

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.1171405>[orcid.org/0000-0002-3945-3044](https://orcid.org/0000-0002-3945-3044)

© Кесада Татарінова В.Л., 2017

**В.Л. Кесада Татарінова****ПРАВОВІ ПИТАННЯ СТВОРЕННЯ  
«БЕЗБАР'ЄРНОГО СЕРЕДОВИЩА»  
У ТРУДОВІЙ СФЕРІ ДЛЯ ОСІБ  
З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ**

**Анотація.** Автором розкриті правові питання створення «безбар'єрного середовища» у трудовій сфері для осіб з обмеженими можливостями. Зазначається, що трансформація парадигми відношення до осіб з обмеженими можливостями з медичної на соціальну потребує правового оформлення. Автор вказує, що вітчизняне законодавство, яким мають бути врегульовані відносини із забезпечення рівних умов на ринку праці, здебільшого базується на старій медичній моделі сприйняття інвалідів як осіб, які потребують допомоги. Автор визнає доцільним прийняття Закону України «Про створення безбар'єрного трудового середовища для осіб з обмеженими можливостями». Цим Законом повинні бути врегульовані відносини з розробки, впровадження та застосування заходів, покликаних максимально інтегрувати осіб з обмеженими можливостями у трудову сферу.

**Ключові слова:** особи з обмеженими можливостями, соціальна модель, бар'єри, трудова зайнятість, безбар'єрне середовище.

**Аннотация.** Автором раскрыты правовые вопросы создания «безбарьерной среды» в трудовой сфере для лиц с ограниченными возможностями. Отмечается, что трансформация парадигмы отношения к лицам с ограниченными возможностями с медицинской на социальную требует правового оформления. Автор указывает, что отечественное законодательство, которым должны быть урегулированы отношения по обеспечению равных условий на рынке труда, по большей части базируются на старой медицинской модели восприятия инвалидов как лиц, которые нуждаются в помощи. Автор признает целесообразным принятие Закона Украины «О создании безбарьерной трудовой среды для лиц с ограниченными возможностями». Этим Законом должны быть урегулированы отношения по разработке, внедрению и применению мер, призванных максимально интегрировать лиц с ограниченными возможностями в трудовую сферу.

**Ключевые слова:** лица с ограниченными возможностями, социальная модель, барьеры, трудовая занятость, безбарьерная среда.

**Abstract.** The author reveals the legal issues of creating a «barrier-free environment» in the labour sphere for persons with disabilities. It's noted that the transformation of the paradigm of attitudes towards persons with disabilities from the medical to the social requires legal registration. The author points out that the native legislation, which should regulate relations to ensure equal conditions in the labour market, is mostly based on the old medical model of the perception of persons with disabilities as persons who need help. The author acknowledges the adoption of the Law of Ukraine «On the creation of a barrier-free working environment for persons with disabilities». This Law should regulate the development, implementation and application of measures to maximally integrate persons with disabilities into the labour sphere.

**Key words:** persons with disabilities, social model, barriers, employment, barrier-free environment.

**Постановка проблеми.** Прийняття в 2006 р. Генеральною Асамблеєю ООН Конвенції про права осіб з інвалідністю як першого в історії міжнародного документа, розробленого за участю представників громадянського суспільства, фактично ознаменувало собою «зміну парадигми» в тому, що стосується відношення до осіб з обмеженими можливостями. Цей документ прямо вказує, що основною проблемою інвалідності є не медичний, а соціальний фактор обмежень життєдіяльності, що виникає через непристосованість зовнішнього середовища до особливих потреб інвалідів, а також через забобони суспільства стосовно них, які перешкоджають інвалідам реалізовувати наявні в них можливості нарівні з іншими [1].

Однак у державному регулюванні поки що переважає медична модель відношення до інвалідів, коли організаційно-правові ресурси здебільшого спрямовані на конструювання та підтримку мережі послуг, що поліпшують умови життя інвалідів, а не на забезпечення ним рівних прав. Інваліди, які претендують на працевлаштування, у силу свого особливого положення у сфері трудових відносин і наявності цілого ряду фізичних і соціальних бар'єрів, що перешкоджають розвитку їх конкурентоспроможності, залишаються економічно непривабливими для роботодавця в умовах ринкової економіки, орієнтованої на отримання максимального прибутку та конкуренцію.

