

Оверчук В. А.

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології*

Донецького національного університету імені Василя Стуса

Overchuk V. A.

*Candidate of Psychological Sciences,
Associate Professor, Department of Psychology,
Donetsk National University named after Vasyl Stus*

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Анотація. У статті розглядається міжнародний досвід соціальної підтримки осіб з інвалідністю. Автор проводить ознайомлення з системою соціальних і податкових пільг у Бельгії для осіб з інвалідністю і заходів для стимулювання працевлаштування в Брюссельському столичному регіоні. Додатково розглядається успішний підхід до стимулювання підприємницької діяльності серед осіб з інвалідністю в США.

Ключові слова: особи з інвалідністю, зайнятість, безробіття, соціальна політика.

Постановка проблеми. Соціальний захист і працевлаштування осіб з інвалідністю залишається актуальною проблемою в Україні і потребує особливої уваги з боку органів державної влади. Крім того, що такі особи потребують особливої уваги і реалізації спеціальних заходів, ситуація ускладнюється недостатнім фінансуванням, а часом і недостатньою обізнаністю персоналу центрів зайнятості і недостатнім рівнем співпраці між органами державної, місцевої влади, організацій, що опікуються проблемами осіб з інвалідністю, і суспільства загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом все більше уваги вчені приділяють вивченню міжнародного досвіду соціальної підтримки осіб з інвалідністю [1; 2]. Особливо цікавим є досвід розвинутих країн світу. Цікавими є дослідження зарубіжних вчених. Як слушно помічають М. Ренко, С.П. Харріс та К. Калдвелл [3], вираз «особи з інвалідністю» використовується дуже часто в узагальнюючому сенсі, тоді як на практиці це різні люди, і у кожної людини своя ситуація. Тому під час розроблення заходів із працевлаштування осіб з інвалідністю потрібно враховувати і різницю у фізичному стані цих осіб, й індивідуальні історії про те, як була набута хвороба. М. Ренко, С.П. Харріс та К. Калдвелл [3] розглядають цікаву практику стимулювання підприємницької діяльності серед осіб з інвалідністю. Також цікавий досвід описаний в роботі Ф. Бальказара, Дж. Кучака, С. Дімфла та ін. [4].

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. В Україні розроблено доволі прогресивне законодавство щодо захисту прав осіб з інвалідністю та підтримки цих осіб. Водночас очевидним є те, що Україна ще не досягла рівня розвинутих країн світу у сфері соціальної підтримки та допомоги з працевлаштування цих людей. З огляду на те, що Україна обрала курс на євроінтеграцію, доцільним є вивчення досвіду провідних країн світу з метою запозичення тих практик, які мали найбільший успіх в інших країнах і який можна адаптувати в Україні. Огляд наукової літератури [1; 2] вказує на те, що такий аналіз є завжди актуальним, тому що регулювання і практика інших країн постійно змінюється в результаті вдосконалення наявних систем.

Метою статті є вивчення досвіду окремих країн світу у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю та стимулювання їх працевлаштування.

Виклад основного матеріалу. Як уже зазначалося вище, Україна вибрала курс на євроінтеграцію. Тому особливо цікавим є вивчення досвіду країн ЄС, особливо тієї країни, де знаходяться основні європейські інституції і яка була однією з трьох засновниць союзу, який у подальшому переріс у Європейський Союз.

Соціальна підтримка осіб з інвалідністю в Бельгії. Органи державної влади та установи соціального забезпечення Бельгії намагаються максимально допомагати особам з інвалідністю. З цієї метою була розроблена і впроваджена система податкових та соціальних заходів. Інвалідність у Бельгії визнається за умови, що особа не може працювати більше року через певну хворобу чи травми. Соціальна служба надає в такому разі допомогу на придбання протезів, імплантатів та інвалідних колясок, а також певну фінансову підтримку.

У Бельгії влада намагається максимально обмежити вплив інвалідності на життя людини через конкретні заходи. Приклади включають зниження податку на доходи фізичних осіб та податку на майно і право на соціальну ставку на оплату за послуги зв'язку. Крім того, особа, яка має менші шанси на ринку праці або яка сильно залежить від допомоги третіх осіб, має право на додаткову фінансову допомогу.

