

RYNEK PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIU SŁUCHOWEJ NA UKRAINIE: SZANSE I BARIERY

Władimir Szewczenko

Niepełnosprawność jako zjawisko społeczne jest właściwe dla każdego państwa. Na Ukrainie, liczba osób niepełnosprawnych wynosi 2,788,226, czyli 6,1% ogółu ludności kraju, z czego ponad 150 tysięcy osób ma utratę słuchu [Національна доповідь 2013, s. 4].

W celu wyrównywania szans, osoby niepełnosprawne muszą korzystać ze wsparcia instytucji publicznych i ośrodków specjalnych.

Przepisy prawa Ukrainy zawierają gwarancje dostępności dla ludzi z wadami słuchu wszystkich dziedzin życia społecznego, w tym: opieki zdrowotnej, edukacji, zatrudnienia, wypoczynku, rekreacji, sportu i innych. W Konstytucji Ukrainy (artykuł 43) każdemu obywatelowi zapewnione zostało prawo do pracy. Zapis ten brzmi następująco: «każdy ma prawo do pracy, która obejmuje możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub taką, na którą człowiek dobrowolnie się zgadza...» [Konstytucja Ukrainy 1996, s. 10]. Prawo osób niepełnosprawnych do pracy zostało zagwarantowane w Ustawie Ukrainy «Na podstawie ochrony socjalnej inwalidów na Ukrainie» (1991), «O zatrudnieniu» (2013) i w «Kodeksie Pracy» (1971, z późniejszymi zmianami), którego celem jest stworzenie niepełnosprawnym realnych szans na produktywną pracę. We wskazanych przepisach, zostały określone konkretne mechanizmy ich realizacji. Ustawa Ukrainy «O zatrudnieniu» [Закон України «Про зайнятість населення 2013] i «Kodeks pracy» [Кодекс законів про працю України 1971, зі змінами] definiuje ogólne zasady pracy i zatrudnienia ludności.

O sposobie rozwiązywania problemów dostosowawczych w zatrudnieniu decyduje się na podstawie «Kodeksu pracy» [Кодекс законів про працю України 1971, зі змінами, s. 29]. Niniejszy dokument legislacyjny przewiduje specyficzne tryby pracy, czas trwania i warunki niezbędne do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne mają taki sam tygodniowy wymiar czasu pracy (40 godzin), jak ludzie pełnosprawni. Muszą wyrazić pisemną zgodę na wykonywanie obowiązków w ramach godzin nadliczbowych, pod warunkiem, że nie istnieją ku temu przeszkody medyczne.

Według ukraińskiego ustawodawstwa, pracodawca musi stworzyć dla osób niepełnosprawnych udogodnienia zgodne z ich indywidualnymi programami rehabilitacji.

Kodeks pracy zawiera oddzielny artykuł (numer 172) na temat specyfiki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Artykuł ten stanowi, że w przypadkach przewidzianych przez prawo, właściciel lub upoważniony organ odpowiedzialny za zorganizowanie szkolenia, przekwalifikowania oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych, zgodnie z zaleceniami medycznymi, powinien uwzględnić wniosek o zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i stworzyć ku temu korzystne warunki. Bez ich pisemnej zgody, zabronione jest również zlecanie ludziom niepełnosprawnym obowiązków, które trzeba wykonywać w nocy. Nie może to być sprzeczne do zaleceń lekarskich. Zatem uzasadnione jest stwierdzenie, że przepisy dążą do wyeliminowania ukrytych sposobów dyskryminacji niepełnosprawnych pracowników.

Zgodnie z «Kodeksem Pracy», osoba z niepełnosprawnością słuchową ma prawo do [Кодекс законів про працю України 1971, зі змінами, s. 61]:

- zatrudnienie bez okresu próbnego (w kierunku MSEK (Komisja dla celów niepełnosprawności));
- do pracy w niepełnym wymiarze godzin lub tygodni (na swój wniosek);
- odmówienia pracy w nocy i w godzinach niestandardowych (np. późnym wieczorem).

