

### Информация об авторе

**Бондарь Наталия Александровна** – старший преподаватель кафедры финансов и кредита Национального аэрокосмического университета имени Н. Е. Жуковского «ХАИ» (ул. Чкалова, 17, г. Харьков, 61070, Украина, e-mail: pushi@list.ru).

### Information about the author

**N. Bondar** – Senior Instructor, Department of Finance and Credit, National Aerospace University named after N. Ye. Zhukovskiy «KhAI» (Chkalova vul., 17, Kharkiv, Ukraine, 61070, e-mail: pushi@list.ru).

Стаття надійшла до ред.  
18.05.2015 р.

JEL Classification: A13, J21

УДК 364.048.6

## ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ ІЗ ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

**Заярнюк О. В.**

**Анотація.** Досліджено теоретико-прикладні аспекти управління зайнятістю осіб із обмеженими фізичними можливостями. Розглянуто питання сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями через призму соціально-економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням робочими місцями тієї частини економічно активного населення, що має певні особливості у трудовому потенціалі, та виділено на цій основі макро-, мікроекономічні й індивідуальні чинники впливу на зайнятість осіб із обмеженими фізичними можливостями. На основі застосування системного підходу конкретизовано потреби осіб із обмеженими фізичними можливостями, що дозволило виділити економічні, соціально-психологічні, професійні та адаптаційні стимули зайнятості особи з обмеженими фізичними можливостями як теоретико-методологічне підґрунтя удосконалення механізму управління їх зайнятістю.

**Ключові слова:** особи з обмеженими фізичними можливостями, зайнятість, чинники впливу, потреби, стимули.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

**Заярнюк А. В.**

**Аннотация.** Исследованы теоретико-прикладные аспекты управления занятостью лиц с ограниченными физическими возможностями. Рассмотрен вопрос содействия занятости лиц с ограниченными физическими возможностями через призму социально-экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами той части экономически активного населения, которая имеет определенные особенности в трудовом потенциале, и выделены на этой основе макро-, микроэкономические и индивидуальные факторы влияния на занятость лиц с ограниченными физическими возможностями. На основе применения системного подхода конкретизированы потребности лиц с ограниченными физическими возможностями, что позволило выделить экономические, социально-психологические, профессиональные и адаптационные стимулы занятости лиц с ограниченными физическими возможностями как теоретико-методологическое основание усовершенствования механизма управления их занятостью.

**Ключевые слова:** лица с ограниченными физическими возможностями, занятость, факторы влияния, потребности, стимулы.

## THEORETICAL ISSUES OF PROMOTING THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

**O. Zaiarniuk**

**Abstract.** *Theoretical and applied aspects of managing the employment of disable people have been considered. The issue of promoting the employment of disable people through the prism of social and economic relations associated with providing jobs for the part of the economically active population that has certain peculiarities in the employment potential has been considered, and on this basis the macro-, micro-economic and individual factors influencing the employment of people with disabilities have been identified. Using the systematic approach there have been specified the needs of people with disabilities, which made it possible to allocate the economic, social, psychological, professional and adaptive incentives for employment of such people as a theoretical and methodological basis to improve the mechanism for management of their employment.*

**Keywords:** *people with disabilities, employment, influence factors, needs, incentives.*

Інтеграція осіб із обмеженими фізичними можливостями (далі – ООФМ) до сфери зайнятості є важливим державним завданням в Україні. Актуальність цієї теми обумовлена тим, що потенціал таких громадян, перш за все інтелектуальний, дотепер залишається майже не задіяним в економіці України.

Так, незважаючи на наявність гарантованих прав, законодавче забезпечення працевлаштування інвалідів, нині в Україні охоплені трудовою діяльністю 26 % (або кожний четвертий) від загальної кількості осіб із інвалідністю (включаючи інвалідів пенсійного віку), або 36 % (або кожний третій) від кількості інвалідів працездатного віку (жінки з 18 до 55 р., чоловіки – з 18 до 60 р.). При цьому із загальної кількості працюючих інвалідів 69 % працевлаштованих є інвалідами 3 групи, 27 % – інвалідами 2 групи та 2,9 % – інваліди 1 групи.

Таким чином, на сьогодні майже 74 % від загальної кількості інвалідів, більшість із яких є інвалідам 1 та 2 групи, не охоплені трудовою діяльністю [1].

Конвенцією про права інвалідів визнається право інвалідів на освіту. З економічної точки зору наявність освіти суттєво підвищує шанси на працевлаштування осіб із інвалідністю, сприяє розвитку їх людського капіталу, покращенню економічного розвитку особистості, її сім'ї і держави. Водночас статистика свідчить, що чисельність осіб із інвалідністю серед студентів вищих навчальних закладів України на початку 2014–2015 навчального року зменшилася порівняно з попереднім роком на 19 % [2, с. 91], хоча рівень інвалідності серед населення зріс.

