

ЗМІСТ ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ ІНКЛЮЗИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

CONTENT OF MAIN CONCEPTS OF INCLUSIVE EMPLOYMENT

У статті констатовано, що концепція інвалідності, створена на основі здоров'я та медицини, перетворилась на розгляд соціальних аспектів інвалідності, що підкреслює визнання різних обмежень та всебічну участь інвалідів у соціальному та економічному житті. Розглядаючи історію визначення інвалідності, можемо сказати, що медичні, професійні та соціальні аспекти компенсуються соціально-економічними аспектами, які нещодавно стали переважати, тому на основі класифікації осіб з обмеженими можливостями акцент робимо на осіб, здатних до продуктивної праці. Обґрунтовано, що зайнятість осіб з обмеженими можливостями базується на процесах інтеграції та інклюзії, які отримали сутнісні характеристики, основні подібності та смислові відмінності, а також визначено вплив цих парадигм на процес зайнятості осіб вищезазначеної категорії, що вимагає уточнення сутності поняття «інклюзивна зайнятість».

Ключові слова: інклюзивна зайнятість, інклюзія, інтеграція, інвалід, особи з обмеженими можливостями, ринок праці, суб'єкти ринку праці.

В статті констатовано, що концепція інвалідності, створена на основі

здоров'я та медицини, превратилась в рассмотрение социальных аспектов инвалидности, что подчеркивает признание разных ограничений и всестороннее участие инвалидов в социальной и экономической жизни. Рассматривая историю определения инвалидности, можем сказать, что медицинские, профессиональные и социальные аспекты компенсируются социально-экономическими аспектами, которые недавно стали преобладать, поэтому на основе классификации лиц с ограниченными возможностями акцент делаем на лиц, способных к производительному труду. Обосновано, что занятость лиц с ограниченными возможностями базируется на процессах интеграции и инклюзии, которые получили существенные характеристики, основные сходства и смысловые различия, а также определено влияние этих парадигм на процесс занятости лиц вышеназванной категории, что требует уточнения сущности понятия «инклюзивная занятость».

Ключевые слова: инклюзивная занятость, инклюзия, интеграция, инвалид, лица с ограниченными возможностями, рынок труда, субъекты рынка труда.

УДК 331.5

Лебедева Д.О.

викладач циклової комісії
загальноєкономічних дисциплін
Кременчуцький льотний коледж
Харківського національного
університету внутрішніх справ

The article states that the concept of disability, created on the basis of health and medicine, has become a consideration of the social aspects of disability, which emphasizes the recognition of various restrictions and the full participation of people with disabilities in social and economic life. Considering the history of the definition of disability, we can say that the medical, professional and social aspects are offset by socio-economic aspects that have recently become dominant. Therefore, in this article it seems necessary to delineate the content of the categories of "persons with disabilities" in a narrow and broad sense. Under the narrow interpretation of this notion, persons with disabilities become synonymous with the term "persons with disabilities". In broad terms, persons with disabilities, in addition to persons with disabilities, include all other people with a deviation from normal health without identifying the nature of these abnormalities, limitation of life and obtaining the status of disabled persons. In the light of the foregoing, the concept of "person with disabilities" in the article will be used exclusively in the narrow sense as a synonym for the term "invalids", which are capable of productive labor. It is substantiated that employment of people with disabilities is based on the processes of integration and inclusiveness, which have received essential characteristics, the main similarities (employment of ordinary and "special" people, where the main goal for employers is to maintain a balance between the value of work and its productivity) and semantic differences (attitude towards a worker with disabilities, target audience, demands from employers, interaction between the participants in the "special" labor market, the role of the labor market actors), as well as The influence of these paradigms on the employment process of persons of the aforementioned category is determined, which requires a clear refinement of the concept of "inclusive employment". On the basis of a combination of initial concepts it is established that this is a complex of socio-economic relations ensuring the provision of this category of people with workplaces and their participation in work activities in order to obtain the necessary material assets and social integration.

