ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Доклад

с добри практики в областите на подкрепена заетост и за хора с увреждания и функционирането на виртуални пазари на труда в Европа по проект „Транснационално сътрудничество за подкрепена заетост и виртуален пазар на труда за хора с увреждане”

Съдържание

Глава I: Виртуални платформи на пазара на труда 4

Видове онлайн платформи 5

Разпространение на платформите 9

„Онлайн гиг-икономиката“ 11

Влиянието на платформите върху пазара на труда 14

Регулиране на платформите 15

Upwork 17

Виртуални услуги и пазари на труда в избрани Европейски страни 19

Източници 26

Глава II: Подкрепена заетост 27

Увод 27

Част 1. Основни моменти при пазара на труда, политиките и мерките за заетост за хората с увреждания в Европа 28

Пазара на труда за хората с увреждания – състояние към настоящия момент 28

Политическа рамка за интеграцията на хора с увреждания на пазара на труда 30

Мерки и услуги за подпомагане на интеграцията на хора с увреждания на пазара на труда 36

Част 2. Подкрепена заетост в избрани страни от ЕС 53

Австрия 54

Белгия 59

Франция 66

Германия 71

Италия 76

Източници 81

Настоящият доклад е изработен в рамките на дейност „Изготвяне на специфични анализи и изследвания на опита на други държави-членки“ по проект № BG05M9OP001-4.001-0149-C01 „Транснационално сътрудничество за подкрепена заетост и виртуален пазар на труда за хора с увреждане”, финансиран от Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Целта на доклада е да представи добри практики в областите на подкрепена заетост и за хора с увреждания и функционирането на виртуални пазари на труда в Европа. Сборникът е съставен от две основни части:

Глава I: Виртуални платформи на пазара на труда

Глава II: Подкрепена заетост

Изследователската дейност и докладът са реализирани в периода януари – юни 2018г.

Изпълнител по договора са експерти на „БИТСП – проектни консултанти“ ООД и сдружение Балкански институт по труда и социалната политика.

Мненията изразени в текста са на авторите и не е задължително да отразяват позициите на Европейската комисия и на Министерство на труда и социалната политика.

Глава I: Виртуални платформи на пазара на труда

Темата за съвременната динамика в сферата на пазара на труда изисква да се обърне внимание на влиянието, което оказват технологичните промени във връзка с нарастване на ролята на интернет като свързващо звено на пазара на труда. За пръв път темата за ролята на интернет на пазара на труда започва да привлича вниманието преди 15 години, но от тогава неговата важност драстично е нараснала. Първоначално интернетът е служил като бюлетин за ефективна реклама на свободни позиции сред търсещите работа, но днес ролята му се простира далеч отвъд това. Едно от най-интересните нови развития е появата на онлайн аутсорсинг платформи (или виртуални платформи), с което интернет вече се превръща в част от начина на организация на самата работа. Един шофьор на Uber или дизайнер в Upwork дори вероятно не знаят къде физически се намира организацията, за която работят. За тях е важна виртуалната платформа, която разпределя работата и управлява плащанията на заработеното.

Виртуалните платформи свързват търсенето и предлагането на труд. По този начин те позволяват труда да бъде организиран посредством пазар дори в контекст, където използването на услуга по свързване на търсене и предлагане е прекалено скъпа или където пазарни недостатъци налагат да се разчита на институции като трудови правоотношения. Интересно е да се обърне внимание на три важни аспекта на феномена с виртуалните платформи. Първо, те предоставят алгоритъм, позволяващ ефективно свързване на търсещи и предлагащи труд. Второ, технологиите намаляват транзакционните разходи до такава степен, че платформите могат да се използват и за микро-транзакции. Трето, платформите предоставят услуги по намаляване или управление на рисковете, които са присъщи за пазарните транзакции и по този начин преодоляват пазарни недостатъци като непълна информация за работодателите или рисковете от измами. Такива услуги включват репутационни и мониторинг системи, както и стандартни застрахователни механизми и правни услуги против измами.

Основна ценност на платформите е в потенциала за фирмите и индивидите да получат по-лесен достъп до работници и услуги, когато се нуждаят от тях и с ниски транзакционни разходи. В резултат на намаляването на бариерите за достъп, платформената икономика вече се разпростира до сфери, които преди са били неформални/непазарни. Например днес „куче-гледач“ е платена „професия“.

Видове онлайн платформи

Съществуват голямо разнообразие онлайн платформи. Първото разграничение между тях е на такива, които предлагат достъп до стоки/собственост (такива са например виртуални пазари като eBay и сайтове за предлагане на настаняване като Airbnb) и на такива, които предлагат възможност за достъп до работа/услуги (TaskRabbit и TakeLessons). Въпреки тази условна класификация, понякога разграничението между тези два вида платформи е размито и понякога платформи за стоки имат важни последствия върху пазара на труда. Нека вземем за пример Airbnb, платформа, която позволява на потребителите й да отдават под наем техни имоти. На пръв поглед тази платформа няма особена връзка с пазара на труда. Въпреки това, обаче, от Airbnb признават, че често пъти нейни потребители отдават под наем цели блокове необитаеми от тях имоти като мини-хотели. Такъв тип услуги се нуждаят от разнородни форми на труд: почистване, счетоводство, поддръжка, които биха могли да бъдат извършвани от собственика, но на практика често се предоставят за изпълнение на външен човек, който от своя страна може да бъде някой, който изпълнява услугата за себе си или посредник.

Второто разграничение между платформите е на такива, които организират локални трудови пазари/ или стокови обмени и на такива, които организират или създават пазари на транс-локално и/или глобално равнище. Фирми като Airbnb и Uber са интернационални компании, но техните платформи на практика организират местни (трудови) пазар. За разлика от тях платформи като CoContest свързват търсенето в дадено място с отдалечени доставчици, които обикновено се намират в друга страна. Специален случай са т.нар „чисти“ уеб платформи, като Amazon Mechanical Turk, Task Rabbit или Upwork, при които няма офлайн компонент, а работата – например въвеждане на данни, програмиране или уеб дизайн – се извършва изцяло онлайн.

Платформи, където труда е дигитален, предоставят отдалечен достъп и имат глобален обхват се наричат онлайн трудови пазари (OLM – online labour markets). При тези, където услугите се предоставят физически и обхвата е локален се наричат мобилни трудови пазари (MLM – mobile labour markets).

В зависимост от нивото на изискваните умения и „местен vs. виртуален“ характер на работата би могла да се направи следната класификация (Таблица 1).

Таблица 1. **Структура на трудовите платформи**

	Ниво на умения ниско/средно	Ниво на умения високо
Виртуални/глобални услуги	MTurk	UpWork 99Design CoContest
Физически/местни услуги	ListMinut TaskRabbit Uber	TakeLessons

Amazon, MTurk, Clickworker и Crowdflower са примери за платформи, попадащи в горния ляв квадрант и при които става въпрос за рутинни микро-задачи (OLM mirco-tasking). Те изискват ниски нива на умения, които индивидите предоставят на бизнеси (peer-to-business интеракции). В тези пазари малки задачи се извършат в големи обеми, нивата на заплащане на труда са ниски и процесът е почти стандартизиран. Типични задачи, които се извършват в тях, са класификация на обекти, тагване, транскрибиране, въвеждане на данни, преглед на съдържание и други. При тях има правни спорове относно класификацията на предоставящите услуги (да се считат като самонаети) и по отношение на минималните нива на заплащане. Наскоро Crowdflower, нарушавайки законодателството за минимално заплащане в САЩ, е трябвало да заплати 500 000 USD като компенсация на тези, чиито права е нарушила.

В горния десен квадрант (OLM marco-tasking) попадат платформи, където задачите/проектите са от макро тип и не са рутинни от тип на Upwork и Freelancer. Тези платформи са насочени към независими freelancer-и, което изисква гъвкавост, креативност, умения за справяне с проблеми и сложни комуникационни умения.. Типични задачи, които се извършват в тях, са създаване на софтуер, инженерни задачи, графичен дизайн и други. Заплащането е с фиксиран договор за съответния резултат (по-честият случай) или почасово (по-рядка практика).

В долния ляв квадрант са платформи като TaskRabbit, Gigwalk където се предоставят лични или домашни услуги на потребители (MLM physical services). Заплащането е с фиксиран договор за съответния резултат (по-честият случай) или почасово (по-рядка практика). Тук отново съществуват проблеми по отношение на класификацията на работещите (самонаети или работници). Платформите за транспортни услуги като Uber и Lyft са такъв случай, пораждащ доста съдебни спорове в САЩ. Въпреки че са в конкуренция с лицензирани и професионални услуги (бизнеса на таксита), те се предоставят от индивиди, които имат кола и към които няма изисквания да са преминали някакъв вид професионално обучение, освен в някои случаи, където биха могли да бъдат поискани лиценз или оторизация. Следователно тези платформи попадат в категорията ниско-до-средно ниво на уменията.

В четвъртия квадрант (MLM interactive services) са местни локални дигитални пазари за високо-квалифицирани услуги, които изискват наличие на силно развити комуникационни умения като TakeLessons, която свързва ученици с учители. Тези пазари понастоящем има доста ограничен обхват.

Интересна е и гледната точка на McKinsey по отношение на платформите. В своя доклад McKinsey (2015) разглеждат платформите като инструмент за привличане на таланти и ги наричат „онлайн платформи за таланти“. Те правят следната класификация на онлайн платформите за таланти, видна от таблицата по-долу.

Таблица 2. **Онлайн платформи за таланти**

	Дигитални инструменти, позволяващи на потребителите да…	**Примерни платформи, 2015**
Свързване на индивиди с традиционна работа	• Публикуват обяви за работа на пълен и непълен работен ден • Създават онлайн CV-та на индивиди • Търсят възможности за работа посредством обширен набор от характериситики • Прозрачност в репутацията на компанията или на работника, на уменията и други характеристики	Careerbuilder Glassdoor Indeed LinkedIn Monster Vault Viadeo Xing
Онлайн пазари за непостоянна заетост	• Свързват индивиди с работа, имаща непостоянен характер или freelance проекти и задачи • Улесняват транзакциите, предоставяйки прозрачност по отношение на репутацията и рейтинга	Amazon Home Services Angie's List TaskRabbit Uber Upwork
Мениджмънт на таланти	• Оценка на характеристиките, уменията и уместността на кандидатите • Персонализиране на въвеждането, обучението и управлението на талантите • Оптимизиране на създаването на екипи и вътрешното свързване	Good.co PayScale Pymetrics beta ReviewSnap

Източник: McKinsey (2015)

Съществува огромно разнообразие от платформи. Следващата таблица, показва някои от най-популярните платформи с техни основни характеристики.

Таблица 3. **Избрани платформи и техни характеристики**

Платформа	**Тип/ Поле**	**Регистрирани "изпълнители"**	**Произход/Обхват**
Uber	P2PM/Транспортни услуги	400 000	САЩ/Международен
Lyft	P2PM/Транспортни услуги	50 000	САЩ/САЩ
Sidecar	P2PM/Транспортни услуги	6 000	САЩ/САЩ основни градове
Handy	P2PM/Общи/Домашни услуги	5 000	САЩ/САЩ
Care.com	P2PM/Общи/Домашни услуги	6 600 000	САЩ/Международен
TaskRabbit	P2PM/Общи/Общи	30 000	САЩ/Международен
Gigwalk	P2P2BM/Общи и пазарни проучвания	10 000	САЩ/САЩ
Postmates	P2P2BM/Общи/Доставки	10 000	САЩ/САЩ
Instacart	P2PM/Общи/Доставки	7 000	САЩ/САЩ

Платформа	Тип/ Поле	Регистрирани "изпълнители"	Произход/Обхват
Favour	P2PM/Общи/Доставки	3 200	САЩ/САЩ
Fieldagent	P2BM/Общи/Пазарни проучвания	800 000	САЩ/Международен
Wegolook	P2BM/Пазарни изследвания	20 000	САЩ/САЩ, Канада, Обединено Кралство, Австралия
Amazon Mturk	P2BO/Микро-задачи	500 000	САЩ/Международен
Twago	P2BO/Микро-задачи	225 000	Испания/Латинска Америка
Crowdflower	P2BO/Микро-задачи	5 000 000	САЩ/Международен
Crowdguru.de	P2BO/Микро-задачи	30 000	Германия/Германия
Crowdsource	P2BO/Микро-задачи	8 000 000	САЩ/Международен
Clickworker	P2BO/Микро-задачи	700 000	Германия/ Международен
Lingjob	P2BO/Микро-задачи	3 000	Литва/Литва
Topdesigner.cz	P2BO/Микро-задачи	3 900	Чехия/Чехия
Upwork	P2BO/Макро-задачи/ИТ и бизнес	10 000 000	САЩ/ Международен
Freelancers	P2BO/Макро-задачи/ИТ и бизнес	18 000 000	Авствалия/ Международен
HourlyNerd	P2BO/Макро-задачи/Мениджмънт, консултиране	17 000	САЩ/Международен
eYeka	P2B/Дизайн	101 774	Естония/Международен
Frizbiz	P2PM/Общи	65 000	Франция/Франция
Helpy	P2PM/Общи	20 000	Франция-Естония/Франция-Естония
CoContest	P2PM/Дизайн	25 000	Италия/Международен
ListMinut	P2PO	34 922	Белгия/Белгия
Doido	P2PM&P2PO/Общи	1 857	Германия/Германия
Codeur.com	P2PM/Общи	91 880	Франция/Международен
Atizo.com	P2P/P2B/Иновации	30 000	Чехия/Международен
Jovoto	P2P/P2B/Иновации	82 776	Германия/Международен
Userfarm	P2P/Видео	120 000	Великобритания/ Международен
Hopwork	P2P/P2B/Общи	20 152	Франция/Международен
Peopleperhour	P2PO/Общи	250 000	Великобритания/ Международен
Testbirds	P2PO/Софтуер тестване	100 000	Германия/Международен
Microworkers	P2BO/Микро-задачи	763 000	САЩ/Международен

Платформа	Тип/ Поле	Регистрирани "изпълнители"	Произход/Обхват
99designs	P2PM/Дизайн	364 571	САЩ/Международен
Zillion Designs	P2PO/Дизайн	100 000	САЩ/Международен
Общо		*52 591 032*	

Източник: Codagnone,C., Abadie, F., Biagi, F (2016)

Легенда: O-online (онлайн); M=mobile(мобилен); P2P=peer-to-peer (между индивиди); P2B=peer-to-business (индивиди предоставят услуги на бизнеси); P2P2B=случаи, където индивиди могат да предоставят услуги както на други индивиди, така и на бизнеси (напр. Gigwalk)

Разпространение на платформите

Нарастващото влияние на платформите е очевидно. Таксиметровите услуги на Uber са се разраснали дотолкова, че от местна фирма в началото, само в рамките на 5 години сега тя е глобална корпорация с пазарна стойност от над 60 млрд. USD. Това я прави най-бързо растящият start-up в историята. В края на 2015г., съществуват поне 20 платформи, оценени на над 1 млрд. USD. Uber е оценена тогава на 50 млрд. USD и е присъствала в над 230 града в 60 държави. Airbnb е оценена на 20 млрд. USD, с присъствие в 34 000 града в 190 страни с над 35 милиона клиенти и 2 милиона листинги от нейното стартиране през 2008г. BlaBlaCar се е разраснала и извън границите на Франция и има 10 млн. потребители в 13 страни.

Широко цитиран доклад на PricewaterhouseCoopers (PwC 2015) предвижда ръст в приходите на ключови сектори в т.нар. „споделена икономика“ от 15 млрд. USD до 335 млрд. USD през 2035г. „Споделената икономика“ не се състои само от интернет платформи и не всички интернет платформи са част от „споделената икономика“. Въпреки това, идеята е, че платформите са много бързо растящ сектор и това виждане се споделя от мнозина. Прогнозите на ЕК също са в тази посока; приходите от платформите в Европа се оценяват на около 15 млрд. USD, а 17% от гражданите на Европа са използвали услуги, предлагани от тези платформи поне веднъж. (European Comission 2016a; European Comission 2016b).

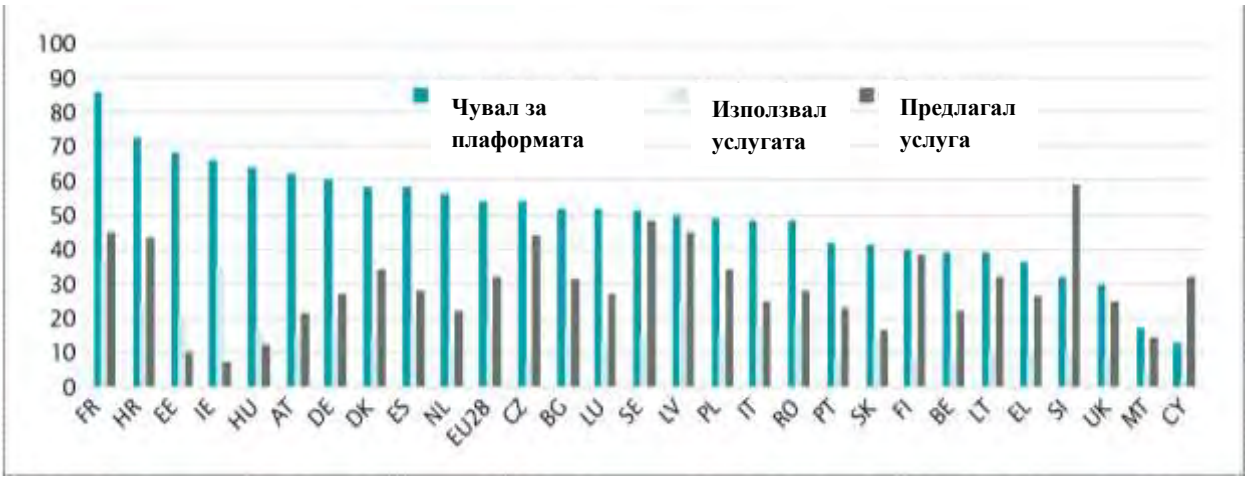
Проучване на страните от EMEA, извършено от Manpower (2015) установява, че 38% от работодателите в 42 страни са имали трудности при попълване на свободните си позиции, поради необходимостта от специфични умения у кандидатите, докато в ЕС един на всеки трима работодатели е изпитвал трудности в намирането на подходящ кандидат.

Ако интелигентно се интегрират в съществуващия пазар на труда, платформите биха допринесли за по-голяма прозрачност в пазарите на труда и биха повишили броя на активната работна сила чрез по-ефективното свързване на търсене и предлагане на труд. От тази гледна точка, онлайн или мобилните трудови платформи са доста

интересни. Те продължават да стават все по-иновативни с нарастването на мащаба и сложността им. Влиянието им, обаче, все още е ограничено (оценява се, че включват едва 1% от работната сила на САЩ и 3% от тази на Великобритания), но пък ръстът в броя на доставчиците в определени платформи е феноменален в последните години: например в oDesk (сега Upwork) броя на изпълнителите на тримесечна база е нарастнал с приблизително 1,000% между 2009г. и 2013г.

Съществуват, обаче, големи различия по страни. Според специално проучване на Eurobarometer по темата, най-широко за тези платформи знаят хората във Франция, Хърватска, Естония. Най-малко запознати са с тях в Кипър, Малта и Обединеното Кралство. (Фигура 1)

Фигура 1. **Познаване и използване на онлайн платформи по страни**



Източник: European Comission 2016b

Скоро проведено изследване показва, че в Обединеното Кралство 11% от населението на възраст 15-75 години (т.е 5 милиона хора) са намирали работа поне веднъж посредством трудова платформа (Huws & Joyce, 2016). Според друго прочуване, през 2013г. около 29% от британското население е било поне веднъж ангажирано в транзакция в т.нар „споделена икономика (Owyang et al, 2014). В Швеция, според проучванията около 24% от хората на възраст между 16-65 години (или 1.4 млн. хора) са търсили работа в „споделената икономика“, 12% (700 000) са работили в платформа поне веднъж, 4% (245 000) са работили в платформа ежемесечно, а 3% (170 000) – ежеседмично (Huws & Joyce, 2016). Скорошни данни на френското правителство сочат, че Airbnb активности са произвели оборот от 2.5 млрд EUR и са генерирали създаването на 13 000 постоянни работни места.

Обикновено има повече работници, отколкото работодатели на платформите, което говори, че работодателите са по-скоро фирми, отколкото физически лица. Като демография, обикновено, потребителите на платформите са по-млади, по-образовани индивиди, от градове. Това важи както за Европа, така и за Америка.

Сериозен въпрос е този по отношение на честотата на работа, предлагана в платформите. Емпиричните проучвания показват, че обикновено взаимодействията в платформата са нещо еднократно. Според проучването на Eurobarometer само 15% от работниците в платформите предоставят услугите си регулярно, а 28% са предлагали услугите си само веднъж.

Друго проучване, проведено от Joyce и Huws в Германия, Швеция, Холандия и Обединеното Кралство, показва, че около 12% от възрастните между 16-70 години са участвали в краудсорсинг платформа, което е подкатегория на платформите, обикновено предлагаща рутинни, добре дефинирани задачи на онлайн работници. Този вид работа, който представлява около половината от броя на работниците в платформите според Eurobarometer, е с най-голяма вероятност да е само еднократно явление за работниците. Голяма част от работниците определят честотата на работа си в нея като ниска (по-скоро месечно, годишно, отколкото седмично). Освен това, според проучването, този вид платформи се използват предимно от ниско платени работници, по-скоро като допълнителен доход, отколкото като основен източник на доход за тях. В по-слабо развитите страни, тази тенденция може и да не е вярна.

„Онлайн гиг-икономиката“

Трудовите пазари драстично се трансформират вследствие на онлайн платформите. Същевременно, обхвата и мащаба на тези промени е трудно да се оцени, тъй като конвенционалните статистики и икономически индикатори не са пригодени да отчитат „онлайн гиг работата“. В тази връзка Otto Kässi и Vili Lehdonvirta, създават т.нар „онлайн индекс на труда“ като част от проекта iLabour на Oxford Internet Institute. Той дава информация за онлайн пазарите на труда по света. Онлайн пазари на труда, включени в него, са уебстраници и приложения, в които работник и работодател се свързват дигитално, плащането се осъществява дигитално чрез платформата и резултатът от работата се предоставя дигитално. Следователно платформи като Uber и Deliveroo не са включени в него. Следните пет платформи са включени в индекса:

- Freelancer.com
- Guru.com
- MTurk.com
- Peopleperhour.com
- Upwork.com

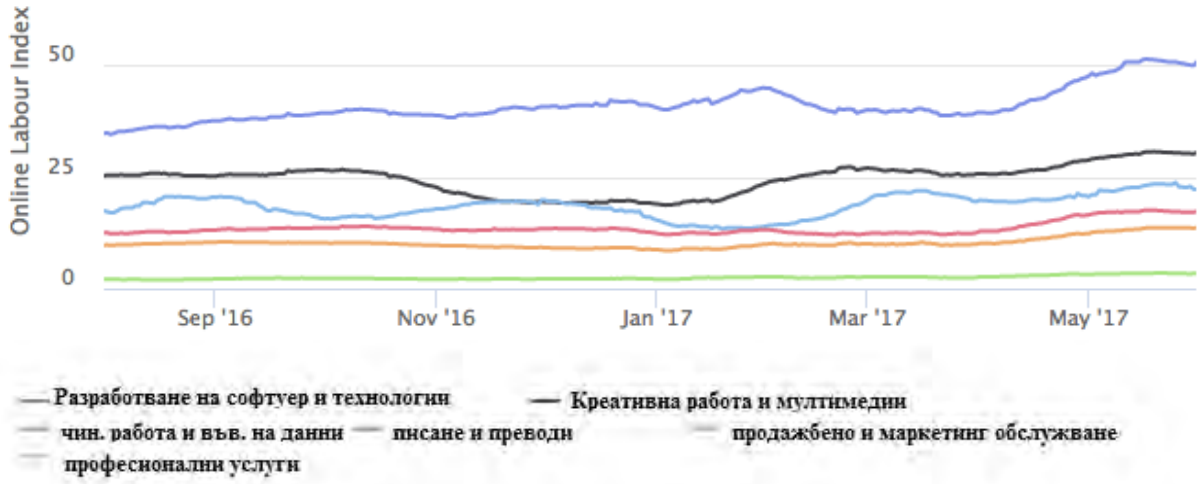
Това са и петте най-големи англоезични онлайн платформи по брой на уникалните посещения.

