

PRACOVNÍ ZAČLENĚNÍ HANDICAPOVANÝCH OSOB VE FRANCII

Hervé JEAN TOUFFET

7. Října 2013

Preamble

- Tato přednáška si neklade za cíl seznámit vás se vším. Popisuje hlavní charakteristické aspekty a zásady fungování francouzského systému zajišťujícího pracovní zařazení osob s postižením.

Platné zásady pro pracovní začlenění handicapovaných osob

- Právní rámec se opírá o zákon č. 2005-102 ze dne 11. února 2005, který upravuje následující zásady:
 - Zásada nediskriminace platí pro vzdělání a pro zaměstnání.
 - Povinnost pro podniky a státní správu definovat míru postižených osob zaměstnaných v jejich zařízeních.


Ve Francii je přes 1,8 miliónů osob ve věku od 15 do 64 let, které byly uznány státní správou jako osoby handicapované, které mohou využívat nároky plynoucí ze zákona o povinnosti zaměstnat handicapované pracovníky.

Koncepce organizace opatření francouzského systému směřující k pracovnímu začlenění



Hlavní aktéři a institucionální nástroje

- Okresní dům pro handicapované osoby. (MDPH)
- Komise pro práva a autonomii handicapovaných osob. CDAPH
- Pracovní zdravotnictví
- Veřejná služba pro zaměstnanost : Sektor zaměstnanosti, „CAP“ zaměstnanost, místní mise.
- Závislé organizace sociálních partnerů:
 - L'AFPA, Asociace pro odborné vzdělávání dospělých
 - Státní centrum výzkumu a zdrojů pro odborné vzdělávání handicapovaných osob (CNTH)
 - L'AGEFIPH , Asociace pro řízení fondů k pracovnímu zařazení handicapovaných osob.
- Různé instance okresní a krajské úrovně.



Hodnocení zaměstnatelnosti
handicapované osoby a koordinace
průběhu začlenění handicapované
osoby

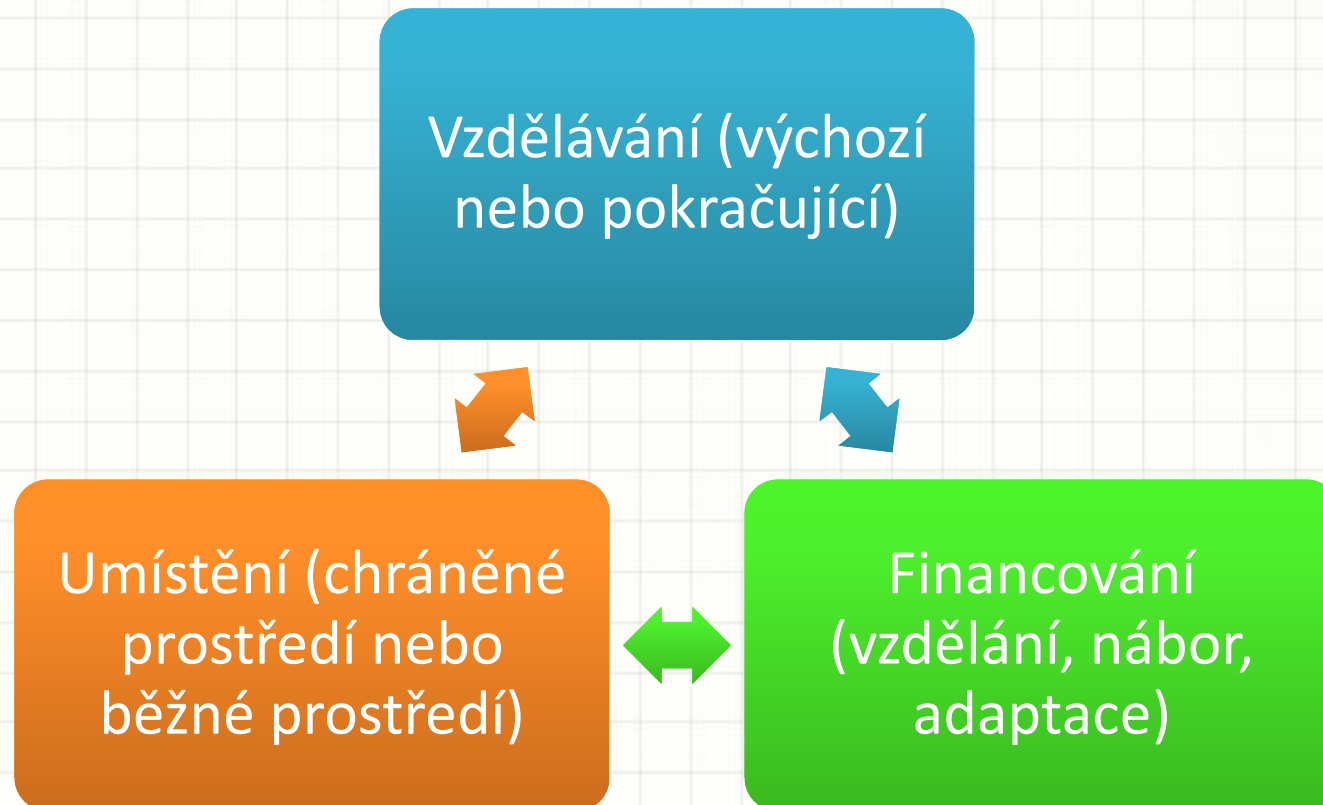
A. Komise pro práva a autonomii handicapovaných osob, (CDAPH)

