



Европейски съюз

ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ
Договор за безвъзмездна финансова помощ
№ BG 051PO001-5.1.05-0008-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

ИЗСЛЕДВАНЕ

ПО ПРОБЛЕМИТЕ НА СОЦИАЛНОТО ВКЛЮЧВАНЕ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ ЧРЕЗ ЗАЕТОСТ

**(резултати от емпирично социологическо
изследване)**

Част II

София, 2013 г

© Изследване по проблемите на социалното включване на хората с увреждания чрез заетост

Изследването е разработено в рамките на Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051PO001-5.1.05-0008-C0001 по Проект „Равни възможности, реализация, развитие”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз. НСРХУ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приема, като официална позиция на Европейския съюз или Агенцията за социално подпомагане.

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

	Въведение.....	Error! В	5
Глава първа	Профили на респондентите		8
	1. Социално-професионален профил на работодателите.....		8
	2. Социално-демографски профил на хората с увреждания.....		9
Глава втора	Идентификация на бариерите и потребностите на респондентите в сферата на заетостта на хората с увреждания		16
	1. Мотивация на хората с увреждания за труд.....		16
	2. Фактическа заетост на хората с увреждания.....		18
	3. Причини за ненаемане на хора с увреждания.....		19
	4. Потребности на работодатели и хора с увреждания.....		23
	5. Оценка на хората с увреждания на възможностите да си намерят работа.....		30
	6. Обобщение		33
Глава трета	Необходими промени и препоръки за подобряване на националните и местните политики в сферата на заетостта на хората с увреждания според двете категории интервюирани.....		41
	1. Необходими промени		41
	2. Препоръки към централната и местната власт.....		43

Глава
четвърта

3.Заключителни бележки	47
IV. Предложения и препоръки за въвеждане на политики или подобряване на съществуващи политики в сферата на социалното включване чрез заетост на хората с увреждания.....	48
1. Общи предложения	48
2. Конкретни предложения	50

Въведение

Според данните от Преброяване '2011 465 228 (или 7,2%) граждани на страната са лица с увреждания. Едва около 15% от лицата с увреждания на възраст от 18 до 65 години (и 12% от цялата категория лица с увреждания) работят. Подобни данни превръщат въпросите, свързани със социалното включване чрез заетост на хората с увреждания, в първостепенна задача на социалната политика в страната в сферата на уврежданията и инвалидността. Същевременно политиките, свързани с професионалната рехабилитация на хората с увреждания в трудовоактивна възраст, също придобиват първостепенна важност в този социален контекст, както и в контекста на прилагане на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Настоящото емпирично социологическо изследване е опит да се подпомогнат процесите на повишаване на ефективността на политиките в сферата на социалното включване чрез заетост на хората с увреждания.

Методологически и методически бележки

Изследването бе проведено в рамките на проект „Равни възможности, реализация, развитие”, с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Основните цели на изследването са:

(а) идентификация на социалните бариери пред социалното включване на хората с увреждания чрез заетост,

(б) идентификация на потребностите на основните социални актьори в процеса на трудова заетост на хората с увреждания: работодатели, работодатели с увреждания и самите хора с увреждания;

(в) формулиране на предложения и извеждане на конкретни мерки в сферата на социалното включване чрез заетост, както и на предложения за повишаване на ефективността на политиките на местно и национално ниво.

Изследването бе проведено в и чрез разкритите по проекта Центрове за подкрепа на хора с увреждания в градовете: София, Враца, Варна, Омуртаг, Панагюрище, Сливен, Свиленград.

Период на провеждане: януари-април 2013 година

Обем на извадката и метод на подбор:

(1) **Целева група:** представители на работодатели, в т.ч. работодатели с увреждания, с и без наети работници и служители с увреждания; лица с увреждания.

(2) **Метод на регистрация:** дълбочинни интервюта с работодатели и лица с увреждания.

(3) Тип извадка: Типологична, според отзовалите се. Подборът на респондентите за дълбочинните интервюта беше осъществен в контекста на темата на проекта, като бяха определени два типа респонденти:

(а) работодатели, в т.ч. и работодатели с увреждания;

(б) лица с увреждания в трудовоактивна възраст, притежаващи експертно решение на ТЕЛК.

(4) Планиран обем на извадката: N: 70 интервюта – 35 с работодатели и 35 с лица с увреждане, по 5 интервюта с работодатели и лица с увреждания във всеки Център за подкрепа.

Планираният и реализиран обем на извадката е представен в таблица 1. От нея се вижда, че извадката е реализирана на 96%. Липсващите интервюта всъщност са проведени, но поради отказ на респондентите да отговарят по-подробно на въпросите и „бедността“ на информацията, в процеса на анализ на данните, бе решено тези 3 интервюта да отпаднат.

Таблица 1. Планиран и реализиран обем на извадката

Град	Планиран обем		Реализиран обем	
	работодател и	лица с увреждания	работодател и	лица с увреждания
София	5	5	5	4
Враца	5	5	5	5
Варна	5	5	5	5
Омуртаг	5	5	5	5
Панагюрище	5	5	5	5
Сливен	5	5	5	5
Свиленград	5	5	4	4
Всичко	35	35	34	33

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

I. ПРОФИЛИ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

1. Социално-професионален профил на работодателите

Мнозинството от интервюираните работодатели са собственици на различни предприятия и фирми. Според своя профил на дейност те могат да се разделят по следния начин:

Таблица 2. Професионален профил на работодателите според вида основна дейност. (N=34)

Профил на основна дейност на фирмата	Относителен дял
Хранително-вкусова промишленост (производство на вино, млечни продукти и др.)	11,8
Лека промишленост	5,9
Строителство	5,9
Услуги (шивашки, транспортни и др.)	20,6
Търговия	20,6
Производство на различни стоки	17,6
Информационни технологии	5,9
Информация и реклама	5,9
Друго	2,9
Непосочено	5,9
Всичко	100,0

Същевременно мнозинството от работодателите са представители на малкия и средния бизнес в страната. От таблица 3 се вижда, че по-малко от 4% от работодателите изпълняват своите функции в големи предприятия.

Три-четвърти от работодателите изпълняват своите мениджърски функции в обичайни фирми и предприятия, а почти една четвърт в специализирани предприятия.

Това разпределение на работодателите отразява до голяма степен икономическата ситуация в страна – в българската икономика доминират малките и средни предприятия.

Таблица 3. Вид на предприятието или фирмата (N=34)

Вид предприятие / фирма	Относителен дял
А. Големина	
Малко	80,8
Средно голямо	11,6
Голямо	3,8
Непосочено	3,8
Б. Вид	
Обичайно	76,9
Специализирано	23,1

Средно големите предприятия се срещат два пъти по-често сред специализираните в сравнение с обичайните. Същевременно в извадката не са попаднали работодатели, които определят ръководеното от тях предприятие (фирма) като голямо, специализирано предприятие (фирма).

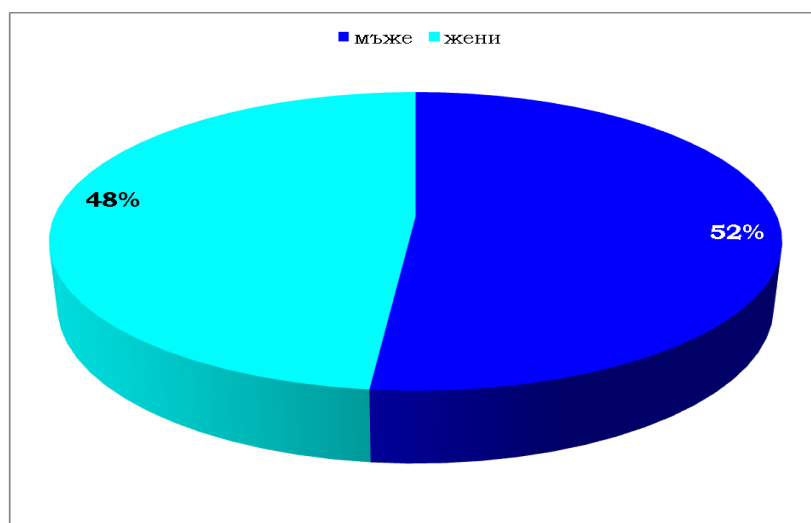
2. Социално-демографски профил на хората с увреждания

2.1. Социално-демографски характеристики

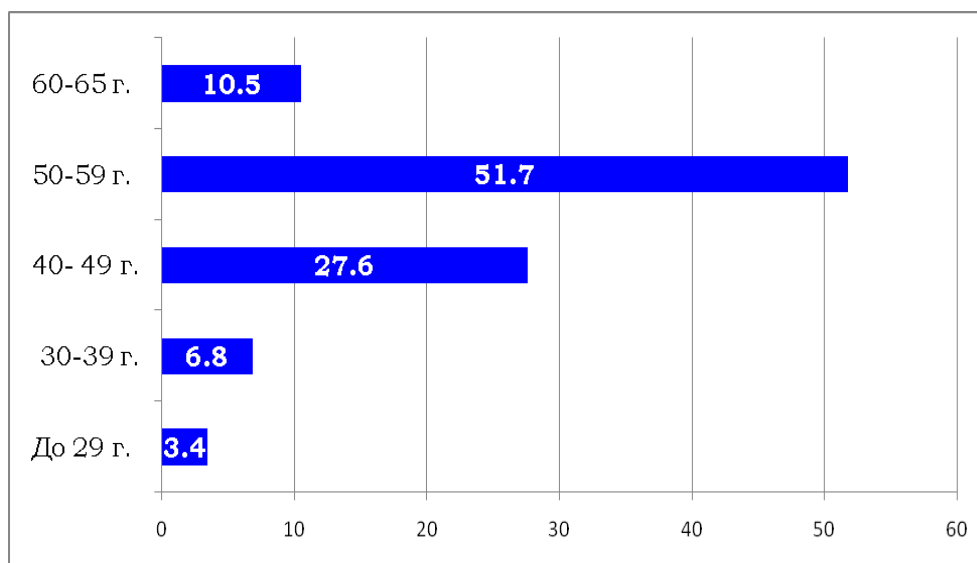
Както бе посочено по-горе, в извадката са попаднали 33 лица с увреждания. Малко повече от половината са мъже (фигура 1.)

