



ИНФОРМАЦИОННЫЙ ОБЗОР ПО ПЕРЕДОВОМУ ОПЫТУ

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ХОРВАТИИ: Межсекторальные действия в области общественного здравоохранения для инклюзивного рынка труда

Томислав Беньяк¹, Верика Крали²

Краткая информация

В Хорватии, как во многих других странах восточного региона ВОЗ, люди с инвалидностью представляют собой недостаточно трудоустроенную группу в рабочей силе, что оказывает значительное влияние на их благополучие и способствует социальному неравенству. Для решения этой проблемы, в 2013 году Хорватия приняла закон «О профессиональной реабилитации и трудоустройству лиц с инвалидностью» в целях повышения занятости представителей этой группы. В число основных регулятивных механизмов входят квоты по количеству лиц с инвалидностью и стимулы для работодателей. Еще одним механизмом является создание интегративных мастерских или рабочих центров, в которых навыки лиц с инвалидностью тестируются для участия на рынке труда или в защищенных и интегративных мастерских. Закон также регулирует разумное приспособление рабочего места, включая физические препятствия, рабочее оборудование и личную помощь. Принятие закона привело к увеличению числа лиц с инвалидностью, занятых на рынке труда в Хорватии.

Люди с инвалидностью являются ценным ресурсом рабочей силы

Люди с инвалидностью составляют около 12% населения Хорватии, или около миллиона человек, из которых 60% - мужчины, а 48% - трудоспособного возраста (19-64 года). Повышению возможностей трудоустройства для лиц с инвалидностью придается все большее внимание, поскольку это считается вопросом гражданских прав, важных для граждан, и несущим практические выгоды для бизнеса и государственного бюджета. Для лиц с инвалидностью трудоустройство означает повышение экономической самостоятельности, возможность применить свои навыки, и более активное участие в жизни сообщества. Занятость этой группы граждан особенно важна, поскольку наличие инвалидности часто ведет к социальной изоляции, и со временем наносит вред показателям здоровья (1). В связи с ожидаемым сокращением населения трудоспособного возраста, люди с инвалидностью все больше признаются ценным ресурсом рабочей силы, как в частном, так и в государственном секторе.

¹ Начальник отдела здравоохранения уязвимых групп населения, Национальный институт общественного здравоохранения, Республика Хорватия

² Начальник отдела сердечно-сосудистых заболеваний, Национальный институт общественного здравоохранения, Республика Хорватия

Ключевые выводы

- Создание инклюзивного рынка труда является приоритетным вопросом общественного здравоохранения.
- Национальный институт общественного здравоохранения играет ключевую роль в продвижении межсекторальных действий и сборе доказательной базы для освещения воздействия политики трудоустройства и занятости на здоровье лиц с инвалидностью и на экономику в целом.
- Заинтересованные лица, участвующие в определении политики, могут внести свой вклад в построение инклюзивного рынка труда.
- Работодатели играют важную роль в интеграции лиц с инвалидностью в рабочей среде.
- Для человека с инвалидностью система квотирования в первую очередь предоставляет возможность трудоустройства.
- Интеграция соответствующей информации из разных источников является основой для суждений о рабочих способностях человека.

Закон о профессиональной реабилитации и трудоустройстве лиц с инвалидностью

Политика в отношении лиц с инвалидностью в Хорватии отмечалась активной регулятивной деятельностью с 2001 по 2015 годы (Таблица 1). Нормативно-правовая база в отношении лиц с инвалидностью содержит более 250 законов, подзаконных актов и решений, а также применимые международные документы.

Национальный институт общественного здравоохранения сыграл важную роль в разработке закона и связанных с ним межсекторальных действиях. Участвуя в работе разных рабочих групп, созданных для подготовки закона, он подготовил доказательную базу для освещения влияния политики трудоустройства и занятости на здоровье лиц с инвалидностью. Он также координировал подготовительную работу разных заинтересованных сторон для акцентирования важности гражданских прав и вопросов здоровья для лиц с инвалидностью.

Таблица 1. Ключевые регулятивные инструменты для лиц с инвалидностью в Хорватии, 2001-2015 г.г.

Год	Регулятивный инструмент
2001	Закон о реестре лиц с инвалидностью в Хорватии
2007	Ратификация Конвенции Организации Объединенных Наций о Правах инвалидов
2007	Национальная стратегия по выравниванию возможностей для лиц с инвалидностью (2007-2015)
2009	Акт о борьбе с дискриминацией
2009	Структура мониторинга и оценки Национальной стратегии 2007 г.
2010	План по деинституционализации
2013	Закон о профессиональной реабилитации и трудоустройстве лиц с инвалидностью
2014	Операционный план по деинституционализации и трансформации Домов социального обеспечения
2014	Решении о Сети социальных услуг
2014	Стратегия по борьбе с бедностью и социальным исключением (2014-2020)
2015	Национальная стратегия по выравниванию возможностей для лиц с инвалидностью (2017-2020)

Закон о профессиональной реабилитации и трудоустройстве лиц с инвалидностью вступил в силу в 2013 году, и его основная цель заключается в содействии привлечению, приему на работу, и удержанию этой категории граждан работодателями (2). Данный закон предоставляет сильные стимулы для профессиональной реабилитации и трудоустройства. Он предусматривает, что работодатели, имеющие в штате не менее 20 работников, обязаны принять на работу, на разумную должность по собственному выбору, и при соответствующих условиях труда, определенное количество лиц с инвалидностью. Наиболее распространенными профессиями среди трудоустроенных лиц с инвалидностью в Хорватии являются продавец, разнорабочий, технический работник, автомеханик, работник фермы, официант, водитель и повар.

