

СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ГРОМАДЯН: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ

МАРТИНЮК Ірина Вікторівна - здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

УДК 349.22

Автором проведено исследование опыта зарубежных стран относительно предоставления дополнительных гарантий в трудоустройстве лицам, которые не могут на равных конкурировать на рынке труда, проанализированы соответствующие специализированные документы Международной организации труда по данному вопросу.

Ключові слова: зарубіжний, міжнародний, досвід, регулювання, МОП, зайнятість, працевлаштування.

Мета даної статті полягає в проведенні загальнотеоретичної характеристики міжнародного досвіду регулювання сприяння працевлаштуванню окремих категорій громадян, аналізі відповідних спеціалізованих документів Міжнародної організації праці. Необхідною складовою будь-якого ґрунтовного наукового дослідження є використання історичного методу та методу порівняльного аналізу. Лише порівнявши існуючий механізм сприяння працевлаштуванню окремих категорій громадян з вітчизняним та зарубіжним досвідом регулювання цього питання, можна зрозуміти генезис розвитку даного інституту права, виокремити положення та норми, придатні до подальшого аналізу можливості їх адаптації в українських реаліях. У процесі дослідження передбачається здійснити аналіз нормативно-правових документів зарубіжних країн у сфері регулювання сприяння працевлаштуванню окремих категорій громадян та проаналізувати документи Міжнародної організації праці з даного питання.

У першу чергу хочемо розглянути досвід регулювання питання країнами, утвореними на теренах колишнього Радянського Союзу. Після розпаду наддержави правове поле якої не визнавало ані конкурентоспроможності персоналу, ані вільного ринку робочої сили, новоутворені країни зіткнулися з потребою напрацювання нової нормативної бази стосовно зайнятості населення. Досвід республік колишнього СРСР стосовно сприяння працевлаштуванню окремим групам населення також є особливо цінним у контексті схожої ментальності населення та нормативної бази і, як наслідок, більшої ймовірності успішної адаптації ефективних механізмів такого регулювання в українських умовах.

Згідно зі ст. 5 Закону «Про зайнятість населення в Російській Федерації» від 19.04.1991р.[1], одним із напрямків державної політики у сфері зайнятості населення є здійснення заходів сприяння працевлаштування громадян, що відчувають труднощі у пошуку роботи. Законодавцем виділено наступні категорії таких громадян: інваліди; особи, звільнені з місць позбавлення волі; неповнолітні у віці від 14 до 18 років, особи передпенсійного віку (за два роки до настання віку, що надає право на призначення трудової пенсії за віком); біженці та вимушені переселенці; звільнені з військової служби та члени їх сімей; одинокі та багатодітні батьки, що виховують неповнолітніх дітей, дітей – інвалідів; громадяни, які зазнали дії радіації внаслідок Чорнобильської чи інших

аварій та катастроф; молоді особи у віці від 18 до 20 років з числа випускників установ начальної та середньої професійної освіти, які шукають роботу вперше. Як бачимо, список соціально незахищених громадян, яким надається додаткова допомога у трудових відносинах у законодавстві Російської федерації значно ширший ніж в Україні; водночас змістовним наповненням поступається. Наприклад, згідно з нашим законом про зайнятість населення недостатньо конкурентоспроможними визнаються громадяни не більше як за 10 років до призначення пенсії за віком (на відміну від 2 років у російському аналозі).

Ст. 13 Закону від 19.04.1991р. виділяє наступні форми стимулювання зайнятості громадян, як недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці: 1)розробка і реалізація програм сприяння зайнятості; - 2)створення додаткових робочих місць та спеціалізованих організацій (включно з робочими місцями і організаціями для інвалідів); 3)встановлення квоти на прийом на роботу інвалідів; 4)організація навчання по спеціальних програмах; 5)інші міри.