Варто підкреслити, що Україна не тільки прямує шляхом ринкової економіки, але і, як проголошено у ч. 4 ст. 13 свого Основного Закону, повинна забезпечити соціальну спрямованість економіки, а згідно з ч. 2 ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [2]. Відповідно перед трудовим правом як соціально орієнтованою галуззю вітчизняного права постає завдання наукового обґрунтування створення «безбар'єрного середовища» для осіб з обмеженими можливостями для найповнішої реалізації ними здатності до праці.

**Формулювання мети статті.** Автор має на меті розкрити правові питання створення «безбар'єрного середовища» у трудовій сфері для осіб з обмеженими можливостями.

**Виклад основного матеріалу статті.** Конвенція про права осіб з інвалідністю виділяє два основних види бар'єрів, що заважають соціальній інтеграції людей з інвалідністю: відносницькі та середовищні (фізичні) бар'єри [1]. При цьому про фізичні бар'єри середовища йде мова тоді, коли наявна соціальна інфраструктура (суспільний транспорт, житлові приміщення, навчальні, адміністративні і виробничі будинки, робочі місця та ін.) не пристосована для використання інвалідами. У цьому випадку недостатня кількість необхідних технічних пристосувань, спеціального устаткування ускладнює інвалідам безперешкодний доступ до місця навчання або роботи, ефективне виконання ними трудової функції. Всі інші види бар'єрів можна віднести до

категорії «відносницьких», оскільки вони формуються у сфері соціальної взаємодії окремих людей або груп і можуть бути усунуті на рівні формальних або неформальних домовленостей.

У літературі, що стосується різних аспектів трудової зайнятості інвалідів, описуються наступні з них.

Економічні бар'єри, які в умовах ринкової економіки й конкурентного середовища формують економічну непривабливість інвалідів як працівників. Це пояснюється тим, що роботодавець, який прийняв на роботу інваліда, як правило, несе додаткові фінансові втрати, оскільки змушений виплачувати повну заробітну плату працівникам, які, перебуваючи на особливому положенні у сфері трудових відносин, мають право на виконання більш легкої роботи, скорочену тривалість робочого часу, подовжену відпустку та ін. [3, с. 9].

Бар'єри соціального відчуження, за трудової зайнятості яких інвалідів заважає соціальна роз'єднаність інвалідів і неінвалідів, наявність між ними соціальної дистанції, негативних стереотипів суспільства стосовно інвалідів. Корені цієї проблеми можуть лежати як в історичних умовах зародження людської цивілізації, що орієнтують на виживання найсильнішого, так і в більш пізніх періодах розвитку суспільства. Наприклад, післявоєнна соціальна політика СРСР, спрямована на централізацію допомоги інвалідам і створення мережі спеціалізованих інтернатів, навчальних закладів, виробництв для інвалідів, яких тим самим ізолювали від усіх інших громадян, сформувала в остаточному підсумку стійкий стереотип «суспільства без інвалідів» [4, с. 46].

Освітні бар'єри, які не дозволяють інвалідам вільно вибирати та отримувати професійну освіту, що забезпечує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Сучасна політика професійної освіти інвалідів продовжує ґрунтуватися на принципі сегрегації, залишаючи за державою та навчальними закладами, а не за самими абітурієнтами, вибір належної освітньої програми й місця навчання. У результаті більшість існуючих програм професійної освіти спеціалізовані за медичним діагнозом та локалізовані в окремих регіонах, що істотно звужує освітній вибір інваліда, обмежує досвід його соціальної взаємодії, ізолює від соціуму. До того ж сама кількість спеціальних навчальних закладів не забезпечує у повному обсязі освітні потреби осіб з обмеженими можливостями [5].

Інформаційні бар'єри, які не дозволяють людям з інвалідністю зі слуху та зору вільно користуватися джерелами інформації, які доступні звичайним людям. У результаті інваліди втрачають можливості виконувати інтелектуально насичену роботу, яка сьогодні стає усе більш затребуваною. Як слушно вказує Д.О. Новіков, людство вступає в інформаційне суспільство, коли більшість зайнятих працює в інформаційній сфері. Акцент на змінах у сфері зайнятості інформаційного суспільства за останні роки змістився. Раніше на перше місце ставилася технологія, а зараз – інформація. Звідси рушійною силою сучасної економіки є люди, чия головна здатність проявляється у використанні інформації [6, с. 98].