Повече от половината от интервюираните лица с увреждания са на възраст 50-59 години (фигура 2). Това не изненадва, тъй като във възрастовите групи 45-49 години и 55-59 години се наблюдават най-високите „скокове“ в заболеваемостта и инвалидизацията на населението. Освен това в тази възрастова група се наблюдава най-често множествена дискриминация – по възраст (ейджизъм) и увреждане (валидизъм/дизаблеизъм).

Фигура 1. Разпределение на интервюираните по пол (N=33)



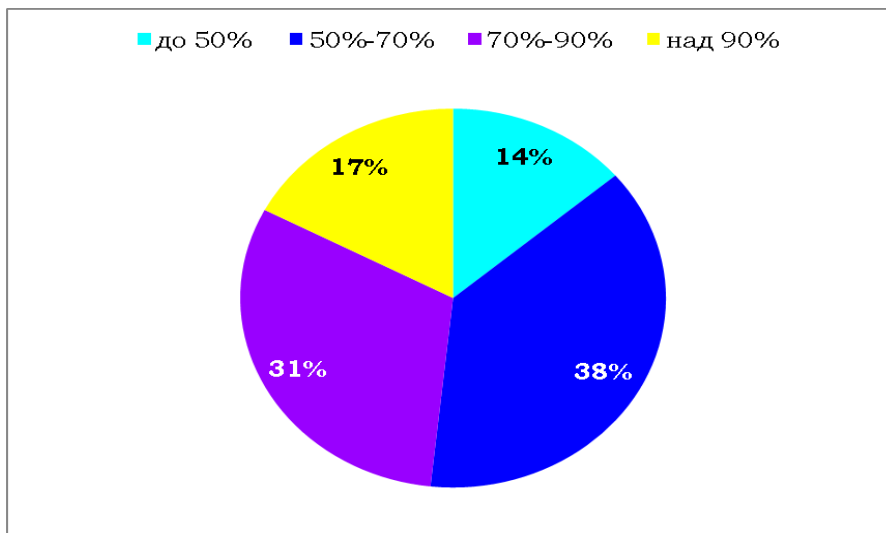
Фигура 2. Разпределение на лицата с увреждания по възраст. (N=33)



Фигура 3 представя степента/тежестта на увреждане на хората с увреждания, определена от ТЕЛК. Вижда се, че сред лицата, търсещи работа, доминират хората с лека и средно тежка степен на увреждания – съответно 50%-70% и 70%-90% трайно намалена

работоспособност. Това разпределение отразява до голяма степен разпределението на хората с увреждания по тежест на увреждането в цялата социална категория.

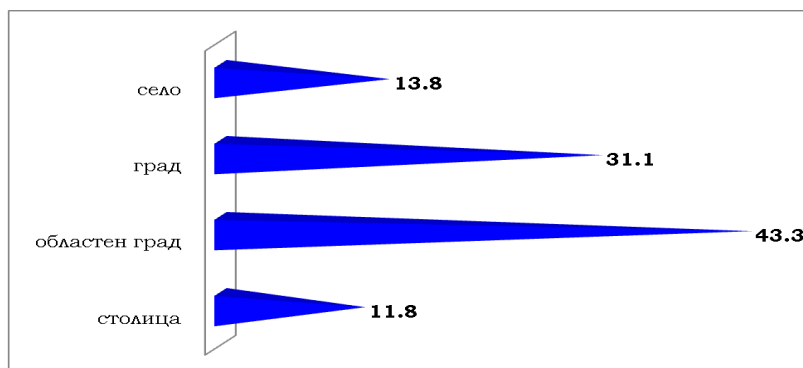
Фигура 3. Степен на трайно намалена работоспособност (тежест на увреждане) (N=33)



Прави впечатление, че всеки седми от респондентите не е получил правния статус „лице с увреждане” – т.е. установена е степен на трайно намалена работоспособност под 50%.

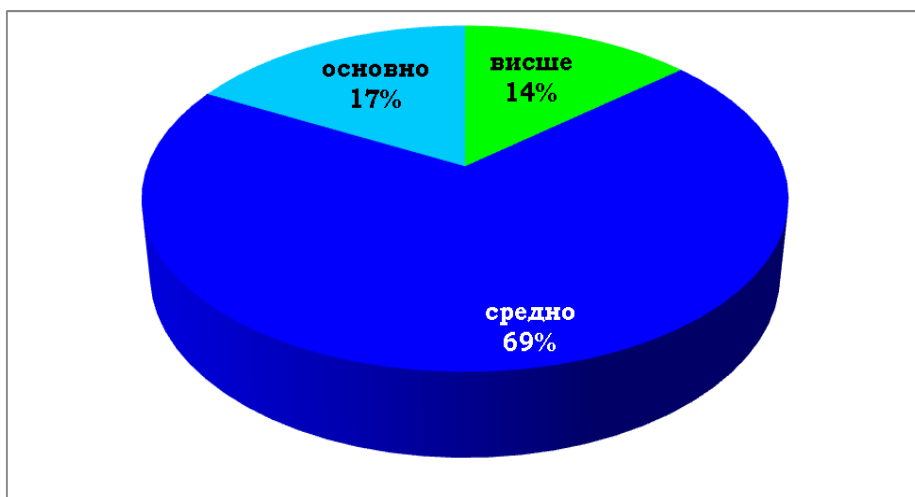
Разпределението на интервюираните лица с увреждане по местоживеене следва местоположението на Центровете за подкрепа.

Фигура 4. Местоживеене (N=33)



Образователното равнище (фигура 5) на интервюираните респонденти е сравнително добро – преобладава средното образование. Фактът, че лицата с основно и по-ниско образование са повече, от лицата с висше, до голяма степен отразява относително ниското тегло на хората с увреждания, имащи висше образование в цялата социална категория

Фигура 5. Образователно равнище (N=33)



2.2. Трудово-професионални характеристики на лицата с увреждания

Всички интервювани лица са имали в миналото работа. Към времето на провеждане на интервюта всички 33 респонденти са безработни. 42,4% само посочват факта, че са работили, а 1 (3%) не е посочил никакъв отговор. Останалите 54,6% посочват своите професионални умения и квалификация.

Данните от таблица 4 показват, че почти една трета от респондентите не работят повече от 3 години, а над 80% от интервюираните лица са хора, дълготрайно безработни. По-малко от една пета от респондентите са безработни до 1 година. Макар и данните да не са представителни за страната и за социалната категория „лица с увреждания“ те все пак подсказват наличието на сериозни проблеми в сферата на заетостта на хората с увреждания, както и слаба ефективност на политиките в тази сфера. Това говори за наличието на трайни тенденции на дискриминация,

маргинализация и социално изключване на хората с увреждания от пазара на труда. Тези данни пряко кореспондират с данните от Преброяване '2011 за относителния дял на хората с увреждания, които работят.

Таблица 4. Време без работа

Време без работа	Абсолютен брой	Относителен дял
До 6 месеца	-	0,0
От 6 м. До 1 година	6	18,2
1 до 2 години	5	15,1
2 години	6	18,2
3 години	6	18,2
Над 3 години	10	30,3
Всичко	33	100,0

Таблица 5. Противопоказани условия на труд за хората с увреждания

Противопоказани условия на труд	Относителен дял
Тежък физически труд (ТФТ)	41,4
Нощен труд	31,0
Работа при високо нервно-психическо напрежение	17,2
Работа при лоши климатични условия	13,8
Работа на високо	10,3
Натоварване на долни крайници	6,9
Натоварване на горни крайници	6,9
Работа с токсични материали	6,9
Работа с вода, ел. енергия	6,9
Работа до водни басейни	3,4
Работа с и покрай движещи се машини	3,4
Други специфични изисквания	3,4
Непосочени противопоказани условия на труд	20,7

Бележка: Общият сбор надхвърля 100% поради това, че респондентите са посочвали повече от един отговор.

Интерес представляват данните (таблица 5), посочени от лицата с увреждания, съдържащи се в техните експертни решения на ТЕЛК за противопоставяните условия на труд. Всъщност тук са закодирани редица проблеми и фактори, предопределящи – в голяма степен – безработицата сред хората с увреждания.

