

## Проект “SOCIALCRAFTS”

### Разпоредба D 4.2.2 Ръководство за социални работодатели

Приоритетна ос 4: „Трансграничен регион с висока степен на социално приобщаване“,  
Тематична цел: „9 - Насърчаване на социалното приобщаване, борба с бедността и всяка  
форма на дискриминация“, Инвестиционен приоритет „9в. Предоставяне на подкрепа за  
социалните предприятия“ и специфична цел „Разширяване на социалното предприемачество  
в трансграничната област“



РЕГИОНАЛНА АСОЦИАЦИЯ НА ХОРАТА

С УВРЕЖДЕНИЯ В ПРЕФЕКТУРА КАВАЛА



---

Проектът е съфинансиран от Европейския фонд за регионално развитие и от националните фондове на страните, участващи в Програмата за сътрудничество Interreg IPA CBC „Гърция-България 2014-2020“

Издание 1.0 – Март 2021

## Въведение

Настоящият документ представлява ръководство за социални работодатели (Разпоредба D 4.2.2), изготвен по проекта „SOCIAL CRAFTS“. Проектът се изпълнява по Приоритетна ос 4: „Трансграничен регион с висока степен на социално приобщаване“, Тематична цел „9 - Насърчаване на социалното приобщаване, борба с бедността и всяка форма на дискриминация“, Инвестиционен приоритет „9в. Предоставяне на подкрепа за социални предприятия“ и на Специфична цел „Разширяване на социалното предприемачество в трансграничната област“.

Ръководството се състои от следните раздели:

- Разбиране на уврежданията
- Заетост на хората с увреждания: Нагласи и схващания
- Пречки и подходящо приспособяване на работната среда
- Инструменти и други добри практики
- Институционална рамка

**Съставяне на документа:** *Константинос Геормас, д-р по социология, автор, преподавател в Гръцкия отворен университет и Национално училище за публична администрация и местно самоуправление (ΕΣΔΔΑ), Ръководител на Главна дирекция социално подпомагане, Организация на социалните помощи и социалната солидарност*

*Ники Главели, Заместник преподавател, Катедра по мениджмънт, Егейски университет*

## Съдържание

Въведение .....	2
1. Разбиране на уврежданията	
1.1. Какво е инвалидност?.....	5
1.2. Подходи към уврежданията .....	7
1.2.1. Медицински модел на уврежданията („Медицински модел“).....	7
1.2.2. Социален модел на уврежданията („Социален модел“) .....	8
1.2.3. Правен модел на уврежданията .....	10
2. Заетост на хората с увреждания: Нагласи и схващания	
2.1. Население и заетост на хората с увреждания в Гърция .....	13
2.1.1. Хора с увреждания в Гърция .....	13
2.1.2. Заетост на хората с увреждания в Гърция.....	13
2.2. Нагласи и мнения по отношение на хората с увреждания и тяхната заетост .....	14
2.2.1. Нагласи и мнения на гражданите в Гърция .....	14
2.2.2. Нагласи и мнения на работодателите .....	15
2.3. Но каква е реалността? .....	17
3. Пречки и подходящо приспособяване на работната среда	
3.1. Пречки пред заетостта за хората с увреждания .....	18
3.2. Подходящо приспособяване на работната среда .....	20
3.2.1. Определение .....	20
3.2.2. Кога приспособяването е подходящо?.....	21
3.2.3. Какво обхваща подходящото приспособяване?.....	21
3.2.4. Подходящо приспособяване на помощната технология по категория увреждане .....	23
3.3. Процесът за прилагане на подходящо приспособяване .....	24
4. Инструменти и други добри практики	
4.1. Предложения за успешна стратегия за интеграция на служители с увреждания	25
4.2. Категории практики за равна интеграция на служители с увреждания, приети (доброволно) от фирмите .....	26
4.3. Мерки за подобряване на заетостта на хората с увреждания на държавно ниво .....	28

5. Институционална рамка в Гърция	
5.1. Инвалидност в конституцията .....	29
5.2. Закон 4074/2012: Най-важният текст за хората с увреждания .....	29
5.3. Десетилетие 1980-1990.....	32
5.4. Десетилетие 1990 - 2000 .....	33
5.5. Десетилетие 2000-2010.....	35
5.6. Десетилетие 2010-2020.....	37
5.7. Уврежданията и социално предприемачество .....	39
Библиография - източници .....	41

## 1. Разбиране на уврежданията

### 1.1. Какво е инвалидност?

Инвалидността придобива различни значения в зависимост от социалния контекст. Разглеждането на уврежданията като продукт на обществото обаче не означава, че те не съществуват като реална ситуация. Важно е обаче да се формира схващането, че отношението на обществото към уврежданията и хората с увреждания не винаги е еднакво и че има връзка между ситуацията на едно лице и възгледа на обществото за тази ситуация. В крайна сметка именно връзката между двете формира определението за увреждане.

Понякога отношението към хората с увреждания е свързано със съжаление и състрадание, друг път на тях се гледа като на пациенти, а понякога като на граждани с равни права. В продължение на много десетилетия инвалидността се третира главно като проблем на социалното благосъстояние. Това е резултат от общоприетото схващане, че хората с увреждания се нуждаят от помощ и грижи, тъй като не са в състояние да променят живота си и не са независими, камо ли могат да се ползват с право на пълна заетост.

**Инвалидността е част от човешкото състояние.** Хората с увреждания съставляват около **15 % от световното население**. Почти всеки, в даден момент от живота си, временно или постоянно, страда от някакво увреждане. В допълнение, възрастните хора се сблъскват с все повече трудности по отношение на своята функционалност. В много семейства има член с увреждане и все повече хора поемат отговорността да подкрепят и да се грижат за роднини и приятели с увреждания.

През годините, всеки период се изправя пред моралния и политически въпрос за оптималното приобщаване и подкрепа на хората с увреждания. Тъй като демографските характеристики на нашето общество се променят драстично, този въпрос придобива все по-голямо значение.

Съгласно на Световната здравна организация инвалидността се характеризира като сложно явление, което дори е променено. Тя от една страна се влияе от индивидуалните характеристики на човека, а от друга от характеристиките на средата, в която живее.

Като **човек с увреждане** се определя някой, който има увреждане от физически или психически характер.

**Световната здравна организация (СЗО) е приела следната класификация по отношение на уврежданията**

- ✓ *Увреждане се дефинира като изменение или загуба на структура или психологическа/анатомична/физиологична функция.*
- ✓ *Неспособност е частична или пълна загуба на способността за извършване на дадена дейност по начин или в степен, считани за нормални за човека.*
- ✓ *Инвалидност е резултатът от недостатъчност, която води до ограничаване или забрана за изпълнението на дадена роля от лицето, считана за нормална.*

Съгласно **Международната конвенция за правата на хората с увреждания** „към хората с увреждания се включват лицата с дългосрочни физически, психически, умствени или сензорни увреждания, чието пълноценно и резултатно участие в обществото наравно с другите може да бъде възпрепятствано при сблъсъка с различни бариери“.

Основен подход към това схващане е, че човекът с увреждане, поради своите физически или психически ограничения, не може да участва във всички дейности като другите членове на обществото или да се възползва от предлаганите социални възможности.

Предвид съвременните възгледи, уврежданията трябва **да се разглеждат от гледна точка на социалните фактори и факторите на средата**, а не просто като физическото или психическо състояние на индивида. Разнообразието от хора с увреждания идва от широкия спектър на уврежданията като те са част от всяка социална или икономическа група. Действията и политиките за приобщаване на хората с увреждания трябва да имат за цел да им бъдат предоставени права, да бъде променена позицията им в обществото и да гарантират достъпа до права на хората с увреждания в сферата на труда и извън него. Някои важни понятия, които трябва да бъдат разбрани, за да бъде това възможно, са „достъпност“ и „подходящо приспособяване“, както и това какво означава да превърнем уврежданията в хоризонтална политика и да ги интегрираме в програми и политики.

Едно често погрешно схващане за хората с увреждания е, че те са хора с физическа недостатъчност или лица използващи инвалидни колички. Всъщност **инвалидността има много страни** и хората с увреждания са много разнородна група. Често увреждането не е „видимо“, така че можем да наблюдаваме някого и да не разбираме дали има увреждане или не.

Уврежданията **може да са толкова различни, колкото шизофренията, синдрома на Даун, хроничната болка или загубата на слуха и зрението**. Увреждането може да е **вродено** или човек **да го получи на по-късен етап** в живота, поради злополука, болест или старост. Именно поради факта, че уврежданията са много и различни, хората с увреждания могат да принадлежат

към различни и разнообразни социални групи, поради което опитът им също може да се различава.

## 1.2. Подходи към уврежданията

Разбирането на уврежданията се развива. Изградените с времето схващания за уврежданията са оформили така наречените подходи към уврежданията. По-долу са представени трите най-главни такива модела и последиците от тях за уврежданията.

### 1.2.1. Медицински модел на уврежданията („Медицински модел“)

Историята на медицинския модел започва отдавна, още от първите стъпки на индустриалната революция. Някои образовани викторианци започнали да вярват, че хората, които се занимават с тежък физически труд и имат сериозни наранявания, водещи до някакъв тип увреждане, се нуждаят от помощ. Така те популяризирали основата на благотворителните организации, където хората били настанявани и „обгрижвани“. В същото време медицината напредвала с големи крачки, хората все по-често възприемали нейните доводи, бързо се развивало и запознанството им с лекарите и техните диагнози за различните заболявания.

През 20-ти век броят на здравните специалисти, чиято работа била да категоризират, лекуват и да се грижат за хората с увреждания, се увеличава драстично. Това явление е наречено още „професионализиране на инвалидността“, тъй като всички те смятали, че знаят много по-добре от останалите как да се грижат за хората с увреждания.

Това схващане става известно като „медицински модел на уврежданията“. Наречен е така, защото хората с увреждания се определят от специфичното си състояние. Всеки проблем, който човек има, е негов собствен проблем и той трябва да се научи да се справя с него. Същевременно до степента, в която този проблем не може да бъде излекуван, така че човек да бъде „нормален“, същият следва да се адаптира.

Разбирането на перспективата на модела помага, защото до голяма степен предоставяните услуги, законите, образованието и други елементи от ежедневието са били и са оформени от този модел.

Медицинският модел определя заболяването или увреждането като резултат от физиологично състояние, което е присъщо на човека (то е част от тялото на индивида). Това състояние може да намали качеството на живот на лицето и да доведе до очевидни неудобства или пречки за него. Инвалидността се определя като физическо, умствено, сензорно или психологично „отклонение“ от това, което се счита за „нормално“. Става въпрос за „малфинкция“ поради болест, злополука или други медицински причини.