Key words: inclusive employment, inclusion, integration, disabled, persons with disabilities, labor market, subjects of the labor market.

Постановка проблеми. На ринку праці існують категорії населення, які з низки причин володіють низькою конкурентоспроможністю і, як наслідок, мають низький рівень зайнятості. Повною мірою це стосується інвалідів. Робота забезпечує незалежність людини як в матеріальному, так і в моральному аспектах, що є особливо важливим для інвалідів. Багато громадян з обмеженими можливостями здоров'я, які мають групу інвалідності, не завжди можуть знайти роботу. Причинами можуть бути недоступність робочих місць через наявність фізичних бар'єрів, відмова роботодавця в прийомі на роботу через інвалідність, психологічні особливості самого здобувача, його недостатня кваліфікація.

Інваліди часто стикаються з проблемами під час пошуку роботи, тому держава повинна проводити політику інтеграції осіб цієї категорії грома-

дян у сферу працевлаштування. Крім залучення додаткової робочої сили, працевлаштування інвалідів вирішує питання їх соціальної інтеграції, оскільки ізолюваність від суспільства – це одна з найважливіших проблем цієї категорії осіб. Прагнення до суспільно-корисної праці – це природна потреба безлічі інвалідів, а їх працевлаштування є основною складовою реабілітації.

Завдання включення інвалідів у трудову діяльність, а саме інклюзивна зайнятість, привертає особливу увагу вчених, перш за все вимагає приділення уваги широкій проблемі визначення та використання щоденних термінів, пов'язаних з інвалідністю, що визначило актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичну основу дослідження становлять наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених. Розв'язок теоретико-методологічних проблем та

практичних рекомендацій щодо розвитку ринку праці здійснено в працях Д. Богині, Е. Лібанової, О. Грішнєвої, Н. Лук'яненко, О. Волкової та інших науковців.

Питання зайнятості та працевлаштування інвалідів розглянуті в працях С. Кавокіна, В. Котова, М. Новікова, Н. Присецької, П. Романова, І. Філіпової. У публікаціях цих авторів розглядаються підходи до забезпечення зайнятості інвалідів, проблеми професійної реабілітації цієї категорії населення, проте не відображаються дослідження заходів державної політики зайнятості щодо інвалідів та факторів їх зайнятості повною мірою. Правові аспекти працевлаштування та зайнятості інвалідів висвітлені в працях Г. Корнійчука, О. Парягіної. Соціальні особливості інвалідів як соціальної групи та парадигми інвалідності розглянуті О. Андрєєвою, Т. Поповою. Серед зарубіжних дослідників вивченням ринку праці інвалідів, нормативно-правового регулювання сприяння їх зайнятості займалися Д. Біркенбах, Д. Бреддок, Д. Вільямс, Д. Крус, Д. Лорд, М. Олівер, Л. Ровба, Д. Хотчкіс. Незважаючи на значну кількість наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених, системно-діалектичні засади сутності інклюзивної зайнятості залишаються практично недослідженими, що визначило вибір, мету та змістовну спрямованість дослідження.

Постановка завдання. Мета статті полягає у всебічному аналізі змісту базових понять інклюзивної зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Будь-яке дослідження розумно почати з визначення основних понять, до яких слід віднести поняття «інвалід», «людина з обмеженими можливостями», «інклюзія», «інтеграція», «інклюзивна зайнятість».

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) зробила суттєвий внесок у визначення поняття «інвалід». У 1980 році ВООЗ під керівництвом П. Вуда сформулювала офіційне визначення інвалідності (International Classification of Impairment, Disability and Handicap, ICIDH). Обґрунтовано різницю між пошкодженням (порушенням) и гандикапом. Пошкодження спричиняє «ненормальне» функціонування органу або частини тіла, що обмежує щоденну психічну або фізичну працездатність людини. Гандикап визначається як обмеження виконання конкретних соціальних ролей, адаптації людини в суспільстві за рахунок фізичних, розумових, психологічних, соціальних процесів, а іноді їх симбіозу. Ця типологія передбачає наявність фізичної та психологічної «нормальності», інвалідність – відхилення від наявних норм, що стосуються фізичного та психічного функціонування людини.