Вижда се, че най-често вредните условия на труд за хората с увреждания, са свързани с тежък физически труд, упражняване на нощен труд, работа при високи нива на нервно-психическо напрежение и при лоши климатични условия (студ, влага и др.) Ако сравним тези противопоставяни условия на труд с потенциалния характер и съдържание на труда, според профила на основните дейности на предприятията и фирмите, попаднали в извадката, ще се види, че още на „входа“ на пазара на труда лицата с увреждания като че ли са изключени от мнозинството професионални дейности. За да стане още по-комплицирана, тази ситуация в много случаи се допълва от ниското или неподходящото образователно и квалификационно равнище на хората с увреждания. С други думи, **още на входа на пазара на труда има сериозен конфликт между вид и тежест на увреждането, образователно и квалификационно равнище на хората с уврежданията и характер и съдържание на труда на достъпните работни места.** Този конфликт най-често не се коментира, или ако това все пак се прави се извършва само и единствено в контекста на медицинските му аспекти. Социалните измерения на този конфликт най-често остават извън погледа и интереса както на учените, така и на създаваните и реализираните политики.

86,3% от интервюираните са търсили работа на много места и по различни начини:

„Да, правила съм опити, но са безуспешни” (лице с увреждане)

„Търсил съм работа на много места – Интернет, информация от колеги и др.” (лице с увреждане)

„Да, но вече и с напредването на годините става все по-трудно” (лице с увреждане)

Колкото по-дълго хората с увреждания са без работа, толкова по-голямо е обезсърчаването и толкова по-често започват да се проявяват и някакви психологически проблеми. Нещо повече, с

течение на времето възникват допълнителни, отдалечаващи възможността за започване на работа фактори. В конкретния случай става дума за възрастта: „...с напредването на годините става все по-трудно”

С други думи икономическата активност сред хората с увреждания съвсем не е гаранция за намиране на работа. Защо това е така, ще се види по-долу.

9,1% от интервюираните лица не са правили опити да започнат работа до момента на провеждане на изследването. Става дума за респонденти, които са с тежки форми на увреждане – над 90%, а единия от тях живее на село. Първият е на 62 години, а втория на 58. И двамата са със средно образование. Третият мъж е на 62 години, с висше образование, с лека степен на увреждания. Най-вероятно **комбинацията между висока възраст и увреждане, в контекста на една по-скоро враждебна социална среда, е сериозен фактор влияещ по посока на личната демобилизация по отношение на търсене на работа.**

II. ИДЕНТИФИКАЦИЯ НА БАРИЕРИТЕ И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ В СФЕРАТА НА ЗАЕТОСТТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

1. Мотивация на хората с увреждания за труд

Най-общо под мотив се разбира подбуда, причина, подтик за някакво действие с цел постигане на определени резултати. Мотивите са основата и същността на мотивацията на човека, която включва някаква целева насоченост на поведението. Тази насоченост цели постигането на пряка и своевременна връзка между целенасочените действия и постигнатите резултати. Крайният резултат винаги е от субективно значение и представлява субективна психологическа ценност. В психологията, с мотивацията се определя някакво начало, посока, интензитет и постоянство в поведението, някакво силно желание и готовност на индивида да направи нещо. Мотивацията, макар и свързана, се различава от индивидуалните черти на характера на човека или от неговите емоционални състояния.

Освен че мотивацията стимулира индивида в неговите усилия към постигането на желаните цели, тя разкрива наличието на незадоволени потребности, както и носи информация за външните (обективните) и вътрешните (субективните) препятствия (бариири) при постигането на определени цели.

Мотивацията на интервюираните лица с увреждания да търсят работа съдържа в себе си информация за това, как хората с увреждания гледат на труда, както и информация за незадоволени потребности, произтичащи от наличието на различни социални бариири, възпрепятстващи задоволяването на тези потребности.

От таблица 6 се вижда, че недостигът на финансови средства и желанието да се чувстват потребни, са най-често споменаваните фактори, мотивиращи хората с увреждания да търсят работа.

Обобщеният поглед върху мотивите на хората с увреждания да търсят работа подсказва, че голяма част от субкатегориите лица с увреждания живеят в условия на обедняване или бедност, чувстват се изолирани и социално непълноценни.

Таблица 6. Мотиви на хората с увреждания за търсене и започване на работа

Мотиви за започване на работа	Относ. дял
финансови (недостиг на пари)	65,5
желание да бъде потребен	20,7
социални контакти	13,6
комплексни, в т.ч и финансови	10,2
трудът като фактор срещу изолация и психологически проблеми	6,8
физическо оцеляване	3,4

Бележка: Процентът надхвърля 100, тъй като респондентите са давали повече от един отговор.

Най-типичните изказвания на хората с увреждания разкриват и наличието на сериозни проблеми в обществото:

„Имам изградени трудови навици и не се чувствам уютно да не правя нищо. Немаловажно е, че това ще ми носи допълнителни доходи и изпитвам необходимост от социален контакт...” (лице с увреждане)

„Необходимост от средства за преживяване, парите, които се отпускат за социална помощ едва покриват разходите за лекарства” (лице с увреждане)

„Желая да започна работа, защото искам да бъда сред хората, сред обществото, а не изолирана въщи. По този начин само се самосъжалявам” (лице с увреждане)

„Да бъде полезна и пълноценна; да мога да поддържам здравословното си състояние; да задоволявам личните си потребности”. (лице с увреждане)

Става дума за наличието на такива **личностни и социални бариери, като: ограничен достъп до достатъчен финансов ресурс, ограничен достъп до здравни услуги, социална изолация, депривация и фрустрация.** Наличието на такива бариери подсказва – в най-добрия случай, за недостатъчна

ефективност на политиките в сферата на социалното включване на хората с увреждания.

2. Фактическа заетост на хората с увреждания

Наличието на силна мотивация в хората с увреждания за търсене и започване на работа съвсем не е гаранция за намиране и запазване на работно място.

Повече от половината (53,9%) от интервюираните работодатели нямат наети работници и служители. От схема 1 се вижда, че най-често наемани на работа са хората с физически увреждания.

Схема 1. Назначени лица с увреждания и оценка на тяхното образование и квалификация

А. Назначени лица с увреждания:

- лица с физически увреждания –	26,9%
- лица с умствени и интелектуални увреждания –	11,5%
- лица със сензорни увреждания –	7,7%
- няма назначени лица с увреждания –	53,9

Б. Образование

- висше –	8,0%
- средно –	27,0%
- основно –	8,0%
- непосочено –	57,0%

В. Квалификация

- без квалификация –	12,0%
- техник –	4,0%
- икономист –	12,0%
- работник –	4,0
- шлосер –	4,0%
- оператор телефон –	4,0%
- непосочено –	57,0%

3. Причини за ненаемане на хора с увреждания

3.1 Според работодателите

Работодателите, които казват, че имат назначени на работа хора с увреждания, са преди всичко работодатели на малки и средни, специализирани предприятия и фирми, или работодатели с увреждания. Те познават добре образованието и квалификацията на своите работници и служители. Освен това те са и основния тип работодатели, които търсят да назначат на работа хора с увреждания¹.

Причините, които посочват работодателите, за да не наемат лица с увреждания на работа са най-различни. По-важните от тях са:

1. характер и условия на труд:

„Работата е свързана с пътуване, товарене, разтоварване, демонтаж, монтаж, контакт с клиенти. Работникът трябва да отговаря на много условия – да е шофьор, да може да работи с машини, да обработва стъкло и др.” (работодател)

„Поради тежката физическа работа и вдигане на тежки предмети” (работодател);

„Поради невъзможност да се справят с темповете на работа на машините: иличарки, оверлози и др. (работодател)”

2. правно-административни изисквания;

„Никаква информация нямат работодателите, че: наемането на такива хора носи предимства в данъчно облекчение, че създаването на раб.място на такива хора се финансира, не знаят че съществува Агенция на хора с уврежданията, какво е специализирано предприятие, структурите на НАП също не знаят, че съществуват

¹ Това са и работодателите, които почти не посочват причини за ненаемане на работа на хора с увреждания.

специализирани предприятия, не на последно място липсата на информация в цялото общество...” (работодател).

3. предразсъдъци и негативни стереотипи:

„Основно заради опасението, че ХУ имат негативни черти в характера и ще навредят на организационния климат” (работодател);

4. допълнителни разходи:

„Вероятно колегите се страхуват от допълнителни разходи, а има и доста административни бариери” (работодател).

Освен влиянието на такива макроикономически фактори като икономическа криза, условия за бизнес в страната, високи нива на безработица и др., които работодателите често споменават, тук най-големия проблем са предразсъдъците и негативните стереотипи, както и липсата на финансова осигуреност на програмите и мерките за насърчаване на заетостта на хората с увреждания.

Работодателите с увреждания – за разлика от своите останали колеги работодатели, акцентират и върху такава бариера, свързана с информираността им: **непознаване на програмите и мерките за насърчаване на заетостта на хората с увреждане**. Оказа се, че почти 70% от анкетираните работодатели (69,3%) не познават или познават слабо насърчителните мерки и програми за наемане на хора с увреждания.

