



ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 331.5:331.31

JEL Classification: J 60

Оверчук В.А.,
канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри психології
Донецького національного університету
імені Василя Стуса

ОСОБЛИВОСТІ ТА НЕДОЛІКИ КВОТУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Overchuk V.A.,
cand.sc.(psychol.), assoc. prof.,
associate professor at the department of psychology
Vasyl Stus Donetsk National University

FEATURES AND DISADVANTAGES OF QUOTAS OF JOBS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN UKRAINE

Постановка проблеми. Соціальна політика сучасних держав побудована на спільних принципах, визначених міжнародними документами та все ж має певні національні особливості. Це проявляється в домінуванні окремих напрямів соціальної політики по відношенню до роботодавців з метою працевлаштування осіб з інвалідністю. До поширених інструментів соціальної політики належить квотування кількості робочих місць для осіб з інвалідністю.

Такий підхід використовується у європейських країнах з 20-х років минулого століття [1, с. 27]. В українському законодавстві теж встановлено норматив працевлаштування осіб з інвалідністю. Виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні є обов'язковим відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» від 21.03.1991 № 875-XII (далі – Закон) [2]. Але застосування цієї норми українського законодавства, на жаль, не приносить бажаних результатів. Це зумовлює необхідність пошуку причин такої ситуації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові праці, що досліджують питання квотування робочих місць осіб з інвалідністю доцільно розділити на групи. Перша частина матеріалів зорієнтована на роботодавців і містить поради по виконанню або ж можливості невиконання зазначеного нормативу. Зазначені джерела сприяють можливості з'ясувати прогалини у державному регулюванні і відповідно дозволяють підприємствам, установам та організаціям не виконувати або виконувати неналежним чином норми законодавства. Науковці ж розглядають питання застосування нормативу у контексті реалізації загальних прав осіб з інвалідністю на працю, зокрема Заярнюк О.В. [3], Заюков І.В., Стахов О.В. [4], Коляденко Н.В. [5], Терюханова І., Стульпініс Н., Терещук О. [1], Сахарук І. [6], Шурма І.М. [8]. До останніх публікацій належить зокрема робота Сафонік Н.П. [9].

Не зважаючи на інтерес до цього питання, що підкріплений тривалою практикою застосування вказаного нормативу, у наукових працях відсутній комплексний аналіз особливостей регулювання та застосування нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю у контексті удосконалення соціальної політики з працевлаштування та професійної реабілітації осіб з інвалідністю.

Постановка завдання. З огляду на все зазначене вище, потребують комплексного дослідження питання теоретичного регулювання та практичного виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. Метою статті є з'ясування особливостей квотування робочих місць осіб з інвалідністю. Завданнями дослідження є виявлення суперечностей щодо кола роботодавців, які зобов'язані його виконувати, варіантів виконання, контролю за його виконанням та відповідальність за невиконання.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Відповідно до ст. 19 Закону для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю (далі – роботодавці), установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю [2]. Створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю у межах нормативу зобов'язані всі роботодавці незалежно від форми власності, галузевої належності, системи оподаткування та інших критеріїв, за винятком:

- роботодавців, у яких показник середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за звітний рік менше 8 осіб;
- представництв іноземних компаній, які не є юридичними особами (лист Фонду соціального захисту інвалідів від 17.04.2006 р. № 06ю-75/667) [10].

Відповідно до вимог нормативних документів роботодавці зобов'язані зареєструватись у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів (далі – Фонд) при перевищенні ними граничної чисельності працівників та для подання щорічної звітності.

Однак, нормативними документами не визначено порядок зняття підприємства із обліку у зазначених відділеннях у випадках:

- зменшення чисельності працівників нижче від граничного значення;
- ліквідації чи реорганізації підприємства.

Про це зокрема було зазначено і у звіті Рахункової палати «Звіт про результати аудиту ефективності реалізації державних програм і заходів у сфері професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю» від 08.08.2017 № 16-5. Аудитори зауважили, що у законодавстві, а саме у Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» та у Порядку реєстрації підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю від 31.01.2007 №70 не визначено дію роботодавців у разі ліквідації таких підприємств або зменшення середньооблікової чисельності працівників, не врегульовано механізм їх зняття з обліку. Це не дозволяє виключити роботодавців з реєстру роботодавців або ж присвоїти їм категорію «малочисельні» [11].