Счита се, че този подход локализира проблемите, съпътстващи увреждането на индивида, тъй като според него трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания в ежедневието си, са естествена последица от техните собствени функционални ограничения, игнорирайки напълно връзката между лицето и заобикалящата го среда.

Медицинският модел има тенденция да представя идеята, че чрез лечение или поне контролиране на заболяването или увреждането - което изисква диагностика на заболяването/увреждането чрез задълбочен клиничен подход, в смисъла на научно разбиране от обучен здравен специалист - е възможно контролиране или дори промяна на развитието на увреждането.

Следователно като разширение на тази гледна точка се стига до извода, че „състрадателното“ или справедливо общество трябва да инвестира ресурси в здравеопазването и свързаните с него услуги, за да може медицината да лекува уврежданията, да разширява и подобрява функционалността и да предостави възможност на хората с увреждания за по-нормален живот. Отговорността на медицинската професия и потенциалът за нейната намеса се считат за най-важни.

Поради фокуса си върху отделните лица, медицинският модел може да доведе до стереотипи за хората с увреждания. Също така, в случай че реализацията не е възможна или ако хората с увреждания не могат да се адаптират към преобладаващите норми, социалната изолация е неизбежна (например институционализация).

Понякога политиките в полза на хората с увреждания съдържат решения, които насърчават сегрегацията чрез институции и специализирани училища. Подобни политики сега са до голяма степен трансформирани в политики, насочени към общностна и образователната интеграция. В допълнение, решенията, които се фокусират предимно върху медицинските интервенции, отстъпват място на по-сложни подходи, които признават, че хората стават инвалиди, както поради причини от заобикалящата ги среда (обществото), така и заради физическото си състояние.

### **1.2.2. Социален модел на уврежданията („Социален модел“)**

Социалният модел се отличава с много версии. В най-крайните му версии се подкрепя идеята, че уврежданията не трябва да се третират като медицински проблем, а като проблем създаден от самото общество. Фактът, че ползвателят на инвалидна количка не може да се придвижва из града не се разглежда като естествена последица от самото увреждане, а като резултат от **липсата на мерки за осигуряването и изграждането на достъпна за него среда.**

Отвъд тези по-крайни версии обаче трябва да се отбележи, че социалният модел на уврежданията е в противоречие с индивидуалния/медицинския подход. Начинът на мислене при „медицинския модел“ се смята за

проблемен от много членове на движението на хората с увреждания в САЩ и Обединеното кралство. Така през 70-те години в Обединеното кралство много активисти и студенти сформират Асоциацията на хората с увреждания срещу разделението. От това движение започва поставянето под въпрос на медицинския модел на уврежданията. Съюзът допринася за преработката на някои дефиниции на Световната здравна организация (СЗО). По този начин,

- ✓ Като увреждане (impairment) се определя загубата на част или цял крайник или наличието на дефектен крайник, орган или механизъм на тялото“.
- ✓ Като инвалидност се определя затрудняването или ограничаването на активността, причинени от съвременните социални организации, които рядко вземат предвид как двигателните или други увреждания могат като цяло да изключат достъпа до някои до социалните дейности.
- ✓ Понятието за недъг (handicap), предложено от СЗО, не се счита за важен термин и е предложено да не се взема предвид.

Разграничаването на понятията увреждане (impairment) и инвалидност е съществен елемент от разбирането на социалния модел. Терминът увреждане се използва за означаване на онези характеристики, които са налице или отсъстват при дадено лице, като например отслабването на използването на крайниците, отслабването на умствените и интелектуалните способности на индивида, включително дисфункциите на вътрешните органи на тялото.

От друга страна, понятието инвалидност се отнася до ограниченията, с които се сблъсква човек, като ограничения, причинявани от обществото, когато последното не осигурява необходимите средства и не обръща нужното внимание, за да предостави права и следователно прави тези хора неспособни да бъдат функционални. С други думи, съответната социална организация изобщо не обръща внимание или е слабо загрижена за тези хора, като по този начин ги изключва от дейността си.

Този подход подкрепя твърдението, че проблемите, които съпътстват инвалидността, са следствие от неспособността на обществото да вземе предвид нуждите на хората с увреждания, а не от функционалните ограничения, които увреждането създава, като същевременно се набляга на „разликата“, „подходящото приспособяване“, „достъпността“, „универсалния дизайн“ и „правата“.

Функционалните ограничения, съпътстващи различните увреждания, не са главната причина за трудностите, с които хората с увреждания се сблъскват в ежедневието си. Вместо това основните причини трябва да се търсят на институционално ниво (законодателството), на идеологическо ниво (стереотипи, манталитет, предразсъдъци) и на ниво ежедневни практики (например проектирането на околната среда). Съгласно социалния модел, справянето с проблема изисква социални действия, като обществото е отговорно за направата на всички онези промени в средата, необходими за осигуряването на пълноценно участие на хората с увреждания във всички области на социалния живот, включително в сектора на заетостта.

С други думи, **социалният модел отговаря на въпроса „какво причинява инвалидност?“** подчертавайки не медицинските фактори, а **факторите на средата, психологическите, културните и социалните фактори като цяло**. Той не отрича проблемите на уврежданията, но за разлика от медицинския стандарт, индивидът не е виновен, а отговорността се търси в обществото. Увреждането не се дължи на нетрудоспособното или нефункциониращо тяло, а на забраняващата и потискаща социална среда като се твърди, че много от ограниченията, наложени на хората с увреждания, не са нормална или неизбежна последица от тяхното увреждане, а са продукт на социалната среда, която е неспособна да вземе предвид конкретните индивиди. Обяснява трудностите, с които хората с увреждания се сблъскват въз основа на начина, по който е проектирано обществото и начина, по който се „изгражда“ инвалидността. Проблемът не е причината за индивидуалните ограничения, а неспособността на обществото да предостави подходящи услуги, за да отговори на нуждите на хората с увреждания.

Предвид изложената ситуация, ако инвалидността би била по-широко признавана и предвиждана в начина, по който се проектират нашите среди или системи, тогава не би изглеждала толкова „неестествена“. Обществото създава инвалиди като лишава тези лица от правото им да участват пълноценно в обществото и ги поставя в крайно положение на зависимост, бедност, безработица и отказ от равни права, на които те имат право като граждани. Моделът свързва инвалидността с пречките, които един човек с увреждане е принуден да преодолее, за да участва равностойно в обществото. Това са всички онези неща, които налагат ограничения на хората с увреждания, като главно се взема като отправна точка стандарта за „нормален човек“ и се продължава с индивидуалните предразсъдъци, негативните нагласи, стигмата, дискриминацията, от недостъпните сгради до невъзможните за използване средства за обществен транспорт, от сегрегираното образование до забраняващата приобщаването трудова организация и другите аспекти на обществото, които водят до дискриминация по отношение на хората с увреждания.

Така постепенно под въздействието на социалния модел възниква правният модел на уврежданията.

### **1.2.3. Правен модел на уврежданията**

В **логичната основа на правата на хората с увреждания** се включват движенията на държавно ниво, както и движенията на международно ниво, като например Стандартните правила за изравняване на възможностите за хората с увреждания на Организацията на обединените нации (1994 г.), завършили с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Правният модел на инвалидността е установен от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (наричана по-долу Конвенцията), която е ратифицирана от Европейския съюз на 26 ноември 2009 г. и от нашата страна

през април 2012 г. (Закон 4074/2012 - Държавен вестник 88 А'/11.04.2012 г.). Съгласно модела на правата на човека, който по същество е продължение на социалния модел на инвалидността, хората с увреждания не са обекти на състрадание и благотворителност, а достойни за уважение и равно третиране субекти, както всички останали граждани. Освен това инвалидността не е въпрос на благосъстояние, а въпрос на гарантиране на основните човешки права и свободи и като такъв е преди всичко политически въпрос. Управлението на инвалидността в рамките на правния модел изисква приемането на антидискриминационно законодателство и прилагането на целенасочени мерки (институционални и други) във всички области на социалния живот, включително в сферата на труда и заетостта.

Както се споменава по-горе, най-важното ново развитие по отношение на заетостта на хората с увреждания е Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания. Тази конвенция е първият юридически приложим инструмент на ООН, пряко засягащ хората с увреждания. Той е приет от Общото събрание през 2006 г. и влиза в сила през май 2008 г. Конвенцията бързо е ратифицирана от 180 държави. Днес това е основният правен справочен текст и в много страни формулира законите, както и политиките свързани с въпросите на хората с увреждания. Конвенцията за правата на хората с увреждания е повратна точка в международните действия по отношение на правата на тези хора. Въпреки че и други международни текстове свързани с дискриминацията съдържат препратки към хората с увреждания, Конвенцията изрично определя правата на хората с увреждания във всички аспекти на живота и формулира концепцията за дискриминация въз основа на увреждане. След приемането на конвенцията тя повлиява радикално и променя начина, по който страните по света действат по въпросите на хората с увреждания.

Конвенцията за правата на хората с увреждания признава правото им да работят равнопоставено с останалите, включително „правото на възможности за заетост на равни начала с другите, да изкарват прехраната си чрез свободен избор на работа или в приемлива пазарна и работна среда, която е отворена, приобщаваща и достъпна за хората с увреждания“ (член 27).

В преамбюла на Конвенцията няма конкретно определение за инвалидност. В него обаче се описва социалното изграждане на инвалидността, тъй като текстът признава, че „инвалидността е резултат от сблъсъка на хората с увреждания с пречките в средата, които създават бариери за пълноценното и ефективно участие в обществото наравно с другите“. Това представлява голяма промяна от по-традиционния подход, при който инвалидността се възприема като свързана с увреждането на даден човек.

Конвенцията потвърждава, че дискриминацията въз основа на увреждане е забранена. Следователно държавите трябва да гарантират, че на хората с

увреждания се осигурява „**подходящо приспособяване**“ на работното място и че отказът за нещо подобно от страна на работодателите или на други се счита за форма на дискриминация. Следователно работодателите са длъжни да направят нужните промени, за да предоставят възможност на хората с увреждания да упражняват правото си на труд.

Важен елемент от новия подход е **приемането на недискриминацията в законите и политиките**, като резултат от принципа, че хората с увреждания са по същество равни с останалите и следователно имат право на равно третиране и равни възможности, особено в сферата на заетостта. Законите за борба с дискриминацията могат да защитят хората с увреждания в редица области като заетост, избор на професия, придвижване, достъп до услуги, жилища, професионално обучение и образование.