Най-често добре запознати с тях са работодателите с увреждания и тези, които са работодатели в специализираните предприятия.

Същевременно оценки като „недостатъчни”, „не ги намирам за особено насърчителни”, „И да има те стоят на нечие бюро”, както и непрекъснатото споменаване по време на интервюта за **липсваща, недостатъчна и своевременно информация**, подсказват за наличието на сериозни проблеми в комуникацията между работодатели, Бюра по труда и хора с увреждания. А зад подобни оценки и ситуация прозира и своеобразен, прикрит отказ на държавата от полагане на системни, всеобхватни и задълбочени

грижи за социалното включване на хората с увреждания чрез заетост. Нещо повече, това поставя под въпрос ефективността на политиките в сферата на заетостта на тази социална категория.

Като цяло основния извод, който се налага е, че **днес обществото ни създава твърде малко възможности за социално включване чрез заетост на хората с увреждания. Съществуващите възможности са предимно и по-скоро насочени към лицата с отсъстващи или по-лесно преодолими функционални дефицити, а съществуващите политики в тази сфера не разширяват и не създават нови възможности за заетост на хората с увреждания.**

3.2. Според хората с увреждания

Схема 2 илюстрира основните източници на подкрепа, на които хората с увреждания са разчитали в процеса на търсене на работа. Повече от половината интервюирани лица с увреждания са подкрепяни от близките си. Това поставя **въпроса за значимата роля на социалните мрежи, в които участват хората с увреждания в процеса на социално включване, както и за ресурсите на тези мрежи да окажат ефективна подкрепа на членовете си. Освен това тук присъства и необходимостта (като вътрешно присъща) от целева подкрепа на тези мрежи, т.е. необходимостта от политики, насочени към оказване на помощ на семействата на хората с увреждания.**

Всеки пети респондент с увреждане не е получавал никаква помощ в процеса на търсене на работа, а също толкова, са получавали помощ от НПО на и за хора с увреждания. Едва 14% от търсещите работа лица с увреждания са получили подкрепа от съответното Бюро по труда. Подобни данни кореспондират в мненията и оценките на работодателите за техните контакти с Бюрата по труда в страната².

² В неформални разговори (извън интервютата и работните регионални срещи в седемте града на страната, където се осъществява проекта) с работодателите и лицата с увреждания, те нееднократно споделяха, че всъщност БТ са една „разпределителна станция“ на средствата по проектите и насърчителните мерки за заетост на хората с увреждания. И когато тези средства се бавят или отсъстват, дейността им „практически се свежда до нула“.

Схема 2. Подкрепа при търсене на работа

- от близки	52,3%
- да, НПО	20,4%
- не, не съм получил подкрепа	20,4%
- от БТ	13,6%
- да (без да посочва от кого)	3,4%
- не, не от БТ	3,4%
- не посочено	3,4%

Бележка: Общият сбор надхвърля 100% поради това, че респондентите са посочвали повече от един отговор.

Така **липсата (или недостатъчната) на целенасочена, адекватна на потребностите и ефективна подкрепа** за хората с увреждания в процеса на търсене на работа от страна на държавата и институциите ѝ на местно ниво, се превръщат в една от основните причини за невъзможността хората с увреждания да намерят работа.

В процеса на търсене на работа хората с увреждания се сблъскват с множество социални бариери, които затрудняват или правят невъзможно намирането и запазването на работно място. Данните, представени в таблица 7, показат, че хората с увреждания отчитат еднакво добре влиянието на макро и микро социално-икономическите и социално-психологическите фактори.

Прави впечатление, че най-често споменаваните от хората с увреждания проблеми, са свързани с обективни фактори като наличие на висока безработица в населеното място, където живеят. Това сякаш „автоматично” поставя хората с увреждания в неравностойно положение на пазара на труда.

Така наречените правно-административни бариери и наличието на предразсъдъци и негативни стереотипи в обществото спрямо уврежданията и инвалидността, също са сред водещите проблеми, възпрепятстващи намирането и запазването на работа.

Таблица 7. Социални бариери пред хората с увреждания в процеса на търсене, намиране и запазване на работно място

наличие на голяма безработицата в населеното място	21,2
бюрокрация	12,2
липса на програми за работа на хора с увреждания	12,2
предразсъдъци и негативни стереотипи на работодателите	12,2
липса на работни места за ХУ	12,2
липса на адекватна политика в сферата на заетостта на хората с увреждания	9,1
незаинтересованост на работодателите	9,1
възрастта на хората с увреждания	9,1
наличието на увреждане	9,1
вида и тежестта на увреждането	9,1
бедност на ХУ	6,1
финансови затруднения и криза	6,1
наличие на квалификация без приложение	6,1
липса на финансиране на съществуващите мерки и програми	6,1
дискриминация	3,0
ограничен достъп (архитектурни и транспортни бариери)	3,0
духовна и ценностна криза	3,0

4. Потребности на работодатели и хора с увреждания

А) На работодателите

На основата на интервютата могат да се изведат пет типа потребностите на работодателите, за да могат по-лесно да назначават на работа лица с увреждания.

4.1. Компенсаторни

Това са най-често споделяните от работодателите потребности. Те смятат, че трябва да получават по-големи компенсации за това, че наемат на работа хора с увреждания, като тези компенсации те виждат в различни по вид и продължителност субсидии.

„За да имам такъв работник някой трябва да ме компенсира за по-малкото количество работа, която той евентуално ще извърши”
(работодател)

„Субсидиране на работодателите, които наемат хора с увреждания, от Бюро по труда, Общините и Държавата”.

„Да се поемат поне осигуровките и болничните от държавата на лицата с увреждания след изтичане на периода след програмите”
(работодател).

„Според мене държавата трябва да отпуска повече средства и да подпомага работодателите за един по-дългосрочен период, а не само за 6 или 12 месеца” (работодател).

В някои от тези мнения прозират стереотипни и стигматизиращи нагласи, както и патерналистки такива – т.е. заетостта на хората с увреждания се разглежда и възприема единствено или предимно като ангажимент на държавата, респективно на общините. Освен това, в подобен род потребности са кодирани и проблеми, свързани със социалната отговорност на работодателите, с уменията (или неуменията) им да съчетават социални ангажименти и отговорности с икономически интереси.

4.2. Правно-административни (потребности, свързани с необходимостта от преодоляване на наличните правно-административни бариери)

В интервютата работодателите често споделят недоволството си от нормативната уредба, свързана с – казано най-общо – правенето на бизнес в страната, както и с наемането на работа на лица с увреждания и поддържането на работни места за тях.

„Да има изпълнима нормативна база” (работодател).

„Преференции, по-добри, с по-малко бумажина и условности”
(работодател).

Споделеното от работодателите като потребности пряко кореспондира с това, което те споделят като бариери, пречещи им да

наемат лица с увреждания. Потребности от по-добри преференции „с по-малко бумащина и условности”, от „изпълнима нормативна база”, подсказват за наличие на проблеми с политиките в сферата на уврежданията, които трябва да се идентифицират, изучат и отстранят от практиката.

4.3. Бизнес потребности

Проблемите, свързани с бизнес средата и условията за бизнес в страната пораждат потребности, задоволяването на които изисква най-малкото смекчаване на тези проблеми.

„Да има добра бизнес среда в България...” (работодател)

„Да се създаде по-добра работна среда на фирмите, стимулиране на бизнеса с цел освобождаване на оборотни средства, за да може фирмите за сметка на печалбата да откриват работни места” (работодател)

Задоволяването на тези потребности и създаването на по-големи възможности за социално включване на хората с увреждания чрез заетост изисква системни, комплексни, координирани и субординирани икономически, социални и здравни политики в тази посока. Освен това задоволяването на бизнес потребностите на работодателите налага далеч по-добра координация между отделните институции и по-добро познаване на спецификата на наемане и осигуряване на работа на хора с увреждания, особено на хора с тежки и видими физически увреждания, с ментални проблеми и др. Точно в тази посока е и изказването на един от работодателите:

*„По големи привилегии по отношение на данъчен режим, осигуровки, както и средствата които се възстановяват за осигуровки или данъци да не са **ограничаващи** към работодателите, защото ако функционира предприятието ще има работа и за хората с увреждания, както и обратното” (работодател)*

Когато говори за възстановяване на финансови средства, който процес често е „ограничаващ”, работодателят има предвид непрекъснатото забавяне на възстановяване на финансови средства

от страна на държавата към бизнеса, което силно затруднява и редуцира не само дейността на фирмите, но и желанието на работодателите да наемат хора с увреждания на работа.

4.4. Образователно-квалификационни

Една част от работодателите непрекъснато споделяха един проблем, с който са се сблъскали нееднократно. Независимо от своето желание да наемат лице с увреждане те не са могли да намерят подходящ кандидат преди всичко поради липса на образование и квалификация. Ето защо те се нуждаят хората с увреждания

„... Да имат необходимата квалификация” (работодател)

Наличието на този проблем подсказва за **сериозни проблеми и бариери в сферата на образованието и професионалната квалификация на децата и младите хора с увреждания.**

4.5. Информационни потребности

По време на интервютата, а и на регионалните срещи, работодателите непрекъснато споделяха, че нямат свободен достъп до информация, че наличната такава е непълна, дори, че понякога служители в Бюрата по труда крият информация.