Стандартні правила щодо вирівнювання можливостей для людей з особливими потребами, при-

йняті Генеральною Асамблеєю ООН у 1993 році, зазначають, що наприкінці 1960-х – на початку 1970-х років організації інвалідів у деяких країнах почали формулювати нові концепції інвалідності. Вона вказує на те, що обмеження, які впливають на людей з особливими можливостями, пов'язані зі структурою середовища, в якому вони живуть, і ставленням суспільства. З тих пір все частіше говорять про соціальне визначення інвалідності, визнаючи, що інвалідність є результатом бар'єрів, з якими стикається інвалід. Вперше інвалідність була визначена з точки зору відносин між особами з обмеженими можливостями (ООМ) та середовищем, в якому вони живуть, у Глобальній програмі дій для інвалідів, прийнятій Генеральною Асамблеєю в 1982 році. Пізніше визначили поняття «інвалідність», наприклад, у класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я (2001 рік) [1].

Визначення, розроблені досі в рамках Міжнародної класифікації інвалідності, прийнятої Всесвітньою організацією охорони здоров'я, не є цілком адекватними, оскільки вони недостатньо пояснюють взаємодію між соціальними умовами та очікуваннями й можливостями особистості.

Таким чином, європейське визначення більш-менш точно намагається показати насамперед зобов'язання надавати допомогу людям, які можуть зіткнутися з труднощами під час її самостійного отримання; це вказує на те, що така людина має менше шансів задовольнити свої основні життєві потреби, ніж інші [2].

Визначення, запропоноване ВООЗ, було звиначене у скороченні проблем людей з обмеженими можливостями лише до медичних питань, отже, чіткому ігноруванню соціальних та культурних аспектів, пов'язаних з інвалідністю. Робота в цій сфері, яка тривала багато років, привела до створення Міжнародної класифікації функціонуючої інвалідності та здоров'я (ICF) 2001 року. Вона відображає чітку зміну суспільного ставлення до інвалідності.

Серед багатьох підрозділів, що використовуються під час визначення інвалідності, необхідно згадати насамперед медико-соціальний підхід до інвалідності. Це також видно в описаних нижче класифікаціях ВООЗ та ООН, адже в медичній моделі проблеми, з якими стикаються люди з інвалідністю, є прямим наслідком хвороби або травми. Отже, інвалідність є особистою трагедією конкретної людини. З соціальної точки зору інвалідність виникає внаслідок обмежень, яких зазнають ті, хто постраждав, таких як індивідуальні упередження, складний доступ до комунальних будівель, невідповідна транспортна система та рішення на ринку праці, за винятком людей з обмеженими можливостями. Причиною інвалідності є не особистість, а соціальні та економічні бар'єри. Інвалідність є наслідком бар'єрів, з якими стикається

інвалід [3, с. 20]. Соціальний спосіб спостерігати за інвалідністю чітко домінує протягом багатьох років у міжнародних документах і поступово переходить до національного законодавства з різним ступенем успіху.

Для цього дослідження найбільш цікавим є економічне визначення, за яким інвалідність розглядається за кількістю соціальних витрат і результатів їх праці. Люди з інвалідністю стають причиною збільшення витрат у зв'язку з певними потребами (лікування, реабілітація, матеріальна допомога) та їхньою обмеженою продуктивністю на роботі (менше навантаження, добір робочих операцій) порівняно зі здоровими людьми, що приводить до клопоту.

Такі визначення є схожими між собою, адже вони визначають проблему інвалідності в межах особи (лише як її власну). Ці точки зору мають серйозне негативне значення, що виявляється в негативній оцінці (знецінення особи з інвалідністю, її можливостей); розрізненні та відстороненні, тобто ізоляції та дискримінації; зайвому клопоті; орієнтування на медичний аспект під час визначення проблем і потреб.