Акцентуємо увагу, що в умовах становлення інституту соціальної відповідальності та забезпечення соціального залучення уразливих громадян суспільства, соціалізації ринку праці, гуманізації соціально-трудових відносин для подолання пасивно-утриманських життєвих і трудових орієнтацій інвалідів виправданим є використання стосовно них терміна „особи з обмеженими фізичними можливостями (ООФМ)», з наголосом на тому, що вони є повноцінними членами суспільства, які, проте, мають певні особливі потреби і обмеження, в тому числі і стосовно зайнятості.

Слід зазначити, що проблемам професійної реабілітації, навчання та зайнятості присвятили свої праці такі українські вчені, як С. І. Богданов [1], К. П. Бондарчук [2], І. С. Верховод [3], Г. В. Гаврюшенко [4; 5], С. В. Мельник [5], Т. М. Кір'ян [3; 6], Л. Г. Колешня [7], О. Й. Лесько [8], І. М. Терюханова [9] та ін. Теоретико-методологічні дослідження різних аспектів праці, зайнятості, оцінювання трудового потенціалу, мотивації, стимулювання трудової активності висвітлено у працях А. М. Колода [10], Е. М. Лібанової [11], В. М. Новікова [12], М. В. Семикіної [13], Г. М. Захарчин [14], О. В. Толстікової [15] та ін.

У більшості робіт із проблем інвалідності широко розглядаються інституційні основи соціальної інтеграції людей із обмеженими можливостями в усі сфери життя суспільства, питання антидискримінаційного законодавства, захисту прав інвалідів у сфері праці. Водночас високі показники безробіття серед інвалідів, які виділяються як на тлі загального безробіття в Україні, так порівняно з часткою зайнятих інвалідів в інших країнах світу, свідчать про невіршеність проблем зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями.

Потребують удосконалення форми і методи регулювання регіонального ринку праці інвалідів, методичні підходи до оцінювання їх трудових потреб, аналіз мотивації до зайнятості.

Актуальність зазначених вище проблем, їх теоретична та практична значущість, недостатня розробленість в економічній літературі обумовили постановку проблеми, мети і завдань цього дослідження.

Метою роботи є вивчення теоретичних питань сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями та пошук важелів підвищення рівня їх трудової активності.

Досягнення продуктивної зайнятості населення як фундаменту і водночас одного з найважливіших показників соціальної орієнтованості сучасного ринкового господарства можливе за умови гармонійної взаємодії

двох компонент системи регулювання зайнятості – об'єктивної та суб'єктивної. Об'єктивну підсистему складають принципи й заходи державного регулювання зайнятості, що покликані: по-перше, забезпечувати громадянам рівні права на вибір виду діяльності та фаху, на професійну підготовку і вільний вибір місця роботи (з урахуванням попиту на професії та рівня кваліфікації претендентів); по-друге, забезпечувати високий і стабільний рівень зайнятості, сприяти вдосконаленню її структури, а також оптимальному функціонуванню ринку праці; по-третє, гарантувати захист суб'єктів на ринку праці з пріоритетною увагою до захисту безробітних.

Суб'єктивну підсистему регулювання зайнятості формують внутрішні характеристики населення, що виступають як рушійні сили його поведінки у сфері праці. Йдеться, насамперед, про мотиваційні механізми зайнятості. В основі реакцій, які визначають поведінку людей у сфері зайнятості, лежать численні спонукальні причини (фактори). Чинники, що впливають на рівень зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями, на наш погляд, можна класифікувати на макроекономічні, мікроекономічні та індивідуальні (рис. 1).