Є різні заходи щодо соціального житла для людей з інвалідністю. Умови цих програм відрізняються залежно від регіону, де проживає особа з інвалідністю. Як правило, ці заходи передбачають зменшення орендної плати для тих, хто винаймає житло, або заходів, спрямованих на адаптацію будинку до потреб осіб з інвалідністю. Цільова група, на яку спрямований цей захід, – це орендарі соціального житла, де член сім'ї має важку інвалідність.

У разі, коли людина несе додаткові витрати через зниження своєї автономності в результаті інвалідності, наприклад, не може виконувати, як раніше, роботу по дому, вона може подати запит на додаткову допомогу (грошову або на оплату послуг найманої домогосподарки). Для отримання цієї допомоги особа має отримати підтвердження від лікаря. Під час призначення допомоги враховується загальна сума доходу всієї сім'ї.

Додатково можуть надаватися податкові пільги під час купівлі автомобіля:

– знижена ставка ПДВ у розмірі 6% на придбання транспортного засобу, а потім – повернення сплаченого ПДВ;

– знижена ставка ПДВ у розмірі 6% на придбання запасних частин, обладнання та аксесуарів, а також на технічне обслуговування та ремонтні роботи;

– звільнення від податку за реєстрацію і користування автомобілем.

Ці пільги можуть отримати особи з серйозними фізичними обмеженнями або ті, хто є військовими інвалідами (військовими чи цивільними).

Ще одним видом податкових пільг є пільги на податок із нерухомості. Захід полягає у зменшенні податку на майно та збільшенні суми, на яку не нараховується податок на доходи фізичних осіб, для людей з інвалідністю. Зменшення податку на нерухомість можуть отримати орендарі чи власники житла, які мають інвалідність або в яких хтось із членів сім'ї має інвалідність. При цьому ця податкова пільга може бути надана особам, у яких інвалідність була отримана до досягнення 65 років і які відповідають певним умовам.

Допомога на зміну джерела доходу надається інвалідам, які через фізичну або психічну ситуацію можуть заробити не більше 1/3 від того, що б вони могли заробити на ринку праці, не маючи інвалідності.

Бельгійські соціальні служби активно підвищують поінформованість осіб з інвалідністю, членів їхніх сімей, роботодавців, працівників соціальних служб і суспільство загалом щодо можливостей отримання допомоги й існування різних служб для осіб з інвалідністю. Багато інформації щодо процедури отримання статусу інваліда, соціальних пільг, можливостей працевлаштування, корисних контактів знаходиться на спеціально створених сайтах соціальних служб. Також функціонує централізований електронний сервіс, через який особа з інвалідністю, роботодавець або певна державна установа може подати запит і отримати підтвердження про статус інвалідності певної особи.

Однією з онлайн-платформ, яка сприяє інформаційній обізнаності, є Wheelit [6] – група, до якої входять спеціалізовані асоціації, державні органи та члени-засновники (такі як AXA, Ethias, Levi's та L'Oreal), з метою забезпечення роботою людей з обмеженими можливостями. Ця платформа – це не тільки робочий сайт для людей з обмеженими можливостями, але також місце зустрічі, де компанії хочуть виконати свою соціальну роль, а будь-яка інша зацікавлена людина може легко зв'язатися з цією компанією. На сайті також міститься багато корисної інформації для кандидатів, поради щодо написання резюме та роз'яснення щодо пільг і переваг, які можуть мати роботодавці під час найму осіб з інвалідністю.

Крім того, що сайт слугує місцем зустрічі роботодавців і тих, хто шукає роботу, організація надає обом сторонам низку послуг. Наприклад, для підприємств допомагає підготувати робоче місце, проводить тренінги керівникам організацій щодо особливостей найму осіб з особливими потребами та інвалідністю, проводить рекламу соціальної відповідальності підприємства, яке співпрацює з організацією; також підприємства можуть оформити абонемент за невелику плату і мати доступ до повної бази даних резюме, що дає підприємству змогу економити кошти на наймі персоналу.

Окремо функціонує онлайн-платформа для працівників соціального сектору, де вони можуть отримувати регулярно всю необхідну інформацію, спілкуватися між собою щодо практичних питань і законодавства. Ця платформа дає змогу соціальним працівникам постійно мати актуальні знання і швидко адаптуватися до змін і нових проблем.

Окремо діють програми працевлаштування на рівні регіонів. Для прикладу розглянемо заходи, які діють у Брюссельському столичному окрузі.

