

УДК 331.522.4

**І. В. Заюков,**

**О. І. Стахов**

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЙНЯТОСТІ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ

**Анотація.** Досліджено проблему зайнятості такої соціально незахищеної категорії населення, як інваліди. З'ясовано, що створення нових робочих місць і залучення інвалідів до самозайнятості можна досягнути за рахунок використання механізмів соціального діалогу і соціальної відповідальності. Запропоновано рекомендації щодо підвищення рівня зайнятості інвалідів.

**Ключові слова:** соціальний захист, зайнятість інвалідів, працездатність, соціальний діалог, соціальна відповідальність, дистанційна робота.

**Summary.** The problem of employment of disabled people was investigated. The creation of new job and self — recruitments of disabled people is possible if social dialogue and social responsibilities are used. It was recommended how to rise up the level of employment of disabled people.

**Key words:** social protection, employment of disabled people, social dialogue, social responsibility, distance work.

**Постановка проблеми.** В умовах фінансово-економічної кризи в Україні, військової загрози, дефіциту державного бюджету загострюється про-

блема соціального захисту інвалідів, у тому числі в напрямку забезпечення їх зайнятості. Тому, на нашу думку, важливим завданням для держави

© І. В. Заюков, О. І. Стахов, 2015

має бути перехід із пасивного соціального захисту інвалідів (матеріальна підтримка, державні пенсії, можливість працювати на спеціалізованих підприємствах організацій інвалідів тощо) до активного (створення нових робочих місць, залучення до підприємницької діяльності, самозайнятості, проведення підвищення кваліфікації, перекваліфікації та професійного навчання та ін.).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання соціальної захищеності, трудових відносин, зайнятості, професійного навчання населення, у тому числі його соціально уразливих верств привертають увагу науковців і практиків. Значний внесок у їх розробку внесли такі вчені, як: С. І. Бандур, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, О. А. Бугуцький, Б. М. Генкін, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грیشнова, М. І. Долішній, С. І. Дорогунцов, Т. А. Заяць, К. В. Корсак, М. М. Костаков, Ю. М. Краснов, Г. І. Купалова, В. І. Куценко, Н. М. Левчук, Е. М. Лібанова, В. Ф. Машенков, І. С. Маслово, А. А. Нікіфорова, В. В. Онікієнко, Н. О. Павловська, В. О. Покришук, В. А. Савченко, М. В. Шаленко, Л. О. Шепотько, Л. Г. Чернюк та багато ін.

На думку Н. Левчук [1], інвалідність розглядається як важлива характеристика стану здоров'я населення та окреслює ту межу, за якою травми, хвороби та інші порушення здоров'я обертаються стійким зниженням працездатності та звуженням «простору» життєдіяльності. Тому нині розширення можливостей до працевлаштування інвалідів має розглядатись як активна складова соціального захисту.

**Метою статті** є дослідження проблеми зайнятості інвалідів в Україні та запропонування шляхів її розв'язання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відповідно до Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» (ст. 1) під терміном «інвалід» розуміють особу зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист [2].

За даними ООН, у світі кожен десятий житель планети має порушення фізичного та психічного розвитку, а ВООЗ нараховує кількість таких людей біля 15 % населення та наголошує на динаміці їх зростання. У багатьох країнах світу створені такі умови, що інваліди, які працюють, складають близько половини осіб від загальної кількості людей з обмеженими можливостями. Так, у США працюють 29 % громадян, які мають порушення здоров'я, у Великобританії — 40 %, Італії — 55 %, Швеції — 60 %, Китаї — 80 % [3].

