

УДК 331.522.4

**Вольська А.О.***кандидат економічних наук, доцент,  
Подільський спеціального навчально-реабілітаційний  
соціально-економічний коледж***Будняк Д.М.***кандидат економічних наук, доцент,  
Подільський аграрно-технічний університет***Голуб Н.О.***кандидат економічних наук, доцент,  
Таврійський державний агротехнологічний університет***Volska Angelia***PhD in Economics, Professor Assistant,  
Department of Finance, Economics and Economic Cybernetics,  
Podilian Special Educational- Rehabilitation  
Social-Economic College***Budniak Dmytro***PhD in Economics, Professor Assistant,  
Department of Finance, Banking and Insurance,  
State Agrarian and Engineering University in Podilya***Holub Natalia***PhD in Economics, Professor Assistant,  
Tavria State Agrotechnological University*

## АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

### ASPECTS OF DISABLED PEOPLE EMPLOYMENT

#### АНОТАЦІЯ

Визначено особливості системи державного управління соціальним захистом осіб з інвалідністю. Сучасне суспільство вже усвідомлює, що розумовий потенціал нації криється і в людях із фізичними обмеженнями. У статті визначено підходи до вибору варіантів державної підтримки людей з обмеженими фізичними можливостями в ракурсі європейської практики. Показано досвід реформування системи соціального захисту осіб з інвалідністю держав – членів ЄС із метою виявлення недоліків сучасної вітчизняної системи. Розглянуто сучасний стан державної політики України щодо залучення людей з інвалідністю до загальнодержавних процесів. Акцентовано увагу на актуальності виконання в Україні завдань Європейської стратегії щодо інвалідності. Запропоновано шляхи пошуку роботи для осіб з інвалідністю.

**Ключові слова:** людський капітал, людина з інвалідністю, працевлаштування, зайнятість, професійна діяльність, роботодавець, центр зайнятості.

#### АННОТАЦИЯ

Определены особенности системы государственного управления социальной защитой лиц с инвалидностью. Современное общество уже понимает, что умственный потенциал нации кроется и в людях с физическими ограничениями. В статье определены подходы к выбору вариантов государственной поддержки людей с ограниченными физическими возможностями в ракурсе европейской практики. Показан опыт реформирования системы социальной защиты лиц с инвалидностью государств – членов ЕС с целью выявления недостатков современной отечественной системы. Рассмотрено современное состояние государственной политики Украины относительно привлечения людей с инвалидностью к общегосударственным процессам. Акцентируется внимание на актуальности выполнения в Украине задач Европейской стратегии по инвалидности. Предложены пути поиска работы для лиц с инвалидностью.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, человек с инвалидностью, трудоустройство, занятость, профессиональная деятельность, работодатель, центр занятости.

#### ANNOTATION

Peculiarities of the of State management system of disabled people social protection are defined. Modern society is already aware that nation's intellectual potential can also be found in people with physical limitations. The article identifies the approaches to the choice of options for the State support of people with disabilities in context of European practice. The study acquaints with the experience of reforming in social protection system for people with disabilities existing in Member States of EU, in order to identify the shortcomings of the modern Ukrainian system. As for the approaches to the disabled people employment in Europe, there is a tendency to move from medical model "of rehabilitation of people with disabilities" to the model of work force training focused on the possibilities of every person. This allows people with disabilities take full place in a society and to provide on an individual basis their decent standard of living. The attention is payed on the condition of Ukraine's State policy regarding the involvement of people with disabilities into national processes. It is stressed that Ukrainian legislation makes employers not only to give jobs to people with disabilities, but also take additional safety measures that meet the specific features of this category of workers. In some cases this means to arrange training and retraining. That is why some enterprises by tricks, offer special employees not quite legitimate forms of cooperation. One of the most common is the part-time employment with minimum pay. Actually a person does not come to the workplace but only receives some money. A confirmation of the abovementioned is the published research of the largest employees search site in Ukraine, called Work.ua. It is noted that one of the obstacles to the successful employment of disabled people is their "formal employment". People are also not ready to adequately perceive staff members differing from them (psychological aspect) and employers are not interested in providing jobs for people with special needs as this requires financial and time costs (financial aspect). That is why the emphasis is placed on the urgency of the European Strategy implementation as for disabled people in Ukraine. Ways of finding jobs for persons with disabilities are offered.

