

# Catalogue of positive actions to encourage the hiring of **persons with disabilities** and combating stereotypes



**ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ**

Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“

Дирекция D „Социални права и приобщаване“

Отдел EMPL.D.3 „Увреждания и приобщаване“

*За контакти:* Monika Chaba, отдел EMPL/D.3

*Електронна поща:* EMPL-D3-UNIT@ec.europa.eu

*Европейска комисия*

*B-1049 Брюксел*

# Каталог с позитивни мерки за насърчаване на наемането на работа на хора с увреждания и борба със стереотипите

Текстът е завършен през ноември 2023 г.

Настоящият документ е изготвен за Европейската комисия, но отразява единствено възгледите на авторите и Европейската комисия не носи отговорност за каквито и да било последици от повторното използване на настоящата публикация. Допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в интернет ([https://european-union.europa.eu/index\\_bg](https://european-union.europa.eu/index_bg)).

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2023 г.

© Европейски съюз, 2023 г.



Политиката относно повторната употреба на документи на Европейската комисия се осъществява въз основа на Решение 2011/833/ЕС на Комисията от 12 декември 2011 г. относно повторната употреба на документи на Комисията (ОВ L 330, 14.12.2011 г., стр. 39). Ако не е посочено друго, повторната употреба на настоящия документ е разрешена съгласно лиценз Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Това означава, че повторната употреба се позволява, при условие че надлежно се посочи източникът и се укажат евентуалните промени.

За употребата или възпроизвеждането на елементи, които не са собственост на Европейския съюз, трябва да се поиска разрешение директно от носителите на авторските права.

PDF

KE-09-24-354-BG-N

DOI 10.2767/088542

ISBN 978-92-68-16538-6

## Въведение



Хората с увреждания имат право на подпомагане на доходите, което осигурява достоен живот, услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда и в обществото като цяло, и работна среда, приспособена към техните нужди<sup>1</sup>.

Правото на хората с увреждания да работят и да бъдат наети на работа наравно с останалите е залегнало в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, която е ратифицирана от всички държави — членки на ЕС<sup>2</sup>. В Принцип 17 от Европейския стълб на социалните права се утвърждава правото на хората с увреждания на услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда, и на работна среда, приспособена към техните нужди<sup>3</sup>. Преодоляването на разликата в трудовата заетост между хората със и без увреждания е една от целите на Стратегията за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г. (Стратегията)<sup>4</sup>, в държавите членки която се приканват да определят национални цели за заетост и обучение за възрастни хора с увреждания.

Една от седемте водещи инициативи на стратегията е [Пакет за заетостта на хората с увреждания](#) (пакетът). Пакетът има за цел да се подобрят резултатите на пазара на труда за хората с увреждания чрез предоставяне на насоки и добри практики на работодатели, сдружения на работодателите и публични органи, както и чрез повишаване на осведомеността относно хората с увреждания и чрез борба със стереотипите. Включените в пакета действия обхващат всички етапи на набиране и наемане на работа: укрепване на капацитета на службите по заетостта и интеграцията; насърчаване на перспективите за наемане на работа чрез утвърдителни действия; борба със стереотипите; осигуряване на разумни улеснения; гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд; схеми за професионална рехабилитация в случай на хронични заболявания или злополуки; проучване на качествени работни места в условия на защитена заетост; и пътища към отворения пазар на труда<sup>5</sup>.

В [Заклучения на Съвета от 8 декември 2022 г.](#) относно приобщаването на хората с увреждания на пазара на труда се признават действията, включени в пакета, и държавите членки се призовават да прилагат съответните насоки в

---

<sup>1</sup> [Европейският стълб на социалните права в 20 принципа — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия \(europa.eu\)](#)

<sup>2</sup> <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpd-cgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

<sup>3</sup> [Европейският стълб на социалните права в 20 принципа — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия \(europa.eu\)](#)

<sup>4</sup> [Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г. \(europa.eu\)](#)

<sup>5</sup> Съобщение на Комисията от 3 март 2021 г.: [Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.](#) (COM(2021) 101 final).

него; да подкрепят професионалното образование и обучение на хората с увреждания; и да улесняват прехода на хората с увреждания към пазара на труда. В заключенията на Съвета също така се повтаря призивът на стратегията за определяне на национални цели относно заетостта на хората с увреждания и участието им в обучения за възрастни<sup>6</sup>.

Един от очакваните резултати от действията, включени в пакета, е настоящият каталог, изготвен от Комисията с помощта на проекта Европейска експертиза за хората с увреждания (ЕЕХУ) и членовете на подгрупата за заетостта към платформата за хората с увреждания. С него се популяризират позитивните мерки, предприети от работодатели и публични органи в Европа, за наемане на работа на хора с увреждания. Тези мерки може да се считат за добри практики и да служат като вдъхновение за работодатели, организации на работодатели, публични органи, синдикални организации и други заинтересовани страни, които подкрепят заетостта на хората с увреждания.

На разположение на работодателите в целия ЕС са редица мерки за улесняване на наемането на хора с увреждания. Тези мерки включват квоти: данъчно облекчение; намаляване на осигурителните вноски или задължителните плащания за здравно осигуряване; възнаграждение или други субсидии; безвъзмездни средства; повишаване на осведомеността; и информация, обучения и консултации. В настоящия каталог са представени избрани примери за илюстриране на различни практики, съответните участници и цели. Мерките са представени под конкретни заглавия с цел по-лесна справка, но много от тях могат да се отнасят до повече от една категория. За тази цел съветваме всички, които търсят вдъхновяващи практики, да прочетат целия каталог.

---

<sup>6</sup> За повече информация вж.: <https://www.consilium.europa.eu/bg/meetings/epsco/2022/12/08/> и <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/bg/pdf>.



## 1 Услуга за подкрепа на предприятията

Много европейски държави предоставят специална подкрепа, за да улеснят предприятията при наемането и задържането на работа на хора с увреждания. Тази подкрепа е разнообразна и включва както широк набор от действия, прилагани на национално, регионално или местно равнище, така и специфични инициативи като проекти, насоки или събития.

### 1.1 Програма: „Услуги за бизнеса“ — Австрия

Програмата за работодатели — „Услуги за бизнеса“ — беше въведена като пилотна програма във всички региони на Австрия през 2020 г. Мерките по програмата варират от индивидуално информиране, консултиране и подкрепа на предприятията до наемане на хора с увреждания, както и:

- предоставяне на всеобхватна информация и консултации относно възможностите за финансиране и, ако е необходимо, подкрепа при управлението на финансирането;
- консултации относно правната рамка за заетост на хора с увреждания;
- подкрепа в процеса на наемане на персонал, по-специално при създаването на обяви за работни места и подготовката и разработването на процеса на кандидатстване, при избягването на възможна дискриминация и предварителния подбор на подходящи кандидати;
- помощ при планирането и прилагането на организационни мерки за създаване и проектиране на подходящи и достъпни работни места; и подкрепа с разясняване на мерките за постигане на възможно най-голяма достъпност на оперативната среда<sup>7</sup>.

По време на оценката през 2022 г. участвалите в нея работодатели и други заинтересовани страни дадоха положителна обратна връзка за програмата. Работодателите оцениха принципа на „обслужване на едно гише“ за предоставяне на информация относно заетостта на хора с увреждания. Други заинтересовани страни (като организации, които предоставят помощ при работа (на работното място) оцениха специалното внимание, насочено към работодателите, и факта, че тази нова програма запълва съществуваща липса. Тези положителни резултати означават, че пилотната програма „Услуги за бизнеса“ вече се прилага за постоянно в рамките на добре установена и диференцирана схема от (помощни) услуги за приобщаване на хората с увреждания към пазара на труда.

Програмата „Услуги за бизнеса“ може да се счита за добра практика, тъй като тя допълва вече съществуващите услуги за подкрепа на хора с увреждания<sup>8</sup>, като

---

<sup>7</sup> Вж. информация относно „Услуги за бизнеса“ (на немски език): <https://www.betriebsservice.info/>.

<sup>8</sup> В рамките на общата структура NEBA наскоро беше създадена диференцирана структура за услуги за подкрепа, която включва шест ключови мерки: консултантски услуги за млади хора, „годност за обучение“, помощ за професионално образование и обучение (ПОО), обучение по

в нея се обръща специално внимание на работодателите. Чрез предоставянето на цялостна подкрепа на предприятията се поставя силен акцент върху значението на промените в средата за осигуряване на достъпност на работните места. Това включва въпроса за недискриминационните нагласи в целия процес на набиране (повишаване на осведомеността), приспособяване на работното място и продължаваща подкрепа по време на действителното наемане на работа на хора с увреждания.

### **1.2 Услуга, подпомагаща търсенето на работа за лица, лишени от слух, или лица с увреден слух във Валония — регион на Белгия**

Услуга, подпомагаща търсенето на работа за лица, лишени от слух, или лица с увреден слух във Валония — SAREW<sup>9</sup> (Service d'aide à la recherche d'un emploi pour personnes sourdes et malentendantes en Wallonie) предлага адаптирани решения, насочени към конкретни бариери, пред които са изправени лицата, лишени от слух, в професионален контекст. С нея се предоставя цялостна подкрепа — от изготвяне на автобиография до подготовка за интервюта за работа или осигуряване на работна среда, която е подходяща за лица, лишени от слух. В допълнение към съобразената с индивидуалните нужди подкрепа услугата SAREW е включена и в инициативи за повишаване на осведомеността, насочени към дружества и интернет сайтове за наемане на работа. Целта е да се поощри приобщаването на лицата, лишени от слух, чрез насърчаване на използването на техните национални жестомимични езици, френско-белгийския жестомимичен език (LSFB) на работното място.

Освен това в рамките на SAREW се предприемат инициативи за повишаване на осведомеността и ангажиране на публичните органи да предприемат конкретни действия за осигуряване на достъп до заетост за лицата, лишени от слух. Дейностите се осъществяват от екип от лица, лишени от слух, и лица без увреждане на слуха със задълбочени знания за уникалните изисквания на лицата, лишени от слух, както и специфичните предизвикателства, свързани с използването на техния национален жестомимичен език.

### **1.3 Активни мерки на пазара на труда в службите по заетостта — Хърватия**

Хърватската служба по заетостта използва активни мерки на пазара на труда, насочени към хората с увреждания. Нейните политики включват две мерки, насочени към работодателите на хора с увреждания: подкрепа за заетост — екологосъобразна/цифрова; и схемата за благоустройство. За подкрепата за заетост — екологосъобразна/цифрова схема — се изисква заетостта да е свързана с екологосъобразни или цифрови дейности. Чрез мерките за подкрепа на заетостта на работодателите се предоставят финансови субсидии за 24 месеца за заплатите на хората с увреждания.

---

професионална подготовка, помощ при работа (на работното място) и „Услуги за бизнеса“. Вж. информация относно NEBA (на немски език): <https://neba.at/>.

<sup>9</sup> <http://www.sarew.be/qui-sommes-nous/historique/>



Омбудсманът на Хърватия за хората с увреждания<sup>10</sup> изтъкна мерките за активна политика по заетостта на хърватската служба по заетостта като положителен пример. Тя посочи, че според данните активните мерки на политиката са добре приети инструменти, които се използват от работодателите за наемане на работа на хора с увреждания и следователно са жизненоважни за успешната заетост на много голям брой хора с увреждания. Според омбудсмана достъпността на мерките и възможността за използването им често е оказвало решаващо влияние върху окончателното решение на работодателите дали да наемат лице с увреждания.