Така ситуація ускладнює процес контролю за виконанням нормативу роботодавцями, та й взагалі за дотриманням ними прав осіб з інвалідністю. Крім того, виникає невідповідність інформації, що є у розпорядженні зацікавлених органів щодо працевлаштування та професійної реабілітації осіб з інвалідністю.

На нашу думку, цього можна уникнути, завдяки внесенню у повному обсязі інформації про роботодавців до Єдиного автоматизованого банку даних Фонду соціального захисту інвалідів та внесенні змін до нормативних документів для закріплення обов'язку роботодавця повідомляти відділення Фонду про зазначені зміни.

Відразу варто зауважити необхідність розробки варіанту подання інформації у електронному вигляді, у зазначеному шаблоні (формі) або ж заявою з електронним підписом. Ще іншим варіантом є надходження інформації щодо змін у зазначених даних на окремо виділену адресу.

Законодавством встановлено лише два розміри зазначеного нормативу, що ґрунтуються на чисельності працівників:

- для підприємств із середньообліковою чисельністю штатних працівників облікового складу від 8 до 25 осіб – одне робоче місце для особи з інвалідністю;
- для підприємств із середньообліковою чисельністю штатних працівників облікового складу більше 25 осіб – у розмірі 4% від цієї чисельності.

У наукових колах та й у вітчизняних законодавців неодноразово обговорювались питання варіантів виконання такого нормативу. А саме необхідності заміни обов'язкової вимоги створення робочих місць, іншими результативними показниками.

У статті 19 Закону зазначено, що до виконання роботодавцями нормативу робочих місць може бути зараховано забезпечення роботою осіб з інвалідністю на підприємствах, в організаціях громадських організацій осіб з інвалідністю шляхом створення господарських об'єднань роботодавцями, та підприємствами, організаціями громадських організацій осіб з інвалідністю з метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних та соціальних завдань [2].

Необхідність пошуку альтернативних варіантів зарахування нормативу для підприємств зумовлена неоднаковими умовами їх функціонування. На можливість виконання нормативу із працевлаштування осіб з інвалідністю, на нашу думку, впливають:

- 1) галузь функціонування підприємства;
- 2) структура персоналу, тобто питома вага різних категорій працівників;
- 3) можливість дистанційного виконання робіт чи завдань окремими працівниками;
- 4) інші форми участі підприємств у сприянні працевлаштуванню осіб з інвалідністю.

У роботі Сахарук І. запропоновано використовувати для обрахунку не середню чисельність працівників, а кількість місць, «на яких реально можуть працювати особи з обмеженими можливостями» [6. с. 110]. Варто зауважити нечіткість такого формулювання.

Про необхідність врахування умов праці на конкретному підприємстві для визначення нормативної кількості робочих місць для осіб з інвалідністю йдеться у листі Державної служби України з питань праці від 18.05.2016 р. № 5507/2/4.2-ДП-16 [12]. У документі вказується необхідність врахування для обрахунку тільки робочих місць, які не пов'язані зі шкідливими важкими та небезпечними умовами праці. Підприємства, які мають переважну більшість посад з особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, де заборонена праця осіб з інвалідністю мають при визначенні нормативу для працевлаштування осіб з інвалідністю враховувати тільки робочі місця з нормальними умовами.

Крім того, роботодавці звертають увагу на необхідність диференціювання робочих місць залежно від групи інвалідності працівника. Зокрема у резолюції Всеукраїнського форуму підприємств громадських організацій людей з інвалідністю було наголошено на необхідності розгляду питання впровадження компенсації заробітної плати (не менше 50% законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати) підприємству господарської організації людей з інвалідністю за працевлаштування осіб з інвалідністю, що мають 1 групу інвалідності [13]. Однак станом на жовтень 2018 року до нормативних документів не було внесено жодної із цих змін.

Однією із причин неефективності зазначеного нормативу є відсутність системного контролю за його виконанням, що пояснюється нечітким розподілом та фрагментарністю повноважень органів влади.

За умовами статті ч. 8 ст. 19 Закону виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю контролює Міністерство соціальної політики.