Na Ukrainie stało się priorytetem umożliwienie ludziom niepełnosprawnych zatrudnienia na wolnym rynku. Uznano, że tylko niewielka grupa tych osób nie nadaje się do pracy lub może ją podjąć jedynie w minimalnym wymiarze.

Według artykułu 17 Ustawy Ukrainy «Na podstawie ochrony socjalnej inwalidów na Ukrainie» (1991), konieczne jest rozwijanie twórczych umiejętności ludzi niepełnosprawnych w ramach pracy w przedsiębiorstwach, instytucjach i organizacjach. Oczywiście musi to być adekwatne do indywidualnych programów rehabilitacyjnych pracowników [Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» 1991, art. 17].

Na poziomie legislacyjnym wprowadzono wytyczne, które mają zachęcić pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, takie jak:

- ustanowienie form własności;
- pomoc finansowa przydatna do stworzenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych;
- zwolnienia podatkowe.

W artykuł 19 Ustawy Ukrainy (1991): «Na podstawie ochrony socjalnej inwalidów na Ukrainie» przedsiębiorstwa, instytucje i organizacje, które korzystają z pracy najemnej i zatrudniają od 8 do 25 osób, muszą wykazać, że 4,0% stanu osobowego rocznie to ludzie z niepełnosprawnością [Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» 1991, art. 19].

Zgodnie z obowiązującym prawem, pracodawca może też wskazywać osobom niepełnosprawnym formę samozatrudnienia.

Aby zapewnić realizację Ustawy Ukrainy «Na podstawie ochrony socjalnej inwalidów na Ukrainie», w szczególności art 19 i 20 (w sprawie ustanowienia kontyngentów oraz stosowania sankcji administracyjnych wobec pracodawców, którzy nie spełniają ustalonych norm), powstał Fundusz Społeczny na rzecz ochrony ludzi niepełnosprawnych. Priorytetowym zadaniem funduszu jest wdrożenie środków zapewniających zatrudnianie osób niepełnosprawnych [Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» 1991, art. 19, 20].

W przypadku, gdy firma nie przeznaczy wskazanej w przepisach kwoty na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, pracodawca musi zapłacić karę na rzecz «Funduszu Ochrony Społecznej Osób Niepełnosprawnych».

Oznacza to, że poprzez «Państwową Inspekcję Pracy», sprawowana jest kontrola nad przestrzeganiem przepisów dotyczących prawa do pracy dla ludzi z niepełnosprawnością.

Rozporządzenie Ministra: «O organizacji pracy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych» (1995), określa procedurę certyfikacji miejsc pracy i selekcji do nich ludzi z niepełnosprawnością [Постанова Кабінету Міністрів України «Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів» 1995, 7 ustęp 3, 6]. Realizację tej procedury nadzoruje specjalna komisja z udziałem zainteresowanych organizacji.

Niniejsze rozporządzenie zaleca również tworzenie miejsc pracy dla ludzi, którzy nie mogą jej podjąć na stałe, reguluje funkcjonowanie ubezpieczeń społecznych, organizacji publicznych, regionalnych biur «Funduszu Ochrony Społecznej Osób Niepełnosprawnych».

Istotnym krokiem w kierunku zapewnienia ludziom z niepełnosprawnością praw do zatrudnienia było wprowadzenie krajowego programu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych na lata 2001-2005 (powstały na mocy dekretu Prezydenta Ukrainy z dnia 13 lipca 2001 r. № 519/2001). Program został przyjęty w celu wzmocnienia ochrony socjalnej osób niepełnosprawnych, tworzenia sprzyjających warunków społeczno-ekonomicznych, medycznych, prawnych i organizacyjnych do przestrzegania ich prawa do edukacji, poradnictwa zawodowego i wolontariatu [Указ Президента України «Про Національну програму професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на 2001–2005 роки» 2001, секція 2].