Последните данни показват, че тези мерки са увеличили броя на наетите хора с увреждания, като най-голям процент от тях са наети в благоустройството<sup>11</sup>. През 2021 г. 765 лица с увреждания са били обхванати от различни активни мерки за заетост (както от мерки, насочени към работодателите, така и от други мерки), прилагани от хърватската служба по заетостта: 487 мъже (63,7 %) и 278 жени (36,3 %). Броят на лицата с увреждания, новообхванати от активните мерки на политиката по заетостта, е нараснал с 23 % спрямо 2020 г., когато новообхванатите лица с увреждания са били 622. Най-много лица с увреждания са били наети чрез финансиране/съфинансиране в областта на благоустройството и те са били 372 през 2021 г. (48,6 % от общия брой новообхванати от мерките лица с увреждания). Мерките за подкрепа на заетостта са обхванали общо 194 лица с увреждания (25,4 %) (с 21,3 % повече спрямо 2020 г.)<sup>12</sup>.

#### **1.4 Проект за активизиране на пазара на труда: Business training fields — on the way to a flex job („Области на бизнес обучение — по пътя към гъвкави работни места“) — Дания**

Град Орхус изпълнява проект, наречен „Virksomheds øve baner — på vej i fleksjob“ („Области на бизнес обучение — по пътя към гъвкави работни места“) <sup>13</sup>, който се финансира от Erhvervsfremmestyrelsen (датската Агенция за насърчаване на бизнеса) и Европейския социален фонд. Целта на проекта е била да се подпомогне интегрирането на участниците на пазара на труда чрез обучения и предложения за гъвкави работни места. Проектът се провежда от 1 март 2021 г. до края на 2022 г., като целта е била 180 граждани да го завършат. Били са направени предложения на граждани, одобрени за гъвкави работни места, но все още не осъществили контакт с потенциален работодател. На участниците, заели стандартно работно място, е било предоставено обучение за социални и професионални умения в рамките на проекта. След това участниците е трябвало

---

<sup>10</sup> Омбудсман за хората с увреждания, *Доклад на омбудсмана за 2020 г. (Izvešće o radu Pravobraniteljice za osobe s disabled za 2020. godinu)*, 2021 г., .

<sup>11</sup> Академични изследвания, които показват, че схемите за благоустройство имат само ограничена ефективност при осигуряването на дългосрочен устойчив преход към редовна заетост за участниците. Пример за тези научни изследвания е: Card, D., Kluge, J. и Weber, A. (2017 г.), *What works? A meta analysis of recent active labour market programs (Какво действа? Мета анализ на неотдавнашни активни програми на пазара на труда)*, документ за обсъждане на IZA № 9236, 2015, <https://www.iza.org/publications/dp/9236/what-works-a-meta-analysis-of-recent-active-labor-market-program-evaluations>

<sup>12</sup> Омбудсман за хората с увреждания, *Доклад на омбудсмана за 2021 г.*, 2022 г. [Pravobranitelj za osobe s invaliditetom | POSI](https://www.pravobraniteljica.hr/posluzba/posluzba-za-osobe-s-invaliditetom).

<sup>13</sup> <https://www.aarhus.dk/borger/job-og-ledighed/handicap-og-job/saerlige-virksomhedsindsatser/virksomhedsoevebaner-paa-vej-i-fleksjob/>

да бъдат задържани чрез гъвкави работни места. По този начин чрез проекта са били подкрепени както работодателите, така и служителите.

### **1.5 Създаване на мостове между заинтересованите страни в областта на заетостта, рехабилитацията и образованието — Финландия**

Фондация VATES<sup>14</sup> е експертна организация за равностойна заетост на хора с увреждания, продължителни заболявания и лица с частична работоспособност. VATES работи в сътрудничество със заинтересовани страни в областта на заетостта, рехабилитацията и образованието. Например наставник на работното място може да помогне при адаптирането на подходящи работни задачи и запознаването на служителите с тях. VATES също така информира работодателите за възможностите и формите за подпомагане на заетостта.

VATES разработи сътрудничество между работодатели, като използва концепцията за форум за заетост на хора с увреждания. Ежегодното събитие е част от диалог и споделяне на информация с работодатели относно формите на подкрепа, услугите и практиките, чрез които може да се насърчи заетостта на лицата с увреждания, лицата с ограничена работоспособност и лицата с продължителни заболявания. Инициативата помага за борбата със стереотипите. Фондация VATES изготви също така наръчник в подкрепа на заетостта<sup>15</sup>.

### **1.6 Целеви мерки на службата Pôle Emploi: „Заетост и аутизъм“ — Франция**

Началото на инициативата „Заетост и аутизъм“, започната от [службата Pôle Emploi](#) (френска държавна институция за помощ при търсене на работа и обезщетения при безработица), беше поставено през 2018 г. като пилотна програма в регионите Нова Аквитания и Пеи дьо ла Лоар. След 2022 г. нейният обхват беше допълнително разширен. С тази инициатива се предоставя индивидуална подкрепа за достъп до заетост на лица с аутизъм, които търсят работа. С нея се предоставя също така подкрепа за социални аспекти, като жилищно настаняване, здравеопазване и мобилност. Съветниците по заетостта, които са обучени за работа с лица с аутизъм, придружават лицата, които търсят работа, за да им помогнат да вземат решение относно своя професионален път или проект за обучение, да ги запознаят с техниките за търсене на работа, да улеснят свързването им с дружества и да ги интегрират успешно в работната сила. Както се подчертава на [уебсайта на Pôle Emploi](#): „Около 200 лица с аутизъм са получили подкрепа при търсенето на работа от началото на програмата в двата пилотни региона Пеи дьо ла Лоар и Нова Аквитания. Нормата на възвръщаемост на заетостта при тези лица се е повишила до 42 % в Нова Аквитания и до 23 % в Пеи дьо ла Лоар. Тези стойности ясно показват, че предлагането на правилната подкрепа (така че хората с аутизъм да се чувстват уверени в себе си при взаимодействието си със съветниците и след това с лицата, набиращи персонал) води до добра норма на възвръщаемост на

---

<sup>14</sup> VATES Foundation, <https://www.vates.fi/tyonantajalle.html>.

<sup>15</sup> Фондация VATES (2019 г.) *Työn tukena* (Подкрепа за заетост), <https://www.vates.fi/media/projektit/tyon-tukena/ty-f6n-tukena-koulutusmateriaali-saavutettava-pdf1.pdf>.

заетостта — по-специално тъй като всяка мярка за подкрепа е дългосрочна и се предлага за срок, по-дълъг от една година“.

### **1.7 Приобщаващи възможности за заетост в държавната администрация — Ирландия**

Ирландското правителство разработи и внедри по-приобщаващи процеси за набиране на хора с увреждания в държавната администрация. При този приобщаващ метод се използва подход с акцент върху уменията, като потенциални служители преминават стаж (обикновено около 10 месеца), по време на който могат да демонстрират уменията си и да научат нови. След стаж с положителна оценка кандидатите получават възможност да се състезават в конкурс с ограничен кръг допустими участници в края на стажа. Знанията, придобити в програмата за обучение, са уместни и подходящи за работа в държавната администрация. Чрез тези възможности работодателите се насърчават да предоставят приобщаваща работна среда и да създават разумни улеснения, за да се осигури дългосрочна устойчива заетост, като същевременно на кандидатите се дава възможност да демонстрират своите умения и способности пред бъдещите работодатели.

### **1.8 Насоки за целеви стажове на хора с увреждания и управление на многообразието — Италия**

През 2022 г. Италия прие насоки за целевите стажове на хора с увреждания<sup>16</sup> с цел предоставяне на практическа информация на работодателите. Насоките включват набор от примери за добри практики за професионална интеграция. Тези добри практики се записват на достъпна информационно-технологична (ИТ) платформа, която е с възможност за търсене, динамична е и може да се актуализира допълнително. В насоките също така се допуска (но не се изисква) частните работодатели да назначават ръководител по въпросите, свързани с хората с увреждания.

Още преди насоките да бъдат предложени, някои частни дружества вече били въвели механизми за управление на многообразието. До 2019 г. повече от една пета от дружествата (20,7 % или повече от 5 700 дружества) са приели поне една мярка, която не е била изисквана по закон, но е била насочена към управлението и увеличаването на многообразието сред работниците и е била свързана с пол, възраст, гражданство, националност и/или етническа принадлежност, религиозни убеждения или увреждане<sup>17</sup>. Такива мерки са открити при повече от една трета от големите дружества (500+ служители) и около една пета от по-малките (с 50—499 служители). По-голямото внимание, което по-големите дружества отделят на незадължителните по закон мерки за многообразие, е насочено към хората с увреждания, като такива мерки се прилагат средно от около 16 % от дружествата (но от повече от 25 % от по-големите дружества).

---

<sup>16</sup> Постановление № 43 от 11 март 2022 г. на министъра на труда и социалните политики в изпълнение на член 1, параграф 1 от Законодателен декрет № 151/2015.

<sup>17</sup> Istituto nazionale di statistica (Istat), *Conoscere il mondo della disabilità (Познаване на света на хората с увреждания)*, Рим, 2019 г., <https://www.istat.it/it/files/2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf>.

Добрите практики включват също създаването на агенции за услуги, чрез които се насърчава културата на приобщаване на работното място на хора с увреждания и по този начин се обръща съществуващата парадигма: „не от лицето с увреждания към дружеството, а от дружеството към лицето с увреждания“. С други думи, отправната точка за тези агенции за услуги е предоставянето на подкрепа на дружествата при изготвянето на персонализиран план за действие за приобщаване.

### 1.9 Ден на отворените врати за хора с увреждания — Латвия

„Денят на отворените врати за хора с увреждания“ дава възможност в рамките на кратък срок да се приложат едновременно няколко мерки за подкрепа:

- при заявен интерес за участие в събитието лицето с увреждания се регистрира и в Държавната агенция по заетостта (ДАЗ)<sup>18</sup>;
- работодателят се запознава с потенциалния служител;
- работодателят има възможност да покаже на място работата, която ще се извършва, да предостави информация за изискванията към работата и да се запознае със способностите и пригодността на потенциалния служител за работата;
- служителят може да бъде ангажиран на временен изпитателен срок и да получава обратна информация директно от потенциалния работодател;
- работодателят може да наеме лице с увреждания;
- лицето с увреждания може да започне работа.

Тази мярка помага в борбата със стереотипите. Според данните от ДАЗ<sup>19</sup> работодателите проявяват все по-голям интерес към Деня на отворените врати. Увеличава се и броят на наетите на работа хора с увреждания. Събитието е сравнително ново и през годините на пандемията са били въведени някои корекции, така че няма данни за броя на хората с увреждания, които са били наети след събития, организирани онлайн.

### 1.10 Ранно откриване и ранна намеса — Лихтенщайн

Службата за осигуряване срещу увреждания на Лихтенщайн прилага мерки за ранно откриване на лица с повишен риск от увреждане, както и превантивни мерки. Уведомлението за предварителна регистрация в Службата за осигуряване срещу увреждания от страна на работодателя и сътрудничеството с нея не засягат съществуващото трудово правоотношение (като правото на работодателя да прекрати трудовия договор). Уведомлението за предварителна

---

<sup>18</sup> [Sākumlapa en | Nodarbinātības valsts aģentūra \(nva.gov.lv\)](https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/atverto-durvu-diena-uznemumos-personam-ar-invaliditati)

<sup>19</sup> През 2017 г. в Деня на отворените врати са участвали 62 работодатели и 207 лица с увреждания: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/atverto-durvu-diena-uznemumos-personam-ar-invaliditati>.

През 2018 г. са участвали 65 работодатели и 296 лица с увреждания: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/nva-akcija-atverto-durvu-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos-piedalijas-65-darba-deveji-un-296-darba-mekletaji>.

През 2019 г. са участвали 69 работодатели: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/sonedel-visa-latvija-norisinas-nva-akcija-atverto-durvu-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos>.

регистрация може да бъде направено доброволно от работодателя след съгласуване със служителя или въз основа на правни разпоредби<sup>20</sup>. Правното задължение за регистриране на служител в службата е налице след отсъствие от работа от най-малко 6 седмици поради здравословни причини (минимум 50 % неработоспособност). Това задължение се отнася за работодателя, лекарите и социалноосигурителните институции (като институции за здравно осигуряване, осигуряване срещу злополука и осигуряване срещу безработица). Задължението за докладване не се прилага, ако стане ясно, че пълната работоспособност ще бъде възстановена в близко бъдеще (в случаите, когато е необходим по-дълъг период на възстановяване след злополука). Служителят трябва да бъде предварително информиран за уведомяването.

