ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «Україна»

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ: КРАЩІ ПРАКТИКИ

Методичний посібник

Київ
Талком
2022

DOI: https://doi.org/10.36994/uu.04-2022-01
УДК 331-056.2(072)
П68

Рецензенти:
С. Г. Адирхаєв — директор Інституту соціальних технологій, доктор педагогічних наук, професор;
Н. В. Барна — директор Інституту філології та масових комунікацій, доктор філософських наук, професор;
М. Є. Чайковський — директор Хмельницького інституту соціальних технологій, доктор педагогічних наук, професор.

Авторський колектив: А. Базиленко, К. Бояршинова, А. Гребенюк, Г. Давиденко, З. Єфименко, С. Лавренюк, Л. Остролуцька, Л. Пономарьова, І. Таланчук, Г. Туровець.

За загальною редакцією А. Базиленко.

Працевлаштування людей з інвалідністю: кращі
П68 практики: метод. посіб. / Базиленко А., Таланчук І., Давиденко Г. та ін.; за загальною редакцією А. Базиленко. — К.: Університет «Україна», 2022. — 198 с.
ISBN 978-966-388-635-0

Посібник створений для поширення кращих практик працевлаштування людей з інвалідністю. Ми намагалися умістити у дану книгу рекомендації із працевлаштування людей з інвалідністю для: працедавців, фахівців, викладачів інклюзивних закладів фахової передвищої та вищої освіти та для самих людей з інвалідністю. Обговорення та апробація результатів Панелі «Працевлаштування людей з інвалідністю: кращі практики» відбулося за підтримки Представництва фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. На основі підсумків роботи XXI Міжнародної науково-практичної конференції «Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи, кращі практики».

УДК 331-056.2(072)

ISBN 978-966-388-635-0

© А. Базиленко, І. Таланчук, Г. Давиденко, та ін., 2022
© Університет «Україна», 2022

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ:

Базиленко Анастасія, кандидат психологічних наук, доцент, завідуюча кафедрою соціальної роботи та педагогіки Університету «Україна».

Бояршинова Катерина, Президент Незалежної асоціації психологів, Керівниця психологічної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Гребенюк Анастасія, старший викладач кафедри соціальної роботи та педагогіки Університету «Україна», здобувачка аспірантури.

Давиденко Ганна, доктор педагогічних наук, професор, директор Вінницького інституту та коледжу Університету «Україна», проректор з наукової та міжнародної діяльності Університету «Україна».

Єфименко Злата, соціологиня, керівниця кроссекторального проєкту «На рівних».

Лавренюк Софія, кінопродюсерка, керівниця кроссекторального проєкту «На рівних».

Остролуцька Лариса, кандидат педагогічних наук, методист відділу соціальної роботи Київського міського Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Пономарьова Леоніда, депутатка Київської обласної ради VIII скликання, керівниця інклюзивного напрямку роботи в ГО «Школа рівних можливостей», спеціаліст з документообігу департаменту соціального захисту населення Київської обласної державної адміністрації.

Таланчук Ірина, кандидат юридичних наук, Голова ВМГО студентів з інвалідністю «Гаудеамус», начальник Служби президента Університету «Україна», старший викладач кафедри цивільного, адміністративного, господарського права та правоохоронної діяльності.

Туровець Ганна, старший викладач кафедри фізичної терапії, ерготерапії та фізичного виховання Інституту соціальних технологій Університету «Україна», магістр з фізичної терапії, ерготерапії, лікар.

Дякуємо за активну участь у роботі Панельної дискусії:

Вербовській Оксані, директору Київського міського Центру соціальної, професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю;

Іванову Андрію, директору Києво-Святошинського центру зайнятості;

Коротеєвій Антоніні, кандидату економічних наук, координатору програми співпраці Університету «Україна» з Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні «Поширення кращих практик вищої інклюзивної освіти», професору кафедри туризму, документних та міжкультурних комунікацій Університету «Україна»;

Кучинській Ганні, завідувачу сектору активної підтримки безробітних Малинської міської філії Житомирського обласного центру зайнятості;

Малащенко Владиславу, засновнику соціального підприємства «Good Bread from Good People»;

Новік Людмилі, директору центру комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю Дарницького району міста Києва;

Петрівській Лесі, Уповноваженій Київської міської ради з прав осіб з інвалідністю;

Пилипенко Роману, державному експерту з питань реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю Міністерства соціальної політики України;

Терещенко Вікторії, психологу відділення медико-соціальної реабілітації КНП «КЛ Психіатрія».

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА 7

Вітальне слово 19

I. Незалежне життя як передумова успішного працевлаштування людей з інвалідністю 28

II. Корпоративна соціальна відповідальність, вимоги, вигоди та заохочення для роботодавців 40

III. Стереотипи та реальність щодо працівників з інвалідністю, етика спілкування 74

– з порушеннями ОРА 92

– з порушеннями зору 104

– з порушеннями слуху 118

– з РАС 132

IV. Адміністративно-правова модель соціального супроводу людей з інвалідністю в процесі працевлаштування в Україні та Литві на основі концепції розумного пристосування 145

V. Можливості навчання протягом життя, на прикладі Університету «Україна» (профорієнтація, перекваліфікація, підвищення кваліфікації, можливості навчання за рахунок Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, «професії майбутнього») 175

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 187

ДОДАТОК 196

ВІТАЄМО, ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

ЯКЩО ВИ ЧЕКАЛИ НА ЯКИЙСЬ КОРИСНИЙ ПОСІБНИК, ДЕ БУДУТЬ ЗІБРАНІ КРАЩІ ПРАКТИКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ — ЦЕ САМЕ ВІН. УНІВЕРСИТЕТ «УКРАЇНА» ЗАПРОШУЄ ВАС ДО СПІЛЬНОЇ НАУКОВОЇ ПОДОРОЖІ, ПІД ЧАС ЯКОЇ МИ РАЗОМ ДІЗНАЄМОСЬ ВСІ ПОДРОБИЦІ УСПІШНОЇ СУЧАСНОЇ КАР'ЄРИ ВІД НАЙКРАЩИХ ФАХІВЦІВ (З ЯКИМИ ОБОВ'ЯЗКОВО ПОЗНАЙОМИМОСЬ), ОБГОВОРИМО ТЕМИ: КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ, ПРОФОРІЄНТАЦІЇ, ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ, ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ, МОЖЛИВОСТЕЙ НАВЧАННЯ, ТА БАГАТО ІНШИХ ТЕМ, ЩО БУЛИ ПІДНЯТІ НА ЗАСІДАННІ XXI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «ІНКЛЮЗИВНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ: ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ, КРАЩІ ПРАКТИКИ». ТОЖ, ЯКЩО ВИ ГОТОВІ РОЗПОЧАТИ — ГОРТАЙТЕ ДАЛІ…

З ПОВАГОЮ,
КОЛЕКТИВ АВТОРІВ

ПЕРЕДМОВА

XXI Міжнародна науково-практична конференція «Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи, кращі практики»

Відповідно до Наказу №191 від 10 жовтня 2021 р в Університеті «Україна» 24–25 листопада в режимі онлайн проводилась XXI «Міжнародна науково-практична конференція «Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи, кращі практики»», за підтримки представництва фонду імені Фрідріха Еберта, який долучається до організації Конференції вже шостий рік поспіль, на чолі з Директором Марселем Рьотігом. Дякуючи підтримці фонду, захід забезпечено синхронним перекладом з англійської мови та розширеними можливостями у ZOOM. Також, усі 2 дні Конференції були забезпечені синхронним перекладом на українську жестову мову.

За місяць більше **3 000** осіб з різних країн відвідали сайт Конференції, а саме: Канада, США, Великобританія, Франція, Нідерланди, Німеччина, Чехія, Польща, Литва, Киргизстан, Пакістан, Нігерія і, звісно, Україна. Це підтверджує актуальність тематики Конференції на міжнародному рівні і небайдужість до питань розвитку інклюзивного освітнього середовища.

Учасниками Конференції стали люди з 4х континентів, 12 країн і 160 міст.

У Facebook 350 осіб відмітили інтерес до події, близько 400 підписників у Viber, 36 Партнерів Конференції, серед яких:

1. Представництво фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні;
2. Міністерство освіти і науки України;
3. Міністерство соціальної політики України;
4. Київська міська державна адміністрація;
5. Київська міська рада;
6. Кабінет Міністрів України;
7. Комітет Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу;
8. Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю;
9. Державна школа Канзас-Сіті / Kansas City Public School (USA);
10. Асоціація турецької мови та літератури / Turkish Language Association and literature (TDED) (Cekirge, Bursa, Turkey);
11. БО «Благодійний фонд «Добробут XXI століття»;
12. Всеукраїнська молодіжна громадська організація студентів з інвалідністю «Гаудеамус»;
13. ГО «Бачення розмовою» ;
14. ГО «Центр соціально-інклюзивного партнерства»;
15. ГО «Соціальна перспектива»;
16. ГО «Ценр соціальної допомоги «Дорогою добра»;

17. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України;

18. Києво-Святошинський центр зайнятості;

19. Київський міський Центр соціальних служб;

20. Київський міський Центр соціальної, професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю;

21. Клайпедський університет (Литва);

22. КНП «КЛ ПСИХІАТРІЯ»;

23. Малинська міська філія Житомирського обласного центру зайнятості;

24. Мережа ОГС «Зелена Житомирщина»;

25. Обласний ресурсний центр підтримки інклюзивної освіти;

26. Посольство Литовської Республіки в Україні;

27. Посольство Нігерії в Україні;

28. Посольство республіки Пакистан;

29. Програма малих грантів ПРООН-ГЕФ;

30. Соціальне підприємство: «Good Bread from Good People»;

31. Центр комплексної реабілітації дітей та молоді з інвалідністю Дарницького району м.Ки єва;

32. Центр позашкільної роботи Святошинського району м.Києва;

33. Шяуляйський університет / Šiauli Universitetas (Литва);

34. Клініка «Полімед» (м. Дніпро);

35. Вертебрально-оздоровчий центр Євмінова.

А також у Конференції взяли участь 25 закладів освіти і наукових установ:

1. Бердянський державний педагогічний університет ;

2. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського;

3. ВСП Технолого-економічний фаховий коледж БНАУ;

4. ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»;

5. Дніпровський технологічний університет «ШАГ»;

6. Житомирський агротехнічний фаховий коледж;

7. ЗСШ «Ріка життя»;

8. Запорізький національний університет (м. Запоріжжя);

9. Іллінецький державний аграрний коледж;

10. КЗВО «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» ЗОР;

11. Київський національний університет імені Тараса Шевченка;

12. Київський фаховий коледж прикладних наук;

13. Кременецький медичний фаховий коледж імені Арсена Річинського;

14. Кропивницький інженерний фаховий коледж ЦНТУ;

15. КУ «Бобровицький ІРЦ»;

16. Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького;

17. Навчально-виховний комплекс»Гармонія» Ужгородської міської ради Закарпатської області;

18. НАПН України;

19. Національний університет біоресурсів і природокористування України;

20. Національний університет фізичного виховання і спорту України;

21. Таврійский національний університет імені Вернадського;

22. Уманський державний педагогічний університет;

23. ФКТБП ВНУ імені Лесі Українки;

24. ФПО Вінницького національного медичного університету імені М. І. Пирогова;

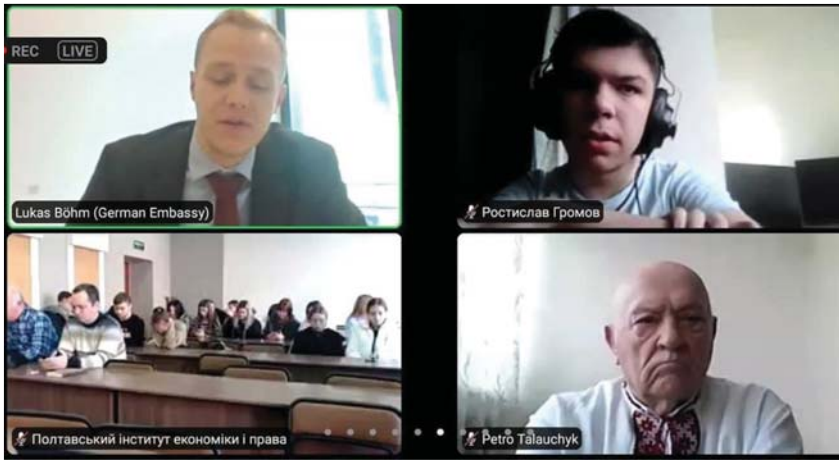
25. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України.

У перший день Конференції 24 листопада до роботи Пленарного засідання Конференції приєдналось більше 600 учасників (500 через платформу Zoom і ще близько 100 учасників — слухачів з аудиторій територіально-відокремлених структурних підрозділів Університету «Україна» (Полтава, Миколаїв, Житомир, Вінниця, Хуст, Луцьк, Тернопіль, Васильків, Нова-Каховка, Рівне, Кропивницький, Бровари, Дубно, Хмельницький) і 190 глядачів прямої трансляції Пленарного засідання на YouTube станом на 29.11.2021 р. Перегляд доступний за посиланням: https://youtu.be/k-XibUCbeE8).

На пленарному засіданні виступили 27 спікерів.

Роботу Конференції ми розпочали з **вітальних слів** учасникам Конференції. Модератором виступила Ганна Давиденко, доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової та міжнародної діяльності Університету «Україна».

Перші привітання пролунали від Петра Таланчука, доктора технічних наук, професора, дійсного члена Академії педагогічних наук України, заслуженого діяча науки і техніки України, Президента Університету «Україна». До привітань приєднались стратегічні партнери Університету «Україна», серед яких:



Лукас Бьом, Віцеконсул Посольства Німеччини в Києві.

Марія Мезенцева, Народний депутат України, Заступник голови Комітету, голова підкомітету з питань наближення законодавства України до законодавства ЄС Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу, Керівник Постійної делегації у Парламентській асамблеї Ради Європи.

H.E. Mr. Valdemaras Sarapinas, Надзвичайний і Повноважний Посол Литовської Республіки в Україні.

Flora Horvath, заступниця директора Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (Німеччина).

Доктор Ноель І. Хохар, Надзвичайний і Повноважний Посол республіки Пакистан.

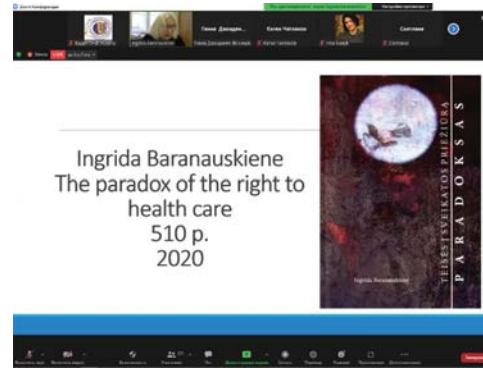
Тетяна Баранцова, урядова уповноважена з прав людей з інвалідністю.

Євген Чеглаков, Директор Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю.

Далі відбулись виступи закордонних колег на панельній дискусії **«Інклюзія на міжнародній арені: виклики сьогодення»,** під час якої поділились досвідом зарубіжні колеги:

Prof. dr. Ingrida Baranauskiene (Klaipeda University, Lithuania)

Are medical institutions tailored to a person's individual needs? / Чи пристосовані медичні заклади до індивідуальних потреб людини?



Prof.dr. Rita Vaičekauskait (Klaipeda University, Lithuania),

Jurgita Babarskien (LCC International University, Lithuania)

Young adults' experiences of sedentary lifestyle in relation to mental health during covid-19 pandemic / Психічне здоров'я маломобільних груп населення в умовах пандемії Covid-19

Lisle Kauffman, PhD, Manager supporting the Education of Children with Hearing Impairments at the Kansas City Public School (USA).

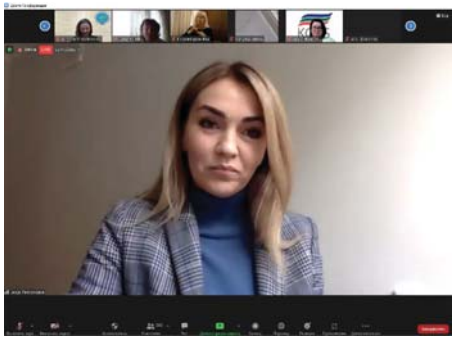
Implementing IEPs in the general education classroom, providing support to students with special needs in the general education classroom. Providing support to general education teachers, etc. / Впровадження індивідуального підходу в загальноосвітньому класі, надання підтримки учням з ООП у загальноосвітньому класі. Надання підтримки вчителям загальної освіти.

Ismail Hakk Kavurmac , Writer, Editor in Chief Bursa Lens, Founder and Member of the Bursa Branch of the Turkish Language and Literature Association (TDED) (Cekirge, Bursa, Turkey).

Current state and trends of inclusive education in Turkey / Сучасний стан та тенденції інклюзивної освіти в Туреччині.

Ketivan Margalitadze, Lawyer, Expert on inclusive policy, Expert on human rights, women's rights and children's rights (Georgia).

Legal aspects and innovative principles of implementation of inclusive approaches in public services and in the education system of Georgia / Правові аспекти та інноваційні принципи впровадження інклюзивних підходів у державні служби та в системі освіти Грузії.



Завершилось Пленарне засідання панельною дискусією: **«Кращі практики працевлаштування людей з інвалідністю»,** Модерували цю частину: Ганна Давиденко, доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової та міжнародної діяльності Університету «Україна» та Анастасія Базиленко, кандидатка психологічних наук, завідуюча кафедрою соціальної роботи та педагогіки Університету «Україна». Приєднались до засідання і висвітлили роботу у цьому напрямку фахівці державного і місцевого рівнів:

Леся Петрівська, Уповноважена Київської міськради з прав осіб з інвалідністю.

Роман Пилипенко, державний експерт з питань реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю Міністерства соціальної політики України.

Лариса Остролуцька, методист Київського міського центру соціальних служб.

Андрій Іванов, директор Києво-Святошинського центру зайнятості.

Софія Лавренюк, соціологиня, **Злата Єфіменко,** кінопродюсерка

Керівниці кроссекторального проєкту «На рівних»

Стіна з бар'єрів: працевлаштування людей з інвалідністю в України.

Оксана Вербовська, директор Київського міського Центру соціальної, професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю.

Людмила Новік, директор центру комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю Дарницького району міста Києва.

Ганна Туровець, лікар, старший викладач кафедри фізичної терапії, ерготерапії та фізичного виховання Університету «Україна».

Синдром Аспергера. Передумови продуктивної життєдіяльності.

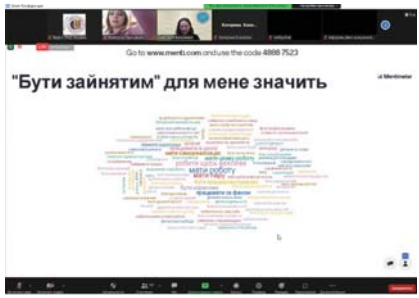
Владислав Малащенко, засновник соціального підприємства: «Good Bread from Good People».

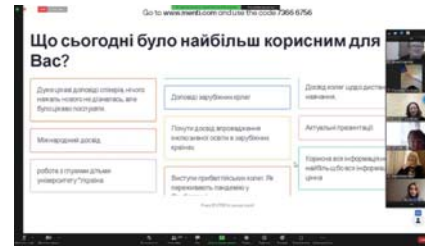
Ганна Кучинська, завідувач сектору активної підтримки безробітних Малинської міської філії Житомирського обласного центру зайнятості.

Проблеми і перспективи працевлаштування осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці — сучасний погляд.

Вікторія Терещенко, психолог відділення медико-соціальної реабілітації КНП «КЛ ПСИХІАТРІЯ».

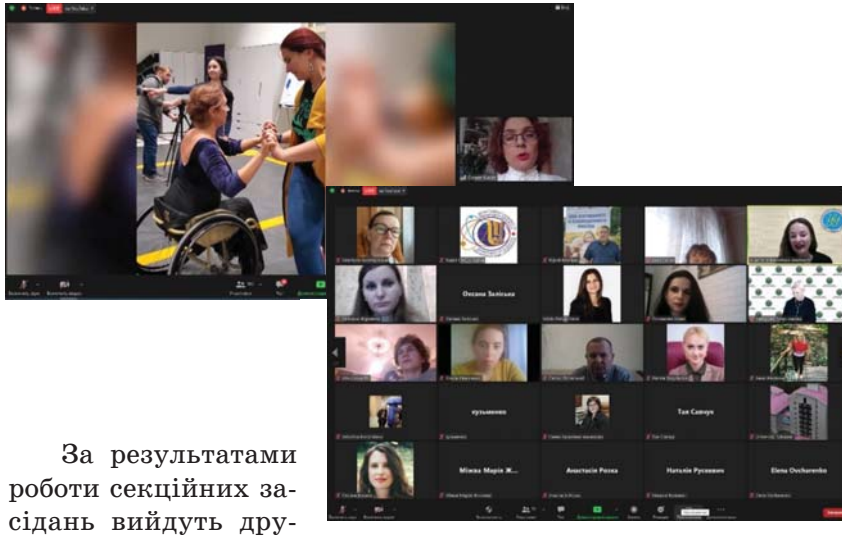
Досвід працевлаштування осіб з важкими психічними розладами відділення медико-соціальної реабілітації КНП «КЛ ПСИХІАТРІЯ».





25 листопада робота Конференції продовжилась секційними засіданнями в режимі онлайн, до яких приєдналось:

Назва секційного засідання	Кількість учасників online:
1. Освітня та соціальна інклюзія людей з інвалідністю: міждисциплінарний підхід. 2. Психолого-педагогічні основи професійного становлення та самореалізації молоді в інклюзивному освітньому середовищі. 3. Інклюзивне освітнє середовище Нової української школи. Онлайн-трансляція на YouTube: https://youtu.be/gx__4-yGBQQ (70 переглядів станом на 29.11.2021 р.)	80
4. Медична, фізична та спортивна реабілітація людей з інвалідністю. Онлайн-трансляція на YouTube: https://youtu.be/xVrDI5R5Pqs (91 перегляд станом на 29.11.2021 р.)	118
5. Актуальні проблеми працевлаштування людей з інвалідністю. 6. Правові та організаційні засади формування та розвитку інклюзивного освітнього середовища. Онлайн-трансляція на YouTube: ttps://youtu.be/x9Tyt3jhUrc (25 переглядів станом на 29.11.2021 р.)	52
7. Теоретичні та практичні засади використання інженерних технологій для розвитку інклюзивного освітнього середовища. 9. Наукові напрями дизайну безбар'єрного архітектурного середовища. Онлайн-трансляція на YouTube: https://youtu.be/hUM7F8Cy5xY (17 переглядів станом на 29.11.2021 р.)	119
8. Інформаційно-комунікаційні технології інклюзивного навчання. Онлайн-трансляція на YouTube: https://youtu.be/MEPlpZGy7JU (133 перегляди станом на 29.11.2021 р.)	61
Всього учасників:	430



За результатами роботи секційних засідань вийдуть друком збірники тез доповідей у декількох частинах, які нараховують близько **400 тез доповідей.**

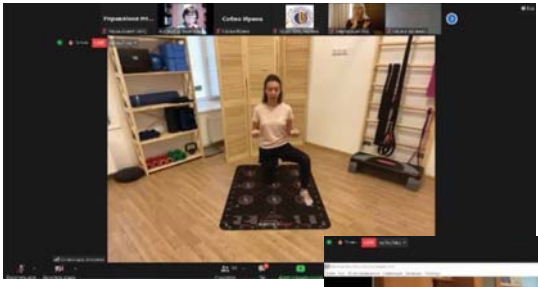
Під час секційних засідань було розглянуто доповіді здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, запрошених гостей, в тому числі — закордонних, та представників установ, які висвітлювали свою роботу та напрацювання в темах, визначених секційними засіданнями.

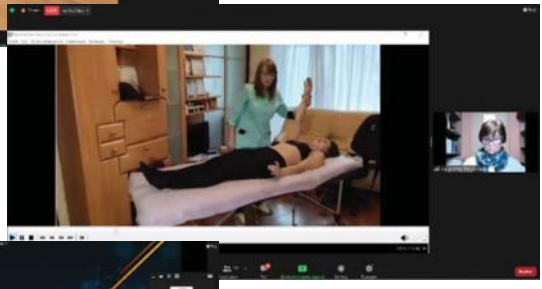
Загалом, за підрахунками з Пленарного засідання, Секційних засідань та учасників, які приєднались до онлайн-трансляцій: ми маємо аудиторію Конференції близько **1 100 осіб.**

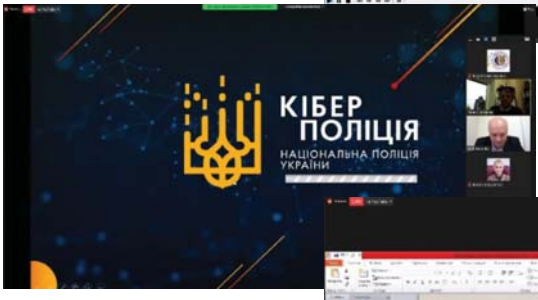
По завершенню Роботи Конференції Організаційним комітетом було видано **650** Сертифікатів учасників на 16 годин.

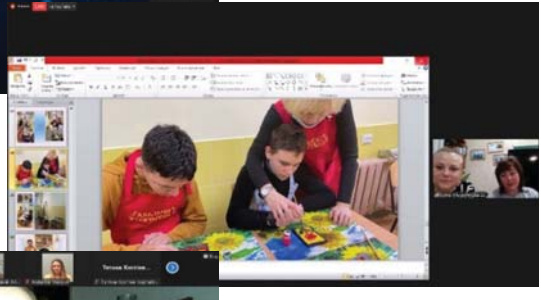
Загалом, коло учасників Конференції різноманітне — освітяни, народні депутати України, представники органів місцевого самоврядування, державної влади, бізнесу, соціального підприємництва, українських громадських організацій, ЗМІ та закордонних колег. І, варто зазначити, що такою міцною командою та потужною базою напрацювань, які зібрала і об'єднала Конференція — ми на вірному шляху до розбудови інклюзивного освітнього середовища.

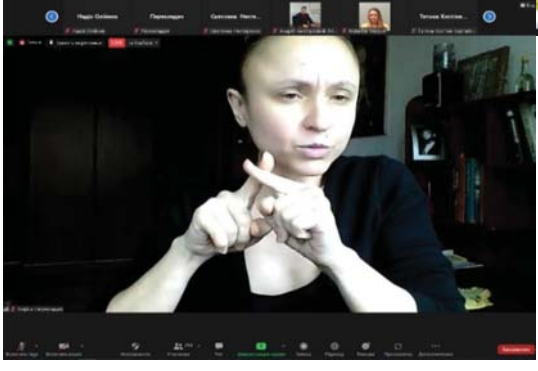
Організаційний комітет Університету «Україна»






КІБЕР
ПОЛІЦІЯ
НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ
УКРАЇНИ





ВІТАЛЬНЕ СЛОВО Таланчука П.М.

Петро Таланчук,
доктор технічних наук, професор, дійсний член Академії педагогічних наук України, заслужений діяч науки і техніки України, Президент Університету «Україна».
Petro Talanchuk,
Doctor of Technical Science, Professor, acting member of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, President of University "Ukraine".

«Вельмишановні колеги! Дорогі друзі — учасники XXI Міжнародної Конференції! Я щиро вітаю нас з цією подією і дозволю собі нагадати всім нам, що перша міжнародна Конференція «Актуальні проблеми виховання та навчання студентів із особливими потребами» (Перша назва) відбулась 17–18 травня 2000 року в Університеті «Україна». Під такою назвою вона проходила 18 разів і тільки з листопада 2019 року ми дещо осучаснили її назву, тому сьогодні вона звучить як «Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи та кращі практики».

Така завидна стабільність у тематиці протягом багатьох років, як і постійно наростаючий контингент учасників — представників вітчизняної освітянської спільноти, а це Міністерство освіти і науки України, Міністерство соціальної політики України, Київська міська державна адміністрація, Київська міська рада, Кабінет Міністрів України, Комітет Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, так і представників багатьох зарубіжних країн, зокрема — Посольства Литовської Республіки в Україні, республіки Германії, Пакистану, освітні заклади, наукові та державні установи, громадські організації, центри реабілітації, фонди, засоби масової інформації тощо, а також ціла плеяда розвинутих країн — США, Німеччина, Канада, Грузія, Великобританія, Франція, Нідерланди, Чехія, Польща, Литва, Киргизстан, Пакістан, Нігерія тощо. Особливо хочу відмітити, що в останні

5 років до підготовки і проведення нашої конференції дуже активно долучився Фонд ім. Фрідріха Еберта в Україні, за що ми дуже вдячні його директору Марселю Рьотігу. Дякуючи підтримці Фонду, цьогорічний захід забезпечено синхронним перекладом з англійської мови та розширеними можливостями платформи ZOOM.

На мій погляд, така стабільна тематика двох десятків конференцій і зростаючий склад солідних учасників може свідчити тільки про одне, що ця тематика є дуже актуальною і надзвичайно важливою для всього людства на шляху розбудови високої духовної світової цивілізації. Сказане підтверджується й наявною сьогодні надзвичайно важкою санітарно-епідеміологічною ситуацією всього людства, обумовленою пандемією COVID-19. Так, що шановні колеги, ми робили і будемо продовжувати робити стратегічні справи.

За 20 років взяло участь більше 6000 учасників. Цього року ми маємо 500 зареєстрованих учасників Конференції, зібрано 400 тез доповідей.

Знаковим стало те, що робота нашої конференції традиційно проводиться напередодні Міжнародного дня людей з інвалідністю.

Можна впевнено стверджувати, що народження та діяльність Університету «Україна» — важливе, оригінальне і цікаве явище в новітній історії України. Неможливо назвати багато прикладів, щоб інноваційна думка однієї людини сколихнула величезну громаду, яка долучилася до реалізації цієї ідеї. Університет «Україна» твориться десятками регіонів і сотнями людей з усієї України. Університет «Україна» — майже ровесник втретє відродженої української держави. Сьогодення слід визнати, що університет належить до потужних освітянських структур вищої освіти. За час свого буття заклад пройшов складний шлях від інтеграції до інклюзії. Саме ми були новаторами в упровадженні інклюзії у вищій школі України й досі — єдиний безбар'єрний інклюзивний заклад вищої освіти, в якому функціонують понад 100 спеціальностей різних рівнів кваліфікації, ліцензійний обсяг яких складає більше 13 тисяч осіб. За інтенсивністю роботи щодо

підготовки фахівців — студентів з інвалідністю, Університету «Україна» не має аналогів в Україні.

І справді, за 23 роки існування Університет «Україна» підготував більше 175,0 тисяч фахівців, у тому числі понад 11,0 тисяч з числа студентів з особливими освітніми потребами що складає біля 8% від загальної кількості студентів. Структурні підрозділи університету в усіх регіонах України включно з базовою структурою у м. Києві надають вищу освіту майже вісімстам студентам з інвалідністю.

Уявіть собі, шановні колеги, у скількох душах ми запалили вогники надії на краще життя, а можливо, й на щастя. Хіба на це можна жаліти зусилля і хіба це не може бути життєвою і святою професійно-особистісною дорогою життя для багатьох педагогів, науковців і вихователів? Нагородою цих зусиль був рекорд відмічений у Книзі Рекордів України, Категорія «Освіта» — найбільша кількість випускників з інвалідністю в Україні з окремого навчального закладу (№ 34/01–16579 від 07.12.18 р.).

На сьогодні в університеті діє комплексна система супроводу навчання студентів з інвалідністю. Ми маємо певні здобутки в забезпеченні архітектурної безбар'єрності нашого університетського містечка (пандуси, ліфти, звукові сигнали, позначки тощо), подоланні інформаційної бар'єрності навчального процесу, застосовуються технології вищої інклюзивної освіти, яке створює для всіх студентів з особливими освітніми потребами рівні можливості зі своїми колегами в доступі до освітніх програм і послуг університету, а також формування в студентів з інвалідністю навичок самостійного прийняття рішень, необхідних для всебічного персонального і професійного розвитку, зокрема зростання їхніх професійних, наукових, творчих та фізкультурно-спортивних здібностей.

Останнім часом інклюзію розглядають ширше, ніж просто забезпечення прав людини на освіту. Зокрема інклюзія — це політика і процес, що потребує змін у всіх сферах людського життя і є одним із багатьох аспектів покращення якості суспільства взагалі. Із введенням в суспільне життя людей терміну «соціальної моделі» пов'язане поняття «соціальна

інклюзія», яка передбачає залучення людини до активної діяльності в суспільному житті, що є необхідною умовою для всіх членів суспільства.

За 23 роки Університет «Україна» накопичив унікальний досвід організації навчально-виховного процесу в інклюзивному освітньому середовищі і готовий ділитися своїми напрацюваннями з громадськістю так само, як і ініціювати низку змін в організації освітнього процесу у вищій школі загалом, породжену наслідками пандемії COVID-19 та почути напрацювання інших науковців.

Переконаний, що учасники XXI міжнародної конференції глибоко проаналізують теоретико-методологічні та організаційні засади навчання та виховання людей з інвалідністю в інклюзивному просторі та віднайдуть нові конструктивні підходи до практичного вирішення нагальних освітянських і життєвих проблем людей з інвалідністю.

Тож, давайте розпочнемо нашу плідну роботу над розбудовою сучасного інклюзивного освітнього середовища!

Слава невтомним трудівникам грандіозної світової освітянської ниви!»

Учасників Конференції привітав також **Лукас Бьом,** Віцеконсул Посольства Німеччини в Києві:

«Для мене велика честь виступати на XXI конференції Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна». Цей університет є насправді видатним закладом, який діє за принципами інклюзивної освіти в Україні. Ці принципи на практиці створюють середовище, коли студенти та викладачі співпрацюють із задоволенням незважаючи на стан

здоров'я. Університет пропонує не тільки якісну освіту, а й реабілітацію та навчання для студентів та викладачів з інвалідністю. Також, той факт, що Університет працює дистанційно є дуже правильним на сьогоднішній день в час пандемії. Університет «Україна» є дійсно видатним, тому що в Україні, де близько 6% населення мають інвалідність, доступна вища освіта все ще рідкість для таких людей.

Послуги для людей з інвалідністю розвинені слабко, а іноді й не відповідають потребам людей з інвалідністю. Стосовно осіб з психосоціальними порушеннями, то більшість з них проживають далеко від рідних в стаціонарних закладах. За статистикою такого проживання Україна посідає перше місце порівняно з іншими країнами. Це питання розглядала моніторингова комісія з прав людини в Україні і, відповідно, оприлюднила у вересні у своїй останній доповіді факти щодо, відсутності належних соціальних послуг для людей з інвалідністю та підвищеного ризику бездомності для них.

Використання досвіду Університету «Україна» це позитивний шлях для впровадження інклюзивної освіти. Я також викладаю в університеті Берліна, і знаю, що Німеччина не ідеальна в контексті інклюзивної освіти. Для забезпечення доступу до історичних будівель Німеччина вимагає значних фінансових ресурсів. Однак Німеччина рухається у цьому напрямі, деякі мої колеги мають інвалідність, але вони змогли вивчитися в університеті.

Україна має великий потенціал щодо захисту прав людей з інвалідністю. Я пропагую інклюзивну освіту в Україні. Веду 3 проєкти, які фінансують практику з обміну досвідом в області інклюзивної освіти та передачу досвіду надання соціальних послуг між Україною та Німеччиною.

Я сподіваюсь, що ця конференція та Ваша співпраця з Фондом сприятиме підвищенню якості інклюзивної освіти в Україні, та кооперація між Німеччиною та Україною буде продовжуватися. З нетерпінням чекаю можливості відвідати ваш університет якнайшвидше».

Тетяна Баранцова,
урядова уповноважена з прав людей з інвалідністю.
Tetiana Barantsova,
Government Commissioner for the Rights of People with Disabilities.

Тетяна Баранцова, урядова уповноважена з прав людей з інвалідністю привітала учасників Конференції такими словами:

«Ми зараз з вами знаходимось у дуже складній ситуації для всіх сфер життя Людини. Зараз я кажу саме про людей з інвалідністю, дітей та молодь з інвалідністю. Звичайно ситуація, пов'язана з пандемією ускладнює отримання освіти. Я дуже багато спілкуюсь з батьками, з громадськими організаціями людей з інвалідністю, отримую багато інформації про те, наскільки важко дистанційна освіта дається саме дітям та молоді з інвалідністю. Я хотіла би наголосити на тому, що дистанційна освіта обов'язково повинна бути інклюзивною, повинна включати в себе всі аспекти, які нададуть можливість дітям та молоді з інвалідністю чи дорослим людям, які хочуть навчатися, але мають певні порушення (слух, зір), для того, щоб вони могли сприйняти ці дистанційні уроки. Ми дуже багато чуємо від батьків, що для дітей, які мають порушення слуху, вчителі говорять дистанційно, не враховуючи, що дитина не чує. Такі ж проблеми є, коли не враховується, що дитина має порушення зору і вчителі чи викладачі використовують презентації, які зовсім непотрібні цій дитині, а натомість їм потрібно проговорювати і чути. Я багато чую про те, що вчителі не всі йдуть на контакт і не надають дітям чи молоді можливості записувати на диктофон, щоб можна було краще зрозуміти чи прослухати, чи отримати допомогу від батьків. Це дуже важливий момент, адже ми повинні пристосовувати дистанційне навчання для всіх категорій населення. Також є категорії, які мають рухові обмеження, вони мають проблеми із координацією рухів, і можливо вони самі не можуть увімкнути комп'ютер, не можуть користуватись мишкою і т.ін. Треба враховувати, що їм потрібні помічники.

Також я хотіла б звернути нашу з вами увагу ще на одну категорію дітей — дітей, які знаходяться у будинках-інтернатах та мають інвалідність. Для нас головне, щоб дитина була у сім'ї, ми все для цього робимо, але на сьогодні дуже багато дітей отримують освіту саме в інтернатах. І я хотіла звернутись до вас з проханням, адже бачу кричущу нестачу фахівців, які могли б допомагати дітям освоювати знання. Можливо студенти могли би піти на практику, можливо залучити волонтерів. В деяких дитячих будинках катастрофічно не вистачає логопедів, дефектологів, корекційних педагогів, не вистачає того спілкування, яке відкриє дитині дорогу у світ і надасть бажання, можливість бути зайнятою.

Також звертаюсь до вас з інформацією ще про одну категорію. Діти, які мають статус сиріт і мають інвалідність дуже часто у 18 років потрапляють у геріатричні будинки (у будинки для людей похилого віку). і там все життя цих людей — молодих, талановитих, яскравих, таких, які мають усі правові можливості, начебто, як і ми, але насправді, вони не мають тих можливостей. І все їх життя зосереджується на тому, щоб поїсти, десь знайти якусь розвагу, залучитись до якогось дозвілля. Ані про навчання, ані про середню чи вищу освіту, навіть не йде мова.

Ми повинні робити все, щоб молоді люди, які можуть і хочуть навчатися, навчалися. Хтось — в центрах реабілітації отримував свою спеціальність, а хтось — і в університетах. Прошу вас звернути увагу на це, адже за освітою — майбутнє. І треба зрозуміти, що майже 15% людей у світі, з інвалідністю, це дуже велика частина. Ці 15% людей можуть мати освіту, хто в якій мірі може її засвоїти, але велика кількість з них можуть бути зайняті, конкурентоздатні, і це залежить тільки від нас з вами.

Ми пропонували до обговорення на найвищому рівні: вивчення потреб дітей з ООП у сучасній техніці (комп'ютер, планшет, телефон) для організації дистанційного навчання, розробку механізму забезпечення дітей з ООП сучасною технікою, розробку навчальних курсів для педагогів, які працюють з дітьми з ООП щодо дистанційного навчання, розробку

механізму надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, проведення оцінки доступності для дітей з ООП онлайн-платформ, що рекомендовані для навчання, відеоуроків, електронних включень тощо. Завдяки втручанню нашого Офісу в Типовому положенні про будинок-інтернат для громадян похилого віку та осіб з інвалідністю з'явилась норма, що підопічні, які постійно проживають в інтернаті, можуть тимчасово вибувати з інтернату у разі, якщо у Індивідуальній програмі реабілітації передбачено можливість отримання освітніх послуг. Раніше такого не було. Також ми висловили офіційну позицію щодо необхідності доопрацювання проєктів Національної стратегії розвитку інклюзивної освіти на 2020–2030 рр. та проєкту Плану заходів з реалізації Національної стратегії розвитку інклюзивної освіти на 2020–2030 рр. Опрацювавши проєкт розпорядження Кабінету Міністрів України про затвердження Концепції державної цільової соціальної програми з відновлення та розбудови мережі гуртожитків для проживання студентів ЗВО на 2021–2025 рр. я в першу чергу звернула увагу на необхідність комплексного розуміння питання доступності, бо в документі доступність ототожнювалась виключно з будівництвом пандусів. За результатами опрацювання проєкту Постанови Кабінету Міністрів України питання Єдиного державного веб-порталу освіти, я звернула увагу на те, що мова повинна йти не лише про доступні інтерфейси, а вимогам доступності мають відповідати і всі складові порталу. Також я запропонувала робити посилання на офіційний Стандарт, що регулює питання доступності веб-контенту, що унеможливлює різне розуміння питань доступності. Також наголосила, що окрім дотримання відповідного Стандарту є вкрай важливим і проведення моніторингу дотримання стандартів».

Євген Чеглаков,
Директор Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю.
Yevgen Cheglakov,
Director of the Fund for Social Support for People with Disabilities.

Євген Чеглаков, Директор Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, зазначив:

«Я впевнений, що кожна людина, кожен з нас, незалежно від обмежень, незалежно від віку — навчаються все своє життя. Хто вдома, хто в освітніх закладах, це залежить від того, наскільки у людини є доступ до освіти. Від доступності залежить якість цього навчання. Я впевнений, що кожен з нас хотів би жити у безбар'єрному середовищі і мені здається, що всі напрацювання, які обговорюються на Конференції, ще на крок наблизять нас до цієї мети. Я хочу підтвердити підтримку Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на всі ці напрацювання і те, що Фонд відкритий до співпраці».

НЕЗАЛЕЖНЕ ЖИТТЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Міжнародні правові документи наголошують на створені умов державами-учасницями реалізації *права на працю і зайнятість* особами з інвалідністю. Право на працю і зайнятість є соціальними детермінантами здоров'я. Робота — це засіб заробітку на життя, шлях до економічної незалежності і участі в житті громади. Реальна ситуація свідчить про низький рівень участі на ринку праці осіб з інвалідністю; залучення їх на низькооплачувані роботи, що призводить до бідності і маргіналізації осіб з інвалідністю.

Перешкодами для ефективного працевлаштування є дискримінація, стигматизація, відсутність житла, відсутність доступного транспорту, відмова в освіті чи професійній підготовці. Перешкоди до працевлаштування має вивчати кожний регіон України, щоб розробляти ефективні програми працевлаштування й зайнятості осіб з інвалідністю. Разом з тим, в Україні розроблено *нормативне забезпечення з* питань працевлаштування осіб з інвалідністю; спостерігається *різноманіття проектів з працевлаштування і професійної підготовки осіб з інвалідністю* як за міжнародні кошти, так і за національні, регіональні, місцеві; на виконання завдань працевлаштування осіб з інвалідністю створено *державні і комунальні організації* (центри зайнятості, центри професійної та трудової реабілітації, трудові майстерні); *програми і заходи з профорієнтації дітей* в межах діяльності здійснюють комунальні заклади (загальноосвітні школи, палаци дітей та юнацтва/будинки дитячої творчості, центри соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями) та в громадських організаціях; з'являються *приватні заклади* (майстерні, кав'ярні, пекарні тощо); розгортають роботу *приватний і соціально-орієнтований бізнес*. На сучасному етапі деякі проєкти з професійної підготовки та працевлаштування осіб з інвалідністю закриваються через відсутність запиту серед людей з інвалідністю. Всі ці елементи не об'єднані в єдину систему.

Марія Мезенцева,
Народний депутат України, Заступник голови Комітету, голова підкомітету з питань наближення законодавства України до законодавства ЄС Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу, Керівник Постійної делегації у Парламентській асамблеї Ради Європи.

Maria Mezentseva,
MP, People's Deputy of Ukraine, Deputy Chairperson of the Committee, Chairperson of the Subcommittee on Approximation of Ukrainian legislation to EU Legislation of the Verkhovna Rada Committee on Ukraine's Integration into the European Union, Head of a Permanent Delegation to the Parliamentary Assembly of the Council of Europe.