Суспільство залишає людей з інвалідністю наодинці, піддає дискримінації. Наступне визначення (соціально-політичне) кардинально змінює уявлення про інвалідність та інтерпретацію цього поняття. Принципова відмінність його від інших

визначень полягає у виведенні інвалідності з індивідуальної сфери та перенесенні її у сферу соціального оточення [4].

Таким чином, ВООЗ у 2001 році знову визначила концепцію інвалідності в «Міжнародній класифікації інвалідності та функціонування здоров'я» (МКФ). Цього разу враховано соціальний аспект інвалідності та обмеження, пов'язаний з участю у суспільному житті. У МКФ інвалідність розуміється як «багатовимірне явище, що є результатом взаємодії людей з їхнім фізичним та соціальним оточенням» [3, с. 22].

Повертаючись до поставленого питання про співвідношення досліджуваних понять, можемо констатувати, що всі інваліди є одночасно особами з обмеженими можливостями здоров'я. При цьому зворотне твердження не буде правильним, оскільки не всі ООМ є інвалідами, адже, по-перше, їх відхилення від нормального здоров'я можуть мати короткочасний та зворотній характер; по-друге, згадані відхилення не породжують істотних обмежень під час реалізації життєво важливих функцій в ключових сферах життєдіяльності; по-третє, ООМ можуть не отримувати офіційний статус інвалідів з обов'язковим соціальним захистом (рис. 1).

У наведеній класифікації (рис. 1) для визначення конкретних видів інвалідності використовуються, наприклад, такий поділ: люди з психічними



Рис. 1. Класифікація осіб з обмеженими можливостями (у широкому розумінні)

Джерело: доопрацьовано автором на основі джерела [4]

розладами (тобто з вадами розумового розвитку та психічними захворюваннями); люди з фізичними вадами (тобто з руховими порушеннями, пошкодженням органів мотора); із сенсорними порушеннями (люди з сенсорними розладами, зокрема сліпі та слабозорі люди, глухі та слабочулі); комплексна інвалідність.

Використовуючи критерії для визначення конкретних видів інвалідності, можемо також розрізняти людей з хронічними захворюваннями внутрішніх органів, наприклад серцево-судинними захворюваннями.

У ситуації, коли критерієм поділу є період життя, в якому сталась інвалідність, виділяються ООМ від народження або дуже раннього дитинства; люди з обмеженими можливостями, що отримали пошкодження здоров'я в різні періоди свого життя, серед яких є люди з обмеженими можливостями внаслідок різних захворювань, через професійні захворювання та нещасні випадки на виробництві, нещасні випадки, пов'язані з військовими діями, а також змін, викликаних старінням тіла та хворобами старості.

Також слід розрізняти біологічну та юридичну непрацездатність. Справді, не кожна людина з обмеженнями, що виникають внаслідок пошкодження органу або його придатності, визнається законом інвалідом. Це означає так звану біологічну непрацездатність, тому відчувається кимсь, хоча вона не була юридично санкціонована. З іншого боку, не кожна людина із сертифікатом інвалідності повинна відчувати себе інвалідом.

Отже, необхідно розмежовувати зміст категорій «особи з обмеженими можливостями» у вузькому та широкому розуміннях. В рамках вузького трактування поняття ООМ стають синонімом інвалідів. У широкому плані ООМ, крім інвалідів, включають усіх інших людей, що мають відхилення від нормального стану здоров'я, без визначення характеру цих відхилень, обмежень у життєдіяльності та отримання офіційного статусу інвалідів. У зв'язку з вищесказаним у статті поняття «ООМ» буде використовуватися виключно у вузькому сенсі як синонім терміна «інвалід».