Ако осигурено лице участва в процеса на предварителна регистрация в Службата за осигуряване срещу увреждане, службата предава оценката на независими външни специалисти (ръководителите по управление на казуси). Работодателят и лекарите (или други специалисти) се стремят да управляват конкретния случай в сътрудничество с осигуреното лице и с възможно най-малко бюрократични процедури, като използват пълноценно целия набор от осигурителни обезщетения за увреждане и, ако е необходимо, действията се координират с други агенции. В допълнение към съществуващите мерки за интеграция, предприети от Службата за осигуряване срещу увреждане (като преквалификация с дневни надбавки и работа на изпитателен срок с дневни надбавки), в рамките на извършената на ранен етап оценка са налични много други мерки за ранна намеса (като финансиране на мерки за краткосрочна заетост, курсове за обучение, безвъзмездни средства за запознаване с работни места с изпитателен срок и подкрепа чрез обучение по професионална подготовка). В рамките на Службата за осигуряване срещу увреждане се назначава лице за контакт с работодателя, което да го информира непрекъснато и да го включва активно в процеса на интеграция.

Мерките за ранна намеса обикновено се прилагат за срок до 1 година. В рамките на този срок трябва да се изясни дали е възможна интеграция или реинтеграция или дали регистрацията за осигуряване срещу увреждане е напълно целесъобразна.

### **1.11 Повишаване на осведомеността и информиране на работодателите — Люксембург**

Добрите практики по отношение на мерките за подкрепа, насочени към работодателите в Люксембург, включват мерки като инициативата „Duoday“ (единното звено за контакт на ADEM<sup>21</sup> за работодатели), инициативата „кафенета за заетост“ за насърчаване на срещите между работодатели и лица, които търсят работа, както и въвеждането на асистенти за приобщаване. Тези

---

<sup>20</sup> Вж. информационния лист от Службата за осигуряване срещу увреждания относно предварителната регистрация: [https://www.ahv.li/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-04--Frueherfassung\\_IV.pdf](https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-04--Frueherfassung_IV.pdf) и [https://www.ahv.li/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-05--Meldepflicht\\_Frueherfassung.pdf](https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-05--Meldepflicht_Frueherfassung.pdf).

<sup>21</sup> Национална агенция по заетостта (Agence pour le développement de l'emploi — ADEM), <https://adem.public.lu/en.html>.

мерки представляват набор от съгласувани и взаимно допълващи се услуги за подкрепа за повишаване на осведомеността на дружествата; предоставяне на информация и насоки по подходящи теми като процедури за набиране на персонал и стимули; и улесняване на интегрирането на хората с увреждания на общия пазар на труда и запазване на работните им места.

Синдикалните организации също могат да представляват референтна точка за работодатели, които желаят да интегрират „работник с увреждания“. Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg — OGB-L (Конфедерация на независимите синдикални организации на Люксембург)<sup>22</sup> има отдел за работници с увреждания, който да представлява синдикалната организация и политическите и социални искания на работниците с увреждания. Освен това Люксембургската конфедерация на християнските синдикати (LCGB)<sup>23</sup> се ангажира да засили интеграцията на хората с увреждания в частния сектор и да насърчи дружествата да интегрират правилно работниците с увреждания.

### **1.12 Професионална оценка, подкрепа и обучение за заетост (VASTE), проектиране на работни места — Малта**

Малтийската публична служба по заетостта (ПСЗ) изпълнява програма за професионална оценка, подкрепа и обучение за заетост (VASTE) в партньорство с [Фондация Lino Spiteri](#) (LSF) и частично финансиране от Европейските социални фондове за периода 2014—2020 г. Целта на програмата е да се доближат участниците до пазара на труда, да се улесни заетостта и да се гарантира задържането на хората с увреждания и други уязвими лица в дългосрочен план.

ПСЗ използва цялостен и новаторски концептуален подход, за да създаде широк набор от възможности за обучение, повишаващи пригодността за заетост, професионален опит и възможности за подкрепа, насочени към осигуряване на различни канали за заетост.

Първоначалните оценки на клиентите и посещенията на работното място имат за цел да помогнат на лицата, които търсят работа, служителите и работодателите да участват в пълноценна заетост. Обучението преди наемане на работа има за цел да се увеличат перспективите за работа, като на участниците се предоставят житейски и комуникационни умения, умения преди наемане на работа, основни умения за чиновнически дейности и основна компетентност в областта на ИКТ. Обучението за защитена заетост, което се предлага на участниците с увреждания, които все още са далеч от пазара на труда, представлява едногодишна програма, в която се предоставя практическо обучение, свързано с работата (като трудова етика, независим живот, комуникационни и социални умения).

LSF се занимава конкретно с безработни лица с увреждания индивидуално, като им предоставя помощ под формата на консултации и подкрепа при търсене на работа. Отделът на LSF за връзки с предприятията се обръща към частни предприятия и поддържа връзка с тях, предоставя услуги по набиране на

---

<sup>22</sup> <http://www.ogbl.lu/de/>

<sup>23</sup> [LCGB — Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond.](#)

персонал и улеснява достъпа до стимули и схеми, налични за този клас клиенти. Чрез своя подход за проектиране на работни места той работи за създаване на възможности за заетост за лицата, които търсят работа, като анализира изискванията и операциите/работния процес на предприятието. След това отделът набелязва елементите и задачите в съществуващите работни места на предприятието, за да проектира ново работно място или работен процес, в който лицето с увреждания или група от хора с увреждания със смесени способности могат да бъдат интегрирани. Той проектира работни места според способностите на клиента.

### **1.13 Коалиция за технологии и приобщаване — Нидерландия**

Коалицията за технологии и приобщаване (СТІ) представлява партньорство между Нидерландската агенция за осигуряване на служителите (UWV), Министерството на социалните въпроси и заетостта и различни партньори. СТІ се е ангажирала да свърже областите на технологиите и на работата и доходите, така че технологиите да се разработват и използват за насърчаване на по-приобщаващ пазар на труда. За това се изисква значителен практически опит, поради което СТІ е започнала редица пилотни проекти, в които в момента се тестват нови технологични приложения в областта на работата и реинтеграцията. Например: разпознаване на реч за лица, лишени от слух, или с увреден слух, VR очила за хора с психосоциални увреждания и осигуряване на подкрепа чрез технология за добавена реалност за опаковане на зъболекарски чанти. Пилотните проекти се наблюдават и ще им бъде направена оценка. Въз основа на резултатите и продуктите може да бъде получена представа за структурната подкрепа при работата за хората с увреждания и използването на технологиите, разработени по време на пилотните проекти.

### **1.14 Целенасочена методика — Норвегия**

„Работа и приобщаване“ (W&I) в Норвегия разполага с методика, наречена *Ripples in the Water* („Вълни във водата“) (RIW), с която се насърчава сътрудничеството между дружествата, които са членове на Конфедерацията на норвежките предприятия (NHO), и доставчиците на услуги на W&I. Целта на RIW е да се повиши равнището на заетост на хората с увреждания или в неравностойно положение чрез прилагане на разбирането, че по-голямата част от хората искат и могат да работят. Методиката има за цел да се отговори на реалните нужди от работна ръка на работодателите и да се предостави подкрепа както на работодателите, така и на кандидатите преди, по време и след наемане на работа. Дадено дружество се свързва с доставчик на услуги, който оценява нуждите му и преценява дали разполага с подходящи кандидати за въпросната длъжност. Консултантите на доставчика на услугата използват също методиката за разработване на приобщаващи работни места, за да проучат с работодателя дали може да бъде създадена нова длъжност, която отговаря на нуждите и уменията на кандидата. Доставчикът на услуги може да осигури също обучение, за да подготви кандидата да стане пригоден за заетост. Той също така осигурява последваща подкрепа на работното място, включително обучение, след като кандидатът е бил нает за постоянно. Според оценка на резултатите от програмата, възложена от Министерството на труда и социалните въпроси, в резултат на този метод на работа са наети три пъти повече лица отколкото при

обикновените мерки за подкрепена заетост<sup>24</sup>. Оценката от 2017 г. показва, че около 80 % от кандидатите са получили постоянна заетост благодарение на този метод и че 57 % от дружествата, членове на ННО, не биха наели персонал без него<sup>25</sup>. Освен това 84 % от дружествата имат доверие на доставчиците на услуги, че им предлагат подходящи кандидати, 79 % вярват, че са получили подходяща информация за кандидатите и 77 % са съгласни, че предложеният кандидат отговаря на нуждите на дружеството<sup>26</sup>.

През януари 2019 г. ННО и Норвежката администрация по труда и социалните дейности (NAV) стартираха съвместен двугодишен проект, наречен Ripples in the Water 2 (RIW 2), за да включат повече дружества и да подобрят достъпа до квалифицирани кандидати с увреждания. Проектът RIW 2 получава средства от норвежкото правителство и тестването му стартира чрез три пилотни проекта в различни части на държавата.

### 1.15 Специализирана служба — Португалия

Операция за заетост на хора с увреждания (OED — Operação para o Emprego de pessoas com deficiência)<sup>27</sup> е пионерска служба, която работи за по-добро приобщаване на хората с увреждания на отворения пазар на труда в град Лисабон. Агенцията е създадена през 1991 г. и представлява партньорство между доставчик на услуги за хора с увреждания (Fundação LIGA), градския съвет на Лисабон и Националния институт за заетост и професионално обучение. Тя подкрепя хората с увреждания при търсенето на работа чрез професионална оценка, професионално ориентиране и развитие на социално-професионални умения. Тя също така подпомага работодателите при набирането и подбора на персонал и им предоставя информация и съвети как да кандидатстват за предоставяните от държавата обезщетения и как да адаптират работните места.

### 1.16 Повишаване на осведомеността и информация — наръчник за насърчаване на работодателите — Словения

С финансиране от Европейския социален фонд през 2019 г. в рамките на проекта ZaVse/4ALL е създаден наръчник, чрез който да се насърчават работодателите да наемат хора с увреждания на отворения пазар на труда<sup>28</sup>. Проектът ZaVse/4ALL е ръководен от Асоциацията на доставчиците на професионална рехабилитация в Република Словения (Združenje izvajalcev

---

<sup>24</sup> Европейска платформа за рехабилитация (2018 г.). Инструментариум за партньорства с работодатели, <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>.

<sup>25</sup> [https://www-nho-no.translate.goog/samarbeid/ringer-i-vannet/artikler/rekrutteringssuksessen-fortsetter/?\\_x\\_tr\\_sl=auto&\\_x\\_tr\\_tl=en&\\_x\\_tr\\_hl=en-US&\\_x\\_tr\\_pto=wapp](https://www-nho-no.translate.goog/samarbeid/ringer-i-vannet/artikler/rekrutteringssuksessen-fortsetter/?_x_tr_sl=auto&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en-US&_x_tr_pto=wapp)

<sup>26</sup> Европейска платформа за рехабилитация (2018 г.). Инструментариум за партньорства с работодатели, <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>.

<sup>27</sup> <https://www.oed.com.pt/pt/paginainicial/>

<sup>28</sup> Асоциация на доставчиците на професионална рехабилитация в Република Словения, *Spodbujajmo zaposlovanje invalidov: priročnik (Насърчаване на заетостта на хора с увреждания: наръчник)*, Ljubljana, 2019 г., [https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov\\_web.pdf](https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf).



zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji), а партньорите по проекта са две неправителствени организации: Словенска филантропия и Асоциация Vozim. Наръчникът има за цел да се повиши осведомеността на работодателите относно заетостта и интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда. В него се описва какво трябва да направи работодателят, за да изпълни квотата и да създаде адаптирано работно място, и се съдържа информация за центровете по заетостта. В него се отговаря на въпросите на работодателите относно изискванията за наемане на хора с увреждания в обичайна работна среда и се посочва цялото важно законодателство, с което работодателите трябва да се запознаят преди да наемат хора с увреждания. Специално внимание се обръща на стимулите за работодателите.

