

ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

Тельна О. А.

ВСТУП

Право на працю є однією із основних свобод людини, закріплених як у міжнародному, так і в національному законодавстві кожної країни. Оскільки люди з інвалідністю є невід'ємною частиною населення держави, їхнє право брати участь в оплачуваній зайнятості слід розглядати як природне та невід'ємне¹.

Проблематика працевлаштування людей із інвалідністю в пост-радянській Україні, хоча й недостатньо, час від часу висвітлюється в наукових статтях і доповідях (В. Антонюк, Ю. Горемікіна, Т. Котенко, Е. Кучменко, І. Силантьєва, О. Тельна), розміщених переважно в іноземних виданнях. Це, очевидно, пов'язано з тим, що на національному рівні й досі не ухвалено жодної програми чи плану дій сприяння активній зайнятості вразливих категорій населення, в тому числі й осіб із інвалідністю. Студенти з особливими освітніми потребами практично не отримують від держави чи ЗВО, де вони навчаються, ніякої підтримки, що допомагала б їм адаптуватися до нового середовища, встановлювати соціальні контакти, брати активну участь у громадському житті, внаслідок чого вони часто відчують самотність, непотрібність, малоцінність². По завершенні навчання на цих молодих людей чекають ще більша байдужість суспільства та численні бар'єри: інфраструктурні, психологічні, комунікаційні тощо, які заважають професійній самореалізації осіб із інвалідністю.

Військова агресія з боку Російської Федерації, від якої уже понад рік потерпає Україна, призвела до масштабних руйнацій практично в усіх сферах функціонування держави (енергетичній, економічній, освітній, медичній, соціальній), а головне, продовжувані воєнні дії викликають величезні втрати суспільного капіталу: люди гинуть, дістають фізичні та психологічні травми, що часто спричиняють

¹ United Nations. 2006. "Convention on the Rights of Persons with Disabilities". *Treaty Series* 2515 (December): 3.

² Сердюк Л. З. Психологічні особливості студентів з інвалідністю. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : зб. наук. праць. № 11 (13). Київ : Університет «Україна», 2014. С. 238–251.

фатальне погіршення здоров'я та / чи довічну інвалідність. З огляду на це, ми вважаємо за необхідне завчасно порушити питання вироблення системної політики в царині професійного розвитку та перепрофілювання осіб із інвалідністю, котрим буде дуже непросто знайти своє місце у повоєнному житті й успішно конкурувати на ринку праці.

У цій статті ми розглянемо поточну ситуацію у сфері професійної самореалізації українців із інвалідністю, проаналізуємо результати емпіричного дослідження, проведеного нами серед осіб із видимою та невидимою інвалідністю, членів їхніх родин або їхніх законних представників, освітян, соціальних працівників і просто небайдужих людей, а також на основі узагальнення теоретичних концепцій і практичного досвіду респондентів спробуємо надати рекомендації, що могли б посприяти забезпеченню рівного доступу до ринку праці людям із інвалідністю та створенню гідних умов для виконання ними оплачуваної роботи.

1. Теоретичний аналіз проблеми

У 2006-му році Україна підписала Конвенцію ООН «Про права людей з інвалідністю» (UNCRPD), яку український парламент ратифікував у грудні 2009-го року. У березні 2010-го цей закон набув чинності та наразі є базовим у сфері захисту прав людей із інвалідністю в Україні. Основним національним нормативно-правовим актом, який регулює права осіб із інвалідністю на працю, є Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р., № 875. Пізніше у нього були внесені зміни й дискримінаційний термін «інваліди» було замінено на більш прийнятний – «особи з інвалідністю», згідно з вимогами Закону України від 19 грудня 2017-го року. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р., № 2961, розпорядження Кабінету Міністрів України «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 31 січня 2007 р., № 2961. 70 та Постанова Кабінету Міністрів України «Про реалізацію статей 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 27 грудня 2006 р., №1836 також є важливими у цій сфері. У всіх цих законодавчих документах зневажлива термінологія зараз уже замінена на прийнятну «особи з інвалідністю».

На жаль, в Україні немає законодавства що регулювало б питання переходу молодих людей із інвалідністю в доросле життя та їхньої підготовки до самостійності й майбутньої трудової діяльності, хоча із Закону України «Про освіту» 2017-го року та наказу МОН України від 2018 р. «Про затвердження Типового положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми

потребами у загальноосвітніх та дошкільних закладах» логічно впливає, що мультидисциплінарна команда різнопрофільних фахівців могла б відповідати за створення ефективних програм переходу школярів із особливими потребами до подальшої освіти, працевлаштування та самостійного життя³.

Зважаючи на те, що інституціоналізація осіб із інвалідністю особливо поширена в країнах Східної Європи, слід зазначити, що реформи в Україні спрямовані на деінституціоналізацію та перехід до послуг у громаді відповідно до «Національної стратегії реформування системи інституційного догляду та навчання дітей на 2017–2026 роки» були уповільнені внесенням змін до документу в червні 2021 року. Утримання людей з інвалідністю в спеціальних установах, часто проти їх волі, разом із поганим ставленням до них порушує їхні основні права⁴. У травні 2022 року парламентарі Ради Європи прийняли резолюцію, в якій йдеться, що «трансформація інституційних послуг стаціонарного типу є лише одним із елементів ширшого кола змін у таких сферах, як охорона здоров'я, реабілітація, соціальні послуги, освіта та професійна зайнятість, і в яких суспільне сприйняття інвалідності та соціальних детермінант здоров'я, а також гендерні та інші стереотипи належним чином враховані»⁵.