- Jedná se o centrální orgán systému pracovního začlenění handicapovaných osob:
 - Vyjadřuje se k orientaci handicapované osoby (běžné prostředí; chráněné prostředí (sociální podnik, Zařízení a služby pomoci prací); Nepracovní prostředí (Domovy, služby do domácnosti, atd.)
 - Navrhuje zařízení nebo služby pro rekvalifikaci, přeřazení dospělých handicapovaných osob.
 - Posuzuje, jestli stav nebo míra neschopnosti dává nárok na udělení pomoci
 - Posuzuje kompenzační potřeby (lidskou a/nebo technickou pomoc)
 - Určuje status handicapovaného pracovníka (stanovuje míru neschopnosti)

Za handicapovaného pracovníka je považována každá osoba, jejíž možnosti získat a udržet si zaměstnání jsou skutečně sníženy v důsledku nedostatečných nebo omezených fyzických nebo duševních schopností.

B. Krajské plány začleňování handicapovaných pracovníků

- Cíle : skloubit a koordinovat jednotlivé operátory, kteří se podílejí na budování projektu pracovního začleňování handicapovaných osob



V podnicích: Podnikový lékař (člen C.H.S.C.T.)

- Hlavní cíl: Uvědomit předem o nezpůsobilostech zaměstnance na daném místě. Počínat si tak, aby nebyla vyjádřena nějaká nezpůsobilost, aniž by proběhlo skutečné sociálně-pracovní a psychologicko-zdravotní hodnocení.
- Posuzuje způsobilost pracovat na určeném místě.
- Formuluje návrhy na přeřazení.
- Navrhuje úpravy pro dané pracovní situace



VZDĚLÁNÍ A REKVALIFIKACE HANDICAPOVANÉ OSOBY

Opatření na úrovni vzdělávání a rekvalifikace.

- Zavedení sítě specialistů, referentů a prostředníků pokrývajících celé území, jejichž úlohou je informovat, seznamovat, vést.
- Adaptace pedagogických metod (finanční pomoc)
- Adaptace schvalovacích podmínek (lidská pomoc, odpovídající doba trvání zkoušek)
- Různorodost pracovních-vzdělávacích a rekvalifikačních center (založených státem, územním celkem nebo veřejnou správou, soukromá centra, zaměstnavatelé poskytující vzdělávací kurzy a kurzy pracovní rekvalifikace, vzdělávací akreditovaná zařízení...) handicapovaných pracovníků.

Adaptace současných vzdělávacích nástrojů

- Učební smlouva (výchozí vzdělání).
 - Úprava určitých pravidel, jejichž cílem je zvýhodnit vzdělání mladého člověka, uznaného handicapovaným pracovníkem.
 - Vyšší věkový limit k zajištění přístupu.
 - Doba vzdělávání může být prodloužena o jeden rok.
 - Možné pedagogické úpravy (podle vyjádření CDAPH)
 - Doplnková pomoc podnikům: ze strany státu a AGEFIPH
 - Odměny za začlenění (pro podnik a pro samotnou osobu) v případě zaměstnání po dokončení příslušného vzdělání.
 - Možná pomoc podniků při úpravě daných pracovních míst.
 - Možná pomoc při vedení.