Законите за борба с дискриминацията могат да помогнат за повишаване на осведомеността и популяризиране на равното третиране на хората с увреждания. В допълнение, такива закони могат да съдържат разпоредби, които да предвиждат, че работното място трябва да бъде правилно приспособено и проектирано, за да може в него да работят хора с увреждания.

## 2. Заетост на хората с увреждания: Нагласи и схващания

### 2.1. Население и заетост на хората с увреждания в Гърция

#### 2.1.1. Хора с увреждания в Гърция

**Хора с увреждания и хронични заболявания:  
една „неизползвана“ работна сила – една голяма група потребители**

Процентът на хората с увреждания в страната възлиза на 24,7 % от населението на възраст от 16 години нагоре, т.е. 2 231 197 от общо 9 016 247 души. От тях 1 014 177 души, т.е. 11,2 % от общото население (16+), са изправени пред сериозни ограничения на активността, докато се смята, че 1 217 020 души (13,5 %) също са намалили дейностите си поради здравословен проблем, „но не твърде сериозен“. 5,3 % от домакинствата съобщават за член или членове със степен на увреждане 67 % или повече.

(ИЗТОЧНИК Гръцки статистически институт (ЕЛСТАТ), Проучване на доходите и условията на живот 2016 г. / ОБРАБОТКА: Констативен орган за хората с увреждания - Национална конфедерация на хората с увреждания.).

#### 2.1.2. Заетост на хората с увреждания в Гърция

Въз основа на данните за заетостта и нивото на безработица на хората с и без увреждания в Гърция през 2016 и 2019 г. (вижте Таблица 2.1) се наблюдава тенденция на спад в равнището на заетост на населението с тежка и средна инвалидност (от 24,2 % на 21,3 % и съответно от 43 на 40,9 %), за разлика от нивото на заетост на населението без увреждания, което през 2019 г. се е увеличило с 5,2 процентни пункта (62,8 %). Освен това равнището на безработица е изключително високо сред населението (на възраст 20-64 години) с тежки увреждания, достигайки 39,4%. В категорията на лицата с умерена инвалидност 27,3 % са безработни, докато при населението без увреждания безработицата се оценява на 19,5 %. В същото време разликата в заетостта (индексът, който отразява разликата между процента на заетите хора с тежки увреждания и степента на заетост на населението без увреждания) се увеличава.

От гореизложеното се разбира, че сферата на заетост остава поле на значителни бариери и дискриминация, които възпрепятстват упражняването на правото на труд на хората с увреждания или ограничават дейностите им на равна основа с останалите граждани и съответно тяхната равнопоставена интеграция в обществото. Статистическият анализ на докладите, представени на омбудсмана, също подкрепя тази насока, като през 2019 г. от общо 1176 нови доклада 37 % се отнасят до дискриминацията основана на увреждане или

хронично заболяване (втората най-разпространена причина след половата дискриминация).

**Таблица 2.1:** Индекс на разликата в заетостта и степента на инвалидност

Степен на инвалидност / ограничение на дейността	Индекс на заетостта (2016)	Индекс на заетостта (2019)	Разлика в заетостта 2019 (% заети лица без увреждане - % заети лица с висок процент инвалидност)	Промяна на индекса
Висока	24,2 %	21,3%	41,5	-2,9%
Средна	43,0 %	40,9%	21,9	-2,1%
Без	57,6 %	62,8%		+5,2%

Източник: Гръцки статистически институт (ЕЛСТАТ), Изследване на доходите и условията на живот на домакинствата, Редактиран от: Органа за наблюдение на хората с увреждане.

## 2.2. Нагласи и мнения по отношение на хората с увреждания и тяхната заетост

### 2.2.1. Нагласи и мнения на гражданите в Гърция

В страната ни, въпреки че през последните години бяха предприети съществени стъпки към приемането на уврежданията като част от човешкото многообразие, дискриминацията на основа увреждане остава широко разпространена и все още съществуват негативни стереотипи и предразсъдъци, които засягат нагласите и мненията, както на гражданите, така и на работодателите по отношение на хората с увреждания (Годишен доклад на Органа за наблюдение на хората с увреждане, 2020 г.).

Според резултатите от Специалния Евробарометър за дискриминацията в ЕС (2020 г.), при формирането на мненията и нагласите на гражданите по отношение на уврежданията влияят едновременно противоречиви нагласи:

Приемане на принципите на равенство, справедливост и толерантност към хората с увреждания

Фобични и консервативни нагласи, които се свързват с вкоренени негативни стереотипи

Специално за Гърция горните изследвания показват, че:

- ✓ 53 % от гръцките граждани (3-ти по височина процент в Европа) смятат, че дискриминацията основана на увреждане е широко разпространена

в страната и се регистрира един от най-ниските проценти на граждани, които съобщават, че общуват с хора с увреждания (46 % в сравнение със средното европейско ниво (63 %)).

- ✓ Повече от 8 на всеки 10 признават, че приемат идеята за човек с увреждане във висшия политически кабинет в страната, докато 9 от 10 се чувстват „добре“ с възможността да имат колега с увреждане.
- ✓ Един (1) на всеки 2 гръцки граждани смята, че инвалидността е потенциален недостатък за един потенциален работник.
- ✓ 57 % от участниците в проучването смятат, че в тяхната работна среда се „прави достатъчно“, за да се насърчи „разнообразието“ на уврежданията. Интересно е, че този процент се е увеличил драстично (20 %) между 2015 и 2019 г.

Освен това, съгласно двугодишното национално изследване за хората с увреждания, проведено от Карра Research (2019 г.):

- ✓ Хората с увреждания все още се третират от гръцкото общество с предразсъдъци (57 %) и съжаление (46 %).
- ✓ Мнозинството от анкетираните смята, че финансовата криза е допринесла за увеличаване на дискриминацията към хората с увреждания.

## 2.2.2. Нагласи и мнения на работодателите

Според международната литература един от най-важните фактори, който изглежда оказва влияние върху наемането на хора с увреждания, е **мнението и нагласата на работодателите** за тези хора.

Въпреки че изследванията показват, че мненията и нагласите на работодателите постепенно **се променят в полза** на заетостта на хората с увреждания, особено в по-големите фирми и в рамките на корпоративната социална отговорност и действия за устойчиво развитие, се разбира, че работодателите **все още са скептични и предубедени при подбора на своя персонал** (вижте например Kaye, 2011; Pratt et al. 2014; Unger, 2002; Vornholt et al., 2013; Zappella, 2015).

**Фактори, които влияят на нагласите и мненията на работодателите при наемането на хора с увреждания:**

- ✓ **Вид и степен на увреждането, както и неговият произход** (съпътстваща заболяемост и причина, например ако е в резултат от злополука).

Изглежда, че работодателите не са склонни да наемат хора с емоционални или умствени увреждания, тъй като смятат, че хората, страдащи от тях, ще бъдат по-агресивни и конфликтни (Biggs et al., 2010). Други изследователи

добавят и слепотата към заболяванията, при които работодателите изразяват опасения за безопасността на работниците. (Unger, 2002).

- ✓ **Липса на познания и/или липса на контакти (предишен опит) с хора с увреждания** (Michna et al., 2017).
- ✓ Отрицателни **мнения и нагласи на други служители/колеги** във фирмата (особено в средствата за масова информация) (Ellenkamp et al., 2016).
- ✓ **Страх от негативните последици за фирмата** в резултат от наемането им, като например:
  - разходите за приспособяване, за да бъдат ефективни в работата си,
  - способностите им да отговарят за задачите си (производителност),
  - очакванията за чести отсъствия от работа, правните въпроси, свързани с уволняването им,
  - страхът от трудови злополуки и тяхната безопасност,
  - хигиена,
  - трудностите при общуването с тях,
  - необходимостта от обучение на техните ръководители.
- ✓ **Демографски характеристики** (например пол, възраст), **ниво на образование и предишен опит** на лицето с увреждане. И по-конкретно, има по-голяма вероятност такива хора да бъдат наети, ако са жени, млади и с високо ниво на образование и предишен опит.
- ✓ **Демографски характеристики на работодателя** (пол, възраст и ниво на образование), както и **характеристики на компанията** (например размер, отрасъл, финансова информация).

### Нагласите на работодателите в Гърция

Изследванията показват, че:

- Работодателите изглеждат са доста негативни по отношение на наемането на човек с увреждане в своята фирма.
- Процентът на работодателите, наемащи хора с увреждания, е нисък (под 5%)
- Видът на увреждането влияе на готовността на работодателите да наемат лице с увреждане. По-конкретно, работодателите предпочитат да наемат лице с някаква форма на двигателно увреждане (главно на долните крайници) или сензорно увреждане в лека степен.

[16]

**Причини за подбора на персонал:**

- Не се случва.

## 2.3. Но каква е реалността?

Изследванията, проведени във **фирми, работещи с хора с увреждания**, водят до следните заключения (Национална конфедерация на хората с увреждания, 2019 г.):

### Служители с увреждания

✓ Обикновено **не се нуждаят от подходящо приспособяване**, за да изпълняват отговорностите си, но дори ако се изисква такава, разходите не са високи, тъй като обикновено се касае за договорености, които не водят до допълнителни разходи.

✓ **Липсата на способности е резултат от пречки в средата**, в която живеят хората с или без увреждания.

✓ Тъй като работниците с увреждания са **се научили да се справят със своите увреждания**, са придобили различни стратегии за избягване/справяне с риска.

✓ Работниците с увреждания **представят по-ниски проценти на отсъствия** от работа от работниците без увреждания, като те обикновено са по-съвестни към работното си време.

✓ **Инвалидността не е липса на способности.** Напредъкът в образованието и обучението и развитието на технологиите позволиха на хората с увреждания/хронични заболявания да придобият специализирани знания и умения, които ги правят също толкова конкурентоспособни, колкото и хората без увреждания.

### Ползи за фирмата

✓ **Привличане на хора с увреждания и съответно на техните роднини и приятели като клиенти.**

✓ **Иновационно предизвикателство**, свързано с:

- Разработване на нови политики и практики в управлението на човешките ресурси и производството на услуги и продукти от ново поколение. Според индекса за конкурентоспособност на талантите (GTCI), публикуван ежегодно от Европейския институт за бизнес администрация (INSEAD), най-големите компании в света търсят разнообразие в персонала си.