**Key words:** human capital, people with disabilities, employment, professional activity, employer, Employment Center.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасних умовах глобалізації економіки та руху капіталу на початку XXI ст. постає проблема ефективного формування та розвитку одного з найцінніших ресурсів планети – людського капіталу, оскільки саме людина з її здібностями є рушійною силою розвитку економіки [2]. «У XXI столітті світовими лідерами стають країни, які навчилися краще за інші використовувати знання, вміння, компетенції людей, їхні здатності до подальшого навчання – усе те, що охоплюється категорією «людський капітал», – зазначено у вступному слові головного директора Центру Разумкова А. Рачкова. – ...Недостатня увага до розвитку людського капіталу призводить до значних суспільних витрат, завдає збитків добробуту людей, обмежує можливості сталого зростання та ефективності управління. Без інвестицій у своїх громадян неможливо забезпечити потужний економічний розвиток країни. Це становить серйозний виклик для нашої держави» [6]. Саме від розвитку людського капіталу залежить економічний та інноваційний розвиток як регіону, так і держави загалом. Рівень розвитку людського капіталу визначається рівнем знань, кваліфікації, досвіду роботи, вмінням приймати рішення в складних нестандартних ситуаціях, креативністю, віковими особливостями носіїв людського капіталу, рівнем здоров'я, здатністю генерувати нові ідеї, які сприятимуть інноваційному розвитку.

Суспільство повинне усвідомити, що розумовий потенціал нації криється і в людях із фізичними обмеженнями, але з високим інтелектом. При цьому фізичні обмеження й є тими обставинами, які, зокрема, спонукають таких громадян залишатися у своїй країні і підвищувати свій інтелектуальний рівень, тому держава в умовах демографічної кризи повинна відповідально підходити до питання, як привернути цих громадян до активної професійної діяльності, створити умови для їх навчання у вищих навчальних закладах [9, с. 6].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Теоретичними засадами прагматики та проблематики розвитку та ефективного використання людського капіталу взагалі та людей з інвалідністю зокрема переймаються відомі вітчизняні науковці: О. Грішнова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Тищенко, О. Новікова, Д. Мельничук, В. Мельник, О. Мельник та ін.

Просування України шляхом демократичних, соціальних та правових реформ насамперед передбачає системне та адекватне реформування соціального захисту осіб з інвалідністю як чинник інклюзивності та соціалізації суспільства і держави, утвердження системи основоположних та фундаментальних прав, що є складником істо-

ричного прагнення нашої держави до входження до європейської спільноти, посиленої співпраці з ЄС та окремими державами-членами.

Аналізуючи зарубіжний досвід соціального захисту в зарубіжних країнах, професор О.В. Тищенко робить висновок, що в основу соціальної політики європейських країн покладена людиноцентристська ідея, коли функціонування всього державного механізму спрямоване на поліпшення добробуту населення, сприяє дієвій реалізації соціального забезпечення членів суспільства, регулює стан на ринку праці, слугує стабілізатором соціальної ситуації в країні [8, с. 287].

Потребують дослідження напрями вибору методів державної підтримки людей з інвалідністю для ефективного залучення їх до загальнодержавних процесів суспільно-економічного розвитку.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є розгляд сучасного стану державної політики щодо залучення людей з інвалідністю до загальнодержавних процесів та дослідження закордонного досвіду в реалізації поставленої мети для виявлення недоліків сучасної вітчизняної системи.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Статтею 28 Конвенції ООН про права інвалідів визначено право людей з інвалідністю на соціальний захист та користування цим правом без дискримінації на підставі інвалідності й ужиття належних заходів щодо забезпечення і заохочення реалізації цього права.

