



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ

Договор за безвъзмездна финансова помощ
№. BG051PO001-5.1.05- 0008- C0001

Проект: „РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ, РЕАЛИЗАЦИЯ, РАЗВИТИЕ“



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



НАЦИОНАЛНО СДРУЖЕНИЕ НА
РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНЯ

ПЪРВО
НАЦИОНАЛНО
ИЗЛОЖЕНИЕ
СОФИЯ
28.-30.09.2013

**ДНИ НА
РАВНИТЕ
ВЪЗМОЖНОСТИ**



ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДАНЯ

Според Стандартните правила на ООН, хората с увреждания трябва да получават необходимата помощ и подкрепа в обичайна среда и в масовите структури за обучение, здравеопазване, заетост и социално обслужване. На хората с увреждания трябва да се даде възможност да упражняват човешките си права, и по-специално в областта на трудовата заетост, трябва да им се осигуряват равни шансове за продуктивна и доходносна работа.

Политиката на Европейския съюз за равни възможности за хората с увреждания предполага мерки за премахване на бариерите пред тяхната пълна интеграция, в това число и чрез осигуряване на заетост.

Националното сдружение на работодателите на хората с увреждания работи за създаването на условия за пълноценно интегриране на хората с увреждания в икономическия и социален живот на страната. Основната цел на сдружението е осигуряване на условия за трудова реализация на хората с увреждания в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот, като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната.

При създаването на работни места за тази целева група работодателите се

сблъскват с въпроси предполагащи познаване на програмите, облекченията и преференциите, на задълженията съгласно действащата нормативна уредба у нас, както и на различни социални умения за работа с хора с увреждания.

Политики по заетостта на хората с увреждания на ниво Европейски съюз.

Съгласно изследвания на Европейската комисия всеки шести гражданин на ЕС е човек с увреждане или повече от 50 милиона от общото население на съюза. Установено е, че при хората с увреждания степента на бедност е 70% по-висока от средната главно поради ограничен достъп до заетост.

Основополагащи документи на Европейския съюз и международната общност, които третираат равните права на хората с увреждания, вкл. и по отношение на трудовата им заетост, са:

- Хартата за фундаменталните права в ЕС (чл. 1, чл. 21, чл. 26);
- Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове за хората с увреждания;
- Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.



Работната група по публичните услуги към Европейския парламент се ангажира с услуги от общ интерес – пакет с мерки за държавна помощ като компенсация на публични услуги; обществени поръчки, концесии и публично-частни партньорства, териториално обединение, основни права и прилагане на Директивата на страните членки за прилагане на услугите.

През 2010 г. беше приета от ЕК Европейска стратегия за хората с увреждания 2010 – 2020 г. „Европа свободна от бариери“, както и план за действие по прилагането ѝ. Основният акцент на стратегията е елиминирането на идентифицираните бариери в страните-членки и комисията е определила осем основни сфери за действие, като една от тях е заетостта на хората с увреждания.

Реалната картина на трудовата заетост на хората с увреждания в България.

У нас хората с увреждания остават една от най-рисковите на пазара на труда целеви групи.

Данните от почти всички достъпни източници на информация сочат, че около 10-15% от хората с увреждания в трудоспособна възраст работят.

Според данните от Преброяване 2011: 465 228 (или 7,2 %) граждани на страната са лица с увреждания. Едва около 12% от тях на възраст от 18 до 65 години работят. Тези данни илюстрират факта, че заетостта сред тях е около 4-5 пъти по-ниска в сравнение със заетостта при лицата без увреждания.

Подобна статистика превръща въпросите, свързани със социалното включване чрез заетост на хората с увреждания, в първостепенна задача на социалната политика в страната в сферата на уврежданията.

Няколко са причините за липсата на или силно ограничаване достъп до труд при тази категория лица:

- Един от най-острите проблеми е този за архитектурните бариери и достъпната жилищна и селищна среда.
- Работодателите не наемат хора с увреждания, липсва интерес от страна на частния сектор към ресурса, който хората с увреждания предлагат.
- Квалификацията на хората с увреждания. Над 40% от тях са с основно и по-ниско образование. Това пречи дори да бъдат включвани в курсове за преквалификация чрез Агенцията по заетостта, поради наличието на образователни изисквания.

В тази връзка излизайки на пазара на труда хората с увреждания се сблъскват с множество социални бариери, които силно стесняват възможностите им - достъпната среда; достъпа до адекватно образование; липсата на подготовка и на услуги за подкрепа; липсата на система за професионална ориентация и професионална активизация; нагласите на работодателите; т.нар. „капан на по-

мощите“ и др. Именно потребностите на хората с увреждания от отстраняване на съществуващите в обществото бариери, са най-голямото предизвикателство, както пред самите тях и работодателите с увреждания, така и пред социалната политика като цяло.