-Разработване на по-ефективни маркетингови стратегии за привличане на клиенти с увреждания.

✓ **Подобряване на корпоративния имидж и репутация** на фирмата като социално осъзната, като по този начин печели доверието на своите служители, клиенти и сътрудници с положителни ефекти върху рентабилността

✓ **Развитие на уменията на ръководителите и служителите**, което се свързва с по-ефективното управление на фирмата, управление на промените, разнообразието на служители и използването на техния максимален потенциал.

✓ **Положителен социален отпечатък** напр. като допринася за заетостта и социалното включване на хората с увреждания

### 3. Пречки и подходящо приспособяване на работната среда

#### 3.1. Пречки пред заетостта за хората с увреждания

Всичко, което поставя бариера пред самостоятелното и равноправно участие на хората с увреждания в социалния, икономически, политически и културен живот, е „пречка“. **Основните пречки** пред хората с увреждания за интеграцията им в работната среда са следните (Логарас, 2015 г.; Национална конфедерация на хората с увреждания, 2014 г.; 2019 г.):



**Институционални:** това са пречките, създадени например от закони, укази, общи разпоредби и касаят или пречат на заетостта, дискриминират и изключват от трудовия живот хората с увреждания.

**Пример:** надлежната проверка като критерий за назначаване, премахване на добавката за инвалидност за лица с увреждания, в случай на заетост.



**Идеологични:** засягат мненията и нагласите на работодателите и завеждащите човешки ресурси към служителите с увреждания.

**Пример:** схващанията, че тези лица нямат необходимите умения, не са продуктивни, често вземат отпуск по болест.



**Архитектурни:** касаят проектите на сградите, в които се помещават офисите, но също така и пространствата вътре и извън тях, както и вида на използваните материали, размерите и формата на рамките, асансьорите и работните площи.



**Примери:** местата за паркиране, хлъзгави подове, малки офис пространства, които възпрепятстват движението на работник, който използва инвалидна количка, подреждане, което не се възприема лесно от лице с увредено зрение.



**Ергономични/физически:** свързани с предмети на работното място.

**Примери:** мебели и офис оборудване, които са поставени по начин, който затруднява движението на хората с увреждания или на такава височина, че да не могат да бъдат достигнати от работниците в инвалидни колички.



**Технологични:** свързани с технологичните средства и приложения, използвани за изпълнението на проекта, които не отговарят на нуждите на хората с увреждания.

**Пример:** компютри и клавиатури без щифтове на Брайл.



**Пречки, свързани с бизнес политики/практики, процедури и разпоредби (административни).**

**Примери:** провеждане на писмени изпити за подбор на персонал без предоставяне на устни изпити за кандидати със зрителни увреждания, образование.



**Пречки, свързани с информацията и комуникацията:** такива пречки са свързани с липсата на достъпни средства за информация и комуникация за хората с увреждания.

**Примери:** непредвидена документация на брайлова азбука или в електронна форма, както и на жестомимичен език.

**Степента**, в която хората с увреждания се сблъскват с горните пречки, **зависи от техния вид увреждане:**



Хората с двигателни увреждания се сблъскват главно с архитектурни и ергономични пречки.



Слепите и лицата със зрителни затруднения се сблъскват с пречки, които са свързани главно с ориентацията им в сградите. Освен това тази категория хора с увреждания се сблъскват с пречки свързани с получаването на информация/осведоменост и професионално образование/обучение.



Пречките, пред които са изправени глухите и тежкочуващите хора, са свързани главно с информацията, когато тя се предоставя единствено чрез озвучителни системи. Освен това тази категория хора с увреждания се сблъсква с пречки свързани с устната комуникация, когато не се използват услугите на преводач на жестомимичен език. Особено проблемен фактор за работещите с увреден слух е шумът. Това не е просто неудобство, но в случаите на използване на слухови апарати (слушалки) може да бъде дори болезнено.

## 3.2. Подходящо приспособяване на работната среда

### 3.2.1. Определение

Съгласно Закон 4443/2016 (член 5) за спазването на принципа на равнопоставеност в областта на труда и заетостта по отношение лицата с увреждания или хронични заболявания, работодателят е длъжен да **вземе всички необходими мерки, предвид случая** (известни в литературата като **„подходящо приспособяване“**), за осигуряване на достъп на тези лица до работните им места, за извършване на работата им и за развитието им, както и за участието им в професионалното обучение, при условие че тези мерки не налагат непропорционална тежест за работодателя (във връзка с това вижте раздел 3.3.2). В случай на нарушение на принципа на равно третиране, закон 4443/2016 предвижда санкции (член 11)

#### **„Подходящо приспособяване“ ("Reasonable Accommodations")**

*„.....означава необходимите и подходящи промени и настройки, които не налагат непропорционална или неоправдана тежест, когато това се изисква в конкретен случай, с цел да се осигури, за хората с увреждания, ползването или упражняването, на равни начала с другите, на всички права на човека и основни свободи“*

Терминът „подходящо приспособяване“ не е синоним на „достъпност“. Първата категория приспособяване се отнася до удовлетворяването на **индивидуалните нужди** на човек с увреждане/хронично заболяване, за да се гарантира равенството между служителите в дадена фирма, докато втората се отнася до всички лица с увреждания като група и премахването на бариерите за достъп до работното място. Например, ако сградата на фирмата е напълно достъпна за клиенти и служители с увреждания, това не означава, че в същото време е удовлетворена нуждата на един незрящ служител да използва компютрите в офисите.

Като цяло **подходящото приспособяване позволява на служителите да:**

- ✓ Изпълняват своите задължения безопасно.
- ✓ Имат същите възможности по отношение на подбора на персонал, развитие/повишение и непрекъснато развитие.

- ✓ Имат равни условия на заетост.
- ✓ Максимизират своята производителност.

### 3.2.2. Кога приспособяването е подходящо?

Приспособяването **се счита за „подходящо“**, когато отговаря на категорията и степента на увреждането на конкретния служител и не създава непропорционална тежест за работодателя, т.е. цената му не е толкова висока, че да създаде финансов проблем за фирмата, т.е. да бъде непропорционална. Трябва да се вземат предвид много фактори, за да се определи какво би представлявало непропорционална тежест за работодателя, като например:

- Естеството и общите разходи за необходимото приспособление.
- Въздействието, което приспособлението ще окаже върху дейността на бизнеса, включително как ще се отрази на изпълнението на задълженията на другите служители.
- Финансовите възможности на фирмата, нейният тип, размер и общия брой на служителите.

Работодателят обаче не може да твърди, че финансовото натоварване в следствие от въвеждането/изграждането на подходящо приспособяване е непропорционално, в случай че на работодателя се предоставя финансиране или друга помощ. По-конкретно, тежестта не се счита за непропорционална, когато е съответно компенсирана от мерките за защита, приети в контекста на прилагането на политиките за хората с увреждания/хронични заболявания (Закон 4443/2016; член 5). Тоест, не може да става въпрос за непропорционалната тежест върху работодателя, когато държавата прилага програми за безвъзмездна помощ за наемането на служители с увреждания, от които всяка фирма може да се възползва.

### 3.2.3. Какво обхваща подходящото приспособяване?

Съгласно член 2 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, подходящото приспособяване се отнася до необходимите и подходящи изменения и договорености, които гарантират достъпа или упражняването на всички човешки права и основни свободи на равно с другите без налагане на несъразмерна или неоправдана тежест.

По-конкретно, подходящото приспособяване, което може да създаде едно равноправно работно място, няма ограничения и зависи от всеки отделен случай. То е пряко свързано с премахването на бариерите пред заетостта на

хората с увреждания. Примерно то може да се отнася до следното (Австралийска мрежа за хората с увреждания (Australian Network on Disability); Национална конфедерация на хората с увреждания, 2019 г.):

❖ **Достъпност на сградните съоръжения и работното място.**

**Пример:** подходящ офис, паркинг, приспособени работни места.

❖ **Предоставяне на помощна технология за изпълнение на работата/задачите** (оборудване, софтуер, технически помощни средства и др.).

**Пример:** предоставяне на брайлов принтер на един незрящ работник.

❖ **Приспособяване на работното време.**

**Пример:** да бъде позволено на човек да има гъвкаво работно време, като например работа на непълно работно време и работа от разстояние няколко дни в седмицата.

❖ **Отпуски** за тренировки, оценка на здравословното състояние и планирани терапии/лечения.

❖ **Приспособяване, реорганизация или промяна на работните задължения и отговорности.**

**Пример:** промяна на отговорностите на служител, придобил хронично заболяване, който не е в състояние да изпълнява определени задължения.

❖ **Изменение и приспособяване на политики/процедури/практики.**

**Пример:** промяна на начините за изпитване, оценка, обучение и развитие в рамките на фирмата, така че всички служители да могат да отговорят.

❖ **Предоставяне на допълнително обучение и възможност за използване на уредбата за наставничество (mentoring), както и обучение на ръководителите на служителя с увреждане или лични учители за обучаване в работния процес на хора с интелектуални затруднения.**

❖ **Промяна на работното място.**

**Пример:** преместване на служител, придобил увреждане, до най-близкия до местоживеенето му отдел/клон/офис, ако има такъв.