Марія Мезенцева, Народний депутат України, Заступник голови Комітету, голова підкомітету з питань наближення законодавства України до законодавства ЄС Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу, Керівник Постійної делегації у Парламентській асамблеї Ради Європи, зазначила:

«Сьогодні наша дискусія є інклюзивною, оскільки у ній беруть участь очільники посольств інших країн, освітяни, депутати. У моєму житті трапилось так, що через певні обставини мені довелось навчатись заново ходити. В цей час, коли я стала людиною, яка не може просто вийти в магазин через необхідність користуватись милицями, для мене як для людини яка працює з людьми, ще більш актуальними стали проблеми людей з інвалідністю в Україні. Я почала задумуватись про стратегію і розробляти дієві механізми створення доступного середовища. І ось, нарешті, у 2021 році було затверджено документ, який роз'яснює поняття безбар'єрності та рівності усіх людей. Це спричинило розвиток стратегії безбар'єрності на рівні міністерств і на рівні першої леді. Дуже приємно спостерігати за розбудовою інфраструктури інших громад, зручності та доступності послуг у ЦНАПах, навіть на лінії розмежування з Кримом, Донецьком та Луганськом. Дуже важливим є введення в навчальний процес шкіл інформування та поширення спільних пріоритетів та цінностей. Адже у школах і досі наявний булінг до людей з інвалідністю. Мені здається, що нашу відповідальність потрібно прописувати на законодавчому та виконавчому рівнях, але при цьому

необхідно дослухатися до освітян та людей, які на практиці мають знання та вміння у роботі з цією категорією населення. Потрібно працювати більше з центрами реабілітації, а це вже питання до народних депутатів, які працюють з бюджетними програмами із залученням соціальних фондів. Я це кажу як людина, яка вчора відвідала онкологічний центр і побачила як стару будівлю центру перебудовують для забезпечення безбар'єрності. Досі у нас є лікарні, в яких на 4-ий поверх треба йти пішки. Освіта і просвітництво є ключем до розвитку суспільства і все починається з молодшого покоління, бо саме воно скоро буде голосувати на виборах, його треба підтримувати, бо це майбутнє!»

Лариса Остролуцька,
методист Київського міського центру соціальних служб.
Larysa Ostrolutska,
Methodist of the Kyiv City Center for Social Services.

На нашу думку, питання працевлаштування осіб з інвалідністю є комплексним. Важливу роль у цих процесах відіграє сім'я, в якій виховується дитина з інвалідністю і сама особа з інвалідністю. Сім'я — перше соціальне середовище, в якому розвивається дитина з інвалідністю. Якщо сім'я отримала підтримку або має достатньо ресурсу для виховання дитини з інвалідністю, вона *виховує самостійність дитини* (прийняття рішень; самообслуговування тощо); має *режим дня, тижня, року* (управління і орієнтація у часі); здійснює *трудове виховання* (залучення до господарської діяльності, доручення в сім'ї); *соціалізує* дитину (родичі, друзі сім'ї, сусіди як гості в домі з відвідування інших сімей, друзі-ровесники та ін.); допомагають з *самовизначенням* (хто я, що я хочу, про що мрію, мої інтереси, таланти, що можу, що не можу, ким хочу стати). Якщо дитина не отримала досвід самостійності і самовизначення спеціальні проєкти і програми у молодіжному віці не будуть мати бажану ефективність.

Питання самостійності дітей, молоді, осіб з інвалідністю є ключовим в процесах працевлаштування. Процеси соціалізації дітей відбуваються за схемою: в дитинстві, залежність від дорослих; в часи професійної підготовки, студентства молода особа набуває досвіду незалежності (планування режиму життя/часу, прийняття рішень, управління фінансами, стосунки); в дорослому віці особа набуває досвіду взаємозалежних стосунків. У осіб з інвалідністю час незалежності може не настати ні в юнацькому віці, ні в дорослому. Батьки, спеціалісти вирішують за особу з інвалідністю, позбавляючи її активного самостійного життя.

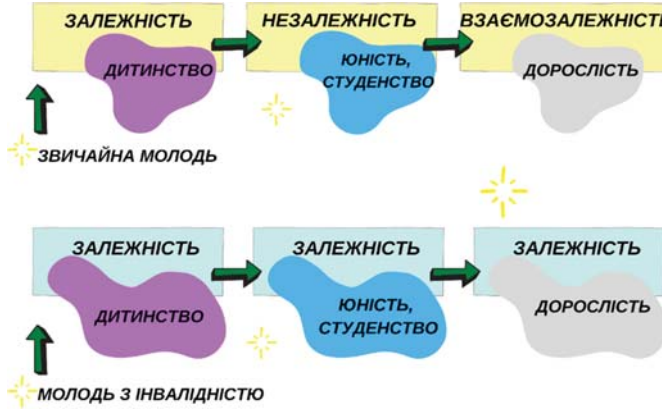


Рис. 1.1. Етапи набуття самостійності молоді з інвалідністю

У 2015 році Київський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в рамках XXIV Київського міського фестивалю творчості дітей та молоді з інвалідністю «Повіримо у себе» провів круглий стіл «Від творчості до професії», в якому взяли участь молодь з інвалідністю, науковці, державні службовці, соціальні працівники, спеціалісти проєктів з працевлаштування, роботодавці та ЗМІ. Організаторами круглого столу були визначені такі складні чинники проблем працевлаштування молоді з інвалідністю:

– економічно нестабільна ситуація ще більше погіршила стан молоді у сфері працевлаштування, особливо молоді, що живе в складних життєвих обставинах, молоді з інвалідністю;

– європейські вчені вивели термін «гістерезис», сутність якого полягає у тому, що досвід довготривалого безробіття в період становлення молодої людини залишає глибокі сліди. Також ця ситуація впливає на суспільство загалом, оскільки воно вимушене реагувати на зростання соціальних проблем, збільшення попиту на надання пільг та зміни робочої сили;

– зниження довгострокової конкурентоспроможності європейської молоді на ринку праці зумовлено такими факторами: демографічне старіння суспільства, глобалізація, розширення масштабів та географії конкуренції, розвиток знань та швидкі технологічні зміни;

– вихід молоді на ринок праці відбувається пізніше, оскільки молоді люди навчаються довше та також не можуть знайти роботу одразу після закінчення навчання. Тому перехід від залежного дитинства до незалежного дорослого життя відбувається пізніше;

– більшість молоді має так звану «бідну роботу», яка є ненадійною та дохід від якої не дає гідних можливостей;

– висока нестабільність робочого місця (робота за договором, часткова зайнятість, недекларована робота);

– є група молоді, що має так званий «статус нуль»: вона не навчається, не працює і не зареєстрована у Центрах зайнятості. Причинами є: бар'єри оточуючого середовища, низька довіра до державних структур, негативний досвід співпраці з державними/комунальними відомствами, альтернативний заробіток (недекларована робота);

– низька мотивація молоді з інвалідності до саморозвитку, обізнаності та відстоювання своїх прав;

– відсутність наукових досліджень щодо зайнятості молоді з інвалідністю. Недостатня взаємодія між науковцями, державними службовцями та практиками, що працюють з молоддю;

– молодь більше сприймається як об'єкт молодіжної політики ніж як суб'єкт і ті, хто може приймати і приймає рішення;

– молодь з інвалідністю негативно представлена в засобах масової інформації. Вона зазвичай асоціюється з жебраками, покинутими долею або героями, що рятують світ своїм прикладом.

У процесі підготовки до круглого столу було проведене онлайн-опитування молоді з інвалідністю з актуальних питань працевлаштування, в якому взяло участь 30 осіб від 23 до 30 років, з них — 17 осіб жіночої статі, 13 — чоловічої; 13 осіб і групи інвалідності, 9 осіб II групи інвалідності, 8 осіб III групи інвалідності. Результати дослідження є дуже цікавими. Так, на питання про те, Чи вважають молоді люди себе «малошансовою» молоддю?, відповіді респондентів розподілилися таким чином: не ототожнюють себе з «малошансовою» молоддю найбільша частина опитуваних: 15 осіб; ототожнюють — 10 осіб. Вони вважають основними причинами цього: наявність інвалідності; відсутність державного забезпечення роботодавців для створення умов повноцінної роботи для людей з інвалідністю; неможливість працювати повний робочий день. Ті, хто не вважають себе «малошансовою» молоддю вважають, що шанси у них забирають зовнішні чинники: роботодавці не хочуть давати робоче місце через наявність непрацюючої групи **(зауваж. автора: молодь не обізнана в тому, що немає неробочої групи);** відсутність відповідних умов праці; відсутність умов для самовираження; проблеми з транспортом та відсутність засобу пересування (електровізку).

З-поміж важливих чинників мотивації для працевлаштування респонденти зазначили: підвищення матеріальної незалежності (21 особа), можливість реалізувати себе (16 осіб), набути досвід (11 осіб), спілкування з людьми (6 осіб). Критеріями вибору робочого місця на першому місці опитувані зазначили розмір заробітної платні (12 осіб), на другому — доступне робоче місце (10 осіб), на третьому — колектив (7 осіб), далі — зміст роботи та можливість розвитку (6 осіб), можливість вільно добиратись до роботи (4 особи). Ці чинники важливо вивчати при плануванні програм працевлаштування осіб з інвалідністю, послуговуючись у цьому процесі принципом всесвітнього руху осіб з інвалідністю за незалежне життя «не робіть для нас без нас».

Від сьогоднішнього працівника вимагають мобільності, здатності адаптуватись до різкої зміни умов життя, професій та культурного середовища, володіння іноземними мовами та навичками міжкультурного спілкування. На запитання «Чи готові

ви отримати нову професію, щоб відповідати вимогам часу та роботодавців?» 20 осіб відповіли «так», 8 — «ні», двоє обрали варіант — «важко відповісти». Тобто, молодь з інвалідністю готова до розвитку і готова бути гнучкою в умовах змін.

Під час роботи круглого столу «Від творчості до професії» учасники наголошували на важливості:

– навчання протягом життя (важливості неформальної освіти в розвитку молодої людини, розвитку Soft Skills та підвищення можливостей для працевлаштування);

– можливості заробляти (перехід від залежного життя / дитинства до незалежного дорослого життя);

– можливості брати відповідальність за власне життя, бути готовим до змін і мобільності;

– можливості розвивати в собі компетентнісний підхід (знання, навички, ставлення) і вміння самонавчатись та займатись саморозвитком;

– можливості розвивати молодіжну підприємницьку діяльність (створювати власне робоче місце).

Учасники круглого столу звернули увагу на якість стосунків молодих людей з фахівцями, які працюють з молоддю і для молоді. Основними складовими цих взаємовідносин вони вважають: повагу до думки молодих людей, уникання навішування ярликів, встановлення довіри. Деякі позитивні зміни щодо працевлаштування молоді з інвалідністю відбулися завдяки діяльності організацій, членами яких є люди, молодь з інвалідністю. Даний досвід надихає молодь з інвалідністю до активних дій. Важливо залучати до позитивних змін політиків, заохочувати людей з інвалідністю до молодіжної підприємницької діяльності. Необхідно визнати, що цілісний та довготерміновий підхід щодо включення молоді з інвалідністю, кращий ніж сподівання на швидкі результати (варто залучати молодь з інвалідністю до прийняття рішень). Важливою є взаємодія між наукою, соціальною та молодіжною роботою, державною політикою та ринком праці.

Питання працевлаштування молоді і осіб з інвалідністю на сучасному етапі розвитку України потребують комплексного підходу, який містить:

– *створення системи послуг для сімей*, які виховують дітей з інвалідністю має розширитись на всі сім'ї (не тільки на сім'ї у складних життєвих обставинах). Кожен член сім'ї потребує інформаційної і психологічної підтримки при отриманні діагнозу, складанні маршруту дитини, вихованні дитини, соціалізації, профорієнтації тощо. Така допомога потрібна при проходженні кожного з циклів сім'ї. Для задоволення цих потреб потрібні підготовлені фахівці і спеціалісти з профорієнтації дітей з інвалідністю;

– *формування самостійності дитини з інвалідністю* має стати метою всіх організацій і інституцій, які працюють з дитиною і сім'єю (для цього необхідно формувати відповідальність за власне життя; підтримувати прийняття власних рішень; допомогти пройти шлях від залежності до незалежності тощо); роль людини з інвалідністю в питаннях працевлаштування має стати центральною;

– розробку *методичного забезпечення* профорієнтаційної діяльності дітей та підлітків з інвалідністю та працевлаштування осіб з інвалідністю;

– проведення *досліджень* з питань профорієнтації і працевлаштування;

– *залучення осіб з інвалідністю і громадських організацій осіб з інвалідністю* до планування програм працевлаштування в громаді, області, на регіональному і національному рівнях;

– презентацію *кращого досвіду* (публікації описів проєктів, моделей і успішних кейсів);

– *моніторинг і оцінку процесу* профорієнтації і працевлаштування осіб з інвалідністю, утворення нормативної бази і внесення змін за результатами моніторингу.

Вікторія Терещенко,
психолог відділення медико-соціальної реабілітації
КНП "КЛ ПСИХІАТРІЯ".
Victoria Tereshchenko,
Psychologist of the Department of Medical and Social Rehabilitation
of the Municipal Non-Profit Enterprise
"Clinical Hospital Psychiatry" .

Комплексно осягнути різні аспекти проблеми працевлаштування людей з інвалідністю, допоможе унікальний досвід осіб з важкими психічними розладами відділення медико-соціальної реабілітації КНП «КЛ ПСИХІАТРІЯ», яким ділилася **Вікторія Терещенко,** психолог відділення медико-соціальної реабілітації КНП «КЛ ПСИХІАТРІЯ»

«Психосоціальна терапія є невід'ємною частиною сучасної концепції надання психіатричної допомоги особам, які мають дуже важкі і хронічні психічні розлади, з якими ми працюємо. В останні роки ця поблема в нашій країні набула значної актуальності і наш Центр стикнувся з багатьма негативними ситуаціями, пов'язаними з відмінністю законодавчих нормативів і реальними вимогами практики.

Наші клієнти мають величезні труднощі з працевлаштуванням з різних причин: від особливостей мотиваційної сфери, а мотивацію вони гублять з кожним загостренням, з кожним потраплянням у лікарню, взагалі через свою хворобу, і до небажання працювати з ними, до негативного ставлення працедавців. Є така стигма у суспільстві, коли роботодавець дуже боїться і не розуміє, що робити з людиною з психічними порушеннями, яка може за певних обставин потенційно бути неадекватною. Ми на це звертаємо дуже велику увагу і ми їх до цього готуємо. Крім того, що ми займаємось реабілітацією, працюючи з потребами, з труднощами, з відновленням втрачених навичок, також ми готуємо людину до працевлаштування.

Держава запропонувала нам круглі столи з громадськими організаціями та соціальними партнерами на тему «Проблеми працевлаштування молоді з інвалідністю», де ми отримали

дуже багато інформації, де було дуже багато спікерів, які говорили правильні речі, які говорили про те, що будь яка людина з інвалідністю має право працювати, працювати в особливих умовах, які їй повинні бути надані. Ми поспілкувались з різними центрами, наприклад, ми здебільшого працюємо з людьми з шизофренією, а є ще багато інших психічних розладів, при яких також люди можуть працювати, можуть бути корисними для себе і для суспільства. Після такого обміну досвідом, ми з оптимізмом пішли до Центрів зайнятості, почали спілкуватись з нашими клієнтами про те, що вони повинні звертатись. Що ми можемо їм допомогти звернутись. І коли ми відкрили сайти вакансій, ми майже кругом побачили обмеження: робота для людей II, III групи, окрім людей з ментальною інвалідністю. Це якраз наша категорія клієнтів, і ми стикнулись з тим, коли нас реально бояться брати. Проте ми не зупинились. За допомогою наших соціальних працівників, за допомогою тих, хто веде випадки протягом всього реабілітаційного процесу, ми мотивували клієнтів все ж ходити до Центрів і питати.

Ми зіткнулися з розгубленістю, наляканістю працівників, з небажанням брати відповідальність за те, що вони зараз направлять людину на робоче місце, а там щось станеться. Часто відмовляли. Але було таке, коли казали «ну добре, ми можемо покласти Вашу трудову книжку і Ви просто будете отримувати за це 1500 грн.». Але ж наша ціль інша, наша ціль — соціалізація, зменшення загострень, наша ціль — навчити людей, які працюють з категорією наших клієнтів правильно давати інструкцію про те, що робити з такою людиною у різних ситуаціях. Тому що це дійсно особлива категорія. Розуміючи ці проблеми, ми створили на базі нашого Центру програму «Захищене робоче місце», яка є стартовим майданчиком для подальшого працевлаштування. Тут людина може себе реалізувати ще до того як пройде реабілітаційний процес, може зайняти певне робоче місце, наприклад на базі нашого Центру це санітар, санітарка з функціями — допомогти прибрати в приміщенні, на вулиці, сходити за певними засобами. Вони за це отримували певну заробітню плату та

за допомогою нас вирішували певні проблеми, з якими вони могли стикнутися на реальному робочому місці — конфліктні ситуації, неякісне виконання, незавершені завдання, реакція на зауваження, оскільки вони дуже по-різному реагують.

Працівники нашого Центру написали проєкт, змістом якого була реабілітація і працевлаштування, але ідея була: набрати конкретний штат соціальних працівників, які були б навчені працювати з нашими клієнтами, супроводжувати їх на робочому місці, бути людьми, що підтримують. Цей проєкт був покликаний дати можливість особам з психічними розладами відновити активність у суспільстві, стати його повноцінними членами, вести більш здоровий спосіб життя. Завдяки цьому покращити взаємодію з лікарями, тому що коли людина відсторонена від соціуму, їй важко, а так вона вже вміє спілкуватися. Але цей проєкт не пройшов конкурсний відбір, не дуже цікавою виявилась сфера психіатрії і реабілітації та працевлаштування в психіатрії.

Тоді ми зробили тренінг «Кафе», де кожен наш клієнт працював на будь якій посаді: кухар, помічник кухаря, офіцант і прибиральник. І вони постійно змінювались. У нас була така ж мета: навчити їх працювати в трудовому колективі, взаємодіяти, вирішувати різні міжособистісні питання, проблеми і конфліктні ситуації. Це все відбувалось за допомогою тренерів, психологів, соціальних працівників. І ось, людина проходить курс, або навіть два, йде на підвищення, стає адміністратором, але ж треба рухатись в життя далі, не можна закриватись у стінах лікарні. Врешті співробітники Центру ходили по магазинам, депо. Звертались кругом з проханням допомогти, роз'яснювали те, що у разі працевлаштування при людині з інвалідністю буде супроводжуюча людина, що працедавець буде знати, що з людиною відбувається. В ракурсі реабілітації нашою головною ціллю є мінімізація загострень, щоб людина була в контакті з лікарем, щоб приймала підтримуюче лікування, щоб вона не лякала людей, щоб була стабільною. Ми цьому вчимо. Немає такого, що від нас людина йде на роботу і через місяць має загострення. Є випадок, коли хлопець до 8 разів на рік потрапляв у лікарню, а зараз він вже 3 роки

не потрапляє і працює кухарем у пабі. Ми зібрали свій круглий стіл, на який запросили громадські організації, соціальні служби, де ми розповіли хто ми, як працюємо, яка наша концепція, чого ми досягаємо з клієнтами і чому ми пропонуємо їх працевлаштовувати.

Після цього з нами зв'язалось керівництво одного кафе, якого на жаль зараз немає, бо локдаун вніс свої корективи у роботу таких закладів. Проте три роки наші клієнти працювали у кафе, отримували заробітню плату, соціальний пакет, офіційне працевлаштування з врахуванням усіх законодавчих нормативів — тривалості робочого часу, тижня, із врахуванням висновків МСЕК. Також наші клієнти працювали у пекарні, у банку, у взуттєвому магазині, прибиральниками на зупинках — у тих закладах, де ми змогли донести інформацію. Часто людей з ментальною інвалідністю, з психічними порушеннями стигматизують лікарі, родичі, знайомі, кажуть що їм працювати непотрібно і не можна, що їм потрібні тільки ліки. Ця стигматизація пов'язана не лише з працевлаштуванням, а й із створенням сімей і з реалізацією у інших сферах життя».

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, ВИМОГИ, ВИГОДИ ТА ЗАОХОЧЕННЯ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Леся Петрівська,
Уповноважена Київської міськради з прав осіб з інвалідністю.
Lesia Petrivska,
Commissioner of the Kyiv City Council for the Rights of People with Disabilities.

Леся Петрівська, Уповноважена Київської міськради з прав осіб з інвалідністю, яка розпочинала дану панель, зазначила:

«Переконана, що проведення таких заходів із залученням широкого кола міжнародних і вітчизняних фахівців сприятиме якомога швидшому вирішенню проблем людей з інвалідністю. Обмін досвідом, думками та кращими практиками — завжди корисний для усіх задіяних у захисті прав!

Цього року я маю честь брати участь в конференції як Уповноважена Київської міської ради з прав осіб з інвалідністю. Це нова посада, заснована у столиці на початку цього року задля забезпечення прав і законних інтересів осіб з інвалідністю в Києві.

Участь в секції «Кращі практики працевлаштування людей з інвалідністю», дуже цікава і важлива для мене! Оскільки реалізація людьми з інвалідністю конституційного права на працю залежить від багатьох чинників. Я би навіть сказала, від найбільшої кількості чинників, порівняно з іншими правами.

Зокрема, для того, щоб людина з інвалідністю працевлаштувалась повинні бути ліквідовані або, щонайменше, знівельовані фізичні (в тому числі транспортні), інформаційні, цифрові, освітні, економічні та соціальні бар'єри.

Так, без доступної архітектури, без доступного транспорту, без цифрової та інформаційної доступності не потрапиш у заклад освіти. Відповідно — не здобудеш належну освіту. А без освіти — не працевлаштуєшся та не станеш економічно незалежним.

На жаль, в Україні проблема починається ще задовго до доступу до робочого місця. Варто почати ще з обліку працюючих людей з інвалідністю, а точніше — з його відсутності. Є дані Пенсійного фонду України, є дані Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю щодо чисельності працюючих осіб з інвалідністю. Пенсійний фонд подає 35% працюючих осіб з інвалідністю, Фонд соціального захисту — 16%. При цьому обидва алгоритми збору таких даних є недосконалими. Нам потрібна єдина більш-менш об'єктивна статистика.

Доречі, якщо в нас справді 35% працюючих осіб з інвалідністю, то цей показник є ідентичним до показників деяких європейських країн та США.

Я передбачаю, що багато хто подумав, що в нас працюють не люди з інвалідністю, а їхні трудові книжки. Так, погоджусь, що є така проблема і з нею варто боротися. Потрібно працювати інформаційно з самими людьми з інвалідністю. Але, попри це, в України 100 тис. осіб з інвалідністю займається підприємницькою діяльністю!

В Україні як і в багатьох країнах світу на законодавчому рівні для роботодавців закріплене обов'язкове виконання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю — 4% від штату. Роботодавці, які не забезпечили виконання такого нормативу повинні сплатити до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю штраф. Ці кошти мають спрямовуватись на заходи із працевлаштування та реабілітації осіб з інвалідністю.

Впродовж січня-жовтня 2021 р. інспекторами праці проведено 819 перевірок роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Перевірено 620 працедавців, в тому числі 14 бюджетних організацій. За результатами перевірок встановлено 192 порушення, з яких найбільша кількість порушень — щодо працевлаштування людей з інвалідністю. З них — 40 не зареєстровані у відділеннях ФСЗІ, а 54 — не виконали нормативи робочих місць для осіб з інвалідністю.

Тобто: не всі роботодавці реєструються у Фонді соціального захисту осіб з інвалідністю, не всі виконують норматив, не всі з них сплачують санкції. Крім того, кошти, що надійшли

від роботодавців, практично не спрямовуються на заходи із працевлаштування осіб з інвалідністю.

Показник кількості осіб з інвалідністю, які працевлаштовані за сприяння Державної служби зайнятості, у 2020–2021 роках залишається на рівні 18% від загальної кількості осіб з інвалідністю, які мають статус безробітних.

Разом із тим, тут я б хотіла зазначити, що в світі є 2 системи сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю. Перша — це антидискримінаційне законодавство. Друга — система квот (нормативів), яка є у нас і в багатьох країнах світу.

Перший варіант «антидискримінаційне законодавство» можливий лише за наявності належного функціонування судової системи та інклюзивного навчання. Це варіант, коли людина з інвалідністю по суті на рівних конкурує на ринку праці із іншими. Зрозуміло, що у такому разі людина з інвалідністю повинна мати належну освіту, а у випадку її дискримінації за ознакою інвалідності — змогу оскаржити відмову у прийнятті на роботу та захистити свої права у суді.

Я мрію, щоб саме такий варіант колись запрацював в Україні! Але, на жаль, наразі ця ідея виглядає утопічно в українських реаліях. Втім ми маємо усі шанси зробити ефективним механізм нормативів.

Тут яскравим прикладом ефективності може бути досвід Польщі. Там внески на працевлаштування людей з інвалідністю є обов'язковими, від їх сплати неможливо ухилитися, а польський фонд, який акумулює відповідні кошти, розпоряджається понад мільярдом євро на рік. За ці кошти фінансується багато програм із працевлаштування та реабілітації осіб з інвалідністю. Нам давно необхідно вивчити цей досвід і запровадити аналогічні механізми у нас».

Роман Пилипенко,
державний експерт з питань реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю Міністерства соціальної політики України.
Roman Pylypenko,
State Expert on Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities Ministry of Social Policy of Ukraine.

Роман Пилипенко, державний експерт з питань реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю Міністерства соціальної політики України, зазначив:

«Для мене честь, я вже восьмий раз беру участь у даній Конференції. Дуже важливо, що у конференції беруть участь не лише теоретики, а все більше практиків. Тому що реальне впровадження Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, Європейської соціальної хартії, та ін. нормативних документів — відбувається в тому числі завдяки вам, адже практика є практика. Тема зайнятості осіб з інвалідністю є однією з найбільш актуальних, болючих та дискусійних. Статистичні дані, наведені Лесею Петрівською були станом на 1 січня 2021 р., тобто за 2020 р., я трохи підкорегую, бо вже маю дані за Іше півріччя 2021 р. Це моніторингові дані Пенсійного Фонду, які виведені за рахунок того, що працюючі люди з інвалідністю платять пільговий ЄСВ. Кількість людей з інвалідністю старше 18 років у нас складає 2,5 млн. осіб. Кількість працюючих з них — 818 500 осіб, або 32,5%. Якщо брати кількість осіб з інвалідністю працездатного віку, тобто від 18 років до 60 років, цей показник складає 2,3 млн. осіб, із них працює лише 600 тис. осіб з інвалідністю, або 26%. Тобто, майже 1 млн. 700 тис. осіб з інвалідністю працездатного віку не працюють. Нам є над чим працювати! а тепер переходимо до ситуації, пов'язаної з законодавством. У нас застарілі норми законодавства, базовий закон «Про основи соціального захисту осіб з інвалідністю», який регламентує всі правила, необхідно терміново змінювати! Чому? Так, маємо систему квотування, вона європейська, ще поки діє, але з кожним

роком все гірше й гірше. Деякі моменти пов'язані з правовими колізіями, тому що певні акти законодавства змінилися. За останні 15 років дуже багато чого змінилося здебільшого на рівні відомчих наказів. На рівні актів Кабінету Міністрів України змінити радикально ситуацію неможливо. В минулому році Міністерство соціальної політики ініціювало комплексний масштабний системний законопроект №5344, до якого було залучено дуже багато фахівців: представників громадянського суспільства, всеукраїнських організацій, роботодавці та інших. Цей законопроект врегульовував десятки проблем, які мають місце при працевлаштуванні. Це стосується і відповідальності роботодавців, і стимулюючих механізмів, які сьогодні є номінально, а реально не існують. Були передбачені моменти пов'язані із співпрацею з роботодавцями, з тим, як має працювати Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, які напрямки використання коштів треба переглянути, що оптимізувати їх. Законопроєкт був вже зареєстрований у Верховній Раді України, але несподіванно з'явилося декілька альтернативних, підготовлених народними депутатами. З одного боку це добре, бо це свідчить про те, що питання дискусійне, а з іншого — запропоноване все ще переглядається. Стосовно міжнародного досвіду, ми за те щоб адаптувати наші законодавчі норми з точки зору того, як вони працюють в європейських країнах. Але я дуже обережно ставлюсь до того, щоб копіювати або впроваджувати у нас європейські норми, враховуючи те, що у нас все інакше. У нас інша правова система, інша система реалізації законів, підзаконних актів, наказів, які юстуються, — те чого немає в інших країнах. У нас незавершено процес децентралізації, відбувається процес цифрової трансформації, загалом багато незавершених процесів. Якщо ми просто зробимо так само, як у певній країні, я боюсь що є ризик того, що ми можемо просто зламати систему. Тому ми маємо бути дуже обережними, навіть з точки зору, що у нас відбувається судова реформа, якщо це можна так назвати: у новинах кажуть, що у нас складна ситуація з судовими кадрами, а дуже багато роботодавців подають до суду, іноді виграють, щоб не платити санкції, не ви-

конувати квоту. Отже, приймати зміни в законодавстві ми маємо право лише тоді, якщо вони можуть бути реалізованими. Цей законопроєкт якраз і враховував такі моменти. Дуже важливою для того, щоб особи з інвалідністю отримували вищу та професійно-технічну освіту, щоб могли знайти реальну роботу, є система професійної реабілітації у Центрах комплексної реабілітації. Наразі найбільшим попитом користуються робітничі професії».

За наявними законодавчими нормами, люди з інвалідністю мають отримувати пенсійне забезпечення, пільги та забезпечення соціального захисту. Розмір пенсії, яку отримують люди з інвалідністю розраховується з огляду на групу інвалідності та вік, тому існують випадки, у яких люди з інвалідністю отримують пенсію нижчу за прожитковий мінімум. Проживання розраховуючи виключно на пенсійне забезпечення ускладнюється також необхідністю медичного забезпечення.

Таким чином, для людей, що мають інвалідність прожити лише на пенсію є майже неможливим без сторонньої допомоги або працевлаштування. З огляду на наявну статистику (близько 26% від загальної кількості осіб з інвалідністю є працевлаштованими), виконання цього закону можна поставити під сумнів.

Подібна ситуація демонструє необхідність проведення реформ які допомогли б покращити ситуацію як на законодавчому рівні, так і на рівнях підприємств, бізнесів, і, власне, соціальному рівні — тобто, зі сторони людей з інвалідністю безпосередньо.

Різноманіття, доступність та інклюзія це поняття, які наразі все більше й більше обговорюються у світі. Багато бізнес-структур мають цілі стратегії з формування інклюзивності. Часто ми стикаємось зі стійким стереотипом про те, що люди з інвалідністю не здатні працювати на рівних з іншими співробітниками, не здатні виконувати той же обсяг роботи, що й колеги, потребують постійної уваги, допомоги та супроводу. Це й формує найбільш суттєві перешкоди для працевлаштування людей з інвалідністю.

Коріння цього стереотипу сягає часів, коли люди з інвалідністю не мали можливостей навчатися, здобувати знання, вміння та навички, отримувати професію, самореалізовуватись. Зараз

є дуже багато можливостей пофесійної реалізації людей з інвалідністю. Так, люди з порушеннями зору сьогодні користуються гаджетами у повсякденному житті, без обмежень, завдяки програмам екранного зчитування, професійно займаються програмуванням, перекладом, пишуть статті, навчаються онлайн та викладають іншим. Люди з порушеннями слуху, завдяки численним онлайн-сервісам перекладу жестовою мовою, працюють у юридичній, економічній практиках, проводять екскурсії тощо. Люди з порушеннями опорно-рухового апарату, завдяки спеціальним пристосуванням можуть самостійно керувати автомобілем. Для усіх цих видів діяльності людям з інвалідністю непотрібний постійний супровід інших. Тобто, бачимо, що реальних бар'єрів для виконання професійних обов'язків працівниками з інвалідністю практично не існує.

Також дуже розповсюдженим є стереотип щодо того, що люди з інвалідністю мають постійні проблеми зі здоров'ям, сталу потребу у медичних послугах, часто можуть бути відсутніми на роботі за станом здоров'я, постійно братимуть лікарняні, і, відповідно, невчасно виконуватимуть роботу. Насправді, люди з інвалідністю хворіють з такою ж самою частотою, як і інші люди, а у разі необхідності медичних процедур, навіть є більш звичними до них, тому це практично не впливає на робочий процес. Якщо ж за станом здоров'я людина з інвалідністю все ж потребує постійної допомоги, в тому числі й медичного характеру, то це прописано у її ІПР і зазвичай передбачає підтримане працевлаштування.

Страх та міфи про людей з інвалідністю, за результатами досліджень найчастіше виникають через недостатню поінформованість, якщо люди не стикалися у житті з людьми з інвалідністю, їх не було серед рідних, сусідів, однокласників, то часто присутня підсвідома позиція — «Вони не ми», «ми не знаємо що з Ними робити», «боїмось нашкодити», «боїмось спілкуватись». Переважно це стосується менеджменту компаній та пересічних співробітників і створює труднощі у колективі.

Хоча в українському законодавстві й передбачені певні вигоди для роботодавців від працевлаштування людей з інвалідністю, наприклад, квоти, компенсації за облаштування робочого місця

для працівників з інвалідністю, податкові пільги та інше. Проте всі ці заходи мотивації не мають практично жодного сенсу при формальному підході роботодавців, необхідно змінювати свідомість та підхід. Прагнення взяти на роботу людини з інвалідністю повинно супроводжуватись такими чіткими позиціями: справедливість у можливостях і ставленні, рівне винагородження за рівноцінну працю, справедливий доступ до безпечних умов праці, справедливість з точки зору кар'єрного зростання.

У Національній стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 р. зафіксовані такі основні проблеми у сфері працевлаштування людей з інвалідністю:

– працедавці не мають достатнього ресурсу для облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю, а державна політика підтримки роботодавців на забезпечення розумного пристосування не є заохочувальною;

– в Україні наявний низький рівень розвитку соціального супроводу після працевлаштування вразливих категорій та відсутність культури повноцінного ознайомлення з процесами роботи в компаніях;

– на підприємствах та в організаціях наявний низький рівень поширення процедур із забезпечення інклюзивності; відсутня комунікація від держави та громад щодо забезпечення доступності та залучення на етапі реєстрації господарської чи громадської діяльності;

– відсутня державна політика з підтримуваної та захищеної зайнятості осіб з порушенням інтелектуального розвитку та психічними порушеннями;

– недостатній рівень впровадження гнучких форм роботи;

– низький рівень поширення практики забезпечення інформаційної доступності оголошень про вакансії та їх недискримінаційного опису та інші.

Широко розповсюджені негативні стереотипи щодо вразливих категорій та якості роботи з ними і, як наслідок, рівень залучення осіб з інвалідністю до ринку праці є недостатнім.

Інклюзія це не лише про людей з інвалідністю, вона потребує всебічного залучення людей різного рівня освіти, навичок, здібностей, знань, освітнього, життєвого, трудового досвіду,

самооцінки, впевненості, мотивації, прагнень, очікувань, ставлення, вірувань, емоційного інтелекту, зрілості, перспектив, інтересів, статі, сексуальної орієнтації; віку, стану здоров'я, економічного становища, сімейного стану; культурної приналежності — мови, релігії, національності. Інклюзія — включення усіх людей без винятку в соціум. Це поняття говорить про те, що кожна людина має рівні права, доступ і вибір.

У буклеті»Різноманіття vs. пандемія: практичні рекомендації для бізнесу» пропонуються такі шляхи підвищення інклюзивності кампанії:

1. Не розглядайте інвалідність як проблему чи перешкоду

Не думайте про те, як інвалідність унеможливлює виконання людиною тих чи інших обов'язків. Ваші знання щодо можливостей і здатностей людини можуть бути не цілком коректними, неповними і не відповідати дійсності. Якщо людина вказала, що вміє виконувати якусь роботу, дайте шанс їй продемонструвати це чи розпитайте, як саме вона це робить.

2. Не дискримінуйте

Не варто відкладати резюме кандидаток/ів, якщо вказано про наявність інвалідності. Якщо про наявність у людини інвалідності ви дізналися під час співбесіди і вирішили одразу ж відмовити, ви порушуєте закон. За недотримання вимог антидискримінаційного законодавства передбачена адміністративна відповідальність. Не бійтеся дати людині шанс. Люди з інвалідністю зазвичай шукають ту роботу, яку вони дійсно готові виконувати.

3. Продемонструйте свою відкритість

В описі вакансії можна вказати про вашу відкритість та готовність бачити на посаді працівників з будь-якими ознаками, в тому числі — з інвалідністю. Такі наміри водночас матимуть позитивний вплив на імідж компанії.

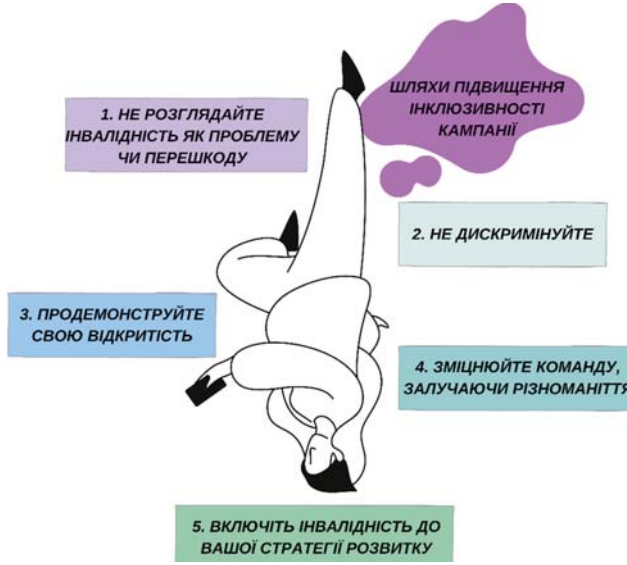
4. Зміцнюйте команду, залучаючи різноманіття

Пошук працівників з інвалідністю не має бути самоціллю. Це такий же процес пошуку фахівців. Більшість талановитих із досвідом вже давно і успішно працюють. Але є багато людей з інвалідністю, які готові навчатися і при вкладенні певних ресурсів — відпрацюють сповна. Крім того, працівники з інва-

лідністю значно посилять вашу команду, зробивши її більш різноманітною й принісши новий досвід і знання. Корисним буде досвід роботи з упередженнями (використання штучного інтелекту, сліпе оцінювання при наймі, тренінги для менеджерів середньої та вищої ланки, організація внутрішніх комунікацій, спрямованих на розвиток культури різноманіття).

5. Включіть інвалідність до вашої стратегії розвитку

Забезпечення доступності, працевлаштування людей з інвалідністю, створення доступних продуктів і послуг — все це в комплексі є потужним пластом для розширення та зміцнення вашого бізнесу в довгостроковій перспективі.



Є певні законодавчі норми, що діють в Україні, які необхідно знати роботодавцям та людям з інвалідністю, аби не дискримінувати та уникнути дискримінації.

Так, за Конституцією України, кожен громадянин має право на працю. Конвенція ООН про права людей з інвалідністю визнає право людей з інвалідністю на працю, проголошує рівні можливості й рівну винагороду за працю рівною цінності, безпечні та здорові умови праці, розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по

службі, а також надання допомоги у пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи.

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», гарантує наступні положення:

– Стаття 17 забезпечує осіб з інвалідністю правом 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 потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю;

– Стаття 19 цього Закону проголошує, що встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік на підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, які використовують найману працю. У випадку, якщо працює від 8 до 25 осіб, повинно створюватись одне робоче місце.

Обов'язок роботодавців надавати особам з інвалідністю роботу передбачено також статтею 172 Кодексу Законів про працю України. За кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте людиною з інвалідністю, сплачують Фонду соціального захисту людей з інвалідністю адміністративно-господарські санкції. Щодо застосування праці особи з інвалідністю, то ця стаття регламентує, що на власника чи уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

Також на прохання особи з інвалідністю може встановлюватись неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створені пільгові умови праці.

Надурочні роботи або робота у нічний час без згоди особи з інвалідністю не допускається (допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям).

Згідно статті 26 цього Кодексу особа з інвалідністю, направлена на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи звільняється від випробувального терміну при працевлаштуванні. Встановлюють інвалідність експертним обстеженням особи в органах медико-соціальної експертизи (МСЕК) МОЗ України. Обсяг та види потрібного соціального захисту особи з інвалідністю визначаються її індивідуальною програмою медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації.

Законодавством передбачені: щорічна основна відпустка — для осіб з інвалідністю і та II груп — обсягом 30 календарних днів; для осіб з інвалідністю III групи — 26 календарних днів; відпустка без збереження заробітної плати — для осіб з інвалідністю і та II груп — до 60 календарних днів щорічно; для осіб з інвалідністю III групи — до 30 календарних днів щорічно; надання щорічної основної відпустки повної тривалості у перший рік роботи на підприємстві до настання 6-місячного строку безперервної роботи на прохання працівника; надання щорічної основної відпустки у зручний для працівника час; право на розірвання строкового трудового договору на вимогу працівника в разі хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю.

Законодавчий перелік прав осіб з інвалідністю при працевлаштуванні, не обмежується вище викладеними нормами, але це одні з основних пунктів, які варто знати, аби вберегти себе від несправедливості в час кар'єрного зростання.

Найбільш розповсюдженою перепоною для роботодавців_чинь і працівників_ць є відсутність чіткого розуміння існуючих законодавчих правил працевлаштування людей з інвалідністю. Дійсні закони часто не виконують свою регулятивну функцію, оскільки ставлять як роботодавців_чинь, так і працівників_ць у незручне становище. Наприклад, наявні обмеження щодо можливості найняти людей з певними групами інвалідності на повний робочий день обмежують коло професій для людей з інвалідністю та роблять їх прийняття на роботу невигідним для працедавців. При цьому, можливі позитивні аспекти (наприклад, особливі податки, грошові компенсації

тощо) які не фігурують у наявних законопроєктах та офіційних джерелах, тому стейкхолдери_ки не мають чітких уявлень про реальні плюси та мінуси надання робочих місць людям з інвалідністю. Наприклад, підприємства, які наймають людей з інвалідністю мають не лише такі вигоди як формування позитивного іміджу бренда, але й можуть отримувати дотації на створення робочих місць для осіб з інвалідністю, можливість навчання працівників_ць за рахунок соціальних фондів та можуть отримувати пільги на сплати соціального страхування працівників_ць (пенсійний фонд). Проте, ці позитивні аспекти часто не фігурують у офіційній документації та/або мають розмитий опис.

Таким чином, формується ситуація, у якій представникам_цям великих підприємств більш вигідно наймати людей з інвалідністю виключно «для галочки» аби уникнути можливих санкцій з боку держави. Відсутність послідовного контролю умов працевлаштування з боку державних органів робить можливими нелегальні махінації як з боку працедавців_чинь, так і з боку найманих працівників_ць.

«У цих умовахроботодавці_чині думають передусім, що отримають у найближчі дні, якщо вони будуть використовувати працю особи з інвалідністю. Вони вважають абсолютно стереотипно, часто не відштовхуючись від особливостей окремої людини, вони думають, що прибуток, додаткову вартість, яку вони зможуть отримати завдяки праці цієї людини буде нижча, аніж вони найняли особу без інвалідності. Але якщо дивитися з точки зору довгострокових вигод, то вони мали б думати про те, що їх крок на зустріч особам з інвалідністю зможе краще цих людей до них прив'язати в особі, таких осіб вони можуть отримати дуже мотивованих, дуже лояльних працівників, які прийдуть працювати в компанію на довгий час. І ще один аспект зовнішній — таким чином компанія формує соціально відповідальний імідж, репутація важить дуже багато у цивілізованих країнах».

«Головна проблема полягає в тому, що вся бюрократична тяганина, з позиції бізнесу, не вартує того, щоб працевлаштувати людину. Компаніям простіше самостійно провести аудит, за необхідності провести необхідний ремонт в примі-

щеннях та туалетах, адже наразі, за нормами ДБН, кожне приміщення має бути адаптоване до потреб людей з порушеннями здоров'я. Це питання автоматично має бути зняте і зняте саме за рахунок роботодавця. І мова йде не лише про створення умов для кандидатів на колісному кріслі, але й, наприклад, про встановлення спеціальних екранів моніторів, якщо ми говоримо про людей з порушенням зору».