Фонд соціального захисту інвалідів відповідно до Положення про Фонд соціального захисту інвалідів [14] спрямовує, координує та контролює роботу територіальних відділень з питань діяльності, визначеної в положеннях про відділення. Порядок проведення перевірки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю [15] визначає механізм проведення відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів перевірок роботодавців, в яких за основним місцем роботи працює вісім і більше осіб, щодо дотримання ними вимог статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Предметом перевірки є:

- реєстрація роботодавців у відділеннях Фонду;
- подання роботодавцями до відділень Фонду звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів;
- виконання роботодавцями нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів;
- сплата роботодавцями суми адміністративно-господарських санкцій та пені.

Державна служба України з питань праці має повноваження для контролю за працевлаштуванням осіб з інвалідністю. Так, згідно з п. 11 Положення про Державну службу України з праці, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 [16], Держпраці здійснює державний контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у частині:

- 1) реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів;
- 2) подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів;
- 3) виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів.

Тобто, у нормативних документах передбачено дублювання функцій щодо перевірки виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю.

Відповідно до законодавства України роботодавець має створити робочі місця для осіб з інвалідністю у кількості, що дорівнює нормативній. Однак, враження про необхідність пошуку роботодавцем таких працівників є помилковим. Роботодавцеві достатньо створити відповідні робочі місця та подати про них інформацію у Державну службу зайнятості. При цьому ймовірними є виникнення наступних правопорушень.

Роботодавець створює фіктивно (формально) робочі місця для осіб з інвалідністю та подає про них інформацію до центру зайнятості. Варто зауважити, що для того, щоб кількість звернень працівників була мінімальною або ж, щоб працевлаштуватись на цю вакансію взагалі було неможливо, як вакантні оголошуються посади, які особа з інвалідністю не може зайняти через наявні фізичні обмеження.

Працівники центрів зайнятості не мають повноважень для перевірки вакансій, які подаються, крім того відсутні правові підстави для недопущення подання такої вакансії. Варто додати, що у працівників центрів зайнятості немає жодних контролюючих функцій щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Їх завдання обмежують виключно сприянням у пошуку роботи.

Для уникнення ситуації, коли роботодавець подає до Державної служби зайнятості інформацію про вакансії для осіб з інвалідністю, ймовірність заповнення яких дуже низька варто внести можливість перевірки заблокування звіту з ПН фахівцями центру зайнятості як фіктивної. Підставою

для цього можуть бути рекомендації МСЕК по найбільш типовим захворюванням і їх обмеженням та наявності у центрів зайнятості професіограми.

За невиконання за підсумками звітного року нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавцю загрожує адміністративно-господарські санкції, передбачені ст. 20 Закону. 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 адміністративно-господарські санкції у сумі, що дорівнює [2]:

– 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.

На установи, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів (ч. 1 ст. 20 Закону) та неприбуткові організації адміністративно-господарські санкції не накладаються [2].

Розмір таких санкцій роботодавець розраховує самостійно і сплачує у відділення Фонду. При порушенні строків плати санкцій:

- нараховується пеня, виходячи з 120% річних облікової ставки НБУ, що діє на момент сплати заборгованості, нарахованої на повну суму недоїмки за весь строк її існування;

- передбачена відповідальність посадових осіб, які наділені правом приймати з роботи і звільняти з роботи, фізичних осіб, які використовують найману працю, за недотримання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

На посадових осіб накладається штраф у розмірі від 170 грн до 340 грн тільки в тому випадку, якщо адміністративно-господарські санкції не були сплачені або сплачені з порушенням строків, установлених ст. 20 Закону.

Якщо ж роботодавець своєчасно і в повному розмірі сплатив адміністративно-господарські санкції, штраф згідно зі ст. 188¹ КпАП накладатися не повинен. У цьому випадку вимога ст. 20 Закону вважається виконаною [12].

Якщо роботодавець не погоджується сплачувати адміністративно-господарські санкції, наприклад, так як він вжив всіх заходів для працевлаштування осіб з інвалідністю (реально чи формально), але норматив не було виконано, він може звернутись до суду.

Аналіз вітчизняної судової практики з цього питання показує не однаковість рішень судів. При прийнятті рішень у попередні роки судді виходили з того, що обов'язок підприємства зі створення робочих місць для інвалідів не супроводжується його обов'язком займатися пошуком осіб з інвалідністю для працевлаштування [17].