Adaptace současných vzdělávacích nástrojů

- Profesionalizační smlouva (týká se osob vycházejících z první nebo nové kvalifikace).
 - Finanční pomoc specifickým podnikům k zahájení náboru handicapovaných osob.
 - Specifické pomoci podnikům pro úpravu podmínek pracovních míst.
 - Pomoc podnikům k financování nákladů „tutorátu“ (Povinnost k profesionalizační smlouvě).
 - Finanční pomoc handicapované osobě během vzdělávání.



Umístění

Hledání zaměstnání

- Společnosti a organizace pověřené pomocí handicapovaným osobám při hledání zaměstnání:
 - Stát přes **sektor zaměstnávání** (26 krajských agentur, bez započtení místních agentur)
 - **AGEFIPH** je fond pro pracovní začlenění handicapovaných osob. Tato (paritní) asociace působí jako podpůrná a poradní instituce pro handicapované osoby, zaměstnavatele a pro pracovní začlenění. Jedná prostřednictvím „**CAP zaměstnání**“ (118 jednotek rozmístěných po celém území)
 - **Lokální mise** (pro věk 16-25 let) 427 lokálních misií. Statut asociace řízený místními zastupiteli z řad: státu, územně-správních celků, státních zařízení, odborných a sdružených organizací.

Hledání zaměstnání

- Pracovní prostředí rozděleno do dvou druhů : běžné prostředí a chráněné prostředí.
- CDAPH může rozhodovat o nasměrování žadatelů do chráněného prostředí (chráněné dílny s vyšší pracovní samostatností). Priorita se klade na začlenění do běžného prostředí.
- Od roku 2005, snaha o zakládání přechodných zařízení mezi sociálními podniky a normálními podniky.

Organizace pracovních prostředí



Sociální podniky

- Od přijetí zákona ze dne 11. února 2005, sociální podniky (dříve chráněné dílny s vyšší samostatností klientů) a střediska distribuce práce na doma jsou považována jako podniky běžného pracovního trhu.

V roce 2011:

664 sociálních podniků ; 19 535 pomocí k pracovnímu místu

- Ale i tak mají sociální podniky jedno zaměstnanecké specifikum a to, že zaměstnávají minimálně 80 % handicapovaných pracovníků. Tyto organizace mají pomoci handicapovaným pracovníkům se sníženou výkonností:
 - vykonávat placenou pracovní činnost v podmínkách přizpůsobených jejich možnostem;
 - usnadnit jejich profesní program s cílem jejich ocenění, rozvoje a mobility v rámci samotné organizace nebo v rámci jiných podniků.
 - mohou využívat pomoci pro dané místo formou specifické dotace.
- => Na druhou stranu, statut zaměstnance sociálních podniků je shodný se statutem zaměstnance v normálních podnicích (stejná práva).

CHRÁNĚNÉ DÍLNY (samostatnější forma práce)

- Zařízení a služby pomoci prací:
- Tato zařízení a služby jsou zdravotně-sociálními zařízeními, ve kterých pracují osoby, jež mají nižší pracovní schopnost než ostatní zdraví lidé s tím, že mají potenciál způsobilosti pracovat v tomto druhu zařízení.
- Osoby přijaté do těchto chráněných dílen mají kvalifikaci handicapovaného pracovníka (platné ve všech podnicích).

118 211 dělníků těchto dílen ve Francii v roce 2011

Roční jednotkový průměrný náklad: 11 978 euro

- ⇒ Naopak, ustanovení zákoníku práce platí i pro tyto chráněné dílny v oblasti hygieny, zdraví a bezpečnosti při práci.
- ⇒ Nejsou zde pracovní smlouvy, ale smlouva o pomoci a podpoře.
- ⇒ Klienti dostávají zaručenou odměnu v rozmezí 55% až 110% minimální mzdy, která se může pojit s příspěvkem na dospělého handicapovanou osobu.
- ⇒ Stát dotuje pracovní místo každé přijaté handicapované osoby tak, aby mohly tyto chráněné dílny financovat zaručenou odměnu.
- ⇒ Od přijetí zákona ze dne 11. února 2005 mají handicapované osoby přijaté do těchto dílen přístup ke vzdělávání a uznávání profesního růstu.