В наръчника се предоставят примери за конкретни случаи, в които лица са били наети на работа преди да получат увреждания и след това са преминали през различни етапи, за да получат работа на защитено работно място в обикновена среда — преди накрая повторно да започнат работа. В примерите се подчертават процедурите, които се прилагат, за да може лице с увреждания да получи защитено работно място в обичайна среда.

### **1.17 Повишаване на знанията за приобщаващото набиране на персонал — Швеция**

Шведската асоциация на местните органи и региони (SALAR) е организация на работодатели, която представлява и защитава органите на местното самоуправление в Швеция<sup>29</sup>. Всички общини и региони на Швеция са членове на SALAR. През периода 2017—2019 г. SALAR проведе проект за повишаване на знанията на работодателите от публичния сектор за това какво може да означава на практика приобщаващото набиране на персонал. Проектът включва работодатели от осем общини в Швеция и подкрепя техните избрани на местно равнище инициативи<sup>30</sup>, като по този начин се насърчава приобщаващото набиране на персонал в местната община. Уебсайтът на SALAR съдържа информация за проекта и кратки филми, в които работодатели, служители и подкрепящи организации споделят своите виждания относно приобщаващото набиране на персонал, както и примери за добри практики. На уебсайта се предоставят и насоки за недискриминационно набиране на персонал и достъпност на работното място, както и източници за подкрепа на работодателите.

С проекта се насърчава също сътрудничеството с шведската публична служба по заетостта и местните общински инициативи на пазара на труда, което улеснява отношенията между важни участници. Работодателите, включени в проекта, са изразили готовност да наемат хора с увреждания, но са подчертали нуждата си от подкрепа, за да могат да създадат напълно подходящи условия за служителите с увреждания. Шведската публична служба по заетостта има няколко кратки филма на уебсайта си, насочени към работодателите във връзка

---

<sup>29</sup> [Страници на английски език | SKR](#)

<sup>30</sup> Избраните на местно равнище инициативи биха могли да се състоят например в разработване на нова длъжност в здравното обслужване (*serviceassistant*) със съответното обучение или създаване на съвместен метод между общинските служби за човешки ресурси и службите за професионална рехабилитация с цел подпомагане на служители с увреждания.

с приобщаващото набиране и наемането на работа на хора с увреждания<sup>31</sup>. Тези филми съдържат информация, както и примери за вдъхновяващи приобщаващи работни практики. Има и подкаст, чрез който службата вдъхновява и информира работодателите относно набирането и наемането на работа на хора с увреждания и подкрепата, която тя предоставя<sup>32</sup>.

### **1.18 Приобщаващи малки и средни предприятия (МСП) в Европа — проект на ЕС (Австрия, Белгия, Германия, Испания, Литва, Нидерландия, Португалия, Финландия)**

Проектът за приобщаващи МСП в Европа (i-SME) беше изпълнен в подкрепа на Пакета за заетостта на хората с увреждания на Европейската комисия, който има за цел да се гарантира, че хората с увреждания получават социално приобщаване и икономическа автономност чрез заетост. Пакетът представлява неразделна част от Стратегията за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г. и е съгласуван с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Целта на проекта беше да се развие този принцип чрез предприемане на действия на пазара на труда. Колкото повече МСП разберат работния потенциал на хората с увреждания, колкото повече знаят за цялостната подкрепа, налична на местно, регионално и национално равнище, толкова повече МСП биха обмислили наемането на хора с увреждания и биха станали по този начин „приобщаващи МСП“. Те ще отворят вратите си за нова група потенциални служители, като им дадат възможност да участват в отворения пазар на труда чрез осигуряване на съответствие между уменията и способностите им и работните места и създаване на адаптирана работна среда. По време на проекта бяха събрани и анализирани добри практики за интегриране на служители с увреждания в цяла Европа.

Конкретни резултати от проекта са насоките за действие за промяна на отношението на МСП към наемането на хора с увреждания, както и кратките видеоклипове и свидетелства. Насоките са предвидени за използване от всяка публична или частна институция, която се стреми да насърчи работодателите да наемат хора с увреждания. Събрани са данни за 38 случая, които са включени във видеоклиповете, представящи историите на 27 МСП. Тези ресурси са достъпни за всички на уебсайта на проекта iSME<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> [Arbetsgivare](#)

<sup>32</sup> [Arbetsgivarpodden](#)

<sup>33</sup> [Насоки — i-SME, Вдъхновяващи видеоклипове — i-SME](#)



## 2 Субсидии

Държавите — членки на ЕС, предоставят широк спектър от форми на финансова подкрепа за насърчаване и подпомагане на работодателите да наемат, задържат и обучават хора с увреждания. В някои държави членки работодателите получават плащания или безвъзмездни средства, ако наемат лице с увреждания. Безвъзмездни средства и субсидии могат да се изплащат и на работодатели, които осигуряват заетост с изпитателен срок, обучение или стаж на лице с увреждания. В някои държави е налична финансова подкрепа за покриване на (някои от) съпътстващите разходи за наемане на конкретно лице с увреждания (като разходи за допълнително обучение, подкрепа или приспособяване на работно място).

Субсидиите за заплати са обичаен начин за насърчаване на заетостта на хората с увреждания. Всички държави — членки на ЕС, разполагат с такива схеми или друга форма на финансова подкрепа. Тези схеми се различават. При някои от тях работодателят се компенсира за намалената производителност на конкретен работник. В други се предоставят субсидии, когато отговарящо на условията лице с увреждания е наето на работа, но няма изискване да се докаже намалена производителност. Субсидиите за заплати могат да се плащат за определен или максимален срок, или текущо и постоянно, и могат да бъдат ограничени до максимален процент от определена заплата, което често е свързано с минималната работна заплата. В някои случаи работодателите трябва да отговорят на допълнителни изисквания, за да получат субсидия за заплати на работник с увреждания.

Около една трета от държавите — членки на ЕС, предлагат данъчни облекчения на работодателите, които наемат работници с увреждания на отворения пазар на труда. Методите се различават и включват по-ниски нива на данъка върху възнагражденията, изплащани на служителите, липса на данък върху стоки или услуги, закупени с цел улесняване на работата на служителите с увреждания, или данъчни облекчения с фиксирана ставка. Във всички случаи трябва има извършена официална оценка на въпросните служители и да бъдат признати за хора с увреждания.

Около половината от държавите — членки на ЕС, прилагат някаква форма на намаление на плащанията за социална сигурност и/или задължително здравно осигуряване за работодатели, които наемат хора с увреждания. Такива намаления могат да се прилагат за определен период или за постоянно.

### 2.1 Финансова подкрепа за предприятия при наемане на хора с увреждания — Австрия

Като част от ориентираната към предприятията част от пакета за приобщаване, стартиран през 2019 г., предприятията могат да кандидатстват за т. нар. „субсидия за приобщаване“, която покрива 30 % от brutната заплата на хората с увреждания, които имат статут на бенефициер. Със „субсидията за приобщаване плюс“ тази субсидия се увеличава с допълнителни 25 % и е

насочена към жени с увреждания, които срещат особено трудни предизвикателства при намирането на работа на отворения пазар на труда. „Субсидията за приобщаване“ се отпуска за срок от 1 година и е с максимален размер до 1 000 EUR. „Субсидията за приобщаване плюс“ също се отпуска за срок от 1 година и е с максимален размер до 1 250 EUR.

„Бонусът за приобщаване“ е специфична мярка за повишаване на приобщаването на възрастните към професионалното образование и обучение (ПОО) и с него се подкрепят предприятията при наемането на хора с увреждания през целия срок на тяхното чиракуване (приблизително 3 години). „Бонусът за приобщаване“ е с размер, равен на текущия размер на компенсационен данък, който се дължи от дружества, които не изпълняват правното си задължение да наемат хора с увреждания. Той възлиза на 292 евро на месец (през 2023 г.)<sup>34</sup>.

„Субсидията за приобщаване“, „субсидията за приобщаване плюс“ и „бонусът за приобщаване“ са добри практики, защото чрез тях се повишава участието на хората с увреждания на отворения пазар на труда, като се обръща специално внимание на предприятията и се допълва наборът от мерки за подкрепа, насочени пряко към хората с увреждания. Освен това „субсидията за приобщаване плюс“ за жени с увреждания и „бонусът за приобщаване“ са специално разработени мерки, насочени към конкретни целеви групи, които се сблъскват с допълнителни бариери на отворения пазар на труда.

## 2.2 Субсидия за заплати и бонуси — Белгия

Във Фландрия субсидията за заплати, известна като VOP (Vlaamse Ondersteunings Premie), се състои от надбавка за наемане на работа на служители с увреждания. Тя съответства на загубата на ефективност от служителя с увреждания и покрива 20—60 % от съответните разходи за заплата (включително социалноосигурителни и данъчни задължения), но е ограничена до 200 % от гарантирания среден минимален месечен доход<sup>35</sup>. От работодателя не се изисква да представи оправдателни документи, за да обоснове как използва тази субсидия, и може да я използва за мерки, които са в полза на служителя с увреждания, и/или да я добави към доходите на дружеството, за да компенсира загубата на възвръщаемост.

Правото на VOP е от полза за хората с увреждания, които търсят работа, като вероятността да си намерят работа значително се повишава, ако могат да осигурят на своя работодател правото на VOP<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Повече информация относно задължението за компенсационен данък в Австрия можете да намерите тук: <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/The-participation-in-employment-of-people-with-disabilities.html>.

<sup>35</sup> Членове 28—34, наредба на фламандското правителство от 18 юли 2008 г. относно професионалната интеграция на лица с увреждания.

<sup>36</sup> Desiere, S., Cabus, S., и Cockx, B., *Evaluatie van het Vlaamse doelgroepenbeleid (Оценка на политиката на фламандската целева група)*, KU Leuven/Католически университет в Льовен, 2020 г, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/evaluatie-van-het-vlaamse-doelgroepenbeleid>, р. 175.

Във Валония работодателите имат право на бонус за интеграция (la prime à l'intégration) — финансова вноска с фиксирана ставка, предназначена да насърчи наемането на работа на хора с увреждания.

### 2.3 Субсидия за трудова интеграция — Германия

Субсидията за трудова интеграция е ключова мярка за подкрепа и стимулиране на германските работодатели. Субсидията се основава на допускането, че кандидатите все още нямат необходимите за работата знания и че процесът на придобиване на тези знания може да бъде по-дълъг от обикновено. Както размерът, така и продължителността на субсидията зависят от отделния случай. В проучване на прилагането, проведено от Института за работа и квалификация (IAQ) в сътрудничество с Института за изследване на заетостта (IAB), е установено, че специалистите в агенциите по заетостта и бюрата по труда често прилагат стандартен метод за управление на субсидията за интеграция, с който са запознати и много ръководители по управление на персонала на дружествата<sup>37</sup>. Ето защо се оказва, че субсидията е изпробван и изпитан инструмент<sup>38</sup>.

Друга доказана мярка е възстановяването на разходите за заетост с изпитателен срок на хора с увреждания, както и на служители в защитени предприятия (WfbMs) за срок до 3 месеца. Това може да улесни прехода към пълна и постоянна заетост и по този начин за (повторно) влизане на отворения пазар на труда. Работодателите получават възможност да се запознаят с потенциалните служители с увреждания и техните умения и да намерят подходящи квалифицирани работници. Разходите за заетост с изпитателен срок се възстановяват от агенцията по заетостта или бюрото по труда. Това включва разходи за възнаграждения или заплати (включително осигурителните вноски, плащани от работодателя), обезщетения въз основа на нормативни или колективно договорени разпоредби, разпределения и вноски към асоциацията за застраховане на отговорността на работодателите. По отношение на служители, които преди това са работили в WfbM, дружествата могат да кандидатстват за „обезщетения за компенсиране на извънредна тежест“<sup>39</sup> и в службата за интеграция.