Квота варьируется от 2% до 6% (но не менее 2%), в зависимости от количества сотрудников и вида деятельности работодателя. Работодатели, выполняющие квоту, имеют право на финансовую компенсацию в размере 30% от минимального размера оплаты труда в месяц за каждое лицо с инвалидностью. Закон позволяет лицам с инвалидностью работать без потери семейных пенсий, и предоставляет им право выбирать либо рабочую, либо семейную пенсию. Помимо этого, закон предусматривает создание интегративных мастерских или рабочих центров, в которых навыки лиц с инвалидностью тестируются для участия на открытом рынке труда или в защищенных и интегративных мастерских. Закон также регулирует разумное приспособление рабочего места, включая физические препятствия, рабочее оборудование и личную помощь.

Для каждого лица с инвалидностью, подающего заявление о приеме на работу, предусмотрен административный процесс. Сначала проводится оценка на предмет соответствия критериям инвалидности. Предусмотрены следующие критерии инвалидности для трудоустройства лиц с инвалидностью:

- 60% физическая инвалидность в связи с утратой функций нижних конечностей;
- 70% физическая инвалидность в связи с утратой функций верхних конечностей;
- 70% физическая инвалидность в связи с утратой слуха;
- 80% физическая инвалидность в связи с травмами иного типа; и
- 90% полная инвалидность в случае множественных травм, при условии наличия 60% физической инвалидности нижних конечностей, 70% физической инвалидности верхних конечностей, или 70% физической инвалидности в связи с травмами иного типа.

При удовлетворении критериев соответствия, через Национальный реестр инвалидов, который ведется Национальным институтом общественного здравоохранения, выдается справка о трудоустройстве. Положение о Реестре было принято в 2001 году в целях повышения качества регистрируемых данных, и для того, чтобы позволять лицам с инвалидностью пользоваться своими правами в системе. Реестр предоставляет детальные данные об уровне физических, интеллектуальных, чувствительных и психических нарушений, уровне поддержки и рабочих способностях инвалида. Уникальный идентификационный номер позволяет извлекать данные о лице из прочих баз данных для быстрой выдачи необходимых справок.

После данной валидации, Институт экспертизы, профессиональной реабилитации и трудоустройства лиц с инвалидностью определяет, удовлетворил ли работодатель требованиям квоты.

Исполнение закона отслеживается Институтом экспертизы, профессиональной реабилитации и трудоустройства лиц с инвалидностью и Министерством труда и пенсионной системы.

Как часть процесса обеспечения качества в ходе реализации закона, омбудсмен по правам лиц с инвалидностью имеет право доступа к территории и помещениям работодателя. В случае обнаружения нарушений, в течение 30 рабочих дней предоставляется отчет, и работодатель обязан принять корректирующие действия. Более того, если омбудсмен приходит к выводу о том, что человек с инвалидностью подвергается дискриминации, насилию, злоупотреблениям или эксплуатации, государственному прокурору и в государственный административный орган направляется жалоба с предложением мер по защите прав и интересов лиц с инвалидностью.

Воздействие

Закон о профессиональной реабилитации и трудоустройстве лиц с инвалидностью является важным стимулом для работодателей привлекать, нанимать и удерживать лиц с инвалидностью. Около 11,000 лиц с инвалидностью нашли работу в Хорватии после принятия закона.

Извлеченные уроки

- **Создание инклюзивного рынка труда является приоритетным вопросом общественного здравоохранения.** Инклюзивный рынок труда позволяет всем лицам участвовать в нем в силу своих способностей, независимо от инвалидности или уязвимости любого типа.
- **Национальный институт общественного здравоохранения играет ключевую роль в продвижении межсекторальных действий и сборе доказательной базы для освещения воздействия политики трудоустройства и занятости на здоровье лиц с инвалидностью и на экономику в целом.** Обмен положительным опытом и примерами лучшей практики может помочь снизить опасения и стигму среди работодателей и коллег по работе, и может привести к повышению занятости лиц с инвалидностью.
- **Лица, участвующие в определении политики, могут внести свой вклад в построение инклюзивного рынка труда,** акцентируя срочность интеграции на рабочем месте на фоне стареющей рабочей силы и нехватки навыков, с тем, чтобы перспективные работодатели осознали потенциальные выгоды для них.
- **Работодатели играют важную роль в интеграции лиц с инвалидностью в рабочей среде.** Система квот доказала свою большую важность, поскольку требует от компаний принимать на работу минимальный процент лиц с инвалидностью, и предусматривает штрафы за каждую не заполненную позицию.
- **Для человека с инвалидностью система квотирования в первую очередь предоставляет возможность трудоустройства,** но в то же время она может способствовать само-стигматизации.
- **Интеграция соответствующей информации из разных источников является основой для суждений о рабочих способностях человека.** Необходимы ясные каналы коммуникации между заинтересованными сторонами и системами (т.е. человек, рабочее место, здравоохранение и система компенсации).

Справочные материалы

(1) Сандерс С., Неделец Б. Что значит работа для лиц с трудовой инвалидностью: обзор объема работ. J Occup Rehabil. 2014;24:100–10.

(2) Лисак Н. Политика в области инвалидности в Хорватии. Симпозиум перед конференцией, Исследование инвалидности в пост-социалистических странах и в Юго-восточной Азии, 22 апреля 2015 г. Любляна; 2015.

Свяжитесь с нами

Этот краткий аналитический обзор является частью нашей рабочей программы по усилению реагирования системы здравоохранения на ситуацию с неинфекционными заболеваниями.

Прочую информацию можно найти на нашем сайте <http://www.euro.who.int/en/health-systems-response-to-NCDs>