В Україні станом на 01.04.2014 року налічувалось 2,65 млн. інвалідів, що становить 5,9 % усього населення, у тому числі кількість інвалідів, які працюють, становить 528,6 тис. осіб, або

20 % від загальної кількості інвалідів [4]. Якщо порівняти кількість інвалідів із загальною кількістю зайнятого населення, то на одного зайнятого нині припадає 8 інвалідів. Враховуючи демографічний прогноз чисельності населення України, який розроблений науковцями Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, то до 2050 року на одного зайнятого може припадати біля 5 інвалідів. Таким чином, наведені вище дані свідчать, що в нашій країні практично рівень працевлаштування інвалідів вдвічі менший порівняно із середнім світовим значенням, а порівняно з Китаєм — чверть. Саме високий рівень зайнятості, у тому числі людей з обмеженими можливостями — інвалідів, дозволив Китаю зайняти перше місце не тільки за товарооборотом, але і в 2014 році вперше за свою історію, і за обсягом ВВП, обігнати першу економіку світу — США. Проблему посилює той факт, що щорічно в Україні значна кількість населення поповнює лави інвалідів. У 2013 році ця цифра становила 165,1 тис. осіб, або біля 1 % зайнятого населення. На жаль, через військовий конфлікт чисельність непрацездатних інвалідів зростає.

Зрозуміло, що ця проблема на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України набуває першочергового значення, оскільки інваліди відносяться до уразливих груп населення та потребують соціальної захищеності через те, що їм важко конкурувати на ринку праці. Відсутність суттєвих конкурентних переваг призводить до падіння не тільки їх матеріального добробуту, але і їх сімей та соціальної активності, зниження якості життя і поглиблення бідності, відчуження від трудового життя тощо. Тому важливим завданням соціальної політики держави має бути залучення якомога більше інвалідів до активного життя. Доцільно в дослідженні проаналізувати питому вагу інвалідів за групами (рис. 1) [4].

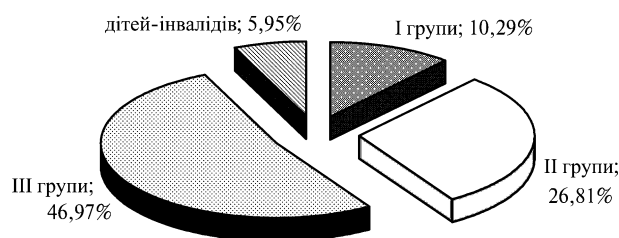


Рис. 1. Структура інвалідів за групами (станом на 01.01.2014 року), %

З рис. 1 видно, що найбільша питома вага інвалідів має третю групу інвалідності — 46,97 %, на другу групу припадає 26,81 %, на першу — 10,29 %. Отже, на третю групу припадає найбільша кількість інвалідів. Нині біля 80 % інвалідів працездатного віку бажають працювати, але майже 80 % від загальної кількості інвалідів, більшість з яких є інвалідам 2 та 3 групи, не охоплені трудовою діяль-

ністю. Однією із причин, яка обмежує зайнятість інвалідів, є особливість пенсійного законодавства України. Так, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 09.08.2003 р. для інвалідів I групи — найбільш важко хворих, для яких можливості працювати є реально суттєво обмеженими — при працевлаштуванні пенсія зберігається у повному обсязі, інвалідів II групи — 90 відсотків пенсії за віком; для інвалідів III групи — найбільш активних суб'єктів ринку праці — в разі працевлаштування зберігається лише 50 % пенсії з інвалідності. Аналіз наведеної вище структури розподілу інвалідів за групами варто враховувати при наданні особам із обмеженими можливостями професійних послуг, організації професійного навчання, підборі підходящих вакансій.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» від 27 березня 2014 року № 1165-VII, зокрема, передбачено, що протягом 2014 року розмір прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, не змінився і становить 949 грн. У 2013 році 40,6 тис. непрацездатних інвалідів отримували цільову грошову допомогу, а середній розмір місячної допомоги на одного непрацездатного інваліда становив 54,54 грн. Навіть мінімальна пенсія з інвалідності постраждалим від Чорнобильської катастрофи для інвалідів I групи становить лише 1708,20 грн., а для учасників ліквідації наслідків аварій на ЧАЕС — 2704,65 грн. Цілком зрозуміло, що зазначені державні соціальні гарантії не сприятимуть забезпеченню гідного життя. Тому, як відомо, непевність соціального становища, побоювання втратити не лише роботу, але й статус інваліда спонукають інвалідів III групи лише отримувати пенсію і бути пасивним на ринку праці або переходити в «тіньовий» ринок праці, що не лише погіршить соціально-економічне становище України, але і призведе до поглиблення рівня захворюваності.