Достъпността на инвестиционни субсидии за преустройство и реорганизация на работните места по начин, съобразен с нуждите на хората с увреждания; и за поддържане на места за обучение се утвърждава като доказана мярка за финансиране. В отделни случаи се субсидира цялото работно оборудване за съобразено с нуждите на хората с увреждания проектиране на работно място (като компютърни системи за лица, лишени от зрение, и лица с увредено зрение

---

<sup>37</sup> Доклад на Института за изследвания относно субсидиите за приобщаване на работното място: Brussig, M., Schwarzkopf, M. и Stephan, G., 'Eingliederungszuschüsse. Bewährtes Instrument i tzu vielen Varianten', IAB-Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, No 12, Nürnberg, 2011 г., <https://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1211.pdf>, стр. 3.

<sup>38</sup> Aktion Mensch, Inclusionbarometer, Инструмент за измерване на напредъка в интеграцията на хората с увреждания на германския пазар на труда (Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, том 9, Бон, 2021г.) <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer2021?v=ad527273>, p. 13.

<sup>39</sup> <https://www.talentplus.de/foerderung/neueinstellung/probebeschaeftigung/index.html>

или специални офис столове)<sup>40</sup>. Финансиране се отпуска за снабдяването, поддръжката и обслужването на всички мерки и адаптирането на помощни средства (както и за всяко обучение, необходимо за тази цел)<sup>41</sup>. Голяма част от разходите се плаща от службите за интеграция като част от обезщетенията за участие в трудовия живот. Финансирането се осигурява чрез компенсаторна такса, която се плаща от дружествата. През 2019 г. службите за интеграция са изплатили субсидии с общ размер от 556 милиона евро, включително 26,57 милиона евро за обзавеждане на работни места и места за обучение, съобразени с нуждите на хората с увреждания. Основна цел на политиката за приобщаване понастоящем е достъпността на пространството, но все още се отделя сравнително малко внимание на повишаването на осведомеността за цифровата достъпност<sup>42</sup>.

## 2.4 Адаптиране на правната рамка — Дания

Дания е приела два законодателни акта, изисквани от директивите на ЕС относно равенството<sup>43</sup>. Това са Законът за равенство на пазара на труда от 2008 г. и общият Закон за борба с дискриминацията на хората с увреждания от 2016 г. Още преди в директивите на ЕС да бъде изисквано законодателство в тази област, около 2000 г. бяха приети редица закони за наемане на работа на повече хора с увреждания на работа, по-специално законите за усилия за активна заетост<sup>44</sup> и за обезщетения за заетите лица с увреждания<sup>45</sup>.

В разпоредбите на това законодателство се предвиждат субсидии за заплати в първия етап на заетостта и лична помощ, ако е необходимо.

## 2.5 Програма за субсидиране на заплатите — Гърция

В Гърция програмата от 2021 г. за субсидиране на заплатите се финансира от редовния бюджет на публичната служба по заетостта. Тя е свързана с финансиране за разумни улеснения, което е достъпно изключително чрез програмата за субсидиране на заплатите. Програмата е насочена към дългосрочно безработни лица с увреждания, които не са се възползвали от активни политики в областта на заетостта<sup>46</sup>.

## 2.6 Подкрепа за акредитирани работодатели — Унгария

На акредитираните работодатели могат да бъдат възстановени до 100 % от съпътстващите разходи за наемане на лица с променена работоспособност (100 % от трудовото възнаграждение се възстановява през първата година на

---

<sup>40</sup> Самите служители кандидатстват за силно персонализирани помощи.

<sup>41</sup> <https://www.talentplus.de/foerderung/hilfen-im-arbeitsleben/arbeitsplatzausstattung/index.html>

<sup>42</sup> Вж. Aktion Mensch (2021 г.), стр. 25 и 27.

<sup>43</sup> [Недискриминация \(europa.eu\)](http://europa.eu)

<sup>44</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/548>

<sup>45</sup> Lov om Post Danmark, № 108 от 3 февруари 2020 г., <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/108>.

<sup>46</sup> Гръцки омбудсман (2019а), Доклад относно изпълнението на Конвенцията за правата на хората с увреждания (ар.72 L. 4488/2017), [Συνήγορος του Πολίτη \(synigoros.gr\)](http://synigoros.gr). За подробен анализ, моля, вж. също доклада за държавата относно семестъра на ЕЕХУ (Гърция), 2020 г.

заетостта, 90 % през втората година и 80 % от третата година <sup>47</sup>). Финансовата подкрепа се предоставя от съответната служба на регионалното правителство за период до 3 години и може да бъде подновена. Право на тази подкрепа имат единствено работодателите, които попадат в обхвата на (частта относно заетостта в частния сектор от) Кодекса на труда. Проектите на ЕС често имат за цел да се предоставят насоки/информация на работодателите как да определят подходящите видове улеснения за хората с увреждания.

Съществуват два вида мерки за подкрепа: 1) трудово възнаграждение за лица с променена работоспособност; и 2) възстановяване на съпътстващи разходи за работа, които произтичат от тяхната заетост <sup>48</sup>. Допустимостта и размерът на финансовата подкрепа се основават на правителствен указ № 327/2012 <sup>49</sup>.

## 2.7 Освобождаване от осигурителни вноски — Унгария

Работодател, който наеме на работа лице с променена работоспособност, има право на намаляване на осигурителните вноски или освобождаване от тях. Ако наетото лице получава заплата в размер до два пъти размера на минималната работна заплата, работодателят е напълно освободен, ако заяви това, от плащането на осигурителни вноски. Работодаелят трябва да плати 13 % върху всяка сума на трудовото възнаграждение, надвишаваща два пъти минималната заплата <sup>50</sup> (обикновената вноска е 13 % от цялата сума на трудовото възнаграждение). Тази отстъпка се прилага за всички работодатели, както в частния, така и в публичния сектор.

## 2.8 Специализирани посещения при работодатели по време на стаж — Латвия

В Латвия учениците от средното професионално училище и колеж към Държавната агенция за социална интеграция (SIVA) <sup>51</sup> в Юрмала придобиват опит чрез стажове за обучение/придобиване на квалификация в редица области, като информационни технологии, бизнес организация, кетъринг, управление на персонала, складови дейности, цветарство и дърводелство.

След професионална оценка хората с увреждания или функционални нарушения в трудоспособна възраст могат да получат финансирана от държавата професионална рехабилитация. По време на професионалната рехабилитация на лицето се предоставят необходимите мултидисциплинарни дейности за подкрепа с цел повишаване на неговите професионални умения, професионална квалификация и работоспособност, както и за укрепване на способностите и мотивацията с общата цел да се подпомогне интегрирането му на пазара на труда.

---

<sup>47</sup> Член 20/Б от правителствен указ № 327/2012.

<sup>48</sup> Член 20/А от правителствен указ № 327/2012.

<sup>49</sup> Правилата за акредитация и финансова подкрепа са посочени в правителствен указ № 327/2012, който е достъпен на унгарски на адрес <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor>.

<sup>50</sup> Член 13, закон 52 от 2018 г. относно осигурителните вноски (*szociális hozzájárulási adó*), който е достъпен на унгарски на адрес <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800052.tv>.

<sup>51</sup> <https://www.siva.gov.lv/lv/jaunums/sakusies-ziemas-uznemsana-siva-koledza-un-jormalas-profesionalaja-vidusskola>

Съветниците на SIVA по професионално развитие предоставят мотивационна подкрепа за професионално ориентиране, както и съвети на учениците по време на образованието им, за да ги подготвят за обучение и стажове за придобиване на квалификация. Когато започва сътрудничество между ученик и работодател с цел стаж, се провежда интервю с работодателя, за да се определят целите на стажа на ученика. За всеки стажант се определя ръководител на стажа, който оказва подкрепа през целия период на стажа. След стажа работодателят предоставя обратна връзка на съветниците по професионално развитие като попълва формуляр за оценка на уменията, които стажантът е придобил по време на стажа, и сътрудничеството като цяло, и дава предложения на SIVA как да се подобри съдържанието на програмите за обучение, за да бъдат отразени по-добре нуждите на работодателя и пазара на труда.

Отговорността на ръководителя на стажа е да извърши оценка на стажанта по време на стажа, така че на стажанта да може да бъде предложена постоянна работа след приключване на обучението в рамките на SIVA. Съветниците на SIVA по професионално развитие посещават работодателите на място по време на стажовете, за да задълбочат сътрудничеството и да обсъдят възможностите за работа на стажанта. Съветниците на SIVA по професионално развитие предоставят на работодателите необходимата информация относно организирането на стажове, започването на постоянна работа от хора с увреждания и функционални нарушения, както и лични консултации за адаптиране на работното място и работната среда. Чрез тази методика на сътрудничество и подкрепа работодателите се запознават с наличната подкрепа и се насърчават да наемат хора с увреждания и да поддържат това сътрудничество в бъдеще.



## 2.9 Служба за хора с увреждания и професионална рехабилитация — Люксембург

В Люксембург разходите за обучение, рехабилитация и професионална преквалификация се покриват от Службата за хора с увреждания и професионална рехабилитация на ADEM<sup>52</sup>. Тези разходи включват надбавка за рехабилитация<sup>53</sup>, започване и връщане на работа, както и свързаните с това разходи като разходи за регистрация, транспорт, храна и малки учебни материали. През 2020 г. Службата за хора с увреждания и професионална рехабилитация на ADEM покри разходите за финансовото участие по 29 различни начина, включително разходи за осигурителни вноски, за приспособяване на работни места и достъп до работа, обучение, транспортни разходи и допълнителни разходи за отпуск<sup>54</sup>.

На работодатели, които наемат служител с увреждане, е възможно също да бъде възстановена част от разходите за заплата, за обучение, за приспособяване на работни места и за достъп до работа и транспорт, както и разходите за предоставяне на адаптирано професионално оборудване и дължимите от работодателя социални вноски.

## 2.10 Данъчно стимулиране за работодатели — Малта

Работодател, който наема лице с увреждане, е освободен от плащане на дела на работодателя от осигурителните вноски за този служител и може също да има право да поиска данъчно стимулиране, равно на 25 % от основната заплата на лицето с увреждания (до максимум 4 500 EUR за всяко лице с увреждане)<sup>55</sup>.

През 2021 г. 69 дружества са получили това данъчно стимулиране на обща стойност от 393 291 EUR във връзка с наемането на работа на 177 лица с увреждания. Броят на заявленията се е увеличил от 12 работодатели за 54 лица с увреждания през 2016 г.<sup>56</sup> и 46 работодатели и 101 служители през 2017 г.<sup>57</sup>

Бавното, но стабилно нарастване от 2016 г. насам на броя на дружествата, които се възползват от това данъчно стимулиране<sup>58</sup>, показва, че работодателите проявяват интерес. Това може да се дължи отчасти на факта, че някои работодатели приветстват стимулирането за наемане на хора с увреждания,

---

<sup>52</sup> Agence pour le développement de l'emploi — ADEM (Национална агенция по заетостта), <https://adem.public.lu/en.html>.

<sup>53</sup> 'Réentraînement à l'effort'.

<sup>54</sup> Министерство на труда, заетостта и социалната и солидарна икономика, *Rapport d'activité 2020 (Доклад за дейността за 2020 г.)*, стр. 112: <https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-activite/minist-travail-emploi/2020-rapport-activite/2020-rapport-activite-mteess.pdf>.

<sup>55</sup> Jobsplus, 'Employing Persons with Disability' („Наемане на работа на хора с увреждания“), <https://jobsplus.gov.mt/employers-mt-MT-en-GB/employing-persons/employing-persons-disability>.