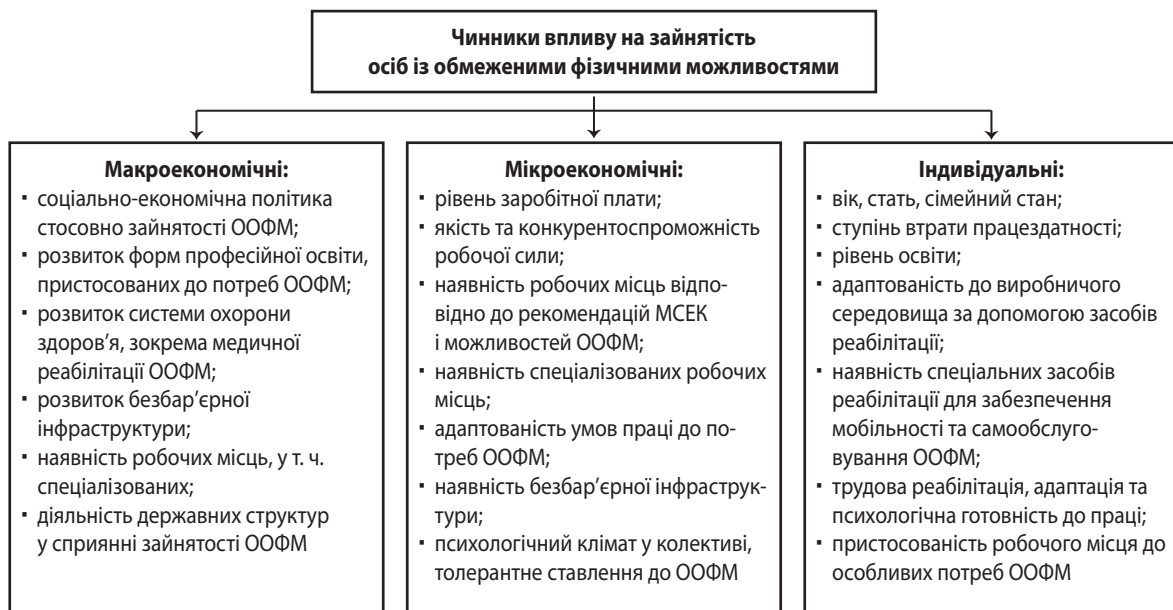


Рис. 1. Чинники впливу на зайнятість осіб із обмеженими фізичними можливостями

Під час дослідження мотивації зайнятості об'єктом виступає поведінка людей, яка диктується їх потребами в матеріальних і духовних благах і можливостями їх задоволення через участь у суспільно корисній діяльності.

Мотиваційну поведінку людей у сфері зайнятості можна визначити як спостережуваний прояв їх різних реакцій на можливості реалізації особистих здібностей, матеріальних потреб, духовних запитів та досягнення добробуту, а також задоволення їх інтересів як представників певних соціальних груп, організаційних структур [16, с. 35].

У дослідженнях питань зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями особливу роль відіграє аналіз специфіки їх мотиваційних установок щодо реалізації трудового потенціалу. Беручи до уваги, що мотивація – це сукупність рушійних сил (внутрішніх та зовнішніх), які спонукають людину до виконання певних (свідомих і несвідомих) дій, вчинків, то мотивація зайнятості – це сукупність внутрішніх та зовнішніх мотивів поведінки людей на ринку праці під час вибору місця роботи та у сфері професійного самовизначення.

Спираючись на підходи відомого вітчизняного вченого А. М. Колота до характеристики структури мотивації у сфері праці конкретних людей [10, с. 63] і враховуючи особливості мотиваційної поведінки осіб із обмеженими фізичними можливостями, їх трудові потреби, на наш погляд, можна класифікувати на економічні, соціально-психологічні, професійні та адаптаційні (рис. 2).

Задоволення відповідних потреб працівника у тісному зв'язку з результатами праці (наприклад, адекватне матеріальне заохочення трудової активності працівника з обмеженими фізичними можливостями) сприятиме закріпленню ціннісних орієнтацій на активізацію трудової зайнятості. І навпаки, відсутність безбар'єрної інфраструктури (пандусів, ліфтів), непристосованість вулично-шляхової, пішохідної та велосипедної мережі, незабезпечення доступності, зручності та безпечності перевезення засобами громадського транспорту, тобто неадаптованість зовнішнього середовища до потреб ООФМ гальмуватиме прагнення її до