Ще одним прикладом того, як невідповідності у чинному законодавстві та незнання актуальних законодавчих норм може мати негативний вплив на працевлаштування людей з інвалідністю — це стереотипи щодо статусу непрацездатності. **Існує хибна думка про те, що отримання статусу інвалідності ототожнюється з отриманням статусу непрацездатності. Згідно з Конституцією України кожен має право на працю.** Станом на зараз, настання повної непрацездатності особи — це досягнення особою пенсійного віку. Інвалідність передбачає часткову/тимчасову непрацездатність, що передбачає можливість працевлаштування. Проте, незнання специфіки цього розмежування як з боку роботодавців_чинь, так і з боку осіб з інвалідністю може ставати перепоною при працевлаштуванні людей з інвалідністю.

Зазначені проблеми демонструють необхідність реформації чинних законів щодо працевлаштування людей з інвалідністю. Окрім цього, одним з можливих рішень може бути організація інформаційної кампанії, спрямованої на роботу як з роботодавцями_чинями, так і з потенційними працівниками_цями аби підвищити їхню обізнаність щодо чинних прав та обов'язків обох сторін. Корисною може бути також організація посередництва між людьми з інвалідністю та роботодавцями_чинями та організація співпраці між роботодавцями_чинями, обмін досвідами між українськими та міжнародними компаніями, тощо.

Усім нам відомі приклади проблем роботодавців_чинь з будь якими працівниками_цями, незалежно від стану здоров'я: це небажання «напружуватись» на роботі, нехтування трудовою дисципліною та розпорядком, зловживання спиртними напоями, низька працездатність, часті звільнення, крадіжки та інше. Але у працівників_ць без статусу інвалідності ці проблеми вилазять згодом, а не під час працевлаштування. Люди

з інвалідністю вже на початку працевлаштування здаються більш «проблемними». Проте працевлаштування дає людині з інвалідністю не лише заробіток, а й спілкування, а й можливість самореалізуватися, побудувати кар'єру, отримати певний соціальний статус, наповнене життя.

Загалом працівники з інвалідністю більш віддані, менш схильні до зміни місця роботи, мають сильнішу мотивацію до збереження місця роботи. Решта працівників_ць при співпраці з людьми з інвалідністю починають більш згуртовано працювати, беруть приклад сумлінності, порядності, пунктуальності, дружності, відкритості, вміння спілкуватись з колегами та клієнтами.

Часто на початку роботи працівникам_цям з інвалідністю властива занижена самооцінка, а іншим працівникам_цям — незручно, бо не знають як налагодити контакт, проте дуже скоро це згладжується. Загалом у всіх зростає продуктивність, знижується плинність персоналу, підвищується корпоративна мораль, культура та імідж.

Отже, роботодавець стоїть перед вибором формального працевлаштування людей з інвалідністю, щоб уникнути штрафів, чи реальним забезпеченням їх роботою. Компанія має інформувати державні органи, такі як Центри зайнятості, Фонд соціального захисту інвалідів щодо вакансій, має взаємодіяти з Київським міським центром соціальної, професійної та трудової реабілітації людей з інвалідністю, розміщувати оголошення у ЗМІ, на сайтах вакансій, брати участь у ярмарках вакансій для людей з інвалідністю.

Таким чином з-поміж інших проблем, з якими зіштовхуються люди з інвалідністю додається ще й пакет соціальної незахищеності. Через відсутність чіткого розуміння законодавчих норм та наявності у певних роботодавців_чинь, стереотипних уявлень щодо працівників_ць з інвалідністю частка бізнесів уникає виходити за рамки державної квоти у трудовому договорі, через що працевлаштування відбувається «заради галочки». Вплив таких махінацій відчувається й на більш глобальному рівні, коли викривляються статистичні дані щодо кількості працевлаштованих людей з інвалідністю, що своєю чергою приховує реальний стан речей.

Софія Лавренюк, соціологиня,
Злата Єфіменко, кінопродюсерка,
Керівниці кроссекторального проєкту "На рівних".
Sofia Lavrenuk, Sociologists,
Zlata Efimenko, Film Producer,
Leaders of Cross-Sector Project "On Equal Terms".

Досвід працевлаштування респондентів_ок в межах кроссекторального проєкту «На рівних», свідчить про те, що деякі роботодавці_чині вдаються до махінацій з зарплатою, де за фактом інвалідності, людина отримуватиме лише прожитковий мінімум або ж пропозицію неофіційного працевлаштування.

Більш того поширеною є практика «працевлаштування трудової книжки», що передбачає покриття квоти компанією, взамін на надання мінімуму зарплати для людини, яка погодилася віддати на зберігання свою трудову книжку.

Більш того, через неготовність роботодавців_чинь та держави йти назустріч та створювати розумне пристосування для працевлаштування людей з інвалідністю згідно з законодавством, такі люди поповнюють ряди розвитку тіньової економіки, або ще гірше — позбавлені свого законного права на працю, незалежності і самозабезпечення. Інформанти_ки зазначали, що у більшості сценаріїв пошуку роботи вдалими були ті, що відбувались «по знайомству» або ж фріланс, де вони певним чином замовчували інформацію про свою інвалідність. Біржа праці або проходження співбесід виявилися неефективними через відсутність готовності у представників_ць підприємств брати на роботу людей з інвалідністю та, відсутність сприяння успішному працевлаштуванню бізнесів та центрів зайнятості.

Законодавчий механізм навіть при чинних нормах також виступає бар'єром для людей з інвалідністю. Це може бути обґрунтовано не лише нехтуванням законів з боку роботодавців_чинь, але й сприянням цьому з боку людей, які мають інвалідність.

«Ми так залишилися з донькою, була проблема — просто за щось потрібно жити. Те, що дає держава це взагалі ніщо, і якщо

врахувати той прожитковий мінімум, який для людей з інвалідністю у нас найнижчий, то це просто якесь знущання».

«У мене ***група не робоча****. За цим законом (прим. Закон про квоту) пощастило, я влаштував свою трудову, деякі копійки там отримую, але не офіційно? Я ж можу десь віддалено працювати».*

Окрім цього, певна частка людей з інвалідністю також сприяє розвитку описаної ситуації. До цієї категорії належать люди, які з певних причин не готові бути залученими до ринку праці, і тому погоджуються працювати фіктивно (тобто отримувати мінімальну заробітну плату виключно за надання своєї трудової книжки). Така позиція може обґрунтовуватись як психологічною неготовністю людей з інвалідністю бути залученим_ою на ринок праці, так і негативним попереднім досвідом, який змусив їх зневіритись у наявній системі.

Частина респонденів_ок до закону про квоти ставляться позитивно, але лише як можливість бути офіційно працевлаштованими відповідно до отриманої спеціалізації, а не заради вигоди чи сприянню незаконним методам перекриття квотування. Інша ж частина є необізнаною щодо положень та прав щодо працевлаштування людей з інвалідністю.

З-поміж більш структурних та врегульованих бар'єрів є той, що існує незалежно від нормативів — соціальний. Це може бути як упереджене ставлення до працівників_ць з інвалідністю з боку колективу та роботодавців_чинь так і страх і невпевненість у собі самих кандидатів_ок на ту чи іншу вакансію.

«Великі комунальні компанії пропонують вакансії, які люди просто не можуть займати, бо там або важка фізична праця, або дуже низька зарплатня, — комірник, прибиральник, сторож, все. Вони навіть не думають, що людина з інвалідністю може працювати на якихось гарних посадах, виконувати якісну, фахову роботу».

«Люди бояться брати на себе відповідальність. Для чого їм брати людину з інвалідністю, для чого їм робити той туалет, той пандус ставити? Їм ліпше і легше не брати таку людину. Вони не розуміють, що просто треба створити умови, і все буде нормально».

Серед таких проблем респонденти_ки називали некваліфікованих рекрутерів_ок, які незалежно від того чи сам бізнес є етичним та має політики щодо соціальної корпоративної відповідальності, можуть відмовити після співбесіди коли виявляється факт інвалідності. Це знижує впевненість у кандитатів_ок щодо потенційної можливості працевлаштуватися за своїми кваліфікаціями та/і підштовхує до приховування статусу інвалідності, що в результаті може призвести до погіршення стану здоров'я через невиконання індивідуального реабілітаційного плану (якщо такий наявний) або ж рекомендацій медико-санітарної експертизи.

«HR-у чи іншому спеціалісту все подобається, готові призначити зустріч, вони її призначають, але я потім у кінці кажу, що у мене інвалідність і все...»

«Коли працював у ксерокопії, то нам «прикрили лавочку» під приводом, що почали бабці жалітися у міську раду «що це ви тут інваліда заставляєте працювати». Ну, от їм чось муляло, що людина у колясці робить ксерокопії».

Також, за наявності негативного досвіду найманої роботи (тобто ситуації, коли роботодавець_чиня не виконував_ла законодавчі норми та порушував_ла субординацію) у людей з інвалідністю з'являється стереотип про те, що усі керівники_ці поводяться аналогічно. Тоді у шукачів_ок роботи виникають сумніви чи варто йти на ризик і зіштовхнутися з дискримінацією на робочому місці та звільненням, або ж варто задовольнятися лише соціальними виплатами і не мати шанс на розвиток своїх професійних здібностей.

«Було ще таке, коли не дотримувались домовленостей. Домовлялись на 2–3 годинний робочий день і оплату у розмірі 500 євро на місяць. В результаті довелось працювати цілий день і оплату я отримував в залежності від прибутку компанії, хоч я чітко домовлявся на фіксовану ставку».

«В мене є внутрішнє відчуття як мене сприймуть, тобто чи зіграють фізичні проблеми на те, чи візьмуть тебе на роботу чи ні. Я не можу сказати, що на співбесіди я приходжу впевнена».

Виокремився також ряд бар'єрів, які напряму не завжди пов'язані зі статусом інвалідності при працевлаштуванні. Серед

них: вузькоспеціалізовані сфери, відповідно до здобутої освіти, на які малий попит або неконкурентна заробітна плата (особливо в маленьких містах та селах); скорочення; зростання вимог до кандидатів_ок загалом (менше можливостей для людей з інвалідністю проходити відповідні курси для підвищення кваліфікації); висока конкуренція у окремих бізнесах; відсутність досвіду роботи.

Також на ймовірність успішного працевлаштування впливають такі додаткові фактори як: гендер (для жінок бар'єром виступає декретна відпустка, як причина обмеженого вибору вакансій, а для чоловіків — чинний суспільний «стандарт» щодо матеріального забезпечення сім'ї), вік (надання переваги молодим спеціалістам_кам), попередня можливість отримання якісної освіти тощо.

Окремим фактором, який впливає на ймовірність людей з інвалідністю вийти на ринок праці є самосприйняття людей з інвалідністю, наявний досвід працевлаштування та почуття готовності до залучення до корпоративного середовища.

Наприклад, та частка опитаних людей з інвалідністю, яка мала позитивний досвід працевлаштування, з більшою готовністю брала участь у співбесідах та була більш позитивно налаштованою до офісної роботи. Серед тих, хто мав негативний досвід працевлаштування та/або співбесід, більше людей схилялись до тіньового сектору економіки або фрілансу.

Отже, бачимо, що на успішне працевлаштування впливає ряд факторів, які більшою мірою не залежать від особистих зусиль шукача_ки роботи, і ставить її/його у позицію соціальної незахищеності через відсутність втручання з боку держави: законодавства, сприятливих інституційних механізмів; а також з боку суспільства, яке породжує упередження щодо працездатності тієї чи іншої людини з інвалідністю.

Також варто зважати на те, що в одній і тій самій професії на різних підприємствах виробничі умови можуть перешкоджати, або не перешкоджати роботі людини з інвалідністю (наприклад, бухгалтер в офісі і на заводі).

Індивідуальна програма реабілітації (ІПР) має рекомендаційний характер, проте якщо за висновком МСЕК певна робота

протипоказана, то роботодавець не може укладати договір з цією людиною на цю посаду. Якщо роботодавець_чиня має сумніви, що людина може виконувати певну роботу, він/вона може спрямувати її у МСЕК для отримання відповідного висновку.

Респонденти_ки також зіштовхувалися з необачністю медичного персоналу, в результаті чого, могли бути складнощі у визначенні діагнозу, отриманні кваліфікованої в тому числі медичної допомоги, а саме, відповідних довідок та/або індивідуального реабілітаційного плану. Процедура оскарження та/або отримання повторного діагностування є вискоробюрократизованою та вимагає витрати значних ресурсів та фізичних сил.

Для підвищення ефективності працевлаштування людей з інвалідністю необхідно забезпечити умови для особи з інвалідністю щодо доведення своєї спроможності у виконанні будь-яких професійних обов'язків згідно з рекомендаціями Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я та без дискримінації на місцях роботи.

При прийняті на роботу треба оцінювати:

– весь попередній досвід роботи людини, види робіт які сподобались раніше, причини звільнення з попереднього місця роботи, ставлення до виробничого середовища, оцінку умов праці та колег;

– інформація щодо освіти та додаткового навчання, дає змогу зрозуміти потенційні професійні уміння, можливості та інтереси, з'ясувати мотиви відвідування різних курсів;

– зовнішній вигляд людини, манери поведінки — ентузіазм, небажання сприймати критику можуть бути визначальними для розуміння емоційної зрілості особи. Отримати інформацію про темперамент та адаптаційні можливості людини можна через з'ясування і оцінку хобі, видів та успішності навчання в минулому, досвіду роботи.

ІПР часто містить загальні відомості, які не допомагають роботодавцю — наприклад, рекомендується полегшений режим праці, чи надомна робота. Роботодавець повинен звернути увагу на розділи ІПР, де описані бажані умови праці, та поспілкуватись з кандидатом.

Потрібно визначити, хто з колективу має знати про труднощі, які можуть виникати у зв'язку із захворюванням. З'ясувати, які умови праці є непідходящими і відомі претенденту способи їх нейтралізації.

Деякі люди з інвалідністю — у намаганні справити позитивне враження на роботодавця — можуть завищувати свої можливості, соромитись сказати про власні обмеження або потребу в умовах праці, що відрізняються від умов праці інших людей.

Не треба робити акцент на діагнозі або групі інвалідності, треба аналізувати конкретні робочі функції, під час виконання яких співробітник може мати ускладнення, способи їх компенсації, або ліквідації. Треба зосереджуватись не на порушеннях, а на особистості людини. У людей з інвалідністю часто розвиваються компенсаторні здібності, наприклад, незрячі масажисти, психологи, викладачі.

У контексті оцінювання готовності бізнесу до працевлаштування людей з інвалідністю та загалом ролі бізнесу у вирішенні гострих соціальних проблем, важливо розглянути сутність такого явища, як корпоративна соціальна відповідальність. З іншого боку, вона відіграє й значну роль для розвитку бренду та підвищення іміджу компанії.

Концепція соціальної відповідальності в контексті бізнесу означає, що компанія функціонує для досягнення своїх фінансових цілей і крім цього допомагає, приносить користь суспільству, розділяє цінності суспільства. Це концепція управління, в рамках якої компанії інтегрують соціальні проблеми у свої бізнес-операції. На сьогодні досить часто зустрічається, що співробітники_ці й клієнти_ки надають велике значення роботі та витрачають гроші на підприємства, які віддають пріоритет корпоративній соціальній відповідальності. Корпоративна соціальна відповідальність вимагає від бізнесу поводитися етично та покращувати якість життя суспільства. Бізнес повинен добровільно прийняти рішення — зробити свій внесок в краще, у нашому контексті в «інклюзивне суспільство», або не робити цього. Дослідження свідчать про те, що корпоративна соціальна відповідальність є чинником підвищення прибутковості, іміджу компанії, зниження витрат, підвищення морального духу співробітників і лояльності клієнтів.

У контексті даної книги ми розглядаємо детально корпоративну соціальну відповідальність саме у сфері працевлаштування людей з інвалідністю, проте це лише один з напрямів соціальної відповідальності бізнесу.

На Пленарному засіданні Конференції **Flora Horvath,** заступниця директора Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (Німеччина), зазначила:

«Проблема людей з інвалідністю полягає у тому, що вони не мають можливості бути частиною команди. Для них це може бути важко, і тоді вони не беруть участь в командній роботі. Також існують важкі умови праці для людей, які їх не витримують, а для осіб з інвалідністю такі умови будуть нереальними. Суттєвими є проблеми недостатнього усвідомлення особливостей і досить низька цінність людей з інвалідністю у суспільстві, а також проблема недостатньої взаємодії між фахівцями, що працюють у сфері лікування та реабілітації людей з інвалідністю. Все це спричинює деградацію людей з інвалідністю, як особистостей. Проте навколишній світ змінюється, незважаючи ні на що, і ставлення до таких людей теж змінюється. До них почали ставитися з більшою повагою. І люди, які надають допомогу людям з інвалідністю намагаються надавати більш якісну допомогу».

При працевлаштуванні людей з інвалідністю бізнес отримує такі вигоди:

– перевага в залученні інвесторів_ок, ділових партнерів і нових співробітників_ць, а також у встановленні пріоритетів клієнтів_ок;

– багато програм компанії можуть сприяти розвитку навичок співробітників_ць. Наприклад, волонтерство та інші форми

участі співробітників_ць допомагають розвивати різні компетенції, зокрема: навички командної роботи, планування, комунікацій, управління проєктами, навички слухання і орієнтації на клієнта;

– тьюторська допомога робить людину уважною, чуйною, дає відчуття ідентичності, приналежності до важливої справи, а також задовольняє потребу у визнанні;

– отримує відповідальних працівників_ць, що цінують роботу;

– уникає штрафних санкцій за невиконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування людей з інвалідністю (до 15 людей — 50% середньорічної заробітньої плати на підприємстві, від 15 людей — 100% середньорічної заробітньої плати на підприємстві за кожну невзяту людину з інвалідінстю, яка має бути по квоті);

– отримує дотації на створення робочого місця для працівників_ць з інвалідністю;

– отримує можливість навчати працівників_ць з інвалідністю за рахунок

Фонду соціального захисту людей з інвалідністю. Наприклад, працівник з інвалідністю має освіту рівня кваліфікованого робітника чи молодшого спеціаліста за спеціальністю Адміністратор чи Секретар, отримавши додатково заочну освіту під час роботи, за скороченим терміном навчання, за спеціальністю Психологія, зможе працювати не секретарем, а HR-менеджером. Такі можливості варто використовувати!

– отримує можливість навчання працівників_ць з інвалідністю в навчальних закладах на замовлення роботодавця (роботодавець може вносити пропозиції та зміни до освітніх програм, за якими навчатимуться його співробітники_ці);

– отримує можливість використовувати дуальну освіту, курси підвищення кваліфікації та перекваліфікації за рахунок Центрів зайнятості та Фонду соціального захисту;

– отримує пільги щодо сплати зборів на соціальне страхування;

– формує імідж свого підприємства, як соціально відповідального бізнесу.

Компанії зі світовим іменем, такі як Google, Apple, Auchan та інші, втілюють принцип *різноманіття та інклюзії* у відносинах з клієнтами і з працівниками_цями. Це робить їх ефективнішими, більш конкурентоспроможними. Наприклад, залучення людини з аутизмом може дозволити поглянути на бізнес-стратегію абсолютно нестандартним чином, знайти нові шляхи виходу зі складної ситуації і таких прикладів багато. Вміння стати на місце клієнта та розуміти його потреби є ключовим фактором у розробці продукту; більш різноманітна робоча сила краще залучає більш різноманітну базу клієнтів.

Багато інклюзивних рішень для людей з інвалідністю виявляються корисними й для людей похилого віку, для мам з дітьми, іноземців, і для усіх співробітників_ць.

Водночас варто враховувати, що залучення одного працівника_ці з інвалідністю на практиці дає подвійний-потрійний приріст, оскільки клієнти_ки додаються за рахунок їхніх родичів, друзів та знайомих.

Вже майже 10 років в Україні існує Індекс корпоративної рівності (індекс інклюзії). Це національне дослідження, яке допомагає бізнесу оцінити свої внутрішні політики на предмет інклюзивності, зокрема, за критерієм доступності. Щороку кількість учасників збільшується, а це означає, що українські компанії дедалі більше звертають увагу на інклюзивність всередині своєї команди. На цей критерій звертають увагу і потенційні працівники_ці: за дослідженнями 2020 р. понад 80% опитаних фахівців зазначили, що для них це «дуже важливо» або «достатньо важливо». Більшість малих і середніх підприємств не вказують бажані ознаки працівників/працівниць при оголошенні вакантних посад і наймають на роботу усіх без дискримінації (72%). А от для забезпечення архітектурної та інформаційної доступності малий та середній бізнес переважно використовує розумні пристосування (23%) або приміщення на одному поверсі у будівлях, обладнаних ліфтом/підйомником (16%), працює в будівлях з безбар'єрним входом або зі встановленим пандусом з кутом нахилу до 10% (14%), адаптують сайт для людей з порушеннями зору (7%). За підсумками досліджень у США 2017 року майже 90% респондентів купують

товари та послуги тих компаній, які беруть участь у розв'язанні суспільно значущих проблем; понад 75% респондентів-споживачів (США) відмовляються від товарів чи послуг фірм, чия філософія суперечить їхнім переконанням.

Наразі в Україні у людей з інвалідністю існують суттєві обмеження у спектрі доступних професій. Університет «Україна» дає шанс спробувати себе у бажаній професії в ході отримання освіти, а роботодавці можуть дати такий шанс в працевлаштуванні! При правильній організації процесу, роботодавець буде лише в плюсі!

Чинне законодавство не обмежує право людей з інвалідністю на працевлаштування залежно від групи інвалідності. Тип роботи до якої придатна людина з інвалідністю, може визначатись тим, якого типу порушення вона має, проте, коли справа доходить до виконання роботи, це менш важливо, ніж знання, навички, загальні здібності такої людини.

Необхідно робити акцент не на медичних висновках, а на інформації, що безпосередньо відображає продуктивність працівника на робочому місці, його знаннях та навичках, необхідних для ефективної роботи спеціальних умовах.

Наразі багато організацій різних рівнів опікуються проблемами працевлаштування людей з інвалідністю. Так, наприклад, Київський міський центр соціальної, професійної та трудової реабілітації людей з інвалідністю допомагає таким людям адаптуватись до реалій сучасного працевлаштування. Національна асамблея людей з інвалідністю України та ціла низка громадських організацій займаються цією тематикою. Актуальність полягає у тому, що великою проблемою є неготовність роботодавців до такої важливої місії, нерозуміння з чого почати і як це буде відбуватись.

ВМГОСІ «Гаудеамус» також займається цією місією, бо є багато невиріше-

моніторинг працевлаштування випускників. Метою діяльності ВМГОСі є те, щоб після навчання людина могла самореалізуватися, знайти свою нішу. Тому до ВМГОСі звертаються за консультаціями щодо специфіки потреби у виконанні різних видів робіт залежно від нозології працівників з інвалідністю, необхідних реабілітаційних заходів, способів пристосування робочих місць, можливих варіантів роботи для людини за наявною професією, а також за іншою спеціальною інформацією.

В Україні прийнятий Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці. Центри зайнятості та громадські організації надають послуги з працевлаштування, а послуга супроводу в процесі роботи, практично не надається. Роботодавець може створювати спеціальний відділ для супроводу, або ж замовляти дану послугу на певний період у громадської організації.

Позитивним досвідом працевлаштування людей з інвалідністю може вважатися виконання нормативів відповідно до законодавства, серед яких: створення умов згідно з медико-санітарною експертною комісією та індивідуальних програм реабілітації для працевлаштування людей з інвалідністю, а також застосування додаткових заходів безпеки для цієї категорії працівників_ць зі сторони роботодавця_чині. А також, у деяких випадках, передбачених законом України мають надаватися зі сторони роботодавця_чині навчання, можливість перекваліфікації або ж працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

У дослідженні в межах кроссекторального проєкту «На рівних» було з'ясовано, що респонденти_ки мали вдале працевлаштування, коли відбувалася співпраця між тріадою держава-бізнес-робітник_ця для ефективного виконання всіх закладених у Конституцію України законодавчих норм щодо працевлаштування та недискримінації людей з інвалідністю.

«Треба бізнес заохочувати брати на роботу людей з інвалідністю. Не зобов'язувати, а заохочувати. Вони б навпаки мали б мати якісь бонуси для бізнесу, тобто, роботодавець має бути зацікавлений. Зараз дуже популярно і модно бути таким соціально відповідальним, тому багато хто з цих переконань іде на такі кроки».

Ця конструкція працюватиме при створенні додаткового функціоналу проходження співбесід, наприклад, онлайн співбесіди; створення курсів для отримання нової кваліфікації від держави або/та на базі бізнесів, з подальшим працевлаштуванням; посилення політик соціальної відповідальності у бізнесах.

Такий механізм співпраці поліпшить не лише статистику працевлаштування людей з інвалідністю, а й дозволить роботодавцям_чиням покращити внутрішні політики соціальної відповідальності та засади етичного бізнесу, що сприятимуть збільшенню кваліфікованих кадрів, а також лояльності та/або збільшенню цільової аудиторії. Таким чином, з боку шукачів_ок роботи буде підвищуватися мотивація працевлаштуватися та довіра до органів влади та бізнесів, відбуватиметься сприяння змін на локальному та місцевих рівнях щодо просторової доступності, яка необхідна для всіх людей. Окрім цього, на рівні бізнесів та підприємств, можна виділити такі позитивні аспекти як покращення іміджу та підвищення лояльності до бренду, формування високого рівня вірності компанії у працівників_иць.

Інвалідність не обмежує професійні якості людини! Вона може все!

Люди з інвалідністю хочуть і можуть працювати на рівних. Не потрібні співчуття і жаль, потрібні умови щоб реалізувати себе професійно і особисто.

Рівні умови праці для всіх, економічно вигідні державі!

Однією з дієвих форм адаптації людини з інвалідністю до робочого місця є стажування. Вони необхідні на загальних умовах, щоб в першу чергу сама людина зрозуміла, чи зможе вона морально, фізично, психологічно витримати навантаження і конкретні умови праці.

Перешкоди на шляху до зайнятості людей з інвалідністю в Україні:

– *індивідуальні бар'єри* (недостатній рівень освіти, компетенції, внаслідок «домашнього» навчання, відсутність професійного досвіду, психологічна неготовність до роботи у колективі/у офісному середовищі, невпевненість у власних силах, брак навичок спілкування);

– *бар'єри, спричинені роботодавцями* (упереджене ставлення щодо здатності виконання роботи; незацікавленість у впровадженні гнучких форм зайнятості; нетолерантне ставлення з боку співробітників/токсична корпоративна культура; безкомпромісне небажання надавати робочі місця людям з інвалідністю; відсутність бюджету власне підприємства для масштабного обладнання робочих приміщень; незнання можливих позитивних сторін прийняття людей з інвалідністю на роботу);

– *бар'єри, спричинені недостатнім рівнем розвитку місцевої соціальної інфраструктури* (непристосованість інфраструктури та транспорту для людей з інвалідністю, непридатність офісу для роботи);

– *інституційні бар'єри*, спричинені діючою практикою роботи Центрів зайнятості та закладів, що працюють з вразливими категоріями населення (відсутність чіткого державного контролю ситуації — відсутність контролю виконання квот працевлаштування людей з інвалідністю, брак індивідуального підходу, консультативної підтримки роботодавців щодо зайнятості людей з інвалідністю та пристосування робочих місць під потреби людей з інвалідністю; відсутність чітко прописаних санкцій, прав та обов'язків усіх сторін).

Загалом, названі фактори можна поділити на декілька типів:

– технічні/логістичні (обладнання офісу, інфраструктура міста, робочі умови тощо);

– законодавчі (застарілі закони, відсутність значних реформ та контролю виконання законів);

– соціальні (стигматизація людей з інвалідністю, відсутність сприятливої корпоративної культури).

Рекомендації щодо покращення ситуації з працевлаштування людей з інвалідністю

Законодавство/держава	Рівень підприємства
– контроль виконання норм інклюзивності для нових архітектурних проєктів (житлові будинки, офісні будівлі, громадський простір тощо); – оптимізація інфраструктури міста (транспортні засоби, вулиці тощо); – забезпечення технічними умовами підприємств та/або постійний моніторинг безбар'єрності будівель; – оптимізація законодавства (контроль виконання закону) та сприяння підвищенню доступності інформації; – надання нематеріальної підтримки для адаптаціїї (проведення тренінгів для роботодавців_чинь; створення програм для віддаленої роботи; курси для HRів; курси підвищення кваліфікації для людей з інвалідністю); – сприяння співпраці органів влади, самоврядування, бізнесів та громади; – запровадження моніторингу компаній та ведення прозорої звітності щодо працевлаштування людей з інвалідністю.	– створення адаптивних практик для усіх нових працівників_ць; – переймання міжародних політик щодо соціальної відповідальності та інтегрування у власний бізнес; – запровадження культури різноманіття та проведення тімбілдінгів для усієї команди з метою підвищення рівня толерантності; – наявність посередництва між роботодавцями_чинями та робітниками_цями з інвалідністю; – вивчення керівництвом законодавства, орієнтування у можливостях отримання пільг та допомоги від держави; – створення програм навчання та стажування для людей з інвалідністю для потенційного працевлаштування, що покращить не лише рівень кваліфікованих кадрів компанії, а й можливе підвищення лояльності до бренду; – створення стандартів працевлаштування та створення умов для колег з інвалідністю.

Особистісний рівень	Соціальні проєкти (у рамках бізнесів)
– саморозвиток, спрямований на розуміння засад різноманітності та виховання толерантності; – підвищення власної кваліфікації шляхом взаємодії з органами самоврядування, що спеціалізуються на питаннях працевлаштування людей з інвалідністю; – відвідування тренінгів від громадських організацій/конференцій/ подій щодо сучасних форм ведення бізнесу.	– програми просвітництва суспільства, аби зменшити ізольованість людей з інвалідністю; – створення інформаційних програм, спрямованих на підвищення обізнаності як підприємств так і людей з інвалідністю щодо їх прав та обов'язків на ринку праці; – активізація соціальної роботи (психологічна підтримка, допомога з адаптацією на робочому місці); – створення організації «менторства» як окремої професії, що працює як із людьми з інвалідністю, так і в консультативних послугах для бізнесів; – сприяння просвітництву надавачів робочих місць/залучених до процесу найму.

Окрему частину дослідження в межах кроссекторального проєкту «На рівних» було присвячено досвіду роботодавців_чинь, з метою більш широкого опису проблеми працевлаштування людей з інвалідністю з урахуванням усіх залучених сторін.

Особливості типів роботодавців_чинь, наявних в Україні

Загалом, опитаних роботодавців_чинь можна умовно поділити на три типи з огляду на підхід до прийняття людей з інвалідністю на роботу:

Таблиця 1

Типи роботодавців_чинь

Типи стейкхолдерів_ок	Особливості типу
Представники_ці міжнародних та іноземних компаній.	– працюють у дочірніх компаніях відомих закордонних брендів; – мають налагоджену систему побудови корпоративної культури, налагоджений робочий процес та технічно обладнані приміщення/ робочі місця; – у компаній з моменту започаткування є потенціал до створення середовища, сприятливого для працевлаштування людей з інвалідністю на роботу; – мають доступ до досвіду іноземних компаній, тренінгів, фінансової підтримки тощо.
Представники_ці підприємств, які власноруч формують структуру підприємств таким чином, щоб мати змогу надавати робочі місця людям з інвалідністю	– зазвичай, це стосується малих та середніх бізнесів; – підприємства цих типів виділяють кошти з власних бюджетів задля закупівлі обладнання, навчання персоналу тощо; – є більш відкритими до прийняття змін у робочому процесі, наприклад, переведення певної позиції у онлайн-режим, надання працівникам_цям більшої гнучкості у виконанні певних протоколів тощо.
Роботодавці_чині компаній, у яких працевлаштування людей з інвалідністю здійснюється у рамках квоти та/або за умови відсутності необхідності введення значних змін до робочого процесу	– найбільш орієнтуються на державні реформи для побудови плану дій; – є менш гнучкими у побудові робочого процесу

Владислав Малащенко,
засновник соціального підприємства: "Good Bread from Good People".
Vladyslav Malashchenko,
Founder of the Social Enterprise: "Good Bread from Good People".

Корисним для роботодавців_чинь, які налаштовані працевлаштовувати людей з інвалідністю є знайомство з досвідом організації та діяльності соціальних підприємств. Так, в межах Конференції **Владислав Малащенко,** засновник соціального підприємства: «Good Bread from Good People» поділився таким досвідом.

««Good Bread from Good People» це наразі єдина пекарня в Україні, де працюють люди з ментальною та інтелектуальною інвалідністю: з аутизмом, синдромом Дауна, розумовою відсталістю, з психічними розладами — шизофренією та іншими діагнозами, які відносять до ментальної інвалідності. Також у нас працювали люди з ДЦП, але зараз вже не працюють, тому що їм досить тяжко працювати фізично. Я є також лікувальним педагогом, досить давно займаюсь з дітьми і з дорослими саме лікувальною педагогікою, і дійшов до того, що треба зробити підприємство, де зможуть працювати дорослі люди з інтелектуальними порушеннями. Нашій пекарні пішов вже п'ятий рік. Ми працюємо у форматі соціального підприємства, є одним з найбільших соціальних підприємств України.

У нас працює досить багато людей із статусом непрацездатності. Непрацездатність — це коли людина не може працювати, або може працювати тільки у спеціально створених для неї умовах чи на дому. Ми вважаємо, що у нас є спеціально зроблені умови. Усі люди, що працюють у нас мають супроводжуючого, який їх веде та дає розуміння того, що взагалі тут відбувається. У нас є 3 типи роботи: пекарі, адміністратори (їх двоє, вони також мають психічні порушення) і двоє кур'єрів. Взагалі працівників зараз 20. За всю історію пекарні у нас працювало 50–60 людей, які щось набували в ході роботи та виконували певні функції.

Відкрити пекарню мене спонукало розуміння того, що у людей з інвалідністю немає роботи, немає прихистку. За моїми підрахунками, в Україні близько 160 тис. людей з інтелектуальними порушеннями, але реально працевлаштованих менше 1%. Я розумів, що це є великою несправедливістю і з дорослими людьми з інвалідністю мені було цікавіше працювати, ніж з дітьми. Я вирішив, що я не хочу працювати у реабілітаційному центрі, чи психоневрологічному інтернаті, а хочу працювати сам на себе, і робити якийсь продукт, займатися бізнесом, але саме з людьми з інвалідністю. До того, як запустити пекарню, я 3 місяці навчався в бізнес-школі Startup-Ukraine, де виграв грант на навчання, в цей же час я навчався на лікувального педагога. У нас було мало грошей, але були великі амбіції. Ми швидко закупили обладнання, але довго чекали приміщення. Зараз наша пекарня у 5 разів більша за розміром, ніж перша.

У перший рік роботи ми долучали батьків до роботи пекарні, наприклад, 10 місяців у нас працювала мама одного з робітників, зараз — ні. Загалом батьки уникають волонтерства і ми їх особливо не пускаємо, тому що батьки дітей з інвалідністю досить часто роблять все тільки для своїх дітей. А ми проти цього. Наприклад, супроводжуючий повинен дбати про всіх, а не лише про когось одного. В роботі ми не говоримо про діагнози, у нас немає такого поняття. Всі співробітники просто люди, і якщо підійти до когось з них і спитати — чи вважаєш ти себе людиною з інвалідністю, він скаже — ні. Тому що у нас всі повноцінні люди. Середній вік працівників 36–38 років, це досить дорослі люди, з яких десь половина ніде не працювала в своєму житті. Троє людей живуть у психоневрологічному інтернаті.

Соціальне підприємство — це бізнес, потрібно розуміти, що він має заробляти гроші, його треба робити конкурентоспроможним, і тільки тоді Ви зможете виконати його соціальну місію — допомогти певній верстві населення. Наприклад, у нас на сайті 42 позиції, всі вони відносяться до пекарського виробництва, ми ніде не закликаємо до того, що їх потрібно купити, бо «це зробила людина з інвалідністю». Кожен наш продукт є досить дорогим, він не для всіх. Навіть якби я був

простим покупцем, я б у нас купував досить рідко, але для київського сегменту у нас адекватні ціни. Середній кекс у нас коштує біля 350 грн. за 1 кг, але все що ми виробляємо, ми робимо на дуже якісній сировині, не використовуємо маргарин, підсолоджувачі та ін. Ми досить серйозно ставимось до технології.

Спочатку ми підбирали людей для роботи в пекарні, а потім ми стали досить відомими і люди почали приходити до нас самі, чи батьки телефонували. Далі люди приходили до нас на співбесіду, де ми у спілкуванні розуміли чи може ця людина працювати, чи ні. У 80% випадків люди, які приходили, працювали. 20% ми радили якусь терапію, чи певний курс, щоб людина змогла працювати, тому що не кожна людина готова до праці. Дорослу людину з інтелектуальною інвалідністю досить тяжко зрозуміти одразу, співбесіда триває десь 30 хв. Спочатку приходить сама людина, часто з батьками, вони сидять, ми спілкуємось, я розумію в якому стані зараз людина, в якому стані її фізичне тіло. Потім людина йде на екскурсію до пекарні і ми спілкуємось з її батьками і потім я розумію, що це за діагноз, які є особливості у людини, чи є у неї наприклад, епілепсія, чи депресивний стан. І тоді ми розуміємо чи можемо її взяти, але загалом ми прагнемо, щоб кожна людина могла працювати і робимо все для того, щоб наші супроводжуючі і загалом вся команда розуміли як працювати і що саме робити.

Для соціального підприємства важливі комунікації і продажі. Саме з цим великі проблеми. З людським фактором значно менші, тому що люди з ментальною інвалідністю, які приходять до нас, хочуть працювати, працюють і можуть це робити досить добре. Вони дуже замотивовані. Випадків, коли люди працювали у нас і потім пішли в інше місце і побудували собі кар'єру я не знаю. Досить часто від нас йдуть люди, які у нас працювали, часто йдуть через батьків, тому що іноді батьки кажуть, що «занадто маленька заробітня плата», чи що «це тяжка праця», чи що «моя дитина повинна мити посуд вдома, а замість цього вона у вас працює», чи «мені страшно, коли вона їздить в метро». У нас немає принципу, що якщо ти сюди прийшов, ти будеш багато заробляти. Ти сюди прийшов, щоб соціалізуватися і пройти трудотерапію, щоб зрозуміти що таке взагалі робота».

СТЕРЕОТИПИ ТА РЕАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ, ЕТИКА СПІЛКУВАННЯ

Андрій Іванов,
директор Києво-Святошинського центру зайнятості.
Andrii Ivanov,
director of the Kyiv-Sviatoshynsky Employment Center.

У контексті даного розділу книги дуже важливим є досвід роботи спеціальних Центрів, покликаних сприяти працевлаштуванню людей з інвалідністю. Так, **Андрій Іванов,** директор Києво-Святошинського центру зайнятості, зазначив:

«Наш Центр зайнятості працює не лише з людьми з інвалідністю, але для нас це дуже важлива категорія. Ми ведемо окремий облік людей з інвалідністю для їхнього працевлаштування, але ***працюємо не з усіма категоріями, тільки там де є робоча група****. Постійно ведемо пошук вакансій для людей з інвалідністю із спеціально облаштованими робочими місцями. Це окремий показник і цьому приділяється окрема увага. У відділі сприяння працевлаштуванню найдосвідченіший працівник працює саме з цією категорією людей. Як зазначив, начальник відділу активної підтримки Васильєв Олексій: «З людьми з інвалідністю ми проводимо досить кропітку, тяжку насичену роботу. Ми ведемо пошук підходящої роботи і пропрацьовуємо з ними профдіагностичне обстеження. Це є обов'язковий функціонал роботи з людьми з інвалідністю, тому що нам дуже важливо перед тим як кудись направляти людину знати, чим вона хоче у майбутньому займатися та чи дійсно їй це цікаво. Наприклад, в цьому місяці до нас звернувся, хоч ми й працюємо у закритому режимі у зв'язку з карантинними обмеженнями, студент який закінчив ЗВО, отримав диплом магістра з агрономії і зайнявся пошуком роботи. Оскільки самостійно у нього нічого не вийшло, а він звертався до безлічі роботодавців: надсилав своє резюме, реєструвався на*

багатьох сайтах з пошуку роботи та ін. Йому бракувало досвіду і впевненості під час проходженя співбесіди. Ми з ним провели досить гарну роботу, пропрацювали декілька днів. Він перебував на обліку у нашому Центрі зайнятості менше 1 місяця і після кількох семінарів, які були йому індивідуально проведені на теми: Як створити резюме? Як пройти співбесіду з роботодавцем? Методи пошуку підходящої роботи, а також після проведення профдіагностичного обстеження, ми підібрали йому вакансію агронома, де не вимагався великий досвід роботи. Після співбесіди з роботодавцем його одразу ж взяли на роботу і зараз він там працює і нам надсилають дуже позитивні відгуки. Він дуже щасливий, що ми йому допомогли. Це один з випадків, але таких випадків у нас досить багато. Наразі у нас на обліку перебуває 97 людей з інвалідністю, звісно що щодня ми не працевлаштовуємо, але в тиждень працевлаштовуємо всередньому 2–3 людини. Постійно намагаємось працювати з проблемами і знаходити оптимальні рішення для працевлаштування людей з інвалідністю».

Оксана Вербовська,
директор Київського міського Центру соціальної, професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю.
Oksana Verbovska,
Director of the Kyiv City Center for Social, Vocational and Labor Rehabilitation of People with Disabilities.

Оксана Вербовська, директор Київського міського Центру соціальної, професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю, зазначила:

«Наша реабілітаційна установа приймає людей з інвалідністю, віком від 16 років і далі немає вікових обмежень. Ми працюємо одночасно і з молоддю, і з людьми зрілого віку, і також з особами похилого віку, які мають інвалідність. В процесі практичної діяльності з надання послуг комплексної реабілітації, ми бачимо ряд проблем та нюансів в законодавстві і, загалом, в організації діяльності з працевлаштування осіб з інвалідністю. Частина наших реабілітаційних послуг

спрямована на професійну та трудову реабілітацію. В рамках професійної реабілітації ми здійснюємо: професійне орієнтування, професійну адаптацію, але ми пішли в частині профорієнтації трішки іншим шляхом. Ми зіткнулись з двома ситуаціями: 1. коли людина хоче працевлаштуватись на інше місце роботи, але мала попередній негативний досвід працевлаштування, який в комплексі із захворюванням, ускладнює її працевлаштування; 2. коли людина не має досвіду працевлаштування і також боїться на щось відважитись. Працюючи з роботодавцями, ми також зустрілись з їхньою базовою емоцією, — страхом. Є два страхи — потенційних роботодавців і найманих працівників. Страх роботодавців, пов'язаний з тим, що вони незнайомі з людьми з інвалідністю та з специфікою окремих нозологій. Це їх лякає, тому що коли мова йде про людину з інвалідністю із загальними захворюваннями, які стосуються уражень внутрішніх органів, вони зазвичай погоджуються і практично готові до співпраці. Коли ж мова йде про якісь системні порушення, наприклад опорно-рухової системи, психічні порушення, тут ми зустрічаємо несприйняття, як «стіну». В той же час люди з інвалідністю бояться отримати негативний досвід, бояться бути відстороненими, їм страшно відчути негатив. Власне, розуміючи цю проблему, ми пішли трохи іншим шляхом від стандартного при працевлаштуванні. Спочатку, коли людина з інвалідністю потрапляє до нас на реабілітацію, ми здійснюємо професійну орієнтацію, але ближчу до професійної діагностики. Професійна діагностика проводиться системно, до неї обов'язково включаються діагностичні методики з визначення психотипів, схильностей до роботи. Ми дивимось на те, які людина має схильності і пропонуємо, що власне і є нашим ноу-хау, не одразу йти до роботодавця, а показати людині так звані «ескізи» до професії. Ми розуміємо, що люди, які не мають досвіду в роботі, не можуть уявити, що це буде за відповідальність, що це насправді не страшно. Ми допомагаємо їм приміряти на себе роль працівника саме певної професії. Зокрема, на сьогоднішній день, ми використовуємо реабілітацію засобами інклюзивного туризму. Основна ідея — не просто ходити по виставкам,

циркам, зоопаркам, а у залученні людей з інвалідністю до цього процесу в якості робочої людини. Тут спочатку відбувається навчальний процес, люди опановують основи. Ми не говоримо про здобуття професії, а говоримо про «ескізи» до професії, наприклад, екскурсовода. Потім ми приходимо, у нашому випадку, у Київський зоопарк, де кожен учасник групи осіб з інвалідністю, приміряє на себе роль екскурсовода. Ми проводили цей експеримент 4 місяці і побачили, що саме процес включення в діяльність, а не споглядання, а не споживацтво, а саме включення, є найбільш ефективним. При порівнянні вхідного і того тестування, яке було проведене після цих 4 місяців експерименту, ми побачили динаміку по різним показникам. Крім бажання працювати, підвищився настрій, покращилось самопочуття, люди стали спілкуватись між собою. В процесі реабілітації у них створився власний невеличкий колектив. Жодна людина не пропустила жодного практичного заняття у зоопарку. Ми експериментували з багатьма професіями, зокрема зараз ми працюємо над основами моделювання одягу. Але коли мова йде про безпосереднє працевлаштування, роботодавці розповідають про те, що законної можливості реалізувати ось такі «ескізи» до професій, де б людина могла познайомитись і зрозуміти що це не страшно, якщо вона може робити певні практичні речі — немає. Має бути певний період адаптації. Законодавчо це питання неврегульовано. Зараз з мережею супермаркетів «Фора» ми працюємо над впровадженням такого механізму хоча б в режимі тестування. «Фора» пропонує робочі місця для людей з інвалідністю, зокрема, на посаду помічника продавця, яка не передбачає надзвичайних знань, вмінь і навичок, але в той же час вона відлякує людей тим, що вони звикли до певного графіку, вони не знають що і як робити, вони розуміють своїх викладачів, близьке оточення, але нових людей бояться. Ми хочемо в експериментальному режимі зробити цей «вхід» на роботу, коли досвідчені працівники будуть здійснювати ознайомчий супровід. Перші результати дивують, людям подобається, ми отримуємо значно меншу кількість негативних відгуків і вражень. З цією ж метою, розуміючи що всі люди різні, що у всіх є дуже великий

спектр інтересів, схильностей і здібностей, ми налагоджуємо співпрацю з тим бізнесом, який є соціально відповідальним, який погоджується співпрацювати, який готовий на експерименти. Так, є чудові документи, але вони не працюють через базову емоцію — страх. Ми намагаємось його практично долати: одним показати, що люди з психічними захворюваннями це не страшно, вони відповідальні, але за умови, що ти перший час організовуєш їм реальний супровід; а іншим, показати, що роботодавець це нормальна людина і з нею можна комунікувати».