„...Бюрата по труда са „скрито сито”... имат информация, но не я предоставят... имат търсец човек с увреждане работа, но го пазят за познати фирми” (работодател)

„... дори и да търсиш, не можеш да си намериш работник с увреждане... няма информация” (работодател)

Твърде често факта, че информацията е недостатъчна или изобщо липсва, че е неподходящо и/или несвоевременно поднесена, се оказва фактор, който влияе негативно както върху желанието на работодателите да наемат лица с увреждания, така и върху цялостния процес на социално включване чрез заетост на хората с увреждания в трудоспособна възраст.

„... Искам да наема лице с увреждане отивам в съответното бюро с молба да ми предоставят информация до някакъв регистър или данни, а получавам само вдигане на рамене и препращане от стая в стая. Нали именно тези бюра по труда са инстанцията, която осъществява връзка между работник и работодател, независимо дали е или не е лице с увреждане”. (работодател)

Проблемите с достъпа до информация се отразяват и върху познаването на програмите и насърчителните мерки за наемане на хора с увреждане.

Данните от фигура 6 показват, че почти 70% от анкетираните работодатели (69,3%) не познават или слабо познават наличните програми и насърчителни мерки за наемане на хора с увреждания. Добре запознати с тях са предимно работодателите в специализираните предприятия и работодателите с увреждания.

„Познаваме ги, но те са недостатъчни”. (работодател)

*„Мисля, че ги познавам, но не ги намирам за особено насърчителни”
(работодател)*

„И да има те стоят на нечие бюро” (работодател)

Фигура 6. Познаване на насърчителните мерки и съществуващите програми за наемане на лица с увреждания (N=34)



Както вече бе споменато, тези оценки подсказват за наличието на сериозни проблеми в комуникацията между основните социални актьори на пазара на труда.

Б) На лицата с увреждания

Потребностите на лицата с увреждания, свързани с тяхната успешна трудова реализация могат да се разделят на два основни типа: общи и специфични. Под „обща потребност“ тук се разбират всички онези потребности, които има всеки работник или служител, наеман на работа: работно време, равнище на заплащане на труда, възможности за кариерно развитие и др. По-интересни са специфичните потребности на хората с увреждания, за да могат да се трудят.

Данните от таблица 7 показват, че повече от половината интервюирани лица с увреждания нямат специфични потребности, независимо от или в съответствие на препоръките на ТЕЛК, за да могат да работят. Това всъщност показва, че една голяма част от социалната категория „лица с увреждания“ не се нуждаят от някакво специфично, изискващо допълнителни инвестиции отношение от страна на работодателите. Нещо повече, голяма част от хората с увреждания са в състояние да работят в обичайна среда при условия на труд, присъщи за всички работници и служители.

Таблица 7. Специфични потребности на хората с увреждания, за да могат да работят (N=33)

Потребности	Относит. дял
Няма специфични потребности	55,2
Плаващо работно време	17,2
Необходимост от приспособяване на работното място, без да може да определи, какво точно	13,8
Отсъствие на нервно-психическо напрежение	10,3
Компютър с добри параметри, скенер, бюро, стол, санитарен възел	3,4
Съответствие с препоръките на ТЕЛК	3,4
Работа без нощни смени	3,4
Работно място без архитектурни бариери	3,4

Интересно е, че всеки седми интервюиран смята, че се нуждае от някакво приспособяване на работното място, но не може да определи от какво точно приспособяване има потребност. Тук вероятно става дума за хора, които са готови да се трудят на различни работни места, дори и на такива, на които не са работили, но смятат, че могат да бъдат обучени. Освен това, твърде вероятно е те да нямат информация дали е възможно приспособяване на работното място за техните специфични потребности.

Почти всеки пети е готов да работи на плаващо работно време, т.е. в зависимост от моментното си здравословно състояние. Най-вероятно тук става дума за лица с увреждания, чиято инвалидност може да се определи като биологически активна.

Всеки десети има потребност да работи в среда без нервно-психично напрежение, което предполага, че неговите увреждания биха могли да се повлияят по някакъв начин от среда с висок риск и такова напрежение.

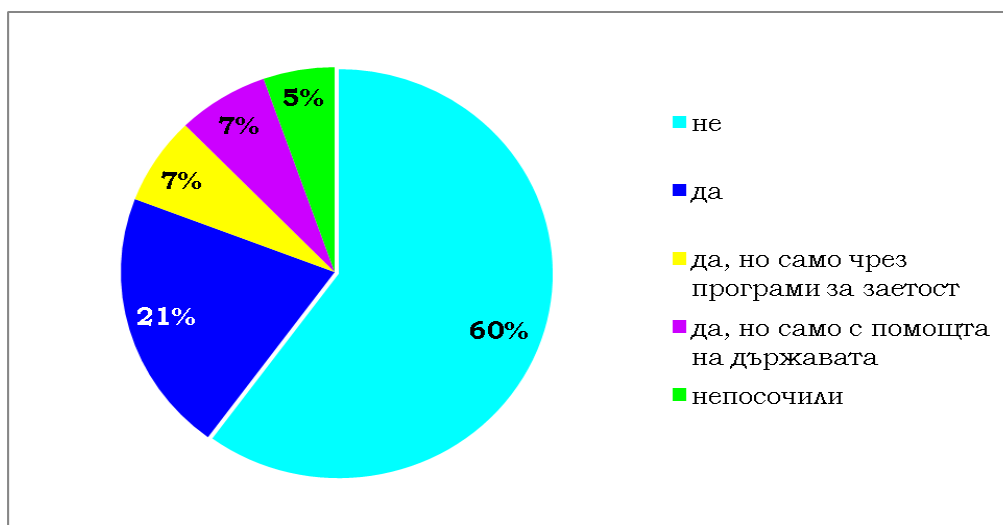
Създаването на по-големи възможности за социално включване чрез заетост на хората с увреждания означава – освен всичко друго – и идентификация и възможност за задоволяване на тези специфичните им потребности. Често това не изисква особени финансови инвестиции нито от

държавата, нито от работодателите. По-скоро тук проблемите са свързани с липсата на знание и информация.

5. Оценка на хората с увреждания на възможностите да си намерят работа

Оценката на хората с увреждания на съществуващите възможности да си намерят работа може да се приеме като обобщена картина на ситуацията на пазара на труда, в която те се намират.

Фигура 7. Оценка хората с увреждания на съществуващите възможности да си намерят работа (N=33)



Почти две трети (60,1%) от интервюираните лица с увреждания (фигура 7) категорично смятат, че хората с увреждания в България нямат възможности да си намерят работа. Една пета са на противоположно мнение. 14% смятат, че това е възможно само след намесата на държавата.

Това означава, че голямото мнозинство от хората с увреждания възприемат реално **съществуващите възможности** в страната да си намерят работа **като твърде ограничени**. Подобен резултат кореспондира с относителния дял на икономически активните лица с увреждания, регистриран от Преброяване '2011. Зад подобни

резултати и оценки прозира неефективност на политиките в сферата на заетостта на хората с увреждания, неумение (или – вероятно – нежелание и/или слаба заинтересованост) на институциите и държавата да идентифицира наличните социални бариери и да създава и реализира политики, насочени към отстраняване или смекчаване на негативното въздействие на бариерите в сферата на труда и други подобни.

Тази картина се допълва от оценката на хората с увреждания дали работодателите наемат на работа хора с увреждания и ако не, какви са причините за това (таблица 8).

Прави впечатление, че голяма част от хората с увреждания разбират много добре, че (не)наемаването на лице с увреждане на работа не е елементарен, еднолинеен процес, а зависи от множество субективни и обективни фактори.

„Сложен въпрос. Първо, зависи от работодателя. Второ, от възможностите на лицето, което ще бъде наемано. Трето, зависи и от работата, която ще се върши. Няма еднозначен отговор.”(лице с увреждане)

„Работодателите не предпочитат хора с увреждания, защото те имат своите нужди и искат да използват 100% от капацитета на работника. Също така много от работодателите мислят, че ХУ ще работят по-малко и са по-мързеливи” (лице с увреждане).

„Да, наемат, но само някои от тях. Повечето работодатели искат да наемат здрави хора, защото мислят, че те се по-продуктивни и по-мотивирани.” (лице с увреждане)

Таблица 8. Оценка на хората с увреждания дали работодателите наемат лица с увреждания на работа и причини за ненаемане (N=33)

Според вас работодателите наемат ли на работа хора с увреждания? Ако не, какви са причините?	Относ. дял
А) И да, и не	
зависи от работодателя	9,1
зависи от възможностите на лицето	9,1
зависи от работата	9,1

ако има подходящо работно място	9,1
ако работодателите са информирани	6,1
само част от работодателите, предпочитат се здрави (по-продуктивни, по-мотивирани)	6,1
зависи от бюрокрацията в БТ	3,0
недостиг на програми	3,0
Б) Не	
стереотипи (няма да се справи с работата, хората с увреждания са по-бавни, асоциални, страх от комуникация, по-малко ще работят, мързеливи са, непознаване на увреждането, лицата с увреждания са проблем)	21,2
без посочване на конкретна причина	9,1
лоша бизнес среда	9,1
бягство от отговорност	6,1
неподходяща квалификация и образование на хората с увреждания	6,1
поради специфичните потребности на хората с увреждания	3,0
финансови затруднения	3,0
В) Да	
без посочване на конкретна причина	15,2
заради преференциите	3,0

Бележка: Сборът от отговорите надхвърля 100%, тъй като част от респондентите са давали повече от един отговор.