За наявності вищезгаданих бар'єрів навіть працевлаштування інваліда у більшості випадків не можна вважати ефективною трудовою зайнятістю. Людина зі статусом «інвалід», як правило, не розглядає роботу як гідну альтернативу пенсії чи іншої допомоги з інвалідності, вона стає для нього джерелом додаткового доходу і тому носить переважно тимчасовий характер. Причиною цього є невідповідність наявних умов праці стану здоров'я інвалідів; невисока оплата праці на тих робочих місцях, які доступні інвалідам у силу їх низької освітньої та професійної мобільності, обмеженого або неактуального трудового досвіду, особливих вимог, пропонованих самими інвалідами до умов праці. Таким чином, навіть працевлаштовані інваліди на практиці не почувають себе захищеними на ринку праці. У силу цього працюючі інваліди представляють нестійкий сегмент ринку праці, частину так званого «прекаріату» – нової верстви населення, члени якої потенційно готові до добровільної зміни роботи або до звільнення з ініціативи роботодавця [7].

Подолання означених бар'єрів можливе лише за відмови держави від медичної моделі сприйняття інвалідності та переходу до соціальної моделі забезпечення рівних можливостей реалізації права на працю інвалідами. На переконання Р. Дрейка, за такої моделі соціальних та середовищ них трансформацій держава повинна визнати свою відповідальність перед всіма громадянами рівною мірою та визнати, що інвалідність є продуктом суспільного устрою й оточення, створеного неінвалідами для інвалідів [8].

Держава, забезпечуючи рівне відношення до осіб з обмеженими можливостями у трудовій сфері, повинна впроваджувати активну політику зайнятості, націлену, насамперед, на підвищення рівня конкурентоспроможності інвалідів. На переконання Р.І. Шабанова, здійснення активної політики у трудовій сфері є складовою реалізації концепції «гідної праці», що передбачає розповсюдження праці, за якої права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність [9, с. 201–202]. Це розуміння активної політики у сфері праці узгоджується з вітчизняним антидискримінаційним законодавством, яке оперує таким поняттям як «позитивні дії» тобто спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України (п. 5 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні») [10]. До означених позитивних дій цілком можна віднести створення «безбар'єрного середовища» у трудовій сфері для осіб з обмеженими можливостями.

У цьому сенсі проаналізуємо вітчизняне законодавство, спрямоване на інтеграцію осіб з обмеженими можливостями у трудову діяльність шляхом створення «безбар'єрного середовища».

Провідний на даному етапі нормативно-правовий акт у цій сфері – Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. – власною назвою та побудовою підкреслює напрямок правового

регулювання: класичний патерналізм («захищеність») замість забезпечення рівних можливостей, коли повноваження державних органів визначені вузько та у контексті дотаційних бюджетних обов'язків стосовно осіб з обмеженими можливостями.

Ст. 17 цього Закону декларує право інвалідів «працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда» [11].

У наведених формулюваннях можна побачити високий рівень умовності, який полягає, що для облаштування робочих місць для інвалідів потрібна, окрім роботодавця, воля та кошти державних та місцевих органів влади, а громадські організації виключені із суб'єктів впливу. Крім того, спеціальні робочі місця для осіб з обмеженими можливостями, за логікою законодавця, повинні створюватись «у разі необхідності», а не існувати а р'іогі на кожному підприємстві, яке використовує найману працю.

Крім того, у Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» закріплені наступні організаційно-правові заходи забезпечення інтеграції осіб з обмеженими можливостями до трудової зайнятості:

1) здійснення підбору робочого місця переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи (ч. 2 ст. 18);

2) обов'язок роботодавців виділяти та створювати спеціальні робочі місця, умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації (ч. 3 ст. 18);

3) сприяння інвалідам, які не мають змоги працювати, з боку державної служби зайнятості у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома (ч. 4 ст. 18);

4) можливість надання дотації роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також на проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовку інвалідів (ч. 4 ст. 18-1);

5) встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ст. 19);

6) забезпечення працевлаштованим інвалідам розумного пристосування робочих місць (ст. 25). Також ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» встановлює обов'язок сплати адміністра-

тивно-господарських санкцій у разі недодержання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів.