Крім того, в науковій літературі актуалізуються такі головні поняття, як «інклюзивна зайнятість», «інклюзія», «інтеграція», але ці поняття та їх практичне застосування дуже поширені в дослідженнях, пов'язаних з особливостями інклюзивної освіти. Однак, на нашу думку, такі ж поняття можуть бути широко використані під час вирішення проблем зайнятості людей з обмеженими можливостями. Перше поняття означає процес, за якого ринок праці розуміється як система соціально-економічних відносин [5], яка намагається підлаштуватися під кожного учасника таких відносин (працівника, роботодавця та суспільство (організації та інститути)) задля реалізації здат-

ності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо. Якщо таке насправді станеться, держава отримає повну інклюзію, тобто включення всіх бажаних, як звичайних, так і «особливих» («інклюзивна зайнятість»), в реалізацію творчого хисту, знань та досвіду в суспільному виробництві задля отримання ними необхідних матеріальних засобів і соціальної інтеграції, в якій відбувається щось на кшталт природного відбору, в результаті якого в суспільстві збільшується чисельність «особливих» людей, що володіють максимальною пристосованістю, тоді як чисельність таких же людей з несприятливими ознаками зменшується.

В сучасних умовах успіхи інклюзивної зайнятості досить сумнівні. У зв'язку з цим поняття «інклюзія» набуває досить негативного змісту. Однак якого би змісту не набував цей процес, він у суспільстві неминучий, що перш за все пов'язане з тим, що майже 80% людей з обмеженими можливостями в Україні складають люди працездатного віку. Понад 2,6 млн. людей в нашій державі мають статус особи з інвалідністю. Це становить 6,25% загальної чисельності населення. На жаль, чисельність осіб цієї категорії щороку зростає, зокрема, у 2018 році вона зросла на 1,2% порівняно з 2017 роком. Станом на 1 січня 2018 року питома вага осіб, які мають I групу інвалідності, склала 8,94% (235,4 тис. осіб), II групи – 34,12% (899,2 тис. осіб), III групи – 50,91% (1 341,9 тис. осіб). Найпоширенішими хворобами, які призводять до інвалідності, є хвороби системи кровообігу (24,4%), новоутворення (20%), хвороби кістково-м'язової системи (11,1%), хвороби очей (3,7%), ендокринні хвороби, розлади харчування та порушення обміну речовин (4,2%) [6]. Крім того, зростання останнім часом ще стається у зв'язку із ситуацією в країні, яка складається в АТО, адже більшість молодих людей стають «особливими» людьми.

Під час аналізування різних підходів до понять «інклюзія» та «інтеграція» можна виділити як схожість, так і відмінності цих стадій. Головною подібністю вищезазначених стадій є працевлаштування звичайних та «особливих» людей, під час якого головною метою роботодавців є дотримання балансу між вартістю роботи та її продуктивністю [7]. Основні відмінності між інтеграцією та інклюзією для більшої наочності представлені в табл. 1, згідно з якою відмінності в дослідженні були розділені по таких групах: ставлення до працівника з обмеженими можливостями, цільова аудиторія, вимоги, що висуваються з боку роботодавців, взаємодія учасників «особливого» ринку праці, роль суб'єктів ринку праці. Наприклад, ставлення до працівника з обмеженими можливостями як до проблеми явно не характерне для повної

