Список використаних джерел:

1. Шайхатдинов В. Право социального обеспечения России. / В. Шайхатдинов. – Екатеринбург, 1996. – Вып. 1. – 332 с.
2. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».
3. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні. Національна доповідь / Мінпраці України, держ. установа «Наук.-дослід. ін-т соц.-труд. відносин». – К., 2009. – 194 с.
4. Про кількість інвалідів в Україні. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.unn.com.ua/uk/news/543800-zastupnik-s.tigipka-rozpoviv-pro-kilkist-invalidiv-v-ukrayini.
5. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід / С. Богданов, наук. ред. О. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 93 с.
6. Соціальна інтеграція інвалідів у суспільство. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=522189.
7. Соціальний захист населення України: навч. посіб. / авт. кол.: І. Гнибіденко, М. Кравченко, О. Коваль, О. Новікова та ін.; за заг. ред. В. Вакуленка, М. Орлатого. – К.: Вид-во НАДУ; Вид-во «Фенікс», 2010. – 212 с.
8. Фонд «Право і демократія». [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.fond.lviv.ua/?p=923.
9. Про становище інвалідів в Україні. Національна доповідь. / Мінпраці України, держ. установа «Наук.-дослід. ін-т соц.-труд. відносин». – К., 2008. – 200 с.
10. Соціальні послуги: як побудувати українську модель на європейських підходах / Проект ТАСІС «Посилення регіональних соціальних служб». –Київ, 2006. – 225 с.

НЕКРАСОВА В. І.,
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри правового регулювання
економіки та правознавства
юридичного факультету
(Тернопільський національний економічний університет)

УДК 354.84:368.416

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ІНВАЛІДІВ

Вивчено проблему реалізації міжнародних стантартів та законодавства стосовно правового регулювання працевлаштування інвалідів. Досліджено сучасний стан даної проблеми у вітчизняному законодавстві та шляхи можливої імплементації міжнародних норм, зроблені пропозиції з цього питання.

Ключові слова: *соціальний захист, зайнятість, працевлаштування, інваліди.*

Изучена проблема реализации международных стандартов и законодательства относительно правового регулирования трудоустройства инвалидов. Исследовано современное состояние даной проблемы в отечественном законодательстве и пути возможной имплементации международных норм, сделаны предложения по этому вопросу.

Ключевые слова: *социальная защита, трудоустройство, занятость, инвалиды.*

Studied problem of implementing international stantartiv and legislation concerning regulation of employment of disabled people. The current state of problem of domestic legislation and areas of possible implementation mizhnaronyh regulations made proposals on this issue.

Key words: *social protection, employment, employment, disabled.*

Вступ. Формування ринкової економіки, зміна майнових, трудових, земельних та інших відносин, реструктуризація багатьох галузей виробництва і окремих підприємницьких структур супроводжуються зростанням безробіття, зниженням доходів та зубожінням значної частини населення. Все це вимагає здійснення дієвих перетворень у сфері зайнятості різних категорій населення, у першу чергу, соціально вразливих, і розробки нових підходів щодо її регулювання та посилення захищеності громадян.

Постановка завдання. Забезпечення нормальних умов життєдіяльності та посилення соціального захисту осіб з обмеженими фізичними можливостями надзвичайно важливе для України в сучасних умовах реалізації стратегічного курсу побудови соціально орієнтованої ринкової економіки та інтеграції у світовий економічний простір.

Результати дослідження. Дослідженням такого соціального явища, як зайнятість населення, займались Л.Л. Андрєєва, В.М. Акімушкін, В.С. Андрєєв, В.А. Аралов, Н.Б. Болотіна, Н.П. Борецька, Р.І. Іванова, В.Л. Костюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.В. Ромашов, Т.В. Семигін, О.В. Смирнов, А.Г. Шевцов, П.І. Шевчук, О.М. Ярошенко. Незважаючи на це, назріла необхідність проведення комплексного дослідження визначеної проблеми.