❖ **Предоставяне на „форми на жива помощ и посредници“.**

**Примери:** преводачи на жестомимичен език, четатели и придружители за незрящи.

### 3.2.4. Подходящо приспособяване на помощната технология по категория увреждане

**Таблица 3.1** Примери за помощни технологии по категория увреждане (Австралийска мрежа за хората с увреждания (Australian Network on Disability); Национална конфедерация на хората с увреждания, 2019)

<b>Незрящи служители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Миксери/усилватели на звука</li> <li>- Софтуер за четене и мащабиране на екрана</li> <li>- Браилови принтери</li> <li>- Брайлов софтуер за преобразуване на текст</li> <li>- Брайлови екрани или мащабирани (например ZoomText)</li> <li>- PDA (Personal Digital Assistants) (Лични цифрови асистенти)</li> <li>- Възобновяемо брайлово табло</li> <li>- Съобщения на брайл</li> <li>- Устройства за въвеждане на данни на брайл</li> <li>- Скенер за книги и софтуер за оптично разпознаване на символи</li> <li>- Софтуер за разпознаване на глас/гласово въвеждане</li> <li>- TGS (Tactile Ground Surface Indicators)</li> </ul>
<b>Служители с проблеми със зрението</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Екран с къси светлини/осветеност</li> <li>- Големи монитори с висока разделителна способност</li> <li>- Възможност за преоразмеряване и въвеждане на шрифт</li> <li>- Отпечатване във формат за амблиопични (Large Print)</li> <li>- Избор на цветове и цветови контрасти</li> <li>- Помощни средства за въвеждане</li> <li>- Проверка на нивото на основните повторения</li> <li>- Алтернативни клавиатури и посочващи устройства</li> <li>- Устройства, които не изискват допълнителни клавиатури</li> <li>- Софтуер за предполагагане на думи</li> <li>- Софтуер за разпознаване на глас/гласово въвеждане</li> </ul>
<b>Служители с двигателно увреждане</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Рампи и автоматични врати</li> <li>- Приспособен санитарен възел</li> <li>- Стълбищен асансьор и/или достъп до асансьор</li> <li>- Приспособени мебели</li> <li>- Роботизирани устройства</li> <li>- Основни устройства за безопасност и аудио слушалки</li> <li>- Подложка за устройства на рамото (за слушалки, микрофони)</li> <li>- Слушалки за глава</li> <li>- Възможност за бързо набиране</li> <li>- Софтуер за проследяване/контрол с очи или с дъх</li> <li>- Специални клавиатури (soft keyboards)</li> </ul>
<b>Глухи и тежкочуващи служители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Допълнителна от нормалната графика на компютрите</li> <li>- Слухови апарати и усилватели</li> <li>- Телефони със светлинна индикация (за обаждания и съобщения)</li> <li>- Телефони с декодери на речта</li> <li>- Телефони, които превеждат писмено говоримия език</li> <li>- Системи за визуална сигнализация</li> <li>- Видео с аудио описание и субтитри или превод на жестомимичен език</li> </ul>
<b>Служители с проблеми с ученето (напр. дислексия)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Смартфони или PDA</li> <li>- Карти за възлагане на задачи (Task cards)</li> <li>- Софтуер за екранен четец (например JAWS)</li> <li>- Софтуер за разпознаване на глас/гласово въвеждане</li> </ul>

### 3.3. Процесът на прилагане на подходящо приспособяване

Предпоставка за прилагането на подходящо приспособяване е неговото **изискване от страна на служителя**, особено в случай, че неговото/нейното увреждане/хронично заболяване не е очевидно. Ако е очевидно, работодателят може да попита служителя дали му е необходимо някакво приспособление.

#### Помнете:

Всеки служител е различен.

Не правете предположения какво му е нужно, просто го попитайте какво му е необходимо!

Процесът за прилагане на подходящо приспособяване, **следва етапи/стъпки, свързани с ефективното му планиране и изпълнение, както и мониторинг и обратна връзка** за степента, до която те водят до желанния резултат (Орган за наблюдение на хората с увреждания, 2019 г.).

#### Етапите на процеса на прилагане на подходящо приспособяване

- 1. Идентифициране на функционалните ограничения / нуждата от приспособяване:** Първоначално трябва да бъдат определени и да бъдат обсъдени съвместно (от работодателя и служителя) функционалните ограничения на лицето, конкретните работни задължения, вида на помощните средства, необходими за изпълнение им и да бъдат идентифицирани възможните политики или процеси, които влияят върху способността на лицето да изпълнява конкретни задачи.
- 2. Определяне на необходимото подходящо приспособяване:** След това е необходимо да се определи какви промени се изискват например по отношение на работната среда, начина и средствата, необходими за изпълнението на дадена задача, графиците и т.н., както и тяхната цена.
- 3. Прилагане на мярката подходящо приспособяване:** След като бъде определено подходящото приспособяване, то трябва да бъдат приложено незабавно.
- 4. Мониторинг на ефективността на подходящото приспособяване.**

В случай, че дадено подходящо приспособяване не доведе до желанния резултат, работодателят и служителят трябва да започнат процеса от самото начало и да работят заедно, за да намерят по-подходящо решение.

## 4. Инструменти и други добри практики

### 4.1. Предложения за успешна стратегия за интеграция на служители с увреждания

За един бизнес благоприятстващ заетостта на лица с увреждания е важно да се промени отношението и философията към уврежданията. Това изисква промени в ценностите и визията на компанията, ангажираност на мениджмънта, както и разработване на стратегия за интеграция на служителите с увреждания.

Както при всеки процес на промяна, стъпките, които трябва да бъдат следвани, са следните (Орган за наблюдение на хората с увреждане, 2019):

#### 1. Преглед на визията и ценностите на компанията

Свържете визията на вашия бизнес със създаването на приобщаващо общество и приемоте като негов приоритет уважението към стойността на всеки човек и неговото многообразие.

#### 2. Ангажираност към политика в полза на хората с увреждания

Важно е тази ангажираност да е приоритет на главното ръководство във фирмата и да е писмена и ясна за всички.

#### 3. Проверка на текущата позиция на компанията по отношение на степента на дружелюбност към хората с увреждания

За тази цел създайте комитет за контрол и планиране, в който би било добре да има представител на ръководството и служителите, а в случай, че има представител на отдела за човешки ресурси също и лице/а с увреждане или представители на организации на хора с увреждания.

След това проучете текущата ситуация, като отговорите на въпросите:

- ❖ Във фирмата работят ли са хора с увреждания/хронични заболявания? Ако да, колко?
- ❖ Има ли политики, практики и процедури, които да гарантират равенството и да предотвратяват дискриминацията въз основа на увреждане?
- ❖ Има ли квотна система, която да се покрива в определен процент от служителите с увреждания?
- ❖ Колко достъпна е вашата фирма за хора с увреждания?
  - Съществуват ли архитектурни, ергономични и технологични пречки за достъпа на хора с увреждания до вашата фирма?

- Вземат ли се предвид уврежданията в практиките за набиране, подбор и задържане на персонал?



Какви са нагласите и познанията на персонала във фирмата за хората с увреждания? Включени ли са тези въпроси в дейностите по образование и обучение във фирмата?



Какви канали се използват от персонала за вътрешна и външна комуникация (например работни срещи, бюлетини и т.н.)? Имат ли хората с увреждания достъп до тях?

#### **4. Разработване на стратегия за интеграция на хората с увреждания**

След като определите ключовите бариери и проблеми във връзка с горепосоченото, дайте приоритет на най-важните за вашия бизнес и общите му цели и запишете стратегията си. Осигурете бюджет за прилагане на подходящи мерки за приспособяване.

#### **5. Изпълнение на стратегията и обратна връзка**

След като определите стратегията, стартирайте нейното прилагане и оценете нейната ефективност. Направете промени, ако е необходимо.

### **4.2. Категории практики за равна интеграция на служители с увреждания, приети (доброволно) от фирмите**

Практиките, които биха могли да бъдат включени в стратегията за интегриране на хората с увреждания в работната сила на дадена фирма, попадат в следните категории (ILO, 2010; Australian Network on Disability):

#### **Практики, свързани с функционирането на бизнеса**



Популяризирайте бизнеса си като такъв, който насърчава равните възможности.



Предприемете необходимите мерки, за да направите възможен достъпа до работното място, фирмените документи отнасящи се до персонала и клиентите, технологичната среда, търговските клонове и дистрибуторските центрове на фирмата.



Свържете се с мрежи от хора с увреждания.



Обучените персонала по въпроси свързани с уврежданията.

- ❖ Създайте и популяризирайте продукти и услуги, насочени към хората с увреждания/хронични заболявания.

### **Практики, свързани с образованието, набирането и задържането на хора с увреждания**

- ❖ Уверете се, че политиките, процедурите и практиките, които следвате, насърчават набирането и наемането на работа на хора с увреждания/хронични заболявания.
- ❖ Развийте партньорства с представителни организации на хора с увреждания/хронични заболявания, за да привлечете потенциални служители.
- ❖ Осигурете стажантски програми, програми за обучение, менторинг и лидерство, насочени към хората с увреждания.
- ❖ Осигурете подходящи приспособления, за да отговорите на индивидуалните нужди на хората с увреждания.
- ❖ Обучете лице в отдела за човешки ресурси или ръководител във фирмата по въпроси, свързани с проблемите на заетостта на хората с увреждания.
- ❖ Погрижете се за информираността/осведомеността/обучението на целия персонал по въпросите на хората с увреждания.
- ❖ Разработете политики за сътрудничество с предприемачи с увреждания.
- ❖ Оценката на служителите с увреждания/хронични заболявания трябва да се основава на същите процедури за оценка и стандарти, които се прилагат за останалите служители, при условие че на служителите с увреждания се предостави подходящо приспособяване, необходимо за изпълнението на техните задължения наравно с останалите им колеги.

### **Практики за сътрудничество с институции за постигане на целите за интеграция на хората с увреждания или корпоративна социална отговорност**

- ❖ Разработване на програми за доброволчество, свързани с инвалидността.
- ❖ Сътрудничество с организации на хора с увреждания за тренировка по чувствителност, проблеми с достъпността и разработване на продукти.
- ❖ Участие в бизнес мрежи, занимаващи се с проблеми с уврежданията.

### 4.3. Мерки за подобряване на заетостта на хората с увреждания на държавно ниво

Тези мерки са свързани с квоти, разпоредби в полза на набирането на хора с увреждания и схеми за подкрепа на работодатели и са представени малко по-долу.

- ❖ Като продължение на Закон 2643/1998, Закон 4440/2016 **„Единна система за мобилност в публичната администрация и местното самоуправление“** допълнително насърчава заетостта на хората с увреждания в публичния сектор, като преразпределя процентите в системата за набиране на персонал. Днес се предвижда по-подробно следното: Десет процента (10 %) от обявените редовни и щатни позиции с безсрочен частноправен трудов договор в категориите ПЕ (Университетско образование), ТЕ (Технологично образование), ДЕ (Средно образование) и УЕ (Задължително образование) на ниво регион, институция и клон или специалност се покриват от лица с увреждания с процент на увреждане най-малко петдесет процента (50%), както показват здравните комисии на КЕПА (Център за удостоверяване на инвалидност). Пет процента (5 %) от обявените редовни и щатни позиции с безсрочен частноправен трудов договор се покриват от лица, които имат дете, брат или съпруг, както и от деца на хора с увреждания със степен на инвалидност от шестдесет и седем процента (67 %) и нагоре, както е установено от здравните комисии на КЕПА. По изключение, в случай на хора с умствена изостаналост или аутизъм, за осигуряването на защита е необходима степен на увреждане от поне петдесет процента (50 %) (член 25).
- ❖ **Разпоредби подкрепящи набирането на хора с увреждания** Закон 4488/2017; Закон 4369/2016 (вижте Глава 5).
- ❖ **Програми за подпомагане на работодатели** за набирането на безработни хора с увреждания (ОАЕД) и програма за безвъзмездна помощ за ергономично приспособяване на работното място за хора с увреждания.