Людмила Новік,
директор центру комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю Дарницького району міста Києва.
Ludmyla Novik,
Director of the Center for Comprehensive Rehabilitation for Persons with Disabilities of Darnytskyi District of Kyiv.

Людмила Новік, директор центру комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю Дарницького району міста Києва.

«На сьогодні відбувається процес модернізації соціальної системи територіальної громади Дарницького району міста Києва. Рішенням Київської міської адміністрації від 21.10.2021 р. змінилась назва нашого закладу. Відтепер ми Центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю Дарницького району міста Києва. Це реабілітаційна установа, цільовим призначенням якої є здійснення комплексу реабілітаційних заходів, спрямованих на створення умов для всебічного розвитку осіб з інвалідністю, які досягли повноліття та/або осіб до 35 років, та/або дітей з інвалідністю, та/або дітей до 3 років, які належать до групи ризику щодо отримання інвалідності, засвоєння ними знань, умінь, навичок розумових, соціальних, професійних здібностей з метою максимальної реалізації особистого потенціалу.

Основними структурними підрозділами Центру є: адміністрація, відділення соціально-психологічної та фізичної реабілітації (абілітації), відділення соціально-психологічної реабілітації та медичного спостереження (вул. Бориспільська, 28-Б), відділення психолого-педагогічної реабілітації (денне перебу-

вання) (вул. Вербицького, 9-і), відділення трудової реабілітації молоді з інвалідністю (Поліська, 14).

Одне з мотиваційних гасел, надрукованих на стіні нового Центру «Всі наші мрії можуть стати реальністю якщо у нас вистачить сміливості слідувати за ними до кінця». Головною метою створення відділення трудової реабілітації є набуття молоддю з ментальними порушеннями трудових навичок для подальшої максимальної реалізації у власному житті. Право на працю — одне з основних прав людини, визнаних міжнародними актами і чинним українським законодавством. Воно поширюється й на осіб, які мають інвалідність. У новому відділенні, що недавно відкрилось, купа можливостей та планів.

Доступні вже сьогодні напрями трудової реабілітації Центру:

– IT-технології: *ознайомлення з поняттям інформаційних технологій, їх видами; розвиток логічного мислення, пізнавальних інтересів до IT-сфери та застосування IT на практиці; формування вміння аналізувати, узагальнювати, порівнювати, синтезувати знання, отримані при вивченні даних технологій. У партнерстві з БФ «Благодійна школа «Розумне майбутнє»« ми хочемо зосередити зусилля на навчанні молоді сучасним технологіям, тому що IT сьогодні є найстабільнішою, найприбутковішою та найперспективнішою з усіх галузей;*

Ще один мотиваційний запис на стіні Центру: «Якщо в тебе є мрія, бажання та наполегливість, ти проростеш навіть крізь асфальт!»

– кулінарна справа*: набуття практичних знань щодо формування вмінь та навичок дизайну кулінарної продукції, формування навичок участі і опанування правил кулінарних змагань; поглиблення, систематизація, закріплення і розширення фундаментальних практичних знань з кулінарії; відпрацювання навичок самостійної роботи й оволодіння методикою створення, оформлення та відпуску кулінарної продукції; підготовка молоді до самостійної роботи в умовах сучасної діяльності закладів ресторанного господарства та підприємств, які виробляють продукти харчування; розвиток дисциплінованості і технологічної*

культури; розвиток інтересу до обраної професії, естетичного смаку, акуратності, творчого ставлення до роботи;

– гончарна справа: *створення умов для розвитку пізнавальних і творчих здібностей молоді при створенні робіт з глини. Робота в майстерні побудована так, щоб в кінці роботи молодь бачила результат своєї праці. Робота з глиною допомагає встановити контакт зі своїм внутрішнім світом, емоціями, переживаннями. Окрім того, глина дає можливість зосередитися на власних почуттях. До прикладу, при роботі з глиною особа може дати вихід своєму роздратуванню. Ліпити з глини може кожен. Будь-яка людина здатна скачати кульку, розплющити її пальцями, створити скульптуру. Під час роботи з глиною розвивається тактильна чутливість, людина заспокоюється, відпрацьовується моторика тих рухів, які стануть у пригоді в повсякденному житті, тобто допоможуть обслуговувати себе в побуті. Ті, кому необхідне підвищення самооцінки, отримують у процесі використання глини незвичайне відчуття самореалізації;*

– столярно-слюсарна справа: в *процесі навчання майбутній майстер вивчає як здійснювати всі види обробки деревини: пиляння, стругання, довбання, свердління; розмічає та розкроює пиломатеріали; вирізує заготовки; оздоблює, ґрунтує, шпаклює, шліфує; збирає і монтує столярні вироби; здійснює лакування;*

«Майбутнє залежить від того, що ти робиш вже сьогодні!»

– швейна справа — *передбачає підготовку молоді до подальшого здобуття професії «швачка», «кравець», «вишивальниця», «оператор швацького устаткування». Ці професії кваліфікуються як фізична праця середньої тяжкості. Працюють швачки на швейних виробництвах, в майстернях індивідуального пошиття одягу. Зміст програми зі швейної справи сприяє збагаченню уявлень молоді щодо предметів побуту на основі формування знань: про види дитячого, жіночого та чоловічого одягу, білизни. Профіль передбачає виконання практичних завдань за зразками, малюнками, схемами, інструкційними картами та планами послідовності технологічних операцій. Така наочна опора спрямована на розвиток усвідомленості та самостійності діяльності особи, а також дає можливість коригу-*

вати дрібну моторику на основі роботи з голкою та ножицями під час виконання трудових операцій ручним способом.

Також Центр проводить заняття з: оздоровчої гімнастики, арт- та музичної терапії, молодіжні вечірки, консультації для батьків, години з психологом, для молоді з інвалідністю та членів їхніх родин.

Досить популярним напрямком є HAND MADE, що відносимо до арт-терапії, основна мета якого полягає у гармонізації розвитку особистості через розвиток здатності самовираження та самопізнання. З погляду психоаналізу основним механізмом арт-терапії є сублімація. Цінність застосування мистецтва в терапевтичних цілях полягає в тому, що з його допомогою можна на символічному рівні висловити і досліджувати різні почуття: любов, ненависть, образу, злість, страх, радість і т.ін. Ми намагаємося довести, що творчість може приносити не тільки радість, а й дохід. Виготовлення прикрас, хенд-мейд ляльок, печворк, квіллінг, лозо плетіння, свічки ручної роботи, — можуть зацікавити кожного. Практичний досвід найцікавіших хенд-мейд захоплень нашої молоді та їхніх батьків, показує що це може перерости у додаткове джерело фінансів, а за бажанням стати основною професією.

Також Центр організовує соціокультурні заходи, оздоровлення, відвідування музеїв, виставок, клуби по інтересам тощо.

«Радість — основа творчості» (М. Гоголь). Особливої уваги заслуговує мотивація, як запорука нашого успіху та досягнення цілей.

Ідея створення Центру виникла тому, що ми дуже довго співпрацювали з Дарницьким Центром зайнятості, ми проводили спільні зустрічі наших фахівців з фахівцями Центру. Розглядали специфіку роботи з різними категоріями людей з інвалідністю: набута, коли людина працювала, отримала інвалідність і має перевчитися; вроджена — тут необхідна реабілітація протягом життя. Перш ніж піти працювати на виробництво чи підприємство, тут буде можливість протягом 3 місяців набути тих якостей, які далі допоможуть при працевлаштуванні. У своїй діяльності ми керуємось Державним стандартом супроводу при працевлаштуванні».

Ганна Кучинська,
завідувач сектору активної підтримки безробітних Малинської міської філії Житомирського обласного центру зайнятості.
Проблеми і перспективи працевлаштування осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці- сучасний погляд.
Hanna Kuchynska,
Head of the active support of the unemployed of Malin City Branch the Zhytomyr Regional Employment Center.
Problems and prospects for employment of people with disabilities in the open labor market - a modern perspective.

Ганна Кучинська, завідувач сектору активної підтримки безробітних Малинської міської філії Житомирського обласного центру зайнятості.

Проблеми і перспективи працевлаштування осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці — сучасний погляд.

«Ми зібралися для того, щоб сформувати ефективний майданчик для контакту соціально відповідальних стейкхолдерів: роботодавців і сумлінних працівників. Маючи свій досвід роботи з такою категорією людей, це не тільки молодь, а й доросле населення, і акцентуючи увагу на тому, що ми працюємо і живемо у невеличкому місті, порівняно з Києвом, проблема працевлаштування осіб з інвалідністю стоїть досить гостро.

Пропоную зараз кожному учаснику вдягнути на себе роль роботодавця і дати собі щиру відповідь на питання: а чи готові Ви взяти на роботу людину зінвалідністю? Що би Ви для цього зробили? Чи доклали б Ви певні зусилля? Чи створили б окреме місце роботи?

Тут аспект більше законодавчий, який не дає нам достатньої мотивації для того, щоб роботодавці працевлаштовували людей з інвалідністю. Має бути впроваджений стимулюючий механізм для роботодавців, які мають бути зацікавлені у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Можливо, дотації, компенсації ЄСВ та ін. Хочу зауважити, що сьогодні пролунало словосполучення «вибудовувати моделі працевлаштування», скоріше за все варто використовувати словосполучення «підлаштовуватись під ринок праці». Сьогодні ринок нам говорить про те, що людина має мати певні компетенції, фахові знання, вміння і навички, і, відповідно, є потреба у конкрет-

них фахівцях. Якщо таких навичок немає, то ми будемо дуже довго вибудовувати таку модель.

Тому саме в аспекті законодавства, якщо у Вас є можливість вносити пропозиції, зауважте будь ласка, що сьогодні на законодавчому рівні вже Кабінет Міністрів схвалив законопроект про внесення змін до деяких Законів України щодо створення сприятливих умов праці, працевлаштування осіб з інвалідністю. Всі Ви знаєте, що для того, щоб працевлаштувати особу з інвалідністю, роботодавець виконує певний відсоток, певну квоту. Так от це квотування відноситься і до ФОПів і до державних підприємств. Чомусь у попередньому законопроекті державні підприємства не карали за те, що вони не працевлаштовували людей з інвалідністю, а у сьогоднішньому законопроекті Кабінет Міністрів України нарешті ухвалив рішення про те, що у разі невиконання бюджетними установами встановленого нормативу робочих місць, сума відповідних санкцій для сплати до відділення Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, складатиме орієнтовно 120 млн. на місяць. Чи рівноправно це? Я вважаю, що так!

Всі ми говоримо про те, що це успішний досвід і профорієнтація, а кому подавалися ці пропозиції з приводу заходів, які можуть бути реалізовані? Коли ми говоримо, що немає фахово підготовленого профорієнтолога для осіб з інвалідністю, можливо це критично, але у нас навіть у школах профорієнтація не проводиться. Такої посади як профорієнтатор у школі немає, у нас кожен класний керівник, у розрізі, чи він математик, чи він фізик, чи він мовник, — сам займається профорієнтацією. Так, те про що ми говоримо сьогодні — що є доступні для людей з інвалідністю професії — швачка, слюсар, це позитивно, але є діти, які мають більші можливості. Досить влучно один спікер сказав «інтеграція у трудові колективи» — це саме те, що мотивуватиме людину працювати. Коли людина з інвалідністю буде розуміти, що у неї є робота, вона буде працювати набагато ефективніше, вона буде цінувати свою роботу, свій колектив, буде працювати «від дзвіночка до дзвіночка».

Звичайно, в пріоритеті кожного роботодавця взяти людину, яка буде «універсальним солдатом» і все якісно та швидко

виконувати. Але й людям з інвалідністю варто дати можливість себе реалізувати на ринку праці. Це можна зробити шляхом законодавчих змін. На жаль, ми працюємо у правовому полі, яке говорить Центру зайнятості про те, що є певні статті щодо «підходящої» роботи. На жаль, коли є медичні висновки і лікар забороняє людині виконувати ту чи іншу роботу, то тут варто підключати МОЗ, для внесення коректив до цих реабілітаційних програм. У ***осіб з інвалідністю II і III групи, працюючих*** *дуже низька мотивація для того, щоб розпочати трудову діяльність. Тому що є супротив, є бар'єр, що роботодавець не хоче брати на роботу і він тоді не зацікавлений у тому, щоб на підприємстві працювали такі люди. Дуже сподіваюсь, що цей новий нормативний документ зрушить з місця цю ситуацію і ми разом спробуємо змоделювати основну модель працевлаштування осіб з інвалідністю на сучасному ринку праці».*

У даному контексті варто звернутись до існуючих моделей інвалідності. Так, в межах медичної моделі інвалідності в основу ставився діагноз людини її захворювання, і все що робилось, було намаганням вилікувати по суті невиліковне. Медична модель, на основі якої була створена система спеціальної освіти, у центрі уваги бачить «дефект», «ваду», порушення розвитку. Усі зусилля фахівців спрямовані на мінімізацію впливу порушення на розвиток і навчання дитини — іншими словами, на корекцію. Інвалідність — медичний діагноз. Ця модель призвела до багатьох бар'єрів та стереотипів щодо людей з інвалідністю. Один з них, найпоширеніший зараз, це **наявність непрацездатної групи інвалідності.**

Наразі діє соціальна модель, яка сприймає інвалідність як результат взаємодії людей з інвалідністю та перешкодами у стосунках та навколишньому середовищі, які заважають їхній повній і дієвій участі в житті суспільства на рівні з усіма. Соціальна модель, була представлена в Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, вперше змінила бачення причин труднощів, з якими зіштовхуються особи з інвалідністю — з самого порушення на ті бар'єри, які існують у зовнішньому середовищі (фізичні, інформаційні, інституційні, ментальні). Інвалідність розглядається як проблема створена суспільством, соціальна

дискримінація є найсуттєвішою. Так, медико-соціальна експертиза (МСЕК) — на свій розсуд, недумаючи про те, що це соціальна дискримінація, можуть написати висновок, що людина не може працювати (це відповідає принципам медичної моделі інвалідності). Важливо щоб у людини була Індивідуальна програма реабілітації (ІПР), де вказано що вона може працювати.

Інвалідність може бути вродженою та набутою. Це зумовлює певні соціально-психологічні особливості.

Особливості сприйняття людьми з інвалідністю власної інвалідності є важливим не лише у контексті залученості до ринку праці, а й у створенні умов не лише доступності на робочому місці, але й для визначення можливих складнощів у інтеграції до корпоративної культури компанії та/або адаптації на робочому місці.

Люди з *набутою інвалідністю* мають більший контекст перебування на ринку праці шляхом досвіду порівняння між життям до отримання статусу інвалідності та після. Через це представники цієї групи частіше зазначають про необхідність створення фізичних умов, серед яких адаптаційні програми; можливості навчання (онлайн або з дотриманням засад безбар'єрного простору); створення умов для полегшення виконання побутових та рутинних задач. З проблем не пов'язаних з доступністю та пристосуванням до нових умов, виокремилися внутрішні психологічні аспекти інвалідності, такі як: зміни самопочуття, відсутність підтримки, відчуття «втрачених можливостей», недовіри та страх через необхідність змінювати свій стиль життя.

Щодо тих людей, які мають *вроджену інвалідність*, увага зосереджується на проблемах з інтеграцією у соціум, а саме супроводжується відчуттям самотності та страхом перед «виходом» у суспільство. Власне у контексті працевлаштування, з-поміж проблем пристосованості простору додається ще й проблема адаптації у колективі, що зумовлена психологічним аспектом інвалідності.

Загалом порушення, що спричинюють інвалідність можуть бути:

– *сенсорними* (пов'язані зі слухом, зором, мовою), недоступною професією для людини з порушеннями зору буде, наприклад,

професія водія; для людини з порушеннями слуху та/чи мовлення — професія диспетчера. Більшість професій із супроводом звуковими чи візуальними засобами є доступними для таких людей. Якщо порушення є частковим, але хвороба може прогресувати, то можуть бути заборонені фізичні та зорові навантаження, а, навпаки, рекомендована гарна освітленість робочої зони;

– *порушення роботи внутрішніх органів та метаболізму* — кровообігу, дихання, травлення, ендокринної, нервової, сечостатевої систем. Такі порушення знижують здатність переносити певні фізичні та нервово-психологічні навантаження. Рекомендовано обмеження навантажень, відсутність шкідливих умов праці, що можуть спричинити розвиток захворювання. Відповідно, підбір роботи та професії мають відбуватись на основі відповідних для потреб людини умов, режиму праці, із можливим забезпеченням людини механічними пристосуваннями для полегшення фізичних навантажень. Доприкладу, людині з діабетом потрібні часті короткі перерви для перекусів;

– *порушення опорно-рухової системи* — деформації кінцівок і хребта, обмеження рухливості кінцівок, хвороби кістково-м'язової системи — обмеження у переміщенні та фізичних навантаженнях під час роботи. Якщо людина пересувається на візку, професії, що передбачають вільне переміщення робочою зоною, будуть доступні лише після створення архітектурних умов та наявності необхідних механічних пристроїв, які допоможуть у пересуванні. Переміщення вантажів можливе лише у разі автоматизації процесу. Спеціальними заходами є: облаштування пандусів, забезпечення спеціальними робочими кріпленнями, модифікація та індивідуальне пристосування пристроїв управління, оснащення спеціальними механізмами полегшення праці або забезпечення перерозподілу функцій між людиною з інвалідністю та іншими фахівцями. У виняткових випадках, можна розглядати такий варіант, як дистанційну роботу;

– *когнітивними* — звісно, якщо у людини є певний рівень розумової відсталості — недоступними для неї будуть професії, що мають вищу інтелектуальну складову. Такі працівники зазвичай можуть ефективно виконувати фізичну роботу. Можуть працювати не лише у найпростіших професіях, а й з устаткуванням

та інструментом. Можуть виконувати прості інтелектуальні завдання, здебільшого можуть читати, робити прості підрахунки, запам'ятовувати інструкції, підтримувати розмови. Можливим варіантом для роботодавців є виключення з їхніх функціональних обовязків непосильних інтелектуальних завдань;

– *порушення психіки та поведінки* (наприклад, шизофренія, маніакальні, депресивні розлади, зміни цілеспрямованої активності, психопатоподібні розлади) — навіть в межах одного діагнозу прояви розладу у різних людей — різні. Незважаючи на стереотипи, рівень інтелекту у цих людей зазвичай вище середнього, отже їм підходить і ретельно підібрана розумова робота. У таких працівників можуть бути періоди ремісії (зникнення проявів симптомів) та зриви. Для більшості не рекомендовані монотонні роботи, а також такі, які потребують емоційного напруження і надмірної відповідальності. За умови правильного підбору професії та створення робочого місця, вони можуть бути ефективними працівниками.

Відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю до *осіб з інвалідністю* належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які стикаються з різними бар'єрами, що можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими.

Місія працевлаштування таких людей полягає у:

– адаптації людей з інвалідністю до вимог сучасного ринку праці;

– розбудові безбар'єрного середовища в працевлаштуванні;

– подоланні низького рівня самореалізації та зайнятості людей з інвалідністю.

Більшість людей з інвалідністю стикаються з численними проблемами при пошуку роботи і на робочих місцях. Так, люди з порушеннями опорно-рухового апарату найчастіше стикаються з архітектурними ба'єрами при пересуванні, користуванні транспортом, а також при фізичних навантаженнях під час виконання роботи. Люди з порушенням слуху та/або мовлення мають труднощі у спілкуванні на робочому місці зі співробітниками, роботодавцем та клієнтами. Люди з порушеннями зору мають обмежену здатність до орієнтації у просторі, а також обмеження щодо вико-

нання певних видів робіт. Люди з інтелектуальними порушеннями потребують допомоги на робочому місці щодо опанування робочого завдання, планування часу, дотримання правил та норм, налагодження комунікації і стосунків із співробітниками, покращення навичок самообслуговування тощо. Більшості людей з психічними порушеннями не рекомендовані монотонні роботи, а також такі, що потребують емоційного напруження, та підвищеної відповідальності Слід пам'ятати, що за умови правильного підбору професії та створення підходящої робочої обстановки, ці люди можуть бути ефективними працівниками.

Вид роботи, до якої придатна людина з інвалідністю, може визначатись у тому числі й тим, який тип порушення вона має: інтелектуальне, фізичне, сенсорне, психічне або поєднання кількох та їх ступінь. Працездатність людей з інвалідністю, як у випадках інвалідності з дитинства, так і у випадках набутої інвалідності — тісно пов'язана з мірою, якою вони пристосувались до інвалідності та здатні жити самостійно, в межах концепції незалежного життя.

До загальних правил спілкування у змішанних колективах відносяться:

– приймати відмінності один одного, що створює взаємоповагу і убезпечує від конфліктів;

– не нав'язувати свої духовні, культурні, політичні переконання;

– розмовляти безпосередньо з людиною, навіть якщо вона користується допомогою супроводжуючого;

– в разі потреби пропонувати свою допомогу, але бути готовими до того, що людина може відмовитись і впоратись самостійно, яким би це складним не здавалось для вас;

– допомагаючи, спочатку, запитувати, як це краще зробити аби не нашкодити;

– говорити про працівника з інвалідністю, не «мужній, надихаючий», а «успішний, продуктивний».

Для оцінки ситуації при знайомстві з людиною з інвалідністю, необхідно проаналізувати максимально можливим способом її індивідуальні здібності і потреби. Часто це прописано у ІПР та висновках МСЕК. Так, варто оцінити, чи потрібен людині:

– **супровід на робочому місці** (за індивідуальним підходом з урахуванням потреб людини з інвалідністю та передбачає реалізацію комплексу регулярних заходів, що сприяють адаптації та розкриттю трудового потенціалу працівника, а також створенню інклюзивного середовища на робочому місці. Фахівець виступає посередником між людиною з інвалідністю, керівництвом та колективом підприємства);

– **підтримане працевлаштування** потребують найчастіше люди з ментальними та інтектуальними порушеннями — на тривалий термін, люди з порушеннями слуху, зору — на короткий термін (розробка алгоритму, підбір місця працевлаштування, навчання для персоналу, обладнання робочого місця, інструктажі на робочому місці, робота з батьками, робота з кандидатом, робота з персоналом, психологічними проблемами роботодавця).

Елементами підтримки людей з інвалідністю на робочому місці є:

– *сприяння в адаптації особи* до виконання робочих функцій, пристосування робочого місця (допомога в адаптації функціональних обов'язків, модифікація посадової інструкції, допомога в адаптації робочого графіку);

– *сприяння в забезпеченні доступності робочого середовища* (надання рекомендацій роботодавцю та представництво інтересів працівника щодо пристосування місць загального користування — вбиралень, встановлення елементів доступності, інформаційних покажчиків);

– *психологічне консультування та підтримка* — навчання контролю та управління емоційними станами — гнівом, тривожністю, страхом, стресом, пов'язаним з робочими моментами;

– *навчання і розвиток трудових і соціальних навичок* (оцінка навичок, необхідних для якісного виконання роботи, згідно стандартів і вимог підприємства; планування програми навчання працівника; допомога у з'ясуванні та розумінні працівником основних вимог до змісту та процесу роботи, параметрів її якості та продуктивності — кількісних та якісних показників; допомога в роз'ясненні та інтерпретації інструкцій; пояснення послідовності завдань та дотримання термінів їх виконання; сприяння в опануванні організаційної культури);

– *допомога в комунікаціях зі співробітниками, керівництвом, клієнтами* (налагодження каналів та способів комунікації з урахуванням функціональних порушень працівника; допомога в комунікаціях під час знайомства, при налагодженні робочих відносин, в оволодінні професійною термінологією, в опанування правил спілкування з клієнтами).

Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 р. містить такі завдання у сфері сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю:

– забезпечення перегляду та оновлення на постійній основі класифікатора професій, зокрема створення професії фахівця з різноманіття та інклюзивності;

– забезпечення доступності оголошення про будь-яку вакансію для сприйняття інформації всіма громадянами, включаючи осіб з інвалідністю з порушеннями зору, слуху та осіб з порушенням інтелектуального розвитку;

– поширення практик недискримінаційних описів вакансій та вимог щодо фізичного стану, статі та віку;

– поширення практик проведення незаангажованих інтерв'ю та вибору спеціалістів без оцінки їх фізичного стану, статі та віку;

– поширення впровадження державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу разом із кращими практиками орієнтування на робочих місцях.

Співробітники людей з інвалідністю відіграють значну роль в процесі їх адаптації на робочому місці до нових умов. Через недостатню обізнаність колективу про різні види нозологій людей з інвалідністю та їх вплив на виконання робочих обов'язків можуть виникати конфліктні ситуації, прояви негативного ставлення або випадки дискримінації стосовно нового працівника. Тому необхідні — консультації, інформування та медіація конфліктів. У разі, якщо працівники знаходяться на початковому етапі, то на одного фахівця із супроводу їх може бути максимум 10. Спочатку підтримка має більшу інтенсивність. Якщо працівники знаходяться на різних стадіях, їх кількість може бути до 15 осіб.

Загальні особливості, які необхідно враховувати при працевлаштуванні людини з інвалідністю:

– індивідуальний режим прийому ліків;

– індивідуальний режим харчування;

– потреба в індивідуальному темпі виконання роботи;

– обмеження в пересуванні;

– можливість використання спеціальних допоміжних засобів та пристроїв, що частково компенсують функціональні обмеження або покращують умови праці (кондиціонер, ортопедичне крісло, посилення освітлення, лупа, протишумові вкладиші, навушники, клавіатура з шрифтом Брайля та ін.).

При прийомі на роботу треба обговорювати такі фактори:

– *санітарно-гігієнічні* (робота на відкритому повітрі чи у приміщенні, температура, вологість, швидкість руху, кондиціонування; шкідливі умови праці — алергени, промисловий пил, токсичні речовини, подразники, радіація, інфрачервоне випромінювання, електромагнітне поле, вібрації, шум);

– *прийнятний ступінь нервово-психологічного напруження* (складність дій, дефіцит часу, відповідальність, емоційне навантаження, прийняття рішень в умовах обмеженого часу та ін.);

– *прийнятне фізичне навантаження* (гранична разова вага вантажу, фізичне навантаження протягом робочої зміни, кількість рухів за годину та ін.);

– *інтелектуальне навантаження*;

– *час роботи та відпочинку* (тривалість робочого дня, робота у нічні зміни, у кілька змін; вимоги до нормованості робочого дня, часу роботи; задана ритмічність трудового процесу — робота на конвеєрі; перерви на харчування, лікувальні процедури, прийом ліків; ділові поїздки, відрядження та ін.);

– *специфічні та небезпечні умови праці* (робота на висоті, обслуговування механізмів, що рухаються, робота серед потенційних джерел підвищеного травматизму та ін.);

– *робоча поза* (вільна, вимушена, постійна, зручне положення корпусу та кінцівок; праця пов'язана з тривалою ходьбою; допустимий нахил корпусу; різкі повороти, нахили голови та ін.);

– *психофізіологічні чинники* (точність координації рухів, увага — тривале зосередження, швидке переключення; напруження зору, слуху; тривалість мовного та дихального навантаження та ін.);

– *форма організації праці* (індивідуальна, робота в колективі — зі сприятливим психологічним кліматом; надомна робота);

– *транспортна доступність* (до місця роботи — зручність та тривалість поїздок в обидва боки).

Стереотипи та реальність щодо працівників з порушеннями опорно-рухового апарату

Засновником руху за громадянські права і руху незалежного життя людей з інвалідністю в Америці є Ед Робертс. В 14 років Ед перехворів на поліомієліт, внаслідок чого був паралізований від шиї вниз і використовував спеціальнй візок, який містив респіратор з повітрям, що дозволяло йому дихати. Проте за підтримки мами він продовжив навчання у школі, проте найчастіше у формі телефонного консультування. Свою професійну діяльність Робертс почав ще в середній школі, коли йому було відмовлено в отриманні диплома через неможливість здати такі дисципліни, як: фізичне виховання та навчання водінню. Йому вдалося відстояти свої права, він отримав диплом, вступив до коледжу, став першим учнем з важкою формою інвалідності в Університеті Каліфорнії, Берклі. Після цього він привів інших студентів з важкими формами інвалідності та ініціював створення спеціальної програми для них.

Вже у 1970х рр. уряд США почав розглядати осіб з інвалідністю як суспільну меншину — групу, громадянські права якої потребують захисту на рівні з іншими, наприклад, з афроамериканцями. Ініціатори таких поглядів швидко переконались у необхідності прийняття спеціальних нових законів стосовно захисту прав та інтересів осіб з інвалідністю. До цього всі законодавчі ініціативи, програми надання соціальної допомоги базувались на традиційному підході — на здатності людини з інвалідністю пристосовуватись до умов світу здорових людей і сегрегації тих, хто не міг брати участь у нормальному житті.

Під тиском громадськості був прийнятий Закон «Про права інвалідів», який відобразив зміни у ставленні до людей з інвалідністю і гарантував реалізацію прав цієї групи населення. З його прийняттям люди почали замислюватись не тільки над

тим, як зробити будівлі доступними, але й над тим, як допомогти особам з інвалідністю інтегруватись у суспільство і брати участь у всіх сферах життєдіяльності. Вимоги Закону поширювались на школи, громадські місця, лікарні, підприємства, на всі гілки влади. Вперше у Законі «Про реабілітацію» (1973 р., США) дизайн навколишнього середовища був визнаний однією з умов досягнення громадянських прав. Але ці правові умови щодо дизайну розповсюджувались тільки на установи, які фінансувались з державних фондів. Прийняття цього Закону забезпечило створення Рад з питань доступності архітектурних та транспортних об'єктів для людей з інвалідністю, а також виділення коштів для професійного навчання фахівців.

Сфери, у яких можуть існувати проблеми у людей з порушеннями опорно-рухового апарату:

– навчання і застосування знань (викликане сегрегацією чи домашнім навчанням);

– виконання загальних задач і вимог;

– спілкування;
– мобільність;
– самообслуговування;
– побутове життя;
– міжособистісні відносини;
– громадське життя;
– життя у спільноті.

Також на соціально-психологічні особливості впливає вид порушення опорно-рухового апарату, через який людина отримує ті чи інші обмеження у різних сферах життя. Це може впливати на самооцінку, вольові якості, мотивацію (як в позитивну та і в негативну сторону), цінності (гуманістичні чи прагматичні), здатність до самоаналізу, ідентифікацію з певною спільнотою, наприклад професійною. Це також пов'язано з самооцінкою, й із знаннями, вміннями та навичками. Приклади відмінностей за видами порушень опорно-рухового апарату:

– *травми хребта,* при деяких важких переломах хребта стається ушкодження спинного мозку, який відповідає за рухову активність кінцівок, внаслідок чого відбувається їхній параліч. Хребет може бути зламаний у різних місцях, наслідки травми, залежать від того, яка частина спинного мозку ушкоджена і якою мірою, це впливає на різну рухомість і чутливість нижніх та верхніх кінцівок;

– *ампутації кінцівок, деформації кінцівок і хребта, хвороби кістково-мязової системи;*

– *дитячий церебральний параліч* (ДЦП) виникає внаслідок порушення у тій частині мозку, яка відповідає за контроль і координацію роботи м'язів. Часто це трапляється під час пологів через кисневу недостатність або в перші місяці життя дитини. ДЦП характеризується неспроможністю повною мірою контролювати координацію рухів і м'язову силу. Залежно від того, який відділ мозку уражено, можуть виникати різкі м'язові напруження (спазми), мимовільні рухи, характерна «танцююча» хода. Крім того, можуть виникати нестандартні відчуття і сприйняття, порушення зору, слуху і мовлення, напади, затримка розумового розвитку. Це викликає обмеження у переміщенні та фізичних навантаженнях під час роботи.

Такі претенденти на посаду майже завжди не відрізняються від інших сприйняттям та розумінням, і часто, завдяки концентрації, наполегливості та зосередженості, перевершують інших. Потрібно розуміти їх індивідуальні особливості, а також особливості залежно від засобів пересування: люди, які мають невеликі фізичні ушкодження і, відповідно, незначні обмеження можливостей самостійного пересування і не потребують спеціальних умов і допоміжних засобів; люди, які застосовують ціпки, милиці, рухомі опори; люди, які користуються кріслом колісним.

Проблеми доступності працевлаштування людей з порушеннями опорно-рухового апарату переважно пов'язані з бар'єрністю навколишнього середовища, іноді з труднощами комунікації.

Окрім відсутності чітких законодавчих норм, ситуацію ускладнює також стан громадського простору, транспорту, офісних та житлових будівель. Не лише старі будівлі, але й новобудови, нові офісні споруди та транспортні засоби не є обладнаними під потреби людей з інвалідністю (за Законом України «Про регулювання містобудівної діяльності» від 17.02.2011 № 2807-IV, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII, Постановою КМУ «Про затвердження Порядку здійснення державного будівельно-архітектурного контролю» від 23.05.2011 № 553). Відсутність забезпечення виконання архітектурних норм негативно впливає також на інші категорії населення, особливо: батьків з малими дітьми; дітей у школах; пацієнтів у лікарнях; дітей дошкільного віку; людей похилого віку; вагітних жінок; людей з великою масою тіла; людей низького чи високого зросту; будь-яких людей, якщо в певний період часу вона менш уважні або менш мобільні. За таких умов значна частка робіт, спрямованих на забезпечення людям з інвалідністю необхідних умов праці стає відповідальністю власне роботодавців_чинь, що в свою чергу, не відповідає законодавчим нормам (оскільки держава має забезпечувати необхідні робочі умови).

«Фізична бар'єрність — є найбільшою перепоною. Якщо ти не можеш самостійно вийти з будинку, або скористатися громадським транспортом, то про працевлаштування залишається тільки мріяти, і про відвідування офісу, взагалі відвідування будь-чого».

«Не треба жодних особливих умов, крім просто базових, щоб людина могла дістатися до роботи, скористатися туалетною кімнатою, якщо там яка-небудь кухня, як буває частенько в офісах — могла нею скористатися. І цього досить».

Опитувані люди з інвалідністю зазначали, що для них існують обмеження у виборі вакансій через відсутність облаштування офісів (останні поверхи, відсутність ліфтів, туалетів пристосованих для людей з інвалідністю, широких проходів тощо). Крім цього пропозиції роботи обмежуються тим, що у певних сферах віддалена робота не передбачається. Таким чином, певні сфери праці є закритими для людей з інвалідністю не дивлячись на наявність кваліфікації. Інституційні бар'єри поєднують у собі медичну та освітню сфери, політики бізнесів та державний сектор. Серед основних проблем пов'язаних з працевлаштуванням людей з інвалідністю є доступ до навчальних закладів, що у більшості не передбачають навчання у режимі онлайн та не пристосовані для маломобільних груп населення. Власне відсутність диплому, зменшує шанси обіймати високооплачувані та/або престижні посади.

«Було навіть таке, що брали на роботу без відома керівництва. Потім керівництво через тиждень відмовляло, коли я вже вийшла на роботу».

«На момент, коли я закінчила школу був один єдиний ВУЗ, у якому можна було навчатися дистанційно «Україна» і спеціальність яка більш менш мені підходила».

«З компаніями є проблема, що не всі бажають мати справу з людьми з інвалідністю, бо лячно. Не всі можуть мати з ними справу. Так, якщо людина має інвалідність по цукровому діабету, то без проблем. Але якщо ця людина на візку, то вона не зможе знаходитися у офісі, бо там елементарно немає туалету, він є, але вона до цього туалету не потрапить. Були страхи з боку роботодавців, щодо витрат на працевлаштування і були труднощі щодо організації робочих просторів».

«Якщо говорити про трансфер і таке інше, то тут транспортні засоби не є обладнаними. У нас багато питань до інфраструктури самих міст, ми готові розглянути варіант прийому на роботу співробітників на візках, а для цього має бути підлаштована сама інфраструктура міста».

Окрім цього, часто проведення реформації офісних приміщень є або неможливим для підприємства фінансово, або накладає значні обмеження на те скільки людей підприємство може взяти у штат, які посади можуть пропонуватись тощо. Хоча реставрація старих будівель може ускладнюватись станом споруд та архітектурними особливостями, закладання норм інклюзивності до нових будівельних проєктів може значно покращити ситуацію. Ще одним можливим елементом покращення може бути створення державних проєктів, спрямованих на оптимізацію офісних просторів та забезпечення хоча б базових змін у структурі вимог до офісних споруд (наприклад, обов'язкова наявність ліфтів для людей з інвалідністю, обладнання вбиралень та наявність специфікованих робочих місць).

Рон Мейс, професор архітектури Школи дизайну державного університету штату Північної Кароліни (у дитинстві захворів поліомієлітом і все своє життя провів у візку), у 1989 року заснував Центр універсального дизайну та ввів термін «Універсальний дизайн», як дизайн, який можна використовувати всім людям максимально можливою мірою без необхідної адаптації або спеціалізованого дизайну.

Універсальний дизайн не стосується виключно інвалідності, це проєктування та розробка для всіх людей: «те, що розроблено універсально працюватиме для якомога більшої кількості людей».

Універсальний дизайн — це основа для розробки проєктування навколишнього середовища, громадських будинків і споруд, транспортних засобів загального користування, речей, технологій, будь яких інформаційних видань чи способу подачі інформації та комунікацій таким чином, щоб ними могли користуватись найширші верстви населення, незважаючи на їх можливі функціональні обмеження. Це процес, який починається з усвідомлення проєктувальником власної соціальної відповідальності за врахування змін, які люди відчувають протягом життя, за його орієнтацію на різноманіття потреб, спроможностей і досвід користувачів_ок.

Проте в сучасних українських реаліях люди з інвалідністю частіше стикаються з необхідністю адаптуватись до наявних

умов. Адаптація — це процес пристосування особи до чогось з чим він/вона постійно взаємодіє.

Універсальний дизайн є економічно ефективним підходом, бо задовольняє потреби всіх користувачів, дозволяючи уникати майбутніх нераціональних витрат. Прикладами різних аспектів універсального дизайну є: чіткі лінії видимості; регулятори гучності; вибір мови; субтитри на телебаченні; вебсторінки, які надають альтернативний текст для опису зображень; інструкції, які представляють матеріал як усно, так і візуально; наліпки на кнопках управління обладнанням з великим шрифтом; візуальні способи надання інформації; контрастні елементи.

Основні принципи Універсального дизайну, які роблять світ більш доступним для людей з порушеннями опорно-рухового апарату та, які можуть використовувати працедавці для обладнання робочих місць:

Принцип: Гнучкість у користуванні

Дизайн середовища має забезпечувати широкий перелік індивідуальних налаштувань та можливостей з врахуванням потреб різних користувачів (наприклад, це може бути різна або універсальна висота умивальника, універсальне розміщення кнопок, вимикачів, регульовані меблі та ін.). У разі, якщо людина пересувається на милицях, чи за допомогою спеціальних пристроїв, у неї має бути регульований стілець та стіл — по висоті та по куту нахилу. Доречі це зручно для всіх співробітників при сидячій роботі, незалежно від стану здоров'я.

Принцип: Просте та зручне використання

Дизайн має забезпечувати простоту та інтуїтивність використання незалежно від особливостей користувачів, їхнього досвіду, освіти, мовного рівня, віку (наприклад, крани з сенсорним вмиканням/вимиканням води, розсувні двері та ін.).

Принцип: Низький рівень фізичних зусиль

Дизайн розраховано на витрати незначних фізичних ресурсів користувачів, на мінімальний рівень стомлюваності (легке відкриття дверей, специфічні форми ручок дверей, шаф, зменшення за можливості кількості повторюваних фізичних дій у процесі роботи).

Принцип: Розмір і простір для підходу та використання

Наявність необхідного розміру і простору при підході, під'їзді та різноманітних маніпуляціях (приміщення для роботи та дозвілля достатньої площі, без зайвих меблів; пандус, прямий вхід, або підйомник, поручні; паркувальні місця для людей з інвалідністю, адже часто люди з інвалідністю їздять за кермом, і має бути місце, для виходу з машини, спеціальна позначка на паркувальному місці; обладнані туалетні кімнати, умивальник універсальної висоти і, під який можна під'їхати та ін.). На робочому місці мають бути умови, щоб людина могла під'їхати під стіл на візку, дотягнутись до необхідної техніки, паперів тощо — з візка.

Для облаштування такого простору можна запрошувати експертів з доступності, громадські організації дають поради та «на собі», за допомогою своїх членів з інвалідністю, перевіряють фактори доступності.

У контексті облаштування робочого місця для людини з порушенням опорно-рухового апарату, говоримо про універсальний дизайн чи розумні пристосування (внесення, коли це потрібно, необхідних модифікацій, що допомагають людям з інвалідністю здійснювати нарівні з іншими всі права людини). До розумних пристосувань відносяться:

– надання гнучкого графіку роботи чи переведення на дистанційну форму роботи;

– переносні пандуси, підйомники у випадку неможливості реконструкції споруди під потреби маломобільних груп населення.

Загальний рівень безробіття серед людей з порушеннями опорно-рухового апарату дійсно високий, серед них є багато людей з вищою освітою, з професійно-технічною освітою і без освіти. Найчастіше це професії, які дозволяють працювати віддалено від робочого місця та є найбільш затребуваними на ринку праці (IT, журналіст, веб-дизайнер, перекладач, художник, психолог та ін.). Особливо спектр професій розширився зараз, в умовах онлайн-роботи. Сьогодні доступними та популярними у форматі онлайн є навіть такі професії: соціальних працівників, онлайн технологів, маркетологів, соціологів та ін.

Якщо людина пересувається на візку, професії, що передбачають вільне переміщення робочою зоною, будуть доступні для неї після створення архітектурних умов та наявності необхідних механічних пристроїв, які допоможуть у пересуванні. Переміщення вантажів можливе лише у разі механізації або автоматизації процесу. А робота, що повинна здійснюватись у різних робочих позах — можлива за наявності відповідних пристроїв, які компенсуватимуть напруження певних м'язів.