Окремим нормативним актом врегульовано питання зайнятості інвалідів. Згідно статтями 20, 21 Закону «Про соціальний захист інвалідів у Російській федерації» від 24.11.1994р [2] виділено такі гарантії їх трудової зайнятості: встановлення для суб'єктів господарювання квот для прийому на роботу інвалідів та мінімальної кількості робочих місць для цих людей; резервування робочих місць по професіях, найбільш підходящим для працевлаштування інвалідів; стимулювання створення підприємствами додаткових робочих місць для роботи осіб з обмеженими можливостями; створення умов праці у відповідності з індивідуальними програмами реабілітації, організація навчання інвалідів, створення умов для підприємницької діяльності інвалідів; організація навчання інвалідів новим професіям.

Як правило, суб'єкти федерації вибирають максимально можливий розмір квоти. Наприклад, Законом Брянської області від 24.02.2005р. «Про встановлення квоти для прийому на роботу інвалідів в організації, розташовані на території Брянської області»

розмір такої квоти становить 4% [3]. Звільняються від обов'язку виконання норм квотування громадські організації інвалідів та утворені ними господарські товариства.

Згідно зі ст. 22 Закону від 24.11.1994р. «Про соціальний захист інвалідів у Російській федерації» передбачено не тільки створення, а й квотування робочих місць для інвалідів [2]. Мінімальна кількість таких місць встановлюється органами виконавчої влади суб'єктів федерації в межах встановленої квоти на прийом інвалідів. Наприклад, у відповідності з постановою уряду Кіровської області від 15.01.2013р. №191/7 «Про встановлення мінімальної кількості спеціальних робочих місць для прийому на роботу інвалідів» квоти встановлені на наступному рівні: для підприємств із кількістю працюючих від 101 до 300 осіб – одне спеціальне робоче місце; від 301 до 1000 осіб – два місця; від 1001 до 3000 осіб – три місця; більше 3000 осіб – чотири спеціальних робочих місця [4].

Якщо стосовно інвалідів механізм державної підтримки працевлаштування досить детально прописаний, то щодо інших категорій незахищених осіб така детальна регламентація практично відсутня. Містяться загальні декларативні фрази, без чіткого порядку їх здійснення. Наприклад згідно зі ст. 180 Кримінально – виконавчого кодексу Російської федерації від 08.01.1997р. передбачено обов'язкове попередження федеральної служби зайнятості про факт майбутнього звільнення особи не пізніше ніж за 2 місяці до закінчення терміну арешту (шість місяців до закінчення строку позбавлення волі) [5]. Проте за відсутності механізму стимулювання працевлаштування, особливо лояльнішої позиції з боку роботодавців, більша частина колишніх ув'язнених після виходу на свободу поповнює лави безробітних.

Більш детально стимулювання незахищених верств населення врегульовано законодавством Білорусії. Статтею 11 Закону «Про зайнятість населення республіки Білорусь» від 15.06.2006р. [6] визначено наступні категорії осіб, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці: діти – сироти; діти, що залишилися без батьківського піклування;

батьки в багатодітних та неповних сім'ях, а також виховуючи дітей інвалідів; інваліди; звільнені з місць позбавлення волі особи, що шукають роботу вперше у віці до 21 року; особи передпенсійного віку (за 2 роки до виходу на пенсію за віком); ветерани бойових дій на території інших країн; звільненим із лав збройних сил, органів внутрішніх справ, фінансових розслідувань, з питань надзвичайних ситуацій, слідчого комітету у зв'язку з закінченням строку контракту, ліквідації організації, скороченням чисельності (штату) працівників, за станом здоров'я чи з інших поважних причин без права на пенсію; особи, які були евакуйовані, відселені, виїхали самостійно з території радіоактивного забруднення до 01.01.1990р.

Додаткові стимули у працевлаштуванні для зазначених вище груп населення полягають у розробці та реалізації державних цільових програм сприяння зайнятості, створення додаткових робочих місць та спеціалізованих організацій, встановлення броні при прийомі на роботу, надання послуг професійної орієнтації, а також шляхом організації навчання по спеціальних програм. Наприклад, щодо бронювання можна навести рішення Глуського виконавчого комітету районного Могильовської області від 17 жовтня 2012 року, яким встановлено бронювання на 2013 рік 80 робочих місць та їх розподіл серед підприємств району [7].