1. Ознайомче стажування. Таке стажування дає змогу особі з інвалідністю ближче познайомитися з професією і реальними життєвими ситуаціями на робочому місці. Таке стажування є неоплачуваним і триває не більше 20 днів, але соціальна служба покриває необхідні витрати на страхування особи з інвалідністю на період стажування.

2. Договір про адаптацію. Цей захід має на меті сприяти працевлаштуванню людей з інвалідністю шляхом встановлення періоду взаємної адаптації роботодавця та працівника-інваліда з метою сприяння укладенню звичайного трудового договору. Договір про адаптацію укладається на термін від трьох місяців до одного року і може бути відновлений на другий і на третій рік. Відповідно до цього договору роботодавець сплачує:

– перший рік роботи-навчання – 1 євро за відпрацьовану годину, а з другого року – 1,50 євро за годину;

– додаткове фінансування: максимум 7,12 € за годину (розраховується індивідуально з урахуванням інших доходів і страхового покриття). Це додаткове фінансування відшкодовується роботодавцю службою PHARE (організація сприяння автономії осіб з інвалідністю).

3. Бонус за прийняття на роботу. Метою запровадження цього бонусу є сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю або їх утримання на роботі шляхом компенсації низької продуктивності деяких працівників через їхню інвалідність. Це інтервенція, надана роботодавцю за винагороду та соціальні збори, щоб компенсувати втрату працездатності працівника-інваліда. Для контракту на невизначений строк або фіксованого контракту (більше 3 місяців) премія не може перевищувати 50% від зарплатної плати та внесків, сплачених роботодавцем. Служба PHARE визначає після оцінки відсоток втручання з урахуванням характеру інвалідності та профілю роботи. Премія встановлюється максимум на один рік і може бути продовжена залежно від ситуації. Для строків контрактів, що не перевищують три місяці, премія, надана PHARE [5], відповідає 30% від винагороди працівника-інваліда та внесків, сплачених роботодавцем. Вона фіксується протягом строку дії договору та може бути поновлена за певних умов. Допомога з інтеграції може бути надана після закінчення професійного контракту на адаптацію.

4. Бонус за підтримку/керівництво. Цей бонус був запроваджений для сприяння інтеграції інваліда на його робоче місце, дозволяючи йому мати повну інформацію та належну підтримку. Роботодавець отримує фінансову допомогу від служби PHARE максимум 250 євро на місяць, щоб один із її працівників міг надавати підтримку особі з інвалідністю та супроводжувати на початку роботи цієї особи в компанії.

5. Бонус за інклюзію. Використання цього бонусу має сприяти інтеграції інвалідів на підприємстві шляхом підвищення рівня обізнаності та підготовки інших працівників підприємства до роботи в одному колективі з особою з інвалідністю. Цей бонус виплачується одноразово службою PHARE і покриває вартість курсів і тренінгів для колективу підприємства. Сума не перевищує 1000 євро.

6. Бонус за відкриття власної справи. Допомогти особі-інваліду, яка бажає стати незалежною на території Брюссельського регіону або відновити свою незалежну діяльність після перерви, спричиненої травмою або хворобою, або хто перебуває в ситуації, коли через інвалідність може припинити професійну діяльність або втратити продуктивність. Ця фінансова допомога надається особам з інвалідністю протягом певного періоду. Розмір допомоги визначається відсотком від середньомісячного мінімального доходу, який гарантується колективним трудовим договором, але не може перевищувати 50%. Цей

відсоток еквівалентний втраті роботи заявника. Втручання надається не пізніше, ніж із дня отримання заяви. Він фіксується на один рік і може бути продовжений за певних визначених умов.

7. Бонус за створення робочого місця і його адаптацію для осіб з інвалідністю. Такий бонус сприяє найму особи з інвалідністю чи її підтримки на роботі або сприяє доступу працівників до роботи, яка найкраще відповідає їхнім здібностям. Допомога надається роботодавцю та покриває фактично витрати на адаптацію робочого місця відповідно до характеру інвалідності. Якщо адаптація полягає в закупівлі спеціалізованого обладнання, інтервенція охоплює лише різницю між вартістю такого обладнання та стандартного обладнання. Втручання може надаватися державним чи приватним роботодавцям, з якими особа з інвалідністю працює на умовах договору про професійну адаптацію, а також для самозайнятих осіб з інвалідністю та організацій, які забезпечують професійне навчання особи з інвалідністю.

