



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

PAGES

**ПОДХОДИ ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА  
УСЛОВИЯТА ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРА С  
РАЗСТРОЙСТВА ОТ АУТИСТИЧНИЯ  
СПЕКТЪР**

# АУТИСТ НА РАБОТА

**ПРЕПОРЪКИ ЗА НАЕМАНЕ НА ХОРА С  
РАЗСТРОЙСТВА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР**



2017-1-ES01-KA204-038393

# Съдържание

Учене на работното място

Обява за работа и кандидатстване

Приложение

Предварителен подбор

интервю

Оферта

Следващи стъпки

Национални препоръки

# Въведение

## **Специфика на хората от аутистичния спектър и трудовата заетост**

Включването на хора с аутизъм в пазара на труда все още е рядко, въпреки че през последните няколко години има малък напредък в информираността на бизнес общността за значението на социалното многообразие.

Според Евростат, дори ако хората с увреждания са защитени от законодателството за заетост и получават социална подкрепа от гражданското общество, те ще изпитат разочаровашо ниски нива на заетост. По отношение на аутизма, проучванията показват, че между 76% и 90% от възрастните със заболяването са безработни. Освен това работниците с аутизъм обикновено са длъжни да заемат неквалифицирани и лошо платени роли.

Тази недостатъчна заетост е резултат от работните култури, които продължават да подценяват способностите на хората с аутизъм и които отчитат само техните ограничения и увреждания, а не техните способности и умения. Служителите с аутизъм всъщност могат да се окажат добра инвестиция за работодателите, при условие че тези работници получат подходящо обучение и подкрепа. Този подход отговаря добре на концепцията за корпоративна социална отговорност (КСО), тъй като това признава, че спазването на законовите задължения само по себе си не е достатъчно за подобряване на всички аспекти на обществото. КСО признава, че е необходимо да се върви по-нататък, а това предполага инвестиране в човешки капитал, опазване и поддържане на околната среда и развитие на отношенията с всички заинтересовани страни.

Като се имат предвид трудностите, които работодателите могат да имат при прилагането на националните разпоредби, уреждащи подпомаганата заетост, връщането към кооперативната социална отговорност (КСО) всъщност може да предложи път напред. КСО изисква по-специално човешко и интелектуално преосмисляне на работните позиции и задачи и фокусиране върху идеята, че работата квалифицира: тя подхранва „човешкия“ аспект на работата. Той се състои от желания, очаквания, нужди и способности и именно тези нагласи заедно могат наистина да помогнат на работника да постигне чувство за удовлетвореност.

Целта на проекта PAGES („Подходи за подпомагане на условията за заетост на хора с разстройства от аутистичния спектър“) е да подпомогне компаниите да разберат добавената социална и пазарна стойност, която аутистичните работници могат да осигурят. По този начин той предоставя практически препоръки и насоки, които могат да помогнат за осигуряване на подходящо настаняване на аутистични лица в заетост.

По-специално, тези препоръки ще дадат насоки на работодателите за улесняване на приобщаването на аутистични индивиди, но по-важното е да им помогне да идентифицират целесъобразната роля,

която може да изпълнява една личност с аутизъм. Препоръките са структурирани в девет раздела, отразяващи типичното прилагане на подбор и етапите в развитие на кариерата, които може да се срещнат:

- Учене на работното място
- Обява за работа и кандидатстване
- Приложение
- Предварителен подбор
- интервю
- Оферта
- Следващи стъпки

В допълнение към тези обобщени препоръки, се предоставят национални препоръки за специфичните ситуации, преобладаващи в България, Италия, Испания и Великобритания и съобразени със специфичните нужди на всяка страна.

България е сред пионерите в ЕС за разработване на Единна информационна система за хора с увреждания, която включва хора с аутизъм, но съществуването ѝ няма да бъде от полза, ако не се използва адекватно.

Трябва да има по-голямо разнообразие в програмите, насочени към подобряване на възможностите за заетост на хората с аутизъм, което би ги направило по-ефективни. Това може да бъде постигнато чрез по-добре дефинирани целеви групи въз основа на възраст, образование, опит и други релевантни фактори.

Програмите за стимулиране могат да се използват за насърчаване на бизнес сектора да разработи свои собствени програми за интеграция на хора с аутизъм. Хората с аутизъм и/или техните организации могат да кандидатстват съвместно за получаване на такова финансиране.

Трябва да се наблегне повече на интегрираната работна среда, тъй като специализираните и защитени работни места рядко са устойчиви и не допринасят за социалното включване на хората с увреждания.

Финансирането трябва да бъде по-достъпно за малките предприятия. Понастоящем само компании, които работят с трима или повече души, могат да кандидатстват за финансиране. Това не позволява на голям брой малки предприятия да участват, което иронично допринася за липсата на възможности за заетост в по-малките и селските общности.