<sup>56</sup> Jobsplus, Annual Report 2016 (Годишен доклад за 2016 г.), <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

<sup>57</sup> Jobsplus, Annual Report 2017 (Годишен доклад за 2017 г.), <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

<sup>58</sup> Jobsplus, annual reports page (страница с годишни доклади), <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

като го считат за принос към квотата, вместо да плащат глоба за това, че не наемат хора с увреждания<sup>59</sup>.

Освен това Jobsplus (публичната служба по заетостта на Малта) управлява и схемата за достъп до заетост (A2E), чрез която на работодателите се предоставя субсидия за заплати с цел насърчаване на заетостта на уязвими лица, които търсят работа — включително лица с признати увреждания. С тази схема се улеснява интеграцията на пазара на труда на лицата, които търсят работа, чрез подобряване на възможностите за навлизане на пазара на труда и осигуряване на трудов стаж за тези, които са най-отдалечени от доходоносна професия. Чрез нея се преодолява пропастта между търсенето и предлагането на пазара на труда, като по този начин се увеличава социалното сближаване. Работодател, който наема лице, което е регистрирано лице с увреждане съгласно националното законодателство, може да има право на субсидия за срок от 156 седмици. Работодателите, които се възползват от схемата A2E, не отговарят на условията за данъчно стимулиране, описано в предходните точки.

### 2.11 Фонд за социални иновации — Нидерландия

Фондът за социални иновации (на нидерландски: Sociaal Innovatiefonds) е създаден през 2020 г. от нидерландското министерство на социалните въпроси и заетостта. Фондът има за цел да подпомага работодателите да инвестират и създават заетост за групи от лица, които са отдалечени от пазара на труда, включително хора с увреждания. В Нидерландия нараства броят на работодателите, които са готови да инвестират в свой икономически обоснован проект и приспособяване на работното място, за да създадат приобщаващи работни места. Докато се опитват да създадат тези работни места обаче работодателите срещат също практически и финансови бариери. Целта на публично-частния фонд за социални иновации е да подкрепя работодателите и да проучва как могат да бъдат премахнати тези бариери, за да бъдат стимулирани работодателите да създават многобройни устойчиви приобщаващи работни места в своята организация. Фондът предоставя подкрепа за развитие на стопанската дейност, подкрепа по отношение на финансовия инженеринг, както и заеми за работодателите.

### 2.12 Субсидии за заплати — Полша

Субсидиите за заплати са добре установен стимул за наемане на лица с увреждания и са допринесли за преминаването от защитена заетост към заетост на отворения пазар на труда. Емпирично проучване, проведено сред 439 работодатели на лица с увреждания, показва, че според работодателите най-ефективните финансови форми на подкрепа са субсидиите за заплати на заетите лица (62 %), възстановяване на разходите за адаптиране на работни места (58 %) и възстановяване на разходите за оборудване на работни места за

---

<sup>59</sup> Axisa, T., 'The Effectiveness of Disability Quotas when Employing Persons with Disabilities: An Exploratory Study among Maltese Employers' („Ефективност на квотите при наемането на хора с увреждания: Проучване сред малтийските работодатели“), De Montfort University, Обединено кралство, 2018 г.

нуждите на хората с увреждания (34 %). 89 % от анкетирания са запознати с наличните форми на финансова подкрепа за наемане на хора с увреждания<sup>60</sup>.

### **2.13 Подкрепа за придобиване на квалификация и пряка подкрепа на хората с увреждания за участие в обучение и заетост — Португалия**

По програмата за заетост и подкрепа за квалификация на хора с увреждания, изпълнявана съгласно Декрет-закон № 290/2009, се предоставя финансова подкрепа на работодателите за адаптиране на работни места и премахване на архитектурни препятствия, подкрепена заетост, чрез стажове за включване или участие в професионална или обществено полезна дейност за улесняване на прехода на участниците към отворения пазар на труда.

Съгласно друг законодателен акт, Декрет-закон № 93/2009, хората с увреждания имат право на възстановяване на разходите за придобиване, приспособяване или ремонт на продукти, устройства или оборудване, които са от съществено значение за участие в професионално обучение и заетост, включително напредване в кариерата.

### **2.14 Надбавка за намиране на работа — Словакия**

В Словакия има надбавка за намиране на работа за социални предприятия, които работят по въпросите на интеграцията<sup>61</sup>. Тя може да бъде предоставена на социално предприятие, ако служител в неравностойно положение (включително лице с увреждания) премине към работа на свободния пазар на труда преди да завърши стаж от 2 години в социалното предприятие. В такива случаи на предприятието може да се изплаща месечна субсидия за срок до 12 месеца, ако служителят запази работното си място на отворения пазар на труда. Размерът на тази субсидия варира от 5 % от средната работна заплата за страната през първите три месеца до 35 % от средната работна заплата за страната през десетия до дванадесетия месец. Само две предприятия са получили субсидия за намиране на работа до края на 2020 г.<sup>62</sup>, но увеличаването на броя на социалните предприятия предполага, че надбавката за намиране на работа може да помогне на хората с увреждания да преминат към отворения пазар на труда.

Чрез тази мярка социалните предприятия получават компенсация за загубата на добър служител. За да продължат да бъдат конкурентоспособни, социалните предприятия и защитените предприятия трябва да задържат най-продуктивните

---

<sup>60</sup> Bugajska, J. et al., *Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa* (Модел за подкрепа на хора с увреждания в работна среда: пътна карта), Варшава, 2018 г., [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/88309/Model\\_wsparcia\\_osob\\_niepelnosprawnych\\_w\\_srodowisku\\_pracy-Mapa\\_drogowa.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/88309/Model_wsparcia_osob_niepelnosprawnych_w_srodowisku_pracy-Mapa_drogowa.pdf).

<sup>61</sup> Закон № 112/2018 *Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a o sociálnych podnikoch v znení neskorších predpisov* (Сб. закони относно социалната икономика и социалните предприятия, с измененията), <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/112/20180501.html>.

<sup>62</sup> Министерство на труда, социалните въпроси и семейството, *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2019 (Доклад за общественото положение на населението в Словашката република през 2019 г)* [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava\\_o\\_soc\\_situacii\\_obyvateľstva\\_sr\\_2019.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava_o_soc_situacii_obyvateľstva_sr_2019.pdf).

служители с увреждания (вместо да им помагат да си намерят работа на отворения пазар на труда). Освен това размерът на надбавката се увеличава на няколко етапа в продължение на 12 месеца, ако служителят, преминал към отворения пазар на труда, остане на новото работно място.

## 2.15 Платформа за заетост — Испания

В Испания **Фондация ONCE** е създавала Inserta, експертна агенция в областта на услугите за трудово посредничество за хора с увреждания. Inserta е разработила платформата **Por Talento** със съфинансиране от ONCE и Европейския социален фонд, която координира офертите за работни места от над 4 000 сътруднически дружества и подпомага над 190 000 лица, регистрирани в нейната база данни, които търсят работа<sup>63</sup>. Por Talento подкрепя дружествата при установяването и прилагането на политики за корпоративна социална отговорност за хора с увреждания, като им дава възможност да управляват офертите си за работни места в реално време и да разполагат с достъп до информация за всички кандидати, които съответстват на търсените профили, като по този начин им помага да намерят подходящи кандидати. Por Talento, в която са въведени най-новите технологични иновации, е сред водещите платформи за трудово посредничество и дава възможност на потребителите да взаимодействат пряко с експертите на Inserta, за да разполагат с актуална информация за наличните възможности за обучение и работа. Por Talento е отворено и изцяло приобщаващо място за среща между лица с увреждания, които търсят работа, дружества, които търсят да наемат служители или работници, публични администрации и други заинтересовани лица. Платформата работи денонощно през цялата година. Между 2016 г. и 2021 г. Inserta е подкрепила над 175 000 лица, които търсят работа, обработила е над 54 000 оферти за работа за лица с увреждания и е помогнала за обучението на около 76 000 студенти с увреждания<sup>64</sup>. Обучението и дейностите по трудово посредничество са безплатни за бенефициерите, благодарение на финансирането, осигурено от Фондация ONCE и Европейския социален фонд.

Фондация ONCE използва също програмата на Inserta, която е създадена специално за подкрепа на големи дружества. Фондация ONCE е сключила споразумения за сътрудничество с около 50 големи национални и многонационални предприятия, както и с много МСП<sup>65</sup>. Споразуменията включват план за действие за насърчаване на заетостта на хората с увреждания в тези дружества, както и прилагане на редица мерки като част от стратегиите им за корпоративна социална отговорност с цел подобряване на условията на живот на хората с увреждания. Фондация ONCE осъществява инициативи за повишаване на осведомеността и обучение, семинари, предоставя консултации относно законодателството и калкулатор за бонуси и безвъзмездни средства, чрез който се получава информация за наличната финансова подкрепа. Сред участващите дружества са Ikea, McDonald's, Ford, KPMG, Barclays и Repsol<sup>66</sup>.

---

<sup>63</sup> <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>

<sup>64</sup> <https://www.portalento.es/Descubre/Cifras/Default.aspx>

<sup>65</sup> <https://www.insertaempleo.es/servicios/demandantes/programa-inserta>

<sup>66</sup> <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>

Благодарение на експертния си опит в подкрепата на хората с увреждания, Inserta си сътрудничи и с испанските публични служби по заетостта на национално и регионално равнище, като предоставя специфични, ориентирани към човека услуги и публично финансирани програми<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> <https://www.insertaempleo.es/sites/default/files/cuentas/II.pdf> страница 13



### 3 Квотна система

Квотните системи включват изискване или препоръка обхванатите работодатели да наемат определен процент (или квота) от лица с увреждания, чието увреждане е официално признато. Повечето държави — членки на ЕС, прилагат квотна система.

Квотите могат да варират по отношение на процента работници с увреждания, които трябва да бъдат наети, размера на обхванатите работодатели, начините, по които може да бъде постигната целта на квотата (освен действителното наемане на работници с увреждания), както и според това дали работодателите осъществяват дейност едновременно в публичния и частния сектор или само в публичния сектор. Около една трета от държавите членки налагат глоби, такси или други налози на работодатели, които не изпълняват квотата си.

Много от квотите подлежат на оценяване по някакъв начин. При почти всички такива оценки е установено, че квотните схеми имат малък ефект върху равнището на заетост на хората с увреждания, въпреки че някои от тях генерират значителни приходи, които изпращат във фонд за подпомагане на заетостта на работници с увреждания или в общия държавен бюджет.

#### 3.1 Квотна система в публичния сектор в регион Валония в Белгия

Във Валония публичните служби и организациите от обществен интерес трябва да наемат 2,5 % работници с увреждания. Това задължение е въведено, за да могат хората с признато и доказано трайно увреждане да бъдат наети на работа в рамките на квотата. L'Agence wallonne pour une vie de qualité (Агенцията за социални услуги и здравеопазване, хората с увреждания и семейството на Валония), AVIQ, изготвя доклад за напредъка на всеки две години. В доклада се предоставят препоръки на правителството на Валония относно политиката по заетостта на работниците с увреждания. Тези предложения включват например разширяване на списъка с обхванатите обществени услуги, увеличаване на процента на работниците с увреждания, които да бъдат наети, или изготвяне на планове за действие за наемане и задържане на работници с увреждания в администрациите във Валония.

#### 3.2 Квотна система за наемане на персонал в широкия публичен сектор — Кипър

В Кипър е установена квота със Закона за наемане на лица с увреждания в широкия публичен сектор (специални разпоредби) от 2009 г.<sup>68</sup>. От 2010 г. се прилага квотна система за всички лица, които се наемат на работа в държавната администрация, образователната система и публичноправните субекти. До 10 % от свободните длъжности във всяка служба са запазени за лица с увреждания, които имат ограничени възможности за намиране и запазване на работно място наравно с останалите и които отговарят на конкретни критерии (напр.