8. Покриття транспортних витрат. Ці витрати покриваються тоді, коли людина не може внаслідок своєї непрацездатності користуватися громадським транспортом або самостійно користуватися ним. Ці витрати повинні бути додатковими витратами, пов'язаними з інвалідністю. Коли особа може користуватися громадським транспортом лише в супроводі інших осіб, беруться до уваги лише транспортні витрати супроводжуючої особи.

Втручання відбувається не пізніше, ніж на день одержання запиту службою PHARE. Втручання зменшується за будь-яким правовим або регуляторним втручанням, наданим на витрати, понесені інвалідами для переходу на місце їхнього бізнесу чи подібного, та витрати на проїзд, якщо вони здійснюються громадським транспортом.

Стимулювання підприємницької діяльності осіб з інвалідністю. Низка досліджень [1; 2; 3], проведених в Україні і за кордоном, демонструють, що, незважаючи на зусилля держави, продовжують існувати підприємства та організації, які бояться приймати на роботу осіб з інвалідністю. Вони бояться зниження продуктивності праці, зниження якості продукції чи послуг, підвищення контролю з боку держави, додаткових витрат, додаткової відповідальності. Також багато людей бояться працювати разом із людьми, які мають психологічні чи психічні проблеми, відстають у розвитку. Це явище спостерігається в різних країнах світу [1], тому важко говорити про повноцінну конкурентоспроможність осіб з інвалідністю, коли ринок праці не готовий до цього. Тому одним із варіантів повноцінної професійної реалізації осіб з інвалідністю є започаткування власної справи.

Водночас варто міркувати об'єктивно. Тоді як підприємництво є однією з можливостей працевлаштування багатьох безробітних, новостворені мікро- та малі підприємства несуть в собі великі ризики. Багато з таких підприємств дуже швидко закриваються після початку діяльності. Причинами таких невдач може бути нестача фінансів, недостатність досвіду у засновників, втрата стратегічного орієнтира і розуміння того, як розвивати початкову ідею. Тому важливо на початку розвитку бізнес-ідеї та її реалізації мати підтримку з боку більш досвідчених осіб. Це стосується будь-кого, але особам з інвалідністю можуть знадобитися особливі ментори, якими можуть бути такі самі люди, які вже досягли успіху в бізнесі.

Досвід активізації підприємницької діяльності серед осіб з інвалідністю: досвід США. Не менш цікавими є практики підтримки осіб з інвалідністю в передовій країні світу – США. Особливо цікавим є те, як проводиться стимулювання підприємницької діяльності серед

осіб з інвалідністю як одного із способів підтримки їхньої професійної діяльності.

Ознайомлення з деякими прикладами мотивації осіб з інвалідністю вказує на те, що ефективною формою організації такої допомоги є створення консорціумів, в яких об'єднують зусилля і експертизу декілька різних організацій і, можливо, індивідуумів. До таких консорціумів можуть входити університети, центри зайнятості, центри реабілітації осіб з інвалідністю та лікарні, громадські організації, органи державної та місцевої влади та бізнес-структури. Один із прикладів схожого консорціуму, який діє в Чикаго, аналізується в роботі Ф. Бальказара, Дж. Кучак та ін. [4].

Консорціуми створюються в результаті об'єднання зусиль декількох груп зацікавлених осіб. Важливою умовою участі в консорціумі є те, щоб кожний його член міг через таку діяльність досягти власних цілей. Стимулювання осіб з інвалідністю до започаткування власної справи в таких консорціумах включає декілька етапів та експертний супровід з моменту виявлення особою з інвалідністю бажання взяти участь у програмі і спробувати започаткувати власну справу. Першим етапом є бесіда з особами з інвалідністю з метою виявлення головних мотиваційних стимулів та кращого розуміння індивідуальної ситуації. Особливо важливо концентруватися на потенціалі таких осіб, а не на їх обмеженнях.

Діяльність консорціуму має передбачати додаткову освіту для осіб з інвалідністю у формі лекцій, семінарів, тренінгів на теми, пов'язані із започаткуванням власної справи. Крім цього, ефективними є менторські програми, які дозволяють обрати індивідуальний підхід і забезпечити підтримку в різних аспектах – психологічному, технічному, юридичному тощо – з урахуванням індивідуальних особливостей і конкретних проблем, що виникають в процесі розроблення бізнес-ідеї, підготовки бізнес-плану, реєстрації та розвитку бізнесу.

