



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 25 май 2022 г.
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

БЕЛЕЖКА

От:	Председателството
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Заетост на хората с увреждания – <i>Ориентационен дебат</i>

Приложено се изпраща на делегациите бележка с насоки по посочената по-горе тема с оглед на заседанието на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на 16 юни 2022 г.

Ориентационен дебат: „Достъпът на хората с увреждания до пазара на труда“

Информационна бележка

Изчислено е, че една пета от населението на ЕС (или почти 87 милиона души към настоящия момент) има някаква форма на увреждане. ЕС и всички негови държави членки са страни по Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (КПХУ). Този важен договор, който влезе в сила за ЕС през януари 2011 г., доведе до последователната поява на редица стратегии, включително Европейската стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021–2030 г., която беше иницизирана от Европейския стълб на социалните права¹.

Въпреки напредъка, постигнат през последните десетилетия, хората с увреждания все още се сблъскват с множество пречки пред достъпа до своите права и автономност. ЕС е поел ангажимент да засили действията си в тяхна подкрепа като част от новата Европейска стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021–2030 г. Министерската конференция по проблемите на уврежданията, организирана от френското председателство на Съвета на Европейския съюз на 9 март 2022 г. в Париж, предостави възможност за обмен на мнения за подобряване на достъпността и достъпа до права, както и за изпълнението на европейската стратегия за периода 2021–2030 г.

¹ Принцип 17: Хората с увреждания имат право на подпомагане на доходите, което осигурява достоен живот, услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда и в обществото, и работна среда, приспособена към техните нужди.

Приоритетна ос на политиката на Съюза по въпросите на уврежданията е **интеграцията и личностното развитие на хората с увреждания на пазара на труда**. Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. *за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите* въведе концепцията за **разумни улеснения**, която изисква работодателите да адаптират работното място към нуждите на хората с увреждания. Освен това в член 27 от КПУХУ се разглеждат правата на хората с увреждания в областта на заетостта и професиите, и по-конкретно възможността за прехрана чрез свободно избрана или приета работа на пазар на труда и в работна среда, които да са отворени, недискриминационни и достъпни за хора с увреждания.

През 2022 г. Комисията ще представи пакет от мерки за подобряване на перспективите на хората с увреждания на пазара на труда. **Пакетът за заетостта** е водеща инициатива на Стратегията за хората с увреждания за периода 2021–2030 г. и представянето на този проект в основни линии беше направено на конференцията на 9 март 2022 г. С проекта се цели подобряване на перспективите на пазара на труда за хората с увреждания, като се обхващат шест области на действие, по-специално чрез сътрудничество с Европейската мрежа на публичните служби по заетостта, социалните партньори и организациите, представляващи хората с увреждания.

Тези мерки ще предоставят насоки и ще подкрепят взаимното обучение относно укрепването на капацитета на службите по заетостта и интеграцията, насърчаването на перспективите за наемане на работа чрез утвърдителни действия и борба със стереотипите, осигуряването на разумни улеснения, гарантирането на здравословни и безопасни условия на труд и схеми за професионална рехабилитация в случай на хронични заболявания или злополуки, проучването на възможностите за качествена заетост в контекста на защитени работни места и пътищата към отворения пазар на труда. Пакетът ще подпомогне държавите членки при прилагането на съответните насоки за заетостта чрез европейския семестър.

На национално равнище няколко държави членки са въвели **правни задължения и стимули** за насърчаване на заетостта на хората с увреждания. Сред инициативите, насочени към работодателите, са задължителни прагове на заетост за хората с увреждания, разработване на годишни планове за многообразие с измерими цели и периодични оценки, финансова подкрепа за разумни улеснения, данъчни облекчения и други финансови стимули, по-специално за МСП, както и обвързаност с условия за участие в обществени поръчки. Другите инициативи включват по-специално създаването на работни места, съобразени с конкретните нужди, по-конкретно в областта на социалната и солидарната икономика, процедури за набиране на персонал и адаптирани мерки за подкрепа на хората с увреждания, които търсят работа.