---

<sup>68</sup> Закон 2009 (№ 146(I)/2009), [http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2009\\_1\\_146.html](http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2009_1_146.html).

академични и професионални квалификации и способност за изпълнение на задълженията). Департаментът за социално приобщаване на хора с увреждания подкрепя органите, отговорни за набирането на персонал, като им предоставя независими доклади от мултидисциплинарни комисии, които оценяват увреждането и способността за изпълнение на задълженията на конкретни свободни длъжности. От 2010 г. до 2021 г. благодарение на закона 281 лица с всякакви видове увреждания са били наети на работа като учители, юристи, инженери, служители, техници, чиновници и на много други длъжности в широкия публичен сектор. Разумното приспособяване на работното място (включително осигуряването на личен асистент, ако е необходимо) в Кипър се регулира от Общия закон за хората с увреждания.

### 3.3 Цел за публичните служби — Ирландия

Ирландия е уникална с това, че няма квота, но има минимална законоустановена цел за заетост. В законите за равенството в областта на заетостта от 1998—2015 г. се забранява дискриминацията въз основа на увреждане при наемане на работа (включително при обучение и набиране) и от работодателите се изисква да предприемат подходящи мерки, за да отговорят на нуждите на настоящите и бъдещите служители с увреждания.

Част 5 от Закона за хората с увреждания от 2005 г. гласи, че всяка година публичните органи трябва да докажат, че поне 3 % от техните служители са лица с увреждания. Националният орган за хората с увреждания (NDA) наблюдава напредъка и всяка година изготвя доклад по „част 5“. От 2011 г. минималната цел от 3 % продължава се надхвърля в публичния сектор. През 2021 г. процентът на служителите в публичния сектор, които съобщават, че имат увреждане, е 3,6 %.<sup>69</sup> Ако публичен орган не постигне минималната цел за две последователни години, NDA може да поиска от него допълнителна информация, за да определи дали този орган спазва изискванията от част 5. Ако се установи, че публичен орган не изпълнява изискванията, съответният министър се информира и NDA предоставя съвети на този публичен орган относно действията, необходими за подобряване на резултатите му. Името на публичния орган се публикува също в доклада по „част 5“.

Минималната законоустановена цел за заетост ще се увеличи от 3 % на 4,5 % през 2024 г. и 6 % до 2025 г., както е посочено в приетия Закон за подпомагане на (капацитета за) вземането на решения (изменение) от 2022 г.<sup>70</sup> Увеличаването на минималната законоустановена заетост беше ключова препоръка от Всеобхватната стратегия за заетостта на хората с увреждания за периода 2015—2024 г.<sup>71</sup>

По отношение на частните работодатели държавата управлява Фонд за разумни улеснения, който се състои от схема за субсидиране на заплатите, фонд за приспособяване на работното място/оборудването, схема за безвъзмездни

---

<sup>69</sup> <https://nda.ie/uploads/publications/Part-5-report-for-2021.pdf>

<sup>70</sup> <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2022/act/46/enacted/en/html>

<sup>71</sup> <https://assets.gov.ie/18906/1120bc6ad254489db9571c74e8572f44.pdf>

средства за задържане на служители и схема за подпомагане на хората с увреждания.

### 3.4 Квотна система от 2 %— Малта

Положителните мерки за подкрепа за прекратяване на непълната заетост на хората с увреждания са от ключово значение за разгръщането на потенциала на работните места. През 2015 г. правителството на Малта се ангажира да наложи изискване за прилагане на квоти, според което хората с увреждания трябва да представляват поне 2 % от работната сила на работодателите с повече от 20 служители. След законодателно изменение от 2021 г. работодателите, които не изпълнят тази квота, са задължени да правят годишна вноска от 2 400 евро за всяко лице с увреждания, което би следвало да са наели, но не са го направили. Тази вноска е ограничена до 10 000 EUR на работодател.

### 3.5 Квоти за заетост — Португалия

От 2001 г. е определена квота за наемане на работа на лица с увреждания със степен на увреждане, равна на 60 % или по-висока, в службите и органите на централното и местното управление, както и в държавните институции. През 2019 г. със закон 4/2019<sup>72</sup> са въведени квоти за заетост (с преходен период от 4 или 5 години) за лица с увреждания в частния сектор и публичните органи, които не са обхванати от Декрет-закон 29/2001<sup>73</sup>. Квотите за заетост не могат да обхващат по-малко от 1 % или 2 % от броя на наетите работници в зависимост от големината на организацията на работодателя. Работодателите с по-малко от 75 служители не са длъжни да изпълняват тези квоти за заетост. От 1 февруари 2023 г. работодателите — частноправни субекти с повече от 100 служители са длъжни да спазват квотата за работници с увреждания. На 1 февруари 2024 г. задължението ще бъде разширено, за да бъдат обхванати и по-малки субекти със 75 до 100 служители.

Въведените квоти за заетост както в публичния, така и в частния сектор са добра мярка за стимулиране, но трябва да се прилагат по-стриктно. Според наличните изследвания<sup>74</sup> изглежда, че в резултат на тези квоти задържането на работници с придобити увреждания е подобро в по-голяма степен, отколкото достъпът им до пазара на труда.

### 3.6 Квота, запазена за лица с интелектуални увреждания — Испания

Испания въведе квота от 2 % от длъжностите, запазени за лица с интелектуални увреждания в публичния сектор. В няколко закона<sup>75</sup> се признава, че някои лица

---

<sup>72</sup> Закон 4/2019, <https://files.dre.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>.

<sup>73</sup> Декрет-закон 29/2001 от 3 февруари, <https://files.dre.pt/1s/2001/02/029a00/05870589.pdf>

<sup>74</sup> Вж. доклада за 2021 г. от Обсерваторията за правата на хората с увреждания на адрес: <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/557-relatorio-oddh-2021>.

<sup>75</sup> Например Кралски декрет 870/2007 от 2 юли 2007 г., с който се регулира програмата за подкрепена заетост като мярка за насърчаване на заетостта на лица с увреждания на



с увреждания имат специфичен вид увреждане (напр. церебрална парализа или разстройство от аутистичния спектър) или степен на увреждане, което затруднява достъпа им до пазара на труда — и следователно биха имали полза от целенасочени насърчителни действия, които да им помогнат да влязат на пазара на труда.



## 4 Повишаване на осведомеността

Повишаването на осведомеността на работодателите относно наемането на работа на хора с увреждания може да включва схеми, по които се предоставя информация, консултации и подкрепа на работодателите, за да наемат хора с увреждания; награди, свързани с хората с увреждания, за работодатели, които прилагат добри практики; схеми, по които се осигурява обучение за повишаване на осведомеността относно уврежданията; както и съвети относно достъпността.

Насочени към работодателите ръководства за добри практики, уебсайтове и консултантски услуги, се предлагат в различните части на ЕС. Ръководствата, съдържащи информация за работодателите, са най-разпространените инструменти, следвани от уебсайтовете. Консултантски услуги се предлагат в около една трета от държавите — членки на ЕС. Предоставя се много разнообразна информация. По същия начин различни организации публикуват такива ръководства или уебсайтове или предоставят консултации. Организацията, които най-често участват, са публични органи и НПО/организации на лица с увреждания (DPO). Някои от тези ръководства и други източници на информация са (частично) финансирани по програми на ЕС. Въздействието на много малка част от тези инициативи е оценено.

### 4.1 Увеличаване на приобщаването на работното място и разнообразието в сектора на „социалната печалба“ — Белгия

Talentoscoop<sup>76</sup> е фламандски транснационален проект на Европейския социален фонд, организиран от GTB<sup>77</sup>, VERSO и De Werkplekarchitecten (Sterpunt Ondernemen) съвместно с международни партньори, включително Европейската платформа за рехабилитация. Целта на Talentoscoop беше да се увеличи приобщаването на работното място и разнообразието в сектора на „социалната печалба“ и да се подкрепят ръководителите по управление на социалната печалба и техните екипи по човешки ресурси, за да се променят нагласите им и да се наемат лица, които са по-отдалечени от пазара на труда.

Проектът е насочен към две предизвикателства, пред които е изправен социалният сектор във Фландрия: 1) нуждата от повече от 46 000 нови работници всяка година и 2) малкото разнообразие на служителите в този сектор и сравнително ниското равнище на заетост в Белгия. Разработен е индивидуален модел на услугата, за да бъдат подпомогнати работодателите в областта на социалните услуги при осъществяването на политиката им за човешките ресурси. След среща за установяване на нуждите на организацията и предложение за план за действие за всяка организация със социална печалба се определя единно звено за контакт (ЕЗК). ЕЗК е индивидуален консултант, който предлага подкрепа и мерки за справяне с проблемите при набирането на персонал, обучението на работното място, създаването на работни места и задържането на персонала. Действията се извършват от архитект на работното

---

<sup>76</sup> <https://knowledge.epr.equass.be/article/387-talentoscoop>

<sup>77</sup> <https://www.epr.eu/member/gtb/>

място или посредник (като GTB) съвместно с работни екипи в организацията за социална печалба, които извършват също оценка на разходите за изпълнение и социалните ползи от услугата. По този начин чрез проекта се повишава осведомеността на персонала за ползите от политиката за разнообразие с цел укрепване на растежа на организацията. Моделът Talentoscoop беше приложен за първи път във Фламандски Брабант, Лимбург и Източна Фландрия и продължава като услуга със 7,5 служители в еквивалент на пълно работно време, финансирана от публичната служба по заетостта VDAB.

Проектът „Sensibilisation“ („Сенсибилизация“) по настоящата програма се финансира от Европейския социален фонд. Неговата цел е да се засили приобщаването на работниците с увреждания на пазара на труда чрез повишаване на осведомеността сред участниците в професионалното приобщаване (посредници по наемане на работа, ръководители по управление на човешките ресурси, преподаватели).

#### **4.2 Проект за показател за пригодност за заетост — Дания**

Проектът за показател за пригодност за заетост (датски: Beskæftigelses Indikator projektet/BIP) представлява цялостно научно изследване за измерване на напредъка, съсредоточено върху факторите, които карат социално уязвимите получатели на обезщетения за социално подпомагане да започнат работа. Чрез проекта се изследва връзката между избрани показатели за готовност за работа и вероятността уязвимите получатели на обезщетения за социално подпомагане да получат работа. Резултатите от новото изследване показват чрез кои показатели може да се предскаже дали уязвимите получатели на обезщетение за социално подпомагане ще започнат да търсят работа и дали ще я получат или не.

#### **4.3 Годишен доклад относно уврежданията и заетостта — Дания**

Годишните доклади относно уврежданията и заетостта се изготвят от VIVE (Датския център за социални научни изследвания). Последният доклад е публикуван през октомври 2023 г. Основният източник на данни е наблюдението на работната сила (AKU), провеждано от статистическата служба на Дания, за четвъртото тримесечие на 2022 г. AKU е изследване чрез интервюта, което дава представа за връзката на населението с пазара на труда. Връзката с пазара на труда се посочва от самото лице (и може да не съответства непременно на обезщетенията, които лицето получава). Основната цел е да се картографира ситуацията със заетостта на хората с увреждания. Освен това докладът включва проучване на това как се справят младите хора с увреждания по отношение на образованието и заетостта, оценка на потенциала за заетост на хората с увреждания, които в момента не са заети, изследване на равнището на разпространение на несъответствията между търсените и предлаганите работни места при хората с увреждания и проучване дали бариерите за наемане на лица с увреждания намаляват в сравнение с предишните периоди.

#### **4.4 Етикет „Елате тук — всички са добре дошли“ — Естония**

Етикетът „Елате тук — всички са добре дошли“ е разработен от Комисаря на Естония по равенството между половете и равното третиране в сътрудничество с Естонския осигурителен фонд при безработица<sup>78</sup>.

Съществуват два варианта на етикета. Цветният етикет означава достъпна физическа среда и може да се използва от предприятия, организации и публични органи, за да покаже, че техните сгради, съоръжения и помещения са достъпни.