Очертава се една обща картина: наемането на лице с увреждане е възможно, когато работодателят е отворен към този процес, човекът с увреждане има необходимата квалификация и образование, може да работи на съответното работно място без това да представлява прака или косвена заплаха за влошаване на неговото здравословно състояние.

И обратното, работодатели с предразсъдъци и негативни стереотипи не са отворени към наемане на хора с увреждания, още повече, когато последните нямат подходящо образование и квалификация, имат прекален специфични потребности и други.

Тази картина налага извода, че за да е възможно повече лица с увреждания да се трудят обществото и съответно държавата трябва да **създават повече и по-ранообразни възможности за трудова**

заетост на хората с увреждания. Освен това е необходима и трайна, целенасочена работа към въвеждане и утвърждаване на включеното образование за децата и младежите с трайни увреждания, както и добре действаща система за професионално ориентиране и професионална активизация на хората с увреждания.

Особено важно е политиките в сферата на социалното включване чрез заетост на хората с увреждания да предоставят възможности за преодоляване на дълбоко вкоренените предразсъдъци, негативни стереотипи и социални представи за уврежданията и за самите хора с увреждания.

„В българското общество има много предразсъдъци, не като на Запад. Още от Средновековието българите нямат търпимост към хората с увреждане. Причините са много комплексни.” (лице с увреждане)

В тази посока е изключително важно обществото да бъде информирано за социалната категория „лица с увреждания”, както и за отделните субкатегории, а когато това е необходимо работодателите да имат лесен достъп до информация, която да им даде възможност максимално обективно да оценят възможностите и способностите на лицето с увреждане.

6. Обобщение

Известно е, че социалната политика в сферата на уврежданията и неспособността, имаща за цел социалното включване на хората с увреждания, трябва да интервенира в две основни сфери:

1) действия, насочени непосредствено към човека с увреждане и неговото най-близко социално обкръжение. Тук се включва изграждането, поддържането и развитието на единна система на разбираната в широк смисъл рехабилитация (медицинска, психологическа, професионална и социална), както и социално подпомагане – когато това е необходимо, ориентирано не само към човека с увреждане, но и към цялото му семейство;

2) действия, които изграждат и поддържат физическата и социалната среда, в която живеят хората с увреждания. Тази сфера

се отнася до изменението на физическата и социалната среда на хората с увреждания, като тук се включват: приспособяване на физическата среда към възможностите на хората с увреждания, превръщане на масовия транспорт и комуникациите в достъпни за тях, производство на и достъп до помощни технически средства и съоразения, подкрепа за създаване на нови или приспособяване на съществуващи подходящи за хората с увреждане работни места и училища, формиране на адекватни социални отношения към инвалидите.

Освен адекватни правни решения и прилагане на ефективни политики, освен добре работещи институции, тези действия изискват и перманентна социална „диагностика“ на социалните бариери пред и на потребностите на хората с увреждания с цел отстраняване на бариерите и задоволяване на потребностите.

Данните от този анализ водят до един важен извод: **в самия механизъм на възникване и съществуване на една или друга социална бариера са заложи и не малко възможности за нейното отстраняване или преодоляване, заложи са предпоставките, създаващи шансовете за социално включване на хората с увреждания чрез заетост.**

Ето защо е важно да се обобщят идентифицираните социални бариери в сферата на заетостта на хората с увреждания. Като се идентифицират бариерите такива, каквито ги виждат работодателите с и без увреждания, от една страна, и самите хора с увреждания – от друга страна.

Условно видовете социални бариери са разделени в няколко основни типа.

А) Социални бариери според (и пред) работодателите

1. Макросоциално-икономически бариери

- ✓ нива на безработица в страната и в даден регион
- ✓ съществуваща бизнес среда – правни и финансови норми, достъп до пазари и др.
- ✓ роля на държавата като (най-често липсващ) партньор на бизнеса.

2. Финансови

- ✓ необходимост от допълнителни разходи при наемане на хора с увреждания
- ✓ липса на финансови средства по насърчителните мерки и програмите за заетост на хората с увреждания
- ✓ не се изплащат редовно средства по насърчителни мерки и програми за заетост на хора с увреждания
- ✓ хората с увреждания са източник на по-малка печалба
- ✓

3. Същност, вид и тежест на увреждането

- ✓ хората с увреждания имат по-ниски възможности и способности поради различните ограничения, налагани от уврежданията

4. Правно-административни бариери

- ✓ твърде много изисквания на законите; ЗИХУ създава проблеми (интервюираните не дават подробна информация какво имат предвид под тази констатация);
- ✓ прекалена правна защита и – потенциално – множество проблеми и разходи при евентуално предсрочно освобождаване на човек с увреждане
- ✓ липсваща или недостатъчна информация за насърчителните мерки и програми за наемане на хора с увреждания
- ✓ прекалено усложнени административни процедури
- ✓ прекалено усложнени процедури по наемане и отчитане
- ✓ несвоевременно финансиране на програми за заетост на хората с увреждания
- ✓ незаинтересованост на част от Бюрата по труда
- ✓ липса на координация и комуникация между държавните институции;
- ✓ слаба комуникация между бюра по труда-работодатели-хора с увреждания
- ✓ слаба информация и подготвеност в структурите на НАП

- ✓ некомпетентност на част от работещите в бюроа по труда

5. Характер и условия на труд

- ✓ противоречие между вид и тежест на увреждането и условията и характера на труда на дадено работно място
- ✓ същност на работната среда
- ✓ специфика на работното място
- ✓ условия на труд и опасения от нараняване
- ✓ необходимост от приспособяване на работното място
- ✓ дълго време за адаптиране и интеграция на хората с увреждания в работния процес
- ✓ прекалено отговорно, прекалено сложно е адаптирането им в работния процес

6. Производителност на труда

- ✓ повече време за единица работа
- ✓ невъзможност на хората с увреждания да се справят с темповете на работа на машините
- ✓ ниска продуктивност и слаба производителност на труда

7. Образование и професионална квалификация

- ✓ ниско образователно равнище на хората с увреждания
- ✓ ниска или неподходяща професионална квалификация
- ✓ ниско образование, невъзможност за справяне с нови технологии

8. Предразсъдъци, негативни стереотипи и социални представи (погрешни генерализации)

- ✓ хората с увреждания неумеят да контактуват с клиенти
- ✓ не могат да извършват разнообразни дейности
- ✓ не са сръчни

- ✓ не могат да се справят с работата и с нови технологии
- ✓ хората с увреждания са източник на конфликти – заплаха за климата в колектива
- ✓ имат ниска дисциплина
- ✓ не могат да овладяват професия и новости
- ✓ нямат потенциал за кариерно развитие
- ✓ хората с увреждания имат прекалено големи потребности
- ✓ наличието на специфични потребности води до несправяне с работата
- ✓ работят по-малко и са по-малко продуктивни
- ✓ имат слаба мотивираност
- ✓ имат по-ниска готовност за работа
- ✓ работодателят има само проблеми, а полза никаква
- ✓ отношението на обществото и разбирането, че хората с увреждания са непълноценни.

9. Мобилност (транспортни и архитектурни бариери)

- ✓ хората с увреждания са със затруднено придвижване
- ✓ липсва достъпна среда.

Б) Социални бариери пред (според) лицата с увреждания

1. Макросоциално-икономически бариери

- ✓ голяма безработицата в населеното място
- ✓ липса на адекватна политика
- ✓ финансови затруднения и криза
- ✓ бедността на хората с увреждания
- ✓ духовна и ценностна криза
- ✓ дискриминация

2. Финансови

- ✓ липса на финансиране на съществуващите мерки и програми
- ✓ ограничен достъп на хората с увреждания до достатъчен финансов ресурс

3. Същност, вид и тежест на увреждането

- ✓ наличието на увреждане
- ✓ вида и тежестта на увреждането
- ✓ възрастта

4. Правно-административни бариери

- ✓ бюрокрация
- ✓ липса на програми за работа на хора с увреждания
- ✓ липса (или недостиг) на целенасочена, адекватна на потребностите и ефективна подкрепа за хората с увреждания в процеса на търсене на работа от страна на държавата и институциите ѝ на местно ниво

5. Характер и условия на труд

- ✓ липса на работни места за ХУ

7. Образование и професионална квалификация

- ✓ квалификация без приложение
- ✓ затруднен достъп до адекватно образование
- ✓ липсва система за професионална ориентация и професионална активизация

8. Предразсъдъци, негативни стереотипи и социални представи (погрешни генерализации)

- ✓ предразсъдъци на работодателите

- ✓ незаинтересованост на работодателите

9. Мобилност (транспортни и архитектурни бариери)

- ✓ ограничен достъп (архитектурни и транспортни бариери)

10. Ограничен достъп до услуги

- ✓ ограничен достъп до здравни услуги
- ✓ ограничен достъп до социални услуги

11. Други социални бариери

- ✓ наличие на социална изолация,
- ✓ продължителни лишения от определени материални права;
- ✓ психологически проблеми породени от продължителна невъзможност да се реализират или постигнат определени цели.