Приділяючи значну увагу досягненню цієї мети, Україна, як і Рада Європи, проголосила 2003 рік Роком людей з інвалідністю. В соціально-економічній політиці розвинених держав світу значне місце відводиться реалізації заходів щодо забезпечення соціальної захищеності осіб з обмеженими фізичними можливостями, до яких належать інваліди. З цього приводу прийнято ряд важливих міжнародних нормативно-правових актів, зокрема: «Всесвітню програму дій стосовно інвалідів» від 3 грудня 1982 р. (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН) [1], Декларацію «Про права інвалідів» від 9 грудня 1975 р. (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН) [2], Резолюцію ООН «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» від 20 грудня 1993 р. [3], Конвенцію МОП «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159 від 1 червня 1983 р. [4], рекомендації МОП: «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 7 червня 1950 р. № 88 [5]. В Декларації ООН «Про права інвалідів» [2] зазначено, що термін «інвалід» означає будь-яку особу, яка не може повністю або частково самостійно забезпечити потреби нормального особистого й/або соціального життя в результаті фізичного чи розумового недоліку, будь то вродженого чи ні. Відповідно до цієї Декларації, інваліди мають невід'ємне право на повагу їх людської гідності. Інваліди мають право на медичне, психічне або функціональне лікування, включаючи протезні й ортопедичні апарати, на відновлення здоров'я й положення в суспільстві, на освіту, ремісничу професійну підготовку й відновлення працездатності, консультації, на послуги із працевлаштування й інші види обслуговування, які дозволять їм максимально виявляти свої можливості й прискорять процес їхньої соціальної інтеграції або реінтеграції. Інваліди мають право на економічне й соціальне забезпечення, на задовільний рівень життя. Вони мають право відповідно до своїх можливостей одержати й зберегти за собою робоче місце або займатися корисною оплачуваною діяльністю (пп. 1-13 Декларації). У п. 96 Всесвітньої програми дій стосовно інвалідів, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН від 3 грудня 1982 р. (далі – Програми) [2], зазначено, що необхідно координувати програми попередження інвалідності на всіх рівнях суспільства. Ці програми повинні містити: правила техніки безпеки й програми професійної підготовки з метою попередження нещасних випадків у побуті, на виробництві, на транспорті й під час відпочинку; пристосування робочих місць, устаткування й виробничого середовища й забезпечення програм профілактики професійної працездатності з метою попередження втрати професійної

працездатності або попередження хвороб або їхнього загострення; організацію професійної підготовки й практичного виробничого навчання працівників із урахуванням профілактики нещасних випадків на виробництві й інвалідності різного ступеня. У Програмі наголошується, що варто здійснювати співробітництво на центральному й місцевому рівнях між урядовими організаціями, організаціями підприємців і працівників для розробки спільних стратегій і спільних дій з метою забезпечення більш широких і більш вигідних можливостей працевлаштування для інвалідів. Таке співробітництво може стосуватися заходів щодо поліпшення обстановки на роботі з метою запобігання одержання травм і ушкоджень, заходів, які б сприяли відновленню працездатності працівників, які одержали ушкодження на роботі, наприклад, шляхом пристосування робочих місць і змісту роботи до їхніх потреб. Для тих, осіб-інвалідів, які із-за особливо важкої форми інвалідності не відповідають вимогам конкурентної зайнятості, варто організовувати патронажні підприємства. Це можуть бути виробничі майстерні, надомна робота, програми самостійної роботи або об'єднання осіб з важким ступенем інвалідності в невеликі групи (п. 132). Відповідно до правил № 7 Резолюції 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 частині «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів», державам варто визнати принцип, відповідно до якого інваліди повинні одержати можливість здійснювати свої права людини, особливо в сфері зайнятості. Як у сільській місцевості, так і в міських районах вони повинні мати рівні можливості для заняття продуктивною й трудовою діяльністю, що приносить доход. Закони й правила в сфері зайнятості не повинні бути дискримінаційними відносно інвалідів, і не повинні створювати перешкод для їхнього працевлаштування. Відповідно до Конвенції МОП «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159, термін «інвалід» означає особу, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою. В цілях цієї Конвенції кожен член вважає своїм завданням професійну реабілітацію інвалідів, надання їм можливості отримувати, зберігати підходящу роботу й просуватися по службі, сприяючи тим самим його соціальній інтеграції або реінтеграції (ст. 1 Конвенції). Кожний член Організації відповідно до національних умов, практики і можливостей розробляє, здійснює та періодично переглядає національну політику в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів. Зазначена політика спрямована на забезпечення того, щоб відповідні заходи з професійної реабілітації поширювались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів на відкритому ринку праці. Зазначена політика повинна бути побудована на принципі рівності можливостей інвалідів і працівників у цілому. Таке співробітництво і ця координація мають бути спрямовані на: забезпечення того, щоб медичне обслуговування і, якщо необхідно, надання відповідних протезних пристроїв сприяли подальшій працездатності цих інвалідів; виявлення інвалідів, які потребують перекваліфікації і здатні скористатися нею; створення умов для того, щоб перекваліфікація інвалідів здійснювалася якнайшвидше і в найбільш сприятливий момент; надання медичних консультацій, якщо це потрібно, на всіх стадіях перекваліфікації інвалідів; визначення працездатності інвалідів. Використання праці інвалідів має заохочуватись шляхом: а) наймання роботодавцями певного відсотка інвалідів на умовах, які дають можливість уникнути звільнення фізично повноцінних працівників; резервування для інвалідів деяких певних занять; вживання заходів, що дають особам із серйозною інвалідністю можливість влаштування на роботу або надають їм перевагу в деяких професіях, які вважаються придатними для них; заохочення створення і полегшення діяльності кооперативів інвалідів чи будь-яких інших таких організацій, керованих самими інвалідами або від їхнього імені. Відповідно до п. 32 Рекомендацій, компетентний орган чи органи влади у співробітництві, якщо необхідно, з приватними організаціями повинні вживати заходів щодо створення і розширення пільгових умов навчання і надання роботи для інвалідів, не здатних влаштуватися на роботу і працювати у звичайних умовах конкуренції на ринку зайнятості. Ці заходи мають охоплювати створення спеціальних майстерень для інвалідів, а також спеціальні заходи для тих інвалідів, які з фізичних чи психологічних причин або через географічні умови не можуть регу-