З іншого боку, статистичні дані щодо рівня професійної зайнятості людей з інвалідністю в Україні є досить оптимістичними: майже 35,8% цієї популяції у віці від 16 до 60 років є офіційно працевлаштованими, але слід розуміти, що особи з легкими та помірними формами інвалідності складають лише 13% від цієї цифри⁶ і що такі стани, як дислексія та синдром дефіциту уваги з гіперактивністю (СДУГ), ще

³ Тельна О. А., Маланчій В. О., Дацьо Н. О., Сидорів С. М., Селепій О. Д., Весніна Н. В., Приймак Н. П., Сидорів Л. М. Сходинки інклюзії : наук.-практ. посібник для педагогів, студентів та батьків. / за ред. С. М. Сидоріва. Івано-Франківськ, 2019. 90 с.

⁴ Доповідь неурядових організацій щодо виконання Україною Конвенції ООН про права людей з інвалідністю за 2015-2020 рр. Громадська неурядова організація «Боротьба за права». 2022. URL: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fNHS%2fUKR%2f21337&Lang=ru

⁵ Parliamentary Assembly. 2022. “Deinstitutionalisation of persons with disabilities. Resolution 2431.” Accessed January 15, 2023. URL: <https://pace.coe.int/pdf/1e6383e4d970764c194e7ce9d4d84a0bafdffb9e451badcd7a7c360c21e0869a/resolution%202431.pdf>

⁶ Силантьєва І. “Освіта та працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні: якою є реальна статистика?» [Blog post]/ 2018. URL: <https://www.obozrevatel.com/ukr/society/osvita-ta-pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu-v-ukraini-yakoyu-e-realna-statistika.htm>

не визнані інвалідністю в Україні⁷. Останні отримані дані показують, що у 2017 році лише 540 187 осіб із інвалідністю були офіційно працевлаштовані, що становить 26,2% дорослих із інвалідністю, зареєстрованих на той час⁸. Як змінилася ситуація під час війни, поки що не зрозуміло, оскільки український уряд не приділяє достатньо уваги належному моніторингу соціальних тенденцій. Однак точно відомо, що приватний бізнес достатньо часто залучає осіб із інвалідністю до «офіційного працевлаштування», коли людина фактично не виконує ніякої роботи, отримуючи невелику суму грошей у якості компенсації за використання її персональних даних у звітних документах про відсоток працівників із інвалідністю, що дозволяє роботодавцям уникнути сплати державі податку, який підприємства й установи мусять сплачувати у разі недостатньої кількості працівників із інвалідністю⁹.

У квітні 2021-го року Кабінет Міністрів України затвердив Національну стратегію створення безбар'єрного середовища, розроблену за ініціативи першої леді Олени Зеленської. Проект пропонує багато нововведень, покликаних посприяти залученню вразливих категорій населення до активного соціально-економічного життя країни. Зокрема передбачено такі заходи:

- спростити процедури отримання бізнесом фінансової підтримки для створення робочих місць за принципом «гроші ходять за людиною»;
- забезпечити прозорість використання коштів, які надходять до Фонду соціального захисту за невиконання нормативу зайнятості осіб із інвалідністю, та спрямувати їх на адаптацію робочих місць до потреб і можливостей осіб із інвалідністю та створення безбар'єрного середовища за місцем роботи;

⁷ Tichá, Renáta, Telna Olha, Šiška Jan, Klapko Dusan, and Kincade Laurie. 2020. "Choices, Preferences, and Disability: A View from Central and Eastern Europe"/ In *Choice, Preference, and Disability*, edited by Stancliffe, R., Wehmeyer, M., Shogren, K., Abery, B. 111–132. Springer, Cham. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-35683-5_6

⁸ Antonyuk, V. P. 2019. "Providing employment as a priority vector of social policy regarding persons with disabilities". *Management of Economy: Theory and Practice*. Chumachenko's Annals: collection of scientific papers/ Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine. Kyiv. P. 3–11. DOI: <https://doi.org/10.37405/2221-1187.2019.3-11>

⁹ OHSHR. 2015. "CRPD Concluding Observation Ukraine. Alternative report on implementation of the Convention on the Rights of Disabled Persons. Authorized representative of Verkhovna Rada of Ukraine for human rights"/ Accessed January 15, 2023. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fNHS%2fUKR%2f21337

- активізувати діяльність Фонду соціального захисту щодо сприяння реальній зайнятості людей із інвалідністю на умовах прозорості та відкритості всіх процесів і процедур;
- надавати компаніям консультації щодо створення доступного середовища та інклюзивної зайнятості;
- розробляти та публікувати стандартні положення й інформаційні матеріали щодо людської різноманітності та інклюзивності суспільства;
- додати до державного класифікатора професій професію фахівця з інклюзивності;
- розробити систему податкових пільг для роботодавців, які працевлаштовують більше людей з інвалідністю, ніж того вимагає чинна норма у 4%, та створити прогресивну шкалу накладання штрафних санкцій за невиконання норми тощо¹⁰.

На виконання заходів, передбачених цією стратегією чимало місцевих і національних громадських організацій та об'єднань осіб із інвалідністю, наприклад, «Боротьба за права», «Dostupno.ua», «Право вибору» (Харків), «Inclusive IT» (Львів) тощо, часто у співпраці з державними структурами та регіональними центрами зайнятості, започаткували програми професійного навчання, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності людей із інвалідністю на ринку праці. Більшість із цих проєктів пропонують кандидатам на працевлаштування можливості поліпшити навички роботи з комп'ютером, навчитися складати та подавати резюме, забезпечують допомогу під час спілкування з потенційними роботодавцями та проходження співбесіди¹¹.