Після знаходження бізнес-ідеї необхідне розроблення і представлення бізнес-плану на розгляд комісії експертів, серед яких обов'язково повинні бути представники бізнес-структур. Цей етап є одним із переломних, оскільки позитивне сприйняття бізнес-ідеї досвідченими експертами вже сприймається як маленька перемога і мотивує продовжувати втілювати ідею на практиці. Найважчою, мабуть, на цьому етапі є критика запропонованих ідей. Тому дуже важливою є співпраця з менторами і серйозний підхід до пошуку і детального розроблення початкової ідеї. Також особи, чії бізнес-плани не витримали критики, повинні мати можливість повторно пройти етап пошуку бізнес-ідеї і розроблення бізнес-плану.

Втілення бізнес-плану в життя повинно супроводжуватися фінансовою, юридичною, бухгалтерською та іншою консультативною підтримкою. Найбільше питань викликає необхідність фінансової допомоги. Враховуючи реалії життя в Україні, розраховувати на те, що держава зможе фінансово підтримати кожну особу з інвалідністю з реалізацією її бізнес-плану, не варто. Необхідно розглядати альтернативні джерела фінансування. Такими джерелами можуть стати насамперед власні кошти особи з інвалідністю або її сім'ї. Також, популярності набирають онлайн-платформи для стартапів, де бізнес-ідею можуть підтримати професійні інвестори та звичайні громадяни. Крім цього, існують грантові програми міжнародних організацій та фінансових інститутів, які передбачають мікрофінансування малого бізнесу. Такі програми вже успішно реалізовувалися в Україні та багатьох інших країнах світу.

Одним із варіантів розроблення і реалізації бізнес-ідеї є створення спільного бізнесу, де засновниками є декілька

осіб з інвалідністю. Такий варіант має певні переваги: люди розуміють одне одного, людей може об'єднувати спільна ідея навколо специфічних потреб, задоволення яких може принести прибуток (наприклад, особливі послуги для осіб з обмеженням рухової діяльності).

Звісно, що організація таких консорціумів, як і будь-які інші способи активації підприємницької діяльності серед осіб з інвалідністю, вимагає багато зусиль і значної частки волонтерської діяльності. Водночас саме такий підхід дає змогу створити особливі умови й атмосферу підтримки,

в яких особа з інвалідністю зможе переключити увагу зі своїх обмежень на свої таланти і можливості.

Висновки і пропозиції. Звісно, в одній статті важко відобразити усі успішні практики, які є у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю в розвинутих країнах світу. Водночас розглянуті в статті приклади в Бельгії та США дають змогу проаналізувати можливість їх застосування в Україні з урахуванням особливостей соціально-економічної системи, розробити і запровадити подібні заходи в нашій країні.

Список використаних джерел:

1. Заярнюк О.В. Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2011, вип. 20, ч. II, С. 81–86.
2. Свинчук А.А. Міжнародний досвід розвитку соціальних підприємств: уроки для України. Стратегія економічного розвитку України. № 34 (2014), С. 25–32.
3. Renko M., Harris S.P., Caldwell K. Entrepreneurial entry by people with disabilities. International Small Business Journal. 2015, Volume: 34, issue: 5, pp. 555–578.
4. Balcazar F., Kuchak J., Dimpfl S., Sariepella V., Alvarado F. An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. Psychological Intervention. 2014, 23, pp. 145–150.
5. PHARE: Personne Handicapée Autonomie Recherchée. <https://phare.irisnet.be/>
6. Wheelit: La compétence au-delà du handicap: <http://www.wheelit.be>

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Аннотация. В статье изучается международный опыт социальной поддержки лиц с инвалидностью. Автор рассматривает систему социальных и налоговых льгот в Бельгии для людей с инвалидностью и меры по стимулированию занятости в Брюссельском столичном регионе. Кроме того, рассматривается успешный подход к стимулированию предпринимательства среди людей с инвалидностью в Соединенных Штатах Америки.

Ключевые слова: лица с инвалидностью, занятость, безработица, социальная политика.

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF SOCIAL PROTECTION OF PERSONS WITH DISABILITIES

Summary. The article studies the international experience of social support for persons with disabilities. The author reviews the system of social and tax benefits in Belgium for people with disabilities and measures to stimulate employment in the Brussels Capital Region. Additionally, a successful approach to stimulating entrepreneurship among people with disabilities in the United States is considered.

Key words: persons with disabilities, employment, unemployment, social policy.