Деякі гарантії містяться і в Трудовому кодексі Білорусії. Зокрема, стаття 280 передбачає встановлення броні прийому на роботу та професійного навчання на виробництві для осіб віком до 21 року, вперше шукаючих роботу, а також з числа дітей – сиріт та дітей, що залишилися без батьківської опіки. Пункт 2 стаття 305 передбачає переважне право інвалідів на укладення трудового договору для виконання на дому [8]. Спеціальним нормативним актом, регулюючим, у тому числі, стимулювання працевлаштування інвалідів, є Закон «Про соціальний захист інвалідів в республіці Білорусь» від 11.11.1991р.[9]. Його положеннями передбачено, що заходом стимулювання зайнятості людей з обмеженими можливостями, у тому числі, є бронювання робочих місць та створення спеціалізованих робочих місць

для працевлаштування інвалідів. Мінімальна кількість робочих місць, у тому числі спеціалізованих, для роботи таких осіб встановлюється місцевими органами державної влади. Заслужують на увагу і заходи, спрямовані на залучення студентів та учнів до суспільно корисної праці, передбачені Положенням про порядок і умови організації фінансування з коштів державного фонду сприяння зайнятості – тимчасової трудової зайнятості студентської та учнівської молоді у вільний від навчання час та протягом літніх канікул [10]. Такі заходи сприятимуть зростанню їх конкурентоспроможності на ринку праці, адаптуватимуть молодих громадян до трудової діяльності, сприятимуть набуттю трудових навичок.

Для підприємств, які активно використовують працю інвалідів, передбачено податкові пільги. Так, стаття 140 Податкового кодексу Білорусії передбачає звільнення від оподаткування прибуток підприємств, чисельність інвалідів у штаті яких становить не менше 50% від загальної кількості (за винятком прибутку, отриманого від торгової, торгово-закупівельної, посередницької діяльності) [11]. Як бачимо, стимулювання зайнятості інвалідів знаходиться на досить високому рівні, водночас застосування бронювання робочих місць, на нашу думку, є малоефективним – як правило, бронюються найменш оплачувані місця, відповідно подекуди логічна відмова людини йти на таку роботу розцінюється, як її небажання працювати.

У Казахстані статтею 5 закону «Про зайнятість населення» від 23.01.2001р.[12] особи, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці та отримують сприяння держави, трактуються як цільові групи населення і включають у свої кола малозабезпечених; молодь у віці до 21 року; вихованці дитячих будинків у віці до 23 років; одинокі, багатодітних батьків, що виховують неповнолітніх дітей; особи передпенсійного віку (за 2 роки до виходу на пенсію); інваліди; звільнених з лав казахських збройних сил; звільнених з місць позбавлення волі та (чи) примусового лікування; оралманів (переселенців з інших країн казахського походження).

У прийнятому парламентом Молдови законі «Про зайнятість населення і соціальний захист осіб, що знаходяться в пошуку роботи» від 13 березня 2003 року [13] серед активних заходів сприяння зайнятості населення виділено професійну орієнтацію та підготовку осіб, зайнятих пошуком роботи; стимулювання роботодавців у працевлаштуванні випускників вищих навчальних закладів. Зокрема у разі прийняття на роботу молодого спеціаліста з державного бюджету власнику підприємства компенсується витрати на оплату його праці в розмірі мінімальної зарплати.

Цікавим положенням законодавства є стимулювання мобільності трудових ресурсів. Тобто держава сприяє ініціативі безробітних у пошуку роботи поза місцем їх проживання, з виплатою одноразової допомоги у разі успішного прийняття на роботу. Також формами стимулювання роботодавців до працевлаштування безробітних є субсидування робочих місць, надання пільг по внесенню платежів до бюджету, фінансова підтримка у створенні робочих місць [13]. Як і в інших пострадянських республіках, суттєві пільги в працевлаштуванні передбачені для інвалідів. Так, згідно зі статтею 34 Закону «Про соціальну інтеграцію осіб з обмеженими можливостями» від 30.03.2012р. [14] передбачено обов'язок для роботодавця, у штаті підприємства якого працює більше 20 людей, створювати (резервувати) робочі місця для інвалідів у кількості не менше 5% від загальної кількості персоналу. Як бачимо, молдовський законодавець цілеспрямовано сприяє працевлаштуванню окремих соціальних груп (молоді спеціалісти, інваліди). Водночас на нормативному рівні відсутнє визначення переліку осіб, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці (потребують додаткового захисту в питанні зайнятості) – що негативно відображається на перспективі їх працевлаштування.