Таблиця 1

Відмінності між інтеграцією та інклюзією

Показник	Інтеграція (з'єднання)	Інклюзія (включення)
Ставлення до працівника з обмеженими можливостями	Працівник з обмеженими можливостями є не стільки цінністю для роботодавця, скільки його проблемою.	Працівники з обмеженими можливостями під час працевлаштування стають членами трудового колективу й вільними від прямої та непрямой дискримінації.
Цільова аудиторія	Люди з обмеженими можливостями є переважно особами з частковою втратою обмеження життєдіяльності, які інтегруються у звичайні трудові колективи й сучасне суспільство, здатні до продуктивної праці.	Трудова діяльність для людей з обмеженими можливостями є, з одного боку, джерелом економічної свободи та базою для підвищення рівня життя інвалідів і поліпшення її якості, а з іншого боку, способом усвідомлення ролі інвалідів.
Вимоги, що висуваються всіма учасниками цього процесу	Підвищення якості трудових здібностей та ефективність професійної реабілітації інвалідів.	Залежно від групи інвалідності система визначає умови роботи на підставі індивідуальної програми реабілітації.
Взаємодії учасників «особливого» ринку праці	Об'єднання інтересів учасників освітньо-промислових груп задля реалізації проектів та програм, спрямованих на поліпшення професійної підготовки інвалідів, адаптованого до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств за регулярної підтримки відповідних органів соціальної та професійної реабілітації інвалідів, освітніх центрів, служб зайнятості, медичних установ тощо.	
Роль суб'єктів ринку праці	Реалізація права людини на працю.	Соціалізація спрямована на включення в суспільство тих, хто повноцінно працювати не може й не може виконувати зобов'язання повною мірою.

інтеграції, тим більше, під час розгляду інтеграції як попереднього процесу інклюзії. В такому разі буде спостерігатися сегрегація. За повної інтеграції система супроводу особливих працівників повинна бути реальною, а не формальною, при цьому представники служби зайнятості повинні супроводжувати та курирувати адаптацію, а також контролювати цей процес.

Як цільову аудиторію вибираємо переважно осіб із частковою втратою обмеження життєдіяльності, які інтегруються у звичайні трудові колективи та сучасне суспільство, здатні до продуктивної праці. У зв'язку з цим у подальших дослідженнях з етичної точки зору будемо працездатних інвалідів називати працівниками з обмеженими можливостями.

У XX ст. питання інтеграції привертають до себе все більше й більше уваги, а вже наприкінці 1980-х – на початку 1990-х років з'являється Концепція «соціальної інклюзії» як процесу, спрямованого на забезпечення людям, які зазнають ризику бідності та соціального виключення, можливостей та ресурсів, необхідних для того, щоби повною мірою брати участь в економічному, соціальному та культурному житті та досягти рівня життя й добробуту відповідно до стандартів якості життя. У 1995 році на Всесвітньому саміті з питань соціального розвитку, що пройшов у Копенгагені, з'являється термін «інклюзивне суспільство», тобто «суспільство для всіх», в якому кожний індивідуум, кожний, хто має права та обов'язки, повинен відігравати активну роль.

Таке інклюзивне суспільство має механізми пристосування до індивідуальних рис, дає можливість активної участі всіх людей у політичному, економічному та соціальному житті, забезпечує рівні можливості для всіх, щоби кожен міг досягти максимального життєвого потенціалу. «Соціальна інклюзія» охоплює широкий спектр стратегій, ресурсів, орієнтованих на ті групи населення, які перебувають у несприятливому становищі, тому цільовою аудиторією в процесі інклюзії можна вважати як осіб з обмеженими можливостями, трудова діяльність яких є джерелом економічної свободи та базою підвищення рівня життя інвалідів та її якості, так і звичайних людей, членів трудового колективу, які усвідомлюють роль осіб з обмеженими можливостями.

Особової уваги заслуговують вимоги, що висуваються з боку роботодавців. Зайнятість ООМ регламентується Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 19 грудня 2017 року № 2249-VIII, в рамках якого для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій, громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Підприємства, установи, організації, зокрема підприємства, організації громадських організацій

осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу, встановленого частиною першою цієї статті, і забезпечують працевлаштування осіб з інвалідністю. Під час розрахунку кількість робочих місць округлюється до цілого значення [8]. При цьому не таємниця, що в сучасних умовах роботодавці нерідко дотримуються квоти формально, виділяючи під неї непривабливі низькооплачувані робочі місця. Згідно із загальним правилом повинні створюватися робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю в межах нормативу, чим повинні займатися всі роботодавці. Винятків з цього правила всього два. Це роботодавці, у яких показник СКШП облікового складу за звітний рік менше 8 осіб; представництва іноземних компаній, які не є юридичними особами. Необхідні створення умов для підприємницької діяльності та організація навчання новим професіям.