Захворюваність інвалідів є перешкодою на шляху пошуку гідної роботи. Тому знати структуру і особливості впливу окремих захворювань на працездатність людини важливо при створенні спеціальних робочих місць. Розглянемо структуру причин захворювань, які нині призводять до інвалідності українців (рис. 2, дані на початок 2014 року) [4].

З рис. 2 видно, що найвагомішою причиною, яка викликає інвалідність у осіб працездатного віку, є новоутворення і хвороби системи кровообігу, а на другому місці — зовнішні причини (травми, отруєння тощо). За даними ВООЗ, у світі 16 % усіх випадків інвалідності настають внаслідок травматизму, що характерно і для України — 15,2 % (рис. 2). Розуміння медико-соціальних проблем інвалідів як фахівцями служби зайнятос-

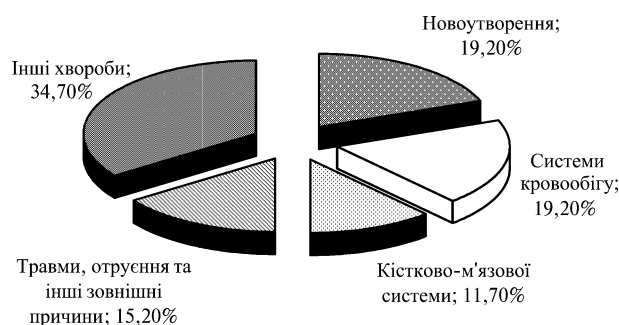


Рис. 2. Питома вага причин інвалідності осіб в працездатному віці, %

ті, так і роботодавцями є основою налагодження ефективного ділового спілкування з метою реалізації права інвалідів на гідну працю.

Щорічні економічні збитки, через захворюваність пов'язані з виплатою компенсацій, втратою робочого часу, перервами у виробничій сфері, видатками на медичне обслуговування та іншими витратами, за різними оцінками, становлять біля 4–5 % ВВП країни. У 2013 році через виробничий травматизм втрати людино-днів для економіки становили 364 тис. днів непрацездатності (одна людина в середньому в рік пропускає 46 робочих днів).

Зазначені вище колосальні обсяги соціально-економічних втрат від інвалідизації призводять до зменшення соціального захисту інвалідів та створюють інші соціально-економічні проблеми. Відповідно до даних [5] окреслені такі проблеми у сфері соціального захисту інвалідів, які актуальні і на сьогодні: соціальні виплати інвалідам не гарантують їм достатній рівень життя; обмеженість в отриманні гідної освіти в рамках інтегрованих форм навчання; дискримінація у процесі працевлаштування та подальшої роботи; практична відсутність доступного середовища для вільного пересування та безперешкодної комунікації; переважання некваліфікованої праці у структурі зайнятості інвалідів як прямий наслідок недоступності для них вищої освіти; негаранти у забезпеченні технічними засобами реабілітації, зокрема, протезуванням та автотранспортом; недостатньо результативна поточна діяльність Фонду соціального захисту інвалідів; низька ефективність використання державної підтримки підприємствами громадських організацій інвалідів тощо.

Серед головних проблем, що знижують шанси інвалідів на працевлаштування, є, зокрема: невідповідність напрямів підготовки потребам ринку праці; низька конкурентоспроможність інвалідів на ринку праці внаслідок недостатньої професійної підготовки; відсутність необхідного досвіду; медичні показання і стан здоров'я шукачів роботи із числа інвалідів. Практика показує, що залучення громадян з інвалідністю до сфери праці важливе як для них самих, так і для держави, оскільки підвищується життєвий рівень інвалідів,

збільшується їх платоспроможність, а також можливість самореалізації. Політика має полягати в максимальній активізації потенційних сил осіб з обмеженими можливостями у контексті професійної, трудової реабілітації та працевлаштування.

