



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ
НА ПЪРВИЧНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА –
ПРЕДИЗИВИКАТЕЛСТВА И
ВЪЗМОЖНОСТИ
(резултати от емпиричен анализ)



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Настоящият документ е изготвен от „Кирилови сървисис“ ЕООД, ЕИК: 202881802, съгласно договор № ОП-5 от 01.12.2018 г., и е част от проект „Партньорство за по-добър живот“, изпълняван по договор № BG05M9OP001-2.011-0010-C01 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020, съфинансирана от Европейския социален фонд и Европейския съюз. Европейският социален фонд и Европейският съюз не носят никаква отговорност за съдържанието на този документ и гледните точни, изразени в него.

Всички права запазени.



ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият анализ е фокусиран върху една от водещите в момента теми – заетостта на хората с увреждания на отворения пазар на труда, наричан още обичаен и първичен пазар, но по същество представлява работна среда за всички, която не сегрегира хората с увреждания отделно от другите български граждани.

Настоящото допитване до специалисти от социални услуги, хора с увреждания и работодатели е израз на отговорните ни усилия да се направи следваща стъпка към градивния диалог и действия по големия проблем – по-адекватни условия за хората с увреждания да са част от обичайния пазар на труда.

Направеният анализ ще послужи за формулиране на предложения до отговорните институции в следните направления:

- Нови акценти в диалога с отговорните институции и заинтересованите страни, които да дадат по-задълбочен поглед към бариерите пред хората с увреждания и бариерите пред работодателите да се срещнат на обичайния пазар на труда;
- Аргументирани предложения за необходими национални представителни количествени анализи и качествени изследвания на база формулирани чрез това проучване проблеми, влияещи на заетостта на служители с увреждания на обичайния пазар на труда;
- Потвърждаване и отхвърляне на някои масови разбирания за проблемите със заетостта на хората с увреждания на отворения пазар на труда, така че експертният дебат да се освободи от погрешни презумпции и да се фокусира върху потвърдените и надградени с информация фактори.

Изводите от този анализ ще са основа и за по-задълбочен дебат и съвместни усилия с всички заинтересовани страни, които могат да допринесат за по-скорошни и повече измерими резултати по темата за заетостта на хората с увреждания на отворения/обичайния/първичния пазар на труда.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



СЪДЪРЖАНИЕ

Методология.....	5
Резултати от емпиричното проучване сред специалисти в социалните услуги.....	6
<i>Профил на целевата група.....</i>	<i>6</i>
<i>Резултати.....</i>	<i>7</i>
<i>Обобщение от допитването до специалисти от социални услуги.....</i>	<i>9</i>
<i>Изводи.....</i>	<i>9</i>
Резултати от анализа на емпиричното проучване сред работодатели.....	11
<i>Профил на целевата група.....</i>	<i>11</i>
<i>Резултати.....</i>	<i>11</i>
<i>Обобщение.....</i>	<i>15</i>
<i>Изводи.....</i>	<i>16</i>
Резултати от емпиричното проучване сред хора с увреждания	16
<i>Профил на целевата група.....</i>	<i>16</i>
<i>Резултати.....</i>	<i>17</i>
<i>Обобщение.....</i>	<i>22</i>
<i>Изводи.....</i>	<i>23</i>
Заключение.....	24
Предложения към отговорните институции.....	27
<i>Приложение 1.....</i>	<i>29</i>
<i>Приложение 2.....</i>	<i>33</i>
<i>Приложение 3.....</i>	<i>36</i>



Методология

Количествено емпиричното проучване е проведено от 15 април до 15 май 2019 г. на територията на цялата страна сред три целеви групи – специалисти от социални услуги, работещи с хора с увреждания, работодатели от малки, средни и големи компании и фирми, хора с увреждания над 18 годишна възраст.

За всяка целева група е изготвена анкета от вида нестандартизирано допитване (затворени и отворени въпрос), които анкетираните от първите две групи попълват самостоятелно, а хората с увреждания са анкетирани по метода на интервюто с участие на специалист от социалните услуги. Включените въпроси са формулирани от експерти с дългогодишен опит в изследваната тема.

Участниците във фокус-групата са 8 ръководители на социални услуги с над 15 години опит в сектора на социалните услуги и работата с хора с увреждания в социалните услуги. С техните препоръки анкетните карти са подобрени и тяхната приложимост и ефикасност е предварително верифицирана.

Съгласно целите на проекта, по който се провежда изследването, са анкетирани 114 специалисти от сектора на социалните услуги, 30 работодатели (фирми) и 200 хора с увреждания.

Ограничения на изследването: Анкетното допитване не е представително, предвид заложения брой анкетирани. То има за цел да формулира обосновано проблеми, които имат нужда от обществено внимание. Резултатите са основание за активен и аргументиран дебат с отговорните институции по възможни необходими решения за изследвания проблем – заетост за хора с увреждания на първичния пазар на труда. Емпиричният анализ се стреми да включи повече участници и повече аспекти на проблема в обществено-политическия дебат, вкл. да създаде предпоставка за по-детайлно и представително проучване по темата, което да се проведе от отговорните институции.

Анкетните карти са приложени в края на анализа.



Резултати от емпиричното проучване сред специалисти в социалните услуги

Профил на целевата група

Анкетирани са 114 специалисти, работещи в социалните услуги от различни административни области на страната. Мотив за включването им в проучването е непосредственото практическото познаване на изследваните проблеми и приносът, който могат да имат за идентифициране на обичайни бариери пред хората с увреждания, за да си намерят работа и да бъдат търсени за работа на първичния пазар на труда. Специалистите от социалните услуги не са включени в достатъчна степен в търсенето на решения за активизиране на заетостта за хора с увреждания в обичайна среда. Смятаме, че техният опит и експертиза има основание да се включва в по-голяма степен в търсене на решения и идентифициране на проблеми в изследваната тук област.

Анкетираните специалисти са отговорили на анкета със 17 въпроса. От тях съществени за проучването са 13, като останалите 4 въпроса са с информация за анкетираните специалисти. От нея разбираме, че 38% от взелите участие в допитването специалисти са с над 10 годишен опит в системата на социалните услуги. 14% са с опит между 6 и 10 години. Следователно повече от половината анкетираните специалисти са с дългогодишна практика и наблюдения. Участвали са предимно специалисти от социални услуги с доставчик общини, като има 24% представители на социални услуги, управлявани от НПО, което отговаря и на реалната картина на функционирането на социални услуги в страната.

73% от анкетираните специалисти в момента работят в социални услуги за хора с увреждания (най много в Центрове за социална рехабилитация и интеграция, но също в Дневни центрове, защитени и наблюдавани жилища).

Данните за участвалите специалисти дават основание да се заключи, че предварителната цел на изследването да се търси мнението на специалисти с богат професионален опит, работещи в подходящи за темата на изследването социални услуги е изпълнена.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Резултати

Профил на хората с увреждания, които специалистите от социалните услуги най-често срещат в практиката си

Хора с увреждания, които посещават социални услуги най-често не работят нищо. Това е най-честият потребител на социални услуги, вторият най-често срещан потребител с увреждане работи по програми на бюрата по труда, респективно Агенцията по заетостта или по други програми за временна заетост. Най-рядко в социалните услуги се срещат работещи хора с увреждания. Техните наблюдения от ежеднезната им работа са, че общият дял на работещите, които посещават социални услуги е значителен, въпреки, че доминират неработещите потребители с увреждания.

Може да се заключи, че за работещите хора с увреждания социалните услуги не стават напълно излишни и те имат необходимост от определени услуги. В повечето случаи това са работещи на непълнен работен ден хора с увреждания.

Работещите потребители, които срещат в практиката си анкетираните специалисти, работят предимно почасово, на работно място осигурено от работодателя или на пълна заетост при работодател. Много рядко срещат потребители, които работят от къщи на трудови договори, но отбелязват, че макар и рядко имат потребители, ангажирани на граждански договори.