Категориите работа, включени в индекса са, както следва:

- *Професионални услуги* – счетоводство, консултиране, финансово планиране, правни услуги, човешки ресурси, управление на проекти
- *Чиновническа работа и въвеждане на данни* – обслужване на клиенти, въвеждане на данни, транскрибиране, техническа поддръжка, онлайн проучвания, виртуален асистент
- *Креативна работа и мултимедия* – анимация, архитектура, аудио, лого дизайн, фотография, презентации, видео продукции
- *Продажбено и маркетинг обслужване* – публикуване на реклами, генериране на лийдове, оптимизация на търсачки, телемаркетинг
- *Разработване на софтуер и технологии* – big data, разработване на игри, разработване на мобилни продукти, QA и тестове, поддръжка на сървъри, разработване на софтуер, уеб дизайн
- *Писане и преводи* – академично писане, писане на статии, копирайтинг, креативно писане, техническо писане, преводи

На базата на данни за 1 година – от 1-ви юли 2016г. до 30-ти юни 2017г. ръстът на онлайн пазарите на труда е огромен - 25.5%. Интересно е да се разгледа и разбивката по категории работа.

Фигура 2. **Онлайн индекс на труда – ръст по категории работа - от 1-ви юли 2016г. до 30-ти юни 2017г**

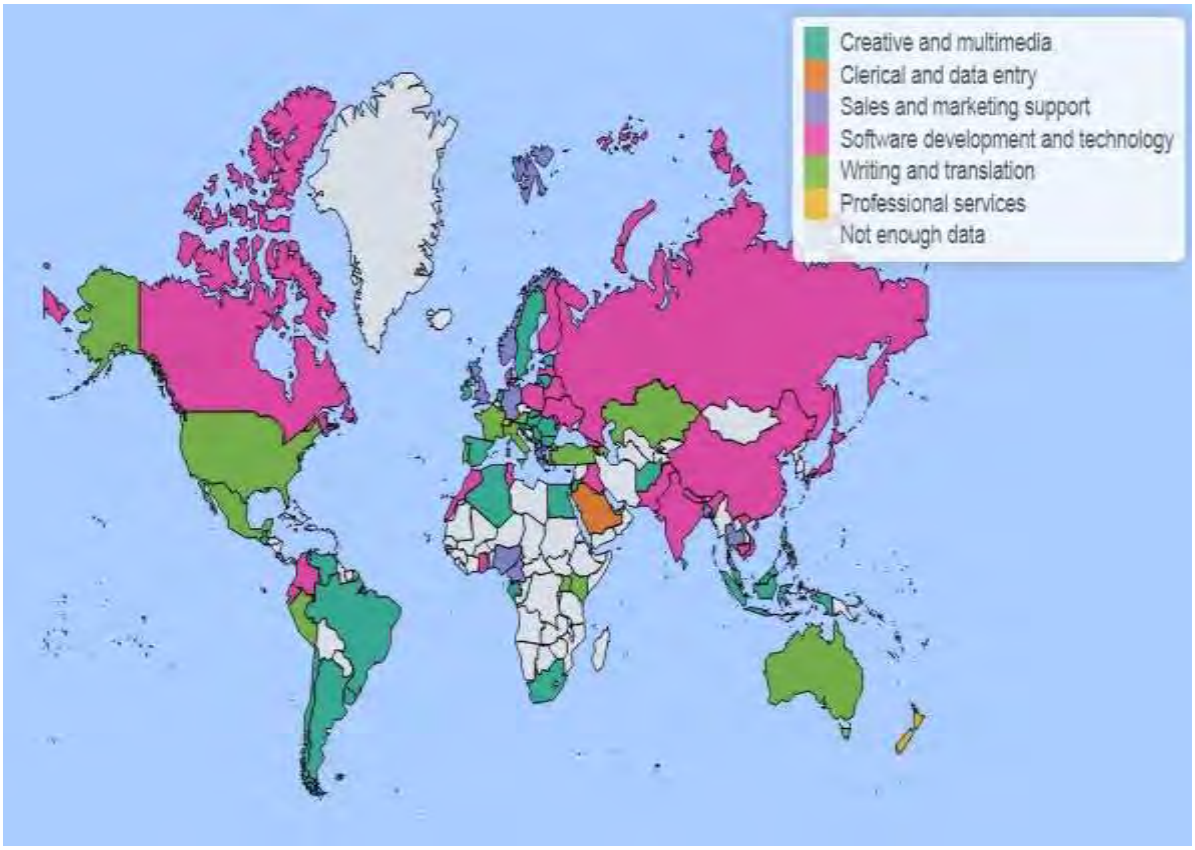


Разработването на софтуер и технологии е най-голямата категория на пазара, а също и една от тези с най-висок ръст – от 35.0 индекс точки на 1-ви юли 2016г. до 48.8 точки на 30-ти юни 2017, което представлява ръст от 37%. Следващата по големина категория труд – креативна работа и мултимедии, нараства с 21%. Третата по големина – чиновническа работа и въвеждане на данни, не нараства в нетно изражение. В тази категория попада главно работа от типа, която се извършва на Amazon MTurk. Най-бързо растящата от всички категории е най-малката, а именно професионални услуги. Тя включва услуги като счетоводство, бизнес консултиране, правна помощ. Проекти от

тази категория са нараснали с 43% през разглежданата година, но все още представляват по-малко от 3% в общата гиг-икономика.

Според индекса, в САЩ най-голяма част от заетите в онлайн платформи се занимават с писане и превеждане, а в Индия – с разработването на софтуер и технологии. В Европа разликите варират от страна до страна.

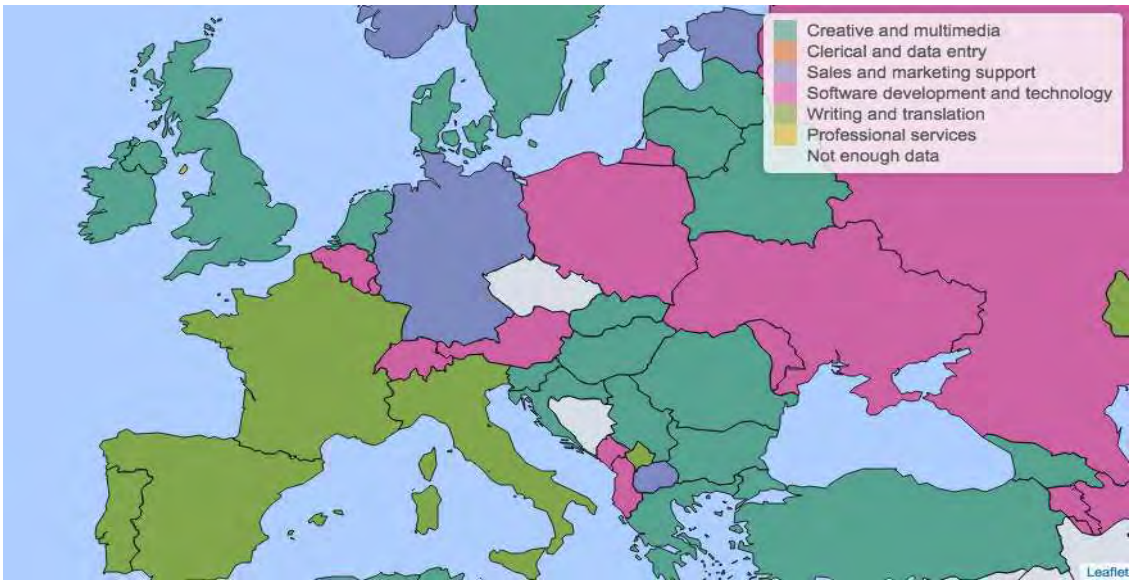
Фигура 3. **Онлайн индекс на труда - топ окупации в света по страни 2017**



Източник: http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/

В европейски мащаб в латинската част на Европа, основна категория е писането и превеждането, а в северната част – креативната и мултимедийна работа, както и маркетинг поддръжката. Големите страни от източна Европа са силни в развитието на софтуер и технологии, тъй като те са и основни дестинации за аутсорсинг на технологии.

Фигура 4. **Онлайн индекс на труда - топ окупации в Европа 2017**



Източник: http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/

Влиянието на платформите върху пазара на труда

Разнообразието от платформи предполага и разнообразие от ефекти върху пазара на труда. Разграничението на различните видове платформи спомага за разбирането на различните типове ефекти, които те оказват. Първо, платформите позволяват преструктурирането на дейности, които традиционно са били уреждани с трудови взаимоотношения, в дейности, категоризиращи се като извършвани от самонаети лица. Това всъщност е и най-радикалната промяна, които платформите предизвикват. До момента, обаче, успешните платформи по-скоро са реорганизирали сектори, които изначално са били свързани с форми на самонаета заетост. Uber е добър пример в това отношение, а също и италианската платформа за интериорни дизайнер CoContest.

Второ, платформите позволяват отдалечено предоставяне на услуги, следователно имат потенциала да превърнат в офшорна работа такава, която традиционно е била местен пазар на труда. Примери за такъв ефект са MTurk, която свързва работници от различни места по света и CoContest, която свързва дизайнери (предимно от Сърбия) с клиенти в Италия. Доклад на PwC, обаче, посочва услуги, предоставящи се на местно ниво от сферата на транспорта, предоставянето на настаняване, изкуството/развлечението като сектори вероятни да се разраснат в бъдеще, което говори, че офшорният ефект не е толкова решаващ, поне в краткосрочен план.

Трето, платформите водят до по-голяма конкуренция като снижават бариерите за достъп до пазара, дори и в случаи, когато става дума за самонаета форма на заетост, което от своя страна води до по-голям натиск върху заплащането и работните условия. Такъв е случаят с Uber, който поставя професионални шофьори в конкуренция със студенти или хора, които са в отпуск за отглеждане на дете и от време на време използват платформата, за да добавят допълнителен доход към бюджета си. Тези

снижени бариери за достъп също допринасят и за размиване на физическите граници между работната среда и дома, което води до рискове за здравето и сигурността на работниците.

Четвърто, репутационните механизми, които тези платформи използват, допринасят за маркетизацията на света на работата.

И последно, платформите улесняват преструктурирането на работни дейности в индивидуални задачи, които съответно в последствие се разделят на такива, изискващи креативност и висококвалифициран труд и на такива, които биха могли да се изпълнят от всеки. Докато първият тип работа (висококвалифицираният труд) е свързан с високи стандарти в заетостта по отношение на заплащане и други въпроси, то вторият (нискоквалифицираният) е заплашен от офшорна конкуренция и автоматизация. Това в понякога е доста екстремна и крайна форма в някои платформи, например Amazon Mechanical Turk, където потребителите на платформата често изпълняват задачи като идентифициране на даден обект на снимка за суми от порядъка на 1 цент.

По този начин платформите могат да допринесат за това работата да стане все по-несигурна. От работниците се очаква непрестанно да представят себе си като „ценни стоки“ на широк кръг от клиенти и да предлагат себе си за извършване на индивидуални задачи, с цел да бъдат избрани от клиента като продукт от каталог, като в същото време са подложени на рисковете от една несигурна, стигматизирана заетост.

Бързото развитие и важността, която тези платформи придобиват, биха могли да доведат до по-скорошно налагане на стандарти за заетост на базата на практики в икономиката на платформите. От друга страна, се налага и радикалното виждане на някои изследователи, че трудовите взаимоотношения, а и самите платформи в бъдеще ще бъдат заменени от виртуални „peer-to-peer“ взаимоотношения, което ще разчупи стереотипите на съществуващите в момента форми на капитализъм.

Регулиране на платформите

Възходът на развитието на платформите ще зависи и от реакциите на законодателите. Опитът от началните регулаторни реакции ясно демонстрира, че платформите, особено тези, опериращи на местни пазари на труда, не са извън обхвата на съществуващите регулаторни рамки.

Ключов аспект в дебатите е характера на работата в платформите и по-конкретно дали тя представлява заетост или не. Законодателството на ЕС, гарантиращо правата на работниците, определя трудовото взаимоотношение на база на три критерия: подчинената връзка, характера на работата и заплащането. ЕК посочва, че много от аргументите, които платформите дават във връзка с това, че работниците не са наблюдавани постоянно и че работата не е с постоянен характер, не са достатъчни, за

да се избегне класифицирането на работата в платформа като трудово отношение. (European Commission 2016b)

Предвид несигурната позиция на работниците в платформите, законодателите трябва да вземат под внимание допълнителни мерки за справяне с рисковете, свързани с работата, която се опосредства чрез платформи. На първо място, може би е справедливо работещите в платформите да са категоризирани като работници, нуждаещи се от специална защита, подобно на работещите почасово и др. Този вид защита би могла да е насочена към специфични въпроси като правото на работника временно да деактивира акаунта си без това да окаже негативно въздействие върху рейтинга му или несправедливото спиране или деактивиране на техен акаунт от платформата.

Второ, законодателите трябва да вземат предвид разпространението на колективни споразумения на по-широки категории работници от „служител“, с оглед включването на работещите в платформите. Трето, работници, които не попадат в категорията на служители, трябва да бъдат защитени чрез регулации, касаещи самонаета заетост. Технологиите, които платформите предлагат всъщност могат да направят подобни регулации по-ефективни, тъй като позволяват ефективен мониторинг на микро-транзакции, както и тяхното включване в застрахователни системи. Мониторингът чрез платформите може също така да подпомогне прилагането на регулации в сферата на здравето и сигурността.

За работа, която има наистина случаен (временен и непостоянен) характер, съществуват определени положения за заетост в много европейски страни, които обикновено са ограничени до максимално позволен доход, специална регистрация или други условия. Следователно за този тип работници законодателството не играе друга роля освен да позволи трудовото отношение да не е прекалено строго регулирано, с оглед случайния характер на работата.

Нарастващата политизация на тези въпроси отваря вратите на възможностите за съответните участници – включително търговски съюзи, представители на традиционни и нови индустрии и политическите власти – да създадат и дефинират „правилата на играта“. Този процес е необходимо да вземе под внимание бариерите между пазара и обществото, между печалбата и благосъстоянието и между комерсиализацията и подкрепянето на споделянето на публичното пространство. В резултат на това, дебата за онлайн платформите може да доведе и до по-широк нормативен дебат относно това в какъв тип на обществото искаме да живеем.

Upwork

Upwork е онлайн платформа, свързваща работници, предлагащи услуги и купувачи, които плащат и получават тези услуги дистанционно. Примерни задачи, търгувани в тази платформа са въвеждане на данни и задачи по програмиране. Платформата е създадена през 2014г. в резултат на сливане между двете най-големи платформи Elance и oDesk. Дружеството възникнало в резултат на сливането се ребрандира като Upwork през 2015г., а през 2016г. то е най-голямата онлайн аутсорсинг платформа.

В платформата Upwork всеки работник може да сключи договор директно с всяка фирма, а цялата работа се извършва и следи посредством онлайн системата на Upwork. Срещу 10% транзакционна такса от общото заплащане на труда, Upwork предлага цялостна система за управление и фактуриране, която следи времето, което служителят е отделил за изпълнение на задачата, позволява лесна комуникация между работници и работодателите по отношение на планираните задачи, дава възможност за лесно качване и трансфер на документи и прави случайни скрийншотове на екрана на компютъра на служителя с цел електронен контрол.

Тези функции допринасят за лесно, стандартизирано сключване на договори и всеки работник и работодател могат да осъществят електронна връзка с много малко усилия. По-сложни функционалности са на разположение на екипи, работещи върху съвместни проекти.

Работник, който иска да предложи труда си в Upwork попълва онлайн профил, където описва своите умения, образование и опит. Цялата трудова история, която се е осъществила от даден работник посредством Upwork, включително часове и заплащане, е публично достъпна за потенциални работодатели. За изпълнени договори работодателят дава обратна връзка и оценка на работника, която също е видима.

Фирми и хора, които искат да наемат човек за свършване на определена работа чрез Upwork попълват описание на работата, включващо необходимите умения, очаквана продължителност на договора и предпочитани характеристики на работника. В първите няколко години от стартирането на платформата по-голяма част от работата са представлявали почасови позиции за технологично-ориентирани задачи или такива по програмиране (напр. създаване на уеб страници)., но с течение на времето преобладаваща част от работата в платформата са обяви за административна помощ, въвеждане на данни, графичен дизайн и други по-малки категории. По-сложни задачи включват оптимизация за търсачки, анализ на данни, програмиране на приложения за мобилни телефони. След като дадена фирма публикува отворена позиция, работниците кандидатстват за нея и предлагат почасова ставка за изпълнението. Фирмите могат да интервюират кандидати чрез Upwork и в последствие да сключат договор, в случай, че двете страни се договорят. В миналото, този процес до голяма степен е бил децентрализиран, а в последните години Upwork инвестира значително в правене на алгоритмични препоръки както на работодателите, така и на работниците по отношение на това кой работник да наеме или респективно за коя работа да кандидатства.

Таблица 4. **Upwork: обобщена статистика по категория работа**

Категория работа	Брой отворени позиции	Брой уникални кандидати	Брой договори	Брой на международните договори	Дял на международните договори	Заплащане ($ млн)	Заплащане от международни договори ($ млн)	Дял на заплащането от международни договори
Административна помощ	3 741 563	22 443 920	484 244	435 450	90%	184,7	155,5	84%
Бизнес услуги	853 436	2 741 608	95 699	79 552	83%	78,3	59,4	76%
Обслужване на клиенти	436 211	2 232 582	50 541	43 665	86%	89,3	70,9	79%
Дизайн и мултимедия	5 339 055	14 267 825	498 949	457 700	92%	106,2	92,9	87%
Мрежи и информационни системи	646 733	1 431 241	47 445	43 108	91%	39,3	31,8	81%
Продажби и маркетинг	2 797 382	15 416 597	376 295	342 496	91%	141,8	121,0	85%
Разработване на софтуер	2 736 048	8 886 761	230 407	217 343	94%	307,5	285,0	93%
Разработване на уеб	7 918 424	30 365 649	772 828	724 107	94%	607,6	561,5	92%
Писане и превод	4 163 107	10 566 662	598 715	480 517	80%	167,4	107,2	64%
Общо	***28 631 959***	***108 352 845***	***3 155 123***	***2 823 938***	***90%***	***1722,1***	***1485,2***	***86%***

Източник: Codagnone,C., Abadie, F., Biagi, F (2016)

Виртуални услуги и пазари на труда в избрани Европейски страни

Продължителният период на икономическа несигурност, възникнал вследствие на световната финансова криза, е двигател на значителни промени в трудовите пазари на развитите, както и на развиващите се икономики. Това се дължи на факта, че последиците на макроикономическите условия, биха засегнали цяло поколение млади хора, ако не се вземат мерки.

Националните институции в сферата на заетостта (public employment services) по света се сблъскват с 4 значими предизвикателства:

- Достъпа до таланти: Работодателите имат нужда от съдействие за развитие на веригата им за набиране на таланти, с цел подсигуряване на правилите умения по правилното време, необходими, за да постигнат бизнес целите си.
- Несъответствие на уменията: Несъответствие съществува между уменията на безработната работна сила и специфичните нужди на работодателите. Освен това е налице и разминаване на уменията, които образованието развива и тези, които в последствие са необходими в работата. В бъдеще се очаква свободните работни позиции да изискват допълнителни умения и препоръки.
- Липса на гъвкавост и прозрачност: Гражданите все повече и повече се нуждаят от по-лесен достъп и равни възможности по отношение на цялата гама от услуги в сферата на заетостта.
- Подготвеност за бъдещето: Нито хората, които търсят работа, нито образователните институции имат добра представа за това от какво се нуждаят работодателите и следователно подготовката не е адекватна. Позициите за работа обикновено се определят по-скоро по длъжности и описания, отколкото по умения и компетенции, което като резултат води до разминаване между нуждите на пазара на труда и предоставеното обучение.

Тези предизвикателства, заедно с нарастващите разходи за труд водят до преосмисляне на традиционните операционни парадигми на националните институции в сферата на заетостта, като същевременно предоставят нови възможности за преструктуриране на тяхната работа чрез дигитализация. Националните институции в сферата на заетостта на бъдещето е необходимо да играят важна роля в коригирането на тези несъответствия и в създаването на по-ефективни пазари на труда. Необходима и важна стъпка в тази посока е създаването на ефективни, гъвкави и прозрачни пазари на труда.

В тази връзка Accenture създава свое технологично решение наречено „интегриран виртуален пазар на труда“. То е специално насочено към националните институции в сферата на заетостта и разполага с функционалности и интегрирани технологии по отношение на оптимизирано търсене, кариерно консултиране, учене през целия живот и наемане на работа, за справяне с проблемите, които националните институции в сферата на заетостта се сблъскват. То предлага интегрирана

платформа, която свързва всички лица, участващи на пазара на труда (търсещите работа, работодателите, публичните институции) и улеснява процесите по наемане на работа. Ключови негови предимства са:

- Доказана ефективност и надеждност с високо качество и релевантно свързване на търсенето и предлагане на работа

Решението на Accenture е внедрено в Германия и Франция. В Германия, то е оценено на първо място по качеството на свързване, предоставящо 100% релевантни резултати при търсене, според независимо проучване проведено от Crosswater Systems.

- Напредничави функции на свързването
- Иновативни функционалности по отношение на създаването на профили в системата и на обявяване на свободните позиции, чрез разнообразни канали и множество каталози на уменията
- Лесна за употреба във всички фази на процеса – от търсене/намиране (регистрацията) до започване на работа (наемане на подходящия кандидат)
- Много висока ефективност – с време за резултати на търсенето <0.5 секунди и висока стабилност и надеждност на системата. Над 1 млн. потребители и над 2.5 млн. търсения всеки ден от 2003г. насам.
- Оптимизирани бизнеси и процеси
- Високо качество и точност на предложенията за назначение на работа
- Висока прозрачност

Германската Национална Агенция по заетостта (BA)

BA е най-голямата правителствена агенция в Германия, отговорна за намиране на работа на безработните, промотиране на заетостта и за разпределяне на помощите и субсидиите за безработица. Виртуалният пазар на труда (ВПТ) е част от мащабен и сложен процес по реорганизация, предприет от BA, с който тя цели подобряване и разширяване на диапазона на онлайн услугите, които предоставя.

Accenture създава, въвежда и поддържа този ВПТ, представляващ всеобхватна уеб-базирана система за обслужване на различни заинтересовани страни в BA. ВПТ е мултиканално решение, което включва търсачка на работа и подробен интернет портал, които подпомага всички вътрешни процеси на BA.

ВПТ в Германия жъне огромен успех и се оценява като успешна инициатива в сферата на създаване на електронно правителство. Той допринася за намаляване на броя на регистрираните безработни, както и на безработицата като цяло. В резултат на него, намалява броя на дългосрочно безработните хора и средната продължителност на периода на безработица. Инициативата също така повишава прозрачността и балансира пазара на труда. Друга полза от нея е общото подобряване на качеството на услугите.

Френската Национална Агенция по заетостта

Pôle emploi, френската национална агенция по заетостта, въвежда нова система за търсене и свързване на търсещите работа и свободните позиции. Бизнес целите на това начинание включват подобряване на ефективността на посредническия процес, намаляване на времето за търсене на работа чрез подобряване на свързващия механизъм и съответствие с нововъведената регулация „Адекватно предложение за работа“, както и подкрепа на високо обемния от гледна точка на транзакции сайт anpe.fr. С помощта на Accenture се създава и модул за Е-Обучения и онлайн приложение за обучение, с цел подкрепа на онлайн обученията.

С помощта на тази нова система, която започва да функционира от февруари 2009, Pôle employ успява да консолидира и рационализира операциите чрез единния механизъм за търсене, който достига над милиард търсения за година. Интелигентната, високо гъвкава свързваща система намалява времето за търсене на работа като свързва сходните профили и позволява нов тип търсения.

Регионално министерство на труда и професионалното обучение на Сардиния, Италия

Сардиния, вторият по големина остров в Средиземноморието, е един от петте автономни региона в Италия. Икономиката на Сардиния се движи главно от туризма и световната икономическа криза оказва доста неблагоприятно влияние върху нея, намалявайки дохода на глава от населението и увеличавайки безработицата до ниво от 14 процента. Това кара министерството да стартира широка трансформационна програма, насочена към реорганизацията и създаване на иновативни регионални услуги в сферата на труда и безработицата.

Отново с помощта на Accenture, Министерството рационализира процесите и реорганизира регионалните агенции по заетостта, давайки началото на най-голямата мрежа за обществени услуги по заетостта в Италия. Създава се и се стартира Информационна система по труда в Сардиния – интегрирана ИТ платформа за всички правителствени решения, свързани с пазара на труда.

Понастоящем, това представлява една от най-успешните инициативи за реорганизация на публични институции в Италия. Новата информационна система дава по-лесен и равен достъп на гражданите до услуги в сферата на заетостта и позволява на регионалното министерство да повиши ефективността, гъвкавостта и готовността си за промени.

Ирландски департамент за социална защита

В отговор на нарастването на безработицата до ниво от почти 15 процента, Ирландското Правителство учредява Национална служба по труд и социални въпроси (NEES) като част от Ирландския департамент за социална защита (DSP). Целта е NEES да предоставя услуги в сферата на труда и благосъстоянието посредством интегрирана организация, на мястото на съществуващите преди това три отделни организации.

Друга нейна цел е да подпомогне безработните в намиране на работа, предоставяйки им адекватно обучение, като по-този начин да намали риска от превръщането им в дългосрочно безработни.