«Państwowe Służby Zatrudnienia» promują wdrażanie do pracy ludzi niepełnosprawnych, udzielają porad dotyczących wyboru dziedzin działalności, zatrudnienia i kształcenia zawodowego. Zgodnie z Ustawą Ukrainy «O zatrudnieniu» (2013), wybór prac dla osób niepełnosprawnych odbywa się w zależności od ich umiejętności, wiedzy i indywidualnego programu rehabilitacji, z uwzględnieniem ich potrzeb dotyczących warunków pracy [Закон України «Про зайнятість населення» 2013, art. 24].

W raporcie «Sytuacja osób niepełnosprawnych na Ukrainie, a podstawą porządku publicznego w celu rozwiązania problemów obywateli o specjalnych potrzebach» (2013), w ostatnich latach zaprezentowane zostały różne dane dotyczące sytuacji niepełnosprawnych pracowników na Ukrainie. Średnio stanowią oni 14-15% wszystkich pracujących obywateli. Natomiast w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością słuchową należy podkreślić, że tylko 3,1% tej grupy ma zatrudnienie [Національна доповідь 2013, s. 150].

Dlatego też, na Ukrainie istnieje pilna potrzeba wsparcia rządowego w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym zatrudnienia we wszystkich dostępnych formach przedsiębiorczości. Będzie to miało pozytywny wpływ na rozwój gospodarczy kraju.

Jest szereg przyczyn, dla których ludzie niepełnosprawni na Ukrainie mają trudności z dostępem do stanowisk pracy.

Co prawda Ukraina ratyfikowała Konwencję Organizacji Narodów Zjednoczonych «W sprawie praw osób niepełnosprawnych» w 2009 roku, zgodnie z którą zobowiązała się stworzyć dla ludzi niepełnosprawnych warunki niezbędne do ich pełnego udziału w środowisku społecznym, edukacyjnym zawodowym, kulturalnym i sportowym [Конвенція про права осіб з інвалідністю 2006, s. 24], ale od 2009 roku program ten ma wymiar czysto deklaracyjny.

W efekcie należy wskazać następujące trudności:

- Stereotypy, w wyniku których pracodawcy negatywnie postrzegają osoby z niepełnosprawnością. Zwracają uwagę na: ich brak doświadczenia, niezdolność do skutecznego wykonywania obowiązków, brak kompetencji społecznych niezbędnych do budowania relacji w miejscu pracy, niestabilne zachowanie. Wskazuje to na niedostateczny poziom adaptacji społecznej i prowadzi do nierównego traktowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy;
 - Brak wystarczającej liczby wolnych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych;
 - Dokonywanie wyboru zawodu przez osoby niepełnosprawne w wyniku myślenia życzeniowego, tj.: «mogę i chcę» a nie: «gdzie mogę znaleźć pracę w przyszłości»;
 - Kształcenie osób z niepełnosprawnością nie jest ukierunkowane na zdobycie przez nich zatrudnienia na wolnym rynku pracy;
 - Ludziom z niepełnosprawnością przeważnie proponowane są zajęcia monotonne, stereotypowe, nie wymagające wysokich kwalifikacji (np. sprzątacze, szwaczka, monter, itp.). Nie jest to adekwatne do ich oczekiwań i wykształcenia;
 - W kraju (szczególnie na obszarach wiejskich) nie jest zapewniona wystarczająca opieka społeczna i dostęp do usług rehabilitacyjnych dla osób niepełnosprawnych;
 - Indywidualne programy rehabilitacyjne dla osób niepełnosprawnych przygotowywane są zbyt formalnie, zawierają jedynie ogólne wytyczne, co utrudnia usprawnianie i zatrudnienie osób niepełnosprawnych;
 - Jediną motywacją do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością dla pracodawców jest uniknięcie kary;
 - Ze względu na wysokie koszty, pracodawcy nie chcą tworzyć specjalnych

zestawów zadań dla ludzi niepełnosprawnych i przystosowywać miejsc pracy do ich możliwości;

- Brakuje elastycznych form organizacji pracy, w tym możliwości wykonywania obowiązków przez osoby niepełnosprawne w domu.