1. Фактори, ограничаващи хората с увреждания за заетост на отворения пазар на труда

Според специалистите от социалните услуги и общуването им с потребители с увреждания най-значимите ограничаващи фактори пред хората с увреждания за работа в обичайна среда са:

- притеснението от многото получени откази;
- и специално притеснение от отказ, когато информират работодателя за увреждането си;
- третата най-често посочвана причина е липса на приспособено за човека с увреждане работно място.

Втората група най-чести причини, които са познати на специалистите от общуването им с хора с увреждания са:

- Притеснение от търсене на работа при обичайни работодатели поради липса на опит в обичайна работна среда;
- Липса на достъпна среда до работно място.

Отговорите от първа и втора група са давани в различни комбинации от специалистите. Най-често те изтъкват две свързани причини, възпрепятстващи хората с увреждания на/до обичайната работна среда

- ✚ Липса на достъпна среда и липса на приспособено работно място.
- ✚ Притеснение от многото получени откази от работодатели и притеснение от отказ, когато споделят за увреждането с работодателя.
- ✚ Липса от приспособено работни места и притеснение от много получени откази.



Според специалистите почти няма потребител от тяхната практика, който да предпочита заетост в специализирано предприятие за хора с увреждания, и това да е мотивацията или причината да не търси работата в обичайна среда.

2. Бариери между хората с увреждания и работодателите от обичайния пазар на труда:

Най-големите бариери между хората с увреждания и обичайните работодатели, идентифицирана от специалистите от социалните услуги са:

- Незаинтересованост от страна на работодателите към ангажиране със служители с увреждания (наемане на служители с увреждания);
- Притеснение за отношението на колегите и работодателя към служител с увреждане

Втори по значимост бариери, които отчитат специалистите от общуването си с потребители с увреждания са:

- Липса на достъпна среда;
- И най-малко, но все пак срещано – страх от несправяне със задълженията.

Почти не се среща като идентифицирана от специалистите причина за бариера между обичайни работодатели и хора с увреждания факторът – нежелание за работа на самите хора с увреждания.

3. Специализирана подкрепа за заетост

Специалистите посочват индивидуалната социална работа и психологическата подкрепа като основни техни инструменти и ресурси за подкрепа на хора с увреждания по темата за заетостта и реализацията им на отворения пазар на труда. Разбира се, включват като важен, но не първостепен инструмент за подкрепа физическата активност и трудотерапията, която социалните услуги предлагат.

Повечето специалисти за запознати какво е подкрепена заетост, но трябва да се отбележи, че за ¼ от анкетираните, това не позната услуга. Мнозинството запознати със съдържанието на подкрепената заетост социални специалисти, смятат, че е добре да се предлага като социална услуга.

Специалистите сами назовават ключовите форми на подкрепа, нужни на човек с увреждане, за да започне по-лесно работа на обичайния пазар на труда. Според тях най-голяма и честа е нуждата от:

- изграждане на социални умения;
- и психологическа подкрепа.

Втората по важност група услуги подкрепящи фактори са:

- трудотерапия;
- и създаване на връзки с работодателя.

Но факторите от втората група, не са равностойни по честотата и по значимост на факторите от първата група, според анкетираните. Специалистите са посочили изграждането на социални



умения и психологическата подкрепа не само като отделни водещи мерки, а и като комплекс от мерки, които са значими заедно.

В допълнение извън сега предоставянето от социалните услуги форми на подкрепа, хората с увреждания се нуждаят от повече обучения за социални умения, представяне на интервю, подготовка на мотивационно писмо и автобиография, ключови компетенции, вкл. информационни кампании, че обичайният пазар на труда е отворен и за тях. Особено важни тези мерки са за младежи с увреждания, на които предстои да се насочат към пазара на труда.

Обобщение от допитването до специалисти от социални услуги

Социалните услуги се ползват и от потребители с увреждания, които работят, като това са предимно заети почасови, на половин работен ден и др. форми на непълна заетост. Липса на достъпна среда и липса на приспособено работно място е едната двойка водещи бариери пред хората с увреждания, за да се насочат към обичайна работна среда. Притеснение, че отново ще получат отказ от работодател, особено отказ, свързан с увреждането са другата включва двойка причини, която отказва хората с увреждания да си търсят работа на обичайния пазар на труда.

Водеща бариера за включване на повече хора с увреждания на обичайния пазар на труда, според специалистите от социалните услуги, е нежеланието на работодателите да наемат служители с увреждания. От страна на хората с увреждания водещата бариера е притеснението, че няма да бъдат приети от колегите и вкл. от работодателя. Сред по-важните бариери остава и липсата на достъпна среда. Специалистите идентифицират, макар и рядко сред хората с увреждания, с които работят, притеснение за справяне с трудовите задължения, но почти не отчитат нежелание за работа и отказ от интерес към заетост.

Индивидуалната социална работа и психологическата подкрепа са основните инструменти на социалните услуги, които специалистите посочват като релевантни за подкрепа за хора с увреждания към включване в заетост. Допълнение към тези инструменти за подкрепа е трудовата терапия, но не е обособена като водещ по значимост ресурс.

Подчертават нуждата от обучения, като услуга, която не се предлага в достатъчна степен за хора с увреждания. Важността на обученията сред младежи с увреждания, на които предстои да се включат в пазара на труда е особено подчертана с акцент социални умения, представяне на интервю, подготовка на автобиография и мотивационно писмо, квалификационни обучения.

Познават подкрепената заетост като функции и смятат, че може да се предлага като социална услуга.

Изводи

В зададените на специалисти от социалните услуги въпроси бяха направени следните предварителни масово приети и/или експертни допускания по темата:

- Социалните услуги за хора с увреждания се посещават само или в основна степен от хора, които не работят.



*Допитването частично опроверга подобна хипотеза, като даде основание да се вземе предвид обстоятелството, че **не малко хора с увреждания на непълна заетост използват социални услуги.***

- Сред бариерите и факторите, които възпрепятстват включването на хора с увреждания на обичайния, пазар очакванията на експертния екип се потвърдиха от допитването.

***НЕ**достъпната среда и **НЕ**пригоденото работно място са ключова бариера заедно с демотивацията, че ще получат пореден отказ. Отказът е най-често или заради липса на пригодно работно място, или притеснение на работодателя да се ангажира със служител с увреждане.*

- Третото допускане беше, че много хора с увреждания, от тези, с които работят специалистите в социалните услуги, няма да са мотивирани да работят. Това допускане отговаря на масовото разбиране и стереотип за хората с увреждания, посещаващи социални услуги.

Допитването показва, че наблюденията на специалистите от социалните услуги са различни от масовия стереотип. Те срещат хора с увреждания, които искат да работят. Може да са демотивирани и притеснени да търсят работа на обичайния пазар на труда; да имат нужда от допълнителни обучения; или дори да се изпитват притеснения, че няма да се справят с работа в обичайна среда, но преобладаващо са мотивирани да работят.

В заключение може да се обобщи, че според специалистите в социалните услуги на човек с увреждане, желаещ да намери своето място в обичайния пазар на труда му трябва:

- увереност, че работодателят няма по дефиниция да го отхвърли като възможен служител;
- особено за по-младите - обучения за нужните социални умения, които да ги представят пред работодателите;
- достъпна среда и пригодени работни места, когато е необходимо;
- обучения за допълнителна квалификация, където е необходимо;
- подкрепящи социални услуги като наличните психологическа подкрепа и социални умения;
- подкрепящи социални услуги, вкл. за работещите хора с увреждания;
- нови подкрепящи социални услуги в рамките на съществуващите структури;
- нови вид социална услуга, насочена основно към включване в заетост, вкл. подкрепената заетост като социална услуга.