Крім того, існують і деякі міжнародні агенції та фонди, такі як UNICEF, UNPD, Міжнародний фонд «Відродження», що фінансують підтримання програм працевлаштування молоді з обмеженими можливостями. Проте всі вони, як правило, зосереджуються на розвитку навичок і здібностей самих людей із інвалідністю, а не на інтенсифікації процесу створення робочих місць для незахищених верств населення чи формуванні позитивного ставлення до працівників із інвалідністю серед потенційних роботодавців. В Україні працюють і деякі благодійні фонди та некомерційні організації, які разом із підтримкою людей з інвалідністю у набутті життєвих та найважливіших трудових навичок мають на меті виховання лідерських якостей у сфері самоадвокації та само зайнятості. Серед них варто згадати «Shepherd's Foundation», «Школу рівних

¹⁰ UNDP Ukraine. 2021. "Cabinet of Ministers of Ukraine adopts National Strategy for a Barrier-Free Environment in Ukraine." Accessed January 15, 2023. <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/presscenter/pressreleases/2021/cabinet-of-ministers-of-ukraine-adopts-national-strategy-for-a-b.html>

¹¹ Ministry of Social Policy of Ukraine. 2021. "For persons with disabilities. Employment." <https://www.msp.gov.ua/content/pracevlashtuvannya.html>

можливостей», «Товариство Кольпінга в Україні». Проте ці ініціативи є радше винятком, а не загальним правилом, і на національному рівні бракує програм та послуг із працевлаштування людей з інвалідністю.

2. Емпіричне дослідження та його результати

Намагаючись об'єктивно проаналізувати поточну ситуацію у сфері зайнятості українців з інвалідністю, ми розробили та провели онлайн-дослідження, основною метою якого було з'ясувати реальне ставлення до працевлаштування людей з інвалідністю. Тому ми попросили людей із видимою та невидимою інвалідністю, членів їхніх родин, освітян, працівників сфери соціального забезпечення та всіх, хто цікавиться даною проблемою, заповнити онлайн-анкету, яку розповсюдили у відповідних групах соціальних мереж, щоб люди з інвалідністю та інші респонденти могли легко отримати до неї доступ.

Серед основних завдань нашого дослідження було з'ясувати, чи люди з інвалідністю, їхні родичі та всі інші групи респондентів мають однакові думки щодо можливостей працевлаштування людей з інвалідністю в Україні, як вони визначають основні бар'єри в отриманні оплачуваної роботи й облаштуванні робочого місця, і чи є у них ідеї щодо подолання цих перешкод.

У проведеному нами онлайн-опитуванні взяло участь 154 особи з різних регіонів України. Серед них були люди з видимою інвалідністю (48 осіб, що становить 31,17% від загальної кількості респондентів) та люди з невидимою інвалідністю (17 осіб, 11,04% відповідно). Як бачимо, загальна кількість осіб із інвалідністю, котрі взяли участь у дослідженні, складає менше половини респондентів, що, безумовно, свідчить про низьку активність цієї категорії населення України в одному з найважливіших питань життя та добробуту. Загальна пасивність і небажання багатьох українців з інвалідністю виступати за дотримання своїх прав і свобод була помічена керівними командами національних і міжнародних неурядових громадських організацій, що відображено в альтернативних звітах про реалізацію Конвенції ООН «Про права людей з інвалідністю»¹².

¹² OHCHR. 2015. "CRPD Concluding Observation Ukraine. Alternative report on implementation of the Convention on the Rights of Disabled Persons. Authorized representative of Verkhovna Rada of Ukraine for human rights." Accessed January 15, 2023. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fNHS%2fUKR%2f21337

Доповідь неурядових організацій щодо виконання Україною Конвенції ООН про права людей з інвалідністю за 2015-2020 рр. Громадська неурядова організація «Боротьба за права», 2022. URL: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fNHS%2fUKR%2f21337&Lang=ru

Також, у дослідженні взяли участь члени родин або законні представники людей із інвалідністю (20 осіб / 12,99%), освітяни (31 людина / 20,13%) та працівники сфери соціального забезпечення (2 особи / 1,3%), які мають досвід безпосередньої роботи з людьми, котрі мають обмежені можливості. Ці дані свідчать, що найменш активними учасниками опитування були соціальні працівники. Приємним сюрпризом було те, що значну частку респондентів склали ті, котрим не байдуже до працевлаштування людей із інвалідністю (36 осіб / 20,38%).

Аналізуючи віковий склад учасників дослідження, ми побачили, що найактивнішими виявилися респонденти середнього віку: категорія від 40 до 60 років – 64 респонденти (41,6%) та від 30 до 40 років – 41 (26,6%). Очевидно, вони вже мають певний життєвий досвід і краще розуміють суть працевлаштування людей з інвалідністю. Гірше була представлена група респондентів віком до 18 років – 8 осіб (5,2%), що викликає занепокоєння, оскільки старшокласники мають перейматися своїм майбутнім працевлаштуванням і кар'єрними можливостями. Найменше в дослідженні взяло участь респондентів пенсійного віку – 6 осіб (3,9%).

Відповідаючи на запитання, – «Чи потрібна людям із інвалідністю можливість працевлаштування, тобто виконувати оплачувану роботу?», – всі респонденти висловили однозначно позитивні думки. Однак 25,3% респондентів вважають, що спочатку необхідно створити для цього «особливі умови». Не було жодної відповіді, що свідчила б про невпевненість або негативне ставлення щодо потреби працевлаштування людей із інвалідністю. Це означає, що, на думку учасників дослідження, в суспільстві мусять існувати можливості працевлаштування для людини з інвалідністю, навіть якщо ця особа має серйозні порушення психофізичного розвитку, потребує сторонньої допомоги тощо.

Наступне запитання стосувалося респондентів із інвалідністю, і відповіді на нього видаються нам досить цікавими. Запитання звучало так: «Якщо ви людина з інвалідністю, то чи хотіли б ви влаштуватися на оплачувану роботу?» Ми отримали 84 відповіді, що більше, ніж заявлена кількість респондентів із видимою та невидимою інвалідністю разом. Очевидно, це свідчить про те, що члени родин або законні представники людей із інвалідністю відповідали від їхнього імені. Більшість респондентів (63 особи, що становить 75% від загальної кількості респондентів) висловили бажання так чи інакше працювати, двоє осіб (2,4%) розглядають працевлаштування як спосіб зайнятості та перебування в товаристві інших людей, а не виконання оплачуваної роботи, і лише троє (3,6%) висловили переважання страху невдачі над бажанням працевлаштуватись.