лярно пересуватися на роботу і назад. Відповідно до Рекомендацій МОП «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» № 88, термін «професійне навчання» означає будь-який вид навчання, що дає можливість набути або розвинути знання та майстерність технічного чи професійного характеру, або ж такі, що необхідні для виконання функцій молодшого керівного персоналу, незалежно від того, чи викладаються вони на підприємстві, чи поза ним, і включає професійне перенавчання (п. 1). В Рекомендаціях зазначено, що принципи і методи професійного навчання і заходи, що вживаються для їх здійснення, які перелічені в цих Рекомендаціях, повинні застосовуватися до всіх інвалідів тією мірою, якою це дозволяють медичні вимоги і умови навчання. Відповідно до п. 27 Рекомендацій, слід вживати заходів, які забезпечують дорослим інвалідам доступ до достатніх відповідних засобів професійного навчання. Інваліди повинні мати доступ до таких засобів навчання незалежно від виду або причини їх інвалідності і від їхнього віку, оскільки існують розумні можливості здійснення професійного навчання і працевлаштування. В міру можливості, професійне навчання інвалідів повинно дозволяти їм брати участь в економічному житті країни і використовувати свої професійні знання або здібності, враховуючи перспективи зайнятості. Для досягнення цієї мети слід: поєднувати таке навчання з відповідним працевлаштуванням, після попередньої медичної консультації, в таких категоріях занять, які сумісні з даним видом інвалідності і в яких ця інвалідність менш за все ускладнює виконання роботи; здійснювати це навчання, в міру можливості, у тій самій професії, в якій раніше працював інвалід, або у спорідненій професії; продовжувати навчання доти, доки інвалід не набуде достатньої вправності для виконання своєї роботи нарівні з повністю працездатними працівниками, якщо він на це здатний. У разі необхідності професійному навчанню мають передувати відповідні заходи щодо відновлення працездатності даної особи. Ці заходи, що мають на меті полегшити подальшу професійну підготовку інваліда, повинні включати, залежно від випадку, відповідне протезування, психічне і фізіотерапевтичне лікування та трудову терапію. У відповідних випадках професійне навчання повинне починатися в ході відновлення працездатності даної особи. У відповідних випадках повинен забезпечуватися медичний контроль під час навчання інвалідів. У міру можливостей інваліди повинні проходити курс професійного навчання разом з повністю працездатними працівниками і за однакових з ними умов. Згідно з п. п. 32, 33 Рекомендацій, повинні бути створені і розвинуті особливі засоби навчання тих інвалідів, які внаслідок самого характеру своєї інвалідності не можуть проходити курс професійної підготовки разом із повністю працездатними працівниками. Слід вживати заходів, щоб заохочувати забезпечення роботодавцями професійного навчання інвалідів; ці заходи повинні включати, залежно від обставин, надання фінансової, технічної, медичної або професійної допомоги. Політика в галузі професійного навчання інвалідів повинна визначатися і застосовуватися на основі тісного співробітництва між органами, що відають поновленням працездатності, соціальним забезпеченням, професійним орієнтуванням, навчанням і працевлаштуванням інвалідів, і здійснюватися у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників (п. 34).