Dlatego należy zauważyć, że na Ukrainie nie wykorzystuje się w pełni intelektualnych zasobów osób niepełnosprawnych.

Od niedawna u osób z niepełnosprawnością można zauważyć pozytywną tendencję do samodzielnego organizowania własnego biznes lub pozyskiwanie ryczałtu w przypadku bezrobocia.

Główne powody, które przekonują osoby niepełnosprawne do prowadzenia działalności gospodarczej, to:

- dążenie do poprawy samopoczucia;
- dążenie do autonomii i niezależności;
- potrzeba realizacji swoich możliwości;
- niezdolność do pracy na dawnym stanowisku
- chęć osiągnięcia wyższego statusu społecznego.

Najbardziej obiecujące możliwości dla otwarcia własnego biznesu dla osób z niepełnosprawnością są w dziedzinie: produkcji (np. wyrobów jubilerskich, mebli, żywności), usług (np. naprawa butów, szycie, cerowanie, naprawa komputerów i sprzętu komunikacyjnego), a także usług informacyjnych związanych z działalnością w Internecie.

Realizację inicjatyw gospodarczych znacznie komplikuje brak prawnego uregulowania działalności rzemieślniczej. Nie ustalono w jaki sposób należy wspierać infrastrukturę i rozwój rzemiosła. Brakuje stystyk pozwalających monitorować rozwój działalności rzemieślniczych. Prowadzi to do tego, że większość rzemieślników działa nielegalnie, ponieważ nie może zarejestrować swojej firmy. Uniemożliwia to ochronę praw autorskich rzemiosła. Biorąc pod uwagę, że znaczna część osób niepełnosprawnych na Ukrainie jest przygotowywana do wykonywania zawodów rzemieślniczych- regulacje prawne w tym zakresie nabierają szczególnego znaczenia.

Na oficjalnych internetowych stronach państwowych, władz lokalnych, a także w mediach, brakuje informacji pomocnych dla osób niepełnosprawnych w zakresie rozpoczęcia

działalności gospodarczej. Ogranicza to możliwość poznania uwarunkowań rynkowych, prawnych i organizacyjnych.

Osoby niepełnosprawne, które mają doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej, musiały pokonać następujące przeszkody:

- niestabilne przepisy podatkowe,
- wysokie podatki,
- dużą konkurencję,
- brak wsparcia ze strony władz lokalnych,
- problemy z poszukiwaniem ofert i ze sprzedażą produktów;
- brak informacji o tym, w jaki sposób można założyć i prowadzić swoją firmę

(m. in. rejestr podatków, prowadzenie ewidencji, etc.).

Dlatego rośnie poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w szarej strefie. Jest to spowodowane niechęcią ukraińskich pracodawców i wizją niskiej emerytury, która nie gwarantuje przyzwoitego standardu życia. Ludzie wychodzą z założenia, że lepiej pracować bez umowy i zarobić trochę więcej, niż pracować legalnie i nie mieć wystarczających środków na godziwe życie.

W celu zmiany tej rzeczywistości, powstała na Ukrainie sieć centrów rehabilitacji zawodowej, w których prowadzone są szkolenia w zawodach przydatnych na rynku pracy. Z wykorzystaniem innowacyjnych technologii, organizowane są tam również warsztaty edukacyjne i produkcyjne, konferencje oraz kursy [Національна доповідь 2013, s. 128-130].

Do podniesienia konkurencyjności ludzi niepełnosprawnych może przyczynić się tzw. «tranzyt pracy», polegający na tym, że absolwenci centrów rehabilitacyjnych zatrudniani są na 1 rok jako pracownicy najemni. W tym czasie zyskują umiejętności i doświadczenie ułatwiające zdobycie zatrudnienia na wolnym rynku. Następnie w «ramach tranzytu pracy», na ich miejsce zatrudniani są kolejni absolwenci centrów rehabilitacji, którzy w ten sposób podnoszą swoją konkurencyjność u pracodawców [Motorna 2008, s. 9].