Резултати от емпиричното проучване сред работодатели

Профил на целевата група

Анкетиран са 30 работодатели от различни административни области на страната. Използвани са полустандартизираните анкетни карти с 22 въпроса. Целта на допитването е да формулира емпирично обосновани въпроси, които да основа за по-задълбочен дебат със заинтересованите страни и отговорните институции по темата. 30 включени работодатели служат за тестване на изходни допускания, които да са част от експертния дебат по темата как да се приближат работодатели и хора с увреждания. Задачата на това допитване е да формулира въпроси, отговорите на които да се търсят в диалог със заинтересованите страни и отговорните институции, включително да дадат основание за по-широко емпирично проучване, национално представително по обхват, което да се проведе от отговорните институции.

От 22 въпроса, отзовалите се работодатели отговарят на 4 определящи техния профил. Според тях участие са взели предимно малки работодатели с до 50 служители и няколко средни работодатели със служители между 50 и 250 души.

Основните участници са работодатели от публичния сектор и много по-малък е дялът на тези от частния и НПО сектора. Предвид специфичния профил на работодателите данните имат предимно насочващ характер. Прави впечатление, че по-отзивчиви към такива проучвания са работодатели от публичния сектор, в случая това са публични работодатели на общинско равнище. Отзовават се и са лесно достъпни за такива допитвания работодатели, които познават целевата група хора с увреждания и имат такива служители или са имали преди.

Представените в допитването сектори са търговия, хуманитарни дейности, услуги (озеленителни, социални и др.). Валидно е допускането, че един от водещите малки работодатели за хора с увреждания са самите социални услуги, както и фирми от сектора на услугите, които също са общински, или неправителствени организации, които работят като доставчици на социални услуги. **Разбира се, това е само една част от видовете наличните работодатели на хора с увреждания. Особено за тях е, че повечето попадат в категория малки работодатели и фирми.**

Резултати

Повече от половината участвали работодатели имат служители с увреждания на субсидирани работни места. Едновременно с това половината от тях имат служители с увреждания и на не субсидирани работни места. При доминиращо участие в анкетата на малки работодатели средно по 3 до 5 са служителите с увреждания при тях, заети на не субсидирани работни места.

Работодателите декларират, че при тях хората с увреждания за заети предимно на пълен работен ден и много по-рядко на половин работен ден или граждански договор.

2/3 от анкетираните не разполагат с адаптирани работни места. Това не се явява пречка за част от тях да имат служители с увреждания. Над 70% от участвалите работодатели смятат, че в техния сектор могат да работят хора с увреждания, тоест има резерв дори сред този малък брой анкетираните, които биха могли да наемат хора с увреждания, а още не са имали такива служители.

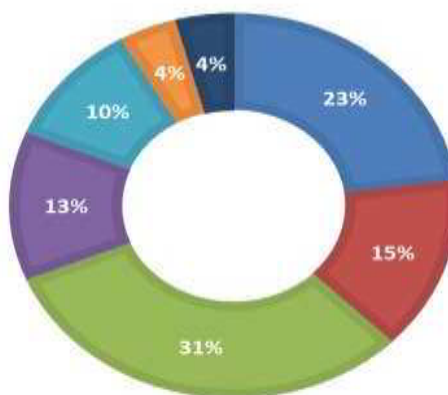


ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ФАКТОРИ, КОИТО МЕ ОГРАНИЧАВАТ ДА СЪМ РАБОТОДАТЕЛ НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ

- А) Висока защита от уволнение
- Б) Допълнителни трудови и социални права
- В) Необходимост от адаптиране на работното място
- Г) Необходимост от достъпна среда до работното място
- Д) Други фактори
- Е) НИМА ОТГОВОР
- Ж) НИМА ТАКИВА

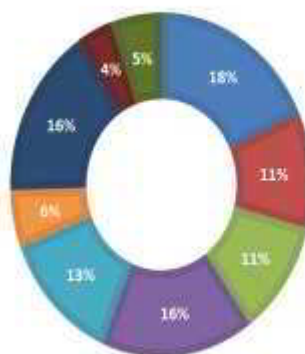


Фиг. 1. Отговори на въпроса „Кои фактори най-много Ви ограничават да сте работодател на хора с увреждания?“

Високата защита от уволнение заедно с допълнителните трудови и социални права са посочени като водещите фактори, влияещи на де/мотивацията на работодателите дали да наемат хора с увреждания. Необходимостта да осигуряват адаптирано работно място и достъпната среда са втората група фактори, които оказват влияние за такова решение. (фиг. 1)

ПРИЧИНИ, КОИТО МЕ ДЕМОТИВИРАТ ДА НАЕМА СЛУЖИТЕЛ С УВРЕЖДАНЕ

- А) СПЕЦИФИКА ОТНОСНО ОСИГУРЯВАНЕ НА АДАПТИРАНИ РАБОТНИ МЕСТА
- Б) НИМА ОТГОВОР
- В) ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ И СОЦИАЛНИ ПРАВА
- Г) ЗАЩИТА ОТ УВОЛНЕНИЯ
- Д) ПРОФЕСИОНАЛНА И ПСИХИЧЕСКА НЕВЪЗМОЖНОСТ
- Е) ЛИПСА НА ОБРАЗОВАНИЕ
- Ж) ЛИПСА НА МОТИВАЦИЯ И КОМУНИКАТИВНИ УМЕНИЯ
- З) НИМА ТАКИВА
- И) ГОЛЯМА БЮРОКРАЦИЯ



Фиг. 2. Отговори на въпроса „Избройте три фактора, които Ви отказват/демотивират да предпочетете човек с увреждане за предлагана работна позиция?“

На фигура 2 са показани отговорите, които анкетираните работодатели дават самостоятелно, без да избират от предварително предложени възможности. Защитата от уволнения, допълнителните трудови права и адаптираните работни места са едната отчетлива група фактори, отказващи работодателите от допитването. Професионални, образователни и комуникационни дефицити също са посочени като фактор с по-чувствително влияние.

На фигура 3 са посочени факторите, които според работодателите ги мотивират да наемат човек с увреждане. Водещи са уменията на кандидата за работа. Голяма група работодатели нямат отговор на този въпрос. Допустимо е, защото почти същият процент от анкетираните нямат служители с увреждания. От такъв отговор обаче става ясно, че работодателите без служители с увреждания не посочват и фактори, които биха ги мотивирали, биха променили решението и политиката им в поска към наемане на служители с увреждания. Чувствителен процент са отговорили, субсидираната заетост има водеща роля за решението им да наемат човек с увреждане (виж. фиг. 3). Специфичният отговор „социална отговорност“ касае корпоративната социална отговорност, но тъй като участниците са предимно от малки фирми, е нормално присъствието му да не е особено значимо.

Когато става въпрос за мотиви, които да повлияят наетия на работа служител с увреждане да запази поста си, след субсидирана заетост или след изпитателен срок, водещи за работодателя са качествата на служителя. Участниците в анкетата изреждат важни за тях качества като отговорност и компетентност (34%), адаптивност на служителя, колегиалност, лични качества.