Accenture помага на DSP да създаде новият операционен модел и модела на предоставяне на услугите на NEES. По този начин в NEES се интегрират социалните плащания в областта на DSP. В резултат на това плащанията на помощи за безработица и подпомагането на безработните да намерят подходяща работа вървят ръка за ръка. Интегрирането на трите отделни организации, всяка със собствена работна сила, процеси и технологична инфраструктура на едно ново място, се оказва доста успешна инициатива.

Платформата за виртуален пазар на труда в Германия

Националната служба по заетостта (public employment service) в Германия цели да осигури свободни и независими услуги, които да поддържат баланса в търсенето и предлагането на пазара на труда и да направи търсещите работа пригодни за такава.

Федералната агенция по заетостта (the federal employment agency) (Bundesagentur fuer Arbeit – BA) е институцията, занимаваща се с това. Мрежата й включва 178 агенции по заетостта и около 610 местни офиси.

Проектът за развитието на виртуален пазар на труда (ВПТ) се осъществява между 2003 и 2006 и е финансиран със собствени средства на Националната служба по заетостта (pes). Първоначално целта на проекта е да анализира и подобри вътрешните ИКТ процеси. Необходимо е било подобряването на съществуващия преди това инструмент за търсене на работа, който вече е бил доста остарял и неотговарящ на нуждите на пазара.

За въвеждането на ВПТ е трябвало децентрализираната система от 180 регионални сървъра да бъде реформирана. Тези сървъри са разполагали само с регионални данни и не са били свързани помежду си на транс-регионално ниво; по този начин, информацията за свободни позиции в други региони, не е била достъпна и е било невъзможно започването на работа в различен регион.

Основните цели на виртуалния пазар на труда са били:

- Развитието на съвременен инструмент за търсене, който да е атрактивен, както за работодателите, така и за търсещите работа;
- Развитието на надеждни, централизирани ИТ бази данни;
- Развитието на надежден инструмент в подкрепа работата на съветниците;
- Развитието на координирани, съгласувани и добре свързани вътрешни процедури.

По същото време тече и мащабна реформа на германския пазар на труда; тя съвпада с въвеждането на схема, подпомагаща основния доход за търсещите работа и подобряването на наличната подкрепа за хора в нужда (дългосрочно безработни и хора

с увреждания). Въвежда се и принципа „предизвикателство и подкрепа“, свързан с т.нар. 4-етапен модел за започване на работа (регулиран от закона). Той се състои от следните компоненти: 1) създаване на профил, 2) дефиниране на целите, 3) избор на стратегия за интервенция и 4) прилагане и мониторинг. С всеки търсещ работа се сключва споразумение и то се съблюдава регулярно. Проектът за ВПТ се съгласува с тези реформи и една допълнителна цел се прибавя към него, а именно адаптирането на различните компоненти във ВПТ на 4-етапния модел.

Виртуалният пазар на труда е платформа, която се използва от всички участници в пазара на труда (националната служба по заетостта (PES), работодателите, търсещите работа, обучителни институции, публични организации, трети страни и други). Той се състои от 3 компонента:

- Jobboerse (www.jobboerse.arbeitsagentur.de) – онлайн портал за търсещите работа и работодателите
- VerBIS – вътрешната ИТ система в подкрепа на основните функции на националната служба по заетостта (PES) (услуги по заетостта и професионално консултиране)
- JobRobot – онлайн търсачка, която събира свободни позиции от уебстраници на фирми и ги публикува в интранета на националната служба по заетостта (PES)

Трите компонента са тясно свързани помежду си. За нуждите на Jobboerse и VerBIS, 180-те регионални сървъра са слети в един. Това позволява системата да обработва по-голям обем данни и да дава по-добри резултати при търсене, но същевременно крие и по-големи рискове по отношение на сигурността, тъй като един единствен централизиран сървър е по-лесен за хакерски атаки.

Добавена стойност за различните участници

- Jobboerse за търсещите работа

За търсещите работа има функционалности, които им позволяват да управляват онлайн кандидатурите си за работа и да генерират и подават документи, във връзка с кандидатстване за работа онлайн, според изискванията на конкретния работодател (могат да генерират CV-та, описания на уменията, мотивационни писма, ъплоуд на различни индивидуални приложения и избор от такива, които се съхраняват централизирано). Те разполагат с търсачка за свободни позиции и асистент на търсенията, който ги уведомява за подходящи позиции по e-mail. Системата също така позволява онлайн регистрация за помощи за безработица.

Процесът за търсещите работа е следният:

1. Търсещият се регистрира онлайн за помощи за безработица (Jobboerse).
2. Търсещият създава свой собствен профил (Jobboerse).
3. Търсещият го уведомяват за интервю в националната служба по заетостта (PES) (VerBIS)

4. По време на интервюто, с помощта на консултант, личната информация и профила на търсещият се преразглеждат. Въздава се план за интеграция (VerBIS).
5. Системата стартира процес на търсене в подходящите за човека свободни позиции (VerBIS).
6. Търсещият получава определен брой обяви за работа (VerBIS).
7. Търсещият кандидатства онлайн за предложените обяви за работа (Jobboerse).
8. Търсещият получава обратна връзка за тях от фирмите (Jobboerse).
9. Търсещият уведомява консултанта за резултатите от процеса по кандидатстване (VerBIS).
10. Ако търсещият получи покана за работа, той/тя се отписва от системата за получаване на помощи (VerBIS).

- Jobboerse за фирмите

Работодателите в Германия не са законово задължени да обявяват свободните си позиции в Националната служба по заетостта (pes). В нейн интерес е обаче, да знае за възможно най-много свободни позиции. Затова е и необходим инструмент, който да е достатъчно атрактивен за работодателите, за да ги стимулира да търсят подходящи кандидати за свободните си позиции.

Jobboerse дава възможност на фирмите да създават множество потребителски акаунти и да обявяват свободни позиции, да управляват процеса на кандидатстване, съобщенията, да създадат т.нар „watch" списък, където да търсят за подходящи кандидати за свободните позиции; или да редактират кратка форма за нуждите от работна сила. Също така разполага с богати функционалности за създаване на фирмено представяне пред кандидатите.

Процесът за фирмите е следният:

1. Фирмата обявява свободна позиция (Jobboerse).
2. Фирмата се регистрира за ползване на услуги от BA (Jobboerse).
3. Уведомява се служител на Националната служба по заетостта (PES) (VerBIS).
4. Служителят, заедно с фирмата преглежда детайлите за компанията и позицията (VerBIS). Системата стартира търсене, целящо намиране на подходящи кандидати за позицията (VerBIS).
5. Определен брой търсещи работа се уведомяват за позицията (VerBIS).
6. Фирмата получава кандидатури от търсещи работа, които са проявили интерес (VerBIS).
7. Фирмата изпраща обратна връзка на кандидатите (Jobboerse).
8. Фирмата уведомява консултанта за резултатите от процеса по кандидатстване (VerBIS).
9. Ако фирмата намери подходящ кандидат за позицията, тя се затваря (VerBIS).

Интелигентно търсене, базирано на компетенциите

Интелигентно търсене, базирано на компетенциите дава ползи както на търсещите работа, така и на работодателите. Специфичната свързваща технология е в основата на ВПТ. За разлика от други търсачки, които дават резултати само при пълно припокриване на критериите заложени в търсенето, тази на ВПТ показва по-широк кръг от резултати, както и степента на тяхното съответствие. По този начин, даден човек, който търси работа, отговаряща на неговите квалификации и опит в града, където живее, също ще получи и резултати отговарящи частично на тези критерии (напр. свободна позиция в съседен град, която в по-голямата част отговаря на неговите умения), която също може да е доста подходяща за него.

Свързващата технология работи и в двете посоки, което означава, че свързва както преференциите на търсещия работа и свободната позиция, така и преференциите на работодателя по отношения неговите изисквания към потенциалните служители.

Свързващата технология съдържа над 40 критерия с различно тегло. По този начин се вземат предвид не само първоначалните квалификации на търсещия работа, но и също така компетенциите и придобитите умения чрез неформално и/или формално обучение, и/или учене в процеса на работата.

- VerBIS за служителите на Националната служба по заетостта (pes)

VerBIS е вътрешна ИТ-система, която спомага за изпълнението на основните функции на Националната служба по заетостта (pes), а именно предоставянето на услуги в сферата на заетостта и професионалното консултиране. VerBIS може да се счита за основен елемент от ВПТ, тъй като съставлява 75% от целия процес. (Jobboerse съставлява около 20%, JobRobot около 2% и онлайн базите данни за професионални квалификации и друга информация – 3%).

VerBIS подпомага всички процеси, свързани с консултирането, намирането на работа и плащането на помощи за безработица. Автоматични функции и уведомления улесняват администрацията на клиентски данни и 4-етапния процес по профилиране, определяне на целите, избор на стратегия за интервенция, прилагане и мониторинг.

ВПТ предоставя централизирана база данни и осигурява достъп до клиентски данни на различни групи потребители. Видът на правата на достъп се различава в зависимост от функциите, които служителите в Националната служба по заетостта (PES) изпълняват: рецепционисти, консултанти на клиенти, служители от отдела за помощи, бек офис служители и други имат достъп до клиентските данни, но до различни нива. Например, лична информация като дати на раждане, адреси и финансови подробности не се достъпват до еднаква степен от всички. VerBIS осигурява различни начални страници в зависимост от потребителя и специфични според групата, в която потребителя попада, функционалности на търсенето и link-ове.

Източници

Codagnone,C., Abadie, F., Biagi, F (2016) The Future of Work in the "Sharing Economy". Market efficiency and equitable opportunities of unfair precarisation? JRC Science for policy report.European Commission

European Commission (2016a) A European agenda for the collaborative economy. http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881

European Commission (2016b) The use of collaborative platforms, Flash Eurobarometer 438. http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/ download/DocumentKy/72885

Joyce, S., and U. Huws (2016), Results of a survey of crowd work in four EU countries, presentation at the workshop on Dynamics of Virtual Work, Brussels, 8 June 2016.

McKinsey (2015) McKinsey Global Institute. A Labour Market That Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. June 2015

Owyang, J., A. Samuel and A. Grenville (2014), Sharing is the New Buying: How to Win in the Collaborative Economy. http://www.webstrategist.com/blog/2014/03/03/report-sharing-is-thenew-
buying-winning-in-the-collaborative-economy/

PwC (2015) The sharing economy
https://www.pwc.com/us/en/technology/publications/assets/pwc-consumer-intelligence seriesthe-sharing-economy.pdf

Глава II: Подкрепена заетост

Увод

Днес в Европа голяма част от населението страда от някакво увреждане и вследствие на това много хора продължават да бъдат изключени от пазара на труда. Това изключване може да бъде както по отношение на достъпа до дадена работа, така и по отношение на трудностите в намирането и задържането на работа. Нещо повече – броят на хората, страдащи от увреждане, което спъва възможността им да работят, превишава броя на търсещите работа в повечето страни-членки на Европейския съюз (Евростат 2011).

Увреждания та са разнородни и варират от леки до тежки и множество такива. Според данни на Евростат, само малка част от хората в работоспособна възраст имат тежко увреждане. Около 72% от хората с увреждания не срещат значителни спънки при изпълнение на ежедневните си задачи, вследствие на здравословен проблем и около 75% не се нуждаят от асистенция за изпълнение на ежедневните си дейности.

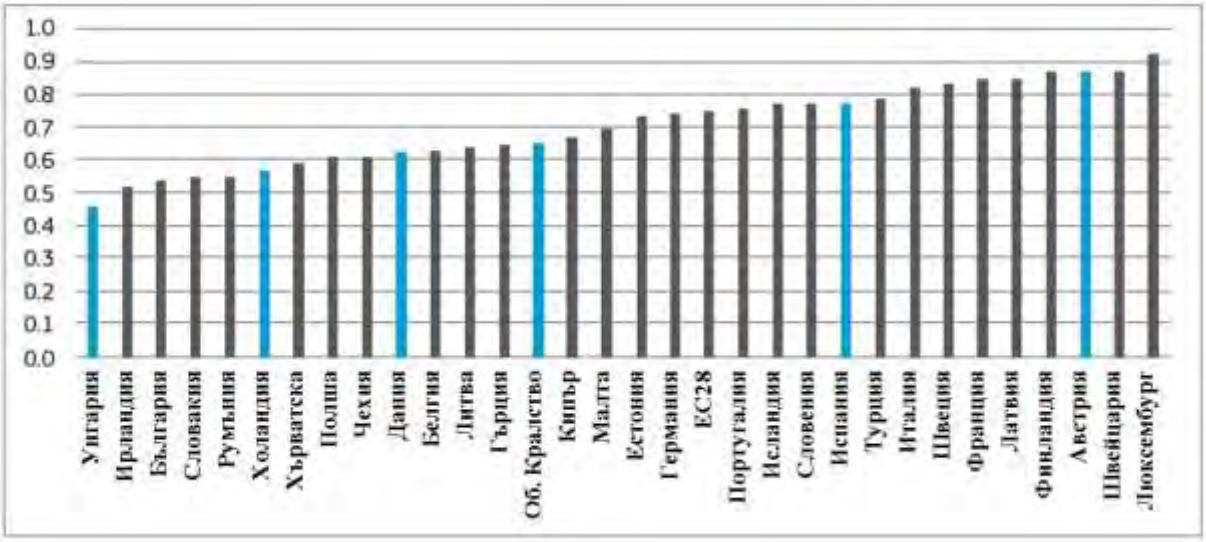
Част 1. Основни моменти при пазара на труда, политиките и мерките за заетост за хората с увреждания в Европа

В тази част на доклада ще бъдат разгледани основни моменти, касаещи хората с увреждания. Първо, ще бъде разгледано състоянието към настоящия момент на пазара на труда за хората с увреждания. След това, ще бъде представена политическата рамка за интеграция на хората с увреждания на пазара на труда, видовете политики в подкрепа на интеграцията на ХУ, скорошните развития в политиките и ролята на националните служби по заетостта. Накрая ще бъдат разгледани мерките и услугите за подпомагане на интеграцията на ХУ на пазара на труда. При разглеждането на всяка от темите ще бъдат използвани примери от европейски страни.

Пазара на труда за хората с увреждания – състояние към настоящия момент

При хората с увреждания процентът на заетите е значително по-нисък от този на хората без увреждания. Както е видно от Фигура 1 тази разлика варира между 0,46 и 0,91 при населението на възраст между 23 и 54 години. Хората с увреждания намират по-трудно работа и са застрашени от по-висок риск да станат дългосрочно безработни или неактивни. Въпреки че по-голямата част от тях са способни да работят, те често се нуждаят от допълнителна подкрепа и координирано предоставяне на услуги в сферата на заетостта, здравето и благосъстоянието, за да могат да се върнат на пазара на труда.

Фигура 1: **Разлика в заетостта на хората с увреждания при населението между 23-54 години през 2011г.**



Източник: LFS 2011 ad hoc survey. Съотношение на процента на заетостта на хората с и без увреждания. Съотношението се равнява на единица, ако хората с увреждания имат същия процент заетост като тези без увреждания.

Различията в здравословното състояние имат съвсем малка роля за обясняването на разликите по страни по отношение на нивото или на времевата тенденция в честотата на молбите, свързани с инвалидността. Фазата на икономическия цикъл също оказва малко влияние, въпреки че се наблюдава ръст в помощите за инвалидност по време на рецесии (OECD 2010). В повечето страни структурните промени в търсенето и предлагане на труда оказват по-голямо въздействие, отколкото демографските фактори[1]. Например резкият ръст в разходите за помощи за хора с увреждания през 70-те и 90-те години само по себе си е отговор на промени в пазара на труда и социалните системи. Причината е в намаляване на търсенето на труд и структурна промяна в него към търсене на високо-квалифицирани работници и последващ ръст в трайната безработица. Впоследствие, с ограничаване на разходите на правителствата за помощи за безработица, помощите за инвалидност се превръщат в помощ от последна инстанция за трайно безработното или неактивното население (ЕС 2013).

Разликата при заетостта на хората с увреждания и при тези без се определя от демографски и икономически фактори, както и от националните социални политики, но няма точни емпирични доказателства за силата на всеки от тези фактори. Проучване на OECD сочи, че влиянието на икономическия цикъл е малко в сравнение с ефекта на самото увреждане (OECD 2010). Това означава, че споменатите по-горе структурни промени в търсенето на труд и изготвянето на политики, подкрепящи заетостта на хората с увреждания, вероятно имат по-силно въздействие (OECD 2010).

Липсата на яснота за причините частично се дължи на липсата на надеждна и сравнима информация за хората с увреждания. В Европа делът на хората с увреждания е между 5% и 24% от населението в трудоспособна възраст. Този широк диапазон вероятно отразява медицинските практики, възприятията и институционалните характеристики, както и здравословното състояние (ЕС 2013; Jones 2016). Допълнителна трудност в обясняването на разликата в заетостта е, че търсенето на служители с увреждания се определя от възприятията за продуктивността на такива служители, а също и от съществуващата дискриминация. Въпреки че част от разликата в заетостта очевидно се дължи на по-ниското образователно равнище на хората с увреждания (Eurostat 2015, Jones 2016), останалата част от разликата е трудно да бъде обяснена поради факта, че причините не могат да бъдат директно измерени.

[1] За разлика от временните ефекти на икономическия цикъл, структурните промени могат да повлияят на равновесното ниво на търсенето или предлагането, например трайно да намалят търсенето на ниско-квалифициран труд.

Политическа рамка за интеграцията на хора с увреждания на пазара на труда

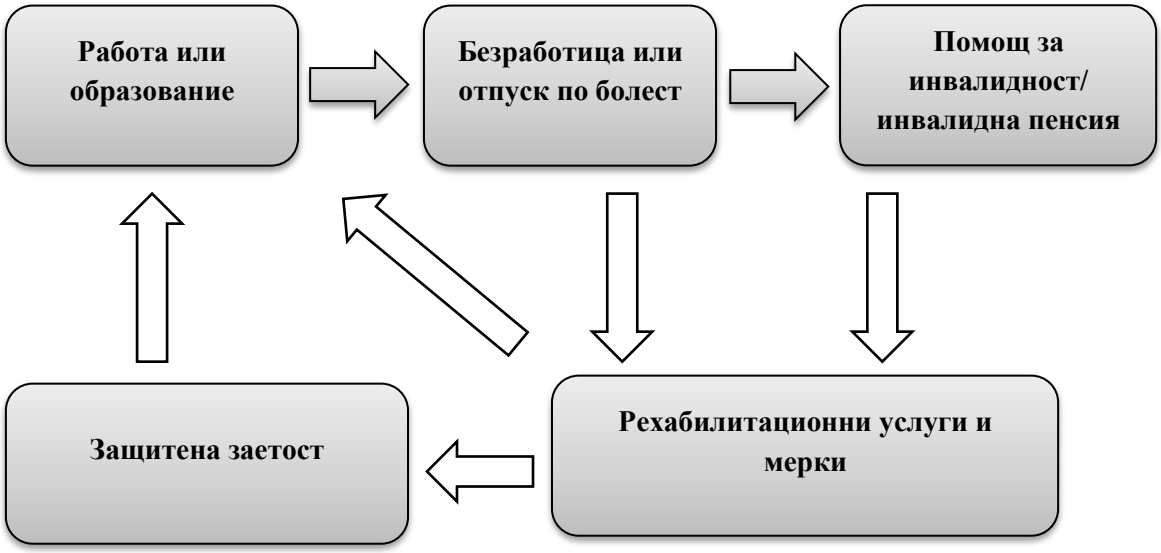
Видове политики в подкрепа на интеграцията на пазара на труда

Политиките в подкрепа на интеграцията на хора с уреждания на пазара на труда могат да бъдат насочени към страната на търсенето или на предлагането на труд. Първите включват анти-дискриминационно законодателство, кампании за повишаване на информираността, квоти за работни места, субсидии за работна заплата и услуги за работодателите. Интервенциите от страната на предлагането варират от реформи в здравеопазването, подобряване на превенцията и рехабилитация, регулиране на равнището и условията при помощите за инвалидност, промени в държавното образование с цел подобряване достъпа и качеството, обучителни програми и интеграция на услуги. Активните политики на пазара на труда (active labour market policies ALMPs), които са на разположение на търсещите работа хора с увреждания, могат да включват основни програми с или без допълнителна подкрепа във връзка с увреждането и програми насочени към специфични нужди като професионална рехабилитация, подкрепена заетост, субсидии за работна заплата или защитена заетост. Добре изработени политики за хората с увреждания могат значително да подобрят интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда, а службите по заетостта, като основен доставчик на услуги на пазара на труда и основен контактор на активните политики на труда, имат важна роля в прилагането им.

Скорошни развития в политиките

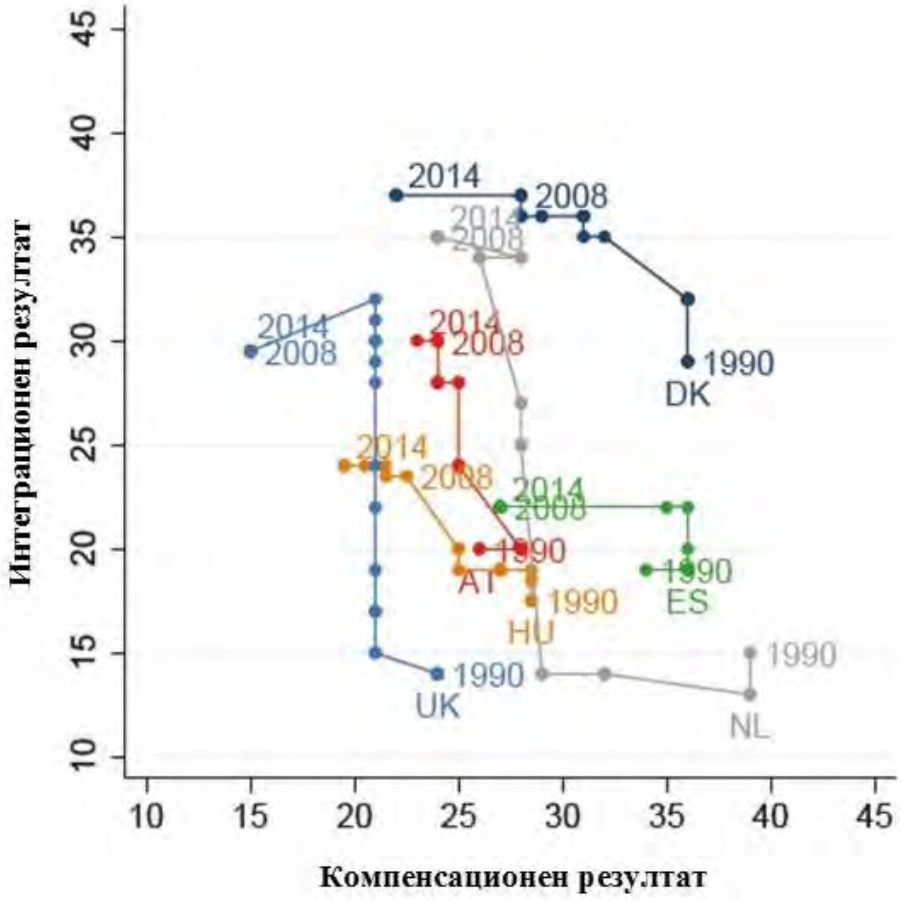
Обобщено от ЕС (2013) ефективните политики за хората с увреждания е нужно да обхващат всички фази от влизане до излизане на пазара на труда. На всички тези фази те трябва да измерват нуждата от осигуряване на ранен и добре-таргетиран достъп до рехабилитационни услуги с високо качество, като същевременно да насочват паричните трансфери към тези, които имат реална нужда от тях (вместо да намаляват плащанията към тези в нужда). Фигура 2 показва основните точки на интервенция като със сиви стрелки се обозначава движение извън пазара на труда, а с бели – към пазара на труда. Политиките трябва да бъдат изготвяни, така че да предотвратяват излизането от пазара на труда и да подкрепят перманентната интеграция в него.

Фигура 2. **Точки на интервенция в активните политики за хора с увреждания**



В повечето страни-членки на Европейския съюз, съществуващата политическа рамка е далеч от постигането на това идеално положение. Въпреки това се наблюдава ясна тенденция в повечето членки да се подобри ефективността на мерките за хора с увреждания. (Scharle, Váradi, and Samu 2015; OECD 2010). За да визуализират тази тенденция, експерти от OECD създават два композитни индикатора, които измерват, от една страна, доминацията на политиките, окуражаващи интеграцията на пазара на труда и от друга – таргетирането на парични помощи. Изобразявайки графично стойността на двата индикатора за всяка година, се получава фигура, при която движението към горния ляв ъгъл обозначава „прогрес“ от гледна точка на промените, водещи до по-успешни политики в заетостта, според OECD. Фигура 3 по-долу показва развитието на тези два индикатора в избрани страни, членки на ЕС между 1990 и 2014г. Във всички страни има ясен преход към засилване на интеграционните мерки (видно от изместването нагоре) и свиване на достъпа до помощи за инвалидност (изместването в ляво).

Фигура 3: **Основни тенденции в политиките за хората с увреждания в избрани страни, 1990-2014г**.