## 5. Институционална рамка в Гърция

### 5.1. Инвалидност в конституцията

Ясна препратка към хората с увреждания е посочена в член 21 от Конституцията:

*„Член 21*

*....*

2. Многодетните семейства, военните инвалиди и инвалидите от период на мир, жертвите на войни, вдовиците и сираците на падналите във войните, както и страдащите от нелечими физически или психични заболявания имат право на специални грижи от държавата.
3. Държавата се грижи за здравето на своите граждани и предприема специални мерки за защита на младежта, старостта, уврежданията и грижите за бедните.

*.....*

6. Хората с увреждания имат право да се възползват от мерките, които гарантират тяхната самостоятелност, професионална интеграция и участие в социалния, икономически и политически живот в страната“.

### 5.2. Закон 4074/2012: Най-важният текст за хората с увреждания

**Най-важният текст**, който урежда политиките за хората с увреждания днес, е *Конвенцията за правата на хората с увреждания*, ратифицирана от нашата страна със закон **4074/2012**. Член 27 от Конвенцията е посветен на заетостта и гласи:

*„Член 27“ Работа и заетост*

1. Държавите - страни по конвенцията, признават правото на труд на хората с увреждания наравно с другите. Това включва правото да се издържат от работа, която се избира свободно или е приемлива на пазара на труда и в работна среда, която е отворена, единна и достъпна за хората с увреждания. Държавите - страни по конвенцията, защитават и гарантират упражняването на правото на труд, включително и за лицата, които придобиват увреждане по време на работа, предприемайки съответните мерки, както и с помощта на законодателството, така че, освен всичко останало:
  - а. Да забранят дискриминацията въз основа на увреждане по всички въпроси, свързани с всяка форма на заетост, включително условията на труд, възнаграждение и заетост, продължаване на заетостта, кариерно

развитие и здравословни и безопасни условия на труд.

- б. Да защитават правата на хората с увреждания, наравно с останалите, за справедливи и благоприятни условия на труд, включително равни възможности и еднакво заплащане за труд с еднаква стойност, здравословни и безопасни условия на труд, включително защита срещу тормоз и обезщетения за жалби.
  - в. Да гарантират, че хората с увреждания могат да упражняват своите трудови и синдикални права наравно с останалите.
  - г. Да предоставят възможност на хората с увреждания да имат реален достъп до общи и технически програми, програми за професионално обучение, програми на бюрата по труда, както и възможности за професионално и последващо образование.
  - д. Да насърчават възможностите за заетост и кариерно развитие за хората с увреждания на пазара на труда, както и да съдействат за намирането, започването, запазването и връщането на работа.
  - е. Да насърчават възможностите за самостоятелна заетост, предприемачество, развитие на кооперации и откриването на еднолични търговски дружества.
  - ж. Да наемат хора с увреждания в публичния сектор.
  - з. Да насърчават заетостта на хората с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки, които могат да включват програми за положително въздействие, стимули и други мерки.
  - и. Да гарантират, че на хората с увреждания се осигурява подходящо приспособяване на работното място.
  - й. Да насърчават придобиването на професионален опит на отворения пазар на труда от лица с увреждания.
  - к. Да насърчават програми за професионална реализация, задържане и връщане на работа за хора с увреждания.
2. Държавите - страни по конвенцията, гарантират, че хората с увреждания не са държани в робство или подтисничество и че са защитени на равна основа от принудителен или задължителен труд“.

На ниво Европейски съюз редица инициативи са от особено значение за хората с увреждания. В тази връзка приемането на Европейския стълб на социалните права е важен момент, тъй като по този начин това се превръща в централен въпрос и следователно насърчава действия по отношение на инвалидността. По-конкретно, в допълнение към другите разпоредби на Стълба, които със сигурност се прилагат за хората с увреждания, се прави конкретно позоваване на принципи 3 и 17.

### *Принцип 3. Равни възможности*

Независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, всеки има право на равно третиране и равни възможности по отношение на заетостта, социалната закрила, образованието и достъпа до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността. Предоставянето на равни възможности на по-слабо представените групи следва да се насърчава.

### *Принцип 17. Интеграция на хората с увреждания*

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

Освен това през март 2021 г. Европейската комисия прие Стратегията за правата на хората с увреждания 2021-2030. Основната цел на стратегията е да се постигне напредък в постигането на целта всички хора с увреждания в Европа да се радват на своите човешки права, да имат равни възможности, равен достъп до участие в обществото и икономиката. Това те да могат да решават къде, как и с кого да живеят, да се придвижват свободно в Европа, независимо от помощните средства, от които се нуждаят и да не търпят дискриминация. Комисията призова държавите-членки да представят своите планове за действие за постигането на целите на тази стратегия.

Гърция направи законодателни интервенции, които обхващат редица въпроси, свързани с хората с увреждания. Тези интервенции включват както установяването на недискриминационно предоставяне на здравни грижи за хората с увреждания, така и приемането на политики, които подчертават значението на борбата с неравенствата и премахването им, както и предоставянето на ефективно здравно обслужване на хората с увреждания, гарантирането на тяхното право на заетост и социални помощи.

В самата Конституция съществуват редица препратки, преки или косвени. По-специално член 25, параграф 1 от Конституцията съдържа „принципа на върховенството на закона“ и всъщност най-вече в тази разпоредба изрично се подчертава задължението на държавата да защитава социалните права като права на равенство и универсален достъп до ключови държавни разпоредби (като например социални или здравни политики). Други разпоредби относно правата на хората с увреждания са гарантирането на правото на здраве на всеки гражданин (член 5, параграф 5 и член 21, параграф 3). Освен това член 2, параграф 1 и член 5, параграф 2 от Конституцията установяват зачитането и защитата на човешкото достойнство като „основно задължение на държавата“ и правото на живот без дискриминация, докато член 5, параграф 1 от Конституцията определя свободното развитие на личността и участието в

социално-икономическия и политически живот. Освен това включването на социална сигурност в член 22, параграф 5 от Конституцията е допълнително средство за осигуряване грижи от страна на държавата за уязвимите групи.

### 5.3. Десетилетие 1980-1990

1981 г. и **закон 1143/1981** (Държавен вестник № 80/31.3.1981г.) „Относно специализираното образование, специализираното професионално обучение, заетостта и социалните грижи на лица, отклоняващи се от нормалното, и други образователни разпоредби“. Както се посочва в закона „Целта на този закон е осигуряването на специализирано образование и специализирано професионално обучение на лица, отклоняващи се от нормалното, или вземането на мерки за социални грижи и/или еквивалентни на възможностите за тяхното интегриране в социалния живот и професионалната дейност, чрез прилагане на специални образователни програми в комбинация с медицински и други социални мерки“. Следователно, въпреки че от една страна законът може да се счита за новаторски, тъй като за първи път въвежда образование за хората с увреждания, от друга страна, той е остро критичен в своите понятия, като например „различни лица“ в член 2 от закона. При все това посоченият член се цитира, тъй като съдържа широко описание на това какво включва човек с увреждане и има значително влияние върху други законодателни промени.

„Член 2“ Различни лица.

1. По смисъла на настоящото, за отклоняващи се от нормалното се считат лица, които поради физиологични, психически или социални причини показват признаци на изостаналост, увреждане или разстройства в психосоматичната структура или в отделни функции и до степен, която не е допустима, сериозно възпрепятстват или затрудняват придобиването на общо или професионално образование, предоставяно на нормалните лица, както и професионалната реализация и самостоятелната социална интеграция.
2. В понятието различните лица се включват именно:
  - а. Слепите и лицата с тежки зрителни увреждания.
  - б. Глухите, тежкочуващите и глухонемите.
  - в. Лицата с двигателни увреждания (болните от церебрален паралич и т.н.).
  - г. Епилептиците.
  - д. Болните от проказа.
  - е. Умствено изостаналите.
  - ж. Лицата, които имат говорни дефекти.
  - з. Лицата с психични заболявания.

- и. Лица, които понастоящем са обслужвани или са били настанени в специализирани институции (психиатрични болници, детски центрове и др.), поради което страдат от емоционално инхибиране и социална недостатъчност, както и непълнолетни, които с разпореждане на съда са били настанени в терапевтична или друга институция, прилагайки разпоредбите на член 123 от Наказателния кодекс.
- й. Лица със заболявания, изискващи дългосрочно лечение и престой в болници, клиники или центрове за профилактика.
- к. Лица, които показват затруднения при обучението или като цяло невъзможност за посещение на училище
- л. Всяко лице в ранна, детска или юношеска възраст, което не е обхванато от нито един от случаите в алинеи от а до к, което представлява признаци на личностно разстройство по някаква причина“.

Много членове на горепосочения закон бяха отменени със закон 1566/1985 г., в който трябва да се отбележи, че се обръща специално внимание на специализираното образование.

**Закон 1397/1983**, който е основополагащия закон на Националната здравна система (ЕЗУ) и е създаден съгласно изискванията на конституционната разпоредба на член 21, параграф 3 и в член 1, параграф 2 под заглавието „Общи принципи“ изрично предвижда равното предоставяне на здравни услуги за всеки гражданин независимо от икономическия, социален и професионален статус.

Със **закон 1836/1989** (Държавен вестник № 79/14.03.1989 г.) „Насърчаване на заетостта и професионалното обучение и други разпоредби“ за първи път се предоставя възможност за създаването на специални производствени центрове за лица, защитени от закон 1648/1986 „Закрила на военни, инвалиди и жертви на войни и хора в неравностойно положение“ (Държавен вестник № 147/02.10.1986 г.), сред които има хора с увреждания. Освен това Министерството на труда предвижда създаването на координационен съвет за професионално обучение и реализация на хора с увреждания, който да координира органите, прилагащи програми за професионално обучение и реализация на хора със специални нужди и да предлага начини за подобряване на качеството и условията за професионалното обучение на тези лица и начини за улесняване на тяхната професионална реализация. Поради липсата на съответни законодателни действия (министерски решения), законът последва съдбата на други негови разпоредби, като Националния съвет за професионално обучение, които в крайна сметка не бяха приложени.

#### **5.4. Десетилетие 1990 - 2000**

С **Президентски указ 16/1996** (ДВ № 10/16.01.1996 г.) „Минимални изисквания за безопасност и здраве на работното място в съответствие с Директива 89/654/ЕИО“, са наложени мерки по отношение на работните места за

удовлетворяването на нуждите на работниците с увреждания и за улесняване на достъпа им до работа.