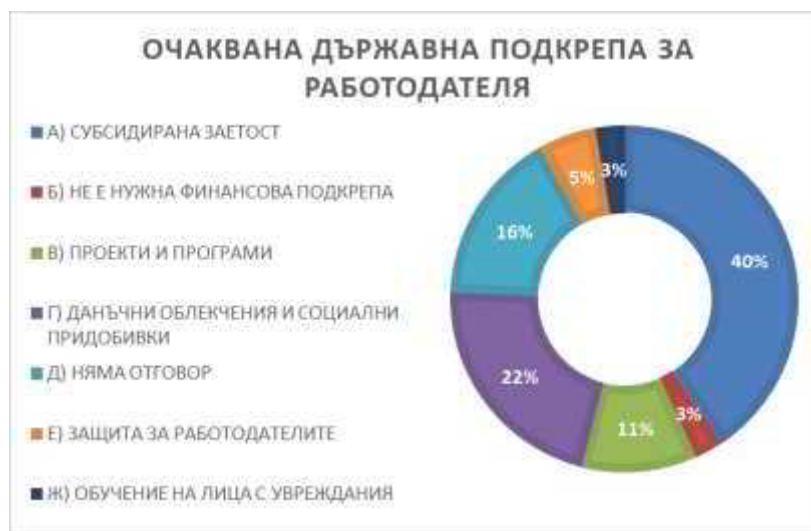


Фиг. 3. Отговори на въпроса „Бихте ли посочили три фактора, които биха Ви мотивирали да наемете човек с увреждане на работа?“



Фиг. 4. Свободни отговори на въпроса на респондентите

Участниците в допитването (дефинирани като малки работодатели) нямат ясна позиция какво специфично им е нужно, за да наемат служители с увреждания. Най-изразеният отговор на фиг. 4 е „подкрепа от държавата“. Малка част от тях, споменават „трудова посредник“ като възможна подкрепа. Интересен отговор е нуждата от „обществена подкрепа“, което предполага притеснение от недоволство от другите служители или други общностна стигматизация. Едновременно с липсата на яснота каква да е подкрепата от държавата, категорично се декларира от 2/3 респонденти, че „очакват държавата да ги подкрепи за наемане на служител с увреждане“. Преимуществено не гледат на наемането на служители от тази целева група като част от свободния трудов пазар.



Фиг. 5. Анкетиранияте работодатели назовават подкрепата, която очакват от държавата за наемане на служители с увреждания



Данните показват, че водещото разбиране сред участвалите работодатели е служители с увреждания да се наемат като част от субсидирана заетост или в рамките на проекти, което функционално е същото. Данъчните облекчения са вторият ключов държавен инструмент, който се предпочита. Появява се интересният отговор „нужна е защита на работодателите“. Значителна част от участвалите в анкетата не знаят с какво може да им е полезна държавата в тази посока, което може да се приеме и като отговор, че няма конкретна нужда от държавна подкрепа (фиг. 5).

Анкетираните работодатели са запознати с понятието „подкрепена заетост“. Няма дейности в областта на корпоративната социална отговорност, но това е разбираемо за малки работодатели. Повечето от тях подкрепят квотния принцип за наемане на служители с увреждания, въведен с последните изменения в Закона за хората с увреждания. От тази група отговори може да се заключи, че анкетираните работодатели са информирани и компетентни по политиките и мерките касаещи заетостта за хора с увреждания. **Подкрепата им за квотното наемане на служители с увреждания е отговор и позиция по принцип, защото повечето от тях не попадат в тази мярка, тъй като са в категория малки работодатели с до 50 служители. Но подкрепата им за такава мярка показва потенциал тя да бъде разширена или подобни мерки да бъдат обмислени и за малките работодатели.**

Обобщение

Повечето допускания за отношението на работодателите към наемането на служители с увреждания се потвърждават.

- Допускане 1 – Повечето служители с увреждания са наети на субсидирани работни места.

Субсидираната и проектна заетост е фактор в мотивацията и практиката на малките и средни работодатели да наемат служители с увреждания. Дори очакванията им към държавата са за разширяване на тази възможност.

-

- Допускане 2 – Повечето служители с увреждания работят дистанционно, от вкъщи или при работодател, но на непълен работен ден.

Повечето от служителите на анкетираните работодатели са на пълен работен ден при работодателя, което разколеба устойчивостта на масовото допускане, че е обратното.

- Високата защита от уволнение и нуждата да се адаптира работно място остават бариери пред работодателя за наемане на служител с увреждане.

Това допускане се потвърди, но заедно с това стана ясно, че качествата на служителя се измерват от работодателя отделно от държавните облекчения или защиты, влияещи на неговото наемане. Работодателят е склонен да оценя служителя с увреждане първо по



качествата му, но силно държи на държавна подкрепа за това си усилие – предимно субсидирани работни места, проекти и работни позиции по проекти, данъчни облекчения.

Изводи

Очертава се изводът, че работодателите са склонни да се обърнат към служители с увреждания, като потенциален ресурс на пазара на труда, но искат притесненията, които им поражда увреждането на служителя (адаптиране на работна и социална среда, трудова защита), да се компенсират с държавна подкрепа – субсидиране на работното място, данъчни облекчения, проекти и др.

Работодателите, дори като повечето участвали представители на социален, здравен сектор, общински публични услуги като озеленяване и др., не разглеждат служителите с увреждания като пълноправни участници на свободен пазар на труда, а по-скоро като хора, които имат право и възможност да са част от заетост, но ако и държавата участва в намирането и гарантирането ѝ.

Резултати от емпиричното проучване сред хора с увреждания

Профил на целевата група

В анкетата са участвали 200 пълнолетни български граждани с увреждания. Отговарят на 20 въпроса, като пет от тях са с обща информация за респондентите, а 15 са въпросите по проблематиката на допитването. Участниците са от различни области на страната, ползватели на социални услуги, основно използващи подкрепата на Центрове за социална рехабилитация и интеграция, както и работещи в социални услуги, търговски дружества, имащи практика на да наемат служители с увреждания.

Целта на тази част от анкетното допитване е да се включат хората с увреждания в дебата за приближаването им до заетост на обичайния пазар на труда. Тестват се масово приети схващания за тяхната заетост, възнаграждения, мотивация и демотивация за работа, трудности, бариери. По този начин може да се потвърдят или отхвърлят някои от най-популярните разбирания за проблемното отношение хора с увреждания – обичаен пазар на труда. Търсят се и предложения или изведени проблеми, които не са толкова познати в експертния дебат по темата и имат своето място в дискусиите за решения по темата.

Има основание за национално представително проучване сред хората с увреждания над 18 години, както и сред младежите с увреждания, по въпроси, свързани с достъпа и възможността им да са част от обичайния пазар на труда. Отчитаме положителния дискурс в политиката за хора с увреждания – а именно активизирането на дебата, но и нормативните мерки и дейности, които да насърчават и водят към заетост на хора с увреждания при обичайни работодатели.

Въпреки това смятаме, че като държава, политики и реални резултати в тази посока сме едва в начален етап и включването на реалните служители с увреждания в дебата за тяхната заетост на пазара на труда има ключово място в диалога и разбирането на проблема. За това и отговорните



институции биха създали по-ефективни условия за работата и предложенията си в тази сфера, ако се обърнат към основната целева група с национално представително допитване.



Фиг. 6. Разпределение по трудов опит

Близо 40% от мъжете и жените в допитването са на възраст между 46 и 60 години, малко над 30% са между 30 и 45 годишни, 15 % са младежите във възрастова група 18-29 годишни. Участват и 12% над 60 годишни. Малка част не са посочили възраст. Повече от половината участници са от областни и големи градове, близо 30 % са представители на малки общини с до 10 000 жители, 13% живеят в села. 60% от анкетираните са със средно образование, 18% с основно, 13% с висше и 10% вероятно нямат завършено образование, защото посочват друго или не отговарят.

Резултати

От участвалите в допитването хора с увреждания 41% работят, като повечето от тях (36%) са заети на пълен работен ден. Граждански договор (4%) и заетост на 4 часов трудов договор (3%) е заетостта на много малко от отговорилите. Повече от половината анкетирани обаче към момента на допитването не работят. Над 30% от участниците имат трудов опит повече от 10 години, а над 50% са с поне 3 години опит в работна среда.