Източник: Индикаторната система на OECD (2010).

Проучването на OECD от 2010г. показва големи сходства при тенденциите в политиките за хората с увреждания при различните социални режими. Социалните държави (в т.ч Северните страни, Германия и Холандия по своята типология) се движат по-бързо от други т.е промените в политиките, наблюдавани за периода между 1990-2007г. са били по-големи и в интеграционно и в компенсационно измерение. Въпреки и някак по-бавно, развитието на политиките в либералните (Англо-Саксонските страни, с изключение на Ирландия) и корпоративно ориентираните (Континентална Европа и Ирландия) режими, следват същата посока.

Фигура 3 показва, че независимо от общата тенденция, има значителни различия в силата и модела на промените по страни. Тези различия до известна степен отразяват по-широкия институционален контекст или т.нар. тип социален режим. Социалните държави (представители, на които са Дания и Холандия на графиката) са направили най-голям прогрес по двете измерения. По отношение на интеграционните мерки политиките на Дания са напреднали от 29 до 37 точки, а на Холандия – от 15 до 35

точки. Значително се свиват компенсационните мерки и в двете страни (от 39 на 24 точки за Холандия и от 36 до 28 при Дания). При корпоративно ориентираните държави има повече прогрес по отношение на компенсационните мерки, отколкото по отношение на интеграционните (пример са Унгария и Испания, а в по-малка степен и Австрия). На последно място и Обединеното кралство (което принадлежи към либералните държави) бележи повече развитие по отношение на интеграционните, отколкото при компенсационните политики в периода между 1990 и 2008г., като се има предвид, че нейните компенсационни политики през 1990 вече са били доста скромни. Тази ясна тенденция се прекъсва през 2008г., когато политиката се насочва към по-нататъшно затягане на компенсационните мерки, което вероятно би могло да се обясни от фискалните ограничения, предизвикани от глобалната криза.

Въпреки че всички страни са постигнали прогрес по постигане на политики подкрепящи заетостта, те значително се различават в избора на конкретни мерки през периода между 1990 и 2013г (Scharle et al 2015). Има няколко мерки, които биха могли да бъдат приложени от всички страни, независимо от институционалния контекст. Те включват по-строг контрол на отсъствията по болест, ограничаване на плащанията за помощи чрез въвеждане на по-строги задължения за работодателите (например по отношение на болните служители и наемането на служители с увреждане) и разширяването на персонализираните услуги за рехабилитация. Времето за професионална рехабилитация също е било изведено напред в повечето страни.

Употребата на някои мерки изглежда зависима от режима (Scharle et al 2015). Комбинацията от задължителна рехабилитация със значителни инвестиции в персонални услуги по реинтеграция се наблюдава главно в социалните страни, които имат дългогодишна традиция в публичните социални и активационни услуги. Либералните държави разчитат повече на допълнителното затягане на достъпа до помощи за инвалидност в комбинация с инициативи за предлагането на труд (по-скоро главно от страна на бенефициента, отколкото на работодателя), което е в съответствие с традицията за използване на пазарно-ориентирани интервенции и ниски (или липсващи) минимални заплати. За разлика от тези режими, корпоративно ориентираните държави отразяват нуждата за спечелване на подкрепата на работодателите в система, където социалните партньори имат силно влияние върху правителствените политики и където високите минимални заплати и данъците за труда увеличават риска от наемане на потенциално ниско-продуктивни работници с увреждания.

Наблюдаваните промени в политиките отразява също и нуждата от комбиниране на мерки както от страната на търсенето, така и от страната на предлагането на труд. Изместването на ресурси от парични плащания към услуги може да стимулира силно предлагането на труд и същевременно да освободи ресурси за развитието на рехабилитационни мерки. Потенциалните ефекти върху заетостта са по-големи, ако мерките при предлагането на труд се комбинират с мерки за работодателите, например, под формата на квоти, субсидии за работни заплати или кампании за повишаване на информираността за дискриминационните практики при наемането на служители.

Трябва също така да се отбележи и че световната финансова криза може да е попречила или забавила развитията в някои страни – с други думи между 2008 и 2014г. е имало много малко (или никакви) реформи, подпомагащи хората с увреждания. Помощите за инвалидност имат тенденцията да се увеличават по време на рецесии (OECD 2010) и както е видно от статистиката, световната криза е оказала значителен натиск върху бюджетите за социална защита. Разходите за плащанията за инвалидност са се увеличили в няколко страни-членки след 2008г. (Таблица 1).

Таблица 1: **Публични разходи за парични помощи за инвалидност, 1995-2013г., в EUR за глава от населението (по постоянни цени за 2005г.)**

	1995	2000	2005	2007	2010	2011	2012	2013
Белгия	356.65	364.82	448.07	442.07	485.34	492.07	503.54	548.97
България	.	.	33.87	36.22	46.31	44.79	43.76	48.88
Чехия	76.31	98.64	123.34	153.71	153.09	151.52	139.31	133.96
Дания	744.37	807.38	1133.96	1121.87	1117.51	1081.42	1072.41	1079.16
Германия	396.09	439.00	428.92	416.95	433.95	431.91	446.21	449.32
Естония	.	39.75	83.70	101.21	137.04	139.79	145.27	150.21
Ирландия	165.64	201.60	305.63	351.24	417.00	396.05	392.48	.
Гърция	.	132.31	181.38	200.82	202.74	196.55	179.41	.
Испания	225.93	266.33	276.29	287.51	304.86	300.80	294.39	298.58
Франция	285.35	298.22	332.79	368.13	348.52	352.75	362.58	369.08
Италия	287.97	274.97	328.43	341.25	360.62	342.90	336.81	333.24
Кипър	.	69.28	100.22	106.42	114.41	114.21	109.94	105.79
Латвия	.	31.15	37.75	42.45	68.34	66.84	67.33	70.33
Литва	.	35.03	66.42	97.02	107.91	98.68	101.58	96.78
Люксембург	1048.36	1077.54	1181.23	1095.16	1029.90	1036.57	981.70	955.79
Унгария	.	111.22	165.91	164.89	137.64	126.62	114.85	110.53
Малта	.	88.21	114.17	107.77	85.15	79.31	75.37	77.34
Холандия	874.95	800.98	734.63	684.75	673.09	645.07	618.20	688.90
Австрия	607.11	648.01	588.44	543.27	539.61	535.23	526.83	503.03
Полша	.	144.85	120.73	109.62	110.16	110.75	106.10	.
Португалия	242.98	322.48	310.73	320.68	294.40	286.99	248.43	274.13
Румъния	.	15.45	32.63	54.05	75.98	71.01	63.33	58.78
Словения	.	224.69	245.17	237.61	226.93	217.69	188.33	181.08
Словакия	54.04	70.72	75.23	87.85	106.52	108.16	109.35	111.81
Финландия	837.40	703.06	729.16	719.47	742.48	706.04	685.32	674.24
Швеция	662.20	695.68	902.77	873.11	685.79	603.29	563.05	535.80
Обединено Кралство	556.38	555.00	575.01	487.39	474.24	443.06	416.27	397.72

Таблица 1 също показва, че кризата не благоприятства политиките за подобряване на интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда.

Роля на националните служби по заетостта

Политиките за хората с увреждания включват няколко области и институции, като се започне от законодателство по отношение на отпуска по болест, помощите за инвалиди

и инвалидните пенсии и се мине през превантивни мерки в здравеопазването, квотни системи и професионална рехабилитация. Някои от европейските страни имат цялостна система от мерки по превенция и рехабилитация. Повечето страни са приели законови мерки против дискриминация, други са въвели квоти, стимулиращи наемането на хора с увреждания, трети пък са затегнали достъпа по инвалидни пенсии (ЕС 2013). С малки изключения, обаче, услугите по рехабилитация си остават недоразвити, недостатъчно използвани или недобре финансирани. Превантивните мерки по време на отпуск по болест и инициативите за намаляване на дните, прекарани в отпуск по болест, са предизвикателство, дори в страни, където активните мерки са по принцип добре развити. Това подчертава нуждата от засилване на капацитета на националните служби по заетостта, които имат водеща роля в управлението и предоставянето на услуги по рехабилитация, както и в ангажирането на работодателите в тази сфера (Таблица 2).

Таблица 2: **Преглед на основните типове активни политики на пазара на труда насочени към хората с увреждания, търсещи работа**

	Защитена заетост	Субсидии за работна заплата	Професионална рехабилитация	Подкрепена заетост
Обичаен доставчик	Публични или фирми с нестопанска цел	Национални служби по заетостта или данъчни власти	Национални служби по заетостта или НПО	Национални служби по заетостта или
Основни елементи	Осигуряване на защитено работно място, субсидии за работодателя/служителя, обучение на работното място	Субсидия за работодателя	Тестване на възможностите, управление на случаите, обучение, намиране на работа, мерки по адаптация	Индивидуализирана професионална рехабилитация и подготовка за работа,
Целева група	Тежки форми на увреждане	По-леки форми на увреждане	По-леки форми на	Всички форми на
Обичаен резултат	Стабилна, но сегрегирана заетост; преминаване към свободния пазар на труда е рядко	Заетост в свободния пазар на труда със субсидия	Заетост в свободния пазар на труда със или без субсидия	Постоянна работа в свободния пазар на труда

Източник: ЕС 2013

Повечето страни-членки на ЕС предоставят достъп до услугите и мерките на Националните служби по заетостта на хората с увреждания, търсещи работа. В страните, където има специализирани услуги по рехабилитация, в повечето случаи те също се администрират от Националните служби по заетостта. Делегирането на услугите по рехабилитация на Националните служби по заетостта може да подпомогне социалната интеграция (тъй като улеснява срещането на търсещи работа с или без увреждания), да промотира активацията и интеграцията на пазара на труда (тъй като това е основната функция на Националната служба по заетостта) и също така е по-ефективно поради това, че се избягва дублирането в развитието и предоставянето на услуги и поддържане на бази данни за свободните места.

Повечето страни с развита рехабилитационна система използват една от две договорености: Първо, отделно звено в Националната служба по заетостта предоставя услуги директно на хората с увреждания, търсещи работа (напр. Дания, Франция, Малта, Швеция); и второ, специализирани съветници насочват хората търсещи работа към външни доставчици на услуги, предимно НПО-та със специализация в определен вид увреждане (напр. Финландия, Германия, Ирландия, Холандия или Обединеното Кралство). Във Финландия, Националната служба по заетостта има специализирани съветници, а в Германия и Холандия на общи съветници се предоставя допълнително обучение, за да бъдат подготвени за тази цел. В страни, където услугите по рехабилитация са по-ниско развити и съветниците не са специализирани, някои от службите по заетостта предлагат поне курсове по повишаване на информираността по отношение на различията за своите съветници.

Мерки и услуги за подпомагане на интеграцията на хора с увреждания на пазара на труда

Превантивни мерки

В широк смисъл, ефективната превенция изисква мерки в здравеопазването и регулациите за безопасността на работното място, които намаляват честотата на заболяванията и инцидентите, както и училищна система, която осигурява равен достъп до качествено образование на деца с увреждания. Тук ще се спрем по-скоро на мерките за хората в работоспособна възраст, които са изгубили някаква част от капацитета си да работят. В този контекст, превенцията включва поддържане или развитие на капацитета за работа и мотивация за работа или за търсене на работа. Изследвания на съществуващите политики и практики показват, че ранната намеса е важна във всички стадии на процеса по рехабилитация – за хората, които са в отпуск по болест, а също и за получателите на помощи за инвалидност (OECD 2010, OECD 2015). Дългото отсъствие от работа понижава мотивацията, пригодността за заетост, а в някои случаи влошава и самото заболяване. Всичко това подчертава важността на ранната намеса.

Повечето превантивни мерки са насочени към индивида и са свързани с достъпа до помощи. В общи линии, по-ниските нива на заместване, по-честите посещения на съветник по рехабилитация и по-независимите медицински прегледи предотвратяват по-дългия период на отпуск по болест (т.е отсъствие над времето, необходимо за възстановяване на здравето) и помагат поддържането на мотивацията за работа. (Bound and Burkhauser 1999). Развиването на условия за превенция срещу преминаването в безработица по време на отпуска по болест също е ефективно, но рядко използвано в Европа. Изключение е т.нар. Gatekeep протокол в Холдания, който ще бъде разгледан по-нататък.

Задължителна рехабилитация по време на отпуск по болест – Дания

През 2009г. Дания въвежда експериментално политика с цел измерване влиянието на интензивната подкрепа за рехабилитация и активация по време на отпуска по болест (Rehwald, Rosholm, and Rouland 2015). По времето на експеримента, отпуск по болест се е ползвал за максимум 52 седмици, а служителят е бил задължен да се срещне с общински служител (съветник в Националната служба по заетостта) след 8-мата седмица и всяка четвърта седмица от там насетне, за да наблюдава здравословното му състояние и да обсъдят възможностите за рехабилитация. Този експеримент се провежда в кариерни центрове в 16 общини, където на всеки втори нов ищец е назначена интензивна подкрепа. Тази подкрепа е траела 18 седмици и се е състояла в седмични срещи със специалист и задължителни рехабилитационни дейности, които били в една от три форми (а понякога и в комбинация). Те включвали: (а) професионално консултиране, обучения на работното място или стажове; (б) парамедицинска помощ и консултиране; и (в) завръщане на работа с постепенно увеличаване на работните часове. Комбинацията от тези мерки се е определяла от кариерния център на база нуждата на клиента. Служителите в контролната група нямали достъп до парамедицинска помощ, а само се срещали със специалист на всеки четири седмици.

Резултатите са били измерени една, две и три години след първата среща с клиента. Те показват, че завръщането на работа с постепенно увеличаване на работните часове значително подобрява резултатите при завръщане на обичайната работа, а засилената употреба на традиционни мерки по активация и парамедицинска помощ намаляват последващото представяне. Тези, които постепенно са се завърнали на работа са работили 4.2 седмици повече през първата година от началото на експеримента и 3.6-3.7 седмици повече в следващите две години (в сравнение с контролната група). Важно е да се отбележи, че при служители с умствено заболяване, този позитивен ефект не е бил наблюдаван.

Рейтинг на опита в Холандия

Някои страни прилагат превантивни мерки, насочени към работодатели, с цел предотвратяване преминаването към неактивност. Например Холандия въвежда застраховка базирана на опита, при която фирми с лоша история на превенция или борба с увреждания плащат по-високи застрахователни премии (J. de Koning 2004; de Groot, Nynke and Koning, Pierre 2016). Подобно нещо се въвежда и във Финландия през 2007г., но до момента няма значителен позитивен ефект от него (Kyyrä and Tuomala 2013; OECD 2008).

В Холандия, рейтинга на опита в областта на застраховането във връзка с увреждания се въвежда през 1998г. и обвързва приноса на работодателите в Осигурителния фонд за инвалидност към техния предишен опит със служители получаващи помощи за инвалидност[2]. Първоначално работодателите са били задължени да покриват помощите

[2] Програмата за помощи за болест е била приватизирана през 1996г., като това прави работодателите напълно отговорни за покриване на тези разходи. Работодателите е можело да презастраховат този риск при частни застрахователи или сами да го поемат.

за инвалидност през първите пет години, което през 2006г. се увеличава до десет години[3].

Скорошен анализ и оценка на рейтинга на опита на Холандия (de Groot, Nynke and Koning, Pierre 2016) ползва модификация от 2003г., където малките фирми временно са били освободени от вноски базирани на опита. Оценява се приноса в помощите за инвалидност сред работещите в малки фирми (които режимът изключва) и другите фирми (които влизат в режима), няколко години преди и след модификацията. Тъй като през 2005г. се въвеждат и други значителни реформи, само краткосрочните ефекти е могло да бъдат измерени. Резултатите показват, че получаването на статут за увреждане е нараснало със 7%, а премахването на такъв е намаляло с 14% при малките фирми, които вече били изключени от вноски базирани на опита. Вторият ефект се наблюдава само при служители с леки или средни увреждания.

Ранни интервенции от работодателите: Холандски Gatekeeper протокол

Gatekeeper протокола се въвежда в Холандия през 2002г. Той задължава работодателите и работниците, които са в отпуск по болест да разработят план за връщане на работа в рамките на осем седмици от отсъствието и да полагат усилия до момента, в който работника може да се завърне на работа (Koning and Lindeboom 2015). Протоколът също засяга и застрахователните искове за инвалидност – исковете за помощи се отпускат само след задължителен едногодишен период на изчакване, през който работодателят плаща помощи за отпуск по болест и прилага планът за завръщане на работа в кооперация с работника. Планът за завръщане на работа обикновено включва дейности по реорганизация на работата, която взема предвид работния капацитет на болния човек, а също така включва и рехабилитация за дългосрочно болните работници.

В случай, че работникът не се е завърнал напълно на работа след края на периода на изчакване, тогава той може да подаде иск за помощи за инвалидност, заедно с доклада за завръщане на работа, съдържащ първоначалния план и обосновка защо не е бил постигнат. Администрацията на социалното осигуряване разглежда плана и ако установи, че той не е бил адекватен или е бил лошо изпълнен, работодателят може да бъде задължен да продължи изплащането на помощи за отпуск по болест още няколко месеца. Това означава, че отговорността за усилията по ранна реинтеграция е изместена от администрацията на социалното осигуряване към работодателя.

Въвеждането на протокола резултатира в незабавен спад в честотата на отпускане на застрахователни помощи за инвалидност (от 1.4% от застрахованото население през 2001г на 0.8% през 2004г.), което вероятно се дължи на скрининг ефекти. Едно изследване показва, че по-строгият скрийнинг води до самостоятелна селекция и засилва усилията за възобновяване на работата по време на отпуска по болест. Тези

[3] Плащането се изчислява като съотношение между средните разходи за инвалидност на (бивши) работници и общите разходи за заплати на застрахованите работници за 5 години, като и двете се взимат с двегодишен лаг. Средно, плащането е около 1.5% от общите разходи за заплати.

ефекти допълнително се засилват, когато периодът на изчакване се увеличава на две години през 2004г. (Koning and Lindeboom 2015).

Оценка на инвалидността

Ефективните рехабилитационни услуги и постоянните помощи за инвалидност са скъпи, но тези разходи могат да бъдат намалени чрез изграждане на прозрачна и надеждна процедура за оценка, която гарантира, че помощта е насочена към реално нуждаещите се. Надеждната оценка изисква включването на здравен специалист и на специалист по заетостта, а също и фокус върху способностите на човека, които не са засегнати, вместо на тези, които са загубени. Тъй като хората с увреждания, които търсят работа, често живеят с доживотен здравословен проблем, сътрудничеството между националните служби по заетостта и здравните специалисти е полезно през целия процес по рехабилитация.

Ефективното сътрудничество между различните участници в предоставянето на помощи и услуги (като например пенсионни и здравно-осигурителни фондове, институции в здравеопазването, доставчици на обучения и националните служби по заетостта) е ключово за успешната реинтеграция на хората с хронични здравословни проблеми, особено вземайки предвид, че хората с увреждания често са изключени като потенциална целева група в програмите за професионална рехабилитация (ЕС 2013). Тези хора имат нужда от разнообразна подкрепа (физическа/ психическа здравословна подкрепа, подкрепа за заетостта, информация за процеса по получаване на помощи и др.) и оценката на готовността им за работа е често по-трудна, отколкото тази на безработните хора без увреждания. Липсата на добре координирано и ефективно сътрудничество на различните участници в оценката на здравния статус и липсата на навременни действия може да бъде вредна, дори пагубна за рехабилитацията на хората. В последните години Австрия въвежда редица реформи, които могат да ни дадат ценна информация за методите на оценка и практиката по сътрудничеството.

Включването на здравни специалисти в Австрия

Програмата Fit2Work, която се стартира в Австрия през 2013г. предлага интензивни мерки и подкрепа за завръщане на работа на хора, които са били в отпуск по болест поне 40 дни. Целта на тази инициатива е да достигне до хората, които са в отпуск по болест, преди да достигнат до 40-дневната граница и да предотврати загубата на работа и преминаването в трайна безработица. Хората се достигат от части чрез контакт с работодателите (програмата Fit2Work предлага консултантски услуги и на работодателите), но по-голямата част от тях се включват в програмата чрез препоръка от общо практикуващи или от Националната служба по заетостта. Програмата се прилага от съветници, специализирани в областта на психологията, медицината и социалната работа и се финансира и управлява съвместно от Здравно-осигурителния фонд, Националната служба по заетостта, Социалното Министерство и от социални партньори (OECD 2015b; OECD 2015a). По-голямата част от ползвателите на

програмата Fit2Work (42%) са имали проблеми с менталното здраве. Fit2Work насочва хората към външни психиатри и психолози, когато те имат нужда от специфично лечение.

Резултатите от скорошно изследване на ефектите извършено от Statistik Austria през 2015г. показват, че средно участниците в програмата са прекарали 15 дни повече на работа, 90 дни след края на програмата в сравнение с участниците в контролна група. Тези резултати са валидни и за период от 180 и 360 дни, но трябва да се интерпретират внимателно, поради несъвършенства в метода на оценка (недостатъци на извадката; неясна процедура по свързване). Въпреки това обаче, те индикират значителни ползи от една добре изградена процедура по оценка на инвалидността/увреждането.

Друг тематичен пример от Австрия е т.нар проект Health Road (Gesundheitsstraβe), приложен пилотно през 2009г. и въведен на национално равнище през 2010г. Целта на проекта е да приведе в съответствие практиките по оценка на Националната служба по заетостта и на Агенцията за помощи за инвалиди и да се елиминират дублирани дейности и неясноти в процедурите. В новата система, оценката на хора с по-сложни здравословни проблеми се прави на база рамката на Health Road, която строго е заложена в Осигурителната агенцията за инвалидност, чиято оценка има обвързващ характер и за Националната служба по заетостта. Тази първоначална оценка се финансира от Националната служба по заетостта. Реформата заменя една стара система, в която хората са били препращани между Националната служба от заетостта и Осигурителната агенция и където е било необходимо те да вземат официална оценка на здравословното си състояние от редица различни лекари. Различни анализи на реформата стигат до извода, че тя е ускорила процеса по оценката и като цяло е довела до по-голяма прозрачност и ефективност. За съжаление до момента, не са проведени изследвания на реформата върху пазара на труда.

Реформата в Естония за оценката на допустимостта до помощи за инвалидност

Като част от по-широк диапазон от реформи за намаляване на инвалидните пенсии и активизацията на хора с увреждания, Естония въвежда нови правила за оценка на работния капацитет на хората с увреждания и правилата за допустимост до месечните финансови помощи (Masso 2015). Тъй като новите правила влизат в сила през януари 2016г, все още не са извършени анализи на техните ефекти.

Новата система премества фокуса от оценка на неспособността за работа към оценка на оставащия при човека работен капацитет. Първо, ищецът трябва да посещава лекар три месеца преди да подаде молба към Естонския фонд за осигуряване срещу безработица (който наскоро се слива с Националната служба по заетостта), за да бъде оценен капацитета му за работа. Той попълва тест за самооценка на способностите си, обхващащ многообразие от дейност като мобилност, лична грижа, учене. След това медицински експерт сравнява резултатите от теста с здравословната история и оценява способността му за работа. Ако има несъответствие или липсваща информация, експертът може да покани ищецът на лична среща. Последно, експертът изпраща своята оценка на Естонския фонд за осигуряване срещу безработица, който изготвя

оценката за способността за работа, определяща запазените способности, работен капацитет и опциите за подходяща работа.

Преходът към новата система е плавен. От 1 юли 2016г., Националната служба по заетостта започва оценката на първите ищци, а от 1 януари 2017г., се прилагат новите правила за работната възраст на бенефициенти, чието право на обезщетение за безработица скоро ще изтече.

Финансови инициативи за насърчаване на търсенето и постъпването на работа

Стандартните модели в икономиката на труда показват, че получаването на парични помощи намалява мотивацията за работа (Bound and Burkhauser (1999) и това се отнася и за помощите за инвалидност. Следователно финансовите стимули, увеличаващи ползите от започване на работа или намаляващи доходите при безработица, могат да бъдат ефективни за мотивацията за търсене и постъпване на работа. Такива стимули, обаче, трябва да бъдат разработени внимателно, така че основната цел на паричните плащания (напр. осигуряване на адекватен доход по време на безработица и достатъчно време за намиране на подходяща работа) да не бъде засегната. Стимулите могат да бъдат насочени към нивото или продължителността на различни форми на помощи за болест, инвалидност и безработица (както при реформата в Норвегия през 2002г.) или към правилата за получаване на помощи по време на трудова заетост (както при реформите в Норвегия от 2005г.).