Як бачимо, жоден з перелічених організаційно-правових заходів не передбачає впровадження «безбар'єрного середовища» у трудову сферу. Створити необхідні робочі місця для осіб з обмеженими можливостями Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» зобов'язує або *post factum* (наприклад, після отримання працівником інвалідності чи звернення до державної служби зайнятості), або імперативно за певними мінімальними нормативами під загрозою матеріального покарання. Один із заходів все ж таки схиляється до зменшення впливу середовищних бар'єрів для осіб з обмеженими можливостями шляхом «забезпечення працевлаштованим інвалідам розумного пристосування робочих місць». Однак, по-перше, таке забезпечення надається вже працевлаштованим інвалідам, а має бути невід'ємною частиною трудового простору, незалежного від наявності особи з обмеженими можливостями серед працівників. По-друге, зміст категорії «розумне пристосування», запозиченої з Конвенції про права осіб з інвалідністю, у чинному законодавстві не розкривається, що не дає уявлення про чіткі критерії, за якими має створюватись робоче місце особи з обмеженими можливостями. По-третє, вживання слова «пристосування» щодо робочих місць для інвалідів відображає медичну модель відношення до осіб з обмеженими можливостями, коли трудове середовище створене для звичайних працівників, а до інвалідів воно лише адаптується.

Таким чином, слід констатувати, що Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» не містить адекватних соціальній моделі відношення до осіб з обмеженими можливостями механізмів зменшення відносницьких та середовищних бар'єрів.

Натомість вітчизняні підзаконні нормативно-правові акти поступово наближуються до затребуваних міжнародним співтовариством стандартів з облаштування трудового середовища для осіб з обмеженими можливостями.

Згідно з п. 4 Планом заходів щодо створення безперешкодного життєвого середовища для осіб з обмеженими фізичними можливостями та інших маломобільних груп населення на 2009–2015 роки «Безбар'єрна Україна», затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р., Міністерству економічного розвитку разом з іншими центральними органами виконавчої влади було доручено забезпечити координацію робіт з розроблення національних стандартів, спрямованих на задоволення потреб осіб з обмеженими фізичними можливостями та інших маломобільних груп населення, складення переліку таких стандартів та їх оприлюднення [12]. Відповідно до цієї Постанови, а також ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» та п. 7 Плану заходів на 2013–2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 березня 2013 р. Міністерством соціальної політики України 21 вересня 2016 р. був прийнятий Державний стандарт соціальної

послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці (далі – Державний стандарт). Цей Державний стандарт закріпив зміст, обсяг, умови та порядок надання соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці.

Соціальна послуга соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці визначена у Державному стандарті як комплекс заходів, що здійснюються на регулярній основі протягом визначеного строку та мають на меті підтримку отримувача соціальних послуг в процесі подолання життєвих труднощів, відновлення та підвищення соціального статусу, що передбачає надання соціальної послуги безпосередньо методами індивідуальної роботи та виконання ролі посередника [13].

Найбільшою мірою створенню «безбар'єрного середовища» у трудовій сфері для осіб з обмеженими можливостями відповідають варіанти пристосування робочого місця до потреб отримувачів соціальної послуги, наведені у додатку 3 Державного стандарту, які класифіковані за напрямом пристосування робочого місця наступним чином:

1) процедурна адаптація (коригування графіка роботи, послідовності виконання робіт тощо);

2) змістовна адаптація (коригування та адаптація функціональних обов'язків, зміна робочих завдань тощо);

3) фізична адаптація, не пов'язана зі зміною технологічного процесу на підприємстві (адаптація середовища створення відповідних санітарно-гігієнічних умов та умов відпочинку під час регламентованих перерв тощо);

4) фізична адаптація, пов'язана зі зміною технологічного процесу на підприємстві (модифікація чи пристосування наявних інструментів, обладнання тощо);

5) організація індивідуального супроводження на робочому місці (застосування праці асистента, майстра чи наставника);

6) організація індивідуального супроводження на спеціально створеному робочому місці. Усі означені варіанти можна віднести до заходів із подолання середовищних (фізичних) бар'єрів.

У свою чергу, питання відносницьких бар'єрів у деякій мірі розкриті у примітці до додатка 3 Державного стандарту, у якій йдеться про заходи підтримки особи з обмеженими можливостями на робочому місці та поза ним, яка також може надаватись роботодавцю і колегам, що має підвищити їхню обізнаність в особливостях різних груп інвалідів. До заходів підтримки Державний стандарт включає таке:

1) підтримка на робочому місці (поради та допомога для розвитку соціальних навичок; визначення наставника/колеги; визначення особливостей культури компанії/робочого місця; підтримка для адаптації отримувача соціальної послуги до робочого місця; підтримка для роботодавця та колег; визначення звичаїв та практик компанії/робочого місця; визначення можливостей для кар'єрного зростання;

2) підтримка поза робочим місцем: вирішення практичних проблем/питань (транспорт, робочий одяг тощо); обговорення особистих стосунків з роботодавцем та колегами; допомога у спілкуванні з органами соціального захисту; підтримання зв'язків зі спеціалістами із соціальної роботи/охорони здоров'я; обговорення питань та надання порад щодо використання послуг.