Chráněné dílny

- Příklady vzdělávacích možností a uznávání profesního růstu v rámci tří chráněných dílen asociace Les Genêts d'Or z oblasti Morlaix :

Název	Počet dotčených dělníků
Normy HACCP v potravinářství	18
Postup 5S	9
Metody praní prádla	6
Metody úklidu místností	7
Urgentní zásahy	18
Znalost dřeva	8
Schválení nabytých kompetencí v profesi údržba zeleně	11

Chráněné dílny v Genêts d'Or



- 10 chráněných dílen
- Počet pracovníků chráněných dílen : 601 (přepočtených na plný úvazek)
- Vedoucí pracovníci : 127,55 přepočtených na plný úvazek



■ **ESAT** : les **Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** sont des structures de travail permettant d'intégrer les ouvriers à un ensemble d'activités coordonnées afin qu'ils soient des acteurs économiques et sociaux. Différentes formules d'hébergement et d'accompagnement sont proposées à ces ouvriers en fonction de leurs besoins et degrés d'autonomie.

Propojení s běžným prostředím

- **Poskytnutím pracovníka k dispozici:**

Pokud může výkon nějaké pracovní činnosti v běžném pracovním procesu podpořit osobní i profesní pohodu a rozvinout zaměstnaneckou kapacitu handicapovaných pracovníků v chráněných dílnách s vyšší samostatností, může takové zařízení nebo služba po dohodě ze zúčastněnými stranami poskytnout k dispozici jednoho nebo několik handicapovaných pracovníků podniku, správě územních celků, státní instituci, asociaci nebo jiné veřejné i soukromé právnické firmě, dokonce fyzické osobě.

⇒ Omezená doba trvání

⇒ Povinnost uzavření smlouvy

⇒ Osobě musí být nadále poskytována zdravotně-sociální doprovod.

Normální podniky

- Každý zaměstnavatel s minimálně 20 zaměstnanci je povinen zaměstnat takový počet handicapovaných osob, který odpovídá 6 % celkového počtu zaměstnanců podniku.
- Každé tři roky probíhají jednání v podniku o opatřeních k přístupu a zaměstnanosti handicapovaných osob, především na základě hodnocení situace podniku vůči povinnosti zaměstnávat handicapované osoby.
- Zaměstnavatelé mohou tuto povinnost splnit částečně tím, :
 - - že podepíší smlouvu o subdodavatelských dodávkách nebo poskytovaných službách se sociálními podniky nebo s vyšší formou chráněných dílen. Toto osvobození je úměrné objemu práce poskytované těmito dílnami a středisky a nemůže přesáhnout 3 % ;
 - - že přijmou handicapované pracovníky na stáž(praxi) (a nejen výlučně v rámci profesního vzdělávání). Počet těchto osob započtených z hlediska dané povinnosti nesmí přesáhnout 2 % celkového počtu zaměstnanců podniku.

Normální podniky

- V případě porušení povinnosti, musí podnik odvést příspěvek.
- Výše příspěvku je stanovena za takto nezaměstnanou osobu na :
 - 400 x min. mzda (SMIC) u podniků s 20 - 199 zaměstnanci;
 - 500 x min. mzda u podniků s 200 - 749 zaměstnanci;
 - 600 x min. mzda u podniků se 750 zaměstnanci a více.
- U podniků, které nezaměstnaly žádného příjemce, nepodepsaly žádnou smlouvu nebo neuplatňují žádnou dohodu v průběhu období delšího než 3 roky, je výše příspěvku stanovena na **1 500x** minimální mzdy, ať je počet zaměstnanců jakýkoliv.

Charakteristické rysy systému

- Vůle veřejné moci postupovat v rámci zákona.
- Obsahuje řadu výchozích opatření (dotace, odměny, specifické smlouvy, adaptace) ve všech etapách procesu začleňování.
- Do systému jsou zapojeni jednotliví aktéři: Stát, správní celky, sociální partneři, asociace klientů.
- Řízení začleňování je decentralizováno (krajské a okresní organizace) s tím, že je definováno národním plánem.
- Centrální orgán systému: CDAPH

- Velký počet účastníků, což způsobuje problémy s koordinací.
- Četná výchozí opatření mohou být zdrojem problémů se seskupováním a nutnosti potřeby odborných pracovníků a mediátorů k pochopení obsáhlosti nástrojů
- => Čitelnost systému je někdy pro dotčené osoby náročná
- Upřednostňování běžného prostředí: ale toky z chráněného prostředí do běžného jsou omezené