Финансови стимули в Норвегия

Норвегия реформира системата си за временна инвалидност (Temporary Disability Insurance TDI) през януари 2002г. В новата система помощите се калкулират на база на трудовия доход през последната година (или последните три години), а не на база цялата трудова история на човека преди заболяването. В същото време, минималното равнище на помощите се увеличава, а максималните детски помощи се намаляват. В резултат на това се увеличават TDI помощите за определена група, а при други се намаляват. Според Fevang, Hardoy, and Røed (2013) 10% намаление в равнището на помощите увеличава възможността за преход към редовна заетост с около 3%, а към безработица с 4.1% като същевременно увеличава шанса за преминаване към пожизнена инвалидност с 3.4%. Този резултат подчертава нуждата от комбиниране на финансови стимули с прозрачни и надеждни процеси за оценка, което би могло да предотврати заместване на помощите.

При реформата от 2005г., правителството на Норвегия въвежда опцията за получателите на Инвалидно осигуряване (Disability Insurance DI), които се връщат на работа, да запазят част от помощите си. Размерът на частичната помощ е намален с приблизително 6 евро за всеки 10 спечелени евро. Единствено получатели на DI, придобили правата си преди 1 януари 2004г. са били допустими по тази програма.

Изследване на ефективността на тази програма, проведено от Kostol and Mogstad (2014), установява, че три години след прилагането на тази инициатива, насочена към завръщане на работа, участието в работната сила на получателите на DI се е увеличила с 8% във възрастовата група 18-49 години. Според техните изводи, освен увеличаване на общия доход на получателите на DI, програмата също така допринася и за намаляване на разходите на централния бюджет чрез значително намаляване на DI помощите и увеличаване на данъците, плащани от получателите на DI.

Важно е да се отбележи, че програмата не е имала някакъв значителен ефект за получателите на DI помощи във възрастовата група 50-61 годишна възраст (т.е тези близо до пенсионна възраст). Във възрастовата група 18-49 години, ефектите са значително по-силно изразени при мъже, хора с високо образователно равнище и хора, живеещи в области с ниско ниво на безработица. Тези резултати показват, че внимателното таргетиране може да увеличи ефикасността на финансовите стимули.

Финансови стимули в Холадния

В Холандия се въвежда негативен финансов стимул в новите помощи за инвалидност за тези хора, които имат останал значителен работен капацитет (от 20-65%), в сила от 2006г[4]. Новите помощи имат две фази: в първата, ищецът може да получи 70% (както е било и преди) от предходните си доходи за период от максимум 38 месеца (продължителността зависи от предходната трудова история), а не 60 месеца, както по-рано е било в системата. Във втората фаза, има право да получи помощ с фиксиран процент (определен на 70% от минималната работна заплата умножено по процента инвалидност) и му се полага субсидия, ако започне работа, където се използва повече от 50% от оставащия му работен капацитет. Субсидията се изплаща на работника в такъв размер, че доходите бенефициента да не намаляват[5]. Тази промяна означава силен стимул за трудова заетост през втората фаза, особено за тези с кратка трудова история.

Оценявайки реформата в Холандия, Koning and van Sonsbeek (2016), откриват значително влияние върху вероятността за оставане в или започване на трудова заетост, което е по-силно изразено при хората под 45 години с по-кратка трудова история и при тези с по-тежки увреждания и психични заболявания.

Рехабилитационни мерки за подобряване на пригодността за заетост

Съществуващите емпирични проучвания показват, че персонализираните услуги като подкрепена заетост, а не общите програми с широк мащаб (обучение или защитена заетост) са по-ефективни за прехода към свободния пазар на труда. Вероятна причина

[4] Както е записано в Закона от 2006г. за Работата и Дохода (Работния капацитет). Хората, имащи работен капацитет под 20% се считат за „пълни инвалиди“, а тези с работен капацитет над 65% нямат право да получават помощи за инвалидност. Предходния модел на частична помощ за инвалидност е предвиждал помощи за служители със степен на увреждане над 15%.

[5] Субсидията допълва дохода на индивида по такъв начин, че да достигне 70% от предходния му доход.

за това е, че хората с увреждания имат доста широк диапазон от потребности и се нуждаят от различни форми на преквалификация и консултации в адаптирането на ежедневните си дейности към променените им способности в зависимост от формата и степента на тяхното увреждане. Това често пъти изисква специалисти, каквито в националните служби по заетостта няма. Аутсорсингът на такива услуги е най-ефективен при тежки случаи и когато частично финансирането му е базирано на резултатите (ЕС 2012).

Персонализирани услуги предоставяни от Националните служби по заетостта: примери от Обединеното Кралство

Програмата Pathways to Work се въвежда като пилотен експеримент в различни региони на Обединеното Кралство през 2003г. Програмата е специално насочена към получатели на помощи за инвалидност, осем седмици след подаването на нова молба за помощи или за продължаването на такава. Таргетираната група участва на доброволна основа в серия от интервюта с фокус върху работата (Work Focused interviews WFI), а хората от контролната група е трябвало да присъстват само на едно такова интервю. Т.нар. WFI се състоят от серии срещи между участниците в програмата и лични съветници. Личните съветници помагат на участниците да се концентрират върху уменията им за работа, да развият личен план за действие, обсъждат с тях възможности за работа и ги съветват по отношение на редица други въпроси (например управление на задълженията им, финансова помощ). В допълнение към WFI-тата на участниците в програмата са били предоставени още и менторинг, финансова помощ за намиране на работа или подкрепа на работното място.

Bewley et al. (2007) посочват, че 18 месеца след първоначалното искане за помощи, вероятността за започване на работа на контролната група е била около 29.7%, в сравнение с 37.1% при целевата група. Ефектът се дължи главно на участниците, които вече не получават инвалидни помощи, т.е тези с предполагаемо по-леки увреждания.

В Обединеното Кралство от благотворителни организации на националните служби по заетостта и местни общности се въвежда т.нар. програма „Trailblazer“ за дълготрайно безработните като „Случаен Контролен Опит“ през 2013. Тя се състои от 13 седмичен период на предварително третиране, по време на който на участниците се предоставя информация за друга интервенция, продължаваща 26 седмици и която стартира в края на тази програма (използвана с цел тестване на възпиращите ефекти на мерките). По време на интервенцията участниците на случаен принцип се разпределят към:

I) OCM (Ongoing Case Management)
II) CAP (Community Action Programme)
III) Обикновени програми на Националната служба по заетост (контролна група)

34% от целевата група са хора с увреждания. Участниците, разпределени в OCM получават интензивни Jobcentre Plus услуги от Националната служба по заетостта,

имат продължителен контакт с личните си съветници (седмични срещи) и получават гъвкави и персонализирани услуги от същият съветник през целия период на програмата. CAP представлява програма за трудов опит на пълно работно време или подкрепа в търсенето на работа. На 60% от участниците, разпределени в тази група, се предлага работа в благотворително дружество или местно общество, която се състои от прости (например почистване, подреждане на рафтове и др.) и малко по-сложни дейности (например обслужване на клиенти). Тези, които не са на работно място, са били концентрирани в търсенето и кандидатстването на работа, като в този процес са били подпомагани от доставчика им на CAP.

McAuley (2013) установява, че в дългосрочна перспектива (91 седмици) OCM са били по-ефективни и с повече ползи от CAP от гледна точка на заетост и резултати изключващи помощи. Участниците в OCM са имали 27 дни по-малко на какъвто и да било вид помощи и 13 дни повече, прекарани в заетост в сравнение с контролната група. Участниците в CAP също жънат по-добри резултати от контролната група: те са имали по-малко дни на помощи и повече в заетост, обаче, тази разлика не е била значителна. Хората без увреждания и особено тези на възраст над 25 години, които са участвали в CAP програмата са имали по-добри резултати, което означава, че измерителите на трудовия опит може да не са ефективни при хора с по-комплексни нужди. Независимо от благоприятните ефекти по отношение на заетостта и помощите, делът на тези, получаващи помощи за инвалидност или подкрепа в доходите се е увеличил, което частично неутрализира положителните ефекти по отношение на помощите.

Рехабилитационни услуги, предоставяни от Унгарската Национална служба по заетостта

Унгарската Национална служба по заетостта предлага специфични и персонализирани услуги на хората с увреждания търсещи работа в периода между 2009 и 2013г. Услугите са били на разположение на всички ищци на временна надбавка за рехабилитация (въведена през 2008г.). Новата надбавка замества пожизнената пенсия за инвалидност и задължава осъществяването на сътрудничество с кариерни центрове. Националната служба по заетостта предлага персонализирана комбинация от субсидии и услуги: субсидии за работни заплати за работодатели и професионална рехабилитация, включваща покриването на разходите за обучение и професионална квалификация, психологическо консултиране и коучинг. Схемата също възстановява транспортни разходи за пътуване до работното място и други свързани с работата разходи.

Adamecz et al. (2016) изследват влиянието на услугите върху необразованите участници (т.е тези със завършени 8 години от началното образование или по-малко) като сравняват резултатите по отношение на заетостта на участниците и на релевантна контролна група. Средно около 70-93% от участниците са били назначени на работа отново по време или кратко след приключването на програмата. За участниците в програмата вероятността да бъдат наети на работа е била с 26-30 процентни пункта по-

висока в сравнение с контролната група, която не е участвала в нея. Програмата също намалява вероятността от повторно влизане в безработица с около 4-17% процентни пункта. Позитивният ефект на програмата е значителен и по отношение дългосрочната безработица и по отношение на хората, които не са получавали субсидии за работните заплати.

Вероятно е в тези резултати да има известно завишение, дължащо се на недостатъци по отношение на извадката на участниците и липсата на данни за недекларирана работа. Вероятно е и тези, които не са участвали в никаква програма (и следователно не са получавали субсидия за работната заплата) да участват в сивата икономика, което да води до занижение на резултатите при контролната група.

Предоставяне на услуги на подизпълнители за специфични подгрупи: пример от Холандия

Алтернатива на извършването на услуги от самите национални служби по заетостта е предоставянето на специализирани услуги на подизпълнители (специализирани НПО). Такъв пример е холандската Vangrail програма, която се финансира от Националната служба по заетостта. Тя помага на млади хора с ментални проблеми (на възраст от 16 години нагоре), отпаднали от образователната система, да бъдат по-лесно интегрирани на пазара на труда. Програмата включва персонализирани услуги за младите, включително професионално обучение, работен опит и обучения за придобиване на умения, както и дългосрочна подкрепа за заетостта. Фондацията, която изпълнява програмата е в тясно сътрудничество с регионални центрове за рехабилитационно обучение, предоставящи здравни услуги, а също и със здравни специалисти и родителите на младежите. Според De Vos (2012), около един на всеки трима участници в програмата е бил интегриран на пазара на труда в периода между 2005 и 2010г.

Специализирани програми за определени подгрупи: пример от Дания

Някои видове увреждания изискват специализирани методи, които обичайно се развиват от иновативни НПО. Пример за това е т.нар програма “Specialisterne Programme”, стартирана като датска инициатива и прераснала в глобална мрежа. Програмата е насочена към хора на възраст 16-25 години с аутизъм и предлага дългосрочна менторска подкрепа, услуги по придобиване на житейски умения и образователни услуги с цел постигане на интеграция на пазара на труда. Целта на програмата е да превърне увреждания на целевата група в способности като им осигури заетост в сектори, където техните умения и способности (например ориентация към детайлите, прецизност) са важни за изпълнението на задачите в работата. Освен подпомагане на целевата аудитория за придобиване на специфични за работата умения, самата организация наема хора с аутизъм като бизнес консултанти. Влиянието на тази програма все още не е било анализирано, така че няма данни за мащаба на ефекта й.

Индивидуални работни места и подкрепа (Individual Placement and Support IPS)

IPS е специфичен метод за предоставяне на персонализирана подкрепа за интеграцията на пазара на труда, който първоначално е бил развит за хора с ментални проблеми, търсещи работа. Основните принципи на IPS включват фокус към заетост в пазара на труда, бързо намиране и започване на работа, обучение на работното място, вместо предварително професионално обучение и интеграция на професионалните услуги с услуги за психичното здраве.

В Европа ефективността на IPS е била тествана в международен проект, наречен EQOLISE (Enhancing the Quality of Life and Independence of Persons Disabled by Severe Mental Illness through Supported Employment – Подобряване на качеството на живота и независимостта на хората страдащи от тежки ментални болести чрез подкрепена заетост). В изследването EQOLISE 312 участника със сериозна ментална болест[6] са били разпределени на случаен принцип да получават или IPS или стандартни професионални услуги с начало 2003 година. Извадката включва хора от шест европейски града: Грьонинген (Холандия), Лондон (Обединено Кралство), Римини (Италия), София (България), Улм-Гюнцбург (Германия) и Цюрих (Швейцария). Хората, включени в изследването са били болни или са имали трудности в изпълнение на обичайните си роли минимум две години и са били безработни поне една година. Те се наблюдават за период от 18 месеца.

Изследването се провежда от перспективата на здравната система и системата за социални грижи: разходите за психично и ментално здраве, социална грижа и професионални рехабилитационни услуги са били взети предвид (Knapp et al. 2013). Броят на работните дни в конкурентна среда и процента на членовете от извадката, които са работили поне един ден, служат за измерители на анализа за ефективността на разходите. Оценката, изготвена от Burns et al. 2007 показва, че IPS е бил по-ефективен от стандартните професионални услуги: 55% от участниците са работили поне 1 ден през 18-месечния последващ период на наблюдение в сравнение с 43% от хората, разпределени да получават професионални услуги. Изследването показва и че контекстът е бил важен: локалните равнища на безработица обясняват значителна част от наблюдаваните различия в ефективността на IPS (с по-добри резултати в региони с ниски нива на безработица). Общите разходи за човек през 18-месечния период са били с една трета по-ниски за тези на IPS групата в сравнение с контролната група, разпределена да получава рехабилитационни услуги.

IPS подходът към реинтегрирането на ментално болните хора е бил пилотиран широкомащабно в други страни и за малко по-различни целеви групи след успеха на EQOLISE. В Холандия между 2006 и 2007г. се провежда контролно изследване базирано на група, подбрана на случаен принцип и включваща 151 човека, намиращи се на четири локации. Сравнявайки резултатите на тези включени в IPS подхода и тези, получаващи стандартните услуги по професионална рехабилитация (Michon et al. 2014) установяват, че при хората в IPS групата се наблюдава значително по-голям успех в реинтеграцията на работното място в сравнение с контролната група, дори и в средносрочна

[6] Шизофрения и подобни на нея болести, биполярно разстройство или депресия с психотични черти, използвайки IDC-10 критерий.

перспектива – 30 месеца след началото на изследването нивата на заетостта са били респективно 44 и 25%[7]. IPS подходът наскоро се разширява и към хора с често срещани психични заболявания (тревожност и/или депресия) като част от пилотна инициатива в Норвегия "At Work and Coping", започнала през 2011г. В това проучване общо 1193 участника са привлечени от хората, получаващи частични /пълни помощи за болест или дългосрочни помощи[8] и на случаен принцип са разпределени в целева (получаваща комбинация от работно-ориентирана когнитивно-поведенческа терапия и IPS) и контролна група (получаваща стандартна подкрепа). Според на Reme et al. 2015 иновативната интервенция е довела до увеличаване на заетостта на участниците в кратко- и средносрочна перспектива, а положителният ефект е бил най-силно изразен при тези, получаващи дългосрочни помощи[9].

С нарастване на доказателствата в подкрепа позитивния ефект от IPS подхода при реинтеграцията на хората с ментални проблеми, все повече и повече демонстрационни проекти се провеждат в Дания и Обединеното Кралство. Редица въпроси, обаче, тепърва следва да бъдат адресирани. На първо място, изследванията в Европа са включвали единствено мотивирани в търсенето на работа и хора със сериозни ментални проблеми, а в тази връзка съществува нужда от допълнително изследване на включването на други групи. Освен това, независимо че IPS подхода е по-ефективен от гледна точка разходи в сравнение с традиционния, все още не е ясно дали (и за кои групи) се проявява този позитивен ефект[10].

Социални предприятия за хора с увреждания в Австрия

Австрийските социални предприятия са дългогодишна практика на австрийските национални служби по заетостта (AMS). Първото Sozialökonomische Betriebe (SÖB) е въведено през 1995 година и въпреки, че концепцията е претърпяла някои модификации, все още оперира и до днес. SÖB предоставя защитена заетост за особено уязвими групи безработни (дълготрайно безработни, хора с увреждания, младежи в неравностойно положение, възрастни, хора с проблеми с употребата на упойващи вещества и други) чрез подизпълнители НПО, чиито разходи са поне частично (лимита обикновено е до около 20% от приходите) са покрити от приходите от продажби на стоки и услуги. Освен предоставянето на защитено работно място, тези НПО са специализирани в подкрепа развитието на умения на дълготрайно безработните и

[7] По сходен начин, положителни резултати се наблюдават и от опит проведен в Швеция, където IPS подходът води до нива на заетост от 46% 18 месеца след интервенцията, в сравнение с 11% при подхода, включващ стандартни услуги по професионална рехабилитация. (Bejerholm et al. 2015)

[8] Помощите за болест се получават за максимален период от една година и заместват 100% от „загубения" доход, а дългосрочните помощи заместват само две трети от дохода и обикновено се плащат на хората, изчерпали правото си на помощи за болест.

[9] Средно ефектът от интервенцията върху заетостта е бил 6 до 7 процента, а за тези получаващи дългосрочни помощи, той достига от 7.8 процента (12 месеца след интервенцията) до 17.4 процента (на 18-тия месец).

[10] Налични са няколко изследвания на ефективността на разходите в Европа. В САЩ за New Hampshire опита Clark et al. (1998)) оценяват маргинално по-високо съотношение на ефективността на разходите за IPS за целевата група спрямо контролната група и за обществото като цяло (2.18 срещу 2.07) и за държавния бюджет (1.74 срещу 1.39). Съществуващите изследвания отчитат единствено директните монетарни разходи и ползи на тези програми.

хората с увреждания. Целта на тази временна защитена заетост е да помогне на участниците да преминат към „незащитена заетост“ на свободния пазар на труда.

Lechner et al. (2000) изследват позитивните ефекти в дългосрочна перспектива за цялата целева група, както и за подгрупата на хора с увреждания. Има положителен ефект върху заетостта (2.7-7.5 процента) след период от 18-36 месеца, като той е по-силно изразен при жените участници. Тези резултати говорят за факта, че защитената временна заетост при определени условия може да бъде ефективен начин за помощ на особено уязвими безработни хора при прехода им към свободния пазар на труда.

Защитената заетост се отнася до заетост във фирми, създадени със специфичната цел да наемат на работа хора с увреждания, чиито достъп до свободния пазар на труда е ограничен поради тяхното увреждане. В повечето случаи, това предполага сегрегация, тъй като държавните субсидии често поставят условието от поддържане на висок дял (50% и нагоре) на хората с увреждания в работната сила. Въпреки, че защитената заетост е широко използвана в Европа, напоследък се наблюдава тенденцията за намаляване на тези субсидии и засилване на административните инициативи за повишаване на прехода към свободния пазар на труда. Такива реформи се прилагат, например в Унгария, Холандия, Швеция и Обединеното Кралство. Тази нова тенденция вероятно е в отговор на нарастващите аргументи, че тази мярка е доста скъпа и рядко води до реинтегрирането на свободния пазар на труда.

Защитена заетост в Испания

В Испания Центровете за Защитена Заетост (Sheltered Employment Centres SECs) са създадени през 1982г. с цел повишаване на заетостта на хората с увреждания. Повечето центрове продават продуктите си на свободния пазар и целта им е заетите в тях да се занимават с продуктивна работа. Те обаче се ползват със защитен статут и им се полага субсидия от регионалните власти. Центровете за защитена заетост получават 100% бонус за социалните осигуровки на техните работници, субсидия да пригодят сградите си за хора с увреждания и субсидия за работната заплата (до 50% от минималната работна заплата), както и други малки надбавки. Има и допълнителни финансови стимули в подкрепа на прехода от защитена заетост към свободен пазар на труда: според данни на Европейския Съюз на Слепите, работодатели, които наемат служители с увреждания по системата Work Enclave (където работници от център за защитена заетост временно постъпват във фирмата) получават бонус от 7,814 евро на година и за постоянен договор, както и помощ за адаптиране на своите работни помещения. Допълнителни бонуси се полагат, ако договорът е на пълно работно време.

Cueto and Rodríguez (2014) използват административни данни от 2006 година, взети от испанското социално осигуряване, съдържащи цялата трудова история на индивидите до момента. Прилагайки свързващи техники, те изследват влиянието на защитената заетост върху участието в пазара на труда при получателите на DI помощи. Те откриват, че заетостта в центровете за защитена заетост намаляват възможността от по-късно започване на работа на свободния пазар на труда. Изследвайки хипотетично задължителната заетост на хората с увреждания в центровете, те установяват, че

политиката би имала негативен ефект спрямо настоящата ситуация и интеграцията към свободния пазар на труда би била дори по-ниска. В сравнение с контролна група хора с увреждания, които никога не са работили в център за защитена заетост, вероятността да бъдеш нает на свободния пазар на труда е около 31-44 процента по-ниска за тези хора, чиято първа заетост е била в такъв център и 22 процента по-ниска за тези, които са работили в център по време на по-късен период на заетост.

Ангажиране на работодателите

Съществува голямо разнообразие от интервенции, целящи да промотират заетостта на хората с увреждания чрез повлияване на отношението и нагласите на работодателите или пък чрез финансови ползи за тях. Логиката на такива интервенции е, че работниците с увреждания често пъти не могат да изпълняват задачи на същото ниво като хората без увреждания или че работодателите възприемат продуктивността им като по-ниска и също така могат да надценяват разходите по пригаждане на работното място за хора с увреждания. Възприеманите или фактическите финансови разходи за работодателя могат да бъдат компенсирани чрез субсидии за работните заплати или услуги за тях. Дискриминативните нагласи и практики могат да бъдат повлияни от законови мерки, квоти и информационни кампании. Потенциалните работодатели могат също да бъдат ангажирани чрез привлекателността за техните съществуващи политики за корпоративна социална отговорност (CSR). Емпиричните изследвания за влиянието на тези интервенции, обаче са сравнително малко.

Квотна система в Австрия и Испания

В Австрия Законът за Заетост на Хората с Увреждания изисква фирмите да наемат поне един човек с увреждания за всеки 25 служителя без. Глобата за нарушителите е в размер на 200 евро месечно.

Lalive, Wuellrich, and Zweimüller (2009) изследвайки ефектите от тази квота, откриват, че фирмите, които са точно на определената граница наемат с 0.05 повече работници с увреждания от фирмите, които попадат малко под границата. Наблюдава се, обаче, хетерогенност в ефектите, тъй като плоският характер на глобата за нарушение генерира по-силни ефекти във фирми с по-ниско заплащане. Същевременно, фирмите са задължени да спазват изискването, когато фирмата премине за пръв път границата, установена от регулацията. Само 1 на 170 фирми спазва закона през първия месец, по-късно това съотношение нараства бавно. Трябва да се отбележи, че половината от ефекта върху заетостта се дължи на служители, които вече са били наети във фирмата, когато са получили статут на увреждане, 42% може да бъде отнесен към служители, които са били наети от други фирми, когато са получили статут на увреждане, а само 8% от заетостта е вследствие на служители, които са били безработни, когато са получили статут на увреждане.

Malo and Pagan (2014) изследват влиянието на квотата от 2% в Испания за фирми с 50 или повече служители. Те установяват, че точно над границата от 50 служителя има увеличение от 1.4 процента в броя на наетите от фирмата хора с увреждане, с което те

достигат 2-процентната квота. Този ефект, обаче, се наблюдава само близо до границата и дисперсията на процента на служителите с увреждания нараства, когато фирмата е по-голяма и вариацията става по-свързана с разликите в характеристиките на фирмите.

Субсидия на работните заплати в Швеция

В Швеция работодателите на хора с увреждания имат право на субсидия за работните заплати в размер до 80% от заплатата, в зависимост от степента на увреждане (тя се оценява от служители на Националната служба по заетостта на базата на медицински доклади), за период от максимум четири години. Eliason and Angelov (2014) изследват влиянието на тази програма за хора, които не са участвали в ALMP в предходните пет години. Групата, с която се прави сравнение, се състои от хора с увреждания, търсещи работа, които не са участвали в ALMP през 2004г. (но може да са участвали в по-късен период). Отделяйки влиянието на предишната трудова история и здравословното състояние на участниците, се установява, че програмата е имала значителни положителни ефекти върху трудовите доходи и заетостта, които намаляват в течение на времето: влиянието е около 40-50 процента една до две години след участието и спада до 25 процента три до пет години след участието. Вероятността за започване на несубсидирана заетост е с 15-20 процента по-ниска в краткосрочна и с 10 процента по-ниска в средносрочна перспектива. Ефектът върху дохода от инвалидна помощ е негативен и с времето расте, а преобладаването на инвалидната помощ в началото на програмата расте и намалява в средносрочна перспектива.

Схема за адаптиране на работното място в Обединеното Кралство

В Обединеното Кралство, схема наречена „Access to Work (ATW)“ (Достъп до работа) се оперира от Националната служба по заетостта и покрива (част от) разходите за практическа подкрепа на хората, които работят или ще започват работа, и които се нуждаят от помощ, за да преодолеят пречките от работно естество, произлизащи от тяхното увреждане. Бенефициентите трябва да имат увреждане, дефинирано според т.нар Disability Discrimination Act 1995 и се нуждаят от допълнителна практическа подкрепа, за да кандидатстват за и/или да изпълняват определена работа.