Оскільки під час розгляду спорів суди з'ясовували, що підприємства подавали інформацію про наявність вакантних посад, на яких можливе працевлаштування інвалідів, що підтверджується звітами, тобто вжили усіх заходів щодо створення робочих місць для працевлаштування інвалідів, тому вони не можуть бути притягнені до відповідальності за ненаправлення уповноваженими органами необхідної кількості осіб з інвалідністю для працевлаштування. Однак у 2018 році Верховний Суд у постанові від 06.02.2018 р у справі № 825/1276/16 навів цілком протилежну позицію: до обов'язків роботодавців стосовно забезпечення прав інвалідів на працевлаштування, крім створення відповідних робочих місць, відноситься також надання Державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації такого працевлаштування.

І саме подання такої інформації (звітність форми № 3-ПН) за всі місяці відповідного року може свідчити про вчинення роботодавцем усіх дій, необхідних для працевлаштування інвалідів, і, відповідно, про наявність підстав для звільнення від відповідальності, передбаченої статтею 20 Закону. Будь-які інші дії роботодавців не виправдовують та не звільняють від відповідальності за порушення правил господарської діяльності.

Нарешті у постанові Верховного Суду від 26.06.2018 р. у справі № 806/1368/17 зазначено, що якщо роботодавець одноразово подав звітність форми № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» у необхідний строк з дати відкриття вакансії, він виконав обов'язок своєчасно та в повному обсязі у встановленому порядку подати інформацію про попит на робочу силу (вакансії).

З огляду на це, для усунення можливості уникнення відповідальності роботодавців за пасивну позицію у заповненні нормативної кількості робочих місць для осіб з інвалідністю доцільно законодавчо закріпити зобов'язання щомісячного поновлення інформації про наявні вакансії про працевлаштування осіб з інвалідністю.

Висновки з проведеного дослідження. Квотування робочих місць для осіб з інвалідністю використовуються тривалий час, однак є неефективним, адже непрацевлаштованими залишаються переважна кількість осіб з інвалідністю. Причинами зазначеної ситуації є наявність прогалин правового регулювання, що стосуються нечіткості обов'язків роботодавців щодо виконання нормативу; відсутності порядку оновлення інформації про наявні вакансії, відсутності критеріїв відсіювання звітів роботодавців щодо наявних вакансій при їх явній фіктивності. З метою усунення виявлених недоліків доцільно:

- передбачити у нормативних документах зобов'язання роботодавців повідомляти відділення Фонду про зміну чисельності працівників, або ж ліквідацію чи реорганізацію підприємства;
- прийняти пропозицію Держпраці щодо необхідності врахування при обрахунку нормативу для працевлаштування осіб з інвалідністю тільки робочі місця із нормальними умовами праці;
- розробити критерії для відсіювання працівниками центрів зайнятості вакансій для осіб із інвалідністю, що мають явно фіктивний характер;
- визначити обов'язковість оновлення інформації про наявні вакансії для осіб з інвалідністю роботодавцями.

Література

1. Терюханова І., Стульпінис Н., Терещук О. Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів – вітчизняна реальність та зарубіжна практика. *Україна: аспекти праці*. 2012. № 3. С. 24–30.
2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 19.10.2018).
3. Заярнюк О.В. Удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. *Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова*. 2015. Т. 20. Вип. 3. С. 198–203.
4. Заюков І.В., Стахов О.І. Проблеми та перспективи зайнятості інвалідів в Україні. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2015. № 1 (29). С. 127–132.
5. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності та конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці: монографія. Київ. ІПК ДСЗУ. 2014. 234 с.
6. Сахарук І. Вдосконалення механізму недопущення дискримінації у сфері праці за станом здоров'я. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2012. Вип. 91. С. 108–112.
8. Шурма І.М. Проблеми продуктивної зайнятості людей з інвалідністю в Україні. *Теорія та практика державного управління*. Вип. 4 (39). С. 327-337. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2012_4_48 (дата звернення: 20.10.2018).
9. Сафонік Н.П. Особливості працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах соціально-економічного розвитку України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. Вип. 28, ч. 2. С. 136-141.
10. Щодо застосування статті 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення та деяких інших спірних питань: лист Фонду соціального захисту інвалідів від 17.04.2006 № 06ю-75/667. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_667317-06 (дата звернення: 17.10.2018).
11. Звіт про результати аудиту ефективності реалізації державних програм і заходів у сфері професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю: Рахункова палата від 08.08.2017 № 16-5. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16753221/Zvit_16-5_2017.pdf?subportal=main (дата звернення: 23.10.2018).
12. Норматив працевлаштування осіб з інвалідністю і що буде, якщо його не виконати. URL: <https://www.buh24.com.ua/normativ-pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu-i-shho-bude-yakshho-yogo-ne-vikonati/> (дата звернення: 22.10.2018).
13. Відбувся Всеукраїнський форум людей з інвалідністю Наше життя: веб-сайт. URL: <https://ourlife.in.ua/inopressa/1888-vdbuvsvya-forum-pdpriyemstv-gromadskih-organzacy-lyudey-znvaldnstyu.html> (дата звернення: 22.10.2018).
14. Про затвердження Положення про Фонд соціального захисту інвалідів наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2011 № 129. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0528-11> (дата звернення: 21.10.2018).
15. Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»: постанова Кабінету міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF> (дата звернення: 15.10.2018).
16. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: постанова Кабінету міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2018).
17. Обов'язок працевлаштування інвалідів: аналіз судової практики. HR-Ліга: веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=18895> (дата звернення: 13.10.2018).