Це далеко не весь перелік вимог з боку держави щодо роботодавців, які наймають осіб з обмеженими можливостями. Однак, як показують дослідження, у працівників з особливими потребами виникає низка проблем, пов'язаних з неможливістю подолати інфраструктурні бар'єри, наприклад заважає відсутність доступної інфраструктури як на шляху до роботи, так і на робочому місці, небажанням роботодавців йти назустріч особливим співробітникам. Представники бізнес-структур вважають, що для того, щоби система супроводу особливих фахівців запрацювала на повну силу, необхідно збільшити розмір субсидій на обладнання робочих місць для інвалідів. Однак стимули потрібні не тільки роботодавцям, але й іншим суб'єктам «особливого» ринку праці, наприклад співробітникам служби зайнятості, які мають супроводжувати особливих працівників.

Як наслідок, під час вирішення цієї проблеми обов'язковою є пряма взаємодія всіх суб'єктів цього процесу шляхом об'єднання інтересів учасників освітньо-промислових груп задля реалізації проектів та програм, спрямованих на поліпшення професійної підготовки інвалідів [5], адаптованих до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств за регулярної підтримки відповідних органів соціальної та професійної реабілітації інвалідів, освітніх центрів, служб зайнятості, медичних установ тощо. Кожен з учасників виконує певну роль в інтеграції та інклюзії.

Висновки з проведеного дослідження. Резюмуючи вищевикладене, можемо зробити такі висновки. По-перше, концепція інвалідності, створена на основі здоров'я та медицини, перетворилась на бачення соціально-економічних аспектів інвалідності, що підкреслює визнання різних обмежень та повної участі інвалідів у су-

спільно-економічному житті; по-друге, доведено, що схожість інклюзії та інтеграції відокремлює їх від третьої форми інклюзивної зайнятості, особлива увага в якій приділяється учасникам особового ринку праці щодо їх обов'язків (формальних, професійних, моральних); по-третє, з огляду на відсутність точного визначення поняття «інклюзивна зайнятість» обґрунтовано, що це є комплексом соціально-економічних відносин забезпечення цієї категорії осіб робочими місцями та їх участі в трудовій діяльності задля отримання ними необхідних матеріальних цінностей та соціальної інтеграції.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych zostały przyjęte podczas 48 sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w dniu 20 grudnia 1993 (Rezolucja 48/96). URL: www.mpips.gov.pl.
2. Galkowski T. Wokół definicji pojęcia "osoba niepełnosprawna" – doświadczenia europejskie. URL: http://www.idn.org.pl/sonnszz/def_on.htm.
3. Wapiennik E., Piotrowicz R. Niepełnosprawny – pełnoprawny obywatel, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, UKiE, Warszawa 2002.
4. Богомолова Ю. Занятость инвалидов как основа их социальной интеграции: теоретико-методологические аспекты. *Фундаментальные исследования*. 2018. № 11 (ч. 1). С. 32–38.
5. Дружиніна В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості: монографія. Донецьк: Юго-Восток, 2014. 366 с.
6. Статистичний збірник. Соціальний захист населення України. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 122 с.
7. Байда Л., Красюкова-Еннс О. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. Київ, 2012. 216 с.
8. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 19 грудня 2017 року № 2249-VIII.

REFERENCES:

1. The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities were adopted during the 48th session of the United Nations General Assembly on December 20, 1993 (Resolution 48/96). URL: www.mpips.gov.pl (in Poland).
2. Galkowski T. Around the definition of the term "disabled person" – European experience. URL: http://www.idn.org.pl/sonnszz/def_on.htm.
3. Wapiennik E., Piotrowicz R. (2002) Disabled – a full-fledged citizen, Association of Friends of Integration, UKiE (in Poland).
4. Bogomolov Y. (2018) Zanyatost' invalidov kak osnova ikh sotsial'noy integratsii: teoretiko-metodologicheskiye aspekty. *Fundamental'nyye issledovaniya* [Employment of persons with disabilities as

the basis of their social integration: theoretical and methodological aspects. Basic research]. № 11 (p. 1), pp. 32–38 (in Russian).