Незважаючи на те що сьогодні в Україні сформовано основи системи професійної реабілітації людей з інвалідністю, все ж здебільшого реалізується медична модель, за якою людину розглядають як хворого пацієнта, якого потрібно лікувати, реабілітувати, надавати медичні послуги. А європейське суспільство вже перейшло до соціально-правової моделі, що означає, що інвалідність як поняття виникає тільки тоді, коли людина стикається з бар'єром суспільства, скажімо, із проблемами архітектурної чи інформаційної доступності. З позицій цієї моделі інвалідності для людини повинні бути створені всі умови, щоб вона могла вести повноцінне життя і реалізовуватися в будь-якій сфері суспільного життя. На жаль, в Україні нині зайнятість людей з інвалідністю становить становив лише 16% від загальної чисельності, тоді як чисельність таких безробітних, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості, постійно зростає, причому протягом останніх п'яти років майже у вісім разів.

Відомий найбільший в Україні сайт пошуку роботи та працівників Work.ua вирішив привернути увагу суспільства до теми працевлаштування осіб з інвалідністю. У ході дослідження виокремилися основні перепони на шляху до успішного працевлаштування таких осіб:

– люди здебільшого не готові адекватно сприймати в колективах співробітників, які чимось відрізняються від них (психологічний аспект);

– роботодавці не зацікавлені у забезпеченні робочими місцями людей з особливими потребами, адже це вимагає фінансових та часових витрат (фінансовий аспект);

– «формальне працевлаштування». За загальним правилом створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю в межах нормативу зобов'язані всі роботодавці (форма власності, галузева приналежність та вибрана система оподаткування у цьому разі не мають значення). Винятків із цього правила лише два:

– роботодавці, у яких показник середньо-облікової кількості штатних працівників облікового складу за звітний рік менше восьми осіб;

– представництва іноземних компаній, які не є юридичними особами.

Початок цього року ознаменувався набранням чинності Закону України від 19.12.2017 № 2249-VIII. Мета Закону – привести норми чинного законодавства у відповідність положенням Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Зазначений Закон вносив зміни також і в Закон № 875, яким установлений для роботодавців норматив працевлаштування осіб, яким була встановлена інвалідність. Він виклав у новій редакції норми Закону № 875, які визначають обов'язки роботодавців щодо працевлаштування таких осіб та відповідальність за невиконання таких обов'язків. Залежно від ступеня розладу функцій органів і систем організму та обмеження життєдіяльності особи їй може бути встановлена I, II або III група інвалідності. Роботодавець може використовувати працю осіб з інвалідністю будь-якої з трьох груп, якщо, згідно з висновками МСЕК стан їх здоров'я дає змогу виконувати професійні обов'язки. Більше того, ч. 3 ст. 18 Закону № 875 просто зобов'язує роботодавців:

– виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, у межах нормативу.

Розмір нормативу становить 4% середньо-облікової кількості штатних працівників облікового складу за рік, а якщо у роботодавця працевлаштовано від 8 до 25 осіб, – одному робочому місцю;

– створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації;

– надавати Державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю;

– звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Зазначена система має назву *quota-levy system* (система квотувань-відрахувань). Вона успішно діє у країнах – членах ЄС, зокрема Франції, Німеччині, Польщі. Але в Україні цей механізм реалізується не повною мірою. Статистика свідчить про досить низькі показники працевлаштування: з понад 2 млн осіб з інвалідністю лише близько 700 тис. мають роботу.

Частина 3 ст. 18 Закону № 875 зобов'язує роботодавця створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю та надавати Державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю. Так, у ч. 1 ст. 18 цього Закону зазначено, що право осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу забезпечується шляхом їх безпосереднього звернення на підприємства або до Державної служби зайнятості. Пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у особи з інвалідністю кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань здійснює центр зайнятості. Про це прямо сказано в ч. 3 ст. 18-1 Закону № 875. Таким чином, пошуком відповідної роботи для осіб з інвалідністю повинен займатися не сам потенційний роботодавець, а Державна служба зайнятості.

Роботодавець для працевлаштування особи з інвалідністю, щоб виконати норматив, зобов'язаний:

1) видати наказ про виділення (створення) робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю і ввести у штатний розпис (зарезервуйте) посади (професії), на які планується працевлаштувати інвалідів;

2) подати до центру зайнятості звіт за формою № 3-Н «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», затвердженою Наказом Мінсоцполітики від 31.05.2013 № 316, зазначивши в ньому, що на вакантну посаду потрібна особа з інвалідністю.