За да бъде реализирано адекватно и ефективно социално включване чрез заетост, необходимите действия на националната и локалната социална политика могат да се сведат, най-общо, до две основни сфери:

Първо, действия, насочени непосредствено към човека с увреждане и неговото най-близко социално обкръжение

и

Второ, действия, формиращи физическата и социална среда, в която живеят хората с увреждания.

В съответствие с Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН, е важно да се създадат условия за прилагане на т.нар. социален модел, т.е. в центъра на политиките, в т.ч. и за социално включване чрез заетост, като тяхна доминанта, трябва да бъдат поставени идентификацията и отстраняването на съществуващите социални бариери, а не различните ограничения и дефицити на човека с увреждане и опитите те да бъдат туширани, намалени и премахнати. Това означава и създаване на гаранции за спазване на правата на хората с увреждания на всички нива.

Главната цел на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания е осигуряването на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на хората с увреждания в работоспособна възраст и подобряване качеството им на живот като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната.

Очертани са конкретни дейности и мерки, които е необходимо да се осъществят, за да се осигурят условия за достоен живот на хората с увреждания, основан на труд:

- Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация.
- Осигуряване на подходящи форми за заетост.

За разширяване на възможностите и осигуряване на продължителна трудова заетост на хората с трайни увреждания в работоспособна възраст е необходимо прилагането и на разнообразни форми на заетост. Право на лицето е да избере формата на заетост:

- Защитена заетост. Защитената форма на заетост на хора с трайни увреждания не е регламентирана в българското законодателство.
- Специализирани предприятия и кооперации хората с увреждания. В тях работят смесени колективи, предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания, което ги прави неконкурентноспособни.
- Отворен пазар на труда (виж по-долу).

- Надомна и дистанционна форми на заетост. С оглед на икономическата криза, водеща до значително нарастване на безработицата като цяло, е необходимо да се приложат по-гъвкави и разнообразни форми на заетост за хората с увреждания от работодателите. Това ще е в унисон и с по-ефективното прилагане на Европейското законодателство по отношение на трудовата заетост на хората с увреждания и тяхната равнопоставеност, както и с добрите практики на страните-членки на ЕС.

Надомната и дистанционната форми на заетост са много подходящи за хора в работоспособна възраст с висока степен на намалена работоспособност. Дистанционната форма на заетост в съвременното общество на бурно развиващи се информационни технологии, е една много перспективна форма на труд, особено подходяща за хора с тежки увреждания. Чрез тези форми на заетост се избягва необходимостта от преодоляване на архитектурните бариери, от специализиран транспорт и др.

- Социално предприемачество. Тази форма на заетост се прилага в много страни-членки на ЕС. Тя трябва да бъде насърчавана, развивана и обезпечена както от държавата, така и от местната власт. Последната разполага с реални лостове за насърчаване на микро-предприятията на хората с увреждания чрез облекчаване на редицата от разрешителни и съгласувателни режими, въведени по места. У нас социалните предприятия се подпомагат от ОП „Развитие на човешките ресурси“, приоритет 5 „Социално включване и насърчаване на социалната икономика“.

- Развитие на самостоятелен бизнес на лица с увреждания чрез самонаемане.

Отворен пазар на труда. Хората с увреждания трябва да получат възможност за трудова реализация в рамките на отворения пазар на труда. Това е един от най-важните фактори за тяхната интеграция и самостоятелност и е залегнало като основна цел в Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г. Това ще се постигне като на хората с увреждания се предостави възможност за достъп до подходящи форми на професионална подготовка и трудова реализация.

Отвореният пазар на труда като форма на заетост предполага най-бързо социално включване на хората с трайни увреждания, но е най-трудно приложима в условия на криза. От друга страна пред работодателите се сблъскват с редица бариери, които ги ограничават да бъдат гъвкави при наемане и освобождаване на работещи хора с увреждания., Това ги кара да се въздържат от наемане на тези хора на работа и да търсят различни възможности това да не се случи. Все още трудно се осъзнава факта, че загубата на работоспособност на даден човек се отнася до определен вид труд в зависимост от вида и степента на увреждането му, а не до трудоспособността му изобщо.

В тази връзка е необходимо привличане вниманието на обществеността към осигуряването на възможности за хората с увреждания да бъдат равнопоставени участници на

свободния пазар на труда и към създаването на подкрепящ механизъм при осигуряването на възможности за хората с увреждания да бъдат интегрирани на свободния пазар на труда. Такъв може да бъде създаден чрез професионално обучение и дългосрочни стратегии; специализирано посредничество и асистирание, осигуряване на възможности за хората с увреждания да се реализират на свободния пазар на труда чрез подкрепа от професионалисти, работодатели и други участници в този процес.