Згідно з результатами нашого дослідження, 10 респондентів із 84 (11,9%) висловили готовність працювати неповний робочий день, шість осіб (7,1%) хотіли б виконувати оплачувану роботу вдома. Це може свідчити як про особисті життєві обставини респондентів, пов'язані зі значно зниженою працездатністю чи потребою у постійному сторонньому догляді, так і про те, що люди з інвалідністю в Україні й досі відчують певний дискомфорт у соціальному (робочому) середовищі або не зовсім впевнені у власних силах і своїй корисності на робочому місці. Проте позитивним є той факт, що жодна людина з інвалідністю не висловила бажання відмовитися від пропозиції оплачуваної роботи.

Наступне запитання певною мірою було пов'язане з попереднім і звучало так: «Якщо ви є людиною із інвалідністю, то чи відчуваєте ви готовність до працевлаштування?». Із 81 респондентів (знову бачимо, що члени родин або законні представники людей із інвалідністю дають відповіді від їхнього імені) лише одна особа сказала, що навіть не думає про працевлаштування. Решта респондентів переважно висловлювали готовність до працевлаштування (56 осіб / 69,1%), але значна частина (близько 20%) відчували невпевненість і страх через необхідність долати перешкоди. Тому, на нашу думку, важливо, щоб суспільство створювало сприятливі умови для всебічної інклюзії людей із інвалідністю, що сприяло б розширенню їхніх можливостей самореалізації, зокрема, в соціальній і професійній сферах.

Варто відзначити, що деякі респонденти, розмірковуючи про власний професійний розвиток і самореалізацію, а відтак і про фінансову незалежність (6,2%), розглядають різні можливості та варіанти працевлаштування. Лише одна особа (людина з видимою інвалідністю) не бажає «і думати про працевлаштування», й один із респондентів «мав негативний досвід працевлаштування». Тому, нам видається очевидним, що для повноцінної реалізації їхнього права на працю в сучасній Україні дуже важливо створити сприятливі умови для соціалізації та професійного зростання осіб із інвалідністю.

В основі соціальної моделі інвалідності перебуває не фізіологія людини (розлади чи порушення психічного, фізичного, сенсорного чи моторного розвитку індивіда), а домінуючий нині бар'єрний характер українського суспільства. Тому наступне запитання нашої анкети стосувалося бар'єрів – стереотипів стосовно людей із інвалідністю: психічних (осуд з боку інших людей), інституційних (пов'язаних із законами та політикою в країні), економічних та екологічних бар'єрів, таких, як фізична й інфраструктурна недоступність, інформаційно-комунікаційні перешкоди тощо. Фактично, різноманітні бар'єри, наявні

в суспільстві, спричиняють дискримінацію людей із інвалідністю та принижують їхню честь і гідність¹³.

Наші респонденти висловили однозначну переконаність у тому, що працевлаштуванню людей із інвалідністю в Україні перешкоджає велика кількість різних бар'єрів. Серед відповідей, у яких описується суть наявних бар'єрів, були такі: «упереджена думка суспільства»; «стереотипи, що всі люди з інвалідністю є розумово відсталими; недоступні інтернет-сайти та сервіси; недоступне програмне забезпечення та мобільні додатки; нерозвинена інфраструктура, що перешкоджає доступу до робочих місць; небажання роботодавців надавати супровід працівникам із інвалідністю й адаптувати робоче місце під їхні індивідуальні потреби та можливості, труднощі в виконанні професійних обов'язків. Окремі відповіді звучали так: «Роботодавці не бачать у своїх організаціях людей з інвалідністю»; «Часто єдиною можливістю працювати є дистанційна робота з дому»; «відсутність умов для працівників з інвалідністю»; «відсутність доступного, безбар'єрного середовища»; «відсутність особливих умов праці»; «небажання роботодавців нести відповідальність за життя та здоров'я людини з інвалідністю»; «Роботодавці часто відмовляють у працевлаштуванні інваліда!»; «Співбесіда закінчується, щойно вони дізнаються про інвалідність»; «Приватні компанії вважають за краще не брати на роботу людей з інвалідністю»; «Є багато інфраструктурних бар'єрів: відсутність пандусів, недоступних санвузлів та кімнат відпочинку, непридатний громадський транспорт, небезпечні тротуари, особливо для інвалідів-візочників»; «людський фактор, наприклад, керівники компаній не хочуть брати на роботу працівників з особливими потребами, тому що вважають, що краще заплатити ті самі гроші тому, хто працює цілий день і виконує роботу швидше»; «недостатня кількість робочих місць, нижча заробітна плата ..., ніж отримує звичайний працівник за ту саму роботу»; «менталітет, який ще не готовий сприймати людину з інвалідністю в суспільстві»).

Ці відповіді демонструють негативне сприйняття учасниками дослідження перспектив працевлаштування людей із інвалідністю в Україні. Водночас, якщо застосувати соціальну модель інвалідності, всі названі респондентами бар'єри можна усунути. Наприклад, роботодавців необхідно мотивувати усунути фізичні та психологічні бар'єри на робочому місці, щоб працівники з інвалідністю не відчували труднощів у доступі до приміщень і сервісів під час виконання професійних обов'язків і не зазнавали дискримінації. Для реалізації цього підходу слід на рівні держави й окремих громад впроваджувати

¹³ United Nations. 2006. "Convention on the Rights of Persons with Disabilities." *Treaty Series* 2515 (December): 3.

єдину політику пропаганди інклюзивності й толерантності з обов'язковим залученням осіб із інвалідністю до прийняття рішень у всіх питаннях, які безпосередньо стосуються їхнього життя та здоров'я, освіти та працевлаштування, дозвілля та рекреації тощо.