Аналіз регулювання зайнятості соціально вразливих груп населення країн західної Європи та Північної Америки дозволяє виділити наступні напрямки стимулювання їх трудової діяльності:

1. Стимулювання безробітних до більш активного пошуку роботи – досить часто

розмір допомоги по безробіттю перевищує пропонуваній рівень зарплати, тому кандидат просто не бажає працювати. Методами боротьби з такою пасивністю претендентів є зниження мінімального розміру допомоги, збільшення періоду стажу роботи, без наявності якого неможливе призначення допомоги (Данія, Австрія, Німеччина, Канада).

2. Скасування монополії державної служби зайнятості на працевлаштування осіб, залучення до цього процесу приватних структур.

3. Підвищення гнучкості в робочому процесі; наприклад, у деяких штатах США (Каліфорнія, Арізона) у кризовий період роботодавці не звільняють персонал, а переводять його на неповний робочий день, при цьому частина заробітної плати за невідпрацьований робочий час компенсується державою.

4. Розширення ролі бізнесу у вирішенні питань зайнятості, зокрема часткове субсидування витрат на заробітну плату, повернення сплачених податків.

5. Професійне навчання, підготовка та перепідготовка осіб за напрямками, що є затребуваними на ринку праці з метою підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

6. Створення спеціальних суб'єктів господарювання («захищених майстерень»), основним персоналом якого є соціально незахищені групи населення; при цьому їх мета полягає не тільки у працевлаштуванні таких осіб, а й у підготовці їх до трудової діяльності в умовах відкритого ринку праці.

Вищезазначені стимули працюють з різною ефективністю стосовно різноманітних категорій осіб. Наприклад, стосовно інвалідів мають високу ефективність останні три механізми. При цьому ключову роль у державному регулюванні відіграють не квотування чи бронювання місць (як в пострадянських республіках), а надання пільг та преференцій бізнесу, який використовує працю таких осіб. Так, роботодавці Фінляндії отримують субсидію як компенсацію за будь-яке потенційне зниження продуктивності роботи інваліда порівняно зі здоровим працівником. Асоціація по управлінню Фондом соціалізації інвалідів (AGEFIPH)

пропонує власнику підприємства дві схеми субсидіювання заробітної плати. За першим варіантом надається одноразова допомоги за умови прийому на роботу інваліда строком не менше 1 року. За іншим варіантом пропонується компенсація низької ефективності праці особи – тобто роботодавець виплачує інваліду нормальну заробітну плату, держава щоквартально компенсує йому завіні витрати [15].

Служба зайнятості Німеччини (Arbeitsamt) повністю покриває витрати підприємця на заробітну плату особи з обмеженими можливостями на час випробувального терміну (три місяці). Від 30 до 70% витрат покриваються при подальшій роботі працівника – конкретний розмір компенсації залежить від ряду чинників (ступінь інвалідності, вік особи, часткова чи повна зайнятість тощо). Проте, у будь-якому випадку субсидія не надається на постійній основі – максимальний строк надання складає 60 місяців [16].

Стосовно іншої вразливої у сфері отримання праці групи населення – молоді – у рамках Європейського Союзу діє Європейська стратегія зайнятості від 1997 року та програма «Молодь у русі» від 2010 року. Заходом стимулювання зайнятості є передбачена програмою можливість студентів вільного переміщатися в межах Євросоюзу для пошуку підходящої роботи чи місця навчання, початку власної справи. У той же час Європейська стратегія зайнятості не змогла забезпечити суттєве скорочення рівня безробіття серед молодих спеціалістів. Цей факт підштовхнув європейських лідерів до створення спеціального Фонду по боротьбі з молодіжним безробіттям. У рамках фонду в 2014 -2020 роках планується виділення 5 мільярдів євро на боротьбу з цим негативним явищем. Кошти в основному підуть на фінансування програм стажувань, тренінгів та перекваліфікації [17].