При анализа и разчитането на данните е важно да се взема предвид обстоятелството, че участниците са анкетирани от социални работници, в качеството им на потребители на социални услуги. Нужно е да се направи уточнението, че по дефиниция работещите хора с увреждания не са основните потребители на социални услуги. В същото време резултатите от допитване до специалисти от социалните услуги, включени в този анализ, показват експертната позиция на специалистите, според която не малко работещи с увреждания ползват социални услуги. Може да се заключи, че първо самият въпрос до колко работещите хора с увреждания ползват социални услуги се нуждае от допълнително изследване.

За по-коректна интерпретация на данните от настоящото допитване е редно да се приеме допускането, че част от анкетираните хора с увреждания са по-обичайните за социалните услуги потребители – по-рядко участващи в заетост или предимно участващи в специализирана или осигурена от различни публични програми заетост. Очакването за така проведено допитване е по-малко да са работещите респонденти.



Фиг. 7. Отговори на въпроса „През последните 5 години сте работили и участвали в заетост...“

На фигура 7 се вижда профила на заетостта на анкетираните през последните 5 години. Програми на Бюрото по труда и общината имат дял от 18% във видовете изброена заетост. 34% са отговорите, изброяващи различни обичайни работодатели, при които е упражнявана заетост. 35% са работилите предимно в специализирани предприятия. На практика от анкетираните работещите при обичайни работодатели са колкото и тези в специализирани предприятия. Предвид уточнението на стр. 18 за профила на анкетираните хора с увреждания, това е един доста висок процент, работещи в обичайна среда. Това е така, защото повечето анкетирани са активни потребители на социални услуги, т.е. те са по-близо до профила служители, които има интерес към заетост в специализирани предприятия. Едновременно с това, публично известно е колко намаляваща е заетостта в специализирани предприятия, стигнала до обща заетост за страната от под 3000 служители. **Следователно ако данните ни показват, че колкото респонденти работят и са работили през последните 5 години в специализирани предприятия, толкова работят и са работили и в обичайна работна среда, това означава само, че сред анкетираните участието в заетост на обичайния пазар на труда е критично ниско (фиг. 7).**



Фиг. 8. Отговори на въпроса „През последните 5 години сте работили и участвали в заетост“

Фигура 8 показва вида трудови правоотношения за анкетираните през периода от последните 5 години. Интересното тук е, че работилите, основно са били и са заети на 8 часов трудов договор 37%. Такива са данните и от различни въпроси в другите две целеви групи – специалисти от социалните услуги и работодатели. Делът на работещите на 4 часова заетост и граждански договори е незначителен, особено гражданските договори. Големият процент неотговорили се обяснява с два фактора. Първо според въпрос от анкетата в момента на допитването 41% от анкетираните работят, останалите не. Във фигура 7 не отговорилите, пенсионерите и безработните са 52%, почти колкото са и неработещите към момента на допитването респонденти¹. **Това съпоставяне води до следното заключение и неприятна тенденция – неработещите към момента на допитването, не работят и през последните 5 години.** Интересни са данните в различните въпроси на трите анкети, които засягат нерегламентираната заетост. **От фигура 8, както и от отговорите на другите две целеви групи може да се допусне, че нерегламентирана заетост не е практика при ангажирането от работодатели на служители с увреждания.**

¹ При такъв голям дял неотговорили се допуска нежелание на респондентите да споделят нещо неудобно за тях, каквато е липсата на работа за дълъг период от време. Следователно отговорите в тази категория могат в голяма степен да се отнесат към дела на не работилите.



Фиг. 9. Отговори на въпроса за начина, по който участниците обичайно търсят работа

Данните на въпроса „Как търсите работа“ (фиг. 9) показват, че основният подход за търсене на работа за участниците е чрез Бюрата по труда. Масово използваните от трудоспособното население електронни портали за търсене на работа са средство за намиране на работа на едва 11% от анкетираните. Дори социалните услуги и техните доставчици са по-често използвано средство за търсене на работа от популярните сайтове за работа. Тази тенденция е интересна и донякъде необичайна, защото не би трябвало да има ограничения, поради които хора с увреждания да нямат интерес към сайтовете за работа. Единствената възможна причина е, че повечето сайтове за работа предлагат предимно позиции за по-висока квалификация и работа в големи и средни градове и предимно градове. В същото време има корелация между броя на вишестите (13%) в допитването и търсещите работа чрез онлайн платформите (11%).

Повече от половината анкетираните (54%) **заявяват, че по-скоро няма фактори**, които да ги демотивират да кандидатстват за работа на обичайния пазар на труда. 27% са тези, които мислят, че има демотивационни фактори. Главното им притеснение са предразсъдъците на служителите и работодателите от обичайния трудов пазар към тях. Сред изредените причини не се посочват обичайните препятствия като достъпна среда и приспособено работно място. Изобщо няма такива отговори. Като цяла няма посочени отчетливи или специфични демотивиращи причини.

Най-голямото затруднение в търсене на работа на обичайния пазар на труда, което анкетираните дефинират, е нежеланието на работодателите да наемат служители с увреждания. Този отговор има различни варианти „не желаят да наемат човек с увреждане“ (37%), „дискриминация“ (6%), „липса на приемане и осигуряване на достъпна среда“ (6%). Тоест 50%, от отговорите са в тази посока.

Работно място на обичайния пазар на труда е привлекателно за участниците в допитването най-вече заради:

- Заплащането
- Работна среда/атмосфера
- Чувство за равнопоставеност

Заедно с други отговори, смислово водещи в тази посока като „интеграция и социализация“ най-значимите фактори, привличащи анкетираните към обичайния пазар на труда са **интеграцията** (общо вариации на този отговор близо 30%) и на второ място **заплащането**. Тези отговори се дават от респонденти, 55% от които са с доходи под 500 лв. на месец, 19% с до 1000 лв. месечен доход и 24% с над 1000 лв. месечен доход.



Фиг. 10. (ляво) и фиг. 11 (дясно) Данни за размера на месечните доходи на анкетираните и техния източник

Важно е да припомним, почти 60 % от всички анкетираните са със средно образование и 13% с висше, както и че почти 50% са с над 6 години трудов опит, като 36% са с над 10 години трудов опит. Основният източник на доходи остава пенсията. Около 30% анкетираните получават пенсия и заплата. Отново прави впечатление, че труд без договор, не е обичайна практика при анкетираната целева група.

45% от респондентите посочват, че предпочитат да работят при обичайни работодатели, а само 10% все още биха избрали специализирано предприятие. Към социални предприятия обаче биха се насочили 1/5 от анкетираните, ако имат такава възможност. Подкрепата, от която се нуждаят, за да си „намерят успешно работа при обичайни условия на пазара на труда“ се концертира в следното:

- „Придобиване на умения за по-добро представяне на интервю за работа“ и „консултант, който да ми помогне с документите за работа“;
- „Повече разбиране от работодателя“;
- „Насочване към подходящи работодатели“ и „трудова консултант, който да разбира моите потребности“;
- „Курсове и допълнителна квалификация“ и „професионални обучения“.



Но най-доминиращият отговор (32%) е „Нямам нужда от специална допълнителна подкрепа, а от работодатели, които имат готовност да наемат човек с увреждане.“

Обобщение

Първото масово допускане, което проверихме с анкетата сред хора с увреждания в трудоспособна възраст, е свързано с професионалния им опит. Дали имат трудов опит хората с увреждания, потребители на социални услуги.

- Допускане 1 – Потребителите с увреждания са предимно ползватели на социални услуги и подпомагане – нямат трудов опит.

Оказа се, че повечето анкетирани имат над 6 години, а не малка част над 10 години трудов опит.

- Допускане 2 – Хората с увреждания, потребители на социални услуги, не работят или работят в специализирани предприятия.