До додаткових заходів можна віднести звернення з письмовим запитом до громадських організацій осіб з інвалідністю розмістити оголошення про «інвалідні» вакансії у ЗМІ та на Інтернет-ресурсах, брати активну участь у заходах, що проводить Державна служба зайнятості для працевлаштування осіб з інвалідністю.

За загальним правилом невиконання за підсумками звітного року нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавцю загрожують адміністративно-господарські санкції (далі – АГС), передбачені ст. 20 Закону № 875. Розмір таких санкцій залежить від кількості осіб, які працюють на підприємстві за основним місцем роботи.

Так, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею, необхідно сплатити АГС у сумі, що дорівнює:

– половині середньої річної зарплати штатного працівника, якщо на підприємстві працює від 8 до 15 осіб;

– середній річній зарплаті штатного працівника, якщо на підприємстві працює 15 і більше осіб.

Винятком становлять тільки установи, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів (ч. 1 ст. 20 Закону № 875) та неприбуткові організації (листи Фонду від 06.07.2007 № 1/6-313 та від 26.04.2007 № 1/5-375).

Отже, українське законодавство змушує роботодавців не лише брати на роботу людей з інва-



лідністю, а й уживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії співробітників. В окремих випадках організувати навчання та перекваліфікацію. Саме тому деякі підприємства вдаються до хитрощів, пропонуючи особливим працівникам не зовсім законні форми співробітництва. Одна з найрозповсюдженіших – оформлення трудових відносин на неповний робочий день із мінімальною оплатою. Натомість людина фактично не з'являється на робочому місці, лише отримує кошти.

Зауважимо, що послуги з підтримки зайнятості та забезпечення відповідного супроводу на робочому місці для людей з обмеженими фізичними можливостями надаються практично в усіх країнах ЄС. Організаційно-економічні форми та механізми надання таких послуг у різних країнах суттєво відрізняються, як і методи та інструменти фінансування. Заходи провадяться за рахунок державного бюджету та неурядових організацій, також використовується змішане фінансування. Фінансування довготермінових програм, які сприяють удосконаленню й модернізації робочої сили в регіонах, може відбуватися за рахунок коштів Європейського соціального фонду (заснованого в 1958 р.), який підтримує заходи, спрямовані на скорочення безробіття та розвиток людських ресурсів [4, с. 232].

Завдання Європейської стратегії щодо інвалідності на 2010–2020 рр. розподілено на вісім пріоритетних сфер:

- доступність: зробити товари та послуги доступними для людей з інвалідністю та сприяти розвитку ринку допоміжних пристроїв;
- участь: забезпечити, щоб люди з інвалідністю мали можливість користуватися всіма перевагами громадянства ЄС; усунути бар'єри до рівної участі у громадському житті та дозволі, сприяти наданню якісних послуг за місцем проживання;
- рівність: протидіяти дискримінації на основі інвалідності та просувати рівні можливості;
- зайнятість: суттєво збільшити частку осіб з інвалідністю, що працюють на відкритому ринку праці;
- освіта та професійна підготовка: сприяти розвитку інклюзивної освіти та навчанню впродовж життя для студентів та учнів з інвалідністю;
- соціальний захист: просувати достойні умови життя, подолати бідність та соціальне виключення;
- охорона здоров'я: сприяти рівному доступу до медичних послуг та відповідних закладів;
- заходи поза межами ЄС: просувати права людей з інвалідністю у процесі розширення ЄС та в міжнародних програмах розвитку.

ЄС розвиває стратегію інклюзивного суспільства, спираючись на позиції прав людини, що означає сприяння активному залученню осіб з інвалідністю до всіх сфер життя суспільства. У цьому контексті Європейський комітет розробив стратегію вирішення проблем інвалідності на 2010–2020 рр. Стратегія була прийнята у 2010 р., ґрунтується на UNCRPD і бере до уваги досвід Плану дій з інвалідності

(2004–2010 рр.), а також такі програми: DISCIT – Making persons with disabilities full citizens, SMART 2014-0061 – Monitoring methodologies for web-accessibility in the EU, European Research Agendas for Disability Equality (EuRADE), Capacity building of organisations of persons with disabilities in the Mediterranean (MUSAWA II) [4, с. 232].