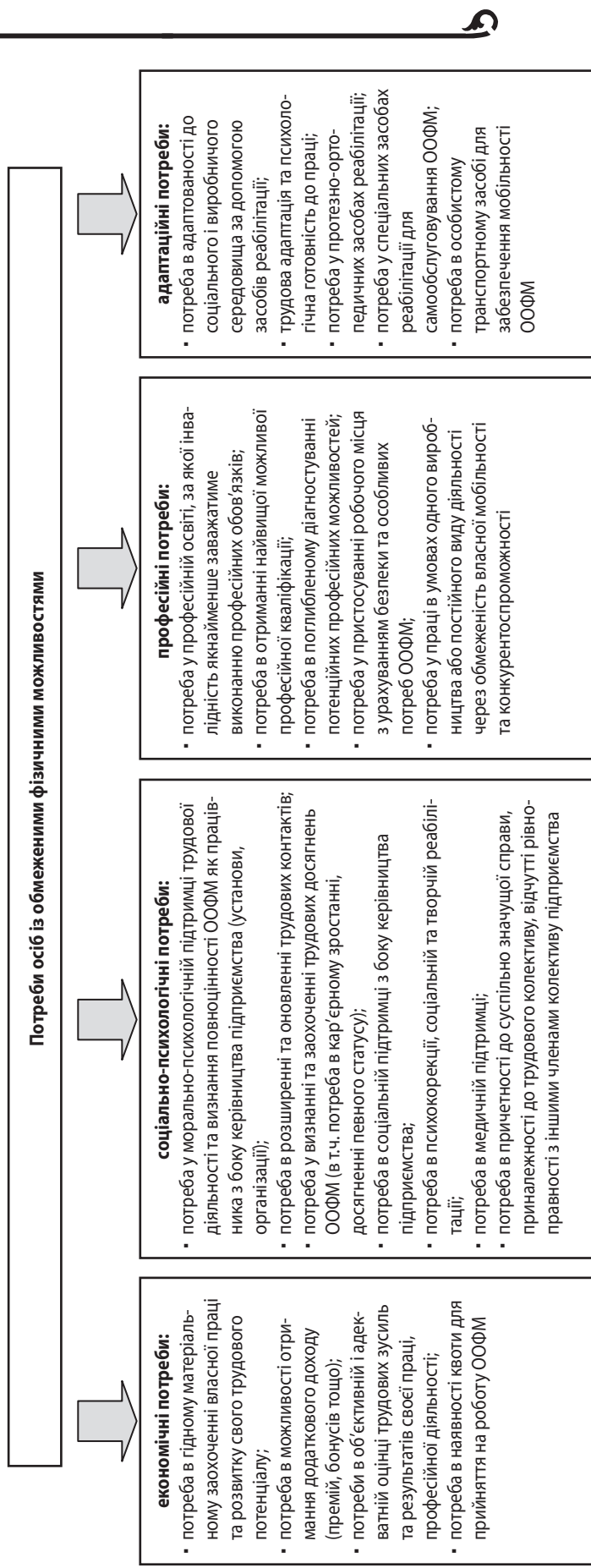


Рис. 2. Класифікація потреб осіб із обмеженими фізичними можливостями

зайнятості. Так само, відсутність винагороди за трудові досягнення, відсутність соціальної підтримки з боку керівництва підприємства будуть слугувати «антистимулом» [13, с. 47] і знизять мотивацію працівника з обмеженими фізичними можливостями до зайнятості.

Урахування особливостей потреб ООФМ дає змогу систематизувати відповідні чинники сприятливого та несприятливого впливу на їх зайнятість.

Так, залежно від типу потреб можна виокремити стимули економічного характеру, що пов'язані з потребами в одержанні гідної заробітної плати, потребами в забезпеченні можливостей зростання заробітної плати протягом усього періоду трудової діяльності; соціально-психологічні стимули, у свою чергу, пов'язані зі створенням для працівників із обмеженими фізичними можливостями сприятливих та безпечних умов праці, організації зручного режиму праці (таких як неповний робочий день або тиждень, надомна праця, дистанційна зайнятість тощо).

Професійні стимули спонукають ООФМ до зайнятості через задоволення потреби у професійній освіті, організації умов для праці у стабільних виробничих та економічних умовах, в умовах одного виробництва або постійного виду діяльності. Адаптаційні стимули пов'язані з адаптованістю ООФМ до соціального і виробничого середовища, наявністю високої трудової мотивації, психологічною готовністю до праці.

На наш погляд, фактори позитивного і негативного впливу на формування стимулів до зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями можна класифікувати на економічні, соціально-психологічні, професійні та адаптаційні (табл. 1).

**Таблиця 1**

**Фактори впливу на формування стимулів до зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями**

<b>Класифікація стимулів</b>	<b>Фактори позитивного впливу</b>	<b>Фактори негативного впливу</b>
Економічні	Високий рівень заробітної плати, можливість отримання додаткового доходу (премій, бонусів, доплат), недостатній розмір допомоги за інвалідністю	Низький рівень оплати праці, недостатній розмір допомоги за інвалідністю, щоб підтримувати гідний життєвий рівень
Соціально-психологічні	Сприятливі та безпечні умови праці без ризику загострення захворювання, зручний режим праці (неповний робочий день або тиждень, надомна праця, дистанційна зайнятість тощо), бажання причетності до справ підприємства, прагнення трудових успіхів для спростування стереотипу неповноцінності ООФМ; сприятливий, толерантний соціально-психологічний клімат у колективі	Несприятливі та небезпечні умови праці (фізично важка праця, праця, невідповідна можливостям здоров'я), незручний режим праці, непрестижна робота, неможливість взяти участь в управлінні підприємством; несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, в якому акцентується увага на вади осіб із обмеженими фізичними можливостями
Професійні	Наявність професійної освіти з урахуванням нозології інвалідності, наявність закінченого курсу професійної реабілітації, праця у стабільних виробничих та економічних умовах, в умовах одного виробництва або постійного виду діяльності через обмежену мобільність	Відсутність освіти, наявність незатребуваної освіти, втрата кваліфікації через тривалу незатребуваність, відсутність можливості використання наявної кваліфікації внаслідок хвороби, відсутність трудового досвіду, мінливість виробничих умов, довготривала соціальна ізоляція
Адаптаційні	Адапованість ООФМ до соціального і виробничого середовища, адаптованість робочого місця до особливих потреб ООФМ, наявність високої трудової мотивації, психологічна готовність до праці, трудова адаптація, наявність рекомендацій для виконання відповідного виду діяльності	Дезадапованість ООФМ до соціального і виробничого середовища внаслідок хвороби, невідповідність робочого місця особливим потребам ООФМ, стан психічної напруженості, відсутність трудової адаптації, наявність трудових обмежень, необхідність постійного чи перманентного лікування