Досвід у сфері трудових відносин показує [5], що зайнятість інвалідів залишається практично нереалізованою. Свідченням цього є те, що рекомендації МСЕК щодо працевлаштування отримують майже 50 % інвалідів працездатного віку, однак в межах законодавчо встановленого чотиривідсоткового нормативу працює у роботодавців лише кожен четвертий працездатний інвалід. Загальновідомим є факт, що створення робочих місць для інвалідів є практично формальністю і фактично залишається лише деклараціями, не реалізованими на практиці. Як правило, підприємці використовують людей з інвалідністю в основному з метою дотримання квоти щодо працевлаштування інвалідів і задля ухиляння від сплати штрафних санкцій за її невиконання.

Підтвердженням цього є такі дані. У 2013 році державними інспекторами з питань праці проводилась перевірка додержання законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів. Порухення законодавства зафіксовано на кожному другому підприємстві. Усього за результатами перевірок встановлено, що більше 50 % роботодавців порушують вимоги статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [6], у тому числі 80 % порушень — це невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів. Біля 5 % роботодавців із чисельністю працівників 8 та більше осіб не зареєстровані у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, а 6 % роботодавців не подали звіти про зайнятість працевлаштованих інвалідів.

Таким чином, вирішення проблеми реальної зайнятості інвалідів має розглядатись як першочерговий пріоритет. Нині необхідно створити новий механізм заохочення роботодавців щодо залучення інвалідів до трудової діяльності, але не за рахунок лише податкових преференцій. Поряд із цим потрібно розширити можливості працевлаштування інвалідів за рахунок їх власної підприємницької діяльності, по-новому подивитися на самозайнятість інвалідів, що поліпшить їх матеріальний стан, забезпечить стабільність і впевненість у завтрашньому дні. Важливо змінити вектор державної політики та індивідуальну свідомість інвалідів щодо працевлаштування на підприємствах малого і середнього бізнесу та організації власного бізнесу, а не тільки поклатися на таке джерело створення робочих місць, як УТОС і УТОГ. Про актуальність зазначеного твердження свідчать такі дані. В Україні в малому і середньому підприємстві у 2013 році було зайнято 5 млн. осіб (це становить 22,75 % економічно

активного населення, або 21980,6 тис. осіб [7]), у тому числі 25 % працездатного віку (20478,2 тис. осіб). При цьому в країнах Європейського Союзу такий показник становить більш як 50 %, а в Японії — близько 80 %. Тому, враховуючи перспективи зростання зайнятості в малому і середньому бізнесі, варто змінювати вектор працевлаштування інвалідів з великих підприємств на малі, у тому числі у сферу послуг.

Проблему зайнятості інвалідів, на нашу думку, можна комплексно вирішити, використовуючи механізм соціального діалогу і соціальної відповідальності. Сутність соціального діалогу в аспекті забезпечення зайнятості інвалідів має полягати в тому, що кожна сторона, а саме держава, роботодавці і соціально незахищені особи, мають спільно вирішити низку проблем, які стримують можливості для працевлаштування інвалідів. Ми вважаємо, що держава жорстко адміністративними методами регулює питання працевлаштування інвалідів, при цьому не враховуються сучасні економічні реалії. Так, підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, зокрема спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

Якщо взяти малий бізнес, що динамічно зростає, то у нього обмежені фінансові ресурси, а для створення відповідних умов праці потрібні значні кошти. Тому держава, роботодавці, інваліди спільно мають йти на поступки щодо узгодження спільних рішень в напрямку спрощення окремих норм законодавства. Наприклад, варто послабити норму щодо заборони на встановлення для інвалідів випробувальних термінів, адже під час прийняття нового співробітника можна помилитись, а звільнити інваліда за сучасним законодавством дуже важко. Крім того, доцільно, на нашу думку, спільно переглянути і узгодити процедуру звільнення інвалідів, адже, відповідно до ст. 42 Кодексу Законів України «Про працю», у випадку скорочення чисельності або штату працівників інваліди мають переважне право залишатись на роботі при рівній з іншими працівниками продуктивності праці й кваліфікації. На практиці цю норму виконати вкрай важко, адже продуктивність праці у фізично здорових людей буде набагато вищою. Тому тільки спільні домовленості сторонами соціального діалогу та пошук компромісів дозволять вирішити проблему створення нових робочих місць, вільну ротацию працівників на них, у тому числі серед інвалідів.