Należy zaznaczyć, że osobom młodym (a w szczególności młodym niepełnosprawnym) trudno odnaleźć się na rynku pracy. Co prawda w przepisach: «O

rozwoju społecznym młodzieży na Ukrainie» (1993) i «O zatrudnieniu» (2013), zagwarantowany został młodzieży (w tym młodzieży niepełnosprawnej) dostęp do pracy.

Artykuł 29 Ustawy Ukrainy «O rozwoju społecznym młodzieży na Ukrainie» (1993), rozszerza możliwości dotyczące poprawy konkurencyjności młodych specjalistów na rynku pracy, adekwatnie do zdobytego zawodu (kwalifikacji zawodowych), w ramach dalszych szkoleń i praktyk zawodowych, których efektem powinno być zdobycie doświadczenia, poszerzenie wiedzy i umiejętności, poznanie nowych technologii [Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» 1993, art. 29].

Na Ukrainie młodzi ludzie z niepełnosprawnością słuchową mają utrudniony dostęp do szkolnictwa wyższego i zatrudnienia. Obecnie tylko w kilku uniwersytetach stworzone zostały właściwe warunki do nauki (np. w Kijowie Kolegium Przemysłu Lekkiego, Narodowy Uniwersytet Pedagogiczny im. MP Dragomanowa, Kijowski Narodowy Uniwersytet Technologii i Wzornictwa, Narodowy Uniwersytet Techniczny). Mimo to jedynie 10% absolwentów z niepełnosprawnością słuchową znajduje pracę [Національна доповідь, s. 102].

W kraju funkcjonuje wiele przepisów, jednak nie stanowią one gwarancji zatrudnienia osobom niepełnosprawnym. Nie mają oni równych szans z ludźmi pełnosprawnymi. Przedsiębiorcy boją się przyjąć do pracy ludzi z niepełnosprawnością słuchową, więc pomimo wyższego wykształcenia, pozostaje im tylko podjąć pracę w charakterze niewykwalifikowanych robotników.

Należy zwrócić uwagę na to, że na Ukrainie istnieją przeszkody w swobodnym dostępie osób niepełnosprawnych słuchowo do wykonywania niektórych zawodów. Dzieje się tak na podstawie Rozporządzenia Ministerstwa Zdrowia z dnia 21 maja 2007 r. (przepis 246). Ludzie z zaburzeniami słuchu nie mogą pracować w sklepach oraz w branżach, które związane są z występowaniem drgań lub hałasu przemysłowego, a także przy maszynach, które mają ruchome części. Te ograniczenia są sprzeczne z międzynarodowymi standardami, co nie zmienia faktu, że inżynierowie z niepełnosprawnością słuchową mogą być głównie zatrudniani na stanowiskach niskopłatnych, takich jak: woźny, pakowacz, sprzątaczką, etc. [Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» 2007, zal. 6].

Sytuację poprawia funkcjonowanie zagranicznych sieci handlowych, usługowych i gastronomicznych (np. Auchan, Mc Donalds, sieciowe kawiarnie), gdzie ludzie z niepełnosprawnością mogą zdobyć pracę. Niektórym udaje się też dostać zatrudnieni w sektorze: dekoracji wnętrz, projektowania krajobrazu, nauki języka migowego, szkolnictwa specjalnym, technologii komputerowej.

Uważa się, że dla osób niepełnosprawnych dobrym wyjściem w tym zakresie jest wykonywanie pracy w domu. W ten sposób mogą powstawać produkty z: cyny, tektury, gumy, drutu. Niepełnosprawni skręcają i nabijają przyciski, robią też drewniane ramki na zdjęcia, sieci rybackie, sztuczne kwiaty, sprzęt elektroniczny, zamki wiążące, pralki. Podejmują się również projektowania komputerowego, kopiowania, telepracy. Wykonują różne usługi (np. naprawę butów, szycie, projektowanie).

Osoby niepełnosprawne mogą wykonywać pracę w domu na mocy artykułu 18 Ustawy Ukrainy «Na podstawie ochrony socjalnej inwalidów na Ukrainie» (1991). W przepisach określonych zostało 170 rodzajów działalności, którą można realizować w ten sposób. Wynagrodzenie jest uzależnione od przepisów «Kodeksu Pracy» (1971, z późniejszymi zmianami).