Максимальне скорочення дії факторів негативного впливу на формування стимулів до зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями створює підстави для формування сприятливого середовища для реалізації їх трудового потенціалу. Отже, виникає необхідність удосконалення інструментів організаційно-економічного механізму сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями.

Для сучасного етапу соціально-економічного розвитку України характерна висока частка інвалідів – 6,29 % від загальної чисельності населення, при цьому щороку інвалідність в Україні отримують понад 200 тис. осіб, з яких більше 80,0 % перебувають у працездатному віці; частка працюючих інвалідів залишається низькою – 13,0–15,0 % від їх загальної чисельності. За таких умов є всі підстави стверджувати, що ситуація в політиці зайнятості відносно осіб цієї категорії є кризовою.

В Україні назріла необхідність пошуку досконаліших форм сприяння зайнятості ООФМ, активного залучення їх до суспільно корисної трудової діяльності, розвитку їх трудового потенціалу відповідно до досягнень соціального і науково-технологічного прогресу.

Отже, управління зайнятстю осіб із обмеженими фізичними можливостями набуває надзвичайно важливого значення на сучасному етапі розвитку нашого суспільства, оскільки наявна система соціального захисту ООФМ, яка базується на виплаті пенсій і допомог, не відповідає ані потребам ООФМ, ані нормам соціальної держави, що сповідує гуманістичні принципи і виключає будь-які форми дискримінації, в тому числі й «виключення» ООФМ зі сфери зайнятості.

Досвід сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями в розвинених ринкових системах свідчить про те, що інтеграція цих громадян до сфери трудової діяльності на сьогодні є одним із пріоритетних завдань соціальної політики.

Поширення тенденції до сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями, з одного боку, як складової соціальної політики держави, а з іншого – як економічно доцільного процесу, що має певний ефект завдяки зменшенню витрат на допомогу з інвалідності та, відповідно, зменшенню масштабів бідності серед цієї категорії громадян, свідчить про позитивний результат такої державної політики. Так, за статистикою, в Австралії рівень економічної активності серед чоловіків із інвалідністю складає майже 60 %, жінок – 46 %, у Великій Британії – 50 %, у Німеччині – рівень економічної активності серед людей із тяжкою формою інвалідності – 38 %. У Швеції рівень економічної активності серед осіб з інвалідністю складає 68 %. В Італії 55 % інвалідів працездатного віку працюють [6, с. 55].

У Франції право інвалідів на працю законодавчо закріплено в 2005 р. Відтоді всі підприємства, на яких працюють понад 20 службовців, повинні приймати на роботу не менше 6 % людей з обмеженими фізичними можливостями. Таких підприємств нині у Франції налічується 120 тисяч [19, с. 14].

Законодавчі акти, які стосуються соціального захисту інвалідів у Франції, покликані забезпечити права інвалідів на працю шляхом інтеграції в суспільство і адаптацію до трудової діяльності за допомогою професійної реабілітації, включаючи професійну підготовку, а також створення спеціалізованих робочих місць, надання технічних засобів реабілітації, вільного доступу до житлових і громадських споруд [19, с. 14].

Залежно від практики реабілітаційних заходів, що склалися у країні, вони виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості, як, наприклад, у Фінляндії, Канаді, Англії, Німеччині, Австралії – частина програм знаходиться у віданні Департаменту соціального забезпечення, інша, спеціалізована програма професійної підготовки інвалідів, проводиться структурами Департаменту з працевлаштування і у справах молоді [4; 12; 17; 18].

Аналіз наукових джерел засвідчує, що сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями за кордоном базується на комплексному використанні економічних та організаційних інструментів впливу на роботодавців, самих ООФМ, а також створення та розвитку відповідного інституціонального середовища.

Серед численних напрямків сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями у країнах із розвинутою ринковою економікою особлива увага надається професійній орієнтації, професійній підготовці, відновленню трудових і соціальних навичок ООФМ, сприянню працевлаштування, створенню спеціалізованих робочих місць, введенню пільгової фінансово-кредитної політики для стимулювання роботодавців, які використовують працю ООФМ, субсидуванню зайнятості ООФМ, квотуванню робочих місць, вдосконаленню законодавства.