Синята версия на етикета е предназначена за използване от работодатели, които са готови да предложат еднакви възможности на всички лица, които търсят работа, независимо от бариерите, пред които са изправени. Етикетът може да се добавя към съобщения за свободни работни места и уебсайтове на работодатели.



Използването на етикета показва, че работодателят приема кандидатури от всички лица, които търсят работа. Това означава, че работодателят вече е осъществил или е готов да осъществи конкретно приспособяване, за да създаде достъпни и приспособени помещения и съоръжения, организация на работа и информация<sup>79</sup>.

#### 4.5 Информационна кампания: „Отворете съзнанието си“ — Естония

През 2016 г. социалното министерство разработи информационна кампания, наречена „Отворете съзнанието си“, с уебсайт, който включва кратки видеоклипове за лица с увреждания, които споделят своя опит<sup>80</sup>. Кампанията се фокусира върху способностите на лицата, а не върху техните увреждания, и насърчава работодателите да гледат на хората с увреждания като на ресурс.

---

<sup>78</sup> [Първа страница | Volinik](#)

<sup>79</sup> <https://volinik.ee/siia-saab/tooandja-voimalused/>

<sup>80</sup> За повече информация, моля, вижте доклада: [Striving for an inclusive labour market in Estonia, European Disability Expertise - Employment, Social Affairs & Inclusion \(Стремеж към приобщаващ пазар на труда в Естония, Европейска експертиза за хората с увреждания — заетост, социални въпроси и приобщаване\) — Европейска комисия \(europa.eu\)](#)

#### 4.6 Кампания за повишаване на осведомеността: кампания за борба със стереотипите — Франция

Повишаването на осведомеността във Франция е насочено както към работодателите, така и към служителите. Към служителите се подхожда непряко благодарение на финансовата подкрепа за кампании за повишаване на осведомеността в дружествата. Кампаниите, водени от Agefiph<sup>81</sup> и различни асоциации<sup>82</sup>, се състоят главно в предоставяне на информация за услуги, с които се подкрепя приобщаването. Целта на кампаниите по-скоро е да се предостави увереност на работодателите, отколкото да се акцентира върху възможностите по отношение на компетентностите, които е вероятно да отговарят на техните нужди<sup>83</sup>. Кампаниите често са насочени както към служителите, така и към работодателите, като ги насърчават по-специално да осигурят признаване на увреждането<sup>84</sup>.

С цел борба срещу стереотипите през 2021 г. стартира национална кампания за повишаване на осведомеността, насочена към обществеността<sup>85</sup>. Целта на тази кампания беше да се повиши осведомеността относно компетентностите на хората с увреждания. Кампанията за повишаване на осведомеността беше подложена на критики от Conseil national consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) (Национален консултативен съвет на хората с увреждания)<sup>86</sup>, консултативния орган, който представлява хората с увреждания по отношение на мерките, които публичните органи предприемат в рамките на политиката на Франция за хората с увреждания. Съветът счита, че с мотото „Avant de voir le handicap, considerons nos points communs“ („Преди да видим увреждането, нека да видим какво общо имаме“) се акцентира върху увреждането, а не върху еднаквостта. Освен това беше отбелязано, че в кампанията не се отчитат гледните точки на хората с увреждания и техните семейства и че няма конкретна насоченост<sup>87</sup>.

#### 4.7 Закуска с добавена стойност с работодател — Латвия

За да се противопостави на стереотипите относно наемането на работа на хора с увреждания и функционални нарушения и да насърчи включването им в пазара на труда, Държавната агенция за социална интеграция (SIVA) на Латвия<sup>88</sup> организира информационни и практически семинари за работодатели —

---

<sup>81</sup> <https://www.agefiph.fr/employeur> Agefiph е специализирана институция, която предоставя обучение, консултации и субсидии за разумни улеснения, помощни технологии и подкрепа за хората с увреждания за частния сектор ([Services et aides financières | Agefiph](#)).

<sup>82</sup> <https://www.ladapt.net/securisation-des-parcours>

<sup>83</sup> Дори мотото, което е възприето, подсказва това. Agefiph, *L'inclusion de personnes handicapées, une opportunité RH à saisir ! (Приобщаването на хората с увреждания — възможност за човешки ресурси, която трябва да се използва!)*, <https://www.agefiph.fr/employeur>.

<sup>84</sup> <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/retour-sur-la-conference-maintien-au-salon-preventica>

<sup>85</sup> Мотото ѝ беше 'Voyons les personnes avant le handicap' („Да видим хората преди увреждането“)

<sup>86</sup> <https://www.gouvernement.fr/conseil-national-consultatif-des-personnes-handicapees-cncph>; <https://cncph.fr/>

<sup>87</sup> <https://informations.handicap.fr/a-campagne-nationale-handicap-lancee-impact-31651.php>

<sup>88</sup> <https://www.epr.eu/member/the-social-integration-state-agency-siva/>

„Закуски с добавена стойност“ — за да се обсъдят най-важните аспекти на наемането на хора с увреждания. Целта е да се информират работодателите за различните дейности на правителството за подкрепа, да се обясни как най-добре да се използва тази подкрепа и да се предоставят практически съвети за наемане на работа на хора с различни функционални нарушения.

Ежегодната закуска с добавена стойност се превърна в традиция и събира работодатели, представители на НПО и на държавни институции. Работодателите споделят своя опит и примери за успешна заетост по такъв начин, че да се вдъхновяват взаимно и като цяло да направят пазара на труда по-приобщаващ.

Дейностите по време на закуската включват практически сесии, в които работодателите могат да разширят своя кръгзор по отношение на ежедневните предизвикателства на хората с увреждания и функционални нарушения. За тази цел се организират различни дейности, като насърчаване на осведомеността относно различни проблеми със зрението, слуха и подвижността. Работодателите имат възможност да се запознаят с технически средства и помощни технологии, които са създадени, за да улеснят ежедневната работа. Чрез дейностите се получава информация за тенденциите и промените на пазара на труда; те служат за споделяне на примери за добри практики; за наблюдение на напредъка на заетостта на хората с увреждания и насърчаване на сътрудничеството между лицата, изготвящи политики, работодателите и хората с увреждания.

Работодателите получават ценни съвети за достъпността на цифровата среда, получават отговори на актуалните си въпроси и проблеми, пред които са изправени, информират се за наличната подкрепа от страна на държавата за заетост на хората с увреждания и друга практическа информация — всичко това на едно място по време на събитието.

Работодателите разбират нуждата от редовно сътрудничество и обмен на опит с доставчиците на услуги, за да се насърчава заетостта и да се направи пазарът на труда по-приобщаващ.

#### **4.8 Кампания за повишаване на осведомеността по програмата VASTE — Малта**

През 2017 г. [Jobsplus](#) проведе кампания за повишаване на осведомеността чрез програма за професионална оценка, подкрепа и обучение за заетост (VASTE). Тя включва публикуване на истории за успех по телевизията и радиото и повишаване на осведомеността за услугите чрез реклами в автобуси, на автобусни спирки и други места (със специален акцент върху различни уязвими групи). След тази кампания [Jobsplus](#) проведе през 2019 г. проучване на осведомеността на обществеността относно услугите, които се предлагат чрез отдела за услуги за приобщаваща заетостта в рамките на [Jobsplus](#) и неговия партньор Фондация [Lino Spiteri \(LSF\)](#) чрез програмата VASTE. В него са обхванати и видовете мерки, които могат да бъдат въведени в бъдеще за повишаване на тази осведоменост. В извадката са включени 400 граждани на Малта на възраст 16 или повече години, които са анкетирани по телефона.

Проучването помогна да се гарантира, че Jobsplus продължава да прилага активен подход в мерките за информиране, с цел да се осигурят еднакви условия на конкуренция, така че всички уязвими лица да могат да влязат на пазара на труда и да запазят доходоносна заетост.

#### 4.9 Стойността на превръщането на дружествата в приобщаващи дружества — Нидерландия

Група от 2 000 дружества, които насърчават социално отговорното предприемачество, основават организация, наречена De Normaalste Zaak<sup>89</sup> („най-естественото нещо“). De Normaalste Zaak организира мероприятия за повишаване на осведомеността сред работодателите относно стойността на превръщането на дружествата в приобщаващи дружества и по-специално относно наемането на хора с увреждания, които търсят работа. Организацията предоставя информация за добри практики чрез уебсайта си и осъществява информационни дейности с работодатели (организира регионални срещи между работодателите и по този начин улеснява партньорския обмен на информация между специалисти по управление на човешките ресурси в дружествата). De Normaalste Zaak е създала допълнителна платформа за обмен за работодатели, които извършват дейност на национално равнище.

Регионалните центрове за обслужване на работодатели са друг пример за добра практика, тъй като предлагат подкрепа и експертен опит на регионална основа при наемането на лица с увреждания, които търсят работа, в обща рамка на посредничество между работодатели и лица, които търсят работа<sup>90</sup>.

#### 4.10 Награда за приобщаващ работодател — Португалия

Наградата за приобщаващ работодател е присъждана три пъти. През 2017 г. тя е получена от 11 субекта от публичния и частния сектор, през 2019 г. — от 28 и през 2021 г. — от 37 (2 субекта са получили отличие за високи постижения)<sup>91</sup>. С наградата се популяризират приобщаващите практики за заетост на хората с увреждания. Резултатите показват, че публичните и частните субекти проявяват интерес да бъдат признати за приобщаващи дружества и организации. За въпросната награда могат да кандидатстват и хора с увреждания, участващи в създаването на дружества.

---

<sup>89</sup> <https://www.denormaalstezaak.nl/over-de-normaalste-zaak/>

<sup>90</sup> Застрахователното дружество се казва *de Goudse*. Специализираният уебсайт за наемане на лица с увреждания, които търсят работа, е на адрес: <https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/aannemen/werving-en-selectie/personeel-met-een-arbeidsbeperking-aannemen>.

<sup>91</sup> <https://www.fegime.com/2021/12/07/fegime-portugal-member-is-voted-inclusive-employer-brand-2021-2022/>.

## КАК ДА СЕ СВЪРЖЕТЕ С ЕС

### Лично

В целия Европейския съюз съществуват стотици информационни центрове Europe Direct. Адреса на най-близкия до Вас център ще намерите на: [https://europa.eu/european-union/contact\\_bg](https://europa.eu/european-union/contact_bg).

### По телефона или по електронна поща

Europe Direct е служба, която отговаря на Вашите въпроси, свързани с Европейския съюз. С тази служба можете да се свържете:

- на безплатния телефонен номер: 00 800 6 7 8 9 10 11 (някои оператори може да таксуват обаждането),
- на стационарен телефонен номер +32 22999696 или
- по електронна поща чрез: [https://europa.eu/european-union/contact\\_bg](https://europa.eu/european-union/contact_bg).

## ЗА ДА НАМЕРИТЕ ИНФОРМАЦИЯ ЗА ЕС

### Онлайн

Информация за Европейския съюз на всички официални езици на ЕС е на разположение на уебсайта Еуропа на адрес: [https://europa.eu/european-union/index\\_bg](https://europa.eu/european-union/index_bg).

### Публикации на ЕС

Можете да изтеглите или да поръчате безплатни или платени публикации на ЕС на адрес: <https://publications.europa.eu/bg/publications>. Множество безплатни публикации може да бъдат получени от службата Europe Direct или от вашия местен информационен център (вж. [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)).

### Право на ЕС и документи по темата

За достъп до правна информация от ЕС, включително цялото право на ЕС от 1951 г. насам на всички официални езици на ЕС, посетете уебсайта EUR-Lex на адрес: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=bg>.

### Отворени данни от ЕС

Порталът на ЕС за свободно достъпни данни (<https://data.europa.eu/bg>) предоставя достъп до набори от данни от ЕС. Данните може да бъдат изтеглени и използвани многократно без заплащане, както за търговски, така и за нетърговски цели.



