

ВИВЧЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Щодо досвіду Франції з працевлаштування осіб з інвалідністю

У Франції кожні три роки відбувається Національна конференція з питань інвалідності, остання відбулася 11 лютого 2020 року в Єлисейському палаці.

У Франції функціонує спеціальний Міжвідомчий комітет з питань інвалідності (далі МКПІ), створений указом від 6 листопада 2009 р. До функцій МКПІ відноситься визначення, координація та оцінка політики, що проводиться державою щодо людей з інвалідністю. Під головуванням Прем'єр-міністра він об'єднує всіх членів відповідних міністерств.

Після підписання "Маніфесту про інклюзивну державу" у 2019 році Прем'єр-міністр Франції підтвердив зобов'язання уряду закріпити у функціонуванні держави вимог, що стосуються всеосяжної доступності та реалізації більш ефективної інклюзивної політики щодо управління персоналом.

Серед важелів, визначених для прискорення мобілізації всіх міністерських департаментів з питань інвалідності, було визнано пріоритетними покращення набору на посади та кар'єрний ріст осіб з інвалідністю. **Відділи кадрів кожного міністерства взяли** з одного боку амбіційні та все ж реалістичні, кількісні зобов'язання протягом періоду 2021-2022 років, наймати персонал з інвалідністю, з особливим акцентом на підбір кадрів для вищих керівних посад, набір учнів з інвалідністю та їх перспективи перебування на посаді у зв'язку із впровадженням нової системи, що надає доступ до вищого рівня або вищої категорії зайнятості шляхом відрядження з метою сприяння професійній кар'єрі державних службовців з інвалідністю, що впливає із Закону Франції «про трансформацію державної служби» (LTFP).

Ці зобов'язання передбачають набір майже **4000 осіб з інвалідністю на державну службу**, а також включають набір 1800 учнів з інвалідністю протягом періоду 2021-2022 з метою сприяння розвитку рівня кваліфікації та професійної інтеграції осіб з інвалідністю.

Посилений моніторинг цих заходів забезпечується Міністерством трансформації та державної служби Франції, яке створює підтримку міжміністерської динаміки, зокрема щодо структурування та професіоналізації допоміжних мереж з питань інвалідності та виявлення перешкод в працевлаштуванні осіб з інвалідністю.

Водночас Фонд інтеграції людей з інвалідністю на державній службі (FIRHFP) продовжує в рамках пріоритетних дій, включених до його «Угоди про цілі та оновлене управління державою» реалізацію своєї місії з підтримки

державних роботодавців шляхом розробки угод з державними роботодавцями та підтримки питань щодо інвалідності - в регіонах.

Роботодавці приватного сектору зобов'язані наймати працівників з інвалідністю. Згідно з французьким законодавством, будь-який роботодавець, що має щонайменше 20 працівників, повинен наймати осіб з інвалідністю у пропорції 6% від загальної кількості робочого персоналу. Роботодавець також повинен щороку зазначати кількість робочих місць, зайнятих працівниками з інвалідністю, щоб обґрунтувати дотримання своїх трудових зобов'язань. Якщо роботодавець не виконує своє трудове зобов'язання, він **повинен сплачувати щорічний внесок**, що вираховується відповідно до розміру та доходу компанії. Виключення становлять нещодавно створені компанії або ті, що тільки досягли межі у 20 працівників. Їм надається три роки на виконання цих зобов'язань.

У Франції також функціонують спеціальні організації, які допомагають спростити процес працевлаштування осіб з інвалідністю. До них відносяться:

1. Відомчі будинки для осіб з інвалідністю (MDPH)

Функція відомчих будинків для осіб з інвалідністю полягає в тому, щоб запропонувати унікальний доступ до прав та пільг, до всіх можливостей підтримки у доступі до навчання та працевлаштування, а також забезпечити звернення до закладів та служб для осіб з інвалідністю.

У рамках MDPH Комісія з прав та автономії осіб з інвалідністю (CDAPH) приймає рішення щодо всього спектру питань щодо захисту прав осіб з інвалідністю (надбавки, компенсаційні виплати, освітні та професійні поради, прийом у спеціалізовані заклади).

Ця комісія надає особі статус «працівника з інвалідністю» - особа, можливості якої отримати або зберегти роботу ефективно зменшуються внаслідок недостатності або зниження його фізичних або розумових можливостей. Отримання такого статусу є "ключем", який дає доступ до всіх положень щодо сприяння професійній інтеграції, передбачених для цієї категорії людей.