Вважаємо за доцільне запровадження в Україні такого елементу зарубіжного досвіду, як надання роботодавцю гарантованої державної субсидії у розмірі частини оплати праці ООФМ під час проведення їх реабілітації за неповне використання робочого часу таких працівників.

З нашої точки зору, для підвищення конкурентоспроможності робочої сили ООФМ варто стимулювати роботодавців до надання особам з обмеженими фізичними можливостями пріоритетного права на професійне навчання, що також сприятиме і підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Незаперечним сьогодні є першорядне значення вищої освіти в суспільстві. З нашої точки зору, особливою мірою це стосується осіб із обмеженими фізичними можливостями. Як підкреслює Парфьонова Л. Г., «сьогодні в суспільстві знань інтелектуальний капітал найбільш ефективно формується в рамках системи вищої освіти, яка забезпечує необхідну соціалізацію індивіда» [22]. Таким чином, наявність вищої освіти суттєво допомагає ООФМ знайти своє місце в соціальному просторі, пристосуватись до потреб ринку праці, задовольнити власні потреби у самовизначенні.

Спираючись на вивчення зарубіжного досвіду залучення до сфери зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, пропонуємо змінити підходи до квотування робочих місць для ООФМ, запровадивши варіювання відсоткового розміру квоти залежно від потреб ринку праці, а також форми власності та розмірів підприємства. При цьому для державних підприємств розмір квоти, з нашої точки зору, має бути більшим,

ніж для підприємств інших форм власності, оскільки саме держава найбільше зацікавлена в тому, щоб зменшити рівень безробіття серед громадян із обмеженими фізичними можливостями.

Державна підтримка також необхідна і в сприянні розвитку підприємств з виготовлення протезів, ортезів, технічних засобів реабілітації, створенні і розвитку Державної служби реабілітації ООФМ. Актуальність цього питання нині ще більше загострилася у зв'язку з руйнівними наслідками бойових дій на Сході України.

Поряд із розповсюдженими в господарській практиці українських роботодавців таких гнучких форм організації праці ООФМ, як скорочений робочий день або тиждень, доцільним є, на нашу думку, впровадження моделі рахунків робочого часу. Рахунки робочого часу можуть бути застосовані до ООФМ, які за станом здоров'я потребують додаткових перерв для відпочинку, прийому ліків чи їжі, наприклад, працівників, хворих на цукровий діабет. При цьому ООФМ матиме можливість самостійно приймати рішення про тривалість і розподіл робочого часу протягом певних годин доби. Крім того, така модель дозволить розширити можливість варіювати межі цілоденного, тижневого і місячного робочого часу, що надасть переваги і збалансує інтереси і роботодавця, і працівника.

Отже, залучення осіб із обмеженими фізичними можливостями до сфери зайнятості має важливе значення, яке виражається у формуванні резерву робочої сили в умовах депопуляції населення, зниженні рівня бідності та соціальної напруженості, зменшення видатків бюджету на додаткову підтримку безробітних інвалідів, можливості ефективного використання наявних трудових ресурсів. Автором виділено макро-, мікроекономічні та індивідуальні чинники впливу на зайнятість осіб із обмеженими фізичними можливостями, конкретизовано потреби осіб із обмеженими фізичними можливостями, виокремлено економічні, соціально-психологічні, професійні та адаптаційні стимули зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями, що є теоретико-методологічним підґрунтям розробки механізму сприяння їх зайнятості. У подальшому, орієнтуючись на такий підхід і досліджуючи можливості застосування елементів зарубіжного досвіду в господарській практиці в Україні, автором буде досліджено питання удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб із обмеженими фізичними можливостями.