Данните показват, че действително половината от анкетираните не работят, а работещите са разделени по равно между обичайни и специализирани работодатели. Предвид малкия брой общо за страната работещи хора с увреждания в специализирани предприятия (под 3000 при близо 400 000 хора с увреждания в трудоспособна възраст), подобни данни показват, че и работещите хора с увреждания, консумиращи социални услуги, изключително рядко участват в заетост и на обичайния пазар на труда.

- Допускане 3 – Хората с увреждания търсят работа на обичайния пазар на труда като всички други граждани – масово чрез онлайн платформите за работа.

Данните показват, че предимно разчитат на Бюрата по труда.

- Допускане 4 – Хората с увреждания работят предимно на половин работен ден.

Основната група работещи от анкетираните са на пълен работен ден. Рядко се работи на договор за половин работен ден или граждански договори. Заетостта по програми на Бюрата по труда също не е водеща, а второстепенна възможност сред работещите хора с увреждания.

- Допускане 5 – Адаптирано работно място и достъпност са водещите потребности на хората с увреждания за участие на обичайния пазар на труда

Заплата, работна среда и чувство за равнопоставеност са водещите мотиви в избора на работа.

Потвърждава се добре известното на експертите в областта обстоятелство, че масово хората с увреждания нямат специална нужда от някаква конкретна допълнителна подкрепа, а от работодатели, които имат готовност и не се притесняват да наемат служители с увреждания. На преден план излиза и нуждата от специализирани или специално подготвени трудови



консултанти, които познават спецификите при служител с увреждане и едновременно с това работодатели към които е подходящо да го насочат. Подчертава се желанието за квалификационни курсове и професионални обучения за по-голяма конкурентност на обичайния пазар на труда, както и подготовка за придобиване на социални и комуникационни умения.

Изводи

Средният представител на допитването е образован със средна или по-висока образователна степен, потребител на социални услуги, има над 6 годни трудов опит, по вероятно е да не е работил през последните 5 години, може да е работещ или не в момента на допитването. Има интерес към обичайния пазар на труда повече отколкото към специализирани предприятия и дори социални предприятия. Ако все пак трябва да избира между последните две – предпочита социални предприятия.

Доходите му са от пенсия или пенсия и заплата и са приблизително под средните за страната. Не смята, че нещо го демотивира да кандидатства на обичайния пазар на труда, но търси работа на него предимно чрез Бюрата по труда, а не чрез популярните електронни портали за работа. Освен адаптираната среда и достъпността до работното място, която обаче не е непременно най водещия фактор за него, друга полезна подкрепа вижда в квалификационни курсове, обучение за по-добри социални умения.

Водещите мотиви да се насочи към определено работно място са заплащане, работна атмосфера и нивото на равнопоставеност, което може да се предложи във фирмата/организацията. От последното произлизат и най-големите демотивационни фактори – неприемане от колеги, недоверие от работодател и на-вече липса на готовност у работодателя да приеме служител с увреждания в организацията си.

Очертаният от анкетите образ на служител или кандидат за работа с увреждане търси, има опит и предпочита предимно заетост на пълен работен ден, не на половин, не на граждански договор и категорично не се включва в нерегламентирана заетост без договор. Склонен е да участва в заетост по програми на Бюрата по труда или общината, но бе предпочита този вариант пред заетост на обичайния пазар на труда.

Въпреки че може да посочи с какво обичайният пазар на труда може е по-адаптивен към служители с увреждания, като цяло не предпочита да търси проблемите и да се фокусира върху пречките за такава заетост. Ясно дефинира какво би могло да е по-добре от моментното му състояние:

За кандидата с увреждания – социални умения, повишаване на конкретна трудова квалификация.

За работодателя, от който имат нужда – работодатели, готови да наемат хора с увреждания, служители, готови да приемат колеги с увреждания, адаптирана среда, ако се налага, но не за временна заетост по конкретна публична програма, а като устойчива, постоянна пълна заетост.

За заетостта, към която имат интерес – пълен работен ден, с добро заплащане, постоянна, а не по програми за заетост.



За очакванията към държавата – подкрепа към кандидатите под формата на трудови посредници, обученията за социални умения и квалификационни курсове в някои случаи.

Заклучение

Проведеното анкетно допитване относно проблемите за заетост на хора с увреждания на обичайния пазар на труда сред три целеви групи - специалисти, работещи в социални услуги за хора с увреждания, работодатели (и потенциални такива) на хора с увреждания от обичайния пазар на труда и хора с увреждания, потребители на социални услуги помогна да се потвърдят или отхвърлят масови и експертни допускания за значими фактори, влияещи този основен вид заетост и нейното реализиране.

Таблица 1. Сравнително представяне на резултатите от допитването до трите целеви групи по проблемите на заетостта за хора с увреждания на обичайния пазар на труда

Специалисти от социални услуги	Работодатели	Хора с увреждания
1.Заетост на обичайния пазар на труда		
-нужда от увереност, че работодателят няма по дефиниция да го отхвърли като възможен служител;	- работодателите, дори като повечето участвали представители на социален, здравен сектор, общински публични услуги като озеленяване и др., не разглеждат служителите с увреждания като пълноправни участници на свободен пазар на труда, а по-скоро като хора, които имат право и възможност да са част от заетост, но ако и държавата участва в намирането и гарантирането ѝ.	- работодатели, готови да наемат хора с увреждания, служители, готови да приемат колеги с увреждания;
- достъпна среда и пригодени работни места, когато е необходимо;	- работодателите са склонни да се обърнат към служители с увреждания но искат притесненията, които им	-адаптирана среда, ако се налага



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



	<p>поражда увреждането на служителя (адаптиране на работна и социална среда, трудова защита), да се компенсират с държавна подкрепа – субсидиране на работното място, данъчни облекчения, проекти и др.</p> <p>-ако наемат хора с увреждания, предпочитат да е по програми на Бюрата по труда и проекти за заетост</p> <p>-притеснява ги високата трудова защита и в частност защита от уволнения</p>	<p>-пълен трудов договор, добро/достойно заплащане, заетост, която не е по програма на община и др.</p> <p>-притеснява ги нежеланието на работодателите да ги наемат</p>
<p>2.Образователна подкрепа за заетост на обичайния пазар на труда</p>		
<p>-обучения за допълнителна квалификация, където е необходимо;</p> <p>-особено за по-младите - обучения за нужните социални умения, които да ги представят пред работодателите;</p>		<p>- нужда от обучения за социални умения, повишаване на конкретна трудова квалификация</p>
<p>3.Социални услуги, като подкрепа за заетост на обичайния пазар на труда</p>		
<p>-подкрепящи социални услуги като наличните психологическа подкрепа и социални умения;</p> <p>-подкрепящи социални услуги, вкл. за работещите хора с увреждания;</p> <p>-нови подкрепящи социални услуги в рамките на съществуващите структури;</p>		<p>-подкрепа към кандидатите под формата на трудови посредници, обучения за социални умения и квалификационни курсове в някои случаи</p> <p>-интерес към работа в социални предприятия, като втора по значимост възможност след обичайния пазар на труда</p>



<p>-нови вид социална услуга, насочена основно към включване в заетост, вкл. подкрепената заетост като социална услуга;</p>		<p>-все още предпочитат специализиран трудов посредник пред свободно търсен през онлайн портали за работа</p>
---	--	---

От съпоставката между резултатите от допитването до трите целеви групи могат да се направят следните заключения:

По т. 1. Заетост на обичайния пазар на труда – служителите с увреждания се нуждаят от по приемачи, а не предпазващи се от тях работодатели. Работодателите от своя страна приемат служители с увреждания повече като риск и дори да са възможен трудов ресурс, искат рискът (финансов и друг) да се поемат и гарантират от държавата. Хората с увреждания искат да са пълноправни служители на пълен трудов договор и с достойно заплащане. Работодателите не са склонни да им се доверят предимно, заради високата трудова защита, която ги съпътства и след това опасения как ще ги приеме трудовия колектив и/или много ли ще ги затрудни (вкл. бюрократично) адаптирането на средата. Затова предпочитат ограничените във времето програми за заетост, чрез които могат да ползват хора с увреждания като трудов ресурс, но не се ангажират дългосрочно.