2. Адаптивні компанії

Адаптовані компанії (далі АК) (які замінили захищені майстерні та центри розподілу роботи на дому (CDTD)) були створені законом про обмеження праці від 11 лютого 2005 року, доповненим у липні 2011 року. Вони дозволяють працівникам з інвалідністю здійснювати професійну діяльність за належних умов. Завдяки конкретній підтримці, вони сприяють реалізації професійного проєкту особи з інвалідністю з метою підвищення її кваліфікації, її просування та її інтеграцію в межах самої структури або переходу до інших компаній. Ці

підприємства у звичайному робочому середовищі отримують державну допомогу. Допомога роботодавцям для працевлаштування працівників з інвалідністю (AMEETH) — надається роботодавцям для найму осіб з інвалідністю, на умовах безстрокового або строкового контракту принаймні на три місяці, за винагороду, меншу або рівно вдвічі більшу за мінімальну погодинну зарплату. Сума допомоги не перевищує 4000 євро на одного працівника і виплачується роботодавцю щокварталу протягом року Агенцією обслуговування та платежів від імені держави.

3.Мережа Rôle emploi та Cap emploi

Працівники з інвалідністю, які шукають роботу у звичайному середовищі (звичайний ринок праці), можуть скористатися підтримкою однієї з організацій з інтеграції та працевлаштування (OIP), згрупованих у мережі Cap emploi та Rôle emploi.

Мережа Cap emploi та Rôle emploi відповідає за підготовку, підтримку та стійкий моніторинг зайнятості осіб з інвалідністю, а також бере участь у системі професійної інтеграції та надає допомоги у працевлаштуванні та навчанні.

Щодо працевлаштування осіб з ментальною інвалідністю

У французькій національній стратегії передбачено сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, як у звичайному так, і в адаптивному середовищі, наприклад, в установах і службах, які надають допомогу у вигляді праці (Ésat). Міністерство праці, зайнятості та інтеграції Франції, а також Міністерство солідарності та охорони здоров'я Франції надають сприяння у цьому напрямку.

Ésat трансформує загальні пропозиції для підтримки політики інклюзивного працевлаштування осіб з інвалідністю. Для аутистів це часто специфічні Ésat поза стінами компанії, що дозволяє їм працювати в компанії.

Довідково: Ésat - це структура, яка пропонує особам з інвалідністю професійну діяльність та медико-соціальну та освітню підтримку. Ésat займається пошуком нових секторів, які дозволять більшій кількості аутистів отримати роботу. 14% людей, які отримують підтримку в працевлаштуванні, страждають аутизмом.

Комісія з прав та автономії осіб з інвалідністю (CDAPH) може направити особу з інвалідністю до звичайного робочого середовища. Звичайне середовище об'єднує приватних роботодавців (компанії, асоціації тощо) з традиційного ринку праці. Він відрізняється від адаптивного середовища, до якого належать, наприклад, заклади та служби допомоги по роботі (Ésat).

Адаптивні компанії (далі АК) працюють як звичайні підприємства з виходом на робоче місце. Однак АК повинна наймати мінімальну частку працівників з інвалідністю в рамках від 55% до 100% робочої сили. Натомість АК може отримати фінансову допомогу для працевлаштування кожного працівника з інвалідністю. В свою чергу АК пропонує працівникам з інвалідністю такі заходи:

- індивідуальний шлях підтримки, який враховує їх потреби та можливості;
- діяльність у сфері послуг або субпідряду;
- індивідуальна підтримка може включати, зокрема, допомогу у визначенні професійного проєкту, професійне навчання та оцінку навичок.

Довідково: АК не є медико-соціальної структури, на відміну від установ та служб, які надають допомогу в роботі (Ésat).

Працівник з інвалідністю підписує з АК строковий контракт (CDD) або контракт на невизначений термін (CDI). Працівник з інвалідністю має статус працівника. На нього поширюються ті ж правила, що й на інших працівників, щодо права на відпустку, соціальний захист (передбачені хворобою, вагітності та пологами, безробіття та пенсію) та припинення трудового договору.

Цей контракт розрахований на період від 4 місяців до 24 місяців (або навіть більше). Це дозволяє організувати разом із працівником з інвалідністю індивідуальний шлях професійної підтримки переходу. Ця підтримка спрямована на нагляд та навчання працівників з інвалідністю для сприяння реалізації професійного проєкту.

Довідково: З 2016 Трудовий кодекс Франції передбачає реалізацію схем підтримуваного працевлаштування для осіб з інвалідністю. Вони є частиною регіонального плану щодо інтеграції працівників з інвалідністю (PRITH).

Реалізація національної стратегії

З моменту свого запуску у 2018 році національна стратегія підтримує працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема з аутизмом, за допомогою схеми «підтримуваного працевлаштування». Фінансування підтримуваного працевлаштування подвоїлося з 2018 року. У 2020 році воно склало 16,9 млн євро. З-поміж людей з діагностованим аутизмом, які взяли участь у програмі, 62% знайшли роботу у звичайному середовищі. Середній час працевлаштування становить **227 днів**. Кожна друга людина щомісяця отримує підтримку від 2 до 8 годин.