До спеціальних заходів для організації робочого місця для людей з порушеннями опорно-рухового апарату відносяться: облаштування пандусів, забезпечення спеціальними робочими кріпленнями, модифікація та індивідуальне пристосування пристроїв управління, оснащення спеціальними механізмами полегшення праці, або забезпечення перерозподілу функцій між особою та іншими фахівцями.

Якщо роботодавець_чиня дійсно зацікавлений_на у працевлаштуванні конкретного фахівця, проте приміщення орендоване і об'єктивно існують певні проблеми у його додатковому облаштуванні чи переоблаштуванні; у ситуаціях, коли існують проблеми з транспортуванням на місце роботи, які не можна вирішити — можна пропонувати частково або повністю дистанційну роботу. Проте це має бути лише у виняткових випадках, бо людина максимально повинна відчувати себе в колективі. У ситуаціях, коли людині важко приїзджати часто, наприклад для того, щоб підписати якісь документи в бухгалтерії, варто максимально можливо організувати онлайн-документообіг, це також є зручним для усіх співробітників.

Серйозні перешкоди у налагодженні ефективної комунікації та співпраці з цією категорією людей виникають через їхню значну стереотипізацію у суспільстві. Варто допомагати у налагодженні стосунків з колективом, розвіювати міфи щодо людей з інвалідністю, підвищувати загальний рівень інклюзивної компетентності у колективі.

МІФИ І РЕАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Міф 1. Люди з інвалідністю можуть виконувати тільки некваліфіковану роботу, або недостатньо кваліфіковано виконують свої функціональні обов'язки.

Реальність. Серед працівників з інвалідністю багато висококваліфікованих фахівців різних галузей: юристів, економістів, політиків, ІТ-шників, письменників, та й загалом практично усіх існуючих професій.

Міф 2. Працівники з інвалідністю часто й тривалий час відсутні на робочому місці.

Реальність. Оскільки працівникам з інвалідністю складніше знайти роботу, знайшовши, вони її більше цінують, менше відлучаються з робочого місця і відповідальніше виконують обов'язки.

Міф 3. Для пересування людей з інвалідністю на території підприємства чи установи потрібні спеціальні ліфти, пандуси, а робоче місце необхідно обов'язково переобладнати.

Реальність. Не для всіх працівників з інвалідністю потрібно переобладнувати робоче місце, іноді достатньо перерозподілити функції чи змінити графік роботи.

Міф 4. Люди з інвалідністю — нещасні, неприємні, хворі, неспроможні, злі, бідні, самотні.

Реальність. Часто люди з інвалідністю живуть повноцінним життям, мають власні сім'ї. Рівень матеріального статку часто вищий, ніж у людей з меншими проблемами зі здоров'ям, незважаючи на те, що витрати на лікування та реабілітацію часто є вищими.

Міф 5. Не мають майбутнього і є тягарем для своїх сімей і суспільства, можуть бути в парі лише з такими ж.

Реальність. Велику роль у процесі життєтворення особистості відіграє сім'я, в якій зростає людина з інвалідністю. Як показує життя, у сім'ях, де побутувала повага до особистості і виховувались цінності незалежного життя, зростають самобутні особистості, здатні до пошуку себе, до самореалізації, до фінансової

незалежності, до створення власної сім'ї. Часто партнером стає людина без інвалідності, це абсолютно незалежні фактори.

Міф 6. Особливі, герої, надзвичайні.

Реальність. Героїзація людей з інвалідністю, піднесення їх рівня до надзвичайності, особливості, робить їх об'єктами жалості. Прикладами героїзації можна вважати, коли кажуть: «ця мужня людина — без рук та ніг піднялась на Говерлу», «переплила річку», «здобула вищу освіту», «народила дитину», «доїхала через всі перешкоди на роботу». Врешті таке ставлення призводить до жалості, коли людина з інвалідністю подається як споживач, немічна особа, яка потребує тотального захисту й турботи і сама ні на що не здатна. Насправді, у щоденних діях людини з інвалідністю, як то вступити на навчання, влаштуватись на роботу, перемогти у спорті, створити сім'ю, немає нічого героїчного. Проте таке ставлення до людей з інвалідністю значно підсилює їхню стигматизацію. От якщо людина робить щось дійсно всупереч свого захворювання, то можна цим захоплюватись, наприклад, грає на гітарі без пальців, вивчає іноземні мови, будучи глухою тощо.

Міф 7. Не цікавляться нічим крім хвороби, не ведуть самостійний, активний спосіб життя.

Реальність. Люди з інвалідністю часто мають свій бізнес, мають хобі, займаються спортом, є громадськими діячами.

Міф 8. Інші інтереси, світосприйняття, життєві цінності.

Реальність. На досвіді Університету «Україна» бачимо, що часто студенти з інвалідністю стають душею компанії, старостою групи, ініціаторами активностей своїх друзів. Цінності є спільними, жага до активного соціального життя, часто навіть більша, ніж у оточуючих.

Міф 9. Людям з інвалідністю комфортніше та простіше спілкуватись між собою.

Реальність. Якщо суспільство відкрите для різних людей, то виникає соціальне середовище, у якому комфортно взаємодіяти усім людям, незалежно від будь яких особливостей.

У роботі з людьми з порушеннями опорно-рухового апарату слід враховувати їхні певні фізичні особливості. Так за станом здоров'я їм можуть бути протипоказані низькі температури,

протяги, перепади температур, робота з токсичними речовинами. У них може бути підвищений тонус м'язів, некоординованість рухів, спазми кінцівок, тоді можуть виникати певні проблеми із заповненням документів. Нечіткість вимови та специфічна артикуляція можуть заважати вільному спілкуванню, тоді краще вибирати види діяльності, у яких спілкування буде відбуватись частіше за допомогою технічних засобів, наприклад, через онлайн переписки.

Якщо людині властиві специфічні рухи, пов'язані з гіперкінезами, не слід відверто звертати увагу на них. Потрібно зосереджувати увагу на контексті розмови. Не потрібно сприймати ці рухи, як хвилювання і боятися розхвилювати людину ще більше. Потрібно спокійно висловлювати свої аргументи.

Якщо людина на візку пересувається самостійно, то можна спитати у неї чи потрібна допомога, але в жодному разі не можна без дозволу брати візок і кудись переміщати людину, навіть якщо людина сама пересувається сходами і відмовляється від допомоги, то вона точно впевнена у своїх діях і Ви можете лише становити небезпеку для неї, а не допомогти.

Якщо працівник має труднощі у спілкуванні (утруднена мова) необхідно: проявляти терпіння, не ігнорувати, розмовляти повільно, не перебивати та не поправляти співрозмовника, забезпечувати візуальний контакт, намагатись задавати питання, на які можна дати коротку відповідь, або просто кивнути головою.

Якщо Ви не можете запам'ятати всі правила поведінки, як треба і не треба поводитись з людьми з інвалідністю — не переймайтесь! Інколи ці правила і думки можуть заважати налагодженню ваших взаємовідносин. Будьте спокійними та доброзичливими. Якщо Ви прагнете, щоб Вас зрозуміли — Вас зрозуміють.

Варто запам'ятати недискримінуючу термінологію щодо людей з порушеннями опорно-рухового апарату:

так, не кажемо «людина, прикута до візка», «візочник»,

а кажемо «людина, яка користується візком», чи «кріслом колісним», «користувач візка»,

не кажемо — «спазматичний», «ДЦПшник»,

а кажемо «людина з ДЦП», «людина з церебральним паралічем».

Якщо на підприємство прийшла працювати людина з інвалідністю, ознайомтеся з її особовою справою, рекомендаціями фахівців, якщо маєте питання, зверніться за консультацією до громадських організацій людей з інвалідністю, центрів зайнятості або центрів соціальної реабілітації.

СТЕРЕОТИПИ ТА РЕАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПРАЦІВНИКІВ З ПОРУШЕННЯМИ ЗОРУ

Країна, в якій ти народився, здобув освіту, влаштувався на роботу, зрештою, створив родину, надає соціальні гарантії, захищаючи і відстоюючи права та інтереси своїх громадян, по праву називається правовою, соціальною і демократичною. А як діяти, якщо ці слова лише на папері? Та куди звертатись, аби відстояти своє право на працю та достойний рівень життя?!

Звичайно, існують Центри зайнятості, у яких фахові працівники допомагають людям знайти бажану вакансію. А що робити людині з інвалідністю, яка є незрячою і до якої, як показує практика, найбільше упереджень з боку роботодавців.

Звісно, можна постійно перебувати в пошуках роботи, відправляючи резюме, але існує твердження, що працюючи, шукати роботу краще. Напевно, важко з цим не погодитись. Адже менше з'являється депресивних думок про свою незайнятість, а робота, якою б вона не була, є джерелом сили, розвитку і матеріального прибутку.

Але іноді доводиться, справді, залишитись без улюбленої роботи, яка приносила задоволення і забезпеченість.

Так сталося і з вчителькою української мови та літератури Оксаною Войтко.

Оксана викладала у міжобласній вечірній спеціальній школі для незрячих та слабозорих учнів міста Вінниця. Через закриття школи, залишилась без роботи. Проте жінка не втратила оптимізму, не склала руки, а шукала шляхи, аби знову працювати і бути корисною для суспільства. Нині, Оксана реалізовує себе у сфері соціального підприємництва, виготовляючи в'язані вироби.

«Оксано, що вас підштовхнуло до соціального підприємництва?

Власне, те, що я втратила роботу і стало поштовхом до соціального підприємництва. На жаль, біржа праці нічого не могла мені запропонувати, що б мене це влаштувало. Я стала пробувати себе у різних сферах діяльності, і однією з таких сфер стало в'язання.

Щоб займатись підприємництвом, треба володіти певними навичками та бути підкованим законодавчо. Де ви здобули знання у цій галузі?

Я відвідувала тренінги з написання бізнес-планів, що проходили у Вінниці, де одним із завдань було написання власного бізнес-плану. В мене виникла ідея написати грант на купівлю в'язальної машинки. Я почала цікавитись питанням чи можуть незрячі займатись в'язанням. Власне, я підписана на одну рукодільницьку розсилку, в якій жінка з Росії відповіла, що вона самостійно опанувала в'язальну машинку, такої ж фірми, яку я зазначила у своєму гранті. Оскільки мій проєкт був малоокупним і не настільки прибутковим, як це потрібно для соціального підприємництва, то я його не виграла.

Що продовжували робити після того, як не виграли грант?

Одна з організаторок, яка проводила тренінг з написання бізнес-планів, запропонувала мені допомогти просунути мою ідею щодо в'язальної машинки на платформі спільнокошту. Під час презентації мого проєкту, мені пощастило познайомитись з директором реабілітаційного центру (Поділля) Романом Штогрином. Йому дуже сподобалась моя ідея, він, справді, перейнявся проблемами людей з порушенням зору, почав цікавитись, ким вони можуть бути за професією. Директор Центру вирішив для бажаючих створити групу, до якої можуть долучитися охочі майстрині, аби пройти своєрідну реабілітацію, навчаючись в'язанню. Зрештою, у нас виникла група з 5 осіб, які почали опановувати мистецтво в'язання. Навчала нас цьому прекрасна і талановита Оксана Ванюшкіна, яка не мала досвіду роботи навчання незрячих в'язанню. Навчались ми 2 місяці.

Які саме речі Ви в'яжете?

Повертаючись до свого проєкту, який я писала, в мене ще тоді виникла ідея в'язати пледи з певними тактильними елементами.

Це можуть бути аплікації, іграшки та інші елементи, які можна прикріпити чи прив'язати до пледа. Такі речі будуть дуже корисними при роботі з дітьми, що слугуватиме розвитку тактильних відчуттів у дитини і сприятиме розвитку дрібної моторики. Також це маленькі сумочки, торбинки і клатчики. Зараз це дуже популярно в європейських країнах і, взагалі, hand-made високо цінується за кордоном і нам також потрібно до цього переходити. Треба відмовлятись від використання пакетів і кульків та переходити до використання натуральних речей у побуті. І ще одна річ, яку мені порекомендували спробувати в'язати — це килимки, які, дійсно, дуже добре виготовляються. На них також можна пришивати мордочки тваринок, мотузочки, кнопочки, зрештою, можна з килимка зробити торбинку, а потім знову килимок.

Для втілення цих чудових речей потрібні матеріали. Як ви їх шукаєте? Можливо, хтось допомагає, підтримує, адже це, справді, творчий проєкт і потребує не лише терпіння від майстринь, але й матеріальних витрат для купівлі матеріалів.

Так, справді, ми потребуємо матеріалів і це не секрет. Мені пощастило познайомитись з власником одного вінницького підприємства, який розповів, що у нього на підприємстві є нитки, з яких виготовляється полотно, а потім з цього трикотажного полотна роблять форму для працівників транспортних засобів. З цих ниток для нас можна зробити шнури або трикотажну пряжу. Так, власник підприємства запропонував нам оплатити лише пряжу, а витрати на саме виготовлення шнурів і трикотажної пряжі, взяв на себе. Завдяки такій добрій людині, ми зможемо зекономити на матеріалах, яких ми потребуємо для виготовлення своїх виробів.

Які плани на найближче майбутнє?

Це, звичайно, пошук коштів для матеріалів і реалізація, тобто, продаж наших виробів на ринку. Попередньо у нас була домовленість з однією із мереж супер-маркетів, що знаходиться у Вінниці, що вони братимуть наші товари на реалізацію. Звичайно, для кожної, виготовленої нами речі, потрібні гарна обгортка та логотип, що, безперечно, також вимагає додаткових витрат з нашого боку. Тому наша творча група майстринь пе-

ребуває у пошуках розширення фінансування і збуту виготовленої продукції. Також, завдяки одній вінницькій майстрині, наші вироби стали відкритими для закордонних покупців, бо виставлені серед товарів у інтернет-магазині цієї майстрині.

Що ж, дякуємо пані Оксані за цікаву і сповнену творчості бесіду. Ми бажаємо успіхів в реалізації задуманих ідей і натхнення для нових творчих задумів. Тож, ніколи не опускайте рук, натомість, шукайте в собі таланти, які можуть принести не лише задоволення, а й користь, якщо направити їх в правильне русло».

Не секрет, що кожна людина прагне реалізувати себе у тій професійній галузі, яка приносить задоволення, стимулює до подальшого розвитку, підтримує фінансовий рівень, мотивуючи таким чином, до особистих перемог та вихованню в собі тих якостей, які ведуть до поставленої мети!

Психологи стверджують, що часто люди недооцінюють себе і бояться повірити у власний успіх. Крім того, здебільшого люди свої здобутки або високі показники у професії, не вважають досягненням. В такому випадку, HR-менеджери радять навчитися помічати свої результати, дарувати собі невеличкі подарунки за кожну (Сходинку), яку Ви так боялись подолати, звичайно, відпочивати після напруженої роботи, яка принесла високий результат.

У цьому контексті, хочемо познайомити Вас з ще однією історією, з історією Ольги Тільної.

Пані Ольга — поетеса, прозаїк, перекладач, викладач, магістр гуманітарних наук, кандидат педагогічних наук, лауреат премій «Нові імена України», «Гранослов», з 2003 р. член Національної спілки письменників України.

Ольго, розкажіть як Ви обирали свій майбутній фах, коли закінчували школу?

Я навчалась у Харківській гімназії ім. В. Г. Короленка в математичному класі у буремні 90-ті роки. Мої батьки дуже хотіли, щоб своє життя я пов'язала з економікою, мене це цілком влаштовувало. Але в якості запасного варіанта я розглядала програмування. Мені дуже подобалися природничі науки і я вважала, що це моє. Зауважу, що у Харківській гімназії я вивчала

українську, російську, англійську, німецьку та латинську мови, що свідчить про доволі високий рівень підготовки як для шкіл взагалі, так і для шкіл для дітей з порушенням зору, зокрема. Здобуті знання стали в нагоді потім у процесі навчання в університеті. Також ще під час навчання в школі я відвідувала курси в інженерно-економічному університеті, в якому я збагнула, що математика шрифтом Брайля дуже відрізняється від математики (справжньої). Адже Брайль — рельєфно-крапковий шрифт є лінійним, а справжня математика зовсім не є такою. Вона містить в собі надрядкові та підрядкові символи, і, залежно, від того, де міститься символ, можуть змінюватись значні концепти. Одним словом, я зрозуміла, що треба обирати не ту професію, яку хочеш ти або твої рідні, а ту, якій відповідають твої здібності, завдяки чому ти можеш себе в ній реалізувати. Я жодної хвилини не шкодую, що вступила на україно-англійську філологію Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Мені подобалось навчатися, незважаючи на те, що у нас було по 5–6 пар на день, що на той час не було доступу до мережі Інтернет, навіть мій персональний комп'ютер з'явився лише на третьому курсі. Тому, звичайно, доводилось просити про допомогу у прочитанні матеріалів, користуватися касетними диктофонами, конспектувати лекції Брайлем, та все це не перешкоджало прагненню до знань.

Відомо, що ви навчались у Великій Британії, у місті Лідз. Як Ви туди потрапили?

Я пройшла конкурсний відбір в магістратуру за стипендіальною програмою Chevening від Міністерства закордонних справ Сполученого королівства та Британської ради і, таким чином, на 14 місяців поїхала до Великої Британії. Там у мене була подвійна спеціалізація — науки про розвиток та інвалідність. Науки про розвиток — це і економіка, і публічне адміністрування, і соціологія, а про інвалідність — це, фактично, спеціальна педагогіка та спеціальна психологія. Потім у Києві я вступила до аспірантури Інституту спеціальної педагогіки Національної академії педагогічних наук України, що тепер носить ім'я Миколи Ярмаченка, і в 2011-му році захистила там кандидатську дисертацію. Про стипендіальну програму я дізналась наступним

чином. Під час написання дипломної роботи я частенько ходила до харківського представництва Британської Ради, оскільки мені потрібна була література, бажано мовою оригіналу. Там я натрапила на рекламний проспект, в якому йшлося про цю стипендіальну програму. Мені допомогли заповнити всі анкетні дані, чимало часу тривав конкурсний відбір і, зрештою, серед 52-ох претендентів з усієї України, обрали лише 9, до числа яких, потрапила і я.

Порівнюючи навчання в Харкові та у Лідсі, звичайно, відчувається колосальна різниця! Так?

У Британії в мене не існувало проблем із доступом до інтернету, в бібліотеках було повно книжок, які можна було взяти та відсканувати. Між іншим, на тиждень у мене було тільки 4 пари і, в порівнянні зі звичним для мене університетським навантаженням, можна сказати, там я перебувала, ніби на канікулах. Але!!! Потрібно було дуже і дуже багато читати і все англійською мовою. А також всі роботи потрібно було здавати у письмовій формі. А в нашій країні від нас такого не вимагають і, зазвичай, всі іспити та заліки студенти з порушенням зору складають усно, і я теж звикла до такої форми контролю. Можна чудово володіти англійською мовою, але писати нею у науковому стилі, все одно важко. Система навчання передбачала, що я могла обрати будь-який курс, який мене цікавив і я його відвідувала. Таким чином, не було однієї якоїсь спільної групи, з якою ти навчався, бо кожен відвідував той курс навчання, який хотів.

Британська Рада мені оплачувала 15 годин супроводу на тиждень і цього цілком вистачало. Супроводжуючі особи — там вони називались персональними асистентами — мусили мати рівень освіти не нижчий від бакалаврату. І, що важливо, асистенти не могли виконувати замість людини з інвалідністю академічні види роботи, вони лише надавали супровід на належному фаховому рівні. Цікаво, що за кордоном, при університетах існують центри підтримки студентів з інвалідністю. У таких центрах студенти з будь-якою формою інвалідності можуть скористатися необхідними для них пристроями, наприклад, брайлівським принтером, принтером, що друкує

збільшеним шрифтом, є можливість переконвертувати інформаційний матеріал в аудіо або електронний варіант. Також доступними є всілякі інші засоби, що допомагають під час навчання студенту з інвалідністю. Коли студент або студентка з інвалідністю вступає до ЗВО, в якому є такий структурний підрозділ, із ними проводиться комплексна оцінка особливих освітніх потреб. Мається на увазі, що студент з інвалідністю разом із працівником Центру детально обговорює, яка саме допомога потрібна студенту. З'ясувавши, що саме є необхідним із технічних засобів для студента, ці технічні девайси надаються йому в оренду на час навчання. До кожного підхід дуже індивідуальний! Створюються всі необхідні умови для якісного навчання, враховуються навіть ті умови, коли для студента потрібно збільшити час на іспитах. При цьому варто зауважити, що, коли студент друкує на власному комп'ютері відповіді до тесту чи контрольної роботи, позаду стоїть людина, яка стежить за тим, щоб студент не користувався жодними підказками — словником, орфографом чи будь-яким іншим джерелом підказок. Віддаючи файл контрольної роботи викладачу, студент видаляє його зі свого комп'ютера, щоб не залишилось жодних копій. Тобто, не виникає жодних преференцій студенту з інвалідністю і цілком відсутня позитивна дискримінація.

Ви тісно пов'язані із питанням впровадження інклюзивної освіти в Україні. Розкажіть, як в інших країнах відбувається процес інклюзивного навчання?

У 2017 році я була на стажуванні щодо інклюзивної освіти у США. Ця поїздка відбулась також завдяки одній із стипендіальних програм. Її учасниками були представники 4-ох країн: Вірменії, України, Індії та Казахстану. Стажування тривало 6 тижнів. Ми мали можливість подивитися на цілу систему освіти, як вона впроваджена у загальноосвітніх та спеціальних школах, університетах, інститутах. Основною базою, де я проходила стажування був приватний університет, в якому також є Центр підтримки студентів з інвалідністю і його керівником була незряча жінка із порушенням слуху. Також мені цікаво було відвідати дві спеціалізовані школи, об'єднані в один навчальний заклад, у якому навчаються діти з глибокими пору-

шеннями зору та слуху, але окрім цього, всі вони ще мають і додаткові порушення: опорно-рухового апарату, мовлення, інтелекту тощо. Взагалі, зараз у всьому «цивілізованому» світі, якщо дитина має якесь просте порушення, наприклад, просто відсутність зору чи слуху, то це не вважається настільки серйозним, щоб поміщати її до спеціалізованого закладу. Це пояснюється тим, що для такої дитини можна адаптувати середовище і забезпечити її особливі освітні потреби прямо на місці. Серйозними вважаються порушення опорно-рухового апарату плюс порушення зору або слуху та інтелекту, тобто, множинна чи комбінована форма інвалідності. От для таких дітей існують спеціальні школи, в яких вони, власне, і навчаються. Але такі учні мають можливість за домовленістю відвідувати деякі дисципліни і в загальноосвітніх школах, якщо, наприклад, у них є бажання скласти незалежний іспит і вступити потім до ЗВО.

На вашу думку, які відбулись зрушення в Україні за останні 10 років між людьми з інвалідністю та суспільством?

Звичайно, зрушення відбулись і продовжують відбуватися щодня. Люди з інвалідністю почали більше виходити з домівок, вони здебільшого говорять про себе спокійно, відверто та із почуттям самоповаги, а це сприяє інтеграції у соціум. Велике значення, також, відіграє та просвітницька робота, що зараз проводиться в соціальних мережах і ЗМІ. Бо люди, помічаючи особу з інвалідністю, тепер уже значно рідше тікають від неї якомога швидше і якомога далі, натомість, підходять і пропонують свою допомогу, таким чином у свідомості суспільства змінюється ставлення до людей з інвалідністю. На мою думку, також дуже велику роль у цьому процесі відіграє безвізовий режим. Він дозволяє багатьом людям подорожувати до інших країн, в яких ставлення до людей з інвалідністю є толерантним і, повертаючись на батьківщину, люди привозять з собою частинку цього світогляду, їхнє ставлення вже докорінно змінюється.

Розкажіть, про вашу перекладацьку діяльність. Як давно займаєтесь перекладами, яка ваша перша перекладена книга?

Перекладами я займаюся дуже давно! Власне, ще з 1-го курсу університету. Спочатку я перекладала «казки північних народів», потім — вірші тих поетів, яких мусила заучувати за

навчальною програмою в університеті. У мене була мрія видати перекладну антологію, яка б містила вірші, як українською, так і англійською мовами. Ця мрія потихеньку реалізовується, але поки що на це немає достатньо часу. Перекладами романів я почала займатися з 2016 року. Першим моїм перекладеним романом була книга «Сливове дерево» письменниці Елен Марі Вайзман. Звідтоді уже вийшло друком 12 книг у моєму перекладі. Звичайно, як кажуть, далі буде! Зараз я працюю над дуже цікавою серією книг Едварда Сент-Обіна, що мають вийти у видавництві «Фабула» вже цього року. Я перекладаю складні книги, в яких є багато іншомовних вкраплень. Мені це приносить величезну насолоду. Я збагачую свій світогляд, розширюю межі своєї культурної обізнаності, не даю своємумозкові закам'яніти. Звичайно, дуже приємно, коли твоя робота визнається і помічається. Власне, за переклад книг ірландського письменника Колма Тойбіна, я отримала почесну відзнаку від ірландського літературного товариства.

Розкажіть трохи про технічний бік справи.

Щодо технічної складової під час перекладу, то я вже цілком звикла працювати на слух із програмою екранного доступу. Звичайно, існує чимало нюансів і технічних труднощів, зокрема, в читанні двомовних текстів, один із яких обов'язково, читатиметься не дуже коректно. Це дуже уповільнює роботу, та я вже звикла працювати із тим, що є.

Окрім перекладацької діяльності, Ви ще й викладаєте у Харківській гуманітарно-педагогічній академії. Які дисципліни Ви читаєте?

Я викладаю на кафедрі корекційної освіти і спеціальної психології. Ми готуємо бакалаврів і магістрів спеціальної освіти. Власне, я читаю такі предмети, як «Вступ до спеціальності», «Інклюзивна освіта», «Логодидактика», «Основи науково-педагогічних досліджень у спеціальній освіті» тощо.

Ольго, що Вас надихає у творчій та професійній діяльності?

Мене надихають люди, природа та подорожі. Так складається, що інколи доводиться працювати 15–16 годин на добу, але потім випадає можливість забути про всі робочі справи і гайнути кудись на 2 тижні, де я можу просто відпочивати, не

думаючи ні про що. Я задоволена тим, що завдяки багатьом міжнародним проєктам, у яких мені пощастило взяти участь, я познайомилася з багатьма надзвичайно цікавими людьми, яким також цікава і я. Ми підтримуємо зв'язок і по завершенню проєктів, підтримуємо одне одного, співпрацюємо, тобто, ці знайомство і спільна діяльність продовжуються роками. Я дуже люблю живу природу, це можуть бути гори, ліс, море... По-справжньому відпочиваєш і надихаєшся тільки в оточенні чогось живого. Для мене велике значення має натуральність, природність, оточення і спілкування.

Які Ваші поради для досягнення успіху?

Треба бути реалістично-прагматичними. Треба робити і мріяти не про те, чого начебто хочеться, а про те, що в тебе найкраще виходить. І тоді, коли з'являться перші успіхи, коли відчуєш свої професійні досягнення, задоволення від чудово зробленої роботи, ти полюбиш обрану професію. Якщо маєш чудові навички комунікації, розвивай їх в собі і обирай професію, у якій ти можеш їх застосовувати, наприклад, менеджер із продажів. Маєш вправні руки, тобі подобається займатися творчою працею, наприклад, виготовляти якісь Handmade речі, виготовляй — це буде твоїм заробітком і самореалізацією. На мою думку, вища освіта потрібна далеко не кожному. Важливіше знайти своє «місце під сонцем» і почуватися щасливою людиною, а коли знадобиться університетський диплом, вищу освіту можна буде здобути.

Тому, керуйтесь принципом: «Дай мені, Боже, не те, що я хочу, а те, що мені треба». А щоб знати, що людині треба насправді, для цього потрібно знати себе, бути із собою чесним, відвертим, знати свої сильні й слабкі сторони і розвиватися в тому, що є слабким, спираючись на свої сильні сторони. Не бійтеся! Дорогу і життєвий шлях може здолати тільки той, хто йде. А якщо не рухатись уперед, так ніколи й не дізнаєшся, чи вийде у тебе чи ні!»

Важливість включення людей з порушеннями зору у суспільство, як повноцінних його членів підкреслюється прикладом діяльності підприємств УТОС, які призвели до сегрегації цієї категорії людей з інвалідністю. Так, ще з 1933 р. В тодішній СРСР було створено Українське товариство сліпих (УТОС).

Метою цього об'єднання була кооперація осіб з порушенням зору, які хотіли бути не прохачами, а приносити користь суспільству, зокрема, своєю працею. З часом ця організація розширювалась, почали створюватись підприємства, на яких працювали люди з порушенням зору, у радянський час працювали бази відпочинку, будинки культури, організовувалось багато концертів й заходів, які об'єднували саме незрячих та слабозорих громадян. Безумовно, це призводило до того, що люди з порушенням зору знаходились в замкнутому просторі і були відокремленими від суспільства. Внаслідок цього, ані суспільство не знало про таких людей, ані особи з порушенням зору не були інтегрованими у соціум. З 2000-х років підприємства УТОС почали занепадати. І, зрештою, вже не радянські часи, а незалежна Україна, відповідно, шлях має бути і є вже зовсім інакшим!

Людям з порушеннями зору може бути протипоказана робота у таких умовах: незрячим — виробничий шум, локальна вібрація, охолодження рук; слабозорим — вібрація, пил, водяні випаровування, токсичні речовини; у ситуаціях, коли відсутнє одне око, або одне око не бачить — наждачний пил, стружка, матеріали обробки металів та інших матеріалів.

На сьогодні перелік професій, де незрячі люди стають успішними дуже широкий. Існує дуже багато можливостей для самореалізації та професійного становлення. Так, незрячі часто відкривають свої громадські організації, працюють в ІТ-сфері (програмістами та стають експертами з питань цифрової доступності для осіб з порушенням зору), перекладачами, викладачами, вчителями, журналістами, копірайтерами, розшифрувальниками текстів, масажистами, тифлопедагогами, психологами, музикантами, юристами. Професія юрист серед незрячих є досить популярною ще з радянського періоду (http://jurist.org.ua/ сайт Харківської громадської організації незрячих юристів). У деяких громадських організацій є проєкти, спрямовані на навчання людей з порушеннями зору бути продавцем-менеджером.

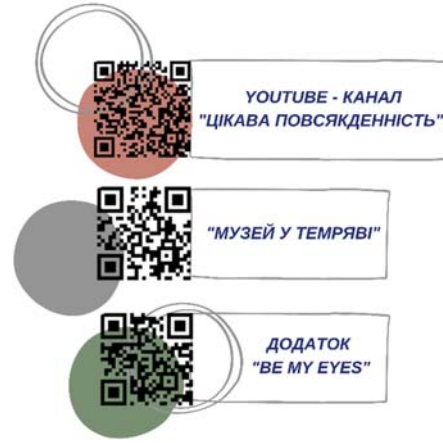
Леоніда Пономарьова
депутатка Київської обласної ради VIII скликання, спеціаліст з документообігу департаменту соціального захисту населення Київської обласної державної адміністрації

За особистими спостереженнями депутатки Київської обласної ради VIII скликання, спеціаліста з документообігу департаменту соціального захисту населення Київської обласної державної адміністрації Леоніди Пономарьової, більшість незрячих готові постійно навчатись і в подальшому вчити і передавати свій досвід молодшим. Так, багато незрячих людей повертаються працювати у свої школи, де навчалися.

Також незрячі люди часто працюють реабілітологами, навчаючи інших незрячих побутовим речам, наприклад, користування білою тростиною, просторовому орієнтуванню та мобільності. На жаль статистика кількості осіб з порушеннями зору, які залишаються без роботи, відсутня.

Часто незрячі ведуть власні блоги та тематичні канали на Youtube. Наприклад, канал, який веде подружжя незрячих з Одеси розповідає про життя незрячих таким, яким воно є, має 7,5 тисяч підписників. З даним контентом можна ознайомитись за посиланням https://www.youtube.com/channel/UCZGSmqbwHmJEHSjt3GjKBsQ.

Відомим прикладом незрячої людини, яка досягла значних успіхів у своїй галузі в Україні, є приклад Євгена Клопоти, він є доктором психологічних наук, професором, викладає у Запорізькому національному університеті, є Заслуженим працівником освіти України.



Чудовим кейсом, як з успішного працевлаштування незрячих людей, так і в сфері зменшення стигматизації людей з порушеннями зору та створення інклюзивного соціального середовища, вцілому, є діяльність Музею у темряві, в якому працюють незрячі гіди. Детально ознайомитись з роботою музею та замовити екскурсію, яка дає роботу незрячим, можна на сайті https://0300.com.ua/.

Be My Eyes (https://www.bemyeyes.com/) — так називається додаток, який виконує надзвичайно просту місію: він об'єднує волонтерів та незрячих людей, допомагаючи останнім побачити речі навколо. Людям з порушенням зору достатньо набрати одного з наявних у базі волонтерів, та увімкнути камеру — завдяки відеозв'язку волонтери можуть розповісти незрячій людині про термін придатності продукту, орієнтири на вулиці та багато інших потрібних у буденному житті речей.

У Києві діє Центр незрячих, до основних завдань якого відносять: соціально-побутову, психологічну, фізичну реабілітацію осіб з порушеннями зору, профорієнтацію, професійну підготовку та перепідготовку, працевлаштування осіб з порушеннями зору; навчання навичкам використання інформаційних технологій та технічних засобів реабілітації.

Якщо ж говорити про особливості здобуття людьми з порушеннями зору фахової або вищої освіти, то зазвичай вони навчаються у звичайних групах та аудиторіях, обираючи будь-який коледж чи університет. Лекції друкують на ноутбуці, вставивши один навушник у вухо, щоб не заважати озвученою програмою аудиторії. Хоча до ери ноутбуків записували конспекти шрифтом Брайля і на диктофон.

Громадські та державні організації, діяльність яких спрямована в тому числі й на підвищення рівня життя людей з порушеннями зору, успішно функціонують по всій Україні. З-поміж найактивніших зараз: Харківська громадська організація «Право вибору» (http://pravovybora.org/), Громадська спілка «Сучасний погляд» (https://www.facebook.com/NGU.Contemporary.View), Навчально-інформаційний комп'ютерний центр УТОС, який займається соціалізацією осіб з порушенням зору (https://www.facebook.com/blind.org.ua/) та інші.

Детально ознайомитись із особливостями технічного комп'ютерного забезпечення для незрячих можна у подкастах про світ інформаційних технологій для осіб з порушенням зору, за посиланням https://www.youtube.com/channel/UCJ8PAEmfUf1xmpkOEwvdbhQ.

Щодо обладнання робочого місця для людини з порушенням зору, то єдиного алгоритму немає, це дуже індивідуально. Часто ця категорія працівників послуговується у роботі комп'ютером. Це, мабуть, найголовніше, чим має забезпечити роботодавець. Якщо в кабінеті людина працює не одна, до комп'ютеру потрібні й навушники.

При працевлаштуванні людину з порушенням зору потрібно ознайомити з приміщенням, максимально все показати і сказати до кого можна звертатись, якщо будуть виникати запитання.

У спілкуванні з людиною з порушеннями зору обов'язково потрібно називати себе та тих, хто поруч. Якщо розмова відбувається в групі, бажано пояснювати до кого Ви звертаєтесь у цей момент. Потрібно озвучувати те, що пишете на дошці чи показуєте на екрані.

Для розуміння особливостей та специфіки роботи з людьми з порушеннями слуху, необхідно розуміти їхні відмінності, залежно від міри втрати слуху чи його якості.

Так, люди з порушеннями слуху можуть мати вроджену або набуту часткову або повну втрату слуху:

– часткова втрата слуху (слабочуючі) — це втрата здатності чути деякі частоти або розрізняти деякі звуки, але за умови якісно підібраного слухового апарату вони можуть чути та розуміти мовлення, так само здатні опанувати мовлення та говорити. Звісно, вони можуть не вимовляти деяких звуків або мати інші особливості дикції, але загалом їхнє мовлення буде зв'язним та зрозумілим;

– повна втрату слуху (глухі) — цілковита втрата слуху або таке його пониження, при якому неможливе розбірливе сприйняття мови. Найчастіше все ж здатні чути звуки певної частоти або висоти, але розуміння мовлення навіть із дуже сильним слуховим апаратом є для них недоступним.

Кожна така людина має свою унікальну історію. Для когось глухота є наслідком травми або пережитого захворювання, а хтось народився уже з порушенням слуху. Хтось може чути окремі звуки і навіть вловлювати деякі слова, а для когось неможливо почути навіть звук сирени або близького грому. Хтось навчився читати по губах, а для когось і жестова мова не доступна.

Зазвичай, коли ми говоримо про людей з порушенням слуху, ступінь втрати слуху не має істотного значення, тому не забувайте висловлюватися толерантно, тож називаймо таких людей вірно «люди з порушеннями слуху» — якщо саме цю якість треба підкреслити у якомусь професійному контексті. А поза таким контекстом — просто на ім'я, у жодному разі не застосовуйте дискримінаційні назви «глухонімий», «німий» тощо.

Самі себе найчастіше люди з порушеннями слуху називають «глухими», навіть громадська організація, яка десятиліттями захищає права своїх членів з порушеннями слуху, нази-

ається Українське товариство глухих, але використовувати цю назву публічно виглядає щонайменше непрофесійно, якщо тільки Ви не є перекладачем жестової мови чи іншим професіоналом у цій спільноті. Адже «глухота», «глухонімота» — це назва захворювання.

Людей з порушеннями слуху не так і мало. Статистика свідчить, що 278 мільйонів людей в світі мають помірні або важкі порушення слуху. За різними даними в Україні 400–600 тисяч українців з порушенням слуху.

Люди з порушеннями слуху можуть бути слухопротезовані: слуховим апаратом або кохлеарним імплантом. Слуховий апарат підсилює звук, однак він не допомагає розуміти слова. Тож може бути, що людина вас чує, але не розуміє. Для людей, які мають високий ступінь втрати слуху, слуховий апарат потрібен, аби убезпечити їх, допомогти чути сигнал автомобіля, сирену, грім, інші звуки, що сигналізують про небезпеку. Такі люди можуть носити слухові апарати на обох вухах, але не чути навіть сильних різких звуків. Нещодавно в Україні з'явилася технологія відновлення слуху — кохлеарна імплантація. Кохлеарний імплант абсолютно відрізняється від слухового апарату. У той час, як слухові апарати підсилюють звук і призначені для людей з порушенням слуху, кохлеарні імпланти обходять функціонуючі частини вуха і стимулюють безпосередньо слуховий нерв. Частина імпланта вживлюється в скроневу кістку та в завиток, а частина приєднана зовні. Такий пристрій допомагає чути набагато якісніше.

Незалежно від ступеня втрати слуху люди з порушенням слуху користуються жестовою мовою, яка для осіб з порушеннями слуху вважається рідною. Такий статус жестової мови закріплено у Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю». Конвенція закріплює думку, що особи з інвалідністю мають право нарівні з іншими на визнання й підтримку їхньої особливої культурної та мовної самобутності, зокрема жестових мов і культури осіб з порушеннями слуху.

Незважаючи на це у суспільстві існує чимало міфів та стереотипів, що відображають упередження стосовно людей з інвалідністю.

МІФИ ТА СТЕРЕОТИПИ, ЩО ВІДОБРАЖАЮТЬ УПЕРЕДЖЕННЯ СТОСОВНО ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Міф 1. Називати людину з порушеннями слуху «німий», «глухонімий».

Реальність. Насправді люди з порушеннями слуху часто можуть частково чути мовлення, так само вони можуть говорити, однак найчастіше їм незручно або соромно це робити, тож вони воліють мовчати. Існують спеціальні технології, які допомагають людям з порушенням слуху, що пройшли крізь кохлеарну імплантацію або почали користуватися слуховим апаратом, сформувати мовлення. Однак навіть після тривалої реабілітації та роботи із фахівцем така людина частіше мовчатиме, аніж говоритиме.

Міф 2. Вважати людей з порушенням слуху хворими або такими, що мають низький інтелект.

Реальність. Насправді люди з порушеннями слуху мають такі ж інтелектуальні здібності, як і інші люди. Вони не розмовляють, розуміють тільки частину слів, які ми звикли вживати щодня, дуже емоційно виражають свої думки та бажання і так само емоційно реагують на інших. Проте людина з порушенням слуху може якісно опанувати математику, програмування, стати архітектором, дизайнером, науковцем, творцем — такі люди не менш здібні, вони просто звикли використовувати інші способи роботи з інформацією. Вони мають чудову зорову пам'ять, здатні запам'ятати картинку в найменших деталях, ледь побіжно глянувши на неї. У них чудова уява і просторове мислення, звісно, якщо дати їм шанс ці якості виявити і розвинути.

Міф 3. Думати, що всі нечуючі уміють читати з губ.

Реальність. Насправді тільки незначний відсоток людей з порушеннями слуху вміє це робити, а ті, що і вміють, здатні читати з губ тільки зрозумілі та знайомі для них слова. Така здатність залежить від віку, коли людина втратила слух. Якщо втрата слуху є вродженою або ж відбулася до 3–5 років, коли мовлення ще не було сформоване, така людина найчас-

тіше користується мовою жестів і має обмежену здатність розуміти зв'язне мовлення, відтак їй буде важко комунікувати у такий спосіб. Якщо ж людина чула і розмовляла принаймні до підліткового віку і встигла отримати гарні знання, а потім втратила слух, то вона може успішно читати по губах, розумітиме текст, зможе зв'язно писати. Така людина може і не знати жестової мови чи користуватися нею обмежено.

Міф 4. Думати, що, якщо написати, а не сказати, то особа з порушенням слуху все зрозуміє.

Реальність. На жаль, це не так. Людям з порушеннями слуху дуже важко розуміти словесну мову, особливо абстрактні поняття, терміни, нові та невживані ними досі слова. Для них жестова мова є рідною, а словесна — іноземною та такою, що потребує додаткових зусиль для вивчення і використання. Жестова мова має інші правила поєднання слів, інші способи вираження смислу, а тому опанування складної граматичної структури української мови для таких користувачів може бути надскладною задачею. Відтак людям з порушенням слуху дуже часто важко працювати із текстами та текстовою інформацією, що робить для них важко доступними такі, здавалося б, логічно дуже вдалі професії, як секретар, перекладач, діловод, архіваріус, офісний працівник.

Міф 5. Говорити гучніше, щоб людина з порушеннями слуху могла почути.

Реальність. Насправді це так не працює, говорити повільніше, чіткіше і використовувати зрозумілі слова — так, гучніше — однозначно ні.

Міф 6. Думати, що жестова мова універсальна.

Реальність. Насправді кожна словесна мова має жестовий варіант. Більше того, кожна жестова мова має офіційну форму і водночас кілька місцевих варіантів — діалектів. Нерідко фаховий перекладач жестової мови із Центральної України не може зрозуміти жестову мову особи з порушеннями слуху із, скажімо, Ужгорода. Так, існує спеціально створена універсальна жестова мова — Жестуно, але одиниці сьогодні володіють нею в Україні. Українці переважно користуються українською, російською жестовими мовами або їхньою сумішшю.

Міф 7. Думати, що нечуючі не використовують телефон.

Реальність. Люди з порушеннями слуху так само використовують телефон, щоправда, надають перевагу друкованим повідомленням або відеодзвінкам. Якщо Ви захочете подзвонити такому працівнику_ці чи претенденту_ці на посаду, використовуючи стандартний мобільний дзвінок, то найчастіше на тому боці ніхто не відповість, а через деякий час перетелефонує знайомий чи близький родич людини і говоритиме з Вами від його/її імені. Натомість повідомлення в чаті — це найкращий варіант. Якщо Ваш час лімітований або Ви хочете особисто оцінити особу перед запрошенням на співбесіду, тоді скористайтеся одним із поширених способів інформаційного супроводу та перекладу через відеодзвінок.

Міф 8. Думати, що перекладач жестової мови має нижчі знання, аніж перекладачі англійської чи російської.

Реальність. Це поширений стереотип. Насправді перекладач не передає дослівний зміст повідомлення, а пояснює суть повідомлення нечуючому відповідно до його здатності зрозуміти, часто інтерпретує інформацію. Перекладач повинен мати надзвичайно широкі знання з різних сфер, щоб впоратися із цим завданням.

Міф 9. Думати, що жестову мову можна вивчити за кілька занять, у крайньому разі — за 2 місяці.