Схемата предоставя съвети и информация на тези хора и на работодателите и може да помогне за покриване на разходите за комуникационна помощ по време на интервюта за работа (например за търсещ работа с увреждане на слуха), персонална помощ в подкрепа на работниците, оборудване в подкрепа на хората с увреждане за работното място, адаптиране на работното място или сгради и разходите по транспорт до работното място, ако служителят не може да използва градски транспорт. ATW покрива до 100% от одобрените разходи за нови служители в първите шест седмици от започването им на работата. В някои случаи се изисква и финансово участие от работодателя.

Качествени оценки (например Thornton and Corden 2002) показват, че схемата главно подпомага хората с увреждания, които вече са на работа, когато кандидатстват за помощ, а не тези, които са новоназначени или търсещите работа. Следователно ATW има ограничен ефект върху процента на наемане обратно на работа на хората с увреждания.

Създаване на работа чрез преразпределение на работните задачи: холандски експеримент

Работодателите често нямат точна представа за вида длъжности, които са подходящи за хора с увреждания и не разпознават възможностите за създаване на такива позиции. Скорошен експеримент в Холандия е адресиран към това предизвикателство. Създава се метод, наречен "Inclusive Redesign of Work Processes IHW" (т.е редизайн на работните процеси чрез включване). Разработен от университета Маастрихт и Холандската Агенция за застраховане на работника (UWV), този метод идентифицира възможностите за реорганизация на работното място или процеси с цел създаване на работни места, подходящи за млади хора с увреждания, особено такива с ниска квалификация или ниско образование вследствие на хронично психично заболяване, ментален проблем, проблем в развитието или възприятията. Методът преразпределя прости задачи, извършвани от квалифициран работник, за да могат те да бъдат изпълнявани от такъв с ниска квалификация. Това има и потенциални ползи за работодателя под формата на спестявания в разходите за работни заплати.

IHW методът е тестван в практиката с участието на млади хора с увреждания (по Wajong схемата) в болницата Slotevarrt между 2010 и 2013г. По време на пилотния проект, около 100 бенефициента на Wajong[11] са започнали работа в болницата. Качествената оценка на проекта показва, че IHW методът е бил ефективен при създаването на позиции, подходящи за млади хора с увреждания. Анализът разходи-ползи също показва, че предоставянето на възможност на младите хора с увреждания да започнат работа е разходно-ефективен за работодателя, въпреки по-голямата нужда на тези хора от ръководство. През последните няколко години този метод на създаване на работни места е успешно приложен в широк кръг частни и публични организации, поради подкрепата за прилагането му от страна на национална мрежа от консултанти на Националната служба по заетостта в Холандия.

Анти-дискриминационна кампания в Обединеното Кралство

Повишаването на информираността на обществеността и работодателите може да подпомогне интеграцията на пазара на труда чрез облекчаване на негативните ефекти от стереотипите и дискриминацията. Кампанията „Disability Confident Campaign" се прилага от Департамента по работа и пенсии (DWP – Department of Work and Pensions) в Обединеното Кралство в кооперация с работодателите и синдикалните организации, организациите за младежта и развитието, образователни и обучителни организации. Целта й е да предостави информация и да подобри информираността относно

[11] Помощ за млади хора с увреждания

наемането на работа на хора с увреждания. В кооперация с фирми, тя също така предоставя насоки как да се привлекат, наемат и задържат хора с увреждания, със специален фокус върху комуникацията.

Кампанията създава партньорства с фирми и дава информационни материали, които да улеснят наемането на хора с увреждания. По време на кампанията DWP разпространява примери за добри практики на своята интернет страница и провежда специални събития за популяризиране на наемането на хора с увреждания.

Кампанията е част от по-широк кръг мерки, целящи увеличаване на заетостта на хората с увреждания и затова е трудно да се измери нейното влияние. Според представители на DWP броят на заетите хората с увреждане се е увеличил с 238 000 по време на втората годината от кампанията и 376 местни фирми са подкрепили тази кампания.

Привлекателност за фирмите във връзка с ангажиментите им по корпоративна социална отговорност: символа two ticks в Обединеното Кралство

Програмата за Two Ticks символа и подобни програми се прилагат от Националната служба по заетостта в сътрудничество с работодатели и синдикати. В тях могат да се включат работодатели, които имат желание да поемат ангажимент по позитивно третиране на хората с увреждания. Работодателите трябва да поемат пет ангажимента, като например да изберат всички квалифицирани кандидатстващи за работа при тях, които имат увреждания за фазата на интервютата в процеса на подбора; да консултират служители с увреждания по отношение на възможното развитие поне един път в годината; да запазят на работа хора, които са придобили някакъв вид увреждане; да промотират информираността за уврежданията; да преглеждат и оценяват постиженията си в този аспект и да изготвят годишен план за действие.

Работодателите поемат ангажимент да изпълнят пет критерии и искат разрешение да използват two tick символа. Националната служба по заетостта регистрира фирмата и я оторизира да използва символа. Работодателите могат да използват символа в тяхната корпоративна социална отговорност и в обявите за работа като по този начин окуражава хората с увреждания да кандидатстват. Между 1990 и 2012г. 8387 работодатели са се включили в програмата и са получили two tick символа.

Националната служба по заетостта не оценява систематично до колко фирмата спазва петте задължителни ангажимента и се оказва, че фирмите рядко спазват и петте. Най-висок процент на съответствие и спазване се наблюдава по отношение на поканите за интервюта – 82% от фирмите със символа винаги канят хора с увреждания, докато този процент е 71% при фирмите, които нямат такъв символ. (Bacon and Hoque (2012))

Част 2. Подкрепена заетост в избрани страни от ЕС

В тази част на доклада, ще бъде разгледано по-подробно прилагането на подкрепена заетост в пет европейски страни – Австрия, Белгия, Франция, Германия и Италия. Всяка от страните ще бъде разгледана, обхващайки информация по следните основни моменти:

- Основна информация
- Основни участници/организации
- Целева група
- Основни характеристики на услугите и участниците
- Покриване на нуждите на работниците и работодателите
- Рамка и условия
- Финансиране и мониторинг
- Предимства и недостатъци на подкрепената заетост в страната
- Степен на интегриране.

За всяка от петте страни в отделно каре ще бъде представена и по една добра практика в сферата на подкрепената заетост.

Австрия

Основна информация

Подкрепената заетост в Австрия функционира на национално ниво и стартира през 1992г. с два пилотни проекта "Arbeitsassistenz", които предоставят индивидуална подкрепа за хора с ментални или физически увреждания. През 1994г., този вид услуги се включват в Закона за заетост на хората с увреждания (Behinderteneinstellungsgesetz) и се насочват към по-широка целева група, доразвиват се и стават достъпни на национално ниво.

Основни участници/организации

Общо 45 различни услуги (организации) се занимават с 135 проекта. НПО предоставят услугите.

Основни участници/организации в сферата на подкрепената заетост в Австрия са:

- AMS (Arbeitsmarktservice, Службата по труда)
- Bundessozialamt (Федералната служба за социални дейности)
- Dachverband berufliche Integration Austria (DABEI – национална EUSE асоциация)
- Begleitende Hilfen in Österreich

Целева група

Целевата група са хора с различни видове увреждания на възраст между 13 и 65 години: младежи до 24 години без диплома за завършено училище или със слаба такава, със социални или емоционални смущения, възрастни с поставена от медицинско лице диагноза за инвалидност над 50%.

Според данни от доклади и източници на правителството около 32 000 души с увреждания са регистрирани като търсещи работа. Близо 13 000 души (1 500 нови хора, търсещи работа всяка година) ползват услуги в сферата на подкрепената заетост (Arbeitsassistenz, Persönliche Assistenz & Sonstige Assistenz) за една година. Около 30% от тях намират работа в свободния пазар на труда през първата година.

Основни характеристики на услугите и участниците

Има схема за подкрепена заетост, която е подразделена на специфични програми: „Подкрепа за заетост", „Помощ за работа", „Работен коучинг", „Помощ за професионално обучение", „Клиъринг" и „Индивидуална подкрепа на работното място (Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Richtlinie begleitende Hilfen).

Услугите за подкрепена заетост включват два вида специалисти по заетостта: „Arbeitsassistent" (асистент по заетостта) и „Job Coach" (работен коуч). Първият помага на клиента до 12 месеца. Вторият дава по-интензивна по форма подкрепа за по-кратък период от време с цел задържане на работа. Обикновено, всеки екип в областта на

подкрепената заетост има по пет асистента за един коуч. Всеки специалист по заетостта работи с 15-20 клиента. Не се предоставя формално обучение/образование специфично за коучовете или асистентите по заетостта.

Продължителността на периода на подкрепата варира между шест месеца и една година, а в определени случаи може да продължи и до година и половина. Индивидуалната подкрепа на работното място няма ограничение във времето.

Проектите за подкрепена заетост са специфични за целевите групи; всеки проект е насочен към една определена целева група (диагноза) и персонала се състои от специалисти, които се занимават с тяхната специфична целева група.

Програмата за подкрепена заетост предоставя подкрепа на потенциалните търсещи работа да идентифицират уменията си и работните си предпочитания, както и индивидуална подкрепа да намерят и да се задържат на работа на свободния пазар на труда. Програмата не предоставя подкрепа за неплатен тип работа. Начинът, по който програмата предоставя подкрепата, е чрез намиране на работодател и се състои в подкрепа на и извън работното място (както за работника, така и за работодателя) за успешна интеграция към работата и работното място.

Обикновено позициите са с постоянни трудови договори (без срок). Програмата за подкрепена заетост, обаче, не е единствената схема осигуряваща платена работа на свободния пазар на труда. Има и т.нар „втори пазар на труда“, който се състои от други социални проекти (“Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte”), предоставящи заетост. Работата по такива проекти е ограничена във времеви аспект до около 2 години. Стажовете с такси за обучение също имат важна роля, тъй като обучението е необходимо за свободния пазар на труда и следователно са важна част от интеграционния процес.

Програмите по подкрепена заетост се осъществяват в тясна връзка с работодателите, като ги подпомагат в получаването на финансова помощ от публичния сектор. Има две програми, насочени към нуждите на работодателите:

1. Проекта “Service for Employers” („Услуги за работодатели“- Unternehmensservice) е стартиран през юни 2008 и е продължил до края на 2010 г. Идеята е, че бизнес консултанти (които работят за Федералната социална служба) работят съвместно с всички регионални участници по създаване на мрежа от централни лица за контакт за работодателите.
2. Проекта “Disability Flexcurity” е стартиран през 2009г. и играе ролята на основа за развиване на модел за добри практики за временна работа в агенциите. Целта е да се осигури временна работа за хората с увреждания.

Покриване на нуждите на работниците и работодателите

Допълнителните мерки за хората с увреждания в Австрия включват транспортна подкрепа, техническа помощ, помощи за мобилни домове, специални данъчни облекчения, персонална помощ в работата, преференциален достъп до свободни работни места, гъвкави схеми на работа, квотна система за заетост и защита от уволнение.

Допълнителните мерки за работодателите в Австрия включват субсидии за работни заплати, финансова подкрепа за адаптиране на работното място, данъчни облекчения и гъвкави схеми на работа.

Субсидиите за работни заплати са мярка, целяща да стимулира работодателите да наемат хора с увреждания, особено когато работодателя няма предишен опит. Работодателите, наемащи на работа хора с увреждания, имат право на субсидии за интеграция (Eingliederungshilfe). Първите три месеца субсидията покрива 100% от брутната работна заплата и 50% от допълнителните разходи (Lohnnebenkosten:
здравни и пенсионни добавки и т.н). Следващите девет месеца, субсидиите покриват 50% от брутната работна заплата и 25% от допълнителните разходи. След първата година, работодателят придобива право на перманентна (на годишна база) финансова подкрепа (IBH, Integrationsbeihilfe) от службата за социални дейности (Bundessozialamt) за служители с увреждания. Тя покрива допълнителни разходи за обстоятелства, свързани с увреждането.

Работодателите с поне 25 служители в Австрия са задължени да наемат по един регистриран безработен човек с увреждане на всеки 25 служители. Някои групи хора с увреждания (напр. хора със сериозни увреждания, хора с увреждания на определена възраст) се броят като двама при изпълнението на това изискване. При неспазването му, фирмите плащат глоби. Квотната система има недостатъка, че работодателите могат да „откупят“ задължението си да наемат хора с увреждания, вместо реално да наемат такива.

Служители с увреждания, които официално са регистрирани като такива според законодателството за квотата, се ползват със защита от уволнение. Това обаче може да накара работодателите да не наемат хора с увреждания. Поради тази причина специалистите по заетостта понякога съветват клиентите си да не се регистрират в квотната система. От гледна точка на работодателя, защитата от уволнение ограничава автономията на фирмата. От друга страна, е по-лесно за човек с увреждане да запази работата си, поради това, че са защитени от уволнение.

Рамка и условия

Правилата по наемане и освобождаване от работа са по-рестриктивни по отношение на хората с увреждания в сравнение с работната сила като цяло. Хората с увреждания ползват защита от уволнение. Те не могат да бъдат уволнени без съгласието на държавата. Възможностите за учене през целия живот са по-малки за хората с увреждания, отколкото за работната сила като цяло – има повече предложения за служители без увреждания.

Политиката на пазара на труда като цяло е подкрепяща адаптирането към променящия се пазар на труда, намаляването на безработицата и улесняване на прехода към нова работа. Тя се прилага еднакво за хора с и без увреждания. Хората с увреждания имат равен достъп до социално подпомагане, помощи за безработица, пенсии и здравеопазване.

Финансиране и мониторинг

Програмата за подкрепена заетост се финансира главно на национално ниво посредством Федералната служба за социални дейности (Bundessozialamt) като около 40% от средствата идват от националния бюджет, 35% от Европейския Социален Фонд, а 25% от Ausgleichstaxfond – т.е това са глобите от фирмите, които не спазват квотните си ангажименти. Финансирането е с фиксиран плосък процент и е на годишна база.

Програмата за подкрепена заетост се наблюдава от националния борд за социални работи чрез индивидуални договори и одити. Не е била провеждана независима оценка на програмата по подкрепена заетост.

Предимства и недостатъци на подкрепената заетост в страната

Услугите за подкрепена заетост са на разположение с еднакво качество из цяла Австрия, както в градските, така и в селските области. Индивидуализирани подходи към пазара на труда са възможни, а услугите са с индивидуален фокус, съобразно нуждите на индивида. Доставчиците на услуги обикновено се специализират в работа с конкретна целева група, а не всички видове услуги са на разположение във всички географски райони. Това означава, че не винаги нужната услуга по подкрепена заетост е достъпна в близост до хората с определен вид увреждане.

Недостатък за бенефициентите е, че всички те са на списък с чакащи. Финансиращата система, работеща на база година-за-година, е неудовлетворителна за доставчиците на услуги. Друг недостатък за тях са бюрократичните процедури по мониторинг и контрол на средствата и липсата на постоянство при разработването на нови услуги.

Друг недостатък е това, че хората с тежки увреждания могат да попаднат извън програмата за подкрепена заетост. Страхът от загуба на помощи при стартиране на работа може да се окаже бариера за влизане в пазара на труда за хората с увреждания. Освен това, времето, за което се предоставя подкрепата – сега между шест и дванадесет месец и максимум година и половина – се възприема като прекалено кратко.

Степен на интегриране

Подкрепената заетост е интегрирана към обществените услуги по заетост.

Като цяло схемите за социално осигуряване (помощи за безработица, пенсии и здравеопазване) не са конкретно ориентирани към окуражаване търсенето на работа от хората с увреждания. До някаква степен има икономическо предимство за хората с увреждания да заменят помощите с платена работа – дори и една ниска заплата обикновено е по-висока от помощите. Националната програма за подкрепена заетост предоставя на бенефициентите възможността да намерят работа на свободния пазар на труда, където заплатите се плащат от работодателите. Работните места, намерени посредством програмата до еднаква степен са на постоянни и на временни трудови договори.

Австрия – Einer für Alle – един за всички – местният социален магазин (Promente Steirmark GmbH)

Програмата Einer für Alle е "местен социален магазин", който осигурява заетост за хора с ментални увреждания. Същевременно магазинът предлага и ползи за хората с ниски покупателни способности чрез своите регионални продукти и затваря „дупката" в предлагането в Грац.

Einer für Alle обучава служителите в няколко фази с цел постигане на техните цели във връзка със заетостта. Служителите, които участват в обучителната програма, се подпомагат от двама обучаващи. Те помагат на служителя да развие своите комуникационни и "меки умения" (soft skills). Освен това, служителите развиват и личностни умения като самоорганизацииони умения, повишено ниво на независимост, поемане на отговорност за действията си и мотивационни умения. Изискванията по отношение на представянето на служителите постепенно се завишават чрез климат на открита обратна връзка на обучаващите.

Начинанието осигурява групова и индивидуална среда. В груповата среда се способства за запазването на знанията от основното училище, за обучение, развиване на комуникационни умения, придобиване на знания за търговията на дребно. Индивидуалната среда се използва за работни договорни споразумения, кариерно ориентиране, профили на силни и слаби страни (на теоретично и практично ниво) и стажове с партньорски фирми.

От своето стартиране през 2008г. в Einer für Alle са участвали 65 души. Средно около 43% от участниците в програмата в последствие са намерили работа на свободния пазар на труда, а 26% - са се включили в други проекти. EASPD (2015)

Белгия

Основна информация

Всички региони в Белгия са експериментирали с някаква форма на подкрепена заетост, но няма обща програма в никой от тях. Сред регионите, подкрепената заетост се среща най-вече в обществените услуги по заетостта във Фландрия и от края на 90-те години също и във Валония в програма, наречена “Employ Ability”.

Основни участници/организации

Основните участници/организации в сферата на подкрепената заетост в Белгия са:

- Службите по заетостта: VDAB във Фландрия, Le FOREM в провинциите на Валония, ACTIRIS в района на столицата Брюксел, и ADG в Германо-говорящата част.
- Агенция ESF Фландрия
- GTB във Фландрия (Gespecialiseerde Trajectbepaling en Begeleiding, специализираща в насочването на хора с увреждания към подходяща работа)
- VAPH във Фландрия (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap)

AWIPH (Agence Wallonne pour l'Integration des personnes handicapées)
Във региона на Валония, Service Bruxellois pour personnes handicapées в района на столицата Брюксел, Dienststelle fur Behinderte в Германо-говорящата част.

- НПО организации и форми на социална и защитена заетост
- Центрове по професионално обучение (GOB във Фландрия)

Целева група

Целевата група за подкрепената заетост в Белгия са хора, попадащи в една от четирите дефинирани групи според политиката в Белгия в сферата на пазара на труда. Те са: възрастни хора (50+), етнически малцинства, хора с ниска квалификация и хора с увреждания. Могат да бъдат и безработни, или чакащи на списък за изчакване за защитена или социална заетост или фирми с адаптирана работа (ETA). Има и проекти за подкрепена заетост, насочени специално към бездомни хора.

Като цяло приблизително 380 души са регистрирани по проекти за подкрепена заетост. Според статистика за проектите на ЕСФ с продължителност две години, 65 човека са намерили работа в свободния пазар на труда през първата година, в която са били част от проект по подкрепена заетост. За сравнение, 20 000 хора с увреждания са работили в предприятия, осигуряващи защитена заетост, от които 75% са били хора с интелектуални увреждания.

Приблизително 60% от хората с увреждания не работят[i]. От работещите, 10% са заетите в защитени или социални предприятия, а останали работят на свободния пазар на труда, главно със субсидия за работна заплата (7 000 човека с такава във Фландрия). По-голямата част от служителите с увреждания, намерили платена работа чрез схемите за подкрепена заетост, са такива със субсидия за работната заплата.

Основни характеристики на услугите и участниците

Въпреки че всички райони предлагат някакъв вид подкрепена заетост, Белгия няма единна и основна програма по отношение на подкрепената заетост. Подкрепена заетост се извършва главно в регионите Фландрия и Валония. Проектите в сферата на подкрепената заетост се извършват от организации, занимаващи се с хора с увреждания, предприятия за защитена или социална заетост и други НПО.

Програмата "Employ Abilitiy" във Валония цели да интегрира хората с увреждания на пазара на труда чрез предоставяне на необходимата подкрепа. Тя е създадена през 2001г. под формата на национална пилотна програма за защитена заетост, която е финансирана и администрирана от държавна обучителна агенция и осем местни организации за хора с увреждания, които сформират консорциум, за да предоставят услугите по проекта. Във Фландрия се предлага доста ограничен във времето работен коучинг от VDAB за всички целеви групи. Във Фландрия е имало няколко по-интензивни последователни ЕСФ проекта за хора с увреждания и за социални предприятия (ниско-квалифицирани хора, които са дългосрочно безработни и имат социални и/или здравословни проблеми).

Услуги за подкрепена заетост съществуват във Фландрия от 1999г. Т.нар Pathway to employment service (GTB) е частна НПО, финансирана от VDAB (Службата по заетостта) във Фландрия. GTB има задачата да насочва хората в процеса на професионално обучение, допълнително образование, анализ на работата и обучение на работното място в свободния пазар на труда. Професионалното обучение често е организирано чрез обучителен център, финансиран от социални партньори и специално пригоден за хора с увреждания. Подкрепената заетост във Фландрия е до голяма степен фокусирана върху трансфера от социално предприятие или предприятие за защитена заетост към пазарната икономика и свободния пазар на труда.

Хората с увреждания, които искат да участват в програма за подкрепена заетост трябва да са одобрени от VDAB или GTB, да работят в защитено предприятие, да са в чакащия списък за работа в защитено предприятие или да са регистрирани като безработни. Има и проекти, които избират какви да бъдат техните участници например социални работилници (WISE). Въпреки че ограниченията за участие варират в различните региони, подкрепената заетост обикновено е лимитирана до една година с възможност за максимум две години. Съществуват и проекти без времево ограничение или които действат през целия срок, в който проекта е финансиран. Най-големият брой клиенти на един работен коуч е 30 човека, но съществуват различия между регионите. Няма формално обучение/образование за работните коучове.

В определени случаи подкрепа се предлага и на работодатели. Когато участник по програма за подкрепена заетост бъде нает на работа в свободния пазар на труда, неговата работна заплата обикновено бива субсидирана. Обикновено работните места са с постоянен трудов договор.

Покриване на нуждите на работниците и работодателите

Чрез схемите за подкрепена заетост търсещите работа хора с увреждания получават помощ за идентифициране на уменията си и работните си предпочитания; консултиране и насоки в и извън работата (персонална работна помощ) с цел успешно

интегриране на работното място. Предоставя се и подкрепа за специални адаптации на работната среда (оборудване или дрехи) и компенсации за транспортните разходи. Държавните услуги и специални агенции за хора с увреждания предоставят подкрепа за намиране и задържане на платени работни места в свободния пазар на труда и предоставят субсидии за работната заплата. Предлага се и помощ за намиране на работодател.

До известна степен за хората с увреждане представлява икономическо предимство да преминат от получаване на инвалидни помощи/пенсии към платена заетост в свободния пазар на труда. Възможно е обаче, някои да загубят помощите си, когато работят в предприятие за защитена или подкрепена заетост.

При намирането на работа и обучението на работното място съществуват редица възможности по отношение на нуждите на работодателите. На разположение е финансова подкрепа за адаптиране на работното място и субсидия за работните заплати в частния сектор, в образователните институции и местните власти. Схемата за субсидии на работната заплата във Фландрия покрива 40% от заплатата през първата година, 30% през втората и 20% в следващите. Схемата се оценява след 5 години и може да бъде продължена или спряна. От октомври 2010г. е възможно да се покрие до 60% от работната заплата чрез субсидията. В другите региони на Белгия също има подобни схеми за субсидии, но не толкова много, колкото във Фландрия.

Рамка и условия

Белгия е федерална държава, състояща се от общини (френска, фламандска и Германо-говоряща) и региони (Валония, региона на столицата Брюксел и фламандски). Те прилагат политиките по заетост за хора с увреждания по различен начин. Степента и работата по схемите за подкрепена заетост също варира в зависимост от региона. Тъй като преобладават предприятията за защитена и социална заетост, мерките за активна заетост и мобилност на пазара на труда за хората с увреждания са застъпени по-малко. Въпреки това, работният коучинг и подкрепената заетост във връзка с идеята за благосъстоянието на обществото са централни теми на съвременните дискусии.

Като част от националната програма за реформи през 2005-2008г., белгийските власти поставят на дневен ред въпроса за развитието на политика за пазара на труда, подпомагаща хората да се справят с бързите промени, за намаляване на безработицата и за улесняване на прехода към нова работа. С реформата също така се увеличава целевия процент на активно заетите от хората в риск да излязат извън пазара на труда. Социалните партньори работят съвместно за да увеличат възможностите за учене през целия живот чрез финансиране и управление на обучителни центрове и като част от политиките по активен пазар на труда е бил развит коучинг план за безработните.