Необходим е индивидуален подход за предоставяне на услуги на хора с увреждания съобразно вида и степента на увреждане, степента на трайно намалена работоспособност и в зависимост от индивидуалните им потребности за участие в трудова заетост и професионална (пре)квалификация, за достъп до интегрирано образование и обучение. Или така нар. услуги за подкрепена заетост.

Самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания.

Тази форма на заетост се прилага в много страни-членки на ЕС. Тя трябва да бъде насърчавана, развивана и обезпечена както от държавата, така и от местната власт. Последната разполага с реални лостове за насърчаване на микро-предприятията на хората с увреждания чрез облекчаване на редицата от разрешителни и съгласувателни режими, въведени по места.

Социалното предприемачество е стопанска дейност, насочена изцяло към създаване и развитие на собствен бизнес.

От 2006 г. Агенцията за хората с увреждания прилага програма за финансиране на проекти за стартиране и развитие на самостоятелна стопанска дейност от хора с трайни увреждания. Интересът към тази програма е изключително голям, но поради ограничения финансов ресурс са финансирани само 129 проекта за периода 2006 – 2013 г. АХУ контролира изпълнението на проектите за срок от около три години и констатира, че те се изпълняват успешно на 95%. Неизпълнението при останалите 5% се дължи на обективни причини (драстично влошаване здравословното състояние или смърт на финансираните бенефициенти). Тази форма на заетост на хората с трайни увреждания е изключително удачна, устойчива, допринасяща за тяхното самочувствие, себеизява и удовлетвореност от постигнатите резултати. Развитие на бизнеса на тези бенефициенти им дава възможност да станат предприемачи и работодатели на други лица.

В Кодекса на труда (КТ), чл. 315,

се регламентират задълженията на всеки работодател с повече от 50 работници и служители, да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от отрасъла.

Работодателите, както и държавните, и общинските институции обаче не са особено склонни да наемат хора с увреждания. Това в допълнителна степен формира обществени нагласи, че не съществува изискване за наемане на определен процент хора с увреждания.

В Кодекса на труда се регламентирано също, че работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни.

Важна гаранция за правото на труд на хората с увреждания е и относителната забрана за уволнение на работници и служители, които страдат от определени в наредба на Министерския съвет заболявания и на трудоустроените лица (чл. 333, ал. 1, т. 3 и ал. 2 КТ) – допустимост за уволнението на определени основания е възможна само след предварително разрешение от инспекцията на труда и след взимане мнението на ТЕЛК.

Антидискриминационните директиви на ЕС са намерили отражение в Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД). В него конкретно се посочват признаците, на основание на които се забранява всяка пряка и непряка дискриминация – по пол, раса, увреждане и др. Комисията за защита от дискриминацията осъществява контрол по прилагането и спазването на Закона за защита срещу дискриминацията и други закони, уреждащи равенство в третирането.

Едно от най-съществените задължения на работодателя е да пригоди работното място към нуждите на лицето с увреждания – да осигури достъп до работното място, подходящо оборудване и работно време, при спазване изискванията за охрана на труда, които компенсират увреждането на лицето и му осигуряват възможност да работи.



Специализирана работна среда

В регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания, воден от Агенцията за хората с увреждания, към днешна дата са регистрирани 124 специализирани предприятия и кооперации. В тях работят лица с трайни увреждания в интегриратна работна среда съвместно с лица без увреждания. Тези предприятия участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания, което ги прави неконкурентноспособни. Без подкрепа от страна на държавата те не биха могли да оцелеят на свободния пазар, а все още представляват съществена форма за осигуряване на постоянна заетост на целевата група.

Специализирани предприятия и кооперации са: микро-, малките и средни предприятия за хора с увреждания; общинските предприятия за хора с увреждания; кооперациите за хора с увреждания; специализираните предприятия за незрящи и слабовиждащи лица; специализираните предприятия за лица с увреден слух; трудово-лечебните бази, които осигуряват заетост чрез трудотерапия.

Създаването на специализирани предприятия се извършва по Търговския закон или по Закона за кооперациите.

Общинските съвети могат да създават специализирани предприятия:

- чрез търговски дружества с общинско участие в капитала, регистрирани по Търговския закон;
- чрез общински предприятия, създадени по реда на чл.53 от Закона за общинската собственост.

В рамките на регламентираната държавна помощ специализираните предприятия биха могли да заемат определени търговски ниши, което е факт за част от тях и към настоящия момент. Общинските специализирани предприятия биха могли да извършват общински дейности, които сега се възлагат на външни изпълнители. Тази практика успешно може да се приложи и от големи производствени и търговски корпорации, като по този начин се съчетават икономическият и социалният ефект.

Съществуват множество дейности и програми, от които работодателите могат да се възползват в процеса на създаване на работни места за хора с увреждания или в процеса на осигуряване на работа на вече наети на работа лица с увреждания.