На запитання «Що чи хто, на вашу думку, має усунути бар'єри, що перешкоджають працевлаштуванню людей із інвалідністю?» ми отримали відповіді, які можна умовно поділити на такі взаємопов'язані категорії: влада, суспільство, роботодавці та люди з інвалідністю. Наведемо деякі найбільш характерні відповіді: «...уряд, державне регулювання та податкові пільги»; «...закон, роботодавці під контролем уряду»; «...роботодавці, мотивовані ідеями інклюзії та справедливості»; «...громадянське суспільство»; «...місцеві громади»; «...преса»; «Особи з інвалідністю, які знають свої навички та сили, розробники CRM-програм»; «Неурядові організації»; «...спільні ініціативи держави та приватного бізнесу»; «Уряд повинен залучати людей з обмеженими можливостями, але уникати співпраці з різними неурядовими організаціями з обмеженими можливостями»; «...родина»; «...суспільні послуги».

Покажемо, на нашу думку, є те, що серед відповідей на це запитання було лише декілька, де акцентувалось увагу на особах із інвалідністю як на агентах змін і усувачах бар'єрів: «Суспільство, особливо його члени з інвалідністю, які хочуть працювати»; «Людина, яка має намір опанувати трудовими навичками»; «...люди з обмеженими можливостями як приклад для наслідування». І ще менше відповідей, у яких згадується освіта: «...вчителі»; «Реабілітаційні центри мають прищеплювати навички, необхідні для працевлаштування»; «...міжнародні асамблеї та конференції за участю людей з обмеженими можливостями»; «...підготовлені фахівці, інклюзивна освіта». Ці відповіді надійшли переважно від респондентів без інвалідності – освітян, соціальних працівників і членів родин або законних представників людей із інвалідністю. З огляду на це, можна припустити, що впровадження інклюзивної освіти на національному рівні, що розпочалося у 2017 році, не мало впливу на більшість респондентів із інвалідністю середнього та старшого віку, які вірять у патерналістську модель суспільства щодо зайнятості¹⁴. Водночас, загальна пасивність молоді з інвалідністю, виявлена як нашим, так і іншими дослідженнями зі схожої тематики, засвідчує велику необхідність у приділенні пильнішої уваги питанням професійного самовизначення школярів із особливими

¹⁴ Mladenov, Teodor. 2017. "From State Socialist to Neoliberal Productivism: Disability Policy and Invalidation of Disabled People in the Postsocialist Region?" *Critical Sociology* 43, no. 7–8 (November): 1109–23. <https://doi.org/10.1177/0896920515595843>.

освітніми потребами як на рівні закладів середньої та передвищої освіти, так і в університетах під час підготовки фахівців з інклюзивної та спеціальної освіти.

У наступному розділі анкети ми попросили людей з інвалідністю описати свій досвід пошуку роботи або працевлаштування. Загалом відповіді були короткими та конкретними, зокрема: «Я виконую ті самі обов'язки, що й мої колеги, які не мають інвалідності»; «Я задоволений і самореалізований викладач, який працює неповний робочий день»; «Я володію приватною інклюзивною ІТ-компанією»; «Я вважаю за краще не повідомляти босу про свою невидиму інвалідність»; «Я незрячий, за фахом масажист, скрізь відмовляли в роботі»; «працюю в державній лікарні, мій роботодавець добре ставиться до моєї інвалідності»; «Важко працювати – добиратися на роботу, велика кількість паперів і документів»; «Самозайнятий 22 роки»; «Працюю логопедом»; «ІТ спеціаліст»; «Раніше була вчителькою, тепер самозайнятий соціальний працівник»; «Нудна робота з дому»; «Масажист і сезонна робота за кордоном»; «...багато роботи, позитивний і негативний досвід»; «Працюю на ТБ 7 років, на візку»; «Був прийнятий на роботу за квотою, згодом був звільнений»; «Незрячий адміністратор дистанційного навчання»; «...викладає в коледжі, отримує допомогу»; «Викладаю в університеті»; «Самозайнятість – перекладач».

Глибший аналіз відповідей на це запитання виявив, що деякі з них надавалися членами родини, а не самими людьми з інвалідністю. Це спонукає замислитися над кількома запитаннями: чому батьки (як свідчать заповнені анкети) відповідають за своїх уже дорослих дітей? Чи ці батьки практикують гіперопіку й тому ухвалюють рішення за дітей з інвалідністю? Чи їхні сини/дочки не зацікавлені в обговоренні проблем і можливостей працевлаштування? Можливо, вони мають труднощі з використанням комп'ютера чи іншого електронного пристрою для заповнення анкети? Можливим, на нашу думку, є будь-який варіант, адже тут задіяно багато факторів. Україна, як країна, що прагне відірватися від свого гнітючого радянського минулого та потерпає від воєнних звірств сьогодення, спричинених військовою агресією Російської Федерації, потребує багатьох років безперешкодного розвитку та особистісно орієнтованої освіти для того, щоб виховати вільне покоління, водночас відповідальне та ліберальне.

Наступне запитання анкети стосувалося лише респондентів без інвалідності: «Якщо ви не є людиною з інвалідністю, але стикалися з працівниками, котрі мають інвалідність, будь ласка поділіться своєю думкою про те, чи має ця людина потребу в особливому облаштуванні робочого місця / довколишнього простору; якщо так, то хто і як ці

потреби забезпечує; якщо ні, то як людині з інвалідністю вдається виконувати свої обов'язки?»