Водночас, більшість європейських країн покладаються на власні національні механізми стимулювання зайнятості осіб, що недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Так, у Великобританії в 2009 році було створено Фонд майбутньої роботи (Future Jobs Fund), завдяки якому створено

105 тисяч робочих місць [18]. Неоднозначну реакцію в британському суспільстві отримала ініціатива Б.Джонсона: для того, щоб отримувати допомогу в розмірі 56 фунтів у тиждень, молодь повинна безкоштовно відпрацювати в соціальному секторі чи на громадських роботах 3 місяці. З однієї сторони, такий механізм сприятиме більш активній позиції молоді людини з приводу отримання роботи, а не постійного існування за рахунок державних дотацій. З іншої сторони, подібна ініціатива не гарантує працевлаштування після цих безкоштовних робіт, абсолютно не направлена на створення нових робочих місць та допомозі в отриманні першого робочого місця. По суті, періоди соціальних дотацій та безкоштовних робіт чергуються, складається ситуація, коли британська молодь працює не на перспективу отримання робочого місця, а виключно на перспективу отримання допомоги від держави, що в принципі не є дієвим механізмом вирішення проблеми зайнятості.

Серед міжнародно-правових актів, що стосуються питання зайнятості взагалі та працевлаштування вразливих груп населення зокрема можна виділити конвенції та Рекомендації міжнародної організації праці (МОП). Дана інституція є спеціалізованою установою Організації об'єднаних націй, яка покликана сприяти гармонізації та поліпшенню умов трудових відносин у всіх країнах світу. Отож найбільш важливими документами МОП, що стосуються досліджуваного нами питання, є Конвенція 1975 року про розвиток людських ресурсів №142, Конвенція 1964 року про політику в галузі зайнятості №122 (ратифікована Україною 19.06.1956 року), Конвенція 1983 року про професійну реабілітацію інвалідів №159 (ратифікована Україною 15.05.2003 року), Конвенція 1988 року про сприяння зайнятості за захисту від безробіття №168, Конвенція 1934 року про страхування на випадок безробіття №44, Рекомендація 1980 року щодо літніх працівників №16, Рекомендація 1983 року щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів №168.

У цілях Конвенції №159 кожний член МОП вважає завданням професійної реабілітації забезпечення інваліду можливості

отримувати, зберігати підходящу роботу й просуватися по службі, сприяючи тим самим його соціальній інтеграції або реінтеграції. Національна політика держави повинна бути 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 [19].

Особливо важливі положення в контексті визначення правового статусу осіб, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, містяться в Конвенції МОП №168. Кожну країну зобов'язують створювати та реалізовувати спеціальні програми, що сприяють створенню робочих місць та допомозі в питаннях зайнятості, а також сприяють здобуттю продуктивної і вільно вибраної зайнятості для певних категорій осіб, які перебувають у несприятливому становищі і які стикаються або можуть стикатися з труднощами в пошуках стабільної зайнятості. На підставі статей 8 та 26 цього міжнародного документу виділяємо наступні групи населення, що потребують особливої допомоги з боку держави у працевлаштуванні: молодь, яка закінчила проходження професійної підготовки; завершила свою освіту; завершила проходження обов'язкової військової служби; особи, які закінчили виховання дитини або надання допомоги хворому, інвалідові чи літній людині; особи, чиє подружжя померло, якщо вони не мають права на допомогу у зв'язку зі смертю годувальника; розлучені особи або ті, які проживають нарізно; особи, звільнені з тюремного ув'язнення; повнолітні працівники, серед них інваліди, котрі завершили проходження професійної підготовки; працівники-мігранти після повернення на батьківщину, якщо тільки вони не набули певних прав відповідно до законодавства країни їхньої останньої роботи, особи, які досі працюють не за наймом, працівники літнього віку [20].