Политиките за хората с увреждания се основават на убеждението, че работодателите имат желание да наемат на работа хора с увреждания, но им е необходима помощ. Тази помощ се предоставя чрез: а) увеличаване на трудоспособността на хората с увреждания чрез професионална рехабилитация, б) субсидии за работните заплати и за адаптиране на работните места, в) подобряване на уменията на хората с увреждания с цел по-точно покриване на нуждите на работодателите чрез предоставяне на информация, медиация, консултиране и насоки, и г) чрез участие в защитена заетост.

Друга част от активните политики в Белгия са квотите за заетост, които са задължителни според законодателството на федералните и регионални администрации и задължението да се осигурят специални адаптации по време на процеса на подбор за работа и по време на работа. Въпреки това, квотните задължения не се изпълняват и това не води до санкции.

В регионите Валония и Фландрия, програмата Employ ability и Pathway to employment service (GTB) целят да интегрират хората с увреждания на пазара на труда чрез предоставяне на подходящата подкрепа за това. Работен коуч е на разположение както на служителите, така и на работодателите и неговата задача е да бъде отговорено на изискванията на работодателите и на нуждите на хората с увреждания. В другите региони, активните политики в сферата на пазара на труда за хората са увреждания не са толкова осезаеми.

Финансиране и мониторинг

От края на деветдесетте години, доставчиците на услуги се опитват да отговорят на нуждите на специфични целеви групи чрез проекти в подкрепа на процес сходен до подкрепената заетост в различни региони (“Missions regionales pour l‟emploi”). Тези проекти са били финансирани и контролирани главно чрез Европейския социален фонд.

Управляващият орган на ЕСФ във Фландрия наблюдава проекти чрез централна система, където дейностите за хората са регистрирани. Системата се управлява от VDAB за всички безработни и се нарича CVS (client follow up system т.е система за проследяване на клиентите). Статистическа информация е налична в управляващия орган на ЕСФ във Фландрия.

Направена е оценка от управляващия орган на ЕСФ на база регистрацията в CVS и на база тематична група, състояща се от всички организации, активни в различните проекти.

Предимства и недостатъци на подкрепената заетост в страната

Предимство на програмата за подкрепена заетост е помощта за активизиране на целевите групи с цел тяхното участие в пазарната икономика и свободния пазар на труда.

Проектите за подкрепена заетост, особено във Фландрия, са обикновено фокусирани върху прехода от социална към пазарна икономика. Предимство на препоръчването на клиенти от социални и защитени предприятия към агенцията за подкрепена заетост е, че клиентите се познават доста добре. Недостатък е вътрешната съпротива на социалните и защитени предприятия да загубят най-добрите си служители.

В допълнение, няма формални регулации или вид гаранции, че клиентът може да се завърне в социалното или защитено предприятие, ако проектът се провали. Освен това, много хора с увреждания имат икономическа неизгода, когато преминат от социалната към пазарната икономика, тъй като някои губят помощите, придобити чрез участие в социално или защитено предприятие.

Финансирането на ЕСФ предоставя добра основа за проекти, които тестват и прилагат подходи за подкрепена заетост към различни регионални политики. Недостатък обаче е продължителността на подкрепата за клиента, която е ограничена в рамките на продължителността на проекта за подкрепена заетост, което в много случаи е до 24 месеца.

Във Фландрия една от целите на настоящото правителство по отношение на политиките за заетост е развитието на подкрепената заетост и тя е предвидено да бъде част от пакет стимули за заетост на регионално и федерално равнище.

Степен на интегриране

Въпреки че всички региони предоставят някакъв вид подкрепена заетост, няма единна програма на регионално или федерално равнище. Най-вече подкрепената заетост е развита в регионите Фландрия и Валония.

В последните години, правителството на Фландрия премества всички инициативи за хората с увреждания към Министерството на труда. Услугите по заетост, включително на GTB, за хора с увреждания във Фландрия са част от VDAB, а в други региони такива услуги се администрират от специални агенции за хора с увреждания.

Белгия – организацията WEB и дейности: редизайн на работните места, работен коучинг, защитена заетост

Интересно е да обърнем внимание на организацията WEB в Търнаут, Белгия. Тя е създадена през 1992г. и от своето създаване до днес е разработила съвместно с партньори множество инициативи и проекти, насочени към подпомагане на уязвими групи на пазара на труда да намерят устойчива работа. Дейността й е насочена към:

- работодатели (подпомагане в обучението и интеграцията на техните служители, работен коучинг, помощ при разработване на персонализирана политика за ЧР) и
- работници (интензивна подкрепа и консултиране при търсенето на постоянна работа, включването им в обучения, придобиване на трудов опит и заетост за успешна интеграция на работното място) в областта Kempen.

През 2017г. WEB участва в между 30-35 проекти/дейности на година, разполага с персонал от 80 души, работи с около 300 целеви служители и има около 1200 клиента всяка година.

Работен коучинг

Част от услугите на WEB са насочени към дейности, активизиращи хората в уязвими групи. Такива са почасовите образователни програми за младежи (15-18 години), езиково обучение за хора, които не владеят холандски (имигранти, бежанци), лесно достъпна ориентация в пазара на труда (оценка, стажове в т.нар. „социална икономика“), които предлага съвместно със свои партньори.

WEB предлага и работен коучинг. За тази дейност е обособила отделна фирма **I-Diverso**, която се занимава с консултиране на фирми и бизнеси в областта на човешките ресурси и като нейна услуга се предлага и работния коучинг. Коучовете, които използва **I-Diverso,** са социални работници/и или хора с професионален профил със социална насоченост. Имат богати знания и опит в работата с целевите групи (уязвими групи на пазара на труда), а външна организация предоставя обучения за тях. Подходът, на който се базира коучинга, е т.нар „two-customer approach" (т.е подход, възприемащ като клиент, както работодателя, така и самия работник). При работата си коучът анализира нуждите и на работодателя, и на работника, като подкрепата, която предоставя, е на работното място. При работата си коучът събира информация и от всички колеги и висшестоящи на човека, с когото работи, за да изгради впечатления. Всеки от разговорите, които той провежда е конфиденциален и личен, а фактът, че коучът е външен за организацията човек, допринася за по-голяма откритост и доверие при разговорите. Целта на коучинга е по-лесна интеграция на човека (от уязвима група) и неговото трайно адаптиране на работното място. Коучовете отделят специално внимание на това да обяснят на работника защо той получава и се нуждае от тази подкрепа, което е важна част от позитивното навлизане на човека в работната среда. Отделя се и доста време за опознаване на работника и за опростяване на важни фирмени документи (на пръв поглед сложни). За всеки работник, с когото работят коучовете, се изготвя индивидуален план за действие – какво е желаното състояние, къде се намира в момента и как да стигне до там. По него се работи на малки и прости стъпки, а основен акцент е именно опростяването. В края на периода на работата на коуча съвместно с работодателя и работника се попълва документ, описващ ситуацията в началото на процеса, настоящата ситуация и това какво още би могло да бъде научено. До миналата година за коучовете е имало квота в размер на 50 души, а в момента те са 165.

Защитена заетост

Дейностите на WEB са насочени и към развиване на защитена заетост за хора в уязвими групи. Това прави чрез:

- **Eethuis** – социален ресторант, създаден от WEB. Предлага вкусна и здравословна храна на достъпни цени. Предлага и храна за вкъщи, както и кетъринг. През 2012г. ресторантът е обновен, като от 2013г. осигурява кетъринга на едно средно училище в Търнаут, а от 2014г. – този на две "boarding" училища (пълен пансион). От 2015г. организира ежеседмично дни в ресторанта за хора от целевата група и техните деца и си партнира с местни супермаркети. Ресторантът представлява и форма на защитена заетост, тъй като в него работниците са от уязвими групи на пазара на труда. Т.нар „социална работилница" е 15,5 души в еквивалент на пълна заетост.
- **ResourceLab** – производство на мебели с екодизайн и персонализирани решения. Използвайки преработени материали от ненужни плоскости, дизайнерите създават мебели с уникален дизайн. Поддържат се две основни колекции – обикновена (базова) и дизайнерска. Персонализираните решения са цялостни решения в интериорния дизайн, които са изработени от рециклирани материали в комбинация с нови материали и поправка на излязло от употреба офис оборудване. „Социалната работилница" в това начинание е 5 души в еквивалент на пълна заетост.

- **Рециклиране и магазини за стоки втора употреба** – на територията на страната са разположени пунктове за събиране на ненужни вещи (т.нар "kringwinkel"). В тази връзка WEB е създала цяла затворена верига – от събиране на ненужни вещи до продаването им в магазини за стоки втора употреба. Първият етап от цикъла е събирането на вещите. WEB е пункт за събиране на такива вещи, където хората могат да занесат ненужните им вещи за рециклиране. Освен това, WEB ежеседмично организира събирането на вещи от адреси, на където те се намират (обикновено за по-трудни за пренасяне стоки, каквито са например стари мебели). На следващ етап събраните вещи се оценяват и се отделят тези от тях, които биха били подходящи за последваща употреба. Вещите се разпределят по видове, а работниците са специализирани в определен вид вещи (например мебели, електрически уреди, играчки, дрехи и др.). Някои от вещите се нуждаят от малка корекция и такава се прави, ако това би имало икономически смисъл. На територията на страната WEB има 4 магазини за стоки втора употреба, където вещите се продават. „Социалната работилница" в това начинание е 68,5 души в еквивалент на пълна заетост. 7,5 души в еквивалент на пълна заетост са тези под професионална грижа („vocational care"), които все още не притежават необходимите умения да работят на свободния пазар на труда по лични причини. Подкрепя се тяхното социално и индивидуално развитие.

Job re-design

Друга услуга, която **I-Diverso** предлага на своите клиенти е т.нар „job re-design" (реорганизация на работата). Това е метод за реорганизация на работата с цел създаване на устойчиви работни места, подходящи за хора от уязвими групи на пазара на труда. При него идеята е високо квалифицираните работници да се фокусират в онази част от работата, която е основна по тяхната специалност, по този начин увеличавайки удоволствието и удовлетвореността от работата. Дейностите и работните задачи, които са по-скоро обслужващи и административни се изнасят в ново работно място, подходящо за човек от уязвима група. При процеса коучът на **I-Diverso** работи съвместно с мениджъра човешки ресурси на фирмата клиент и служителите на фирмата клиент. Успешен пример за такъв job re-design е Felix (официален представител на Citroen), където съвместно с **I-Diverso** са създадени работни места за хора от уязвими групи по този метод.

Франция

Основна информация

Във Франция няма национална програма по подкрепена заетост. Има обаче инициативи, които са свързани с дефиницията за подкрепена заетост, целящи да увеличат възможностите на хората с увреждания да намерят работа на свободния пазар на труда.

Основни участници/организации

Основни участници/организации във връзка с подкрепената заетост във Франция са:

- Pôle Emploi (Национален център за заетост)
- Мрежата Cap Emploi – национална програма
- AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l"Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) – управленска асоциация на Фонда за професионална интеграция на хора с увреждания за частния сектор и
- FIPHFP (Fond pour l"Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonxtion Publique) – Фонд за включване на хората с увреждания за публичния сектор – занимава се с финансова помощ за наемане
- Centre de la Gabrielle - Mutualité Fonction Publique – Взаимно обществено осигуряване
- Les Maisons Departementale des personnes Handicapées (MDPH) – Департамент за хора с увреждания, който насочва хората с увреждания към различни структури (защитени работни места, дневни центрове и други). MDPH администрира законовата база за признаване на увреждания.

Целева група

Процентът инвалидност за хората 15-64 години е 4.6%. Заетостта на тази група е 35%.

Според данни от доклад на Association de Gestion du Fonds pour l"Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées около 725 000 хора с увреждания работят ефективно, като от тях 581 000 са служители в свободния пазар на труда, 33 000 са самонаети лица и 111 000 работят в защитени работни места. Общият брой на търсещи работа с увреждания е бил 264 000 в края на юни 2009г.

През 2008г. Cap Emploi е помогнала на 58 500 човека да намерят работа, като повечето от местата са били временни.

Основни характеристики на услугите и участниците

Мрежата Cap Emploi предоставя подкрепа на безработните хора, които имат трудности в достъпа до свободния пазар на труда поради различни увреждания. Услуги по работен коучинг и профилиране са важна част от мрежата, която подпомага търсещите работа да идентифицират уменията си и работните си преференции. Освен това,

търсещите работа имат достъп до различни обучения, продължаване на образованието и workshop-и за писане на CV, техники по време на интервюиране и други подобни умения чрез Pôle Emploi.

AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l"Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) администрира квотната система и финансира помощите за образование, за техническа помощ и други за частния сектор, а FIPHFP (Fond pour l"Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonxtion Publique) прави това за публичния сектор. Също така тази организация отговаря и за последващия контрол на плана за заетост на всеки от хората с увреждания.

Les Maisons Departementale des personnes Handicapées (MDPH) записват и валидират официалното признаване на увреждания.

Centre de la Gabrielle - Mutualité Fonction Publique е частна организация и участва в т.нар. Mutual Benefit Society (Общество за взаимно облагородяване). Финансира се от социална инициатива създадена от Медицинските застрахователи на служителите. Centre de la Gabrielle помага на 400 деца и възрастни с проблеми в развитието и ученето чрез медицински и образователен център за деца с увреждания и чрез център за професионално обучение на тийнейджъри и специално звено за хора с аутизъм.

Проектът CAP VAE Forum des Associés е стартиран 2010г. и прави основно две неща: помага на хората с увреждания да придобият държавно призната диплома чрез обучение. На тази база CAP VAE помага на търсещите работа да получат достъп до свободния пазар на труда. Търсещият работа трябва да работи в някаква форма на защитена заетост, за да се квалифицира за помощ чрез CAP VAE. Заплатата обикновено се плаща комбинирано от работодателя и от друг източник, работните места са с постоянен или временен трудов договор.

Покриване на нуждите на работниците и работодателите

Социалните помощи във Франция са по-високи за хората с увреждания в сравнение с останалите хора. Когато на човек официално му се даде статут на човек с увреждане (с минимален процент инвалидност), той/тя може да получава помощи (Allocation Adulte Handicapée) в размер на около 980 EUR месечно.

Допълнителните мерки за служителите включват транспортна помощ, техническа помощ, домакински помощи/за мобилност, персонална помощ в работата, гъвкави помощи/пенсии за работа на непълен работен ден, преференциален достъп до свободни работни места в публичния сектор и квотна система за заетост.

За работодателя, мерките включват данъчни облекчения, финансова помощ за адаптиране на работното място и гъвкави форми на заетост.

Рамка и условия

Работата на Cap Emploi се основава на Закона за инвалидност от 2005г. (Loi Handicap de fevrier 2005).

Трудовите регулации са едни и същи за всички, без специални условия за хора с увреждания, включително правилата за наемане и освобождаване от работа. Забранена е дискриминацията на хората с увреждания по отношение на наемането или достъпа до фирмени обучения. Възможностите за учене през целия живот са едни и същи както за хората с увреждания, така и за работната сила като цяло. Минималната работна заплата е една и съща за всички (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) и е фиксирана на 1365 EUR на месец (данни от 2011г.).

Във Франция, националната квота за заетост определя, че 6% от персонала в частните и публични фирми със служители от 20 нагоре, трябва да бъдат хора с увреждания. Ако работодателят не изпълни това изискване, трябва да заплати на AGEFIPH. Данните, обаче показват, че реалният процент на наетите хора с увреждания е по-нисък, тъй като работодателите повече се страхуват да наемат човек с увреждане, отколкото от неспазване на квотните изисквания.

Финансиране и мониторинг

Основните източници на финансиране във Франция са европейски средства, национални публични средства, регионално и местно финансиране, както и частно финансиране.

AGEFIPH администрира квотната система и получава доходи от фирми, които не спазват квотните изисквания. През 2008г. тези средства са възлизали на 563 млн. EUR. Тези пари са служили за финансова подкрепа на предприятията за адаптиране на работните места, за обучение и консултации.

Предимства и недостатъци на подкрепената заетост в страната

Националната мрежа Cap Emploi позволява широк обхват на действие в географско измерение.

Въпреки, че квотната система не работи много успешно, тя осигурява значителен приход на AGEFIPH, който се използва за подкрепа на хората с увреждания.

Във Франция проблем представлява това, че много хора с увреждания нямат дипломи или сертификати за техните умения, тъй като много от тях са напуснали образователната система сравнително рано. VAE системата помага на хората с увреждания да придобият държавно признати дипломи, с което да се улесни достъпа им до свободния пазар на труда.

AGEFIPH често се смята за „събирател на данъци“, а нейните консултантски и други услуги са по-малко известни за хората.

Доста голям брой работодатели (частни и държавни) все още се страхуват да наемат или имат трудности при наемането на хора с увреждания. Това в особена степен важи за хората с ментални здравословни увреждания.

Франция - методика относно ЕР на хора с увреждания

Оценката за вида и степента на увреждането се изготвя по предложение на техническите мултидисциплинарни екипи на Окръжните ведомства на хора с увреждане с помощта на националната референция за оценка на нуждите от обезщетения GEVA (Ръководство със скала за оценка на нуждите на обезщетения на лицето с увреждане - Le guide d'évaluation des besoins de compensation des personnes handicapées), регламентиран с указ от февруари 2008 и постановление от май 2018. Тя се използва от мултидисциплинарния екип за подготовка на предложения в рамките на план за лични компенсации.

Тази оценка за признаване на статута на лице с увреждане е глобална. Тя включва различни измерения и адресира по-специално недостатъците, ограниченията на дейностите и техните последици в ежедневието, в социалния, академичния или професионалния живот на лицето, като се вземе предвид и неговата заобикаляща среда.

Методиката на GEVA е разработена, прилагайки ICF, за да опише различните характеристики на хората и контекста, в който се намират (компоненти 1 до 5) и да разгледа в светлината на тези характеристики резултата от дейностите и участието, взаимодействията между човека и средата, които се възприемат като пречки или улеснители (компонент 6). Компонент 7 е тясно свързан с компонент 6 на вече предприетите действия за компенсиране на ограниченията на активността, които са подробно описани като улеснители в групите дейности. Компонент 7 описва като цяло координатите на участниците в тези помощи.

Оценителната карта на Мултидисциплинарния екип съдържа два раздела: обобщение на ситуацията на лицето и първоначална оценка (с осем компонента) и препоръки на екипа.

Екипът оценява и нуждата от компенсации в табличен вид като представя в детайли нуждите и възможни решения. Нуждите се класират в следните видове: нужда от грижи, нужди за автономност (от осъществяване на първични нужди, до водене на социален и професионален живот), хоризонтални нужди от автономност (за комуникация, за сигурност, за облекчение или присъствие на родители и домашни помощници), финансови нужди, и други неидентифицирани от инструмента нужди.

Определянето на степента на инвалидност/неспособност се основава на анализ на взаимодействията между три измерения: Нарушение, Неспособност, Недостатък. Степента на инвалидност /неспособност, над 50% дава достъп до картата за мобилност, финансова помощ за възрастни с увреждания (ААН) и нейните надбавки.

Оценката на работоспособността се извършва в рамките на цялостната оценка която удостоверява статут на "значително (1) и устойчиво (2) ограничаване на достъпа до заетост", което е допълнителен критерий, освен процента на

неспособност. За да се прецени дали основните възможности за достъп до заетост са свързани с увреждания, те се сравняват със ситуацията на лице без увреждания, което също има същите характеристики по отношение на достъпа до заетост.

Някои от затрудненията в извършването на експертиза на работоспособността включват интерпретация на текстовете и инструментите, предоставени от CNSA както и ограниченията върху качеството на информацията, съдържаща се в медицинското свидетелство, предоставено за оценка на функционалните ограничения, произтичащи от патологиите на лицата. Екипите на MDPHs посочват и трудностите, възникнали при оценката на определени сложни ситуации (психически увреждания; хора, които са много отдалечени от заетостта; хора, които са бездомни; хора, които никога не са работили или които не виждат заетостта като приоритет ...), както и трудни решения за ориентиране във връзка с "гранични" ситуации (например избор между ориентация към обикновената среда в адаптирани предприятия (EA) или в защитения сектор, и насоки в CRP или в обичайно професионално обучение). Инструментите, които могат да бъдат използвани от MDPH за оценка на пригодността за заетост в сложни ситуации, се смятат за недостатъчни.

През 2015 г. стартира програмата "Обща информационна система за окръжните ведомства за хора с увреждания". Проведена като програма за трансформация, тя се отнася до качеството на обслужване и равнопоставеността на потребителите, модернизация и опростяване на процедурите.

Германия

Основна информация

Има два основни вида услуги за подкрепена заетост в Германия: професионалните интеграционни услуги (Integrationsfachdienste) за хора с увреждания от всички възрасти и услуги за подкрепена заетост специално за млади хора.

Основни участници/организации

Основни участници/организации в сферата на подкрепената заетост в Германия са:

- Федерална агенция по заетостта (Bundesagentur für Arbeit)
- Федерално министерство на труда и социалните работи (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- Федерални агенции по заетост
- Национална асоциация за подкрепена заетост (Bundesarbeitsgemeinschaft unterstützte Beschäftigung, (BAG UB), член на EUSE националната мрежа за професионални интеграционни агенции (Integrationsfachdienste, IFD)
- Федерална асоциация на интеграционните агенции (Integrationsämter: www.integrationsaemter.de)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
- Частни доставчици на услуги

Целева група

Схемата за подкрепена заетост и професионалните интеграционни услуги (Integrationsfachdienste, IFD) са подкрепили около 66 000 хора с увреждания през 2008г.

Новата мярка за подкрепена заетост е имала приблизително 2 300 участника през 2009г. Годишно, около 2 000 човека ползват тази услуга. Целевата група са млади хора с увреждания, които не могат да завършат професионално обучение през регулярната система, но за тях се счита, че са прекалено способни, за да работят на защитено работно място. Те трябва да могат да работят на свободния пазар на труда, при положение, че получат необходимата им помощ. Повечето от тях имат интелектуални увреждания, но други са с ментални проблеми и физически и сензорни увреждания. Те трябва да имат статус за рехабилитация.

Основни характеристики на услугите и участниците

Два типа услуги за подкрепена заетост предоставят индивидуална подкрепа за получаване на платена работа в свободния пазар на труда.

1. На национално равнище има 238 услуги за професионална интеграция (Integrationsfachdienste, IFD), оторизирани от секция 110 девета глава на Социално-осигурителния кодекс (SGB IX). Тяхната законова задача е да осигурят подкрепена заетост на всички хора с увреждания в работоспособна

възраст. Подкрепената заетост е една от задачите на професионалните услуги по заетост. Услугите за подкрепена заетост включват индивидуално обучение на работното място в подготовка за започване на работа и кариерна помощ чрез коучинг за хора с тежки увреждания, целяща задържането им на работа. Индивидуално професионално обучение се предоставя чрез институцията на професионална рехабилитация. Последващи услуги за кариерен коучинг могат да се предоставят от дружества, отговорни за осигуряване на работа на хора с тежки увреждания (Integrationsämter). Услугите са финансирани и разпределяни от Федералната агенция по заетостта, пенсионните фондове и застраховката от злополуки на работното място.

Продължителността на услугата по професионална интеграция е както следва: Намирането на работа може да отнеме шест месеца, като има възможност за удължаване на този период с още шест месеца. Времетраенето на подкрепата за обучение на работното място е обикновено 24 месеца. Подкрепата за задържане на работа може да продължи толкова дълго, колкото е необходимо. Периодът на кариерния коучинг не е органичен.

2. Национална програма за подкрепена заетост съществуваща от декември 2008г., оторизирана от секция 38а, девета глава на Кодекса за социално осигуряване (SGB IX). Тази услуга е насочена към младите хора, които не могат завършат професионално обучение през регулярната система, но за тях се счита, че са прекалено способни, за да работят на защитено работно място. Основната агенция, която препоръчва клиенти е Националната агенция по труда, но това се прави също и от други агенции, финансиращи рехабилитация. Всеки клиент има свой собствен работен коуч. Коучът работи както със служителя, така и с работодателя. Клиентите могат да получават услуги по подкрепена заетост до три години (квалификация: 24 месеца, възможност за удължаване до 12 месеца; непрекъсната подкрепа при заетост в свободния пазар на труда).

   Не се изисква определена форма на формално образование за работните коучове. Някои от тях участват в професионална квалификация за подкрепена заетост (курсове с диплома), предоставяни от Германската Асоциация за подкрепена заетост. Основни професионални квалификации, допълнителни професионални квалификации (напр. психо-социални квалификации, квалификации за трудова педагогика) или опит в подкрепена заетост са обикновено условията, за да бъдеш нает като доставчик на услуга за подкрепена заетост.

   Обичайната заетост на работните коучове варира от проект до проект, но обикновено е между 5 и 12 клиента/коуч.