Реальність. Це не так. Українська жестова мова налічує тисячі жестів. Для того, щоб опанувати її, навчитися швидко розмовляти жестовою мовою та розуміти нечуючих потрібні місяці навчання та тривала практика. За кілька занять можна тільки вивчити базові жести, а якісне засвоєння жестової мови, формування професійних навичок якісного перекладу словесної мови на жестову і навпаки потребує тривалих тренувань, навчання упродовж усього життя, постійного підвищення кваліфікації.

Міф 10. Думати, що люди з порушеннями слуху недовірливі, підступні та агресивні.

Реальність. Насправді ж люди з порушеннями слуху мають такі ж риси характеру, як і інші. Відмінність — тільки в емоційності, в традиції виражати чіткіше та яскравіше свої

емоції. Вони ворожі тільки з тими, хто сам вороже ставиться до них, і приязні й люб'язні з тими, хто виявляє увагу і повагу.

На жаль, часто такі стереотипи заважають нам бачити за діагнозом людину. А в той час люди з порушенням слуху просто прагнуть щирого та приязного спілкування та поважного ставлення.

Існують певні базові правила спілкування та взаємодії з людьми з порушенням слуху:

– проводирем у світ людей з порушенням слуху для нас є перекладач жестової мови. Це фахівець, що здійснює переклад того, про що говорить людина з порушеннями слуху, і навпаки — того, що їй говорять. Звісно ж, краще, якщо ця особа має відповідний фах, посвідчений свідоцтвом або дипломом. Сьогодні в Україні перекладачів жестової мови готують на спеціальних курсах в Українському товаристві глухих, також професія перекладача жестової мови є у Вінницькій та Полтавській філіях Університету «Україна», школи з підготовки перекладачів діють при Католицькій та Протестантській церквах України;

– перекладач жестової мови має бути безстороннім, але фактично це представник і захисник особи з порушенням слуху, найчастіше він перебуває у дружніх або родинних стосунках із нечуючим, а відтак поєднує в собі різні ролі. Водночас перекладач може поєднувати роль менеджера та перекладача, дуже часто у такий спосіб організовують роботу на підприємствах, де працюють групи осіб з порушенням слуху: перекладач так само працює на підприємстві на посаді майстра чи заступника начальника цеху і, крім базового перекладу, організовує роботу працівників із порушеннями слуху. Такі моделі роботи виправдали себе і показали високу продуктивність;

– перекладач жестової мови може успішно працювати онлайн, перекладаючи нечуючому почуте через Viber, Skype, Telegram та ін., проте більш ефективно, якщо він присутній особисто та допоможе вам порозумітися в режимі живого спілкування.

Спілкуючись офлайн через перекладача жестової мови, варто дотримуватися кількох простих правил:

– насамперед звертайтеся до людини з порушеннями слуху, а не до перекладача;

– людина з порушенням слуху дивитиметься на перекладача, але Ви все одно тримайте зоровий контакт саме з нечуючою людиною;

– говоріть чітко і не поспішайте, вживайте прості та зрозумілі слова;

– робіть паузи тільки за потреби, перекладач підкоригує Вас і допоможе обрати вірний темп.

Якщо ж перекладач все-таки працює онлайн:

– не розпочинайте розмови, поки не встановлено зв'язок, дочекайтеся, поки перекладач буде готовий працювати, а людина з порушенням слуху буде готова дивитися на перекладача і сприймати його належним чином;

– переконайтеся, що Вас добре чути, підійдіть ближче чи говоріть гучніше, якщо це необхідно;

– говоріть чітко та розбірливо;

– не поспішайте, вживайте прості та зрозумілі слова;

– робіть паузи та виберіть темп, зручний одночасно і для Вас, і для перекладача;

– зважте, що особа з порушеннями слуху не може тримати в полі зору і Вас, і перекладача, тому дивитиметься тільки на перекладача, або тільки на Вас, тож чергуйте переклад і тримайте зворотній зв'язок.

Говорити просто і водночас зрозуміло допомагають *правила спрощеної мови*:

– говорити лаконічно, короткими закінченими фразами;

– не вживати багатозначних та крилатих висловів: «пасти задніх», «бити байдики»;

– уникати термінів та порожніх слів, урочистих фраз;

– говорити по суті, дотримуватись прямого порядку слів.

Отже, спілкуючись з людиною з порушенням слуху необхідно:

– говорити зрозуміло та чітко, використовуючи прості загальновживані слова, не користуватись складними термінами та мінімально використовувати абстрактні поняття;

– дивитись прямо на співрозмовника, а не на його перекладача;

– Ваше обличчя має бути відкритим та освітленим, щоб ніщо не перешкоджало співрозмовнику стежити за Вашою мімікою;

– щоб привернути увагу особи з порушенням слуху, можна злегка торкнути її за плече або помахати рукою;

– якщо існують труднощі під час усного спілкування, краще написати необхідну інформацію на аркуші паперу чи за допомогою телефону.

Найчастіше роботодавці запитують, ким саме можуть працювати люди з порушенням слуху. Насправді це так само, як запитати, а ким саме можуть працювати пенсіонери? жінки? молоді фахівці?

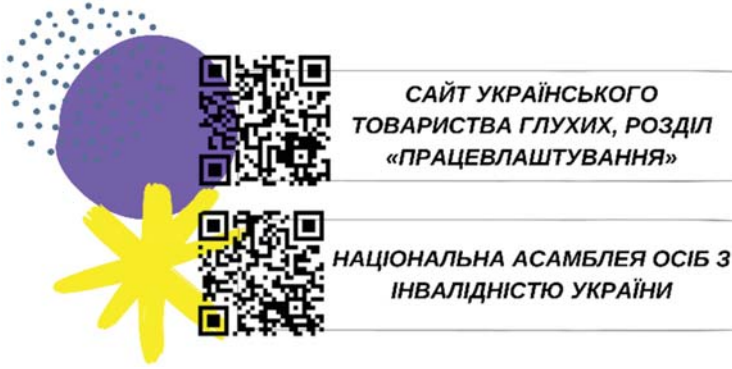
Люди з порушеннями слуху можуть виконувати різну роботу і займати різні посади. Кожного разу це особлива історія, яка залежить від особистості, її умінь, ступеню втрати слуху та ін. Звісно, людина з порушенням слуху не буде фаховим музикою чи співаком, так само не навчатиме риторики і не стане учителем хорового співу чи гри на музичному інструменті. Погано буде і з бальними танцями, філологією, але й тут не все безнадійно. Людина з порушенням слуху може опанувати будь-яку професію, усе залежить від обставин, де вона працюватиме. Нечуюча людина може бути психологом для осіб з порушеннями слуху, але їй важко буде консультувати чуючих. Так само і з посадою менеджера, диригента та іншими. Звісно ж, є низка професій, які підійдуть особі з порушеннями слуху із значно вищою ймовірністю.

Найпоширенішими професіями для людей з порушеннями слуху, що не мають спеціальної освіти або мають тільки диплом кваліфікованого робітника чи молодшого спеціаліста, є такі професії: масажист, реабілітолог, електрик, програміст, дизайнер, веб-розробник, фахівець з клінінгу (прибиральники різних рівнів), гранувальник, тестувальник веб-обладнання, кур'єр, художник, декоратор, слюсар, монтажник, касир, будівельник, швея, майстер з ремонту взуття, майстер манікюру, перукар та багато інших.

Сьогодні багато прикладів відомих підприємств, які працевлаштовують осіб з порушенням слуху і вважають таку практику позитивною та успішною. Це приклади, коли нечуючі працюють касирами в супермаркетах Ашан, Сільпо, Фора. Охоче працевлаштовують осіб з порушеннями слуху вантажниками, працівниками торговельних залів магазини мережі АТБ.

Пакувальники та сортувальники з числа осіб з порушеннями слуху не новина для заводів «Барлінек», фабрики «ROSHEN». Також часто осіб з порушеннями слуху беруть на роботу на кулінарні та кондитерські підприємства. Наприклад, широко відомі «Київські пиріжки» мають чималий штат із людей з порушеннями слуху, що працюють пекарями, формувальниками тістових заготовок, поварами, кондитерами, пакувальниками, вантажниками. Охоче приймають наших осіб з порушеннями слуху і на заводи харчової промисловості у Польщі.

Якщо Ви визначилися із вакансіями і хочете взяти на роботу саме особу з порушенням слуху, Ви можете знайти такого працівника самостійно, розмістивши правильне оголошення. Де розмістити оголошення про роботу для людей з порушеннями слуху? Насамперед це сайт Українського товариства глухих, розділ «Працевлаштування» https://utog.org/praczevlashtuvannya/, це обласні осередки УТОГу. Також допоможе поширити інформацію сайт Національної асамблеї осіб з інвалідністю України https://naiu.org.ua/useful/jobs/ та Державна служба зайнятості України.



Ще одне питання, яке дуже часто цікавить роботодавця: Як облаштувати робоче місце людини з порушеннями слуху?

Насправді це дуже легко. Важливо зрозуміти кілька простих аксіом:

– зазвичай ніяких специфічних пристосувань люди з інвалідністю не потребують;

– основна проблема — налагодити комунікацію — через перекладача жестової мови або інші доступні способи;

– людина з інвалідністю є такою ж особистістю, так само має сильні та слабкі, позитивні та негативні якості;

– якщо є бажання взаємодіяти, допомогти, навчити, то завжди знайдуться потрібні інструменти та знання;

– приймаймо людину як фахівця насамперед, а вже потім як інакшого, такого, що відрізняється.

Також не забувайте дотримуватися принципів універсального дизайну. Користуйтеся послугами фахівців, зацікавлених у створені інклюзивного соціального середовища в Україні. Так, зокрема, це Експертний центр з універсального дизайну в Україні https://ud.org.ua/ud-hub, там можна знайти відповіді на багато дрібних технічних запитань.

Також ділимось з вами кількома поширеними сервісами, які допоможуть спілкуватися з людиною з порушенням слуху:

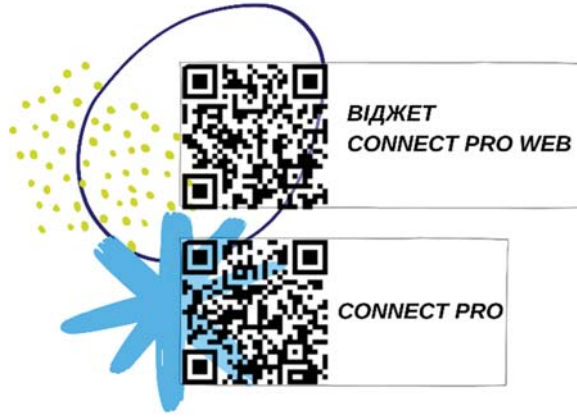
– це система цілодобового дистанційного відеозв'язку з перекладачем жестової мови Українського товариства глухих https://youtu.be/urktC3d4US4. Додаток дозволяє зробити відеодзвінок перекладачу жестової мови і отримати переклад онлайн. До роботи додатка залучено близько 40 фахівців, він обслуговує всю Україну.

– наступні кілька продуктів створено компанією «Технології для людей».

«Технології для людей» https://tdl.com.ua/ — українська IT-компанія, яка розробляє програмне забезпечення та сервіси для людей з порушеннями слуху та сприяє створенню в Україні безбар'єрного середовища для людей з інвалідністю. Її заснував у 2015 році Віталій Потапчук, який має порушення слуху, є досвідченим програмістом, закінчив Київський політехнічний інститут. Сьогодні його компанія обслуговує понад 40 000 українців з порушеннями слуху різного ступеня. Готовими IT-рішеннями компанії вже користуються чимало державних і комерційних установ, вирішуючи проблему комунікації з нечуючими та слабочуючими людьми та забезпечуючи рівні можливості кожному відвідувачу. Ось кілька продуктів цієї компанії, Ви можете також долучитися до числа користувачів або ж і меценатів таких важливих розробок.

– віджет Connect PRO Web https://tdl.com.ua/product/connect-pro-web, розроблений для інтернет-сайтів державних і комерційних установ, сервіс, який дає можливість людині з порушенням слуху та мовлення комфортно комунікувати в онлайн просторі з обраною компанією за допомогою перекладача жестової мови. Віджет Connect PRO Web дає можливість людям з порушенням слуху, в разі необхідності, телефонувати на будь-який номер, вказаний на сайті. Дзвінок здійснює перекладач, представляючи інтереси людини з порушенням слуху. Connect PRO Web забезпечує підтримку відвідувачів сайту цілодобово. Людина з порушенням слуху дізнається про таку можливість за наявністю значка web-віджета для нечуючих на головній сторінці ресурсу.

– connect PRO https://tdl.com.ua/product/connect-pro — інноваційне програмне забезпечення для швидкої та комфортної комунікації з нечуючими та слабочуючими відвідувачами державних та комерційних закладів України. Соціальна місія ІТ-продукту: створення для людей з інвалідністю безбар'єрного середовища в Україні.

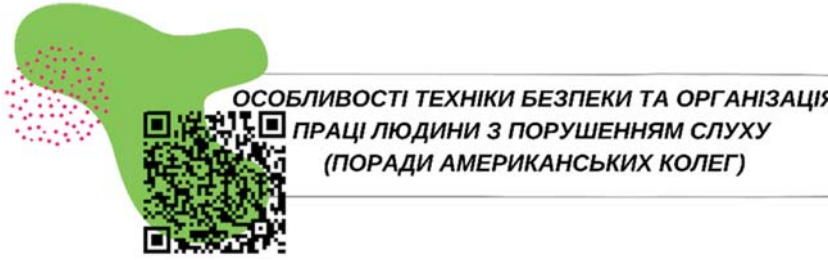


– додаток «Перекладач жестової мови» https://tdl.com.ua/product/perevodchik-zhya є альтернативою сервісу УТОГ, який залежить від державного фінансування. За допомогою додатку людина з порушенням слуху може викликати перекладача жестової мови в онлайн режимі в будь-якій життєвій ситуації. Сервіс працює 24/7.

Здійснити діалог допомагають професійні перекладачі зі знанням УЖМ та РЖМ від «Центру соціальної підтримки нечуючих і слабочуючих людей». Додаток «Перекладач ЖМ» встановлюється на будь-який пристрій — смартфон, комп'ютер,

ноутбук, планшет. За наявності інтернету, перекладач жестової мови доступний з будь-якої точки світу в будь-який час дня і ночі. З додатком «Перекладачем ЖМ» нечуюча чи слабочуюча людина може: 1) викликати служби екстренної допомоги; 2) телефонувати у державні та комерційні організації; 3) комунікувати з оточуючими людьми; 4) проходити співбесіду, навчатися; 5) перекладати текстовий і відео-контент на жестову мову; 6) відвідувати громадські місця, екскурсії, заходи; 7) брати участь в групових зустрічах, робочих нарадах.

Також дуже важливо розуміти особливості техніки безпеки та організацію праці людини з порушенням слуху. Ось кілька простих порад від наших американських колег https://www.automaticsync.com/captionsync/workplace-accommodation-deaf-employees/:



– комунікаційні повідомлення компанії для усіх працівників завжди повинні бути доступні у текстовому форматі;

– сповіщення систем пожежної безпеки, тривожні кнопки, датчики повинні мати режим вібрування, кольорово-світлового сповіщення, не допустимо замінити це винятково звуковими сигналами (сиренами, оголошеннями тощо);

– необхідно проінструктувати осіб, що працюють поруч із людиною з порушенням слуху, щоб обов'язково перевіряли, чи отримав такий працівник тривожні повідомлення, чи знає про них і чи вміє на них реагувати.

Під час навчання або тренування необхідно використовувати спеціальні субтитри:

– субтитри до всіх навчальних відео не тільки роблять їх доступними для осіб з порушенням слуху, це може насправді допомогти всім новим працівникам краще засвоїти інформацію;

– важливо, щоб співробітники з порушенням слуху мали доступ до всіх навчальних та методичних матеріалів, щоб мати шанс досягти успіху на новій роботі.

Якщо працівник на робочому місці повинен отримувати телефонні дзвінки, Ви можете надати телефон, який зможе здійснювати відеотрансляцію; якщо достатньо повідомлень, то телефон повинен мати функцію відправки таких повідомлень.

Також важливо встановити на комп'ютер програми, які можуть допомогти працювати із текстом. В нагоді вам стануть програми для перетворення голосу в текст — наприклад, Додатки «Миттєва транскрипція» та «Voice to text», а також вбудовані можливості субтитрів у YouTube.

Для організації ефективної комунікації у колективі, де є люди з порушеннями слуху варто:

– пояснити усім, хто працює з новим працівником з порушенням слуху, особливості коректного спілкування та поведінки;

– навчити усіх працівників правильного етикету та того, як забезпечити інклюзивне середовище;

– навчити працівників найкращим методам привернення увагу людини, коли це потрібно, і методам спілкування письмово і усно.

Для організації нарад необхідно також вживати ряд специфічних заходів:

– під час підготовки до наради, виберіть приміщення, яке забезпечить працівникам гарний візуальний доступ, достатнє освітлення;

– якщо є основний спікер, його обличчя повинно бути гарно освітлене і досяжне в полі зору людини з порушенням слуху;

– перед початком зустрічі запитайте працівника, як він хотів би спілкуватися та брати участь у зустрічі;

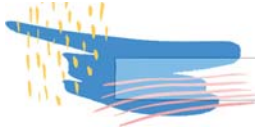
– надайте порядок денний, роздаткові матеріали для презентацій та інші письмові матеріали;

– повідомте іншим учасникам наради, що їм слід уникати переговорів один з одним і брати участь у розмові по черзі, щоб було зрозуміло, хто виступає;

– переконайтеся, що зустріч транскрибована та ретельно зафіксована за допомогою наочних посібників, або надано переклад чи субтитри в реальному часі.

Людям з порушеннями слуху можуть бути протипоказані: навантаження на вестибулярний аналізатор, шум, вібрація, знижена і підвищена температура; при хронічних захворюваннях середнього вуха — запиленість, підвищена вологість, знижена і підвищена температура, підвищений шум.

Варто пам'ятати, що люди з порушеннями слуху можуть виконувати свою роботу так само ефективно, як і інші працівники. Часто такі підлеглі більш ретельні у виконанні своїх обов'язків, не відволікаються від професійних справ і не відволікають інших, ретельні, зосереджені та уважні. Загалом це такі ж працівники, такі ж громадяни, люди, які заслуговують на підтримку та увагу.



СТЕРЕОТИПИ ТА РЕАЛЬНІСТЬ ЩОДО ПРАЦІВНИКІВ З РАС

Розлади аутистичного спектру (РАС) — це гетерогенна синдромологічна група невідомої на сьогодні етіології, яка проявляється стійким дефіцитом у соціальній комунікативній взаємодії, а також має специфічні прояви поведінки, які повторюються. Ці зміни присутні з раннього дитинства та призводять до клінічно значущих функціональних порушень соціальної життєдіяльності. До розладів аутичного спектру традиційно відносять ранній дитячий аутизм, синдром Каннера, синдром Аспергера, синдром Ретта, атиповий аутизм.

Для всіх розладів аутистичного спектру характерні специфічні прояви:

– порушення здатності до встановлення емоційного контакту;

– відсутність контакту «очі в очі»;

– стереотипність певних дій (одноманітні моторні рухи або одноманітні мовленнєві прояви (вокалізації);

– відсутність вказівного жесту;

– ехолалії;

– відсутність у мові використання «Я», яке замінюється на мову від другої чи третьої особи;

– аутостимуляції;

– аутоагресія.

Науковцями описані два можливі напрями розвитку аутизму. У деяких дітей аутистичні риси, помітні для батьків, реєструються практично відразу після народження. Близьке оточення такої дитини звертає увагу на відсутність контакту «очі в очі», погляд «крізь дорослого», відсутність емоційних реакцій на оточуючих. В іншої групи дітей спостерігається типовий або практично типовий розвиток до двох років, а потім відбувається втрата навичок соціалізації, регресія мови, відмова від колективних ігор, поступово з'являються типові риси. У зв'язку із швидкими темпами зростання кількості дітей з розладами аутистичного спектру (наприклад, в 2012 році в Нью Джерсі співвідношення 8-річних нейротипових дітей до 8-річних дітей з аутизмом становило 1 до 48. У групі дітей з аутизмом за даними дослідження переважає кількість хлопчиків 4,2 до 1) необхідно розробляти та впроваджувати нові технології навчання та соціалізації осіб з проявами аутистичного спектру, зокрема з проявами найбільш перспективного в адаптаційних відносинах синдрому Аспергера. Якщо й в майбутньому будуть спостерігатись такі темпи збільшення аутизму з перевагою в чоловічому населенні, необхідно буде модифікувати не тільки соціальні норми суспільства, а й створювати адаптовані робочі місця для людей з аутизмом, інакше держава не зможе утримувати таку кількість осіб, які не можуть бути суспільно корисними і потребують постійного супроводу та догляду.

Синдром Аспергера є одним із різновидів розладів аутистичного спектру. Однією з найважливіших відмінностей даного синдрому є збереження інтелекту на достатньому рівні. Особи з проявами синдрому Аспергера можуть мати встановлену інвалідність (код за МКХ-Х F84.5). Особи з проявами синдрому Аспергеру можуть мати тільки особливості соціальної взаємодії й не мати встановленого медичного діагнозу. В останні роки зустрічаються випадки, коли дорослі люди вже самостійно аналізують свої специфічні особливості взаємодії з соціумом й, після проходження необхідних досліджень, отримують медичні дані про наявність синдрому Аспергера.

Прояви синдрому Аспергера:

– труднощі соціальної взаємодії;

– неспроможність до невербальної комунікації (не вміють зчитувати жести, знаки тіла, емоційні реакції);

– емпатійна обмеженість;

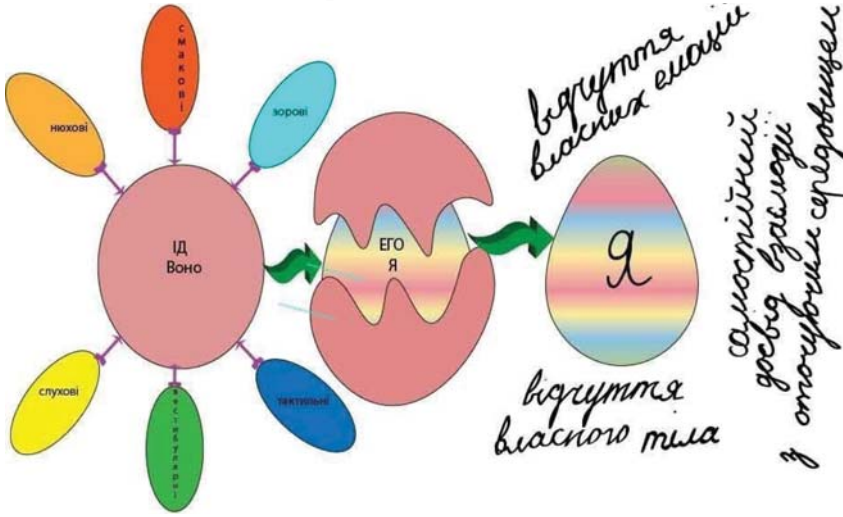
– стереотипність;

– монотонність інтересів та занять;

– незграбність;

– відсутня затримка розвитку мовлення та пізнання;

– інтелектуальний рівень достатній.



Людям з синдромом Аспергера характерні певні *особливості світосприйняття:*

– шляхом подолання труднощів (з допомогою корекційних педагогів або за допомогою аналізу своїх помилок) дитина створює свій світ, формує власне «Я» та вибудовує свої кордони;

– для дітей/підлітків/дорослих внутрішній Всесвіт є дуже сприйнятливим до зовнішніх подразників (слухових, зорових, нюхових, вестибулярних, тактильних).

У соціумі існує багато різноманітних подразників та їх комбінацій й для кожної людини з синдромом Аспергера вони різні:

– яскраве світло, блимання;

– звуки різної інтенсивності та тональності, фальшиві ноти в мелодії;

– тактильне перевантаження;

– соціальне перенавантаження (ТРЦ, транспорт, клас, новий вчитель);

– подразнення мигдаликів мозочка контактом «очі в очі»;

– втомленість та емоційне перевантаження з будь-яким знаком (забагато позитивних емоцій можуть також ввести людину в дисфункціональний стан).

При перенавантаженні сенсорних систем у людини з синдромом Аспергера (як із будь-яким видом розладу аутистичного спектру):

– з'являються захисні реакції, які виявляються в намаганні відмежувати свої сенсорні системи від гіперстимулюючого фактора;

– аутостимуляції.

Як правило, при збереженні чинника перенавантаження сенсорних систем, через 2–3 хвилини після появи аутостимуляцій з'являється психотичний епізод.

Психотичний епізод самостійно проходить після виснаження вогнищ збудження в центральній нервовій системі. Зовнішній вплив оточуючих не відіграє вирішального впливу.

У дитячому віці особи з синдромом Аспергера освоюють більший набір схем взаємодії, більш успішні в засвоєнні побутових навичок, ніж діти з іншими формами аутизму. Часто вони мають не тільки хороший запас слів, але і правильну, розгорнуту фразову мову, яка справляє враження блискучої. Інтелектуальний розвиток таких дітей часто буває вищим від середнього в популяції однолітків, вони можуть рано проявити інтерес до абстрактних знань і накопичувати енциклопедичну інформацію різноманітних напрямків, яка не має ніякого зв'язку з їхнім реальним життям. Вони отримують задоволення від самого вибудовування інформації в ряди, її систематизації. Такі стереотипні розумові дії стають для них специфічним видом аутостимуляції. Діти можуть справляти враження «ходячих енциклопедій», проте без спеціальних корекційних зусиль ці знання ніяк не використовуються в реальному житті.

Головною проблемою для них є гнучкість у взаємодіях з середовищем, побудова діалогів у спілкуванні. Особливістю у спілкуванні є повна відсутність відчуття соціальних нормативних меж і нездатність зчитування емоційного забарвлення мови

співрозмовника, що часто в дорослому житті призводить до виникнення конфузних ситуацій.

У ранньому віці таких дітей вважають обдарованими, геніями, але в подальшому виявляється, що навчити їх відповідно до загальноприйнятої програми дуже важко, вони вважають за краще вчитися самі. Зовнішній вигляд в таких дітей також досить характерний: вони дещо спокійніші і менш напружені, ніж діти іншої групи, їхні рухи більш плавні, а міміка відображає вже не відчуженість або страх, а якийсь особливий ентузіазм. Характерними особливостями є застигла посмішка, блискучі очі, екзальтовані жести і гучна, швидка мова. Вони можуть дивитися прямо в обличчя співрозмовнику, але не відстежувати його реакцію. Виникає відчуття, що дитина дивиться «крізь співрозмовника». Метою їхніх монологів не є зацікавлення співрозмовника, монологи використовуються з метою аутостимуляції й власного задоволення.

Такі діти й дорослі особи не здатні самостійно отримувати невербальну емоційну інформацію від оточуючих, але мають змогу вивчити схеми соціально прийнятної поведінки.

Дослідження показують, що учні з розладами аутистичного спектру (РАС), які відчувають себе підготовленими до навчання у закладах фахової освіти, мають певний дефіцит соціальних навичок та навичок повсякденного життя.

Переважна більшість науково-методичних матеріалів для середньої освіти щодо розладів аутистичного спектру висвітлює соціальні аспекти студентського життя: життя в кампусах, стосунки із сусідами по кімнаті, самостійне, окреме від родини життя.

Наразі починають відбуватися зміни, і заклади освіти започатковують навчання викладачів та співробітників, яке спрямоване на удосконалення навичок викладання студентам з РАС. Для складання дієвих програм підтримки студентів з РАС до дорослого життя важливим є розуміння особливостей та потреб підлітків та молодих дорослих з РАС.

Адже профіль труднощів та необхідних послуг, які потрібні студентам з РАС, за визначенням батьків, має суттєві відмінності порівняно з профілем труднощів та потреб студентів із РДУГ (розладом дефіциту уваги з гіперактивністю). У таблиці представлені дані відмінності, відповідно до результатів дослідження R. Elias, S. White (2018).

Challenges	ASD ($n=52$)			ADHD ($n=47$)			F	P-value
	Postsecondary M (SD)	High school M (SD)	No Schooling M (SD)	Postsecondary M (SD)	High school M (SD)	No schooling M (SD)		
Self-advocacy	3.591 (0.796)	3.150 (0.988)	2.900 (0.738)	2.917 (0.776)	2.800 (1.014)	2.878 (1.246)	5.189	0.25
Time management	3.455 (1.011)	2.950 (0.999)	3.200 (1.135)	3.750 (1.032)[b]	3.800 (1.146)	4.250 (0.886)	9.360	0.003*
Motivation	2.773 (1.232)	3.050 (1.146)	3.000 (1.155)	3.000 (1.216)	3.533 (1.125)	3.750 (0.886)	2.558	0.113
Goals	2.909 (1.377)	3.150 (1.182)	3.500 (0.972)[a]	2.708 (1.083)	3.000 (1.000)	3.500 (0.756)	0.610	0.437
Managing intense emotions	3.591 (0.796)	2.950 (1.356)	3.100 (0.876)	2.750 (0.989)	3.267 (1.438)	3.875 (1.126)	0.385	0.536
Stress with school demands	3.682 (0.945)	2.900 (1.119)	3.200 (1.687)	3.792 (0.932)	3.133 (1.125)	3.875 (0.641)	1.884	0.173
Conduct/behavioral Issues	2.000 (0.873)	2.200 (1.281)	1.900 (0.994)	1.375 (0.770)	2.200 (1.320)	2.625 (1.188)	0.875	0.352
Attention	3.227 (1.066)	3.200 (0.951)	3.100 (1.197)	3.708 (0.751)	4.000 (0.756)[b]	4.500 (0.756)[b]	15.986	<0.001*
Managing life tasks	3.273 (1.032)	3.150 (1.089)	2.900 (1.370)	3.541 (1.062)	3.667 (1.175)	4.125 (0.991)	5.685	0.019
Social interactions	3.818 (1.220)[a]	3.950 (0.887)[a]	3.400 (1.430)	2.458 (1.021)	2.800 (1.146)	3.000 (1.512)	23.986	<0.001*
Social support	3.591 (1.221)	3.600 (1.142)	3.400 (1.430)	2.375 (0.970)	2.467 (1.125)	2.750 (1.581)	21.452	<0.001*
Managing personal/adaptive skills	3.318 (1.249)	3.150 (1.182)	3.100 (1.197)	2.208 (0.977)	2.600 (1.352)	3.875 (1.457)	5.576	0.020
Co-occurring psychiatric concerns	3.227 (1.270)	2.650 (1.309)	2.600 (1.578)	2.833 (1.373)	2.400 (1.454)	3.125 (1.553)	0.252	0.617
Living arrangements	3.227 (1.270)	2.800 (1.642)	3.500 (1.269)[a]	2.083 (1.018)	2.200 (1.373)	3.500 (1.512)	7.467	0.007*
Closeness to family	2.409 (1.054)	2.450 (1.356)	2.000 (0.667)	2.333 (1.050)	1.733 (0.884)	2.250 (1.282)	0.994	0.321

[a]Top cited area of concern for individuals with ASD

[b]Top cited area of concern for individuals with ADHD

*Significance at the $p<0.01$ level

За результатами досліджень P. Shattuck, S. Narendorf, B. Cooper, P. Sterzing, M. Wagner, J. Taylor (2012) щодо особливостей післясередньої освіти та працевлаштування молоді з розладом аутичного спектру встановлено:

Поширеність участі у вищій, середній освіті та зайнятості порівняно між групами

	ASD,% (95% ДІ)	SLI,% (95% ДІ)	LD,% (95% ДІ)	MR,% (95% ДІ)
Будь-яка професійно-технічна освіта	9,3 (6,3–13,4)	11,2 (7,7–15,9)	19,1 ** (14,5–24,7)	6,1 (3,9–9,5)
Будь-який 2-річний коледж	28,0 (21,5–35,5)	35,3 (30,3–40,6)	33,6 (28,1–39,5)	17,1 * (11,8–24,0)
Будь-який 4-річний коледж	12,1 (8,1–17,6)	23,3 ** (17,9–29,8)	13,1 (9,8–17,4)	4,3 * (2,1–8,3)
Будь-який 2- або 4-річний коледж	34,7 (27,9–42,2)	51,0 ** (45,3–56,8)	39,9 (34,5–45,5)	18,2 ** (12,8–25,1)
Будь-яка оплачувана робота	55,1 (46,5–63,4)	86,0 *** (75,3–92,6)	93,8 *** (89,2–96,6)	68,9 * (62,8–74,5)
І освіта / працевлаштування	26,8 (20,8–33,9)	45,2 *** (38,3–52,4)	37,2 * (31,8–43,0)	14,0 ** (9,5–20,1)
Участь відсутня	34,9 (27,2–43,5)	7,4 *** (3,7–14,3)	3,0 *** (1,2–6,8)	25,6 (20,2–31,8)

де:
ASD — розлад аутистичного спектру;
LD — розлад навичок до навчання;
MR — інтелектуальні порушення;
SLI — порушення мови.

Складниками адаптації у післясередній освіті є розвинені соціальні навички та рівень соціалізації студента, достатньо розвинені комунікативні навички та навички функціонального керування, які передбачають здатність до довгострокового планування, узгодження дій із групою та можливість очікування відтермінованої винагороди.

Прихильність до невербальної комунікації та зосередженість на змісті та конкретності стають на заваді продуктивній комунікації.

Соціалізація, яка має значущу питому вагу у процесі адаптації до навчання у закладі фахової освіти передбачає розвинену емпатію, що створює передумови для розуміння соціального контексту, і впливає на розвиток соціальної уяви.

Однією із особливостей осіб з РАС є труднощі у емоційній сфері, в розумінні емоцій як власних, так і оточуючих людей. Ці труднощі перешкоджають формуванню емпатії, і врешті ускладнюють соціальну взаємодію.

Серед різноманітних труднощів, з якими стикаються студенти з РАС, варто виокремити *академічні труднощі*: розуміння загальної картини, дефіцит соціальних навичок, які важливі саме у групі; *труднощі в орієнтації при певній груповій роботі.*

Також важливим складником успішного навчання є здібності до критичного мислення, а саме: усвідомлення аудиторії, здатність до об'єднання частин у ціле, генерування ідей та розуміння і взаємодія із прихованими змістами, що наразі є у дефіциті у студентів з РАС.

При навчанні студентів з РАС варто спиратися на *сильні сторони*, які сприяють процесу адаптації до навчання та переходу до дорослого життя. Однією з особливих рис людей з РАС є особлива стала зацікавленість певною галуззю.

Зазвичай, людина з РАС, яка має певний сталий інтерес, обізнана в цій галузі більше за інших, інколи навіть фахівців. Така особлива риса, такий пристрасний інтерес, сприяє мотивуванню оточуючих до поглиблення знань у цій сфері науки.

Це мотивує їх до наполегливості в навчанні, проведення досліджень та опанування професійними навичками.

Для студента з РАС, на відміну від інших студентів, важливою є потреба у точній «правильній» відповіді на питання та/або вирішення проблеми. На первинному етапі навчання, в разі потреби запам'ятовування та оперування великим масивом інформації така особливість сприяє успішності адаптації та мотивації до навчання у закладі освіти, та є перевагою, на яку бажано спиратися викладачам.

Прихильність до сталих ритуалів та послідовностей, неухильність та точність виконання регламентованих правил, пунктуальність є перевагою у фаховій діяльності, яка ґрунтується на рутинному відтворенні алгоритмів послідовності певного процесу та потребі в аналізі значних обсягів інформації.

Здебільшого програми втручання спрямовані на розвиток та удосконалення соціальних навичок, і не враховують довгострокові перспективи, зокрема потребу у набутті професійної ідентичності, як підґрунтя для незалежного дорослого життя.

Значуща відстань між отриманням диплому про фахову освіту та самостійним дорослим життям для людей з РАС відображає складну взаємодію індивідуальних, інституційних та соціальних факторів. Усуненню перешкод на шляху до самостійного дорослого життя сприяють: робота в галузі генетики та нейропсихології, цільова державна політика, інклюзивна освіта.

Для створення та впровадження політик та комплексних програм для адаптації в процесі переходу до дорослого життя молодих людей з розладами аутистичного спектру, вкрай важливим є розуміння їх потреб.

Наразі можна виокремити провідні складові впровадження політик сприяння переходу молодих людей з РАС до дорослого життя:

– створення мережі сервісів з підготовки до професійної освіти, яки мають працювати із закладами фахової освіти, батьками молодих людей із РАС, та здобувачами освіти;

– виокремлення у закладі професійної освіти фахівців, які здійснюватимуть супровід студента з РАС у процесі здобуття освіти, консультуватимуть щодо планування кар'єри, та сприятимуть розвитку навичок з працевлаштування;

– створення на рівні державної політики передумов для розробки законодавчих актів, які унормують запровадження механізмів наставництва на робочому місці та стимулюватимуть запровадження у комерційних структурах наставництва на робочому місці;

– запровадження інституту наставництва на робочому місті.

Умови для відпрацювання моделей соціальних відносин нейротипових осіб та осіб з високофункціональними видами розладів аутистичного спектру створені вже зараз в умовах навчального середовища Університету «Україна». Цей напрям необхідно вивчати й впроваджувати вже сьогодні не тільки в теоретичному полі, а й на практиці з використанням світового досвіду.

Виклики для викладачів та роботодавців

– оскільки часто підлітки й молоді дорослі люди з синдромом Аспергера мають збережений інтелект, який іноді сягає достатньо високих рівнів IQ, частіше не мають інвалідності в дорослому віці, то тільки спостережливість, знання й вміння аналізувати, дозволять створити умови для взаємодії та комфортного співіснування змішаних колективів.

На що роботодавцю необхідно звертати увагу першочергово?

– *подразники*, від яких необхідно максимально дистанціювати людину з синдромом Аспергера;

– *аутостимуляції*, колектив нормотипових осіб має навчитись бачити аутостимуляції й попереджати розвиток небажаних реакцій у вигляді психотичних епізодів. Навчена людина з синдромом Аспергера може самостійно під час виникнення аутостимуляцій обмежувати дію сенсорних подразників;

– *місце для дистанціювання* від сенсорних подразників;

– *профорієнтація*.

Які плюси взаємодії з людьми з РАС для колективу?

– інтелект;

– виконання монотонної роботи;

– висока працездатність в соціальнокомфортних умовах;

– алгоритмізація процесів;

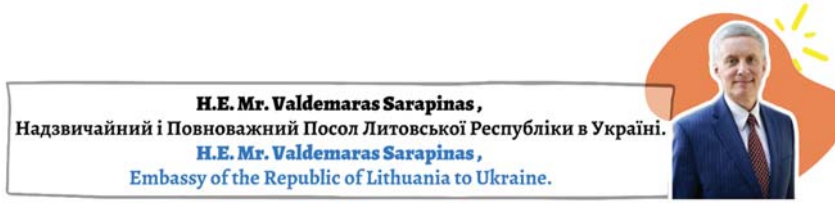
– систематизація;

– схильність до вивчення іноземних мов;
– нестандарті підходи до вирішення задач.

自閉症 Zì bì zhèng — в перекладі з китайської, аутизм — це самоізоляція. Для людини з синдромом Аспергера найбільш комфортними є ті умови, які ми зараз бачимо у світі: онлайн, соціальна дистанція, зменшення невербальної комунікації. Можливо наш світ змінюється для того, щоб дати максимальну можливість проявити свої таланти людям з синдромом Аспергера.

Наприклад, Elon Reeve Musk в одному зі своїх інтерв'ю зізнався, що має синдром Аспергера. Його геніальна нетипова взаємодія із соціумом дозволяє змінювати світ. Можливо наше майбутнє за людьми з особливим світоглядом? А нашим завданням є навчитись створювати умови для комфортної соціальної взаємодії людей з синдромом Аспергера.

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В ПРОЦЕСІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ЛИТВІ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ РОЗУМНОГО ПРИСТОСУВАННЯ



Даний розділ щодо міжнародного досвіду працевлаштування людей з інвалідністю, на прикладі Литви, розпочнемо зі слів Надзвичайного і Повноважного Посла Литовської Республіки в Україні **H.E. Mr. Valdemaras Sarapinas:**

«Литва і Україна мають давні історичні культурні та торгівельні зв'язки і наші народи дуже добре розуміють один одного. Гарне взаєморозуміння дає поштовх до ефективної та взаємовигідної співпраці. Освіта є одним з напрямків, де активно співпрацюють наші країни: через вищі навчальні заклади відбуваються студентські обміни, спільні програми подвійних дипломів, серед іноземців які навчаються у вищих навчальних закладах Литви, значна частина-українці. Відкритий університет розвитку людини (Україна) успішно співпрацює з нашим Клайпедським та Шяуляйським університетами. Шяуляйський університет та Університет «Україна» з 2013 року реалізують спільну міжнародну навчальну програму із соціальної роботи. Студенти, які успішно закінчують навчання отримують 2 дипломи: Литви та України. Наразі ступінь магістра отримали вже 200 литовських та українських студентів. Ці навчання дають можливість українським студентам ознайомитись з передовою практикою Литви у сфері кращої інтеграції людей з інвалідністю в суспільстві та створення умов для їхнього повноцінного

життя. Литовські студенти отримали можливість ознайомитися з досвідом України у сфері залучення людей з інвалідністю до суспільного життя. Порівняння практик Литви та України породило багато цікавих та корисних наукових праць. Навчання у вищих навчальних закладах створює умови для соціальної активності осіб з інвалідністю. Навчання сприяє самостійності таких осіб, розкриває їхні інтереси, допомагає сформувати особистість, спонукає до відповідальності та планування кар'єри. Треба зазначити, що кількість осіб з інвалідністю у ЗВО Литви з кожним роком збільшується. Насамперед цьому сприяє гнучкість ЗВО, можливість вибору, дистанційне навчання тощо. Університет «Україна» є чудовим прикладом для наслідування України у сфері доступності вищої освіти для осіб з інвалідністю. Залучення цих студентів до міжнародної діяльності має велике значення для інтеграції людей з інвалідністю у якісне навчання. Я також хотів би порадіти досягненням литовських експертів з прав людей з інвалідністю. Про визнання литовських експертів свідчить той факт, що декан факультету соціальних наук Університету Вітутаса Великого, професор Йонас Рушкус, був обраний до комітету ООН з прав людей з інвалідністю і наразі є заступником голови комітету. Це не тільки визнання особистості, але і усієї держави у міжнародному просторі. Користуючись нагодою запрошую вас і студентів відвідати Литву! Вам завжди тут раді!»

Ірина Таланчук,
голова ВМГОСІ "Гаудеамус", випускниця програми подвійних дипломів із соціальної роботи у рамках міжнародного проєкта SOCNET, кваліфікація: соціальна педагогіка у сфері інклюзії (Шяуляйський університет); старший викладач кафедри цивільного, адміністративного, господарського права та правоохоронної діяльності Університету «Україна», к. ю. н.

Україна та Литва є правовими демократичними державами, в яких права і свободи людини і громадянина є найвищими цінностями, які має забезпечувати публічна адміністрація. Одним

із найважливіших принципів природного права є рівність громадян перед законом, однак сутністю такої рівності є не абсолютний механічний рівномірний розподіл прав, обов'язків та публічних матеріальних цінностей серед усіх членів суспільства, а в першу чергу рівність можливостей. Іншими словами принцип верховенства права доводить, що будь-яка людина, незалежно від віку, стану здоров'я, сімейного і матеріального становища повинна мати змогу реалізовувати на практиці природні права і свободи. Відповідно держава через законодавство виділяє певні вразливі прошарки громадян, яким надається публічна допомога, пільги та інші засоби сприяння для повноцінної реалізації їх як особистостей у суспільстві. Найбільш поширеною категорією таких громадян, що потребують особливої публічної підтримки є люди пенсійного віку та особи з інвалідністю.

Інвалідність з'явилася разом з появою людей і має історичне коріння. Ця проблема багатогранна. Станом на 1 січня 2020 року в Україні 2.7 млн осіб мають інвалідність, у тому числі 222,3 тис. осіб з I групою інвалідності, 900,8 тис. осіб з II групою інвалідності, 1416 тис. осіб з III групою інвалідності та 163,9 тис. дітей з інвалідністю.

У 2019 році за офіційними даними, в Литві нараховується 236 тисяч осіб з інвалідністю — 8,2% від усього населення (з них 14,8 тис. дітей), з яких 15% мають фізичні та/або психічні порушення. В 2020 році чисельність людей з інвалідністю працездатного віку досягає 153,6 тисяч, з яких зайнято 47,3 тисячі осіб (28%).