Отже, кожна країна обирає власний правовий шлях до підвищення рівня працевлаштування населення, стимулювання отриманні робочого місця особами, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Хтось віддає перевагу бронюванню та

квотуванню посад для таких груп населення (пострадянські країни), хтось віддає перевагу поширенню практики громадських робіт (Великобританія), дехто ключову роль відводить субсидіюванню роботодавця, який приймає на роботу соціально вразливі категорії працівників (держави західної Європи). Про ефективність та дієвість моделі зайнятості кожної країни можна судити виключно за її результатами, зокрема рівнем безробіття в конкретній країні. Проте, у будь-якому випадку вивчення зарубіжного досвіду регулювання цього питання сприяє більш змістовному та ґрунтовному дослідженні поставленої проблеми, сприятиме аналізу можливості адаптації та застосуванню позитивного досвіду інших держав в українському правовому полі.

Література

1. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://gov.spb.ru/helper/work/kon_jur/zakonRF/
2. Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1994г. [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://base.garant.ru/10164504/1/>
3. Закон Брянской области Российской Федерации «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов в организации, расположенные на территории Брянской области» от 24.02.2005 г. № 7-3.[Електронний ресурс]: Режим доступу <http://rabotabryanskobl.ru/>
4. Постановление правительства Кировской области Российской Федерации «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» от 15.01.2013г. №191/7 [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.kirovreg.ru>
5. Уголовно – исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997г. №1-ФЗ [Електронний ресурс]: Режим доступу http://www.consultant.ru/popular/uikrf/12_29.html#p2369
6. Закон «О занятости в республике Беларусь» от 15 июня 2006 г. № 125-3 [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.pravo.by>

АНОТАЦІЯ

Автором здійснено дослідження досвіду зарубіжних країн у наданні додаткових гарантій у працевлаштуванні особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, проаналізовано відповідні спеціалізовані документи Міжнародної організації праці з даного питання.

SUMMARY

The author carried out the abroad experience in providing additional employment guarantees to persons, who are not able to compete in the labor market, analyzed specialized documents of International Labour Organization on this issue.

7. Решение Глусского районного исполнительного комитета «О бронировании рабочих мест на 2013 год» от 17.12.2012г. 25-6 [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=R913m0057201&p1=1>

8. Трудовой кодекс республики Беларусь от 26.07.1999г. №296-3 [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.pravo.by>

9. Закон «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» от 11 ноября 1991 г. № 1224-ХІІ [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=v19101224&p2={NRPA}>

10. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 105. – Ст. 9329.

11. Налоговой кодекс республики Беларусь от 19 декабря 2012г. №166/3 [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.nalog.gov.by/legal/>

12. Закон «О занятости населения» от 23.01.2001 г. №149-ІІ [Електронний ресурс]: Режим доступу http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021547

13. Закон республики Молдова «О занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы» N 102-XV от 13 марта 2003 года [Електронний ресурс]: Режим доступу http://www.jobinfo.md/?module=articles&group_id=1&article_id=5

14. Закон республики Молдова «О социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями» от 30.03.2012г. №60 [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://lex.justice.md/ru/344149/>

15. Занятость людей с ограниченными возможностями: примеры и анализ опыта Европейских стран [Електронний ресурс]: Режим доступу http://aupam.narod.ru/pages/trudoustroistvo/zanyatostj_lyudeyj_s_ogranichennihmi_vozmozhnostyami/oglavlenie.html

16. Siesuchenqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.arbeitsagentur.de/>

17. Г. Эрман Как страны ЕС решают проблему молодежной безработицы [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://news.finance.ua/ru/~2/0/all/2013/05/30/302842>

18. T. Wilson The Future Jobs Fund worked. But we shouldn't bring it back – we can do even better [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.cesi.org.uk/blog/2012/nov/future-jobs-fund-worked-we-shouldnt-bring-it-back-%E2%80%93-we-can-do-even-better>

19. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 20.06.1983р. №159 [Електронний ресурс]: Режим доступу http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_065

20. Конвенція МОП про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21.06.1988р. №168 [Електронний ресурс]: Режим доступу http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182