Серед відповідей були такі: «Людина з інвалідністю потребує особливих умов. Вони надаються по-різному: як правило, або роботодавець, або людина сама намагається влаштувати робоче місце»; «Зараз ніхто не створює особливих умов»; «Можна зробити на умовах співфінансування бізнесу та бюджету робочі місця доступними»; «У великих супермаркетах мені зустрічалися касири з порушеннями слуху та моторики. Роботодавець забезпечив їм усі умови»; «Я працюю з людиною з інвалідністю, її робоче місце не пристосоване до її потреб, тому він витрачає власні гроші на облаштування робочого простору»; «Не завжди є необхідність в особливих умовах»; «Місце роботи має бути пристосоване керівником, який приймає на роботу людину з інвалідністю»; «Деякі приватні підприємства наймають працівника з інвалідністю та платять йому/їй мінімальну зарплату лише для дотримання закону. Цьому працівнику навіть не потрібно бути присутнім на робочому місці»; «Усе залежить від тяжкості інвалідності. Якщо вона легка, людина працює і може доглядати за собою, то особливих підлаштувань не потрібно, просто колега час від часу може контролювати. Якщо це дитячий церебральний параліч і важка інвалідність, тоді потрібна допомога, наприклад, в обіді. Для людей, які сидять у підгузках, 8-годинний робочий день в офісі буде для них неможливий. Для таких людей ідеально буде поєднувати підробіток в офісі і вдома. Робота в офісі для командної співпраці та спілкування. Люди з синдромом Дауна також можуть працювати, але вони часто потребують більшого нагляду, і командна робота з такими ж, як вони, людьми (часто кафе та пекарні) для них корисна. Все індивідуально, і потрібно розглядати всі можливі варіанти, щоб нікого не залишити осторонь і дати кожному можливість самореалізуватися. Це дуже важливо»; «Я знаю журналістів, інвалідність яких не заважає якісно виконувати свої обов'язки»; «Моя колега встигає працювати, як усі, не скаржачись»; «Необхідність створення робочого місця для особи з інвалідністю залежить від форми інвалідності. Якщо людина має інвалідність по слуху, то на робочому місці необхідно мати табличку з повідомленням: вас обслуговує працівник з інвалідністю по слуху».

Насамкінець учасники дослідження мали можливість висловити свої думки щодо проблеми працевлаштування осіб із інвалідністю, яких вони, можливо, не змогли зазначити, відповідаючи на інші запитання анкети. Тут ми знайшли приклади окремих успішних історій працевлаштування, констатацію порушень прав людини, віру в краще майбутнє та певні рекомендації. Зокрема: «суспільство потрібно виховувати та готувати»;

«...спочатку доступність, потім зайнятість»; «...відсутність місць для осіб з інвалідністю в центрах зайнятості»; «Все в наших руках»; «Кожен має право працювати і професійно розвиватися»; «Роботодавців повинні мотивувати органи місцевого самоврядування»; «Великі компанії можуть пропонувати стажування абітурієнтам з обмеженими можливостями»; «...багато людей з інвалідністю погоджуються на фіктивне працевлаштування за мінімальну зарплату»; «Держава мусить зобов'язувати та пропонувати пільги роботодавцям, які приймають на роботу працівників із інвалідністю»; «...відсутність можливостей працевлаштування для осіб з інтелектуальною недостатністю».

Були й відповіді, що наголошують на важливості ролі освіти: «...вихователі – це ті, хто навчає свідомості в суспільстві»; «...є потреба в освітніх та професійних програмах»; «...зайнятість є частиною комплексної проблеми і пов'язана з освітою»; «Існує потреба в підготовлених спеціалістах з працевлаштування»; «Ми маємо починати з працевлаштування зі школи, студентів з обмеженими можливостями слід підтримувати в отриманні навичок та реалізації їхніх планів».

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Варто зазначити, що впродовж останніх шести років Україна мала значні здобутки на шляху визнання та захисту прав людей із інвалідністю. Здебільшого це пов'язано з реформами, розпочатими в 2017-му році, з імплементацією нового законодавства у сфері загальної освіти та розробкою механізмів залучення людей з інвалідністю до активної участі в житті громадянського суспільства. Потужна підтримка від міжнародних донорів та агенцій у поєднанні з національними й локальними ініціативами привела до ширшого висвітлення проблемних аспектів життєдіяльності, освіти та працевлаштування людей із інвалідністю в медійному просторі країни; поступового переходу до використання недискримінативної лексики в законодавстві, офіційно-діловому та соціально-побутовому мовленні, коли йдеться про людей із інвалідністю; прийняття національної стратегії безбар'єрності: розробки порадників і посібників для роботодавців, які працевлаштовують осіб із інвалідністю; проведення мотиваційних тренінгів і майстер-класів для молоді з особливими потребами, що мають на меті допомогти їм у пошуках роботи.

Проведене нами емпіричне дослідження, учасниками якого були люди з видимою та невидимою інвалідністю, члени їхніх родин, освітяни, соціальні працівники та просто небайдужі до проблем працевлаштування осіб із інвалідністю. Проаналізувавши отримані дані, ми виявили таке:

1) наші респонденти вважають, що люди з інвалідністю мусять мати рівний доступ до і справедливі можливості на ринку праці;

2) їм варто надавати вибір виконувати певну оплачувану роботу або з усіма іншими працівниками, або вдома;

3) двома найбільшими перешкодами для повноцінної участі людей із інвалідністю в схемах оплачуваної зайнятості є небажання потенційних роботодавців наймати людину з інвалідністю і недоступність громадської інфраструктури та робочих місць;

4) респонденти з інвалідністю, котрі мають досвід виконання оплачуваної роботи, повідомляють про велику кількість проблем і переважно негативні емоції, що їх вони мали у зв'язку з необхідністю пристосування робочого місця / середовища до їхніх особливих потреб;

5) можливості працевлаштування в Україні для людей з інвалідністю дуже обмежені, і в більшості випадків особа з явною інвалідністю може сподіватися лише на «офіційне працевлаштування» (коли вона фактично не працює, отримуючи невелику суму грошей у якості компенсації за надання своїх персональних даних підприємству, щоб воно мало змогу уникнути сплати податку на недостатній рівень працевлаштування осіб із інвалідністю);

6) на думку майже всіх учасників нашого дослідження, український уряд несе відповідальність за існуючі проблеми на ринку праці та його недоступність для людей з інвалідністю.