При сравняването на потребностите на работодателите и лицата с увреждания в сферата на заетостта, както и на идентифицираните социални бариери, прави впечатление относителното съвпадение, но и различие в оценките и мненията на двете основни категории респонденти. И ако при идентифицирането на потребностите те са свързани със същността на ролевите позиции, които имат на пазара на труда и в самия процес на работа, то при идентификацията на социалните бариери се намесват и редица други фактори.

В случая е важно да се отбележи, че социалните бариери пред социалното включване чрез заетост, идентифицирани от хората с увреждания, имат по-скоро синтезиран вид – т.е. те са изведени предимно индиректно от техните изказвания, отколкото да имат разгърнат, пряко изразен вербален вид, както е при работодателите.

Могат да се видят и „точките на пресичане” и „точките на разминаване” в мненията и оценките на двете категории респонденти. Това също е свързано с ролевите им позиции на пазара на труда, но също и с техните статусни и властови позиции, права и задължения. Например при работодателите много детайлно могат да се идентифицират правно-административните бариери, докато при лицата с увреждания те по-скоро са констатирани като факт.

Подобна е ситуацията и в сферата на предразсъдъците, негативните стереотипи и представи за уврежданията и неспособността (инвалидността).

Независимо от тези специфики идентификацията на потребностите на работодатели и хора с увреждания в сферата на труда, както и на социалните бариери, с които те се сблъскват в процеса на социалното включване чрез заетост, дават много добра основа за извеждане на препоръки и предложения за подобряване на ефективността на политиките на национално и местно ниво спрямо заетостта на хората с увреждания.

III. НЕОБХОДИМИ ПРОМЕНИ И ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА НАЦИОНАЛНИТЕ И МЕСТНИТЕ ПОЛИТИКИ В СФЕРАТА НА ЗАЕТОСТТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ СПОРЕД ДВЕТЕ КАТЕГОРИИ ИНТЕРВЮИРАНИ

1. Необходими промени

Мненията на изследваните работодатели и хора с увреждания съвпадат в голяма степен по отношение на това, какви промени трябва да се извършат, за да се подобрят процесите на социално включване чрез заетост на хората с увреждания.

И двете категории, макар и по различен начин, акцентират върху ролята на държавата за създаване на благоприятни условия и по-осезаеми възможности за трудова заетост на лицата с увреждания. Тези мнения и оценки на работодатели и хора с увреждания, са в унисон с препоръките на ООН, които се съдържат в основните документи на организацията по отношение на политиката към хората с увреждания³.

При по-внимателен прочит на оценките и мненията на двете категории интервюирани лица по отношение на това, какво трябва да се промени, за да се улеснят процесите на социално включване чрез заетост, се забелязва тенденцията, че те съдържат основно предложения за премахване на социалните бариери.

Необходимите промени на национално ниво, според работодателите, могат да се обобщят така:

- (1) осигуряване на лесен достъп до работни места
- (2) осигуряване на работна среда и подкрепа на работодателите
- (3) създаване и гарантрание на статут на защитени предприятия
- (4) създаване на специализиран фонд за подпомагане на професионалната реализация на хората с увреждания и на работодателите, осигуряващи работни места за тях
- (5) премахване на бюрократичните (правно-административни) бариери

³ Тук се имат предвид Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове на хората с увреждания и Конвенцията за правата на хората с увреждания.

„Ангажимент от страна на държавата за гарантиране статута на такива защитени предприятия. Да се създаде отделен фонд и при назначаването им по фирмите работодателят да може да ползва този фонд директно, а не чрез трудов посредник и премахване на бюрократичните бариери”.(работодател)

(6) пряко подпомагане на работодателите

(7) премахване на предразсъдъци и стереотипи по отношение на хората с увреждания

(8) осигуряване на по-висок административен капацитет на общините

„надутия щат в общината с неподходяща квалификация, които само пречат, а не помагат”) (работодател)

(9) премахване на архитектурните бариери

(10) подобряване на законодателството и реално прилагане на съществуващото.

„Законодателство преди всичко. По малко бумащина, която да отказва хората още на първо ниво да наемат лица с увреждания на работа. Не на второ място едностранните изисквания по отношение прекратяване на трудов договор с хора с увреждания” (работодател)

На местно ниво, според работодателите, са необходими промени в посока на:

(1) общината да има ангажимент към заетостта на хората с увреждания

(2) създаване на база данни на общинско ниво

(3) наличие на консултанти за работодатели и хора с увреждания

(4) отстраняване на правно-административните бариери

(5) наличие на компетентни общински служители

(6) по-широка информираност, в т.ч. чрез сайтовете на общините

Част от работодателите – когато става дума за местна власт и общинска администрация – акцентират преди всичко върху правно-административните бариери и т.нар. административен капацитет⁴.

Макар и с други приоритети, хората с увреждания имат почти същите оценки и мнения за необходимите промени, за да се повиши ефективността на социалното включване чрез заетост. Всеки четвърти човек с увреждане акцентира върху необходимостта да се премахнат предразсъдъците и негативните стереотипи на работодателите, всеки пети препоръчва разкриването на повече работни места за хора с увреждания и по-широк достъп до информация.

„Трябва да се засили информацията, отношението с хората с увреждания да се подобрят и да се осигурят нови работни места.”

(лице с увреждане)

„Основно трябва да се промени мисленето на хората за нас. Да се откриват работни места и да се дава шанс на хората с увреждания да се реализират в своята сфера” (лице с увреждане)

2. Препоръки към централната и местната власт

2.1. На работодателите

На основата на изказаните оценки и мнения на работодателите могат да се оформят следните предложения към централната и местната власт, насочени към подобряване на социалното включване чрез заетост:

(1) по-голяма грижа и широк достъп до образование и квалификация на хората с увреждания

(2) подобряване на условията за бизнес и на бизнес средата и развитие на икономиката

(3) създаване на условия за разкриване на повече и по-подходящи работни места за хора с увреждания

⁴ В разговор с работодатели от голям областен град преди поредната регионална среща, един от тях сподели: „Общинските служители от всички служби, които имат някакво отношение към инвалидите, мислят, че знаят всичко, защото познават един-два закона и правилника. Ама като трябва да ти дадат консултация за нещо по-странично веднага се бранят – това не е наша работа... Нищо не знаят. Не могат да направят разлика между ревматизъм и невроза... щото това било медицински проблем. Ама аз не те питам какво е ревматизъм и как се лекува. Питам те дали този човек с ревматизъм, дали може да работи на компютър”.

„Стимулиране на бизнес средата във фирмите и разкриване на работни места за хора с увреждания” (работодател)

(4) улесняване на процедурите при кандидатстване по различни проекти, програми и мерки за насърчаване на заетостта на хората с увреждания

(5) данъчни облекчения от общините – намаляване или премахване на такса за комунални услуги, по-ниски такси за наемане на помещения на общински обекти

(6) изготвяне на база данни за професиите и професионалните дейности, които целево могат да изпълняват хората с различни увреждания

„Улесняване процедурите за кандидатстване по проекти на хората с увреждания, както и за развитие на самостоятелна стопанска дейност; данъчни облекчения от общините - намаляване или премахване на такса за комунални услуги, по-ниски такси за наемане на помещения на общински обекти, както и назначаване на позиции, отговарящи на конкретните потребности. На общинско ниво да се изготвят списъци с дейности, които целево може да се изпълняват от хората с увреждания”. (работодател)

(7) повишаване на данъчните преференции на национално и местно ниво

(8) подобряване на бизнес климата и създаване и прилагане на адекватни политики в сферата на заетостта на хората с увреждания

„В момента централната и местна власт, не може да създаде подобри възможности на работодателите да наемат здрави хора, а какво да говорим за хора с увреждания. Няма държавна политика за това” (работодател)

(9) повишаване обема, обсега и качеството на информацията от Бюрата по труда

(10) премахване на бюрокрацията

(11) повишаване на знанията и квалификацията на общинските служители, работещи с хора с увреждания.