На європейському рівні питання охорони праці інвалідів врегульовані такими нормативними актами: Європейською соціальною хартією (переглянутою); Європейським кодексом соціального забезпечення від 16 квітня 1964 р.; Регламентом Ради (ЄС) № 1408/71 від 14 червня 1971 р. «Щодо застосування схеми соціального забезпечення до найманих працівників, до підприємців та членів їхніх сімей, що переїжджають в межах співтовариства» та відповідними рішеннями АКЄС з цього приводу: № 132 від 23 квітня 1987 р. «Щодо тлумачення підпункту (ii) пункту (a) частини 3 статті 40 Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71»; № 115 від 15 грудня 1982 року «Щодо надання протезів, спеціальних пристроїв та іншої важливої допомоги схожого характеру, що передбачене статтею 24 (2) Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71»; Регламентом Комісії (ЄС) № 2204/2002 від 12 грудня 2002 р. «Про застосування статей 87 й 88 Договору про ЄС до Державної допомоги щодо зайнятості»; Директивою Ради 79/7/ЄС від 19 грудня 1978 р. «Про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків та жінок в сфері соціального забезпечення», Директивою Європейського парламенту

та Ради 2003/41/ЄС від 3 червня 2003 р. «Про діяльність установ трудового пенсійного забезпечення та нагляд над ними». Відповідно до ст. 15 Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення інвалідам, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства сторони зобов'язуються, зокрема: 1) вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, в межах загальних програм або, коли це видається неможливим, в державних або приватних спеціалізованих закладах; 2) сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги; 3) сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування, і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку. У п. 6, ст. 39 Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71 від 14 червня 1971 р. «Щодо застосування схем соціального забезпечення до найманих працівників, до підприємців та членів їх сімей, що переїжджають в межах Співтовариства» зазначено, що повністю безробітний найманий працівник, який є інвалідом, одержує допомогу по інвалідності, яка надається компетентною інституцією держави-члена, на території якої він проживає, згідно з законодавством, яке вона застосовує, так, ніби він знаходився під юрисдикцією цього законодавства під час його останньої роботи по найму. Відповідно до рішення № 132 від 23 квітня 1987 року, слова «допомога у зв'язку з інвалідністю», які з'являються у пунктах (а) та (ii) частини 3 статті 40 Регламенту (ЄЕС) № 1408/71, мають відношення до всіх видів допомоги які призначаються особам-інвалідам. Згідно зі ст. 40 Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71 від 14 червня 1971 р., найманий працівник чи підприємець, який є інвалідом, одержує допомогу за наступних умов: якщо він виконує умови цього законодавства чи іншого законодавства того ж типу; якщо він не виконує умови, які необхідні для отримання права на допомогу по інвалідності відповідно до законодавства; якщо він не висуває якихось претензій щодо одержання допомоги по старості. Право на допомогу по інвалідності згідно із законодавством першої держави-члена надається або ж після закінчення попереднього періоду компенсації по захворюванню, що встановлено цим законодавством, чи після закінчення попереднього періоду непрацездатності, як встановлено цим законодавством, але не раніше: дати отримання права на допомогу по інвалідності згідно із законодавством другої держави-члена або дня, який наступає після останнього дня, коли відповідна особа має право на грошову допомогу по захворюванню згідно із законодавством іншої держави-члена (п. 3, ст. 40 Регламенту). У випадку погіршення інвалідності, за яку найманий працівник чи підприємець одержує допомогу згідно із законодавством однієї держави-члена, застосовуються наступні положення: якщо відповідна особа не перебувала під юрисдикцією законодавства іншої держави-члена під час отримання допомоги, компетентна інституція першої держави надає допомогу, враховуючи погіршення, згідно із положеннями законодавства, яке вона застосовує; якщо відповідна особа перебувала під юрисдикцією законодавства однієї чи декількох інших держав-членів під час отримання допомоги, допомога надається цій особі, враховуючи погіршення, залежно від того, що є більш доцільнішим: якщо сумарний об'єм допомоги, яка сплачується, менший ніж сума допомоги, яку відповідна особа отримувала за рахунок інституції, яка була раніше відповідальна за сплату, така інституція виплачує цій особі додаткову сплату, яка дорівнює різниці між вказаними двома сумами (ст. 41 Регламенту). Відповідно до ст. 5 Регламенту Комісії (ЄС) № 2204/2002 від 12 грудня 2002 р. «Про застосування статей 87 й 88 Договору про ЄС до Державної допомоги щодо зайнятості», загальна інтенсивність всієї допомоги, що стосується зайнятості потерпілого або інваліда праці, або робітників,