---

**Література:** 1. Рішення виїзного засідання Комітету на тему: «Право осіб з інвалідністю на працю: стан реалізації та перспективи» (26-28 вересня 2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://komviti.rada.gov.ua/komviti/control/uk/publish/article?art\\_id=48534&cat\\_id=45351](http://komviti.rada.gov.ua/komviti/control/uk/publish/article?art_id=48534&cat_id=45351). 2. Соціальний захист населення України : стат. зб. / Державна служба статистики України. – Київ, 2015. – 124 с. 3. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід / С. Богданов ; відп. ред. О. Палій. – Київ : Основи, 2002. – 93 с. 4. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 7. – С. 26–34. 5. Кір'ян Т. Системно-концептуальний підхід щодо соціально-професійної реабілітації інвалідів / Т. Кір'ян, І. Верховод // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 3–10. 6. Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні / Г. Гаврюшенко // Соціальний захист. – 2005. – № 11. – С. 27–28. 7. Мельник С. Законодавчо-нормативне забезпечення державної соціальної політики щодо інвалідів / С. Мельник, Г. Гаврюшенко // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 16–20. 8. Кір'ян Т. М. Організація професійної реабілітації та зайнятості інвалідів / Т. М. Кір'ян // Забезпечення прав інвалідів – важлива умова їх інтеграції в сферу праці : мат. Міжнар. семінару (26–27 травня 2008 р., м. Євпаторія, АР Крим). – Київ : Соцінформ, 2008. – С. 54–57. 9. Колешня Л. Інтеграція людей з інвалідністю у сферу праці: перспективи і напрями / Л. Колешня, В. Пасічник // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 7. – С. 20–24. 10. Лесько О. Й. Зайнятість та професійна реабілітація осіб з обмеженими фізичними можливостями (методологія, проблеми, шляхи вирішення) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Лесько Олександр Йосипович. – Київ, 2003. – 16 с. 11. Терюханова І. Стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів: зарубіжний досвід та вітчизняна практика / І. Терюханова, Н. Ступліна, О. Терещук // Соціальний захист. – 2008. – № 11. – С. 16–17. 12. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 337 с. 13. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист / Е. Лібанова, О. Палій. – Київ : Основи, 2004. – 491 с. 14. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід : монографія / В. М. Новіков, Н. П. Сітнікова, Л. А. Мусіна, та ін. ; за ред. В. М. Новікова. – НАН України : Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 253 с. 15. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : монографія / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с. 16. Halyna M. Zakharchyn. Humanization of work as a factor of employees' motivation / Halyna M. Zakharchyn, Nadiya P. Lyubomudrowa // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 7. – С. 343–349. 17. Толстікова О. В. Оцінка та мотивація трудової поведінки працівників промислових підприємств / О. В. Толстікова // Управління розвитком : зб. наук. ст. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2006. – № 7. – С. 66–69. 18. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекций / В. П. Сладкевич. – Київ : МАУП, 2001. – 168 с. 19. Некипелов Д. С. Этнические меньшинства и инвалиды на рынке труда: зарубежный опыт / Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. – 1998. – № 1 (37). – С. 61–74. 20. Цыганов М. Е. Интеграция инвалидов в сферу занятости: опыт стран Евросоюза / М. Е. Цыганов // Труд за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 28–56. 21. Соціальна інтеграція – через зайнятість // Людина і праця. – 2009. – № 5. – С. 14. 22. Парфьонова Л. Г. Місце та роль системи вищої освіти у сучасному суспільстві / Л. Г. Парфьонова // Економіка розвитку. – 2012. – № 3 (63). – С. 91–96.

**References:** 1. Rishennia vyiznoho zasidannia Komitetu na temu: "Pravo osib z invalidnistiu na pratsiu: stan realizatsii ta perspektivy" (26–28 veresnia 2013 r.) [Electronic resource]. – Access mode : <http://komviti.rada.gov.ua/komviti/control/uk/publish/>