Покриване на нуждите на работниците и работодателите

Съществува широка гама допълнителни мерки, целящи улесняване на професионалната интеграция на хората с увреждания: преференциален достъп до свободни работни места, обявени от частни и държавни работодатели, квотна система на заетост, гъвкави помощи за инвалидност/инвалидни пенсии (позволяващи почасова работа), специални данъчни облекчения, гъвкави схеми на заетост, персонална помощ на работното място, транспортна подкрепа, техническа помощ и помощи за мобилност. Тези мерки подпомагат намирането на работа и задържането на нея.

Работодателите могат да ползват следните допълнителни мерки при наемането на човек с увреждане: субсидии за работните заплати, финансова помощ за адаптиране на работното място, данъчни облекчения и специални споразумения за мерки при отпуск по болест. Субсидиите за работните заплати са обичайна мярка при подпомагането за стартиране на нова работа – размерът и продължителността на практика е бил намален в последните години. Квотната система и специалната защита от уволнение за хората с увреждания са полезни за хората, които имат работа, но създават пречки за тези, които търсят такава. Хората с увреждания в защитена заетост безпроблемно могат да получават доживотна подкрепа, както и транспортна подкрепа, но е трудно получаването на работен коучинг, субсидии за заплати и транспорт в обикновена фирма на дългосрочна база.

Рамка и условия

Според квотната система, частни фирми със служители над 16 човека трябва да наемат един човек с увреждане на всеки 16 служителя. Има и глоба за неспазване на изискването. Законите за наемане и освобождаване са по-рестриктивни за хора с увреждания.

Според закона, хората с увреждания трябва да имат същите възможности за учене през целия живот като всички останали. На практика те често имат по-малко такива, тъй като голяма част от тях са заети в ниско-бюджетни сектори, където работодателите като цяло не осигуряват професионално обучение на служителите си.

Специалната защита от уволнение предвижда интеграционната агенция да бъде уведомена, в случай че дадена фирма иска да освободи човек с регистрирано увреждане.

Услугата по професионална интеграция тогава се намесва с цел подпомагане на работодателя и работника и запазването му на работа. Въпреки това, обаче, едва в една четвърт от случаите тези усилия водят до резултат запазване на служителя на работа. Много работодатели погрешно смятат, че човек с увреждане не може изобщо да бъде освободен от работа. Този мит създава бариера за наемането на хора с увреждания.

Финансиране и мониторинг

Мерките по подкрепена заетост се финансират от Федералната агенция по заетостта и други агенции като застрахователи, федерални интеграционни агенции, социални агенции и други рехабилитационни агенции (пенсионни фондове и дружества застраховащи срещу трудови злополуки на работното място. Фактът, че системата на финансиране е разделена на множество агенции, създава значително високи транзакционни разходи и може да породи несъответствия между различните агенции. Хората, които са в защитено работно място, не присъстват в статистиката за безработица и получават плащанията си от социалната служба. Националната агенция по труда няма стимул да подпомогне техния преход от защитена заетост към свободен пазар на труда.

Съществуват различни статистически данни за различните мерки на финансиращите агенции. За Integrationsfachdienste има система за качеството KASSYS, оперирана от

Интеграционната агенция. Степента на използване на системата за качество варира много в зависимост от региона. Мярката на подкрепената заетост за обучение се наблюдава от Агенцията по заетостта. Контролът е най-вече фокусиран върху формалните изисквания. Националната асоциация за подкрепена заетост (BAG UB) документира прилагането на подкрепена заетост.

Предимства и недостатъци на подкрепената заетост в страната

Подкрепената заетост се прилага по начин, по който човекът с увреждане, търсещ работа може да намери такава на свободния пазар на труда, дори в случай, че няма формални квалификации, тъй като могат да бъдат приложени индивидуални идеи за трудова интеграция. Индивидуалният подход, стремежът да бъде подкрепен индивида съобразно неговите желания, интереси и нужди, дългосрочния опит, контакта между всички заинтересовани страни, дългосрочните договори с много от работодателите, училищата и местата за защитена заетост се оценяват като позитивни страни.

Наличието на национална мрежа за услуги по подкрепена заетост и новата програма за обучение на млади хора в сферата на подкрепената заетост също са предимство.

Фактът, че кариерните центрове организират подкрепена заетост чрез търгове на услуги във всеки регион, се смята за проблематичен, тъй като доставчикът, предлагащ най-евтина услуга и отговарящ на изискванията ще спечели търга. Фокусът върху цената, обаче може да застраши качеството – опитните доставчици на услуги са неприемливи, когато са „прекалено скъпи“. Като резултат от системата за търгове, доставчиците на услуги могат да се променят от дадена година до следващата, което води до липса на непрекъснатост и постоянност за клиентите и работодателите, както и за другите въвлечени агенции за услуги.

Друг проблем е, че професионалните интеграционни услуги не получават финансиране за хора с тежки увреждания и значителни нужди от подкрепа за периода, когато те напускат училище или когато се намират във форма на защитена заетост.

Степен на интегриране

И двете програми за подкрепена заетост, професионалните интеграционни услуги и програмата за подкрепена заетост на млади хора са публични услуги и като такива са налични в цялата страна. Въпреки това, обаче, подкрепената заетост не е добре позната за работодателите.

Подкрепената заетост не е достъпна за хора, които искат да напуснат дадена форма на подкрепена заетост и да намерят работа на свободния пазар на труда. Поради тази причина, услугите по подкрепена заетост са достъпни само за малка част от всички хора с увреждания, търсещи работа. Дейностите в сферата на подкрепената заетост предотвратяват това хората да бъдат разпределени във форма на защитена заетост, но не се прилагат като мярка за преход към свободния пазар на труда.

Германия – професионално обучение за превръщане на увреждането в умение

Германската инициатива “discovering hands” („откриващите ръце“) е насочена към слепи жени и жени с проблеми в зрението и ги обучава да станат Clinical Breast Examiners CBEs (медицински диагностици на гърди), използвайки специално разработена, стандартизирана и качествено-доказана концепция за прегледи, която позволява ранно откриване. Обучението е с продължителност девет месеца и се провежда в квалифицирани центрове за обучение на хора с увреждания (Berufsförderungswerke) в Германия и завършва с провеждане на изпит пред North Rhine Medical Association. Посредством обучението, „откриващите ръце“ превръща нещо, което се счита за недостатък (увреждането) в предимство и същевременно допринася за разширяване на обхвата на професионалните възможности за хора с увредено зрение и подобрява услугите на здравеопазването.

Германската асоциация за професионални обучителни центрове за хора с увреждания (Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke) е асоциация с 28 обучителни центъра на територията на Германия, които предлагат гама специализирани услуги като например информация, диагностика, обучения и помощ при намирането на работа.

За повече информация: http://www.zeroproject.org/practice/zero-project-selection-2013/blind-women-as-experts-in-detecting-breast-cancer/

Италия

Основна информация

Няма национални програми за подкрепена заетост в Италия. Въпреки това има много инициативи, които попадат под дефиницията за подкрепена заетост и които целят да подобрят възможността на хората с увреждания да намерят работа в свободния пазар на труда.

Основни участници/организации

Най-влиятелната организация за подкрепена заетост в Италия е Associazione Italiana Del Supported Employment (AISE), която представлява голям брой социални сътрудничества и други НПО, занимаващи се със заетост на хора с увреждания.

Схеми, подобни на програми за подкрепена заетост (наречена таргетирана заетост), се предоставят от Националната служба по заетостта чрез специални секции на кариерните центрове. Тези центрове се управляват на ниво област. Ефективността на схемите за таргетирана заетост варира значително в зависимост от способностите, уменията и ресурсите на всяка област и на различните кариерни центрове. Някои области имат отлични резултати и добри практики, а в други случаи дейностите в сферата са недобре развити. Центровете в северните региони обикновено предлагат по-скъпи услуги за подкрепена заетост в сравнение с тези в южната част на Италия.

Целева група

Целевата група е хора с увреждания, които имат проблеми в достъпа до свободния пазар на труда поради различни видове ментални и/или физически увреждания. Няма национални програми за подкрепена заетост, но голям брой местни кариерни центрове предоставят различни услуги в сферата на заетостта за хората с увреждания. Системата на таргетирана заетост е насочена към хора в работоспособна възраст с физически, психически, сензорни, интелектуални увреждания и други увреждания.

За признаване на увреждането е необходимо да се изпрати молба до местната ALS (Local Health Commission Agency). Здравната комисия предприема специално разглеждане и интервюта с цел да верифицира състоянието.

Данни на Националния статистически институт на Италия показват, че приблизително 210 000 хора с увреждания работят в публични или частни фирми и социални сдружения. Според същия източник броят на хората с увреждания в Италия е приблизително 2 609 000 т.е 5% от общото население.

Основни характеристики на услугите и участниците

В Италия има около 5-600 местни кариерни центрове (служби по заетостта) разпръснати на територията на страната и 120 такива в региона Сицилия. Има големи различия в услугите, които те предоставят. В много центрове са разработени различни

услуги за различни групи в неравностойно положение включително за хора с увреждания. Целта на услугите в сферата на подкрепената заетост е да подпомогнат хората с увреждания и да им предоставят по-добри възможности за достъп до свободния пазар на труда. Услугите в сферата на подкрепената заетост включват работен коучинг, защитени форми на заетост и професионално обучение.

Алтернативни програми, близки до стратегиите за подкрепена заетост, се извършват от Социални предприятия за работна интеграция (WISE – Work Integration Social Enterprises), главно социални кооперативи в сътрудничество с кариерни центрове.

Социалните предприятия за работна интеграция не наемат хора в неравностойно положение в „нормални“ фирми, а в нови дружества, целящи да ги обучат и наемат постоянно. В Италия има приблизително 7 000 такива кооперативи.

Покриване на нуждите на работниците и работодателите

Допълнителните мерки за хора с увреждания в Италия включват транспортна подкрепа, техническа помощ, специални данъчни облекчения, персонална работна помощ, гъвкави помощи за увреждания и инвалидни пенсии (позволяващи почасова работа), преференциален достъп до свободни работни места в държавни работодатели, гъвкави форми на заетост и квотна система за заетост.

Допълнителните мерки за работодателите в Италия включват финансова помощ за адаптация на работното място, данъчни облекчения и гъвкави форми на заетост.

Като цяло, разнообразието от мерки и множеството местни кариерни центрове, предоставящи подкрепа на хората с увреждания, са индикатор за позитивна политика към хората с увреждания и като такива предоставят добри условия за подкрепена заетост.

Рамка и условия

Правилата за наемане и назначаване са еднакви за хората с увреждания и за работната сила като цяло. Възможностите за учене през целия живот също са еднакви за всички.

Политиката по труда е еднаква за хората с и без увреждания. При социалното осигуряване също почти няма разлики.

В Италия има национална квотна система, според която фирми с 15 или повече служители трябва да наемат хора с увреждания.

Законът за заетост на хората с увреждания (Act no. 68 от 12 March 1999: "Regulations on the right to employment for persons with disabilities") е основният документ, регламентиращ заетостта на хората с увреждания в Италия. В зависимост от размера на работната сила, публичните и частните фирми са задължени да наемат определен процент хора с увреждания:

- Квотата за хора с увреждания при работодатели с над 50 служителя е 7%.
- Поне двама човека с увреждания трябва да бъдат наети при работодатели с персонал от 36 до 50 души.

- Работодатели със служители между 15 и 35 души трябва да наемат поне един човек с увреждания, в случай, че наемат нов служител.

Хора с увреждания, наети на временен трудов договор за период по-малък от 9 месеца, не могат да участват в определянето на бройките за изпълнение на квотата.

Работодатели в неблагоприятно икономическо състояние могат да бъдат освободени от квотното задължение или от глобата за нейното неизпълнение, докато тяхната икономическа ситуация не се подобри. В останалите случаи, работодателите, които не изпълняват квотното изискване, трябва да заплатят глоба към определен фонд. Този фонд се управлява на регионално ниво и цели поощряване на интеграцията на хора с увреждания на пазара на труда.

Финансиране и мониторинг

Финансирането на инициативите за подкрепена заетост и на кариерните центрове е различно в различните центрове и от регион до регион. Най-общо, кариерните центрове се финансират от общините и местните власти, но също и от частни фирми. В кооперативите, където служителите се считат за „членове“ и получават пари под формата на дивидент в края на годината, обаче в повечето случаи на практика получават „месечен процент“.

Предимства и недостатъци на подкрепената заетост в страната

Повечето услуги по подкрепена заетост се извършват от местни кариерни центрове в тясно сътрудничество с общини, което допринася за нормализация чрез предоставяне на помощ и различни ползи за хората с увреждания, насочени към повишаване на възможностите им да си намерят работа на свободния пазар на труда. Съществуват обаче големи регионални различния в услугите по подкрепена заетост. Най-съществената е, че кариерните центрове в северната част на Италия предлагат много по-обширни услуги в сферата на подкрепена заетост от тези в южната част.

Националната квотна система за заетост дава преференциален достъп на хората с увреждания до пазара на труда. Друго предимство е географският обхват на местните кариерни центрове, който дава на центъра по-добро разбиране за икономическото обкръжение и нуждите както на работодателите, така и на хората с увреждания, търсещи работа.

Недостатък на националната квотна система е, че работодателите често наемат хора с увреждания само с цел да покрият изискванията, подценявайки приноса, който тези хора биха могли да имат за фирмата.

Италия – Служба за трудова интеграция

С цел насърчаването и подкрепата за трудова интеграция на хората с увреждания, Регионални закони (за рег. Венето n. 16 от 3 август 2001 г.), в изпълнение на Закон №. 68/99, предвиждащ осигуряването на ефективни връзки между службите по заетостта и териториалните социално-здравни услуги, в член. 11, същият закон учредява Службата за интеграция на работното място (SIL, Distretti Socio-sanitari) в рамките на агенциите на ULSS. Тя предоставя следните услуги за трудоустрояване на ХУ:

Проект	Цел	Методология	Времетраене
Наблюдение и ориентиране	В работен контекст да се прецени капацитета на лицето (по отношение на неговата автономия, социализация и взаимоотношения), за да се определи подходящ и адекватен път на интеграция в работна среда	Поставяне в работна среда	До 3 месеца
Обучение в дадена ситуация	Придобиване на капацитет и умения, полезни за постепенното трудоустрояване, насочени към намаляване на риска от провал в следващата фаза на целево трудоустрояване. Придобиване на работна автономия и социална роля	Работни стажове в компании или социални кооперации тип "В", където е възможно да се експериментира с различни работни дейности.	До 24 месеца
Посредничество за работа (сътрудничество с провинциалните служби по заетостта и местните предприятия и в изпълнение на Закон №. 68/1999.)	Лицето с увреждане да получи трудово правоотношение.	Идентифициране на задължени фирми, активизира стаж, наблюдаван от оператор на SIL	Между 3 и 6 месеца
Поддържане на работното място	Създаване на благоприятни условия за постоянна работа на лицето с увреждания	Оценка на искането, срещи м/у заинтересованите страни, наблюдение на работното място, консултиране и обучение на работодатели.	х
Подкрепа за активно търсене на работа	Развиване на умения, така че лицето с леко увреждане и / или в ситуации на социални затруднения да стане независим при активното търсене на работното място	Обучения, ориентация към работата и подкрепа за самостоятелно изследване на работата, дискусионни и подкрепящи групи, групи за самопомощ, действия в полза на семейството.	х
Връзка между учене и работа (сътрудничество с училища, и Центрове за професионална квалификация)	Предварително опознаване на потенциала на учениците с увреждания, за да се насочат да предприемат пътища за трудова интеграция, съобразени с техните нужди.	Инструменти за оценка на възможностите, срещи със всички заинтересовани страни.	х
Работа в защитена среда	Подкрепа за хората с тежки интелектуални или психически увреждания в защитената структура до възможност за работа в подкрепена среда.	Пласиране и наблюдение в защитена среда. Последващо пласиране в дружество или в социално кооператив тип "Б".	х
Работна интеграция на лица в социално	Да се създаде институционална система,	Споразумения м/у ULSS,	

Проект	Цел	Методология	Времетраене
Работа в защитена среда	Подкрепа за хората с тежки интелектуални или психически увреждания в защитената структура до възможност за работа в подкрепена среда.	Пласиране и наблюдение в защитена среда. Последващо пласиране в дружество или в социално кооператив тип "Б".	x
Работна интеграция на лица в социално неравностойно положение, делегирано към общините (за хора, които имат трудности в социалната адаптация и интеграция без да имат явна патология)	Да се създаде институционална система, способна да се справя по един недвусмислен и ефективен начин с наемането на хора в неравностойно социално положение, като избягва разхищаването на ресурси, причинени от припокривания или отсъствия от специфични интервенции;	Споразумения м/у ULSS, общини и областни служби по заетостта, създаване на техническа група за оценка и персонализиран проект на лицата, придружаване в работна среда и подкрепа за работодатели	x
Социална интеграция на работното място	Интеграционни пътища в трудов контекст за хората със средно тежки увреждания в трудоспособна възраст, които имат увреждане, което не позволява вмъкване в пункт за работа, за придобиване на лична автономия и призната социална роля.	Оценка посредством SVaMDi, идентифициране на подходяща работна среда (приятелска социална и релационна среда, способна да предложи активни социални роли, адаптирани към нуждите и способностите на лицето), споразумения между лицето, фирмата и ULSS.	x

Източници

Adamecz, Anna, Scharle, Ágota, Katalin Bördős, Bence Czafit, and Petra Lévay. 2016. "Impact of a personalised active labour market programme for persons with disabilities." Budapest Institute.

Bacon, Nick, and Kim Hoque. 2012. "Employer Disability Practice in Britain: Assessing the Impact of the Positive About Disabled People 'Two Ticks' Symbol." Cass Business School

Bejerholm, Ulrika, Cecilia Areberg, Caisa Hofgren, Mikael Sandlund, and Miles Rinaldi. 2015. "Individual Placement and Support in Sweden—A Randomized Controlled Trial." *Nordic Journal of Psychiatry* 69 (1): 57–66. doi:10.3109/08039488.2014.929739.

Bound, John, and Richard V. Burkhauser. 1999. "Chapter 51 Economic Analysis of Transfer Programs Targeted on People with Disabilities." In, edited by BT – Handbook of Labor Economics, 3, Part C:3417–3528. Elsevier. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1573446399300420

Burns, Tom, Jocelyn Catty, Thomas Becker, Robert E. Drake, Angelo Fioritti, Martin Knapp, Christoph Lauber, et al. 2007. "The Effectiveness of Supported Employment for People with Severe Mental Illness: A Randomised Controlled Trial." *Lancet (London, England)* 370 (9593): 1146–52. doi:10.1016/ S0140-6736(07)61516-5.

Clark, Robin E., Haiyi Xie, Deborah R. Becker, and Robert E. Drake. 1998. "Benefits and Costs of Supported Employment from Three Perspectives." *The Journal of Behavioral Health Services & Research* 25 (1): 22–34. doi:10.1007/BF02287497.

Cueto, Begoña, and Vanesa Rodríguez. 2014. "Sheltered Employment Centres and Labour Market Integration of People with Disabilities: A Quasi-Experimental Evaluation Using Spanish Data." In *Disadvantaged Workers*, edited by Miguel Ángel Malo and Dario Sciulli, 65–91. AIEL Series in Labour Economics. Springer International Publishing. http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-04376-0_5

de Koning, Jaap. 2004. "The Reform of the Dutch Public Employment Service." Erasmus University. http://repub.eur.nl/pub/1991/The%20reform%20of%20the%20Dutch%20public%20employment%20service.pdf

de Groot, Nynke, and Koning, Pierre. 2016. "Assessing the Effects of Disability Insurance Experience Rating: The Case of the Netherlands." IZA Discussion Paper 9742. Institute for the Study of Labor (IZA).

De Vos, Edwin L. 2012. "Active Inclusion of Young People with Disabilities or Health Problems: National Report—The Netherlands." Dublin: Eurofound.

Eliason Marcus, and Angelov Nikolay. 2014. “The Effects of Targeted Labour Market Programs for Job Seekers with Occupational Disabilities.” IFAU Working Paper 2014/27. http://www.ifau.se/en/Press/ Abstracts/The-effects-of-targeted-labour-market-programs-for-job-seekers-with-occupational-disabilities/

EASPD (2015) – European Association of Service providers for Persons with Disabilities – 10 Best practices in employment support for persons with disabilities. Selected for the 2015 EASPD Emoployment for all award

Евростат 2011 The exceptions include Greece, Spain, Ireland and Latvia, according to the Eurostat survey of 2011 (comparing the [hlth_dlm040] and [une_nb_a] indicators of Eurostat online).

Fevang, Elisabeth, Inés Hardoy, and Knut Røed. 2013. “Getting Disabled Workers Back to Work: How Important Are Economic Incentives?” IZA Discussion Paper 7137. Institute for the Study of Labor (IZA). https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp7137.html

OECD. 2008. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers (Vol. 3)*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/ 9789264049826-en

OECD. 2010. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264088856-en

OECD. 2015a. *Mental Health and Work Fit Mind, Fit Job From Evidence to Practice in Mental Health and Work: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*. OECD Publishing.

OECD. 2015b. *Mental Health and Work Mental Health and Work: Austria*. OECD Publishing.

(EC 2013).
European Commission. 2013. “PES Approaches for Sustainable Activation of People with Disabilities.” PES to PES Dialogue The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services. European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10932&langId=en

Jones, Melanie. 2006. “Is There Employment Discrimination against the Disabled.” Economic Letters 92: 32–37.

Koning, Pierre, and Maarten Lindeboom. 2015. “The Rise and Fall of Disability Insurance Enrollment in the Netherlands.” *Journal of Economic Perspectives* 29 (2): 151–72. doi:10.1257/jep.29.2.151.

Pierre Koning, and Jan-Maarten van Sonsbeek. 2016. “Making Disability Work? The Effects of Financial Incentives on Partially Disabled Workers.” Discussion Paper No. 9624. IZA Discussion Papers.

Kostol, Andreas Ravndal, and Magne Mogstad. 2014. “How Financial Incentives Induce Disability Insurance Recipients to Return to Work.” *American Economic Review* 104 (2): 624–55.

Knapp, Martin, Anita Patel, Claire Curran, Eric Latimer, Jocelyn Catty, Thomas Becker, Robert E. Drake, et al. 2013. “Supported Employment: Cost-Effectiveness across Six European Sites.” *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)* 12 (1): 60–68. doi:10.1002/wps.20017.

Kyyrä, Tomi, and Juha Tuomala. 2013. “Does Experience Rating Reduce Disability Inflow?” IZA Discussion Paper 7344. Institute for the Study of Labor (IZA). https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp7344.html

Lalive, Rafael, Jean-Philippe Wuellrich, and Josef Zweimüller. 2009. “Do Financial Incentives for Firms Promote Employment of Disabled Workers? A Regression Discontinuity Approach.” CEPR Discussion Paper 7373. C.E.P.R. Discussion Papers. https://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/7373.html

Lechner, Ferdinand, Rainer Loidl, Lukas Mitterauer, Walter Reiter, and Andreas Riesenfelder. 2000. “Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe.” http://www.lrsocialresearch.at/files/SOeB_evaluierung_ endbericht.pdf

McAuley, A. 2013. *Support for the Very Long Term Unemployed Trailblazer*. Department for Work and Pensions, UK. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/265931/ svltu-dec-13-adhoc.pdf

Masso, Mart. 2015. “Estonia: Incapacity to Work Reform | Eurofound.” Spotlight report. EurWORK European Observatory of Working Life: Praxis. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/ articles/labour-market-law-and-regulation/estonia-incapacity-to-work-reform

Michon, Harry, Jooske T. van Busschbach, A. Dennis Stant, Maaike D. van Vugt, Jaap van Weeghel, and Hans Kroon. 2014. “Effectiveness of Individual Placement and Support for People with Severe Mental Illness in The Netherlands: A 30-Month Randomized Controlled Trial.” *Psychiatric Rehabilitation* Journal 37 (2): 129–36. doi:10.1037/prj0000061.

Rehwald, Kai, Michael Rosholm, and Bénédicte Rouland. 2015. “Does Activating Sick-Listed Workers Work? Evidence from a Randomized Experiment.” Working Paper hal-01228454. HAL. https://ideas. repec.org/p/hal/wpaper/hal-01228454.html

Reme, Silje Endresen, Astrid Louise Grasdal, Camilla Løvvik, Stein Atle Lie, and Simon Øverland. 2015. “Work-Focused Cognitive-Behavioural Therapy and Individual Job Support

to Increase Work Participation in Common Mental Disorders: A Randomised Controlled Multicentre Trial." *Occupational and Environmental Medicine* 72 (10): 745–52. doi:10.1136/oemed-2014-102700.

Scharle, Ágota, Balázs Váradi, and Flóra Samu. 2015. "Policy Convergence across Welfare Regimes: The Case of Disability Policies." WWWforEurope Working Papers series 76. WWWforEurope. https://ideas.repec.org/p/feu/wfewop/y2015m1d0i76.html

[i] Labour Force Survey 2009 Flanders