розраховується як відсоток від витрат щодо заробітної плати протягом одного року після прийому на роботу, і не перевищує 50% для потерпілих робітників або 60% для інвалідів праці. У ст. 6 Регламенту зазначено, що допомога, разом з будь-якою іншою допомогою, не перевищує рівень, необхідний для надання компенсації за будь-яку зменшену продуктивність, що випливає з неспроможності робітника або робітників, і за кожну з наступних витрат: витрати щодо приміщень для адаптації; витрати на наймання штату протягом часу, витраченого винятково на допомогу інвалідному працівнику або працівникам; витрати на пристосовування або придбання устаткування для їхнього використання. Національне законодавство налічує велику кількість нормативних актів, які регулюють охорону праці інвалідів. Відповідно до ст. 1 Закону України від 21 березня 1991 р. «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», дискримінація інвалідів заборонена і переслідується законом. Особи із зниженою працездатністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і обов'язків. Інвалідами вважаються особи зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводять до обмеження життєдіяльності, необхідності в соціальній допомозі і захисті (ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Як міра втрати здоров'я, інвалідність визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України. Положення про порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. № 221. Відповідно до ст. 172 КЗпП України, у випадках, передбачених законодавством, власник зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень і пільгові умови праці на прохання інвалідів. Залучення інвалідів до надурочних робіт у нічний час без їх згоди не допускається. Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів щодо безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», інваліди в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України та іншими законодавчими актами. Дискримінація інвалідів забороняється і переслідується законом.

Висновки. Підводячи підсумок аналізу національного законодавства в сфері охорони праці інвалідів, зазначимо, деякі положення національного законодавства потребують доопрацювання з метою приведення їх у відповідність до міжнародних та європейських стандартів в сфері охорони праці інвалідів. Так, КЗпП України, в частині регулювання праці інвалідів, необхідно привести у відповідність до п. 5 Всесвітньої програми дій стосовно інвалідів, ст. 4 Конвенції МОП «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159, пп. 24, 25 Резолюції 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 р., в яких закріплено, що інваліди, тобто особи зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті у трудових правовідносинах, прирівнюються у правах до інших працівників, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. В Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» не враховано того, що для підприємств (об'єднань), установ і організацій, незалежно від форми власності і господарювання, повинні встановлюватись не тільки нормативи робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, а й резервування для інвалідів певних видів трудової діяльності, як правило, виконання легкої роботи, якщо така робота не загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або її виконання не загрожує погіршенню здоров'я інваліда, що передбачено п. 30 Рекомендацій МОП «Щодо перекваліфікації інвалідів» № 99.

Список використаних джерел:

1. Всесвітня програма дій стосовно інвалідів від 3 грудня 1982 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

2. Декларація «Про права інвалідів» від 9 грудня 1975 р. (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН). [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_117.

3. Резолюція ООН «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» від 20 грудня 1993 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_306.

4. Конвенція МОП «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159 від 1 червня 1983 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_065.

5. Рекомендації МОП: «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 7 червня 1950 р. № 88. [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_069.