Для вибору найбільш ефективної моделі працевлаштування людей з інвалідністю в Україні ознайомимося з досвідом реформування системи соціального захисту для осіб з інвалідністю держав – членів ЄС. Це дасть змогу виділити недоліки сучасної вітчизняної системи, які в Європі вже встигли виправити.

Держави Європейського Союзу використовують різні підходи до проблеми працевлаштування людей з інвалідністю, проте всі вони керуються принципами, викладеними в Європейській стратегії щодо інвалідності. Окремо слід згадати пункт цієї стратегії про зайнятість, який має на меті суттєво збільшити в Євросоюзі частку осіб з інвалідністю, що задіяні на відкритому ринку праці.

Згідно зі статистичними даними, в ЄС на ринку праці задіяні в середньому 57% людей з інвалідністю (зайняті та безробітні), а серед людей без інвалідності цей показник становить 80%.

У багатьох країнах застосовують норматив працевлаштування осіб з інвалідністю вищий, аніж в Україні. Зокрема, у Франції законодавчо закріплено право інвалідів на працю, а стосовно підприємств із чисельністю понад 20 працюючих установлюється норматив працевлаштування інвалідів – 6%, у Німеччині – від 5% до 10% залежно від ситуації на ринку праці. У Польщі, Австрії та Іспанії встановлено норматив, як і в Україні, – 4%, але застосовується він до підприємств, де облікова чисельність працівників перевищує 25, 25 і 50 осіб відповідно.

У США, Великобританії, країнах Скандинавії, Канаді немає системи квот для людей з інвалідністю, але водночас у цих країнах вимагають від роботодавців позитивного ставлення до прийому на роботу людей, які мають обмежені можливості по здоров'ю, а також особливе значення приділяють осначенню робочих місць під особливі потреби.

Чим вищий ступінь інвалідності, тим важливішу роль відіграє надана можливість працювати неповний робочий день. Серед працюючих людей із тяжкими формами інвалідності близько 32% становлять ті, хто працює неповний робочий день, а серед працюючих із середніми формами інвалідності – 27%.

У країнах ЄС люди з інвалідністю становлять 12% усіх працівників із неповною зайнятістю. У країнах, де спостерігаються високі показники зайнятості працівників із неповною зайнятістю, частка осіб з інвалідністю, що мають неповний робочий день, теж є високою. Показники неповної зайнятості є дуже низькими в таких країнах, як Хорватія, Болгарія та Словаччина, а в Німеччині, Швеції та Нідерландах вони високі.

У всіх країнах – членах ЄС рівень економічної активності людей з інвалідністю є різним. Але, не-

зважаючи на це, проблеми інвалідів не залишають без уваги. І хоча в Європі більшість послуг із допомоги людям із інвалідністю в пошуку роботи надається через державні служби зайнятості. Значну підтримку їм надають і неурядові організації [7].

Отже, рухаючись в напрямі європейського інклюзивного простору, маючи важливий досвід поєднання форм державного та недержавного соціального захисту взагалі та соціального страхування осіб з інвалідністю зокрема, Європейський Союз має на меті підвищення рівня та якості життя кожного громадянина, що ґрунтується на відповідній законодавчій базі. Разом із тим кожна держава – член ЄС формує свою систему соціального захисту осіб з інвалідністю. На нашу думку, цікавим є досвід Австрії: перед установленням інвалідності особа проходить курс реабілітаційних заходів; за умови що реабілітація є потенційно успішною, заклади страхування оплачують заходи з відновлення особою свого становища; пенсійне забезпечення у зв'язку з інвалідністю встановлюється лише в разі постійної втрати працездатності, а його розмір розраховується індивідуально з урахуванням віку особи, страхового періоду та страхового стажу.

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Особи з інвалідністю мають право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства – зазначається в Європейській соціальній хартії, яку ратифіковано Україною.

В Європі у підходах до зайнятості людей з інвалідністю спостерігається тенденція переходу від медичної моделі «реабілітації людей з інвалідністю» до моделі підготовки робочої сили, орієнтованої на можливості людей. Це дає змогу людям з інвалідністю займати повноцінне місце в суспільстві та власними силами забезпечувати собі гідний рівень життя.