Соціальна відповідальність являє собою відповідальність роботодавця за результати своєї діяльності перед колективом, державою. Нині на роботодавця покладено виконувати, як і в біль-

шості країн, законодавчо встановлений норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів (ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Для підприємств, установ та організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, зазначений норматив встановлений у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця. Для порівняння: в Італії та Іспанії — 2 %, у Німеччині — 5 %, у Франції — 6 %. Таку квоту в Україні зобов'язані виконувати всі суб'єкти господарювання незалежно від форми власності, проте біля половини підприємств не дотримуються встановленої норми, їм вигідніше сплатити штраф, ніж забезпечити роботою інваліда [5].

Така ситуація відбувається в Україні через відсутність як такої соціальної відповідальності, у тому числі перед інвалідами. Для її реалізації потрібний відповідний механізм. Саме із цією метою, якщо проаналізувати норму Закону України «Про зайнятість населення України», роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян — осіб з інвалідністю та яким надано статус безробітного за направленням ДСЗ строком не менше ніж на два роки, щомісяця протягом одного року компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Ця норма буде мотивувати роботодавця не сплачувати штрафи, оскільки це стає економічно не вигідним, адже сума штрафів значна і становить в розмірі середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом, а для підприємств, на яких працює від 8 до 15 осіб, — в розмірі половини середньої річної заробітної плати. Отже, враховуючи дію спільних домовленостей в межах соціального діалогу та соціальної відповідальності роботодавця буде мотивований створювати робочі місця відповідно до нормативів та навіть перевищувати їх (за рахунок відшкодування розміру єдиного соціального внеску). З іншого боку, держава має посилити контроль за реальним дотриманням роботодавцями відповідних нормативів. Крім того, сьогодні уряд України взяв курс виведення економіки з «тіні» (за різними оцінками, рівень тіньової економіки становить сьогодні біля 70 %), тому зменшення кількості підприємств, у тому числі тих, які працюють без прибутку або збитково, стимулюватимуть роботодавців не сплачувати штрафи за недотримання квот щодо працевлаштування інвалідів.

Варто звернути увагу, що держава мотивує роботодавців брати на роботу інвалідів, встановивши занижену тарифну ставку єдиного соціального внеску. Так, відповідно до Закону України «Про збір та облік

єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI від 08.07.2010 р. та Інструкцією «Про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», затвердженою Постановою правління Пенсійного фонду України № 21-5 від 27.09.2010 р., встановлено, що для підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди, єдиний внесок устанавлюється у розмірі 8,41 % від суми нарахованої заробітної плати та суми оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, та допомоги з тимчасової непрацездатності для інвалідів, які працюють, що також має мотивувати роботодавців до створення нових робочих місць для цієї соціально незахищеної категорії населення.

Зауважимо, що іншим джерелом інвестицій для створення додаткових робочих місць для інвалідів (з урахуванням їх можливостей) на малих і середніх підприємствах можуть бути кошти Фонду соціального захисту інвалідів або фінансові ресурси органів місцевого самоврядування. Враховуючи державну політику щодо децентралізації влади та передання більших повноважень на місцевий рівень, можна сподіватись, що регіональні еліти стануть активніше реалізовувати механізм соціального діалогу і соціальної відповідальності в напрямку створення робочих місць для інвалідів.

Сьогодні роботодавці зобов'язані самостійно розраховувати кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів і забезпечувати їх працевлаштування. Ця норма не викликає сумнівів, але, знову ж таки, в межах проведення інноваційної практики у сфері муніципального управління, у тому числі в напрямку створення «Прозорих офісів», «Єдиних вікон», виникає необхідність вирішення проблеми реєстрації власного бізнесу суб'єктами підприємницької діяльності. Необхідно максимально спростити процедури не тільки реєстрації підприємств, але і реєстрації їх у фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування, у тому числі у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів. Тут варто використати досвід США, де підприємці реєструють власний бізнес через мережу Інтернет за лічені години.

На загальнодержавному рівні, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», інвалідам, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу, надається статус безробітного з відповідним матеріальним забезпеченням і наданням соціальних послуг:

- виплата допомоги з безробіття, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

- надання послуг щодо професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації та профорієнтація;

- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних (інваліди можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт тільки за їх згодою).