През същата година Гърция приема Стандартните правила за изравняване на възможностите на хората с увреждания на ООН със закон 2430/1996 (член 3 от Закон 2430/1996 (Държавен вестник № 156/10.07.1996 г.).

Грижата за заетостта на хората с увреждания се инициира от закон 1648/1986 (Държавен вестник № 147 / 02.10.1986). С него се предвижда квота за набиране на персонал, както в частния, така и в публичния сектор. По този начин законът отразява в гръцката реалност практика, която е доста разпространена в европейските страни - задължително наемане на работа на хора с увреждания в частния и публичния сектор.

Предходният закон е заменен от **закон 2643/1998** (Държавен вестник № 220/28.09.1998 г.) „Наемане на работа на лица от специални категории и други разпоредби“. Законът предвижда закрила, на първо място, за хората със степен на инвалидност от поне 50 %, които имат ограничени възможности за професионална заетост поради някакво хронично физическо, умствено или психично заболяване или увреждане (хора със специфични нужди), ако са регистрирани като безработни лица с увреждане в Организацията за трудова заетост (О.А.Е.). На второ място са защитени лицата, които имат дете, брат или съпруг със степен на инвалидност 67 % или нагоре поради сериозни психически и физически заболявания, потвърдени от компетентните здравни комисии съгласно закона. С изключение на случаите, когато за осигуряването на закрила за хората с умствена изостаналост или аутизъм се изисква степен на инвалидност от поне петдесет процента..

За горните категории се предвижда, че ако във фирми или холдинги, гръцки или чуждестранни, опериращи в Гърция под каквато и да е форма, както и техните дъщерни дружества, работят повече от петдесет (50) души, същите са длъжни да наемат защитени лица от посочените по-горе категории в размер на два процента от общия персонал дружеството, докато за публичните органи процентът е 3 % за обявените позиции.

Разпоредби за работните позиции при търговията на открито за хора с увреждания са предвидени в **Закон 2323/1995** (Държавен вестник № 145/13.07.1995 г.) „Търговия на открито и други разпоредби“, където в член 1 се посочва, че (параграф 9) ако броят на издадените разрешителни за покриването на определените позиции е по-малък от броя на заинтересованите лица, които отговарят на законовите изисквания и които са кандидатствали с необходимите документи, за инвалидите или жертвите на войни се предоставят разрешителни с приоритет.

Със **Закон 2430/1996** 3 декември всяка година се определя като Национален ден на хората със специфични нужди. Освен това на Националната конфедерация на хората с увреждания се дава възможност да представи доклад по въпросите на хората с увреждания на председателя на парламента. В допълнение, с този закон се приемат Стандартните правила на ООН за изравняване на възможностите за хората с увреждания и се създава съответна комисия, председателствана от министъра на здравеопазването и социалните

грижи. Освен това се предвиждат разпоредби за удостоверяване на инвалидност, карта за инвалидност и редица други въпроси. Тъй като предвиденото в закона издаване на поредица от президентски укази не се осъществи, това доведе до неговото неизпълнение.

В **Закон 2646/1998** (Държавен вестник № 236 / 20.10.1998) „Развитие на Национална система за социални грижи и други разпоредби“ са посочени програми за хората с увреждания и се предвижда тяхното представителство от Националната конфедерация в Националния съвет за социално подпомагане. Законът предвижда създаването на защитени производствени работилници за хората с увреждания. Този закон обаче в крайна сметка не е приложен, тъй като не бяха издадени конкретните президентски укази, предвидени за прилагането му.

## 5.5. Десетилетие 2000-2010

Влиянието на международните текстове се отразява в новите разпоредби и законодателни промени. Така, в параграф 10 на член 12 от **Закон 3230/2004** (Държавен вестник № 44/11.02.2004 г.) „Създаване на система за управление с цел измерване на ефективността и други разпоредби“, е дефиниран принципът за достъпност до обществени сгради и изрично се спомена, че:

„10. Обществените услуги, юридическите лица. . . и местните власти се задължават да предприемат необходимите мерки за осигуряването или изграждането на съоръжения за достъп за хората с увреждания до техните работни пространства.

С решения на компетентните за всеки отделен случай органи се създават обслужващи звена в съответните организации на ниво отдел или офис, с основна отговорност насърчаването и контрола на всякакви действия за незабавното спазване на задължението в предходната алинея.

Със същото решение се определя организационната принадлежност и числения състав, по клон или специалност, за осигуряването на персонала, необходим за това звено, в рамките на обслужващия персонал“.

Допълнителна стъпка в закрилата на заетостта на хората с увреждания е направена със **Закон 3304/2005** (Държавен вестник № 16/27.01.2005 г.) „Прилагане на принципа на равно отношение, независимо от расовия или етнически произход, религиозни или други убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация“. Законът включваше редица директиви в националното законодателство, като Директива на Съвета 2000/43/ЕО от 29 юни 2000 г. и Директива на Съвета 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г., за да се гарантира прилагането на принципа на равно третиране. От особен интерес е член 8, който посочва, че

*„Член 8“ Област на приложение*

1. Без да се засягат следващите параграфи на този член и член 9, принципът на равно третиране съгласно този закон, независимо от религиозните или други убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация в областта на труда и заетостта, се прилага за всички лица, в публичния и частния сектор, по отношение на:

- а) достъпа до работа и заетост като цяло, включително критериите и условията за подбор, независимо от сферата на дейност, на всяко ниво на професионалната йерархия, както и условията за обслужване и професионално развитие,
- б) достъпа до всички видове и нива на професионално ориентиране, обучение и преквалификация, включително придобиването на професионален опит,
- в) условията на труд и заетост, включително тези, свързани със съкращения и възнаграждения,
- г) членството и участието в организации на служители или работодатели или във всяка професионална организация, включително ползите, произтичащи от такова участие“.

**Закон 3304/2005 е заменен от закон 4443/2016** (Държавен вестник № 232/09.12.2016 г.) без разбира се да променя споменатото по-горе.

Позоваване на правата на хората с увреждания и техните права при наемане на работа се прави и в закон 3996/2011 (Държавен вестник № 170/05.08.2011 г.) „Реформа на Инспекцията по труда, наредби по въпросите на социалното осигуряване и други разпоредби“. Там се подчертава ролята на Инспекцията по труда при контрола на спазването и прилагането на принципа на равно третиране и на прилагането на подходящо приспособяване от страна на работодателите. Както се споменава конкретно, Инспекцията по труда проверява и контролира спазването на разпоредбите на трудовото законодателство, по-специално по отношение на условията на труд, времевите ограничения на работното време, възнагражденията или допълнителните заплащания, безопасността и здравето на служителите, специалните условия и условията на труд на уязвими групи работници (като непълнолетни, млади хора, бременни или кърмещи жени, хора с увреждания), както и специалните категории работници.

Освен това същият член гласи, че „ж. Контролира прилагането на принципа на равно третиране, независимо от расовия или етнически произход, религиозни или други убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, като взема предвид случаите на множествена дискриминация в съответствие с конкретното предвидено в член 19 от Закон 3304/2005 (№ 16). В приложение на член 10 от Закон 3304/2005, се контролира спазването на принципа на равно третиране към хората с увреждания, което включва ХИВ-позитивните хора,

съдържа съвети към работодателите и служителите относно условията за равно третиране и се грижи работодателите да направят всички подходящи приспособявания, като предприемат всички необходими мерки, според случая, за да се гарантира по-специално достъпа и задържането на хората с увреждания на работното им място, както и тяхното участие в професионално обучение“.

## 5.6. Десетилетие 2010-2020

Както бе споменато по-горе, със **Закон 4074/2012** (Държавен вестник № 88/11.04.2012 г.) „Ратификация на Конвенцията за правата на хората с увреждания и на Факултативния протокол към Конвенцията за правата на хората с увреждания“, е ратифицирана съответната Конвенция, приета на 13.12.2006 г. на 61-ата сесия на Общото събрание на ООН.

**Закон 4443/2016** (Държавен вестник № 232/9.12.2016 г.) включва поредица от инструкции в гръцкия правен ред и изрично се позовава на принципа на равно третиране. Така член 3 гласи:

„РАВНО ТРЕТИРАНЕ

*Член 3*

Обхват на приложение (член 3 от Директива 2000/43/ЕО, член 3 от Директива 2000/78/ЕО и член 2 от Директива 2014/54/ЕС)

1. Без да се засягат параграфи 3 и 4 от този член, както и член 4, принципът на равно третиране, независимо от расата, цвета на кожата, националността или етническия произход, родословието, религиозните или други убеждения, увреждане или хронично заболяване, възраст, семейство или социален статус, сексуална ориентация, идентичност или полови характеристики, в областта на работата и заетостта, се прилага за всички лица в публичния и частния сектор по отношение на:
  - а) достъпа до работа и заетост като цяло, включително критериите и условията за подбор, независимо от сферата на дейност, на всяко ниво на професионалната йерархия, както и условията за обслужване и професионално развитие,
  - б) достъпа до всички видове и нива на професионално ориентиране, обучение и преквалификация, включително придобиването на професионален опит,
  - в) условията на труд и заетост, включително тези, свързани със съкращения и възнаграждения, здравето и безопасността при работа и в случай на безработица реинтеграцията и повторната заетост,

- г) членството и участието в организации на служители или работодатели или във всяка професионална организация, включително ползите и отговорностите, произтичащи от такова участие, и по-специално правото на глас и кандидатиране“.

От особено значение за хората с увреждания е приемането на Директива 2000/78/ЕО за създаването на обща рамка за равно третиране в областта на заетостта и труда, и по-специално на член 5 Подходящо приспособяване за хората с увреждания или хронични заболявания, в които се посочва, че:

„За спазването на принципа на равно третиране в областта на труда и заетостта по отношение на хората с увреждания или хронични заболявания, работодателят е длъжен да предприеме всички необходими мерки за всеки отделен случай, така че тези лица да имат достъп до работа, да я упражняват и да се развиват, както да имат възможност за участие в професионалното обучение, при условие че тези мерки не налагат непропорционална тежест за работодателя. Тежестта не се счита за непропорционална, когато е съответно компенсирана от мерките за защита, приети в контекста на изготвянето на политики за хората с увреждания или хронични заболявания“.