Въпреки значителния напредък заетостта на хората с увреждания в ЕС все още е далеч под потенциала си. През 2021 г. само 50,8% от хората с увреждания са имали работа в сравнение със 75% от хората без увреждания. 37,6% от хората с увреждания са били неактивни в сравнение със 17,6% от хората без увреждания. 28,4% от хората с увреждания са били изложени на риск от бедност и социално изключване в сравнение със 17,8% от хората без увреждания, само 29,4% от хората с увреждания са имали диплома за средно образование в сравнение с 43,8% от хората без увреждания².

Изграждането на по-приобщаващ пазар на труда ще допринесе за постигането на европейските цели в областта на заетостта за 2030 г. (цел за равнище на заетост от 78% през 2030 г., заложена в плана за действие на Европейския стълб на социалните права). В контекста на недостига на работна ръка и продължаващите дисбаланси в областта на заетостта увеличаването на участието на пазара на труда на по-слабо представените групи, като например хората с увреждания, продължава да бъде важен лост за приобщаващ и устойчив растеж и равенство.

² Източник: *Евростат*

Ефективността на политиките по заетостта за тази обществена група изисква да се обмисли понятието за увреждане, включено в Конвенцията на Организацията на обединените нации, както и да се постигне баланс между общите схеми и конкретните мерки.

Ниското равнище на заетост в момента се обяснява с няколко фактора, а именно неравенствата по отношение на достъпа до образование и обучение, преобладаващите предразсъдъци, свързани с по-ниската производителност на хората с увреждания, разходите (действителни или предполагаеми) за разумни улеснения, недостатъчното познаване на възможните разумни улеснения, слабостите във функционирането на отделите за човешки ресурси в предприятията и по-ниското ниво на обучение на хората с увреждания в сравнение с населението като цяло, както и трудностите при идентифицирането на хората с увреждания, които притежават необходимите компетентности.

Повишаването на равнището на заетост на хората с увреждания и намаляването на разликата с хората без увреждания продължава да бъде предизвикателство за всички държави членки, което изисква действия на няколко равнища, и по-специално: развитие на **достъпност** и **разумни улеснения**, отговарящи на индивидуалните потребности, **придобиване на компетентности** в съответствие с потребностите на пазара от хората с увреждания, включително компетентности, свързани с екологичния и цифровия преход, **инвестиции** в услуги за подпомагане от ранна детска възраст, приобщаващи и достъпни рамки за учене и програми за учене през целия живот, както и връзка между училищния цикъл и започването на работа.

В този контекст се предлага обменът на мнения да се съсредоточи върху две точки:

1 – Премахване на възпиращите фактори за наемане на хора с увреждания и насърчаване на приемането им от трудовия колектив

Правните задължения и стимулите за работодателите е по-вероятно да постигнат своите цели, ако са придружени от положителна визия, която оценява приноса на многообразието като цяло и на увреждания в частност за постигането на резултати.

- Как можем да работим и да се координираме с всички заинтересовани страни, а именно работодателите, трудовите колективи, социалните партньори и службите по заетостта и интеграцията, за да разсеем установените предразсъдъци относно т.нар. „прекалено високи разходи“ за разумни улеснения, да повишим осведомеността за тях и да помогнем на предприятията да ги въведат?
- Как можем да работим заедно, за да въведем цели за намаляване на разликата в равнището на заетост между хората с увреждания и тези без увреждания, както е посочено в Европейската стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021–2030 г.?

2- Предприемане на ефективни мерки за насърчаване на професионалната интеграция на хората с увреждания

Когато са достъпни, новите технологии и цифровизацията могат да предложат нови възможности за подпомагане на хората с увреждания с цел намиране на работа през целия им живот – не само чрез предоставяне на цифрови инструменти, които са от съществено значение за тяхната автономност, но и чрез премахване на пречките пред обучението и заетостта им.

- Какви програми за подпомагане съществуват на национално равнище в това отношение?
- Как може да се улесни преходът от защитени семинари и обучение към конкурентен пазар на труда, по-специално чрез новите технологии?
- Как ЕС може да подкрепи държавите членки в тези области?