Враховуючи світовий досвід створення робочих місць для соціально незахищених осіб, варто акцентувати увагу на такій формі зайнятості, як робота в дистанційному режимі. Про ефективність і вигідність зазначеної форми зайнятості свідчить той факт, що в Європі кожна четверта зайнята особа працює дистанційно. Наприклад, в «Microsoft Україна» віддалена робота і гнучкий графік співробітників — це норма. Близько 50 % її співробітників не мають фіксованого робочого місця в офісі [8]. Для віддаленої зайнятості, у тому числі для інвалідів, найкраще підходять «вільні» професії: програмісти, художники, дизайнери, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору, верстальники, а також маркетологи та інші професії.

У світі, як і в Україні, останнім часом намітились тенденції в напрямку зростання потреби фахівців у галузі інформаційних технологій. Потреба у цих фахівцях зростає швидше, ніж попит. У таких країнах світу як США, Великобританія, Франція, Японія, Індія та Бразилія кількість зайнятих у сфері інформаційних технологій становить більше 50 %. Якщо взяти Україну, то сьогодні значну динаміку зростання на ринку праці демонструє саме ІТ-ринок, у середньому за 2013 рік найм таких співробітників збільшився на 15–20 % [9]. Тому, враховуючи зазначені вище тенденції, саме зайнятість працездатних інвалідів у цій сфері має бути пріоритетною.

При працевлаштуванні інвалідів на віддалені робочі місця роботодавці отримують такі основні переваги: в економії офісного простору; оптимізації трудових відносин (можливість наймати співробітників за договором підряду); мотивації співробітників до робочого процесу і збільшенні їхньої продуктивності; можливості наймати співробітників у регіонах для виконання конкретного проекту (дослідження, аудит, пошук клієнтів, відкриття філій тощо). Переваги віддаленої роботи для працівників-інвалідів дають їм можливість: економити час і витрати на транспорт; працювати не лише з дому, але й з будь-якого місця, де є доступ до Інтернету; довільної організації свого робочого дня; працювати на кілька компаній із різних регіонів і країн; організації власного робочого місця відповідно до вимог МСЕК тощо.

**Висновки.** Питання працевлаштування осіб із фізичними вадами є надзвичайно важливим. Від цього залежить не тільки особистий рівень життя окремо взятого інваліда, але і нації в цілому. Від того, як піклується держава про таких осіб, можна зробити висновки про ступінь її соціально-економічного розвитку. Центральним моментом вирішення проблеми соціального захисту інвалідів є забезпечення ефективної та реальної зайнятості. Для цього в дослідженні пропонується реалізувати механізм соціального діалогу і соціальної відповідальності, що має розглядатись як шлях вирішення багатьох проблем зайнятості інвалідів та створення нових робочих місць і самозайнятості для них. Важливо звернути увагу на закордонний досвід щодо створення дистанційних (відкритих) робочих місць, які мають надзвичайні переваги порівняно із традиційними робочими місцями, особливо для інвалідів. Саме віддалена робота, у тому числі у сфері інформаційних технологій, має стати ключовим фактором забезпечення зайнятості інвалідів.

### Література

1. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : колективна науково-аналітична монографія / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Дежкомстат України, 2010. — 496 с.
2. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.
3. Кожна десята людина на землі — інвалід [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://kobelyaki.adm-pl.gov.ua/story/kozhna-desyata-lyudina-na-zemli-invalid>.
4. Статистичний щорічник України за 2013 рік / Державна служба статистики України. — 2014. — 533 с.
5. Кравченко М. В. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні [Електронний ресурс] / М. В. Кравченко. — Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf>.
6. Зайнятість та працевлаштування інвалідів [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormtrue.aspx?ID=266>.
7. Статистичний збірник. Україна у цифрах 2013. — Київ. : Державна служба статистики України, 2014. — 239 с.
8. Як налагодити роботу поза офісом? [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://msb.aval.ua/news/?id=24695>.
9. Исследования HeadHunter Украина [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://hh.ua/article/30>.