Варто також зазначити, що проведене нами дослідження засвідчило значний рівень апатичності серед респондентів із інвалідністю, які продемонстрували слабкий інтерес до теми працевлаштування й особистої відповідальності за власне професійне майбутнє. З іншого боку, члени їхніх родин, переважно батьки, виявили високий рівень турботи та бажання діяти від імені своїх родичів із інвалідністю, у деяких випадках навіть висловлюючи думки та переконання замість них.

Також, неможна оминати увагою той факт, що випадки успішного працевлаштування людей із комплексними порушеннями розвитку чи серйозною ментальною інвалідністю в Україні досі залишаються рідкісним явищем, а отже, це питання потребує більш масштабних досліджень. Результати нашого дослідження дозволяють припустити, що навички свідомого вибору майбутньої професії, яких навчають у школі, рішучість і відповідальність у намаганнях знайти роботу, а також розширення прав і можливостей родин, у яких виховуються діти з інвалідністю, можуть відігравати важливу роль у сприянні можливостям раннього працевлаштування для молоді з комплексними порушеннями розвитку та серйозною ментальною інвалідністю¹⁵.

¹⁵ Carter, Erik W., Diane Austin, and Audrey A. Trainor. "Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults with Severe Disabilities." *Journal of Disability Policy Studies* 23, no. 1 (June 2012): 50–63. <https://doi.org/10.1177/1044207311414680>.

З огляду на сказане вище, ми обстоюємо ідею необхідності приділяти значну увагу подальшому впровадженню інклюзії на всіх рівнях функціонування громадянського суспільства, запровадженню ширших можливостей працевлаштування в межах і з урахуванням потреб місцевих громад, розвитку спроможності та адвокаційних навичок осіб із інвалідністю та членів їхніх родин, а також обміну найкращими міжнародними практиками працевлаштування людей із інвалідністю.

Чотирнадцять місяців повномасштабної війни, що її Російська Федерація веде проти України, спричинилися до величезних людських і матеріальних втрат і принесли чимало викликів міжнародній спільноті. Наявні факти свідчать про те, що нині відбувається протистояння між бажанням українців жити в спільноті поваги та свободи й багатовіковим московським режимом, який у своїй не гуманності та жорстокості вирізняється «високим рівнем інституціалізації, відносною відсутністю освіти та можливостей працевлаштування, низький економічний статус більшості людей із інвалідністю, красномовно свідчить про неспроможність або небажання держави забезпечити рівні права людям із інвалідністю»¹⁶. У цьому контексті питання професійної самореалізації найнезахищеніших верств населення, зокрема, осіб із інвалідністю, набуває пріоритетного значення.

Ця невинуватна агресія вже порушила питання глобальної інклюзії та екслюзії, гуманізації освіти та нетерпимості до цькування, заохочення та прищеплення навичок соціально схвалюваної поведінки, профілактики девіацій і боротьби з деструктивною та саморуйнівною поведінкою. В Україні зруйновано сотні закладів освіти, знищено десятки тисяч житлових, інфраструктурних і виробничих споруд, порушено роботу системи охорони здоров'я, освіти, соціального захисту та бірж праці. Особи з інвалідністю від наслідків війни постраждали значно більше, ніж інші верстви населення¹⁷, водночас кількість військових і цивільних, які отримали інвалідність унаслідок бойових дій, зростає з кожним днем. Світова спільнота має виробити нове розуміння цих проблем і знайти ефективні шляхи реагування на них. Зростаюча кількість цивільних, які отримали поранення та / чи контузії, ветеранів війни та тих, хто прямо чи опосередковано

¹⁶ Phillips, S. D. 2009. "There are no Invalids in the USSR!": A Missing Soviet Chapter in the New Disability History." *Disability Studies Quarterly*. 29 (3). Accessed January 15, 2023. <http://dsq-sds.org/article/view/936/1111>

¹⁷ European Disability Forum (2022). Protection and safety of persons with disabilities in Ukraine. Open letter to the Head of the European Institutions, European, Russian and Ukrainian Heads of State and NATO 24 February 2022. <https://www.edf-feph.org/protection-and-safety-of-persons-with-disabilities-in-ukraine/>

постраждав від війни, збільшить попит на висококваліфікованих фахівців у сферах психології та психотерапії, медицини та реабілітації, будівництва та інфраструктури, надання соціальних послуг і догляду вдома, професійної переорієнтації та адаптації. Освітянам доведеться знайти нові методи для пояснення ідей суспільної толерантності та прищеплення післявоєнним поколінням нового відчуття свободи, рівності, різноманітності, відповідальності та співпраці.

АНОТАЦІЯ

Право на працю належить до одних із найбазовіших свобод особистості і його реалізація захищена Конституцією України та низкою міжнародних і національних законодавчих актів. Однак українці з інвалідністю постійно стикаються з бар'єрами, що перешкоджають їхній професійній самореалізації, зокрема, у працевлаштуванні, про що свідчать як скарги громадян, так і періодичні звіти правозахисних неурядових громадських організацій.

У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми професійної самореалізації осіб із інвалідністю в Україні, висвітлено результати емпіричного дослідження досвіду й очікувань осіб із інвалідністю від виконання оплачуваної роботи, а також надано рекомендації щодо можливих шляхів подолання існуючих викликів. Зокрема, розглянуто законодавчу базу в сфері працевлаштування найнезахищеніших верств населення, найновіші ініціативи уряду та громадськості щодо виконання вимог Конвенції ООН «Про права людей з інвалідністю» та прийняття Національної стратегії створення безбар'єрного простору. Також, детально проаналізовано, з якими перешкодами стикаються люди з інвалідністю під час пошуків роботи та на робочому місці, хто, на думку респондентів, має усувати ці бар'єри та якими мусять бути кроки на шляху підвищення можливостей професійної самореалізації осіб із інвалідністю в Україні.