References

1. Teriukhanova, I., Stulpinis, N., Tereshchuk, O. (2012), "The norm of jobs for the employment of disabled people is domestic reality and foreign practice", *Ukraina: aspekty prats*, no. 3, pp. 24-30.
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1991), The Law of Ukraine "On the basis of social protection of persons with disabilities in Ukraine", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (access date October 19, 2018).

3. Zaiarniuk, O.V. (2015), "Improvement of the mechanism for the promotion of employment of persons with disabilities", *Visnyk ONU imeni I.I. Mechnykova*, vol. 20, iss. 3, pp. 198-203.
4. Zaiukov, I.V., Stakhov, O.I. (2015), "Problems and prospects of employment of disabled people in Ukraine", *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, no. 1 (29), pp. 127-132.
5. Koliadenko, N.V. (2014). *Teoretyko-metodychni osnovy ta instrumentarii spriannia rozvytku trudovoi aktyvnosti ta konkurentospromozhnosti invalidiv na rynku pratsi* [Theoretical and methodological foundations and tools for promoting the development of labor force and competitiveness of disabled people in the labor market], monograph, IPK DSZU, Kyiv, Ukraine 234 p.
6. Sakharuk, I. (2012), "Improvement of the mechanism of non-discrimination in the field of work for health reasons", *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Yurydychni nauky*, iss. 91, pp. 108-112.
7. Shurma, I.M. (2012), "Problems of productive employment of people with disabilities in Ukraine", *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*, iss. 4 (39), pp. 327-337, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2012_4_48 (access date October 20, 2018).
9. Safonik, N.P. (2018), "Features of employment of persons with disabilities in the conditions of socio-economic development of Ukraine", *Naukovi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, iss. 28, part 2, pp. 136-141.
10. Fund for Social Protection of the Disabled (2006), letter "Concerning the application of Article 188-1 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses and some other controversial issues", available at: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_667317-06 (access date October 17, 2018).
11. Accounting Chamber (2017), "Report on the results of the audit of the effectiveness of the implementation of state programs and measures in the field of vocational rehabilitation and employment of persons with disabilities", available at: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16753221/Zvit_16-5_2017.pdf?subportal=main (access date October 23, 2018).
12. "The standard of employment of persons with disabilities and what if it is not fulfilled", available at: <https://www.buh24.com.ua/normativ-pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu-i-shho-bude-yakshho-yogo-ne-vikonati/> (access date October 22, 2018).
13. All-Ukrainian forum of people with disabilities took place, available at: <https://ourlife.in.ua/inopressa/1888-vdbuvsya-forum-pdpriyemstv-gromadskih-organizatsiy-lyudey-z-invalidnistyu.html> (access date October 22, 2018).
14. Ministry of Social Policy of Ukraine (2011), Order "On Approval of the Provision on the Fund for Social Protection of Disabled Persons", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0528-11> (access date October 15, 2018).
16. Cabinet of Ministers of Ukraine (2011), Resolution "On Approval of the Regulation on the State Service of Ukraine on Labor", available at: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF> (access date October 10, 2018).
17. "Duty to employ a disabled person: an analysis of judicial practice", available at: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=18895> (access date October 13, 2018).

Стаття надійшла до редакції 09.11.2018 р.

Рецензент: д.е.н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи
Хмельницького національного університету В.М. Нижник