

Кучма О.Л.

*докторка юридичних наук, професорка,
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка, м.Київ, Україна*

ФІНАНСОВА ІНКЛЮЗІЯ У РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ

На сьогодні, Україна стикнулася з величезними викликами у різних сферах, у тому числі і щодо реінтеграції ветеранів війни у цивільне життя. Станом на вересень 2025 року в Україні є понад 130 тисяч ветеранів з інвалідністю внаслідок війни. Це охоплює різні групи інвалідності, що були спричинені різними видами поранень, травм та контузій [1].

Соціальний захист осіб з інвалідністю здійснюється у різних напрямках, один із них: створення умов для безбар'єрності реалізації особами з інвалідністю своїх прав та потреб [2, с.467].

Задоволення всього спектра потреб людей з інвалідністю дає їм відчуття причетності до соціальних процесів та власної цінності для суспільства та конкретних людей, дозволяє їм набути високого соціального статусу та соціальної успішності. Таке розуміння соціальної інклюзії та безбар'єрності відображене в концепції людської гідності, яка відображає в концентрованому вигляді ідею про те, що всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах, є неповторними та цінними для суспільства [3, с.28].

На міжособистісному рівні інклюзія вимагає поваги та прийняття, емпатії, вміння слухати, гідності, довіри, повноважень щодо прийняття рішень та доступу до інформації. Інклюзія потерпає, коли співробітники сприймають інших через надмірно спрощені стереотипи, тим самим створюючи та

підтримуючи відмінності, замість того, щоб працювати над інтеграцією та подоланням відмінностей [4, с.598].

У квітні 2024 року Національний банк України разом з Європейським банком реконструкції та розвитку домовились про співпрацю, спрямовану на підтримку фінансової інклюзії та реінтеграцію ветеранів війни в цивільне життя в Україні. Одним із ключових елементів цієї ініціативи є Хартія з фінансової інклюзії і реінтеграції ветеранів. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України, Національний банк України, Міністерство у справах ветеранів України та представники великого бізнесу підписали Хартію стійкості людського капіталу (HCR) (далі – Хартія) 11 липня 2025 року на Ukraine Recovery Conference 2025 року у Римі [5].

До підписання Хартії долучився і фінансовий сектор економіки: банки, страхові компанії. Сторони, що підписали Хартію зобов'язалися підтримувати реінтеграцію ветеранів війни у цивільне життя та захищати їхній доступ до роботи, підприємницької діяльності, фінансів та інших економічних можливостей, роблячи внесок у стійкий та інклюзивний фінансовий сектор в Україні. Також підписанти визнають, що служба у збройних силах суттєво вплинула на найближчих родичів ветеранів, поклавши обов'язки по догляду за дітьми та людьми похилого віку на дружин ветеранів і негативно вплинули на фінансове становище сімей.

На жаль, підписання Хартії не свідчить про виконання задекларованих зобов'язань, прикладом чого був прикрий інцидент із клієнтом одного з банків-підписантів Хартії, який через відсутність рук (втратив на війні) не зміг виконати процедуру підписання для отримання банківської картки, що стало перепорою у реалізації його прав як клієнта банку. Завдяки широкому розголосу про цей інцидент стало відомо Національному банку України і питання було вирішено, а банк зазнав репутаційних втрат через те, що не побачив за інструкціями людину.

Хартія визначає 9 ключових принципів: 1.лідерство та відповідальність; 2.доступність, інклюзивність та рівність; 3.гнучкість та адаптивність; 4.постійний розвиток навичок; 5.партнерство та співпраця; 6.підтримка

ветеранів та мобілізованих працівників; 7.прозорість та етика; 8.інновації; 9.комплексний підхід. Також у Хартії наголошується на нагальній потребі у запровадженні фінансовим сектором заходів підтримки для того, щоб зробити фінансові послуги більш доступними та інклюзивними для ветеранів, щоб вони мали доступ і використовували їх на рівноправних посадах; усунути перешкоди, які можуть заважати ветеранам повернутися до роботи, запровадивши інклюзивну кадрову політику та практику у фінансовому секторі; забезпечити безпечні, тобто без тригерів і ризиків, місця для ветеранів, які страждають від посттравматичного стресового розладу; покращити доступність для підтримки клієнтів і співробітників-ветеранів шляхом використання модифікованого обладнання чи пристроїв або фізичних модифікацій робочого місця та приміщень; підтримувати клієнтів, які можуть наймати або обслуговувати ветеранів, у тому, щоб вони стали більш інклюзивними і доступним місцем ведення бізнесу [6].

Умови роботи працівників, обслуговування клієнтів, визначені у нормативно-правових актах та локальних документах роботодавців/надавачів фінансових послуг мають враховувати потреби працівників та клієнтів з різними фізичними та психологічними особливостями. Необхідність належного врегулювання інклюзії у фінансовому секторі (і не тільки в ньому) була завжди. У зв'язку з тривалою війною в країні, кількість осіб, які потребують особливого підходу (як серед військових так і серед цивільних) істотно збільшилась, і це «підсвітило» невирішену ще за мирних часів проблему.

Тому необхідно невідкладно запровадити заходи, які підтримуватимуть економічну інклюзію та реінтеграцію ветеранів у цивільне життя, як користувачів фінансових послуг і як працівників у фінансовому секторі (та не обмежуючись цим).

Література:

1. Г.Ткач. В Україні понад 130 тисяч ветеранів з інвалідністю: нові дані Мінветеранів. INKORR. URL: <https://inkorr.com/v-ukraini-ponad-130-tisac->

veteraniv-z-invalidnistu-novi-dani-minveteraniv-275555 (дата звернення 05.05.2026)

2. Кучма О.Л. Соціальний захист осіб з інвалідністю: проблеми реалізації. Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю PROKIB. - С.467-469. URL <https://ir.library.knu.ua/handle/15071834/5115> (дата звернення 05.05.2026)

3. Інклюзія в дії: стратегії впровадження в Україні та світі: колективна монографія / О.Главацька, Н.Горішна, Г.Слозанська та ін. – Тернопіль: ОсадцяЮ.В., 2022. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25417/1/monografia.pdf> (дата звернення 05.05.2026)

4. Dr. Albert Joseph Smith. Theoretical Framework of Inclusiveness at Workplace. IJRAR. 2020. Vol. 7, Issue 1. URL: <https://www.ijrar.org/papers/IJRAR2001088.pdf> (дата звернення: 05.05.2026)

5. Лист від 03.03.2026 р. №21-0009/18691 / Національний банк України

6. Human capital resilience charter. Engaging Employers to Accelerate Ukraine's Labour Market Recovery. 2025. URL: https://charter.me.gov.ua/media/Human%20Capital%20Resilience%20Charter_250701_132205.pdf (дата звернення 05.05.2026)