Для України зайнятість осіб з особливими потребами – комплексне завдання, вирішення якого має бути забезпечене на всіх рівнях. Проблеми працевлаштування цієї групи населення найчастіше пов'язані з тим, що у більшості інвалідів немає досвіду в пошуку вакансій, немає можливості отримання необхідної для цього інформації. Під час звернення до служби зайнятості розглядаються рекомендації з працевлаштування, що містять загальні вказівки щодо умов і визначають приблизні можливості до трудової діяльності, зазначені в індивідуальній реабілітаційній мапі за результатами МСЕК. Важливою проблемою є й те, що працевлаштуватися інваліди можуть на наявні вакантні місця, які не повною мірою можуть відповідати стану та можливостям їх здоров'я й їхнім професійним інтересам.

Пропонуємо декілька шляхів в пошуку роботи для осіб з інвалідністю: через Інтернет (роботодавці розміщують пропозиції про роботу для людей з інвалідністю на сайтах із працевлаштування); у спеціалізованих підприємствах та міжрегіональних центрах професійної реабілітації людей з інвалідністю; за допомогою

Державної служби зайнятості; через ярмарки вакансій для осіб з інвалідністю.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Koval L. Koshtom invalidiv kryzu ne zdolaty. Crisis won't overcome by the funds of disabled. *Governmental Courier*. 2009. № 36 (3942). P. 2 (in Ukrainian).
2. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. URL : [global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf](http://global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf) (дата звернення 13.03.2019).
3. Мельник В. Соціальний захист осіб з інвалідністю: засади правового регулювання окремих держав – членів ЄС. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 133–138.
4. Мельник О.Г. Державна підтримка людей з обмеженими фізичними можливостями в Україні. *Науковий вісник Полісся*. 2013. № 4. С. 232–239.
5. Працевлаштування осіб з інвалідністю: нюанси та можливості. URL : <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/1398> (сайт ворк) (дата звернення: 13.03.2019).
6. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. URL : [https://www.razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://www.razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf) (дата звернення: 10.03.2019).
7. Стратегія ЄС щодо працевлаштування людей з інвалідністю URL : <https://www.prostir.ua/?news=stratehiya-es-schodo-pratsevla-shtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu> (дата звернення: 09.03.2019).
8. Тищенко О.В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування та розвитку галузі : монографія. Київ : Принт Сервіс, 2014. 394 с.
9. Шурма І.М. Напрямки вдосконалення системи державного управління соціальним захистом осіб з обмеженими можливостями. *Теорія і практика державного регулювання*. 2013. Вип. 3 (42). С. 1–8.

#### REFERENCES:

1. Koval, L. Koshtom invalidiv kryzu ne zdolaty [Crisis won't overcome by the funds of disabled] *Governmental Courier*. 2009. № 36 (3942). P. 2 [in Ukrainian].
2. Lysak V.Ju., Semendjak V.M. The development of human capital: the essence, problems and prospects. URL : [global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf](http://global-national.in.ua/archive/21-2018/104.pdf) (date of treatment 13.03.2019).
3. Meljnyk V. Social protection of persons with disabilities: the principles of legal regulation of individual member states of the European Union. *Entrepreneurship, economy and law*. 2018. № 7. S. 133–138.
4. Meljnyk V. State support of people with disabilities in Ukraine. *Scientific bulletin Polesie*. 2013. № 4. S. 232–239.
5. Employment of people with disabilities: nuances and opportunities. URL : <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/1398> (date of treatment 13.03.2019).
6. Development of human capital: on the way to qualitative reforms. URL : [https://www.razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://www.razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf) (date of treatment 10.03.2019).
7. The European Union's strategy for the employment of people with disabilities. URL : <https://www.prostir.ua/?news=stratehiya-es-schodo-pratsevashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu> (date of treatment 09.03.2019).
8. Tyshhenko O.V. The right to social security in Ukraine: theoretical and practical problems the formation and development of the industry: a monograph. Kyjiv: DP «Print Servis», 2014. 394 s.
9. Shurma I.M. Directions of improvement of the system of public administration of social protection of persons with disabilities. *Theory and practice of state regulation*. Is. 3 (42). S. 1–8.