У людей з інвалідністю вища ймовірність бути безробітним і, загалом заробляти менше, ніж у людей без інвалідності. Часто причиною такого незадовільного стану речей є брак якісної освіти, що є неприпустимим. Адже кожна особа із інвалідністю, що має бажання навчатися, має гарантовано отримати освіту та подальше працевлаштування незалежно від фізичних порушень чи матеріального стану. Прямим обов'язком публічної влади є забезпечення цього природного права кожному без винятку громадянину України.

Результати раніше проведених у Литві наукових досліджень І. Баранаускене та А. Валайкене (2012) показують, що лише

невелика частина людей з інвалідністю бере участь у трудовій діяльності, як правило — це люди з незначними порушеннями у розвитку. А. Валайкене (2015) наголосила, що освіта відіграє важливу роль у підготовці людей з легкою інтелектуальною недостатністю до дорослого життя. Людина, яка починає своє самостійне життя, зазвичай переживає зміну у трьох загальних ролях — на роботі, у рекреаційній діяльності та у соціалізації.

Казлаускас (2010) акцентує увагу на тому, що працевлаштування людей з інвалідністю є одним з найважливіших аспектів їхньої інтеграції у суспільство. Протягом останнього десятиліття соціальна політика Литви стала набагато більш узгодженою і змінився підхід до людей з інвалідністю.

П. М. Таланчук (2002, 2004, 2007, 2018) акцентував увагу на тому, що освіта є одним із найважливіших чинників соціальної інтеграції людей з інвалідністю, тому що сприяє розвитку їхньої особистості й самостійності, підвищенню соціального статусу та захищеності. Вчений обґрунтовує вплив отримання вищої інклюзивної освіти людьми з особливими освітніми потребами, на їхню подальшу соціалізацію та працевлаштування.

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю визнає їх право на працю, проголошує рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі, а також надання допомоги у пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи.

Право на працю — одне з основних прав людини, яке визнане міжнародними актами і чинним українським та литовським законодавством. Воно поширюється на усіх осіб без виключення. Незважаючи на будь-яку групу інвалідності, всі особи мають право на працю. Всі громадяни, як вказано в Конституції України (ст. 23) та Литви (ст.29), мають рівні права та свободи перед законом. Кожна людина не тільки має право на працю, але і можливість заробляти собі на життя працею, обирати де вона хоче працювати та інше.

На рівні законодавства Європейського Союзу термін «розумне пристосування» з'явився в 2000 році з прийняттям Директиви 2000/78/ ЄС4 більш відомої як «Директива про рів-

ність у сфері праці». У статті 5 цієї Директиви встановлюється обов'язок для роботодавців забезпечувати розумне пристосування для працівників з інвалідністю. Так, на рівні права країнчленів ЄС було встановлено обов'язкову норму — застосування розумного пристосування лише за ознакою інвалідності. Пізніше цю європейську тенденцію інтерпретувати розумне пристосування виключно як засіб захисту людей з інвалідністю закріпило прийняття Організацією Об'єднаних Націй окремої Конвенції про права осіб з інвалідністю, якою також було закріплене визначення розумного пристосування щодо людей з інвалідністю та обов'язок його застосування у всіх сферах суспільного життя.

Отже, реалізація права на працю людини з інвалідністю нарівні з іншими залежить від можливості виконувати ту чи іншу роботу, що безпосередньо пов'язано зі станом здоров'я людини та перешкодами, які можуть виникати.

Менеджерка з адвокації правозахисної організації «Права людини» Людмила Фурсова пояснила: «Наприклад, під час проведення конкурсу на вакантні посади роботодавець проводить співбесіду з усіма кандидатами. Уявляємо, що серед цих кандидатів є людина з порушеннями слуху, для якої усна співбесіда може виявитись недоступною, отже, вона не зможе довести свою професійність та отримати роботу. В такій ситуації необхідно усунути перешкоди з урахуванням особливостей людини, що і буде заходами розумного пристосування. У випадку, коли їй буде запропоновано пройти співбесіду, наприклад, у письмовій формі або залучити перекладача жестової мови, вона зможе нарівні з іншими взяти участь у конкурсі».

Але все-таки, поки закони вступають в силу, багато сфер суспільного життя залишаються недоступними для осіб з інвалідністю. Шлях до нормалізації їх повноцінного існування насамперед ускладнюють вкорінені в громадській свідомості стереотипи, упередження, а також досвід практичної діяльності. Люди з інвалідністю не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, у зв'язку з підвищенням вимог до працівників в сучасних економічних умовах. На підставі вище наведеного можна констатувати, що професійна підготовка людей з інвалідністю є однією з найважливіших проблем суспільства.

Наявні проблеми змотивували нас до проведення дослідження в контексті порівняння вітчизняного і європейського (на прикладі Литви) досвіду у сфері працевлаштування людей з інвалідністю, факторів працевлаштування та рівня розвитку соціальної роботи у даному напрямі. В ході дослідження було проведене інтерв'ю, яке допомогло вивчити та розкрити ціннісні орієнтації осіб з інвалідністю, їх інтереси і життєві цілі, а також, що важливо, — ставлення до власних проблем, самовідчуття у суспільстві, мотивацію до самоактуалізації, отримання освіти та працевлаштування для інтеграції в повноцінне суспільне життя в Україні та Литві.

Респондентами стали 65 осіб, з них 32 мешканці міста Шяуляй (Литва), 22 — міста Києва (Україна), в тому числі 29 осіб з інвалідністю.

Розподіл досліджуваних за рівнями освіти відображено у табл. 1.

Таблиця 1

Яка Ваша освіта	Литва		Україна	
	№	%	N	%
Повна вища	2	14,3	8	53,3
Базова вища	2	14,3		
Професійно-технічна	4	28,6	2	13,3
Повна загальна середня	6	42,9	3	20,0
Інше			2	13,3
Всього	14	100,0	15	100,0

Відповіді респондентів з інвалідністю на питання про сімейний стан розподілились таким чином: 28,6% опитуваних з Литви і 53,3% з України — «заміжні (одружені)»; 21,4%, опитуваних з Литви і 0% з України — «розлучені»; 42,9% опитуваних з Литви і 33,3% з України — «самотні»; 7,1% опитуваних з Литви та 13,3% з України — «мають партнерів».

Вчена Катерина Гольцберг довела кореляційний зв'язок між шлюбом і грошима. Так, сімейні стосунки впливають на заробітки і статки. Людина, яка до чогось прагне, — до освіти, до отримання кращої роботи, намагається мати й стосунки,

для цього треба викладатися, адже це велика праця. Той, хто у шлюбі, намагається отримати кращу роботу (2019). Постійна увага до працівника й членів його родини — найважливіший чинник впливу на мотиваційну свідомість працівника.

Українські респонденти у 66,6% випадків відповіли, що вони перебувають у шлюбі чи живуть у партнерстві, з них повну вищу освіту мають — 53,3%, повну загальну середню — 20,0%. В свою чергу у Литві тільки — 35,7% респондентів перебувають у шлюбі чи живуть у партнерстві, з них повну вищу освіту мають 14,6%, основна частина має тільки повну загальну середню освіту — 42,9%, що свідчить про те, що респонденти з України, є більш вмотивованими, серед них більший відсоток має сім'ю та освіту, яка вплинула на можливість працевлаштуватися та мати краще матеріальне забезпечення, а не жити тільки за рахунок дотацій держави. Це внутрішні фактори, які сприяють розумному пристосуванню та допомагають в особистому та професійному житті.

Результати аналізу відповідей на питання: «Послугами яких соціальних організацій користувались Ви і Ваша сім'я?» та «Які у Вас є потреби в отриманні соціальних послуг?» представлені у табл. 2 та діаграмі 1.

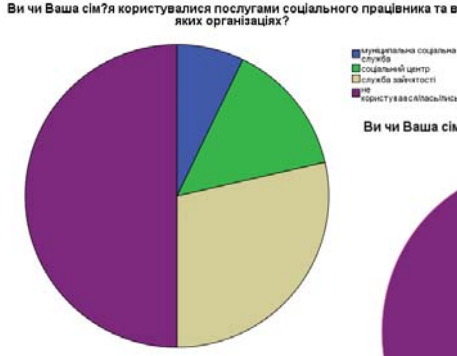
Таблиця 2

Послугами яких соціальних організацій користувались Ви чи Ваша сім'я?

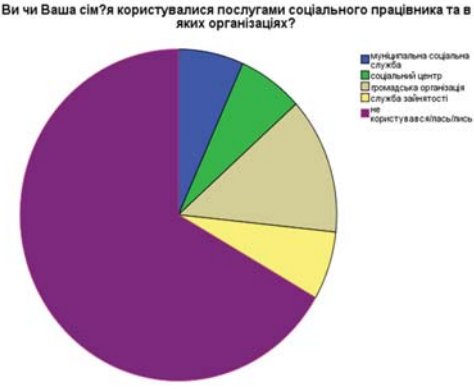
	Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
муніципальна соціальна служба	1	7,1	1	6,7
соціальний центр	2	14,3	1	6,7
громадська організація	0	0	2	13,3
служба зайнятості	4	28,6	1	6,7
не користувався/лась/лись	7	50,0	10	66,7
Всього	14	100,0	15	100,0

Діаграма 2

Литва_люди з інвалідністю



Україна_ люди з інвалідністю



На питання: «Чи користувались Ви чи Ваша сім'я послугами соціального працівника та в яких організаціях?» респонденти відповіли «так», з них отримували послуги у: «муніципальній соціальній службі» в Литві — 7,1%, в Україні — 6,7%; «соціальному центрі» в Литві — 14,3%, в Україні — 6,7% «громадських організаціях» в Литві — 0%, в Україні — 13,3%, «службі зайнятості» в Литві — 28,6%, в Україні — 6,7%, «не користувались» в Литві — 50%, в Україні — 66,7%. Але хотілось відмітити певні позитивні зрушення в Україні. У Києві активно почали працювати громадські організації, які кваліфіковано надають соціальні послуги людям з інвалідністю. Як було з'ясовано в ході дослідження, якість послуг є високою за рахунок отриманих грантових коштів на працевлаштування людей з інвалідністю та залучення для надання цієї послуги кваліфікованих спеціалістів.

У ході аналізу анкет соціальних працівників, ми побачили рівень фахової освіти спеціалістів із соціальної роботи, які надають вище вказані послуги (табл. 3, діаграма 3):

Таблиця 3

Ваша професійна підготовка для роботи з людьми з інвалідністю

	Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
Соціальний працівник	12	85,7	4	22,2
Диплом спеціального педагога	2	14,3	2	11,1
Диплом соціального педагога-психолога	0	0	3	16,7
Диплом педагога	0	0	1	5,6
Є досвід практичної роботи з людьми з інвалідністю	0	0	4	22,2
Інше	0	0	4	22,2
Всього	14	100,0	18	100,0

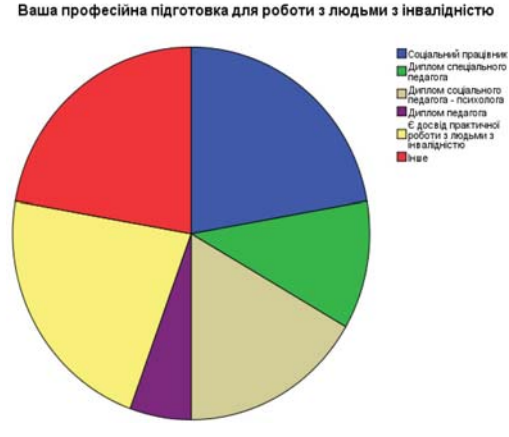
У ході аналізу даних щодо професійної підготовки соціальних працівників для роботи з людьми з інвалідністю з'ясувалося, що соціальні працівники навчалися за фахом соціальна робота у Литві 85,7%, а в Україні — 22,2%. Це свідчить про те, що:

– у Литві виконується положення ст.37 Закону «Про соціальні послуги» (19.01.2006), згідно якого визначені вимоги до соціальних працівників. У них зазначено, що протягом 5 років з дня введення в дію цього Закону, працівники повинні отримати професійну освіту. Якщо протягом встановленого терміну особа не отримує необхідну освіту, вона позбавляється права займати посаду соціального працівника;

– в Україні таких радикальних вимог до працівників соціальної сфери немає, тому не завжди людина з інвалідністю може отримати кваліфіковану допомогу від соціального працівника.

Діаграма 3

Литва_Соцпрацівник **Україна_ Соцпрацівник**



Професійна підготовка соціальних працівників для роботи з людьми з інвалідністю: освіта (за фахом соціальний працівник, диплом спеціального педагога, диплом соціального педагога-психолога, диплом педагога) та досвід (загальний стаж) роботи є одним із зовнішніх факторів, які сприяють розумному пристосуванню у процесі працевлаштування людей з інвалідністю.

Престиж професії впливає на уявлення населення про фах. Ця спеціальність є досить новою, на початку професійні вимоги до соціальних працівників тільки формувалися та були досить низькими в Україні та у Литві. Нажаль в обох країнах досі залишились стереотипи (внаслідок впливу Радянського Союзу), відповідно до яких соціальна робота розглядається однобічно, переважно як матеріальна допомога людям з інвалідністю та немічним. Сформувався образ соціального працівника як низькокваліфікованого робітника, який отримує

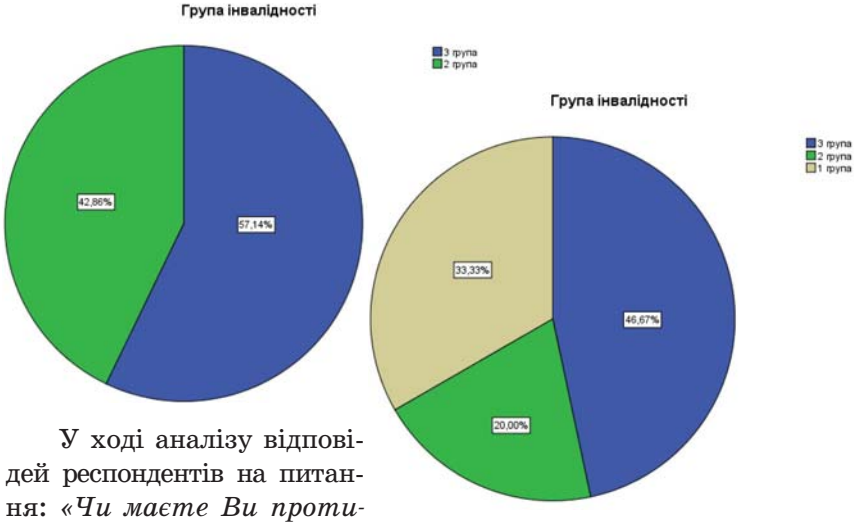
низьку зарплату. При цьому хотілось би відмітити, що в громадських організаціях, які працюють з людьми з інвалідністю був більший відсоток соціальних працівників, які мають вищу освіту за фахом і вони надають послуги людям з інвалідністю та отримують грантові кошти за надання цих послуг.

Проаналізуємо фактори, які впливають на працевлаштування людей з інвалідністю.

Ми визначили групи інвалідності респондентів: у 57,1% опитуваних з Литви — третя група інвалідності, у 42,9% — друга група; серед українських опитуваних — третя група інвалідності у 46,7%, друга група — у 20,0%, перша група — у 33,3% (Діаграма 4):

Діаграма 4

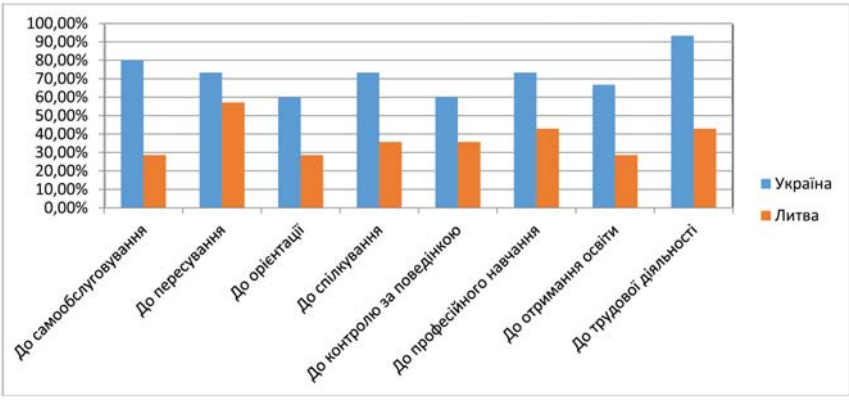
Литва_люди з інвалідністю **Україна_ люди з інвалідністю**



У ході аналізу відповідей респондентів на питання: *«Чи маєте Ви протипоказання щодо умов праці?»* 28,6% литовських респондентів відповіди, що мають, 71,4% — не мають протипоказань. Серед українських респондентів «так» відповіли 33,3%, «ні» — 66,7%. У людей з інвалідністю, які відповіли на це запитання ствердно, ми уточнили «які саме протипоказання?», на що отримали відповіді: «швидка втомлюваність», «протипоказання до важкої

фізичної праці через проблеми зі слухом», «потрібні спеціальні умови» (результати Діаграма 5).

Діаграма 5



На питання: «Чи рекомендована трудова діяльність за висновком МСЕК?» 14,3% литовських респондентів відповіли «так», «ні» відповіли — 85,7%. Серед українських опитуваних трудова діяльність, визначена у висновку МСЕК у 73,3% випадків, а не визначена — у 26,7%. Важливим спостереженням виступає той факт, що в Україні допуск до роботи отримало в п'ять разів більше людей з інвалідністю, ніж у Литві, хоча в Україні (на відміну від Литви) були респонденти з першою групою інвалідності (33,3%). Це, на нашу думку, свідчить про те, що в Литві допуск до праці має більш жорсткі нормативи. Врахування обмежень життєдіяльності і особливостей пересування є внутрішніми факторами, які впливають на можливість працевлаштування людей з інвалідністю

У межах нашого дослідження ми проаналізували також відповіді на питання «Що на Вашу думку визначає успіх надання послуги працевлаштування особі з інвалідністю?» (табл. 4).

Таблиця 4

Визначення успіху надання послуги працевлаштування особи з інвалідністю

	Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
Визначає	12	85,7	12	66,7
Визначає	11	78,6	6	33,3
Визначає	12	85,7	12	66,7
Визначає	12	85,7	9	50,0
Визначає	11	78,6	6	33,3
Визначає	12	85,7	4	22,2
Визначає	12	85,7	6	33,3
Визначає	12	85,7	10	55,6
Визначає	11	78,6	10	55,6
Визначає	5	35,7	5	27,8
Частково визначає	8	57,1	9	50,0
Визначає	5	35,7	9	50,0

Серед факторів впливу на ефективність надання послуги працевлаштування осіб з інвалідіністю як українські так і литовські соціальні працівники найбільше виділяють: «загальну державну політику», «особистісну активність і мотивацію». Також литовські соціальні працівники значиме місце відводять таким зовнішнім факторам впливу, як: «особистісні загальні навички», «рівень професійної кваліфікації», «підтримка родини», «сприятлива соціальна політика держави». На відміну від Литви, ці зовнішні фактори впливу в Україні отримали значно нижчий відсоток відповідей: «особистісні загальні навички», «рівень професійної кваліфікації», і найнижчий відсоток респондентів зазначили фактор »підтримка родини». Цікаво, що досить низький відсоток соціальних працівників в обох країнах визначили, що соціальні служби визначають успіх надання послуги працевлаштування осіб з інвалідністю.

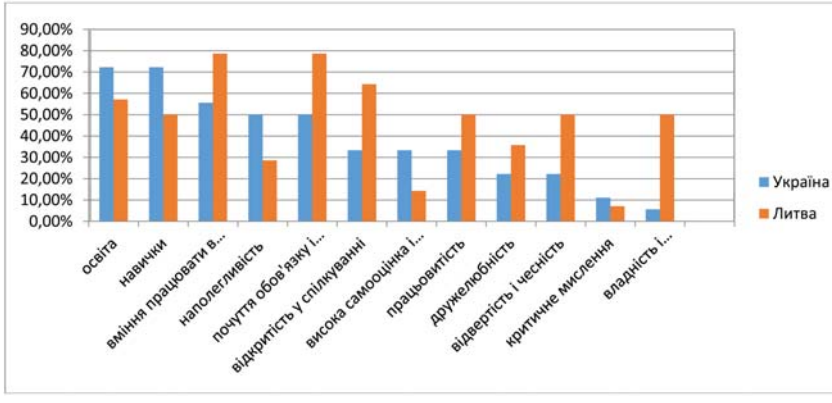
У рамках дослідження, ми також вивчали особистісні якості, які допомагають в особистісному та професійному житті (табл. 5, діаграма 4).

Таблиця 5

Які найбільш важливі особистісні якості допомагають в особистому та професійному житті?

Якості, які відмітили респоденти	Україна		Литва	
	Люди з інвалідністю	Соціальні працівники	Люди з інвалідністю	Соціальні працівники
освіта	6,7	72,2	78,6	57,1
навички	13,3	72,2	85,7	50,0
відкритість у спілкуванні	6,7	33,3		64,3
працьовитість	13,3	33,3	92,9	50,0
дружелюбність	13,3	22,2	78,6	35,7
наполегливість	6,7	50,0	78,6	28,6
висока самооцінка і самоповага	6,7	33,3	85,7	14,3
почуття обов'язку і відповідальності	0	50,0	0	78,6
критичне мислення	0	11,1	0	7,1
вміння працювати в команді	0	55,6	0	78,6
відвертість і чесність	0	22,2	0	50,0
владність і організованість	0	5,6	0	50,0
відповідальність	6,7	0	85,7	0

Діаграма 4



Для нашого дослідження ми обрали професіограму людини з інвалідністю, що характеризується сукупністю таких компонентів: освіта, навички, відкритість у спілкуванні, працьовитість, дружелюбність, наполегливість, висока самооцінка і самоповага, почуття обов'язку і відповідальності, критичне мислення, вміння працювати в команді, відвертість і чесність.

Так, українські соціальні працівники ставлять на перше місце такі якості, як: «освіта» і «навички». На друге місце — «вміння працювати в команді» На третє — «наполегливість», «почуття обов'язку і відповідальності». Вже потім зазначають: «високу самооцінку і самоповагу», »відкритість у спілкуванні», «працьовитість», «дружелюбність, відвертість і чесність», «критичне мислення», «владність і організованість».

Литовські соціальні працівники ставлять на перше місце такі якості: «почуття обов'язку і відповідальності» і «вміння працювати в команді». На друге місце — «відкритість у спілкуванні». На третє — «освіта». А вже потім зазначають: «навички», «працьовитість», «відвертість і чесність», «владність і організованість», «дружелюбність», «наполегливість», «висока самооцінка і самоповага», «критичне мислення».

Було проаналізовано статистичні дані щодо потреб у соціальних послугах людей з інвалідністю у Литві і в Україні (табл. 6).

Таблиця 6

Які у Вас є потреби в отриманні соціальних послуг

	Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
Так	8	57,1	5	33,3
Ні	6	42,9	10	66,7
Так	7	50,0	10	66,7
Ні	7	50,0	5	33,3
Так			4	26,7
Ні	14	100,0	11	73,3
Так	2	14,3	5	33,3
Ні	12	85,7	10	66,7
Так	4	28,6	4	26,7
Ні	10	71,4	11	73,3
Так	1	7,1	5	33,3
Ні	13	92,9	10	66,7
Так	5	35,7	4	26,7
Ні	9	64,3	11	73,3
Так	1	7,1	4	26,7
Ні	13	92,9	11	73,3

Респонденти, які мають потребу у соціальних послугах обрали: «матеріальне забезпечення» в Литві — 57,1%, в Україні — 33,3% опитуваних; «організація соціальних зв'язків і контактів»: в Литві — 0%, в Україні — 26,7%; «участь в соціальних групах і соціальних тренінгах»: в Литві — 14,3%, в Україні — 33,3%; «творча самореалізація»: в Литві — 7,1%, в Україні — 33,3%; «соціальний супровід»: в Литві — 7,1%, в Україні — 26,7%. Але окремо хочемо звернути увагу на відповіді стосовно

працевлаштування. Ствердно щодо цієї потреби відповіли в Литві — 50% опитуваних, в Україні — 66,7% (в ході бесіди виявлено, що, декілька осіб з інвалідністю, які мали вищу освіту і вже працювали — хотіли б отримати соціальну послугу з працевлаштування, за умови отримання більш високої заробітної плати, чи отримання допомоги у пошуку додаткових джерел заробітку, для покращення достатку сім'ї), що свідчить про зміну ставлення до людей з інвалідністю та про те, що вони прагнуть бути повноцінними членами суспільства.

Вражає той факт, що щодо потреби в отриманні послуги з організації соціальних зв'язків і контактів у Литві відповіли «не потрібна» аж 100% респондентів, в Україні — 26,7%. «Участь в соціальних групах і соціальних тренінгах» та «творча самореалізація» є необхідними послугами для усіх людей взагалі, вони впливають на отримання нових знань, на розвиток людини, її добробут та інтеграцію в суспільство. Це може свідчити про низьку мотивацію та активність людей з інвалідністю, яка може призвести до соціальної ізоляції; незнання прав на отримання цих послуг та їхній вплив на рівень життя; низький рівень наданих послуг чи, навпаки, отримання високого рівня послуг литовськими респондентами, у зв'язку з чим вони їх більше не потребують.

Ми можемо підвести підсумки щодо впливу зовнішніх факторів на визначення респондентами з обох країн потреби в отриманні соціальних послуг, які, в той же час є і внутрішніми факторами, що сприяють розумному пристосуванню. Цей результат дослідження свідчить також про те, що респонденти і в Литві, і в Україні не потребують соціальних послуг, чи не розуміють їхньої сутності.

Для виокремлення зовнішніх факторів, які сприяють розумному пристосуванню при працевлаштуванні людей з інвалідністю потрібно отримати відповідь на питання «Чи пропонували респондентам послугу з пристосування робочого місця до їхніх особистісних потреб?» (табл. 7).

Таблиця 7

Ви отримували соціальні послуги соціального супроводу при влаштуванні на роботу?	**Так**	**Ні**	**Важко відповісти**
Україна	6,7%	20,0%	73,33%
Литва	57,1%	42,9%	0

Відповідаючи на питання «Чи отримували Ви послуги соціального супроводу при влаштуванні на роботу?», 6,7% людей з інвалідністю в Україні відповіли «так», тоді як у Литві відсоток позитивних відповідей на це питання становить — 57,1%.

На питання «Чи узгоджували соціальні працівники з Вами при працевлаштуванні вибір графіку роботи, який Вам найбільш прийнятний?», люди з інвалідністю у Литві відповіли «так» у 57,1% випадків, а в Україні — у 46,7% випадків. Зазначені респонденти з обох країн також надали додаткову інформацію з цього питання. Їм пропонували: вільний графік, повний робочий день, надомну працю, неповний робочий день, неповний робочий тиждень. При цьому, люди з інвалідністю з Литви найчастіше вказували «неповний робочий день» — 35,7%, а з України — «повний робочий день» — 20,0%. Вільний графік та надомна праця взагалі не пропонувалися при працевлаштуванні респондентів з Литви (табл. 8, 9, діаграма 5).

Хочемо звернути увагу на те, що узгодження графіку роботи соціальними працівниками у процесі працевлаштування людей з інвалідністю вже свідчить про надання послуги соціального супроводу при працевлаштуванні. Так, відповіді респондентів з України мають похибку (46,7% – 6,7% = 40,0%), що свідчить про те, що вони не розуміють змісту послуги соціального супроводу при працевлаштуванні. Коригування графіку роботи, послідовності виконання робіт — є процедурною адаптацією, зовнішнім фактором, який спряє розумному пристосуванню у сфері працевлаштування (табл. 8, 9, діаграма 5).

Для більш детального вивчення зовнішніх факторів, які сприяють розумному пристосуванню при працевлаштуванні людей з інвалідністю потрібно також проаналізувати думку людей з інвалідністю з цього питання (табл. 10, діаграма 7).

Таблиця 8

Чи узгоджували з Вами соціальні працівники при працевлаштуванні вибір графіку роботи?

	Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
Так	8	57,1	7	46,7
Ні	6	42,9	8	53,3
всього	14	100,0	15	100,0

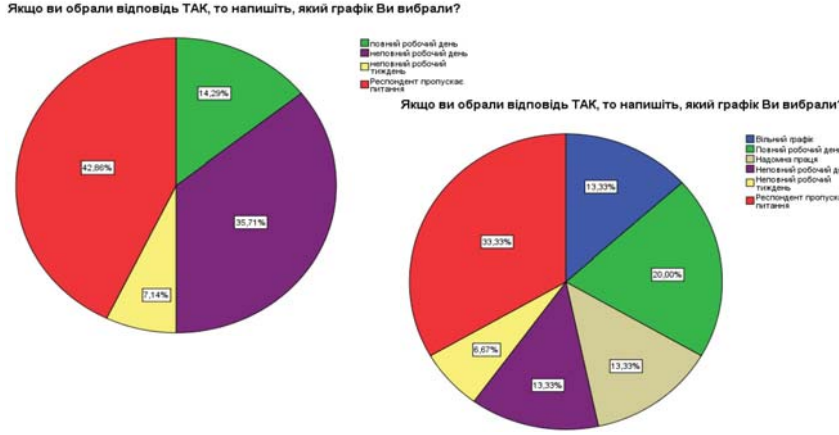
Таблиця 9

Якщо Ви обрали відповідь ТАК, то напишіть, який графік Ви обрали?

		Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
Валідні	Вільний графік		0	2	13,3
	Повний робочий день	2	14,3	3	20,0
	Надомна праця		0	2	13,3
	Неповний робочий день	5	35,7	2	13,3
	Неповний робочий тиждень	1	7,1	1	6,7
	Респондент пропустив питання	6	42,9	5	33,3
	Всього	14	100,0	15	100,0

Діаграма 5

Литва_люди з інвалідністю **Україна_ люди з інвалідністю**

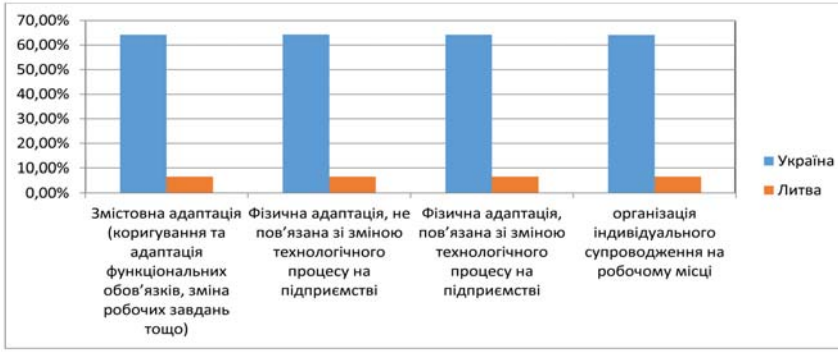


Таблиця 10

Напрям пристосування робочого місця

Змістовна адаптація (коригування та адаптація функціональних обов'язків, зміна робочих завдань тощо)				
	Литва		Україна	
1,00	0	0	0	0
2,00	0	0	0	0
3,00	1	7,1	0	0
4,00	5	35,7	1	6,7
5,00	3	21,4	0	0
Респондент пропустив питання	5	35,8	14	93,3
Всього	14	100,0	15	100,0
Фізична адаптація, не пов'язана зі зміною технологічного процесу на підприємстві				
1,00	0	0	0	0
2,00	0	0	0	0
3,00	2	14,3	0	0
4,00	4	28,6	1	6,7
5,00	3	21,4	0	0
Респондент пропустив питання	5	35,7	14	93,3
Всього	14	100,0	15	100,0
Фізична адаптація, пов'язана зі зміною технологічного процесу на підприємстві				
1,00	0	0	0	0
2,00	0	0	0	0
3,00	2	14,3	0	0
4,00	4	28,6	1	6,7
5,00	3	21,4	0	0
Респондент пропустив питання	5	35,7	14	93,3
Всього	14	100,0	15	100,0
1,00	1	7,1	0	0
2,00	1	7,1	0	0
3,00	1	7,1	0	0
4,00	3	21,4	1	6,7
5,00	3	21,4	0	0
Респондент пропустив питання	5	35,9	14	93,3
Всього	14	100,0	15	100,0

Діаграма 7



Респонденти виділяють зовнішні фактори, які сприяють розумному пристосуванню у сфері працевлаштування людей з інвалідністю таким чином:

– змістовна адаптація (коригування та адаптація функціональних обов'язків, зміна робочих завдань тощо) — у Литві — 64,2%, в Україні — 6,7%;

– фізична адаптація, не пов'язана зі зміною технологічного процесу на підприємстві (доступності, санітарно-гігієнічних умов та умов відпочинку під час регламентованих перерв тощо) — у Литві — 64,3%, в Україні — 6,7%;

– фізична адаптація, пов'язана зі зміною технологічного процесу на підприємстві (модифікація чи пристосування наявних інструментів, обладнання тощо) — у Литві — 64,3%, в Україні — 6,7%;

– організація індивідуального супроводження на робочому місці (застосування праці асистента, майстра чи наставника) — у Литві — 64,1%, в Україні — 6,7%.

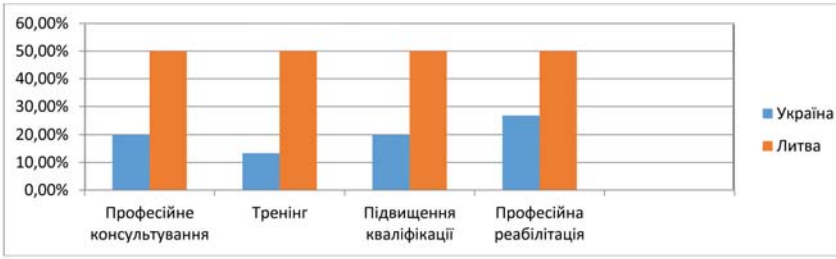
За результатами відповідей людей з інвалідністю можна зробити висновки про те, що змістовна адаптація, фізична адаптація, організація індивідуального супроводження на робочому місці в Україні знаходиться на початковому етапі. Серед українських респондентів тільки одна людина отримала вищевказані послуги.

Розглянемо форми і методи соціальної роботи із забезпечення соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування (табл. 15, 16, 17 діаграми 9, 10).

Таблиця 11

Професійне консультування					
Оцінки за консультування		Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
	1,00			2	13,3
	2,00	1	7,1		
	3,00	1	7,1	1	6,7
	4,00	1	7,1		
	5,00	4	28,6		
	Не отримував (ла)	7	50,0	12	80,0
	Всього	14	100,0	15	100,0
Тренінг					
Оцінки за консультування		Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
	1,00			2	13,3
	2,00	1	7,1		
	4,00	1	7,1		
	5,00	5	35,7		
	Не отримував (ла)	7	50,0	13	86,7
	Всього	14	100,0	15	100,0
Підвищення кваліфікації					
Оцінки за консультування		Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
	1,00			2	13,3
	2,00	1	7,1		
	4,00	1	7,1		
	5,00	5	35,7	1	6,7
	Не отримував (ла)	7	50,0	12	80,0
	Всього	14	100,0	15	100,0
Професійна реабілітація					
Оцінки за консультування		Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
	1,00			2	13,3
	2,00	1	7,1		
	4,00	1	7,1	1	6,7
	5,00	5	35,7	1	6,7
	Не отримував (ла)	7	50,0	11	73,3
	Всього	14	100,0	100,0	

Діаграма 9

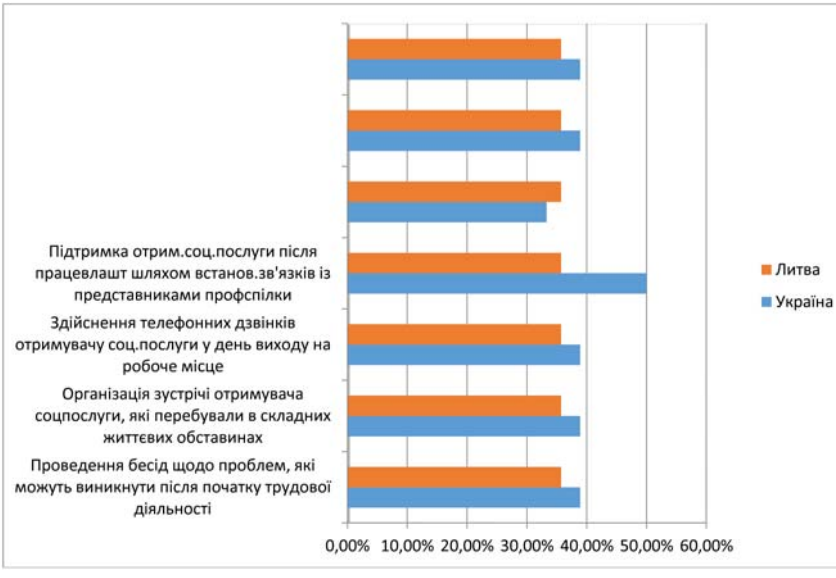


Означені результати (табл. 11, діаграма 9) свідчать, що люди з інвалідністю в Україні і Литві отримують такі соціальні послуги: професійне консультування, тренінг, підвищення кваліфікації та професійна реабілітація, які є формами та методами навчання отримувачів соціальних послуг та розвитку їхніх трудових і соціальних навичок. Респонденти з України відмічали такі фактори, які вплинули на неотримання ними соціальних послуг, як: архітектурна недоступність, недоступний транспорт, недостатня кількість місць на отримання цієї послуги, не бачили необхідність даної послуги. Також отримані результати свідчать про те, що людей з інвалідністю, які отримували зазначені послуги, вдвічі більше у Литві, ніж в Україні, та їх якість була оцінена литовськими респондентами вище. Для більш детального вивчення зовнішніх факторів, які сприяють розумному пристосуванню при працевлаштуванні людей з інвалідністю на думку соціальних працівників з України та Литви потрібно вживати заходів, представлених на діаграмі 10.

Аналіз відповідей на питання «Чи надаєте Ви послуги соціального супроводу при працевлаштуванні людей з інвалідністю?» (табл. 16) соціальні працівники з України та Литви відповіли «Так»: «проведення бесід щодо проблем, які можуть виникнути після початку трудової діяльності» — Україна 38,9%, Литва 35,7%; «організація зустрічей отримувачів соціальних послуг із працюючими, які перебували в складних життєвих обставинах, зокрема з інвалідністю схожої нозології, із представниками громадських організацій тощо» — Україна 33,3% Литва 35,7%; «здійснення телефонних дзвінків отримувачу

соціальної послуги у день виходу на робоче місце» — Україна 27,8% Литва 35,7%; «аналіз виконання отримувачем соціальної послуги своїх посадових обов'язків та проблем, які виникають на робочому місці» — Україна 27,8% Литва 35,7%; «вивчення (з виїздом фахівця на робоче місце) особливостей середовища, у якому отримувач соціальної послуги буде працювати» — Україна 22,2% Литва 35,7%; «здійснення постійного моніторингу ситуації на робочому місці отримувача соціальної послуги» — Україна 22,3% Литва 35,7%; «підтримка отримувача соціальної послуги після працевлаштування шляхом встановлення зв'язків із представниками профспілкового комітету підприємства, установи (за наявності)» — Україна 38,9% Литва 35,7%.

Діаграма 10



Таблиця 12

Чи берете Ви безпосередню участь в наданні соціальної послуги супроводу при працевлаштуванні людей з інвалідністю?

	Литва N	Литва %	Україна N	Україна %
Так	5	35,7	7	38,9
Ні	9	64,3	11	61,1

Соціальні працівники на питання «Чи берете Ви безпосередню участь в наданні соціальної послуги супроводу при працевлаштуванні людини з інвалідністю?» відповіли «так» — в Литві 35,7% респондентів, в Україні — 38,9% (табл. 12). В результаті аналізу відповідей литовських респондентів, ми помітили, що соціальні працівники, які брали участь в наданні соціальної послуги при працевлаштуванні надавали її в повному обсязі (100%) відповідно до затвердженого стандарту. В той же час відповіді українських респондентів мають більш різну структуру, що свідчить про неможливості надання цієї послуги соціальними працівниками, чи про їхню некомпетентність (не мають фахової освіти). У Литві надання цих послуг відбувається у повному обсязі, в Україні — частково, якщо респонденти співпрацюють чи працюють у центрі зайнятості.

Отже *соціальна послуга соціального супроводу* при працевлаштуванні та на робочому місці — 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 (організація консультацій інших фахівців, супровід та представництво інтересів отримувача послуг, допомога в оформленні документів тощо).

Ґрунтуючись на результатах нашого теоретичного та емпіричного дослідження ми вважаємо необхідним для організацій, що працюють у соціальній сфері — неухильно дотримуватись Конвенції ООН про права людей з інвалідністю, Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, Професійного стандарту

«Соціального працівника» та Професійно-етичного кодексу соціальних працівників. Ці документи визначають основи теоретичної концепції моделювання соціального супроводу людей з інвалідністю, зміст, обсяг, умови та порядок надання даної послуги, показники її якості, етику поведінки.

З метою надання якісних соціальних послуг, які надалі впливатимуть на соціальну інтеграцію на ринку праці людей з інвалідністю, рекомендуємо підвищувати рівень підготовки соціальних працівників.

Основною складністю при виборі професії для людини з інвалідністю є те, що при цьому виборі доводиться враховувати не лише наявність відповідної освіти чи професії, але й особливі потреби, пов'язані зі станом здоров'я.

В основі теоретичної концепції моделювання соціального супроводу людей з інвалідністю знаходиться ідея розумного пристосування, яка визначена у Конвенції ООН про права людей з інвалідністю.

Згідно з визначеннями розумного пристосування можна визначити три головні критерії «розумності»: *ефективність, еквівалентність і незалежність* (коли мова йде про людей з інвалідністю).

Соціальний супровід людей з інвалідністю у процесі працевлаштування повинен проводитися комплексно не тільки у формі соціальної допомоги та соціальної підтримки, але і у формі соціального захисту.

Соціальним працівникам при працевлаштуванні людей з інвалідністю потрібно:

– провести аналіз врахування обмежень, особливостей пересування особи та з'ясувати особистісні якості;

– проводити моніторинг затребуваних професій на ринку праці;

– співпрацювати з центром зайнятості, з громадськими організаціями, які допомагають інтеграції людей з інвалідністю на ринку праці;

– співпрацювати з реабілітаційними центрами та навчальними закладами, щодо підготовки осіб з особливими освітніми потребами;

– взаємодіяти з працедавцями стосовно коригування графіку роботи, послідовності виконання робіт, функціональних обов'язків, робочих завдань, зміни технологічного процесу на підприємстві, архітектурної та інформаційної доступності, санітарно-гігієнічних умов та умов відпочинку під час регламентованих перерв, модифікації чи пристосування наявних інструментів чи обладнання тощо, індивідуального супроводження на робочому місці.

Результати усіх досліджень показали кращі показники у литовських респондентів, ніж в українських. Респонденти з обох країн, які надавали послуги з працевлаштування особам з інвалідністю та пройшли навчання на міжнародній магістерській програмі подвійних дипломів із соціальної роботи, відмітили, що отримання нових знань та їх аналіз на практиці, надав можливість відкорегувати власну роботу на робочому місці, писати гранти, які допомогли облаштувати сучасним обладнанням приміщення для підготовки осіб з інвалідністю за професіями, які є актуальними на ринку праці у Литві (флорист, перукар, візажист, повар, офіціант, бармен, масажист, слюсар, токар, водій).

Отже, сприяння зайнятості осіб з інвалідністю є складним процесом, організація якого потребує правильного вибору моделі соціального супроводу людей з інвалідністю в процесі працевлаштування на основі концепції розумного пристосування.

За результатами даного дослідження розроблено *модель соціального супроводу людей з інвалідністю в процесі працевлаштування на основі концепції розумного пристосування*, яка пропонується для системної роботи соціальним працівникам.

Зовнішні фактори, які сприяють розумному пристосуванню:

– процедурна адаптація (коригування графіку роботи, послідовності виконання робіт тощо);

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

– фізична адаптація, не пов'язана зі зміною технологічного процесу на підприємстві (доступність, санітарно-гігієнічні умови та умови відпочинку під час регламентованих перерв тощо);

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

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

– підтримка і допомога найближчого оточення, сім'ї.