По т. 2. Образователна подкрепа за заетост на обичайния пазар на труда – Работодателите нямат отношение към този въпрос, вероятно защото се отнасят към тази таргет група служители предимно като към временна работна ръка. Специалистите от социалните услуги и хората с увреждания в лично качество виждат необходимост от обучения в областта на социалните умения (вкл. представянето на интервю за работа и кандидатстването преди това), както и някои подходящи квалификационни курсове.

По т. 3. Социални услуги, като подкрепа за заетост на обичайния пазар на труда – Работодателите нямат конкретно виждане как социалните услуги или услуги като трудовия посредник могат да са им полезни за наемане на хора с увреждания. Тяхната нагласа е потенциалите служители да стигат до тях през обичайните канали за това.

Специалистите от социалните услуги виждат нужда от разширяване на обема и вида услуги, подкрепящи хората с увреждания да развиват социални умения, да се подготвят за кандидатстване за работа и да се представят на интервюта за работа. Намират потенциал и развиването на подкрепената заетост като вид социална услуга.

Хората с увреждания също споделят за потребност от обучения за допълнителна квалификация и социални умения, но добавят към тях и интерес за работа в социални предприятия, който не е „уловен“ от специалистите от социалните услуги. Зависимостта на хората с увреждания да търсят работа дори на обичайния пазар на труда основно чрез бюрата по труда, общински програми или чрез самите социални услуги също не е идентифициран фактор от специалистите, но



има чувствително влияние върху цялостната възможност за реализиране на служители с увреждания на обичайния пазар на труда.

Предложения към отговорните институции

Предложения

1. Провеждане на национално представително емпирично проучване сред работодатели и хора с увреждания, за да се идентифицира целият спектър от фактори, ограничаващи по-активното участие на служители с увреждания на обичайния пазар на труда
2. Диалог със заинтересованите страни и особено с работодателите с цел преодоляване на факторите и въвеждане на мерки, позитивно влияещи им да не наемат хора с увреждания, освен по различни публично финансирани програми. Квотите са инструмент, но рестриктивен, който е добре да се надгради и с позитивни (мотивиращи, насърчителни) инструменти.
3. Анализ на услугите за подобряване на социалните умения, които социалните услуги предоставят (обем, количество, съдържание, възможности за надграждане). Анализ на другите образователни и квалификационни услуги, организирани и достъпни за хора с увреждания в трудоспособна възраст – съдържание, полезност, регионална достъпност на местата, в които се предлагат и др.

Дефинирани въпроси, нуждаещи се от подходящи решения от отговорните институции, вкл. с подкрепата на заинтересованите страни:

- Работодателите са притеснени да наемат хора с увреждания – какво може да направи държавата, за да намали притесненията им? Притесненията са свързани с тежестите, които трудово-правно по-защитеният служител носи на формата им; с бюрократичната и функционална трудност да адаптират работна среда; с нарастващите рискове, съпътстващи придобиването на такъв трудов ресурс, без да имат компенсиращи риска инструменти.
- Хората с увреждания получават подкрепа в социални услуги под форма на развиване на социални умения, получават квалификационни обучения по други програми, но те не водят до усещане за възможно свободно търсене на работа на отворения пазар на труда – напр. чрез електронни портали за работа, а предпочитат да се обърнат към Бюрата по труда. – Как кандидатът за работа с увреждане, който е заобиколен от различен тип институционална подкрепа, да е максимално независим участник на обичайния пазар на труда? Ще помогнат или ще усложнят този процес специализирани трудови посредници и как подкрепената заетост се намесва в това взаимодействие?



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- Има ли място за разширяване обема услуги в подкрепящите хора с увреждания социални услуги, с цел придобиване на повече умения за работа или самата подкрепена заетост да стане част от социалните услуги?



Приложение 1

АНКЕТА ЗА СПЕЦИАЛИСТИ ОТ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ, РАБОТЕЩИ С ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ

1. Област, в която е населеното място, където работите?

.....

2. Години трудов опит в социалните услуги:

- А) 1-3
- Б) 4-6
- В) 6 -10
- Г) над 10

3. Вид доставчик:

- А) Община
- Б) НПО

4. Вид социална услуга:

- А) ДЦ
- Б) ЦСРИ
- В) ЗЖ и НЖ
- Г) Друга

5. Къде най-често работят хората с увреждания над 18 години, които срещате в работата си в социалната услуга?

- А) Не работят
- Б) Работят по програми на Бюрата по труда/ Агенцията по заетостта
- В) Работят по други програми за временна заетост (общински, на НПО сектора и др.)
- Г) Работят в специализирани предприятия за хора с увреждания
- Д) Работят при обичайни работодатели

6. Социални услуги посещават ли се от работещи хора с увреждания (без значение от типа заетост – почасова, надомна, половин работен ден и др.)

- А) Да, посещават ни работещи хора с увреждания
- Б) Не, посещават ни хора с увреждания, които не работят в нито една форма на заетост
- В) Да, посещават ни и работещи, но предимно заети на половин работен ден или друга непълна заетост



7. Работещите хора с увреждания, които подкрепяте с работата си в социалната услуга, са заети:

- А) Почасово на работно място, осигурено от работодателя
- Б) Почасово от дома
- В) На половин работен ден (4 часов трудов договор при работодателя)
- Г) 4 часов работен ден от вкъщи
- Д) На пълен работен ден (при работодателя)
- Е) На пълен работен ден от вкъщи
- Ж) На граждански договор от вкъщи
- Д) Друго. Моля посочете.....

8. От наблюденията в практиката Ви, кои фактори най-много пречат на хората с увреждания в трудоспособна възраст да си намерят работа на обичайния пазар на труда? Обичаен пазар на труда са всички работодатели частни и публични, БЕЗ специализираните предприятия за хора с увреждания (моля посочете до два фактора)

- А) Липса на достъпна среда до работното място.
- Б) Липса на приспособено за човека с увреждане работно място.
- Г) Предпочитат заетост в специализирани предприятия.
- Д) Притесняват се да търсят работа при обичайни работодатели поради много получени откази.
- Е) Притесняват се да търсят работа при обичайни работодатели, защото нямат опит в такава работна среда.
- Ж) Притесняват се от отказ, ако споделят с работодателя, че имат увреждане/заболяване.
- З) Друго. Моля по посочете до три причини.....
-
-
-

9. Коя е най-голямата бариера между хората с увреждания и обичайните работодатели, която идентифицирате в практиката си?

.....

.....

10. Кои дейности от работата Ви в социалната услуга са насочени основно към подготовка и подкрепа на хора с увреждания за включване в заетост?

.....



.....
.....

11. Запознати ли сте какво е подкрепена заетост?

- A) Да, това е
- Б) Не
- В) Частично, това е

12. Необходимо ли е подкрепената заетост да е социална услуга?

- A) Да, защото
- Б) Не, защото

13. Каква подкрепа от специалист като Вас е нужна на човек с увреждане, за да започне работа на отворения пазар на труда?

.....
.....
.....
.....

14. Могат ли социалните услуги за хора с увреждания да предложат тази подкрепа?

- A) ДА
- Б) НЕ

15. Кои социални услуги може и трябва да осигуряват подкрепа за включване в заетост на хората с увреждания?

.....
.....
.....
.....

16. Каква друга подкрепа е необходима за човек с увреждане, която не се осигурява от социалните услуги и социалното подпомагане, но е ключова за включването на хора с увреждания в обичайния пазар на труда?

.....
.....
.....



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

17. Каква подкрепа е необходима за младежи с увреждания преди навършване на пълнолетие, за да са по-подготвени за търсене на работата на обичайния пазар на труда?