Враховуючи позитивні зрушення у правовому полі створення «безбар'єрного середовища» у трудовій сфері для осіб з обмеженими можливостями, слід зазначити, Державний стандарт при реалізації заходів подолання середовищних та відносницьких бар'єрів орієнтується виключно на здійснення соціальних послуг, які виконуються спеціально уповноваженими органами та установами та носять разовий або тимчасовий характер, як виходить показників періодичності здійснення заходів з додатка 4 Державного стандарту.

Натомість у чинному законодавстві досі відсутні нормативно-правові акти, які були б спрямовані на стимулювання створення «безбар'єрного середовища» самими роботодавцями та надавали б право контролю громадським організаціям осіб з обмеженими можливостями за здійсненням відповідних заходів.

**Висновки.** Трансформація парадигми відношення до осіб з обмеженими можливостями з медичної на соціальну потребує правового оформлення. Особливо правові питання виникають у контексті створення «безбар'єрного середовища» у трудовій сфері для осіб з обмеженими можливостями як того вимагає міжнародне співтовариство. Вітчизняне законодавство, яким мають бути врегульовані відносини із забезпечення рівних умов на ринку праці, здебільшого базується на старій медичній моделі сприйняття інвалідів як осіб, які потребують допомоги, та закріплює відповідні патерналістські заходи, котрі переважно ще більше ізолюють інвалідів від професійної та соціальної реалізації.

А ті нормативно-правові акти, котрі містять заходи близькі до соціальної моделі відношення до інвалідності, несистематизовані та переважно мають підзаконний характер. У цьому контексті доцільним є прийняття Закону України «Про створення безбар'єрного трудового середовища для осіб з обмеженими можливостями», яким повинні бути врегульовані відносини з розробки, впровадження та застосування заходів, покликаних максимально інтегрувати осіб з обмеженими можливостями у трудову сферу. Відповідно, подальші дослідження варто присвятити визначенню змісту заходів, які будуть основою для подолання відносницьких та середовищних бар'єрів у трудових відносинах за участю осіб з обмеженими можливостями.

### Література

1. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 р. // Офіційний вісник України від 19.03.2010 – 2010 р., № 17 / № 101 (2009, ст. 3496) /, стор. 93, стаття 799, код акту 50027/2010; 2. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141; 3. Парягина О.А. Инвалиды: дискриминация и занятость /



О.А. Парягина // Трудовое право. – 2007. – № 4. – С. 8–12; **4.** Зозуля Т.В. Исторический аспект формирования медицинской и социальной помощи инвалидам / Т.В. Зозуля // Психология инвалидности : хрестоматия. – М.: Воронеж, 2011. – С. 43–50; **5.** Исмагилова Ф.С. «Барьерная» среда рынка труда как препятствие для профессиональной интеграции / Ф.С. Исмагилова // Известия Уральского федерального университета. Сер. 3, Общественные науки. – 2012. – № 3 (106). – С. 103–111; **6.** Новіков Д.О. Праця в інформаційному суспільстві: висновки для трудового права / Д.О. Новіков // Право і суспільство. – 2015. – № 5–2. – Ч. 2. – С. 96–103; **7.** Новіков Д.О. Pluralitas non est ponenda sine necessitate або місце теорій прекаріату у науці трудового права / Д.О. Новіков // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 34. – Т. 2. – С. 22–26; **8.** Drake R.F. Understanding Disability Policies / R.F. Drake. – Basingstoke: Macmillan, 1999. – 256 p.; **9.** Шабанов Р.І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення / Р.І. Шабанов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. – 2014. – Вип. 24. – Том 2. – С. 201–205; **10.** Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI // Офіційний вісник України від 15.10.2012 – 2012 р., № 76, стор. 65, стаття 3071, код акту 63646/2012; **11.** Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 21.05.1991 – 1991 р., № 21, стаття 252; **12.** План заходів щодо створення безперешкодного життєвого середовища для осіб з обмеженими фізичними можливостями та інших маломобільних груп населення на 2009–2015 роки «Безбар’ерна Україна»: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 784 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/784-2009-%D0%BF>; **13.** Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: Наказ Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044 // Офіційний вісник України від 11.11.2016–2016 р., № 87, стор. 235, стаття 2859, код акту 83608/2016.