Внутрішні фактори, які сприяють розумному пристосуванню:

– врахування обмежень життєдіяльності і особливостей пересування особи з інвалідністю;

– потреби у соціальних послугах людей з інвалідністю;

– особистісні якості, які допомагають в особистісному та професійному житті людям з інвалідністю.

Форми і методи соціальної роботи із забезпечення соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування:

– навчання отримувача соціальної послуги та розвиток трудових і соціальних навичок;

– регулярні зустрічі з отримувачем соціальної послуги, проведення соціального консультування;

– сприяння в отриманні інших послуг, організація взаємодії з іншими суб'єктами соціального супроводу;

– психологічне консультування та підтримка;

– допомога асистента.

Литовський досвід в Україні можна використовувати шляхом запозичення ідей та практики, з їхнім пристосуванням до місцевих потреб, або шляхом створення власних моделей на основі використання їхнього досвіду, теоретичних та практичних напрацювань, з обов'язковим врахуванням політичних, соціально-економічних, національних умов, культури та традицій. На підставі порівняльного аналізу практичної діяльності соціальних працівників Литви та України розроблено рекомендації щодо використання литовського досвіду на загальнодержавному рівні, на рівнях громади, соціальних служб, центрів зайнятості, співпраці з роботодавцями і допоміжними фахівцями для розширення функціональних обов'язків фахівців організацій соціальної сфери.

Доктор Ноель І. Хохар,
Надзвичайний і Повноважний Посол республіки Пакистан.
Dr. Noel Khokhar,
Embassy of the Islamic Republic of Pakistan to Ukraine.

Також в межах Конференції нам вдалося ознайомитись з досвідом впровадження інклюзивної освіти в Пакистані і сподіваємось на більш глибинні розвідки в межах цього досвіду та подальшу співпрацю наших країн. Так, Надзвичайний і Повноважний Посол республіки Пакистан, **доктор Ноель І. Хохар,** зазначив:

«Пакистан наділений величезними людськими ресурсами, і більше половини населення є молодшими за тридцять років. Тому освітній сектор стикається з проблемою і продовжує впроваджувати інноваційні заходи для виконання вимог Конституції (ст. 25) щодо надання безкоштовної та обов'язкової освіти для всіх.

Освіта є спільною відповідальністю федерального і провінційних урядів. В основному велика мережа державних шкіл надає освіту до рівня середньої школи. Вища освіта регулюється федеральним урядом. Нещодавно уряд переглянув і запровадив Національну освітню політику на 2021 рік. Також існує велика кількість приватних шкіл, які заповнюють прогалини.

Державні та приватні школи працюють за моделлю шкіл «лише для дівчат» або шкіл «змішаної статі». Перша модель забезпечує захист дівчат від ряду негараздів і заохочує їхнє включення в навчальні та позашкільні заходи.

Для дітей з інвалідністю, як-от психічне здоров'я, слух, зір, фізичні чи інші порушення, провінційні уряди та приватний сектор використовують школи для дітей з інвалідністю зі спеціально підготовленим педагогічним персоналом. Щоб подолати обмеженість ресурсів, ці школи в деяких областях об'єднуються в групи, а в інших — налагоджуються міцні зв'язки між громадою та такими школами. Розробки в галузі ІТ сприяють студентам з інвалідністю, в яких організації ООН допомагають подолати розрив у ресурсах.

Інклюзивна освіта на вищому рівні забезпечується через відкритий університет Аллами Ікбал. Університет надає більшість освіти в режимі онлайн відповідно до особистісних вимог. Години навчання є гнучкими, і студенти з інвалідністю часто обирають таке навчання. Університет має власний портал, FM-канал, телеканали, віддалену бібліотеку та надає фінансову підтримку студентам з інвалідністю. Університет має 44 регіональні кампуси, де в середньому навчається 1,5 мільйони студентів.

Першочерговим завданням держави є інтегрувати студентів з інвалідністю в суспільство як продуктивних членів, зокрема й на ринку праці».

МОЖЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ, НА ПРИКЛАДІ УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА» (ПРОФОРІЄНТАЦІЯ, ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЯ, ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ, МОЖЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ЗА РАХУНОК ФОНДУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ, «ПРОФЕСІЇ МАЙБУТНЬОГО»)

Зараз саме той час, коли теперішнє прямо на очах перетворюється у майбутнє.
Айзек Азимов

Сучасний світ стрімко змінюється і обираючи нову професію ризиковано орієнтуватись на те, що актуально сьогодні. Швидкість змін і рівень невизначеності зросли такою мірою, що небагато компаній можуть сказати, які фахівці знадобляться їм навіть за 10 років. Вузькоспеціалізовані фахівці поступово відходять, оскільки дуже швидко змінюються технології, до яких привязані їхні навички. Зараз цінуються люди, які розуміються одразу на кількох галузях і здатні переносити знання і технологічні рішення з однієї сфери у іншу. *Наприклад, підходи до 3д-друку, які спочатку були розроблені для швидкого прототипування, були пізніше перенесені фахівцями в інші сфери: друк будівель, ліків, органів людини, їжі.*

На думку сучасних працедавців, найбільш важливими є надпрофесійні навички (soft-skills):

– *мультикультурність та мультимовність* — вільне володіння англійською мовою, розуміння культурного та національного контексту країн-партнерів, знання специфіки галузі у інших країнах;

– *навички міжгалузевої комунікації* — багато продуктів виробляються на перетині різних галузей: IT і медицини, будівництва і нанотехнологій, науки і мистецтва. Фахівцям необхідно розуміти технології, процеси і ринкову ситуацію у інших галузях;

– *клієнторієнтованість* — критично важливо точно розуміти запит клієнта і пропонувати ідеальне рішення. З часом конкуренція за «балуваного» сервісами споживача лише зростає.

Клієнторієнтованість важливіша для сфери послуг, але і виробники товарів також цього прагнуть (щоб досвід користування клієнтом товаром був позитивним);

– *вміння керувати проєктами і процесами* — ця навичка перестає вимагатись лише від спеціальних менеджерів. Лідерські якості, здатність розставляти пріоритети і підбирати команду — потрібні багатьом фахівцям.

– *робота у режимі високого рівня невизначеності і швидкої зміни умов задач* — необхідно вміти швидко приймати рішення і реагувати на зміни, ефективно розподіляти свої ресурси і керувати часом в умовах неповної інформації. Здатність контролювати свій стан, вміння концентруватись на конкретній задачі і заспокоювати себе під час стресів;

– *здатність до художньої творчості* — творче мислення і розвинений естетичний смак;

– *вміння працювати з людьми* — вміння повноцінно спілкуватись і взаємодіяти в процесі співпраці, враховувати позиції інших учасників діяльності і ефективно вирішувати конфлікти;

– *програмування IT-рішень управління складними автоматизованими комплексами, робота зі штучним інтелектом* — налаштування штучного інтелекту і роботів під необхідні задачі. Стандартного набору комп'ютерної грамотності часто вже недостатньо, потрібні хоча б базові навички програмування;

– *системне мислення* — розуміння, як влаштовані складні системи, механізми чи організації, вміння бачити взаємозв'язки та знаходити причинно-наслідкові зв'язки;

– *екологічне мислення* — бережливе ставлення до природних ресурсів (зниження електроспоживання, витрат води чи природної сировини), зменшення обсягу відходів при виробництві (повторна переробка відходів, застосування матеріалів, що розкладаються);

– *управління увагою* — вміти виділяти з потоку інформації головне, не відволікатись на рекламу та повідомлення — концентруватись на роботі і розслаблятись під час відпочинку, перерви;

– *критичне мислення* — не довіряти навіть найдостовірнішим джерелам, знаходити підтвердження чи спростування отриманої інформації;

– *усвідомленність* — розуміння того, що і для чого людина робить у кожний момент часу;

– *емоційний інтелект* — людське тепло, гумор, комунікація, адже зростає загальний попит на людяність. Необхідними стають вміння визначати та розпізнавати емоції, співпереживати іншій людині, знаходити з нею спільну мову та створювати комфортну атмосферу.

У МОН презентували проєкт Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 рр. В одному з блоків дослідження оприлюднені оцінки світових експертів, які озвучують пул «професій майбутнього». Інформацію про найбільш затребуваних фахівців оприлюднили Forbes, BBC, Trade Schools Colleges та експерти дослідницької групи Digitale Transformation.

Тож, яким фахівцям у майбутньому скрізь відкрита дорога?

– спеціалістам, які будуть проєктувати та впроваджувати надсучасні технології й техніку;

– професіоналам у сфері забезпечення життя та здоров'я людини.

30 професій, які приведуть у майбутньому до успіху:

Технології майбутнього:

– архітектор територій;
– фахівець з робототехніки;
– інженер-проєктувальник різного профілю;
– фахівець з 3D-друку;
– розробник, диспетчер безпілотних апаратів;
– космогеолог.

IT-технології і дані:

– проєктувальних «розумного середовища»;
– проєктувальник «розумних будівель»;
– програміст;
– аналітик даних;
– аналітик з кібербезпеки;
– розробник технологій блокчейн;
– розробник віртуальної та доповненої реальності;
– фахівець із цифрового контенту;
– цифровий лінгвіст;
– куратор особистих даних.

Екологізація виробництва та життя:
– екоаналітик у будівництві;
– фахівець з альтернативної (сонячної, вітрової) енергетики;
– біоетик;
– ресайклінг-дизайнер;
– фахівці із «сіті-фермерства».
Здоров'я людини:
– біогенетик;
– біоінженер;
– біоінформатик;
– біофармаколог;
– телехірург;
– ІТ-лікар;
– фізіотерапевт;
– медична сестра;
– нейропсихолог.

Протягом наступних десятиліть у тренді залишаться професії освітньої і творчої сфер. Навіть використання потужного штучного інтелекту та «розумних» автоматизованих систем їх не замінить.

Отже, щоб бути успішним у майбутньому, вже зараз потрібно: думати про те, куди Ви хочете потрапити; бачити шлях досягнення власної мети, та вміти його коригувати, відповідно до змінних умов; бути в курсі трендів; розуміти, які інструменти потрібні для досягнення мети (hard-skills, soft-skills); шукати команду, з якою йтимете разом до спільної мети.

«Найдовша дорога тоді, коли не знаєш, куди йти» — італійське прислів'я.

На нашу думку найважливішим у процесі професійного та особистісного становлення людини є *неперервне навчання*. Це засіб життєдіяльності людини, процес набуття нею необхідних знань, умінь, навичок і якостей у міру виникнення потреби в них, що відбувається протягом усього життя людини.

Популярними у цьому контексті є й такі терміни:
– освіта дорослих;
– продовжена освіта;
– подальша освіта;

– освіта протягом життя.

Окрема наука *андрагогіка* займається дослідженням цих питань. Це галузь педагогічної науки, що розкриває теоретичні і практичні проблеми навчання, виховання і освіти дорослої людини протягом всього її життя. Про процес здобуття освіти як усвідомлений, можна говорити при наявності у ньому таких принципів: пріоритетності самостійного навчання; спільної діяльності; використання наявного позитивного життєвого досвіду; корегування застарілого досвіду; індивідуального підходу до навчання на основі особистісних потреб; рефлективності; системності; розвитку.

Поступове усвідомлення змісту власної освіти, власних цілей та потреб яскраво відображаються в ході здобуття ступеневої освіти.

Так, після здобуття людиною базової або повної загальної середньої освіти, доступними є робітничі професії, які в освітній траєкторії прирівнюються до курсів. Наприклад, такі професії: бджоляр_ка, взуттьовик_ця, вишивальник_ця, манікюрник_ця, обліковець_ця з реєстрації бухгалтерських даних, оператор_ка комп'ютерного набору, перукар_ка (перукар-модельєр), секретар_ка керівника (організації, підприємства, установи), адміністратор_ка, контролер-касир_ка, слюсар_ка з ремонту автомобілів, швачка/швець та ін. Тривалість навчання за цими професіями на рівень *кваліфікованого робітника* переважно 10 міс. (у деяких випадках 4–6 міс.). В результаті людина отримує свідоцтво про здобуття робітничого фаху, яке далі за умови вступу на рівень фахової передвищої освіти — *фаховий молодший бакалавр* за суміжною спеціальністю дає перевагу у терміні навчання — скорочений термін.

На рівень фаховий молодший бакалавр — можна вступити після закінчення 9-ти класів (здобуття базової середньої освіти), термін навчання від 2 р. 10 міс. (переважно гуманітарні спеціальності) або 3 р. 10 міс. (переважно інженерні та комп'ютерні спеціальності). Також на рівень фаховий молодший бакалавр — можна вступити після закінчення 11 класів (повної середньої освіти) і навчатись за скороченим на 1 рік терміном навчання.

При Університеті «Україна» успішно функціонує Фаховий коледж «Освіта», у якому наразі можна здобути рівень фахового молодшого бакалавра за такими спеціальностями:

Після закінчення повної загальної середньої освіти (ПЗСО), а також після здобуття рівня фахового молодшого бакалавра, можна навчатись на рівні вищої освіти *бакалавр* за такими спеціальностями https://ab.uu.edu.ua/academic-programmes-. В Університеті «Україна» термін навчання на цьому рівні складає 3 р.10 міс. На нього можна вступити після складання 3-х ЗНО на базі ПЗСО, 2-х ЗНО на базі диплому фахового молодшого бакалавра, або у разі якщо у довідці 086о та ІПР вказане *звільнення від ЗНО*.

Після отримання диплому рівня бакалавр, для продовження навчання, людина може вступити на 2-ий курс бакалаврату іншої спеціальності (без ЗНО), або ж на *магістратуру* за тією ж, або іншою спеціальністю (по ЗНО з іноземної мови (ЄВІ); на деякі спеціальності необхідно здавати ще ЄФВІ — фахове ЗНО; або ж по довідці-звільненню від ЗНО). Поки ще на базі диплому спеціаліста чи магістра іншої спеціальності також можна вступати на магістратуру без ЗНО, окрім спеціальності Право. Університет «Україна» пропонує навчання на магістратурі за такими спеціальностями https://ab.uu.edu.ua/specialties-----

Якщо людина здобула рівень вищої освіти магістр та прагне продовжити навчання і пов'язати свій особистісний та професійний розвиток з наукою, то можна вступити до *аспірантури* за спеціальностями: комп'ютерна інженерія; економіка; право; психологія; фізична культура і спорт; культурологія; публічне управління та адміністрування.

Так, будуючи власну освітню траєкторію, розуміючи її мету та власні потреби, фомуються дійсно фахівці своєї справи, конкурентоспроможні на ринку праці. Доречі, ступенева освіта, для людей з інвалідністю доступна за рахунок коштів Фонду соціального захисту людей з інвалідністю.

У тренді на ринку праці зараз знаходяться професії, що поєднують у собі компетенції фахівців в кількох галузях знань. Так, перспективними є поєднання:

– *біології та комп'ютерної інженерії*, у професії *клінічний біоінформатик* (у випадку нестандартного протікання хвороби будує комп'ютерну модель біохімічних процесів хвороби, щоб зрозуміти першопричини захворювання);

– *біології, харчових технологій та фізичної терапії, ерготерапії,* у професії *молекулярний дієтолог* (розробка індивідуальних схем харчування, які базуються на даних про молекулярний склад їжі з врахуванням результатів генетичного аналізу людини і особливостей її фізіологічних процесів);

– *біології та комп'ютерної інженерії, у* професії *розробник кіберпротезів і імплантів* (розробка функціональних кіберпротезів і органів, які сумісні з живими тканинами);

– *соціальної роботи та фізичної терапії, ерготерапії*, у професії *консультант із здорової старості* (підбір оптимальних рішень для проблем старіючого населення, корекція стилю життя, підбір режиму харчування і активності);

– *медицини та інформаційних технологій*, у професії *мережевого лікаря* (діагност, який володіє комп'ютерними технологіями і може ставити діагнози в онлайн форматі);

– *права, журналістики та комп'ютерної інженерії, у* професії *медичного маркетолога* (вивчення ринку фармакології, медичних послуг і медичного обладнання, розробка маркетингової політики підприємства);

– *маркетингу та журналістики*, у професії *медіаполіцейського* (моніторинг медіаресурсів);

– *маркетингу та психології*, у професії *дизайнера розумної реклами;*

– *туризму та комп'ютерної інженерії*, у професії *розробника інтелектуальних туристичних систем* (створення автоматизованих систем купівлі білетів, навігації, бронювання готельних місць, створення індивідуальних туристичних маршрутів);

– *екології та туризму*, у професії *куратора усвідомленого екотуризму* (створення і впровадження культури відвідуваня лісів і парків, створення маршрутів для екотуризму, планування інфраструктури — електрика, вода, місця для розподілення сміття, впровадження екологічних практик, навчання туристів культурі поведінки);

– *туризму та соціальної роботи, у* професії *сценарист сімейного туризму* (формує комплексні програми для туристів, які подорожують сім'ями, враховуючи вікові психологічні побажання);

– *туризму та психології*, у професії *коуча з міжкультурної комунікації для екскурсоводів* (вчить гідів знаходити спільну мову з представниками різних поколінь і культур);

– *фінансів і соціальної роботи*, у професії *розробника персональних пенсійних планів* (розробник моделі персональних інвестицій у пенсійні фонди і інших фінансових інструментів залежно від рівня доходів, типу професійної діяльності, стилю життя і стилю очікування старості);

– *комп'ютерної інженерії та фінансів*, у професії *розробника автоматизованих сервісів з управління особистими фінансами*;

– *права та фінансів*, у професії *оцінщика інтелектуальної власності* — (визначає вартість нематеріальних активів — ідей, бізнес-ідей, винаходів, матеріальних і соціальних технологій);

– *психології та інженерії*, у професії *спеціаліста з дитячої психологічної безпеки* (тестуючи різні дитячі товари і сервіси щодо загроз для психіки і потенційної шкоди розвитку дитини, вносить рекомендації з доопрацювання продукту і способів його використання);

– *комп'ютерної інженерії і філології*, у професії *цифрового лінгвіста* (розробник цифрових систем лінгвістичного перекладу з врахування контексту і смислу, систем обробки текстової інформації і нових інтерфейсів спілкування між людиною і комп'ютером на природніх мовах);

– *комп'ютерної інженерії і права*, у професії *мережевого юриста* (забезпечує нормативно-правову взаємодію в мережі, в тому числі у віртуальному світі, розробляє системи правового захисту людини і власності в інтернеті);

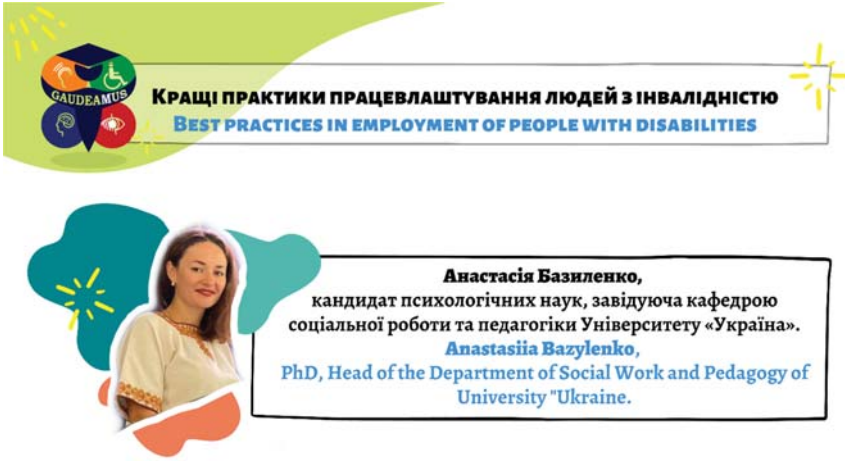
– *психології і харчових технологій*, у професії *нейрогастронома* (створює новий гастрономічний досвід для клієнтів, спираючись на те, як мозок людини сприймає смаки);

– *генетики, медицини, соціології, фізичного виховання та фізичної терапії, у* професії *аналітика життєвого шляху професійного спортсмена* (враховуючи дані дитини з різних сфер вибудовує її індивідуальну спортивну траєкторію і оптимальний режим дня);

– *психології, соціальної роботи і правознавства*, у професії *медіатора соціальних конфліктів* (вирішення конфліктів ненасильницьким шляхом);

– *екології та інженерії*, у професії *розробника систем енергоспоживання* (підказує, як споживати енергію раціонально, які інструменти економії та обліку використовувати і що робити з приладами, які споживають найбільше енергії) та ін.

Вже зараз популярними стають такі міжгалузеві професії, як: онлайн-тренер, тренер кіберспортсменів, консультант з корпоративної соціальної відповідальності, електрозаправник, персональний бренд-менеджер, тайм-менеджер, тайм-брокер, схематизатор бізнес-процесів, куратор віртуального музею, розробник освітніх траєкторій, кар'єрний стратег, організатор проєктного навчання, тьютор, координатор освітньої онлайн-платформи, ментор стартапів та багато інших.

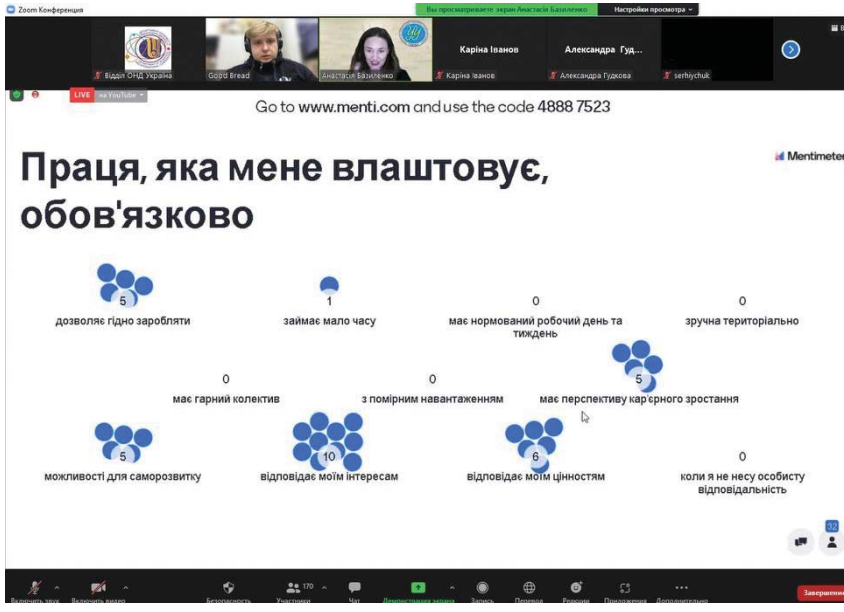


Завдяки модератору — Базиленко Анастасії було проведено інтерактивну роботу з учасниками Конференції у вигляді живих опитувань учасників прямо під час Пленарного засідання.

Так, на запитання «Що для Вас значить бути зайнятим?», опитувані, з-поміж яких були студенти, викладачі, вчителі, директори шкіл, а також були люди з інвалідністю, — найбільш часто вказували: мати роботу, робити щось важ-

ливе, бути корисним, самореалізованим, працювати за фахом, бути щасливим, допомагати іншим. Трохи рідше зустрічались відповіді: бути соціально відповідальним, затребуваним, мати захоплюючу справу, завжди навчатись, реалізовувати свій потенціал, мати насичене життя, мати дохід, мати цікавий проєкт, мати робоче місце, бути інтегрованим у суспільство, розвиватися, бути фінансово незалежним та інші.

На запитання щодо характеристик праці, яка б «влаштовувала респондентів», найбільш поширеними були відповіді: «відповідає моїм інтересам» (10 респондентів), «відповідає моїм цінностям» (8 респондентів), «дає можливості для саморозвитку» (7 респондентів), «дозволяє гідно заробляти» (6 респондентів), «має персективу кар'єрного зростання» (5 респондентів).



АНАЛІЗУЮЧИ ДОПОВІДІ ФАХІВЦІВ, ЩО УВІЙШЛИ ДО ДАНОЇ КНИГИ, А ТАКОЖ ОПИТУВАННЯ САМИХ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ, БАЧИМО, ЩО ПОМИЛКОВО, БАГАТО З НИХ ОТОТОЖНЮЄ СТАТУС ІНВАЛІДНОСТІ ЗІ СТАТУСОМ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ.

ХОЧЕМО НАГОЛОСИТИ НА ТОМУ, ЩО: ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО НЕ ОБМЕЖУЄ ПРАВО ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗАЛЕЖНО ВІД ГРУПИ ІНВАЛІДНОСТІ; НЕРОБОЧОЇ ГРУПИ ІНВАЛІДНОСТІ НЕ ІСНУЄ.

НЕОБХІДНО ПІДВИЩУВАТИ РІВЕНЬ ОБІЗНАНОСТІ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ, РОБОТОДАВЦІВ_ЧИНЬ, ПРЕДСТАВНИКІВ ВЛАДИ РІЗНИХ РІВНІВ ТА ПРЕДСТАВНИКІВ СЛУЖБ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ПОКЛИКАНИХ СПРИЯТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ.

ПЕРЕДУСІМ, НЕОБХІДНО БАЧИТИ ЛЮДИНУ, А НЕ ЇЇ ДІАГНОЗ ЧИ ГРУПУ ІНВАЛІДНОСТІ, ТРЕБА АНАЛІЗУВАТИ КОНКРЕТНІ РОБОЧІ ФУНКЦІЇ, ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ЯКИХ СПІВРОБІТНИК МОЖЕ МАТИ УСКЛАДНЕННЯ, СПОСОБИ ЇХ КОМПЕНСАЦІЇ, АБО ЛІКВІДАЦІЇ. ВАЖЛИВИМИ Є ЗНАННЯ, НАВИЧКИ, ЗАГАЛЬНІ ЗДІБНОСТІ ЛЮДИНИ, ІНФОРМАЦІЯ, ЩО БЕЗПОСЕРЕДНЬО ВІДОБРАЖАЄ ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІВНИКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ, НЕОБХІДНІ ДЛЯ ЙОГО ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ СПЕЦІАЛЬНІ УМОВИ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барна Н.В., Коротєєва А.В. Інклюзивно-реабілітаційний туризм [Текст] : посібник / Н. В. Барна, А. В. Коротєєва. — Київ, 2020. —124 с.

2. Бахур Н. В. Світовий досвід працевлаштування людей з особливими потребами [Текст] / Н. В. Бахур // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листоп. 2017 р.). У 2 ч. Ч. 2 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2017. — С. 240–243.

3. Бистрий Д. В. Працевлаштування осіб з інвалідністю — ветеранів ООС [Текст] / Д. В. Бистрий, П. О. Ізуїта // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 218–220.

4. Бойко Г. М. Реабілітаційна психологія [Текст] : посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Г. М. Бойко. — Полтава : АСМІ, 2007. — 340 с.

5. Бугровська Ю. В. Аналіз працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні [Текст] / Ю. В. Бугровська, І. С. Крамаренко // Молодь : освіта, наука, духовність = Youth : education, science, spirituality : тези доп. XV Всеукр. наук. конф. студентів і молодих вчених (м. Київ, 17–19 квіт. 2018 р.). У 3 ч. Ч. 3 / М-во освіти і науки України [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 129–130.

6. Васянович В. В. Актуальні проблеми працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / В. В. Васянович // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 221–222.

7. Вінтоняк Г. М. Особливості соціальної роботи щодо мотивації людей з інвалідністю до працевлаштування та підвищення їхньої соціальної компетентності на ринку праці [Текст] / Г. М. Вінтоняк, С. М. Глоба // Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України : виклик глобального світу : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 22–23 трав. 2019 р. У 2 т. Т. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна», Полтав. ін-т економіки і права [та ін.]. — Київ, 2019. — С. 11–17.

8. Волков О. В. Працевлаштування осіб з інвалідністю : проблеми на ринку праці [Текст] / О. В. Волков, П. О. Ізуїта // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 222–225.

9. Вотченікова О. В. Інклюзивна освіта та працевлаштування ветеранів АТО [Текст] / О. В. Вотченікова // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листоп. 2017 р.). У 2 ч. Ч. 2 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2017. — С. 246–248.

10. Втрата працездатності [Електронний ресурс] // Міністерство Юстиції — Режим доступу до ресурсу: https://minjust.gov.ua/m/-str_23359.

11. Гайлюс Ж., Малинаускас Д., Петкаускас Д., Рагаускас Л. Руководство для работающих с группами молодежи : Опыт неформального обучения в Литве. — Варшава, 2013. — 153 с.

12. Гончаров Д. О. Законодавче регулювання працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / Д. О. Гончаров, І. Г. Орловська // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 306–308.

13. Дзюбенко В. В. Світовий досвід працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / В. В. Дзюбенко, С. С. Нестеренко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 228–230.

14. Добаш І. С. Працевлаштування людей з інвалідністю : від ідей до втілення [Текст] / І. С. Добаш // Інклюзивне освітнє середовище : проблеми, перспективи та кращі практики : тези доп. XIX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20–21 листоп. 2019 р.). У 3 ч. Ч. 3 / М-во освіти і науки України, Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2019. — С. 42–44.

15. Добренька Н. В. Проблеми на шляху реалізації права на працевлаштування особами з особливими потребами [Текст] / Н. В. Добренька // Молодий вчений. — 2017. — № 3. — С. 540–544.

16. Дубчак Г. М. Психологічні основи професійної стресостійкості майбутніх фахівців [Текст] : монографія / Г. М. Дубчак. — Київ : Талком, 2017. — 321 с.

17. Жутник О. Ю. Особливості забезпечення успішного переходу молоді з особливими освітніми потребами від навчання до працевлаштування [Текст] / О. Ю. Жутник // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 65–67.

18. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 2249-VIII від 19.12.2017 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради — 2017. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text.

19. Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності» №2807 IV від 17.02.2011 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. — 2011. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3038-17/en/ed20120119#Text.

20. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» №875-XII від 21.03.1991 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. — 1991. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text.

21. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 2249-VIII від 19.12.2017 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. — 2017. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text.

22. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. — 1992. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text.

23. Закон України «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.92 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. — 1992. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text.

24. Закусилов Р. В. Існуючі перепони на шляху працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / Р. В. Закусилов, С. С. Нестеренко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права

осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 230–232.

25. Зимбалевська Ю. В. Актуальні проблеми виховання осіб з особливими потребами у світлі працевлаштування [Текст] / Ю. В. Зимбалевська // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листоп. 2017 р.). У 2 ч. Ч. 2 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2017. — С. 256–258.

26. Іванова І. Б. Методи соціальної роботи (на основі державних стандартів соціальних послуг) [Текст] : навч. посіб. / І. Б. Іванова. — Київ : Ун-т «Україна», 2018. — 301 с.

27. Іванченко А. В. Соціалізація і соціальне виховання [Текст] : навч. посіб. / А. В. Іванченко, А. А. Сбруєва, О. М. Дікова-Фаворська ; Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна», Житомир. екон.-гуманітар. ін-т. — Житомир : Полісся, 2006. — 216 с. — Бібліогр.: с. 211–214.

28. Козліковська Н. Я. Формування комунікативних навичок студентів як засіб розвитку особистості у Центрі планування та розвитку кар'єри [Текст] / Н. Я. Козліковська, К. О. Кольченко, Г. Ф. Нікуліна // Підтримка процесу працевлаштування випускників з інвалідністю вищих навчальних закладів України : аспект прав людини : матеріали круглого столу з питань працевлаштування випускників з інвалідністю / ВГО студентів-інвалідів «Гаудеамус», Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна». — Київ, 2006. — С. 52–57.

29.Козлова Ю. О. Основні напрямки щодо працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / Ю. О. Козлова, С. С. Нестеренко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 235–237.

30. Колеснік Л. І. Ефективність грошового обігу у фонді соціального захисту осіб з інвалідністю у контексті працевлаштування даних осіб [Текст] / Л. І. Колеснік // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 240–241.

31. Конституція України: Закон № 254к/96-ВР від 28.06.1996 [Електронний ресурс] // Конституція України. — 1996. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/-96-%D0%B2%D1%80#Text.

32. Кравчук Л. С. Корекція розумової працездатності студентів з дитячим церебральним паралічем у навчальній діяльності : монографія / Л. С. Кравчук; Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ : Талком, 2018. — 169 с.

33. Кравчук Л. С. Особливості психолого-фізичної реабілітації для осіб з порушеннями опорно-рухового апарату [Текст] : навч.-метод. посіб. / Л. С. Кравчук. — Хмельницький : ХІСТ Ун-ту «Україна», 2013. — 156 с.

34. Кудренко О. В. Актуальні проблеми працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / О. В. Кудренко, С. С. Нестеренко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 242–244.

35. Лемякіна А. О. Проблеми працевлаштування людей з інвалідністю та етапи їх вирішення [Текст] / А. О. Лемякіна, А. О. Тропіна // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 246–248.

36. Макаров В. О. Проблематика працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / В. О. Макаров // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 248–250.

37. Мирян А. М. Правові засади забезпечення умов праці для людей з інвалідністю [Текст] / А. М. Мирян // Молодь : освіта, наука, духовність = Youth : education, science, spirituality : матеріали XIV Всеукр. наук. конф. студентів і молодих вчених (м. Київ, 4–6 квіт. 2017 р.). У 2 ч. Ч. 2 / М-во освіти і науки України [та ін.]. — Київ, 2017. — С. 111–112.

38. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80/conv#n10.

39. Нєвєдрова Н. В. Проблеми працевлаштування людей з інвалідністю в Україні [Текст] / Н. В. Нєвєдрова // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листоп. 2017 р.). У 2 ч. Ч. 2 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2017. — С. 282–284.

40. Особам з інвалідністю [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України. — Режим доступу до ресурсу: https://www.msp.gov.ua/timeline/invalidnist.html.

Остролуцька Л. І. »Розвиток центрів реабілітації дітей та молоді з інвалідністю в Україні (90-ті рр. XX — початок XXI століття)» : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2021. 326 с.

42. Пасічник Н. С. Соціальне становлення молоді з інвалідністю [Текст] :посіб.-практикум / Н. С. Пасічник, Н. Є. Трофименко, О. О. Карпова ; за заг. ред. Я. В. Новака. — Біла Церква : Білоцерківдрук, 2018. — 180 с.

43. Пенсії по інвалідності [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України. — Режим доступу до ресурсу: https://www.pfu.gov.ua/poslugi/vydy-pensij/pensiyi-po-invalidnosti/.

44. Переглянута Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті. Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи. Липень 2015. URL: https://rm.coe.int/168071b58f (дата звернення: 08.12.2021).

45. Пономаренко Д. В. Проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю та аналіз міжнародного досвіду [Текст] / Д. В. Пономаренко, Л. М. Лавриненко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листоп. 2017 р.). У 2 ч. Ч. 2 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2017. — С. 292–294.

46. Пономаренко Д. В. Проблеми соціально-трудової інклюзії людей з інвалідністю на ринку праці / Д. В. Пономаренко, С. І. Мирвода // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–24 листоп. 2016 р.). У 2 ч. Ч. 2 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2016. — С. 59–61.

47. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку здійснення державного будівельно-архітектурного контролю» № 553 від 23.05.2011

[Електронний ресурс] // Кабінет Міністрів України. — 2011. — Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-2011-%D0%BF#Text.

48. Право людей с инвалидностью на самостоятельную жизнь и полноценное участие в жизни общества : тематический доклад, опубликованный Комиссаром Совета Европы по правам человека. Страсбург, 2012. 51 с. URL: https://rm.coe.int/16806da91b_(дата обращения: 08.12.2021).

49. Раповий І. М. Соціальна захищеність осіб з інвалідністю щодо працевлаштування [Текст] / І. М. Раповий, С. С. Пікалюк // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 255–258.

50. Ремезовська Д. І. Особливості умов праці осіб з інвалідністю [Текст] / Д. І. Ремезовська, О. В. Семененко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 258–260.

51. Різноманіття vs. пандемія: практичні рекомендації // Нагаївська Д., Федорович І., Діденко М., Івасій Р., Касьян Т., Левчук Т., Сачук Ю. — К.: ГО «Точка опори». — 2021. — 64 с.

52. Сарана С. В. Податкове стимулювання працевлаштування осіб з інвалідністю [Текст] / С. В. Сарана // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 260–262.

53. Семененко О. В. Стан та проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю [Текст] / О. В. Семененко // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 263–265.

54. Семигіна Т. В. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю [Електронний ресурс] / Т. В. Семигіна, О. Л. Іванова //

Програма розвитку ООН. — 2010. — Режим доступу до ресурсу: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf. Архів міських програм 2015. Пап. № 5.4 / Київ. міський центр соц. служб для сім'ї, дітей та молоді. Київ.

55. Смірнов О. А. Запобігання дискримінації осіб із інвалідністю у сфері праці [Текст] / О. А. Смірнов, П. О. Ізуїта // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 265–267.

56. Соціалізація молоді з особливими освітніми потребами: кращі практики: метод. посіб. / Базиленко А., Таланчук І., Давиденко Г. та ін.; за загальною редакцією А. Базиленко. — К.: Талком, 2020. — 128 с.

57. Ставицький О. О. Психологія гандикапізму [Текст] : монографія / О. О. Ставицький. — Рівне : [б. в.], 2011. — 376 с.

58. Таланчук І. В. Моделювання соціального супроводу людей з інвалідністю у процесі працевлаштування в Україні та Литві [Текст] / І. В. Таланчук // Інклюзивне освітнє середовище : проблеми, перспективи та кращі практики : тези доп. XIX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20–21 листоп. 2019 р.). У 3 ч. Ч. 1 / М-во освіти і науки України, Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2019. — С. 195–199.

59. Фальковський В. Ю. Співпраця держави та роботодавців — запорука вирішення проблем працевлаштування осіб з інвалідністю [Текст] / В. Ю. Фальковський, Н. В. Забута // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 276–278.

60. Чемес М. В. Працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / М. В. Чемес, О. А. Бундак // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права інвалідів : тези доп. XVI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–24 листоп. 2016 р.). У 2 ч. Ч. 2 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2016. — С. 76–79.

61. Ярошук Н. В. Актуальні проблеми працевлаштування людей з інвалідністю [Текст] / Н. В. Ярошук // Актуальні проблеми навчання

та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі у світлі реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю : тези доп. XVIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21 листоп. 2018 р. У 2 ч. Ч. 1 / Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна» [та ін.]. — Київ, 2018. — С. 282–284.

62. Autism Goes to College: Understanding the Needs of the Student Population on the Rise / R. Elias, S. White // Psychology, Medicine. Journal of Autism and Developmental Disorders. 2018. DOI: 10.1007/s10803-017-3075-7.

63. Development prospects of the system of vocational rehabilitation of people with disabilities: experience of Lithuania and Ukraine [Text] : [coll. monogr.] / L. Adyrhaieva [et al]. — Šiauliai : Šiauliai university, 2015. — 156 p.

64. Postsecondary Education and Employment Among Youth With an Autism Spectrum Disorder / P. T. Shattuck, S. C. Narendorf, B. Cooper, P. Sterzing, M. Wagner & J. L. Taylor // Pediatrics. June 2012, vol. 129 (6), pp. 1042–1049 DOI: https://doi.org/10.1542/peds.2011-2864.

ДОДАТОК

Резолюція круглого столу «Від творчості до професії» в рамках XXIV Київського міського фестивалю творчості дітей та молоді з інвалідністю «Повіримо у себе»

Ми, учасники круглого столу, молоді активні люди з інвалідністю звертаємось до всієї молоді України, а також до органів влади, науковців, практиків, роботодавців, усіх, хто працює для молоді та з молоддю.

Ми, молодь з інвалідністю — є ресурсом, а не проблемою! Сьогодні, ми навели приклади нашої активної трудової діяльності. Ми поділилися своїми успішними історіями і, сподіваємось, вони надихнуть усіх учасників на ефективні зміни щодо працевлаштування та зайнятості молоді з інвалідності.

Ми знаємо, що сьогодні, не тільки молоді люди з інвалідністю, а взагалі уся молодь, має активно реагувати на зміни сутності працевлаштування у світі, на зміни відносин між працівником та роботодавцем.

Ми беремо на себе відповідальність приділяти увагу своєму саморозвитку та розвивати свої компетенції протягом усього життя. Тільки так ми будемо конкурентними на ринку праці і постійно зростатимемо особистісно та професійно.

Ми розуміємо, що під впливом процесів глобалізації та розвитку технологій, праця все більше втрачає стабільність. Все більшого поширення набуває домашня та віртуальна зайнятість, а інформація та знання стають обгрунтуванням її вартості.

Ми розуміємо, що від сьогоднішнього працівника вимагають мобільність, здатність адаптуватись до різких змін умов життя, професій та культурного середовища, володіння іноземними мовами та навичками міжкультурного спілкування, тобто вміння взаємодіяти з людьми з будь-якого куточку світу.

Ми, молоді люди з інвалідністю маємо знати свої права та вміти їх відстоювати. Ми є творчою силою, яка крокує

в ногу з часом та може використовувати креативні підходи до вирішення своїх проблем.

Ми вже зараз можемо бути волонтерами та активно набувати знань та вмінь, необхідних нам у професійному та особистому житті.

Ми намагаємось повністю реалізувати свій особистісний та громадський потенціал, і допомагаємо суспільству отримувати максимальну вигоду від нашого інтелектуального капіталу.

Ми сподіваємось на професійну своєчасну підтримку від спеціалістів, державних службовців та науковців, що працюють над питанням збільшенням можливостей працевлаштування та зайнятості молоді з інвалідністю.

Ми стверджуємо, що молода людина з інвалідністю є ресурсом, а не проблемою.

І ми віримо що, ми, молоді люди з інвалідністю, можемо активно будувати своє майбутнє!!!!

2015 р., м. Київ

Навчальне видання

Анастасія Костянтинівна **Базиленко,**
Ірина Володимирівна **Таланчук,**
Ганна Віталіївна **Давиденко,** та ін.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ: КРАЩІ ПРАКТИКИ

Методичний посібник

Друкується в авторській редакції

Літературне редагування — *Лопоносова Н. П.*
Комп'ютерне верстання — *Думанецька С. С.*
Дизайн обкладинки — *Бабинець Н. А.*

Підписано до друку 26.09.2022 р.
Формат 60х84/16. Ум. друк. арк. 7,6.
Наклад 300 прим. Зам. № ...

Видавець і виготовлювач Університет «Україна»
03115, м. Київ, вул. Львівська, 23,
тел/факс (044) 424-40-69, 424-56-26
E-mail: ukraina.vdk@email. ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 405 від 06.04.01

Ліцензія Міністерства освіти і науки, України
серія Серія АЕ № 636816 від 19.06.2015 р.

ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «УКРАЇНА»

Запрошуємо на навчання до Університету!

Тут на Вас чекає
взаєморозуміння та підтримка,
індивідуальний підхід
до кожного студента
та великий перелік спеціальностей на будь-який смак.

ІНСТИТУТИ І ФАКУЛЬТЕТ УНІВЕРСИТЕТУ:

- **Економіки та менеджменту;**
- **Права та суспільних відносин;**
- **Соціальних технологій;**
- **Філології та масових комунікацій;**
- **Інженерно-технологічний;**
- **Комп'ютерних технологій;**
- **Біомедичних технологій;**
- **Коледж «ОСВІТА».**

Українська абетка жестової мови

Навчання
для людей з інвалідністю
за рахунок коштів ФСЗІ
(БЕЗКОШТОВНО)

ПРИЙМАЛЬНА КОМІСІЯ

адреса: *м. Київ (м. «Житомирська»),*
вул. Львівська, 23, корпус 2.
Тел: ***+ 380-67-406-53-92;***
+ 380-97-739-54-85;
(044) 424-70-08

САЙТ: uu.edu.ua

Ліцензія Міністерства освіти і науки України серія АЕ № 636816 від 19.06.2015 р.

Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна"

Президент університету-
Таланчук Петро Михайлович

120 спеціальностей різних освітньо-кваліфікаційних рівнів

33 територіально відокремлені підрозділи
14 000 студентів
900 викладачів

Інститути і факультети університету:

- права та суспільних відносин
- інженерно-технологічний
- філології та масових комунікацій
- економіки та менеджменту
- комп'ютерних технологій
- соціальних технологій
- біомедичних технологій

КОЛЕДЖ "ОСВІТА"

- підготовка кваліфікованих робітників
- **12** спеціальностей ОР "фаховий молодший бакалавр"

Центр кар'єрного зростання

- Курси доуніверситетської підготовки
- Вища освіта
- Аспірантура
- Докторантура

Приймальна комісія: м. Київ, вул. Львівська, 23 (м. "Житомирська")

тел.: (067) 406-53-92, (097) 739-54-85

uu.edu.ua