Для того, щоб полегшити інтеграцію в трудову діяльність людей з ASD або TDD (Розлад аутистичного спектра), фахівці здійснюють ряд заходів. Наприклад, у жовтні 2019 року Делегація провела інформаційну кампанію для всіх референтів регіональних управлінь з питань бізнесу, конкуренції, споживання, праці та зайнятості (Direccte), що відповідають за Prith (Регіональний план інтеграції працівників з інвалідністю). Консультанти з працевлаштування державної служби зайнятості також були поставлені до відома про це. У Новій Аквітанії Rôle emploi співпрацює з національною ресурсною платформою, спрямованою на заохочення найму аутистів з Rôle emploi і підготовку консультантів з працевлаштування при підготовці людей з ментальними особливостями.

Міжвідомчий комітет з питань інвалідності щороку подає звіт щодо успіхів у реалізації національної стратегії. За даними останнього звіту, який містить дані за 2020 та за 6 місяців 2021 року рівень зайнятості осіб з інвалідністю в приватному секторі становить 3,9%, а в державному секторі — 5,83%.

У 2020 році особи з інвалідністю, що шукали роботу складають 7,8% від загального числа всіх тих, хто шукав роботу у 2020 році в порівнянні з 8,6% у 2019 році. Кількість осіб з інвалідністю, що шукали роботу в першому кварталі 2021 року знизилася на 1,5% в порівнянні з першим кварталом 2020 року (48 000 осіб).

На 71% збільшилось число учнів-стажерів з інвалідністю в приватному секторі (+2496 учнів) в період з 2019 по 2020 рік. Вони також складають 4,8% учнів в державних навчальних закладах.

Станом на 26 червня 2021 року майже 13 800 трудових договорів, укладених з працівником з інвалідністю через сервіс «Допомоги роботодавцям для працевлаштування працівників з інвалідністю» (AMEETH), створеного в рамках Плану Відновлення Франції: 65% постійних контрактів, 83% укладені в малих і середніх компаніях, у всіх вікових групах (35% від загального числа серед яких 25/39-річних, 30% серед 40/49-річних, 28% серед тих, кому за 50 років).

Розгортання місії з підтримки працевлаштованих осіб з інвалідністю:

- 3835 людей отримують спеціальну підтримку через платформи зайнятості для сприяння доступу до працевлаштування та **забезпечення збереження робочого місця**, особливо у випадках психічних вад, розладу спектра аутизму та інтелектуальних вад.
- Додаткове фінансування (15 млн. Євро) та заходи, початі влітку 2021 року, повинні забезпечити більш ефективне розподілення коштів та матеріалів між приватними особами та роботодавцями, щоб до кінця 2022 року досягти показник в 10 000 осіб з доступом до підтримки.

Розгортання плану трансформації для адаптованих підприємств:

- Фонд підтримки трансформації адаптованих підприємств (Fatea), створений під час кризи в 2020 році, дозволив підтримати 500 підприємств, які зобов'язалися створити 11500 робочих місць, в тому числі 6500 у 2021 році, зокрема в рамках консорціуму адаптивних компаній, в текстильному, цифровому та автомобільно-субпідрядному секторі для розвитку їх приватної діяльності та підтримки навичок співробітників в роботі з новими технологіями.
- Об'єднання Rôle emploi та Cap emploi мало за мету спрощення процедур і підвищення якості обслуговування осіб з інвалідністю, а також поліпшення якості обслуговування осіб з інвалідністю та їх роботодавців шляхом підвищення кваліфікації консультантів в рамках 920 відділень Rôle emploi з питань інвалідності - при постійній підтримці з боку консультантів Cap Emploi, використання єдиної інформаційної системи та розробка пропозиції для роботодавців. Злиття двох мереж буде завершена 1 травня 2022 року.
- Мобілізація інвестиційного плану щодо підвищення кваліфікації (PIC) для навчання осіб з інвалідністю, без досвіду працевлаштування: 85 000 нових місць для осіб з інвалідністю у 2020 році в порівнянні з 71 000 у 2018 році, тобто зростання на 20%.

Висновок: Криза COVID-19 стимулювала французький уряд на запуск «Плану Відновлення Франції» в якому також приділена особлива увага **питанню інклюзивності**. Уряд показав повну мобілізацію в підтримці зайнятості осіб з інвалідністю шляхом розгортання структурних заходів щодо поліпшення не тільки доступу до навчання, а й найму персоналу та утримання робочих місць, одночасно посилюючи підтримку роботодавців у розвитку інклюзивної кадрової політики.