- А) Информационни кампании и семинари, че отвореният пазар на труда е отворен и за тях
 - Б) Обучение за възможностите за заетост на отворения пазар на труда
 - В) Обучение за развитие на социални умения, включително представяне на интервю, подготовка на мотивационно писмо и автобиография.
 - Г) Няма нужда от специална подготовка и подкрепа.
 - Д) Друго. Моля посочете
-



Приложение 2

АНКЕТА ЗА РАБОТОДАТЕЛИ ПО ТЕМАТА ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРА С УВРЕЖДАНИЯ НА ОБИЧАЙНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА

1. **Област, в която е населеното място, където е разположен Вашият бизнес, фирма, организация?**
.....
2. **Сектор, в който работи компанията, фирмата, предприятието, организацията?**
.....
3. **Размер на компанията, фирмата, предприятието, организацията?**
А) Малка (10 до 50)
Б) Средна (50 до 250)
В) Голяма (над 250)
4. **Вие сте работодател от:**
А) Частния сектор
Б) Публичния сектор
В) НПО сектора
5. **Имате ли служители на субсидирани работни места?**
А) Да, брой.....
Б) НЕ
6. **Имате ли служители/работници с увреждания, наети на не субсидирани работни места?**
А) Да, брой.....
Б) Не
7. **Ако имате служители с увреждания, те работят на:**
А) Пълен работен ден
Б) Половин работен ден
В) От вкъщи/ненормирано
Г) Друго
8. **Ако имате служители с увреждания, те работят на:**
А) Трудов договор
Б) Граждански договор



В) По общинска или друга програма за насърчаване на заетостта

9. Имате ли адаптирани работни места?

А) Да, моля

опишете.....
.....

Б) Не

10. Смятате ли, че сред хората с увреждания в трудоспособна възраст може да намерите подходящи служители за Вашия сектор?

А) Да

Б) Не

В) Друго

11. Кои фактори най-много Ви ограничават да сте работодател на хора с увреждания?

А) Висока защита от уволнение

Б) Допълнителни трудови и социални права

В) Необходимост от адаптиране на работното място

Г) Необходимост от достъпна среда до работното място

Д) Други фактори

.....
.....

12. Избройте три фактора, които Ви отказват/демотивират да предпочетете човек с увреждане за предлагана работна позиция?

.....
.....

13. Бихте ли посочили три фактора, които биха Ви мотивирали да наемете човек с увреждане на работа?

.....
.....

14. Бихте ли посочили три фактора, които биха Ви мотивирали да задържите човек с увреждане на работа?

.....
.....
.....



15. От какво се нуждаете, за да наемете на работа хора с увреждане?

.....

16. Очаквате ли подкрепа от държавата, за да наемете човек с увреждане на работа?

- А) Да
- Б) Не

17. Каква трябва да е държавната подкрепа за работодателя, за да наеме човек с увреждане?

.....
.....
.....

18. Знаете ли какво е подкрепена заетост?

- А) Да
- Б) Не

19. Имате ли дейности в областта на корпоративна социална отговорност (КСО)?

- А) Да
- Б) Не

20. Имате ли дейности в областта на КСО, която да е насочена към хора с увреждания?

- А) Да

Моля да посочите каква

.....

- Б) Не

21. Какви са основите мотиви, заради които бихте наели служител с увреждане:

- А) Преди всичко заради естеството на работата. Дали е подходящ и подготвен служителят.
- Б) Преди всичко като част от социално отговорна дейност на организацията/компанията
- В) Преди всичко като част от програма (държавна, общинска)

.....
.....

22. Ако попадате в категорията работодатели, които трябва да назначават хора с увреждания по приблизителни квоти от 2%, какво е вашето мнение:

- А) Квотите са добър вариант и ще ги спазвам
- Б) Квотите са неизпълним ангажимент и няма как да ги спазвам
- В) Ще потърся компенсаторни методи, за да не назначавам хора с увреждания



Приложение 3

АНКЕТА ЗА ХОРА С УВРЕЖДАНЯ ПО ТЕМАТА ЗА ЗАЕТОСТ

1. Вашата възраст е:

- A. 18 – 29
- B. 30 – 45
- C. 46 – 60
- D. Над 60

2. Пол:

- A. Мъж
- B. Жена

3. Област, в която е Вашето населено място?

.....

4. Живеете в:

- A. Село
- B. Община до 10 000
- C. Община до 30 000
- D. Община над 30 000
- E. Областен град

5. Образование:

- A. Основно
- B. Средно
- C. Висше
- D. Друго

6. Колко години трудов опит имате?

- A. Под година
- B. 1 до 3 години
- C. 3 до 5 години
- D. 5 до 10 години
- E. Над 10 години

7. Работите ли?

- A. Да, на граждански договор
- B. Да на половин трудов договор (4 часа)
- C. Да, на пълен работен ден
- D. Не



8. Търсите ли си/търсили ли сте работа на свободния пазар на труда, при обичайни работодатели?

- A. ДА
- B. НЕ

9. Как търсите работа?

- A. Чрез Бюрото по труда
- B. Чрез сайтове за търсене на работа като jobs.bg/rabota.bg и др.
- C. Чрез НПО сектор, социални услуги
- D. Друго.....

10. През последните 5 години сте работили и участвали в заетост (до три отговора)

- A. Предимно заетост в специализирано предприятие
- B. Предимно заетост при обичайни работодатели фирми
- C. Предимно при обичайни работодатели публични институции
- D. Предимно при обичайни работодатели от НПО сектора
- E. Предимно по програми на общината
- F. Предимно по програми на Бюрото по труда
- G. Предимно по проекти на НПО
- H. Предимно сезонна
- I. В областта на социално предприемачество

11. През последните 5 години сте работили и участвали в заетост:

- A. На пълен работен ден, трудов договор
- B. На половин работен ден, трудов договор
- C. На граждански договор
- D. Друго. Моля, посочете.....

12. Има ли фактори, които Ви демотивират да кандидатствате при обичайни работодатели...

- A. По-скоро да
- B. По-скоро не

13. Какво Ви демотивира да кандидатствате при обичайни работодатели? Избрийте до три фактора, ако има такива?

.....

.....

.....

14. От каква допълнителна подкрепа имате нужда (освен адаптирането на работно място и личен асистент, където е необходимо), за да кандидатствате при обичайни работодатели?

- A. От трудов консултант, който разбира моите потребности и средата, в която ще трябва да работя



- B. От консултант, който да ми помогне с документите (автобиография, ако има мотивационно писмо и др.)
- C. От курсове за допълнителна квалификация
- D. От професионални обучения
- E. Нямам нужда от специална допълнителна подкрепа, а от работодатели, които имат готовност да наемат човек с увреждане
- F. Друго. Моля, посочете.

.....

.....

15. Какво прави работно място при обичаен работодател привлекателно за Вас? Моля да изброите до три фактора:

.....

.....

16. Какви са Вашите доходи?

- A. До 300 лв.
- B. До 500 лв.
- C. До 1000 лв.
- D. Над 1000 лв.

17. Какви са източниците на Вашите доходи?

- A. Заплата
- B. Пенсия
- C. Социални помощи
- D. Други

18. Кое Ви затруднява да си намерите работа и да работите при обичайни условия и заплащане?

.....

.....

19. При какви условия предпочитате да работите?

- A. При обичайни, нормални
- B. При специализирани, в специализирани предприятия
- C. В социални предприятия

20. От какво се нуждаете, за да си намерите успешно работа при обичайни условия на пазара на труда?

.....

.....



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020, съфинансирана от Европейския социален фонд и Европейския съюз, и е на обща стойност от 390 982,43 лв., от които 332 335,06 лв. са европейско и 58 647,37 лв. са национално съфинансирани.