W praktyce, ludzie z zaburzeniami słuchu zajmują się głównie: szyciem, naprawą butów i torebek, pieczeniem ciast i babeczek, wyrobami stolarskimi i kamiennymi, naprawą samochodów).

Wobec tego należy stwierdzić, że na szczeblu państwowym w Ukrainie nie są realizowane aktywne działania zmierzające do zapewnienia ludziom z niepełnosprawnością słuchową dostępu do wykonywania satysfakcjonujących zadań zawodowych. Ponadto w ustawodawstwie brakuje przepisów zachęcających lokalnych pracodawców do wprowadzenia domowych form organizacji pracy. Niestety Ukraina nie ratyfikowała podstawowych instrumentów prawnych w tym zakresie (m. in. Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, przepis 177 «Z pracy do domu» (1996).

W związku z tym Ukraińcy z niepełnosparwnością słuchową narażeni są na bezrobocie. Jednak należy mieć nadzieję, że w przyszłości dojdzie do zmian dotyczących ich rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia, ponieważ „Ministerstwo Polityki Społecznej” zapewniło realizację międzynarodowego projektu pomocy technicznej «Zbliżanie Ukrainy do unijnych norm i standardów w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób

niepełnosprawnych» (2014) [Проект міжнародної технічної допомоги «Наближення законодавства України до норм та стандартів ЄС у сфері професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими можливостями» 2014, zasob elektroniczny].

Bibliografia

- Закон України «Про зайнятість населення». – 2013. – Ст. 24.
Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». – 1991. – Ст. 17, 19, 20.
Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». – 1993. – Ст. 29.
Кодекс законів про працю України. – 1971 (зі змінами). – Ст. 50, 172. – С. 29, 61.
Конвенція про права осіб з інвалідністю. – 2006. – Ст. 27. – С. 24.
Конституція України. – 1996. – Ст. 43. – С. 10.
Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально – економічні вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 04/2008. – № 3. – С. 9.
Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій». – 2007. – № 246. – Додаток 6.
Постанова Кабінету Міністрів України «Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів». – 1995. – № 314. – п. 3, п. 6.
Проект міжнародної технічної допомоги «Наближення законодавства України до норм та стандартів ЄС у сфері професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими можливостями». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dad.me.gov.ua/uk/projects/608>
Про становище осіб з інвалідністю в Україні. Національна доповідь / Міністерство праці та соціальної політики України, Державна установа Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин Мінпраці України. – К. – 2013. – С. 4, 102, 128-130, 150.
Указ Президента України «Про Національну програму професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на 2001–2005 роки». – 2001. – № 519. – Розділ 2.

Słowa kluczowe: rynek pracy na Ukrainie, osoby z upośledzeniem słuchu na Ukrainie, w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych na Ukrainie, w działalności zawodowej niepełnosprawnych Ukrainia, zatrudnienia osób niepełnosprawnych na Ukrainie.

Abstrakt: W artykule przedstawiono uwarunkowania pracy zawodowej osób z niepełnosprawnością słuchową na Ukrainie. Autor wskazuje, że otwarty rynek pracy nie jest przystosowany do ich zatrudnienia, a przepisy prawne w tym względzie mają jedynie charakter deklaracyjny. Przedstawia również nowe tendencje, których celem jest poprawa sytuacji ludzi niepełnosprawnych słuchowo w zakresie samodzielnego i niezależnego życia.

Keywords: job market in Ukraine, people with hearing impairment in Ukraine, employing disabled people in Ukraine, professional work of disabled people in Ukraine, employment of disabled people in Ukraine.

Abstrakt: The article shows the determinant of professional activity of people with hearing impairment in Ukraine. The author indicates that the open job market is not adapted to their employment, moreover, legal regulations are only of declarative character. The article presents also new tendencies which aim to improve the situation of hearing impaired people in relation to individual and independent living.