5. Druzhynina V. (2014) *Mistsevyi rynok pratsi: umovy funktsionuvannya, metody ta sposoby zabezpechennya zbalansovanosti : monohrafiya*. [Local labor market: conditions of functioning, methods and methods of balancing]. Donetsk : Yuho-Vostok, 366 p. (in Ukrainian).

6. Statystychnyy zbirnyk. Sotsial'nyy zakhyst naselennya Ukrainy (2018) Statistical Collection. Social

protection of the population of Ukraine. Kiev : State Statistics Service of Ukraine, 122 p. (in Ukrainian).

7. Bayda L., Krasnyukova-Enns O. (2012) *Invalidnist ta suspilstvo : navchalno-metodychnyy posibnyk* [Disability and Society : Textbook]. Kyiv, 216 p. (in Ukrainian).

8. Zakon Ukrainy "Pro osnovy sotsialnoyi zakhyschenosti osib z invalidnistyu v Ukraini" vid 19.12.2017 № 2249-VIII [The Law of Ukraine "On the Fundamentals of Social Protection of Persons with Disabilities in Ukraine" dated January 19, 2012 no. 2249-VIII].

Liebidieva Daria

Teacher General Economics Department

Kremenchug Flight College

Kharkiv National University of Internal Affairs

CONTENT OF MAIN CONCEPTS OF INCLUSIVE EMPLOYMENT

The purpose of the article. On the labor market there are categories of people who, for a number of reasons, have low competitiveness and, consequently, have a low level of employment. This relates to the disabled in full. Work ensures the independence of a person, both in material and moral terms, which is especially important for the disabled. The task of including disabled people into work activities, namely inclusive employment, attracts special attention of scientists and, in the first place, requires attention to the broad problem of the definition and use of daily terms related to disability, which determined the relevance of the study.

The purpose of the paper is to comprehensively analyze the content of the basic concepts of inclusive employment.

Methodology. In the course of scientific research, methods of analysis and synthesis were used to clarify the economic content of the concepts of "disabled person", "person with disabilities", "inclusive employment".

Results. The article states that the concept of disability, created on the basis of health and medicine, has become a consideration of the social aspects of disability, which emphasizes the recognition of various restrictions and the full participation of people with disabilities in social and economic life. Considering the history of the definition of disability, we can say that the medical, professional and social aspects are offset by socio-economic aspects that have recently become dominant. Therefore, in this article it seems necessary to delineate the content of the categories of "persons with disabilities" in a narrow and broad sense. Under the narrow interpretation of this notion, persons with disabilities become synonymous with the term "persons with disabilities". In broad terms, persons with disabilities, in addition to persons with disabilities, include all other people with a deviation from normal health without identifying the nature of these abnormalities, limitation of life and obtaining the status of disabled persons. In the light of the foregoing, the concept of "person with disabilities" in this article will be used exclusively in the narrow sense as a synonym for the term "invalids", which are capable of productive labor. It is substantiated that employment of people with disabilities is based on the processes of integration and inclusiveness, which have received essential characteristics, the main similarities (employment of ordinary and "special" people, where the main goal for employers is to maintain a balance between the value of work and its productivity) and semantic differences (attitude towards a worker with disabilities, target audience, demands from employers, interaction between the participants in the "special" labor market, the role of the labor market actors), as well as The influence of these paradigms on the employment process of persons of the aforementioned category is determined, which requires a clear refinement of the concept of "inclusive employment". On the basis of a combination of initial concepts it is established that this is a complex of socio-economic relations ensuring the provision of this category of people with workplaces and their participation in work activities in order to obtain the necessary material assets and social integration.

Practical implications. The received substantive description of the basic concepts of inclusive employment will allow comprehensively taking into account qualitative features of persons with disabilities, improving ways of attraction and encouragement in the sphere of labor activity.