article?art\_id=48534&cat\_id=45351. 2. Sotsialnyi zakhyst naselennia Ukrainy : stat. zb. / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – K., 2015. – 124 p. 3. Bohdanov S. Sotsialnyi zakhyst invalidiv. Ukrainskiy ta polskiy dosvid / S. Bohdanov ; vidp. red. O. Palii. – K. : Osnovy, 2002. – 93 p. 4. Bondarchuk K. *Proforiientatsiia yak skladova vidtvorennia liudskoho potentsialu v Ukraini* [Career Guidance as a Part of Reproduction of the Human Potential in Ukraine] / K. Bondarchuk // Ukraina: aspekty pratsi. – 2007. – No. 7. – P. 26–34. 5. Kirian T. *Systemno-kontseptualnyi pidkhid schodo sotsialno-profesiinoi rehabilitatsii invalidiv* [System-conceptual Approach to Social and Professional Rehabilitation of the Disabled] / T. Kirian, I. Verkhovod // Ukraina: aspekty pratsi. – 2007. – No. 2. – P. 3–10. 6. Havriushenko H. *Pratsevlashtuvannia osib z obmezhenymy fizychnymy mozhlyvostiamy: svitovyi dosvid ta propozyzii schodo yoho zaprovadzhennia v Ukraini* [Employment of People with Disabilities: Global Experience and Proposals for its Implementation in Ukraine] / H. Havriushenko // Sotsialnyi zakhyst. – 2005. – No. 11. – P. 27–28. 7. Melnyk S. *Zakonodavcho-normatyvne zabezpechennia derzhavnoi sotsialnoi polityky schodo invalidiv* [Legislative and Regulatory Support of State Social Policy for the Disabled] / S. Melnyk, H. Havriushenko // Ukraina: aspekty pratsi. – 2010. – No. 6. – P. 16–20. 8. Kirian T. M. Orhanizatsiia profesiinoi rehabilitatsii ta zainiatosti invalidiv / T. M. Kirian // Zabezpechennia prav invalidiv – vazhlyva umova yikh intehratsii v sferu pratsi : materialy Mizhnarodnoho seminaru (26–27 travnia 2008 r., m. Yevpatoriia, AR Krym). – K. : Sotsinform, 2008. – P. 54–57. 9. Koliashnia L. *Intehratsiia liudei z invalidnistiu u sferu pratsi: perspektyvy i napriamy* [Integration of Persons with Disabilities in the World of Work: Prospects and Trends] / L. Koliashnia, V. Pasichnyk // Ukraina: aspekty pratsi. – 2009. – No. 7. – P. 20–24. 10. Lesko O. Y. Zainiatist ta profesina rehabilitatsiia osib z obmezhenymy fizychnymy mozhlyvostiamy (metodolohiia, problemy, shliakhy vyrishennia) : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.09.01 / O. Y. Lesko. – K., 2003. – 16 p. 11. Teriukhanova I. *Stymuliuвання robotodavtsiv do pratsevlashtuvannia invalidiv: zarubizhnyi dosvid ta vitchyzniana praktyka* [Encouraging Employers to Hire Disabled: International Experience and Domestic Practice] / I. Teriukhanova, N. Stulpinas, O. Tereschuk // Sotsialnyi zakhyst. – 2008. – No. 11. – P. 16–17. 12. Kolot A. M. Motyvatsiia personalu / A. M. Kolot. – K. : KNEU, 2002. – 337 p. 13. Libanova E. Rynok pratsi ta sotsialnyi zakhyst / E. Libanova, O. Palii. – K. : Osnovy, 2004. – 491 p. 14. *Sotsialni transformatsii: mizhnarodnyi i vitchyzniani dosvid : monohrafiia* [Social Transformation: International and Domestic Experience: monograph] / V. M. Novikov, N. P. Sitnikova, L. A. Musina et al. – K. : NAN Ukrainy ; In-t ekonomiky NANU, 2003. – 253 p. 15. Semykina M. V. *Innovatsiina pratsia v konkurentnomu seredovyshchi: zahalna metodolohiia, motyvatsiini osnovy rehuliuвання* [Innovative Work in a Competitive Environment, General Methodology, Motivational Bases of Regulation: monograph] / M. V. Semykina, L. A. Koval. – Kirovohrad : Step, 2002. – 212 p. 16. Zakharchyn H. Humanization of Work as a Factor of Employees' Motivation / H. M. Zakharchyn, N. P. Lyubomudrowa // Aktualni problemy ekonomiky. – 2014. – No. 7. – P. 343–349. 17. Tolstikova O. V. *Otsinka ta motyvatsiia trudovoi povedinky pratsivnykiv promyslovykh pidpriemstv* [Evaluation and Motivation of Labor Behavior of Employees of Industrial Enterprises] / O. V. Tolstikova // Upravlinnia rozvytkom. – 2006. – No. 7. – P. 66–69. 18. Sladkevich V. P. Motivatsionny menedzhment : kurs lektsiy / V. P. Sladkevich. – K. : MAUP, 2001. – 168 p. 19. Nekipelov D. S. *Etnicheskie menshinstva i invalidy na rynku truda: zarubizhnyi opyt* [Ethnic Minorities and People with Disabilities in the Labor Market: International Experience] / D. S. Nekipelov // Trud za rubezhom. – 1998. – No. 1 (37). – P. 61–74. 20. Tsyganov M. E. *Integraciya invalidov v sferu zanyatosti: opyt stran Evrosoyuza* [The Integration of Persons with Disabilities in Employment: the Experience of the European Union] / M. E. Tsyganov // Trud za rubezhom. – 2003. – No. 4. – P. 28–56. 21. Sotsialna intehratsiia – cherez zainiatist // Liudyna i pratsia. – 2009. – No. 5. – P. 14. 22. Parfonova L. H. *Mistse ta rol systemy vyshchoi osvity u suchasnomu suspilstvi* / L. H. Parfonova // Ekonomika rozvytku. – 2012. – No. 3 (63). – P. 91–96.

#### Інформація про автора

**Заярнюк Олексій Васильович** – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту Кіровоградського національного технічного університету (пр. Університетський, 8, м. Кіровоград, 25006, Україна, e-mail: oleksiyzajarnuk@meta.ua).

#### Информация об авторе

**Заярнюк Алексей Васильевич** – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и менеджмента Кировоградского национального технического университета (пр. Университетский, 8, г. Кировоград, 25006, Украина, e-mail: oleksiyzajarnuk@meta.ua).

#### Information about the author

**O. Zajarniuk** – Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor of the Labor Economics and Management Department, Kirovohrad National Technical University (Universytetskyi pr., 8, Kirovohrad, 25006, Ukraine, e-mail: oleksiyzajarnuk@meta.ua).

Стаття надійшла до ред.  
29.08.2015 р.