Що се отнася до заетостта, в **Закон 4488/2017** (Държавен вестник № 139/13.09.2017 г.) „Държавни пенсионни договорености и други осигурителни разпоредби, подпомагащи защитата на служителите, правата на хората с увреждания и други разпоредби“, в член 23 предвижда следното:

*„Член 23“ Заетост при психични заболявания*

- 1.а. Общите и специални разпоредби, които предвиждат прекратяване или намаляване на пенсията за инвалидност или смърт и на социалните или други помощи, когато бенефициентът започва работа или самостоятелна заетост, не се прилагат за бенефициенти с увреждане поради психично заболяване или умствена изостаналост или симптоматика на психично заболяване и умствена изостаналост със процент на инвалидност от 50 % или повече, ако приемането на работата или предприемането на дадена форма на самостоятелната заетост е подходяща поради причини като психосоциална реализация и социална реинтеграция и ако това се удостовери със становище на звеното за психично здраве, което важи за три (3) години, издадено от съответната инстанция за психично здраве, в съответствие с разпоредбите на Закон 2716/1999 (№ 96).
- б. Започването на платена работа или самостоятелна заетост от страна на горепосочените лица, поради причини като психосоциална реализация и социална реинтеграция, не засяга съответната оценка за инвалидност и неработоспособност при удостоверяването на инвалидността от КЕПА“.

Освен това, съгласно параграф 1 от член 61 от закон 4488/2017, всеки работодател е длъжен да гарантира еднаквото упражняване на правата на хората с увреждания в областта на техните отговорности или дейности, като предприеме необходимите мерки и се въздържа от каквито и да било действия

или практики, които може да повлияят на упражняването на техните права. По-конкретно, той е длъжен да:

- отстранява съществуващите пречки от всеки вид,
- да уважава принципите на универсалното планиране във всяка област на своите компетенции или дейности, за да осигури достъп на хората с увреждания до инфраструктурата, услугите или стоките, които предлага,
- да приложи, когато е уместно, подходящо приспособяване под формата на индивидуални и подходящи промени, договорености и съответни мерки, без това да му налага непропорционална или необоснована тежест,
- да се въздържа от практики, критерии, навици и нагласи, които дискриминират хората с увреждания,
- да насърчава равното участие и упражняването на правата на хората с увреждания в областта на своите компетенции или дейност.

## 5.7. Уврежданията и социално предприемачество

Законодателните промени по отношение на *социалното предприемачество* и включването на хората с увреждания в социалните предприятия дават по-осезаеми резултати. В тази област законодателните промени започнаха със **Закон 2716/1999** (Държавен вестник № 96/17.05.1999 г.) „Развитие и модернизация на услугите за психично здраве и други разпоредби“. С член 12 от конкретния закон се учредяват социалните кооперации с ограничена отговорност (Ко.Σ.П.Е.). Съгласно закона социалните кооперации с ограничена отговорност имат за цел социално-икономическата и професионална интеграция на хора със сериозни психосоциални проблеми и допринасят за тяхното лечение и финансовата им независимост, доколкото това е възможно. Социалните кооперации с ограничена отговорност са юридически лица в рамките на частното право с ограничена отговорност за своите членове, имат търговски статус и представляват звена за психично здраве, част от отделите за психично здраве. Членове на социалните кооперации с ограничена отговорност могат да бъдат, наред с други, физически лица, възрастни или непълнолетни на възраст най-малко петнадесет (15) години, които поради психично разстройство се нуждаят от рехабилитация. Законът за конкретната категория членове предвиждаше, че на същите може да бъде осигурена работа в социалните кооперации с ограничена отговорност и да им бъде заплащано според производителността и работното им време. Освен това, ако наетите лица от тази категория получават пенсия за възраст или инвалидност или някакъв вид помощи за реинтеграция, хоспитализация или обезщетение, те не губят тези обезщетения, но продължават да ги получават едновременно и кумулативно с възнаграждението си от кооперацията.

Подобен подход намираме и в **Закон 4019/2011** (Държавен вестник № 216/30.09.2011 г.) „Социална икономика и социално предприемачество и други разпоредби“. По-конкретно, законът предвижда създаването на предприятия

за социална кооперативна интеграция, които са свързани с интеграцията в икономическия и социалния живот на лица, принадлежащи към уязвими групи от населението. Минимум 40 % от служителите в тези предприятия задължително принадлежат към уязвими групи от населението. Съгласно закона хората с увреждания принадлежат към тази категория уязвими групи от населението. Като стимул за заетостта на такива хора, законът предвижда, че служителите в социалните кооперативни предприятия, които принадлежат към уязвимите групи от населението и получават обезщетения за социално подпомагане или реинтеграция, продължават да получават тези обезщетения едновременно с възнаграждението си от Социално кооперативното предприятие.

Същата разпоредба е запазена и в **Закон 4430/2016** (Държавен вестник № 205/31.10.2016 г.) „Социална и солидарна икономика и развитие на нейните органи и други разпоредби“, който замени закон 4019/2011.

## Библиография - източници

### Гръцки

В. Арбуниоти (2003). *Насърчавана заетост: Метод за работна интеграция на хората с умствена изостаналост*. Център на специалното професионално образование. Атина.

Гръцки статистически институт (ЕЛСТАТ) (2016). Проучване на доходите и условията на живот на домакинствата на Гръцкия статистически институт през 2016 г. Достъпно на: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SFA10/2016>

Карра Research (2019). Изследвания за хората с увреждания. [https://www.ethnos.gr/ellada/75317\\_ereyna-tis-kaqa-research-gia-ta-amea-oi-ellines-ta-antimetopizoy-n-me-prokatalipsi](https://www.ethnos.gr/ellada/75317_ereyna-tis-kaqa-research-gia-ta-amea-oi-ellines-ta-antimetopizoy-n-me-prokatalipsi)

Национална конфедерация на хората с увреждания (Е.Σ.Α.μεΑ) (2007). Доклад за 3 декември 2007 г., Национален ден на хората с увреждания. „Достъп до сферата на труда за хората с увреждания - Безработицата е най-тежката форма на социално увреждане“, Атина.

Национална конфедерация на хората с увреждания (Е.Σ.Α.μεΑ) (2012), *Наръчник по темите на дискриминацията и подходящото приспособяване за служители с увреждания*, „Борба с дискриминацията на пазара на труда. Програма на Общността за заетостта и социалната солидарност-Progress 2007-2013

Национална конфедерация на хората с увреждания (Е.Σ.Α.μεΑ) (2014). „Дискриминация и пречки пред професионалната реализация на хората с увреждания на висшистите“. Център за европейско конституционно право Фондация Темистоклис и Димитрис Цацу. Достъпно на:

[file:///C:/Users/user/Downloads/syggkritikimeleti10%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/syggkritikimeleti10%20(2).pdf)

Национална конфедерация на хората с увреждания (Е.Σ.Α.μεΑ) (2019). *Наръчник по темите на дискриминацията и подходящото приспособяване за служители с увреждания*. Атина.

Е. Лаки (2020). *Нагласи и мнения на работодателите в частните фирми в Гърция*. Дипломна работа, Следдипломна програма Специализирано образование, обучение и реализация, Университет на Македония.

Д. Логарас (2013). *Работа - заетост и увреждания*. Атина: Национална конфедерация на хората с увреждания (Е.Σ.Α.μεΑ)

Д. Багтзи (2019). *Проучване на мненията на работодателите за прехода на хората с увреждания към пазара на труда*. Дипломна работа, Следдипломна програма Доживотно обучение и специализирано образование, Университет на Македония.

Констативен орган по въпросите на хората с увреждания (2020). *Годишен доклад за хората с увреждания 2020*. Атина: Национална конфедерация на хората с увреждания (Е.Σ.Α.μεΑ.).

- Констативен орган по въпросите на хората с увреждания (2019). Ръководство за работодатели за заетост на хората с увреждания. Атина: Национална конфедерация на хората с увреждания (Ε.Σ.Α.μεΑ). Достъпно на: <https://www.paratiritirioanapirias.gr/el/results/publications/53/odhgos-ergodotwn-gia-thn-apasxolhsh-twn-atomwn-me-anaphria>
- М. Тридима (2007). *Проучване в услуги и институции за формулиране и прилагане на социалната политика в региона на Тесалия за интеграция на хората с увреждания*. Атина: Институт за социална закрила и солидарност.
- С. Цабунари (2019). *Съвременни форми на заетост за хората с увреждания*. Атина: Институт по труда Γ.Σ.Ε.Ε.

### Чуждоезични

- Academic Network of European Disability Experts (ANED) (2017). Europe 2020 data & People with disabilities - tables (EU SILC 2017). <https://www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators>
- Biggs, D., Hovey, N., Tyson, P. J. and MacDonald, S. (2010). Employer and employment agency attitudes towards employing individuals with mental health needs. *Journal of Mental Health* (Abingdon, England), 19(6), 505–516. <https://doi.org/10.3109/09638237.2010.507683>
- Ellenkamp, J. J., H, Brouwers, E. P., M, Embregts, P. J., C, ... van Weeghel, J. (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*; New York, 26(1), 56–69. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>
- Eurostat (2016). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20181203-1>
- ILO (International Labour Office) (2010). *Disability in the workplace : Company practices*. Geneva.
- Gottlieb, A., Myhill N. W. and Blanck P. (2010). Employment of People with Disabilities” in “International Encyclopedia of Rehabilitation”. Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE). University at Buffalo. Retrieved from: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=123&language=en>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Michna, A., Kmiecik, R. and Burzynska-Ptaszek, K. (2017). Job Preferences and Expectations of Disabled People and Small and Medium-Sized Enterprises in Poland: Implications for Disabled People's Professional Development. *Human Resource Development Quarterly*, 28(3), 299–336.

<https://doi.org/10.1002/hrdq.21280>Pratt, C., Kenneth, G., Barrett, N., and Roberts, M. (2014). *Psychiatric Rehabilitation* - 3<sup>rd</sup> Edition. Retrieved from: <https://www.elsevier.com/books/psychiatric-rehabilitation/pratt/978-0-12-387002-5>

Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17(1), 2–10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., and Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

Zappella, E. (2015). Employers' Attitudes on Hiring Workers with Intellectual Disabilities in Small and Medium Enterprises: An Italian Research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), 381–392. <https://doi.org/10.1177/1744629515580883>

### *Интернет адреси*

Australian Network on Disability: <https://www.and.org.au/pages/examples.html>

Издания на Националната конфедерация на хората с увреждания (Ε.Σ.Α.µΕΑ): <https://www.paratiritirioanapirias.gr/el/results/publications>