Досвід Італії щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

На національному рівні питання інклюзії в Італії регулює національний наглядовий центр при Міністерстві освіти Італії, до складу якого входять вчені-експерти з університетів, представники адміністрацій шкіл, державних органів влади, рад національних спілок людей з інвалідністю та їхніх сімей. Його основним завданням є надання консультацій Міністерству освіти з приводу проектів законів або міжнародних документів, які можуть мати прямі або непрямі наслідки імплементації інклюзії у школах. Національний наглядовий центр очолює Державний секретар, якого призначає Міністр освіти Італії.

Слід відзначити, що особи з особливими потребами мають право на обов'язкове працевлаштування на державних та приватних підприємствах,

відповідно до «відсотка інвалідності», встановленого спеціальною судовомедичною комісією.

Таким чином, людина з «відсотком інвалідності» від 46 до 66 має право отримати посаду відповідно до її кваліфікаційного переліку. Тоді як установи і підприємства, які мають вакансії, зобов'язані взяти на роботу певну кількість осіб із вадами пропорційно до кількості штатних здорових працівників. У 1999 році було прийнято Закон №68, яким обов'язковий відсоток працівників з особливими потребами встановлено на рівні 7% від загальної кількості працюючих. Цим законом також передбачено принцип «цільового працевлаштування», тобто врахування нахилів та здібностей людини. Таким чином, досягається консенсус між попитом і пропозицією на ринку робочої сили. Організації з працевлаштування допомагають знайти неповносправних працівників, які відповідають вимогам роботодавців. Вони також сприяють удалому проходженню випробувального періоду на підприємстві, під час якого робота поєднується з практичним навчанням.

Питаннями формування державної політики щодо безбар'єрності займаються Міністр з питань осіб з інвалідністю (без портфеля) й Міністерство праці та соціальної політики. При цьому основним документом, який регулює зазначену сферу, є Конвенція ООН про права осіб з інклюзивністю (ратифікована у 2009 році), яка зобов'язує країну забезпечити незалежне життя для осіб з інвалідністю та спільне навчання всіх дітей наскільки це дозволяє їх розумово-емоційний та психічний розвиток.

Політика Міністерства праці та соціальної політики у сфері інвалідності впроваджується у двох різних та взаємодоповнюючих сферах:

- що стосується соціальної політики, Міністерство захищає та сприяє правам та рівним можливостям осіб з інвалідністю та осіб, які не мають самодостатності;
- у сфері трудової політики Міністерство розробляє загальні директиви щодо імплементації законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю.

При цьому соціальний аспект спрямований на досягнення повної соціальної інклюзії осіб з інвалідністю та осіб, які не мають самодостатності. Метою діяльності Міністерства у цій сфері є побудова «суспільства для всіх» шляхом усунення причин, які перешкоджають або обмежують доступ до різних сфер життя людей. Ці ініціативи також полягають у виконанні норм національного законодавства та зобов'язань, взятих на європейському та міжнародному рівнях, з особливим посиленням на Конвенцію ООН про права осіб з інклюзивністю.

Основні заходи Міністерства у контексті соціальної політики спрямовані на:

- підтримку та координацію проєктів та ініціатив щодо залучення осіб з інвалідністю та осіб, які не мають самодостатності, сприяючи їх доступу та активній участі у повсякденному житті з метою поширення нової культури інвалідності, заснованої на визнанні рівної гідності та рівних можливостей для всіх;
- забезпечення виконання чинного законодавства щодо інвалідності та всіх норм, передбачених Національною програмою дій;
- сприяння роботі Національної обсерваторії щодо стану осіб з інвалідністю;
- надання інформаційної підтримки установам, організаціям та громадянам;
- забезпечення діяльності, спрямованої на підготовку законодавчих ініціатив та просування аналізу та звітів на цю тему;
- забезпечення зв'язку з представницькими організаціями осіб з інвалідністю, з громадськими організаціями, соціальними партнерами та з формуваннями активного громадянства для сприяння та координації втручань на користь осіб з інвалідністю та осіб, які не мають самодостатності;
- заохочування обміну передовим досвідом також спільно з регіонами та місцевими органами влади;
- участь у заходах, що просуваються на рівні ЄС та на міжнародному рівні у сфері інвалідності та самодостатності, також у співпраці з компетентними установами інших країн.

У контексті трудової політики Міністерство праці та соціальної політики здійснює такі заходи:

- спрямовує та координує політику щодо працевлаштування та активного залучення осіб з інвалідністю та людей із складними потребами;
- впроваджує чинні нормативні акти щодо права на працю осіб з інвалідністю;
- кожні два роки звітує перед Парламентом про стан виконання норм щодо права на працю осіб з інвалідністю;
- оновлює Національний професійний реєстр сліпих реабілітологів, організований на регіональному рівні, та засвідчує їх реєстрацію.