У висновках, крім іншого, зазначено, що сучасний стан постійного зростання інвалідизації українського населення, спричинений військовою агресією РФ, вимагає від уряду та громадськості рішучих дій, спрямованих на підвищення інклюзивності суспільства в усіх сферах життєдіяльності людини (освіти, працевлаштування, охорони здоров'я, соціального захисту, рекреації тощо). Лише скоординовані спільні дії урядовців, освітян, медійників і самих осіб із інвалідністю, спрямовані на підвищення рівня суспільної свідомості, цінування людського різноманіття, толерантності й інклюзивності, зможуть допомогти Україні подолати численні економічні та суспільно-політичні проблеми, з якими держава опиниться сам-на-сам після завершення війни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Доповідь неурядових організацій щодо виконання Україною Конвенції ООН про права людей з інвалідністю за 2015–2020 рр. Громадська неурядова організація «Боротьба за права», 2022. URL: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fNHS%2fUKR%2f21337&Lang=ru
2. Сердюк Л. З. Психологічні особливості студентів з інвалідністю. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : Зб. наук. праць. № 11 (13). Київ: Університет «Україна», 2014. С. 238–251.
3. Силантьєва І. «Освіта та працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні: якою є реальна статистика?» [Blog post], 2018. URL: <https://www.obozrevatel.com/ukr/society/osvita-ta-pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu-v-ukraini-yakoyu-e-realna-statistika.htm>
4. Тельна О. А., Маланчій В. О., Дацьо Н. О, Сидорів С. М., Селепій О. Д., Весніна Н. В., Приймак Н. П., Сидорів Л. М. Сходинки інклюзії : наук.-практ. посібник для педагогів, студентів та батьків / за ред. С. М. Сидоріва. Івано-Франківськ, 2019. 90 с.
5. Antonyuk V.P. 2019. “Providing employment as a priority vector of social policy regarding persons with disabilities”. *Management of Economy: Theory and Practice*. Chumachenko’s Annals: collection of scientific papers / Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine. Kyiv. P. 3–11. DOI: <https://doi.org/10.37405/2221-1187.2019.3-11>
6. Carter, Erik W., Diane Austin, and Audrey A. Trainor. “Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults with Severe Disabilities”. *Journal of Disability Policy Studies* 23, no. 1 (June 2012): 50–63. <https://doi.org/10.1177/1044207311414680>.
7. European Disability Forum (2022). Protection and safety of persons with disabilities in Ukraine. Open letter to the Head of the European Institutions, European, Russian and Ukrainian Heads of State and NATO 24 February 2022. <https://www.edf-feph.org/protection-and-safety-of-persons-with-disabilities-in-ukraine/>
8. Horemykina, Yuliia, Kotenko Tetiana. 2019. “Integration of people with disabilities into the labor market”. *Social and labour relations: theory and practice* 9(1): 85–96. [https://doi.org/10.21511/slrtp.9\(1\).2019.08](https://doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.08)
9. Ministry of Social Policy of Ukraine. 2021. “For persons with disabilities. Employment”. <https://www.msp.gov.ua/content/pracevlash-tuvannya.html>
10. Mladenov, Teodor. 2017. “From State Socialist to Neoliberal Productivism: Disability Policy and Invalidation of Disabled People in the Postsocialist Region”. *Critical Sociology* 43, no. 7–8 (November): 1109–23. <https://doi.org/10.1177/0896920515595843>.

11. OHSHR. 2015. “CRPD Concluding Observation Ukraine. Alternative report on implementation of the Convention on the Rights of Disabled Persons. Authorized representative of Verkhovna Rada of Ukraine for human rights”. Accessed January 15, 2023. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fNHS%2fUKR%2f2137

12. Parliamentary Assembly. 2022. “Deinstitutionalisation of persons with disabilities. Resolution 2431”. Accessed January 15, 2023. <https://pace.coe.int/pdf/1e6383e4d970764c194e7ce9d4d84a0bafdfbb9e451badcd7a7c360c21e0869a/resolution%202431.pdf>

13. Phillips, S. D. 2009. ““There are no Invalids in the USSR!”: A Missing Soviet Chapter in the New Disability History”. *Disability Studies Quarterly*. 29 (3). Accessed January 15, 2023. <http://dsq-sds.org/article/view/936/1111>

14. Tichá, Renáta, Telna Olha, Šiška Jan, Klapko Dusan, and Kincade Laurie. 2020. “Choices, Preferences, and Disability: A View from Central and Eastern Europe”/ In *Choice, Preference, and Disability*, edited by Stancliffe, R., Wehmeyer, M., Shogren, K., Abery, B. 111–132. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-35683-5_6

15. UNDP Ukraine. 2021. “Cabinet of Ministers of Ukraine adopts National Strategy for a Barrier-Free Environment in Ukraine”. Accessed January 15, 2023. <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/presscenter/pressreleases/2021/cabinet-of-ministers-of-ukraine-adopts-national-strategy-for-a-b.html>

16. United Nations. 2006. “Convention on the Rights of Persons with Disabilities”. *Treaty Series* 2515 (December): 3.

17. Wandke, Daman. 2019. “A Perspective of Liberation”. Accessed January 15, 2023. <https://www.washington.edu/doit/perspective-liberation>

Information about the author:

Telna Olha Anatoliyivna,

Candidate of Pedagogical Sciences,

Associate Professor at the Department of Special Pedagogy
and Psychology and Inclusive Education

Communal Establishment “Kharkiv Humanitarian-Pedagogical
Academy” of Kharkiv Regional Council

7, Rustavelli lane, Kharkiv, 61001, Ukraine