2.2. На лицата с увреждания

- ✓ работа по посока на отстраняване на съществуващите предразсъдъци и стереотипи
- ✓ разкриване на повече работни места за хора с увреждания
- ✓ по-голяма информираност на работодателите и държавните и общинските служители за възможностите на хората с увреждания, както и повече информация за програми и насърчителни мерки

„Трябва да се засили информацията, отношението с хората с увреждания да се подобрят и да се осигурят нови работни места.”(лице с увреждане)

- ✓ промени в законодателството по посока на улесняване наемането на хора с увреждания
- ✓ коренна промяна в политиката (без посочване на същността на тази промяна)

„Трябва да се промени изцяло политиката и мисленето спрямо такъв тип хора, защото и те са част от обществото и заслужават равни права с останалите” (лице с увреждане)

- ✓ разкриване и предоставяне на повече възможности за професионална реализация на хората с увреждания
- ✓ общините да полагат повече грижи за създаването на нови работни места и да подпомагат хората с увреждания да могат да запазят своите работни места

„промяна в законодателството и грижи от страна на държавата и общината” (лице с увреждане)

- ✓ повече социални помощи и по-улеснен достъп до тях (за лекарства, за сметки, за самоиздръжка на хората в най-тежко състояние)
- ✓ по-голяма заинтересованост и грижа на държавата към хората с увреждания
- ✓ стимулиране чрез субсидии на работодателите да наемат хора с увреждания, както и те самите да започват собствен бизнес
- ✓ създаване на нови дейности и производства, достъпни за хора с увреждания

„Да се създадат нови дейности и производства, където да работят хора с увреждания” (лице с увреждане)

- ✓ осигуряване на надомна и/или дистанционна работа за хората с увреждания, които имат добро образование и квалификация и сериозни проблеми с мобилността

„За хората с увреждания, които имат проблеми с предвижването да им бъде осигурена надомна работа, за тези които са в по-тежка форма средствата, които отпуска страната да бъдат достатъчни за самоиздръжка, за предразсъдъците на хората спрямо нас няма оправия” (лице с увреждане)

- ✓ - повишаване на търпимостта към хората с увреждания в държавните и общинските институции
- ✓ - подобряване на взаимоотношенията работодател-община

„Да открият предприятия и да има добри взаимоотношения между работодателите и общините в цялата страна” (лице с увреждане)

3. Заключение бележки

Данните от социологическото изследване и техният анализ показват, че хората с увреждания, изключени от пазара на труда и по-специално попаднали в „капана“ на социалната роля безработен, се сблъскват с бариери и трудности при достъпа до трудовия пазар и реинтеграцията им (социално включване) в работна среда. Тези социални бариери са породени от взаимодействието на множество разнородни фактори – икономически, социални, личностни и др., които на практика силно ограничават пълноценното и ефективно включване и участие на много представители на категорията лица с увреждания в обществото.

Независимо, че Европейската стратегия за хората с увреждания 2010-2020, поставя акцент върху премахването на бариерите и е определила осем основни области за действие на ниво Европейски съюз, все пак няма пълна яснота какви са социалните бариери на местно и регионално равнище, какви са приликите и разликите между страните, както и вътре в тях, когато става дума за социално включване чрез заетост.

Идентифицираните от изследването социални бариери пред социалното включване чрез заетост на хората с увреждания, както и потребностите на работодателите и самите хора с увреждания, е важна крачка по посока на изучаването на тези сложни и нееднозначни процеси и явления и натрупването на знания за тях. Независимо от резултатите от настоящето изследване и тяхната оценка, те са важна основа за провеждането на национално и/или регионално представителни емпирични социологически изследвания в тази сфера.

Освен това, на основата на основните документи на ООН, посветени на хората с увреждания, на вторичния анализ на достъпните изследвания на потребностите на хората с увреждания от социално включване чрез заетост, както и на тези данни, става възможно да се изведат редица предложения и препоръки на национално и регионално ниво за подобряване на процесите на социално включване на хората с увреждания в сферата на труда.

IV. ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА ПОЛИТИКИ ИЛИ ПОДОБРЯВАНЕ НА СЪЩЕСТВУВАЩИ ПОЛИТИКИ В СФЕРТА НА СОЦИАЛНОТО ВКЛЮЧВАНЕ ЧРЕЗ ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

На основата на получените резултати от изследването могат да бъдат направени следните предложения и препоръки за въвеждане на политики и/или подобряване на съществуващите политики в сферата на социалното включване чрез заетост на хората с увреждания.

1. ОБЩИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1.1. Национално равнище

- Необходимо е да се извърши **преоценка на цялостната политиката към хората с увреждания**. Това означава извършване на две основни, взаимно свързани експертизи: (а) на сега действащото законодателство, в това число на въведените в практиката дефиниции, норми, права и задължения на основните социални актьори в тази сфера, както и на реално съществуващия модел на социална политика; (б) на социалната категория „хората с увреждания“, чиято цел е да установи социалната ситуация, качеството на живот и състоянието на комплексната рехабилитация в страната;
- От особено значение е създаването на **методология за оценка на политиките** в сферата на социалното включване на хората с увреждания чрез заетост и извършване на подобна оценка;
- Необходимо е да се създаде **система за идентификация на и поетапно отстраняване на правно-административните бариери**;
- Важно е поетапно да се извърши **промяна и повишаване на качеството, насочеността и съдържанието на образованието** на социалните работници, педагозите и експертите в министерствата по посока на усвояване на знания и умения за работа с хора с увреждания. **Внимание:** Трябва да се има предвид, че *познаването на правната уредба в една или*

друга сфера на уврежданията и неспособността не означава познаване на проблемите в тази сфера по същество;

- Необходимо е да се **създаде и поддържа база данни от научни изследвания** по различни проблеми на хората с увреждания, в която да има и опции за провеждане на нови такива;
- В съответствие с Конвенцията за правата на хората с увреждания, е важно да се **създадат условия за въвеждане на т.нар. социален модел на инвалидността и моделът на гражданските права**. Това означава, че 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/или премахнати. Това означава и създаване на гаранции за спазване на правата на хората с увреждания на всички нива;
- **Подобряване на координацията и субординацията между всички участници в процесите на социално включване**, особено между институциите (и между отделните направления в тях), работещи с хора с увреждания.

1.2. Регионално и местно равнище

- Областните управи, съвместно с общинските съвети, кметовете и експертите в общинските администрации трябва да **разработват и реализират собствена социална политика** – относително самостоятелна и независима от политиката на държавата. Тя трябва да бъде основана на реална и пълна научна и статистическа информация, на знания и на спецификата на съответните региони;
- Необходимо е реализацията на националните политики в сферата на социалното включване чрез заетост, както и местните политики, до **предоставят възможности преди всичко за лесен и безпрепятствен достъп** до всички социални услуги, институции и сфери на живота;
- От особено значение е местната власт да **идентифицира и отстранява общите и специфичните, присъщи за региона, социални бариери** пред хората с увреждания.

2. КОНКРЕТНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

2.1. На национално равнище

- **Подобряване качеството и количеството на информацията** за политики, начърчителни мерки и програми за заетост на хората с увреждания. При разработването и предоставянето на информацията трябва да се съблюдават следните изисквания:

Информацията трябва да бъде: (а) пълна и достатъчна, (б) поднесена по достъпен, разбираем начин, (в) своевременна (г) достъпна за всички потенциални потребители и (д) разпространявана по различни канали;

- Необходимо е да бъдат формирани и реализирани **политики за целева подкрепа и оказване на помощ на семействата на хората с увреждания** в процеса на социално включване чрез заетост. Това важи особено силно за семействата на лица с видими и тежки увреждания;
- Важно е **дейността на специалистите в Бюрата по труда**, работещи с хора с увреждания, **да придобие същност и измерения на реални социална работа, професионално посредничество и асистирание**, а не само да се свежда до регистрация и административно изпълнение на определени норми, заложи в дадена програма или насърчителна мярка;
- На основата на специализирано проучване на потребностите на работодателите, **да се разширят сега действащите компенсации и насърчителни финансови мерки** за наемане на лица с увреждания и **да се въведат нови компенсации и насърчителни мерки**. Всичко това трябва да става на базата на улесняване на достъпа на работодателите до тези мерки, а не чрез административно усложняване и диктат на институциите върху тях;
- Необходимо е **да се преустанови практиката да се блокират насърчителните мерки за наемане** на хора с увреждане поради липса на финансови средства;
- Всички **програми за заетост** на хората с увреждания трябва **да предвиждат мерки и за хората с най-тежки**

увреждания. На преден план трябва да излязат не функционалните дефицити, а възможностите и способностите на хората с увреждания;

- От особена важност е да бъдат създадени и прилагани **политики в сферата на професионалната рехабилитация** на хората с увреждания. Това означава: (а) свободен достъп до масово професионално образование и квалификация, съобразно възможностите и способностите на хората с увреждания; (б) свободен достъп до професионално ориентиране и професионална активизация; (в) финансова подкрепа на хората с увреждания в процеса на професионална рехабилитация;
- Важен елемент в процесите на социално включване чрез заетост, са професионалното ориентиране и професионалната активизация на хората с увреждания. Необходимо е **да се изгради съвременна, работеща система за професионално ориентиране и професионална активизация**;
- Необходимо е **да се подобри достъпа на хората с увреждания и до медицинска и психологическа рехабилитация** по време на цялостния процес на социално включване чрез заетост: търсене на работа, професионална ориентация, преквалификация, започване на работа и задържане на работното място;
- Правно **легитимиране на социалните предприятия и на предприятия със статут на защитени предприятия**;
- **Делегиране** на необходими и работещи **права, облекчения и задължения на социалните и защитените предприятия**
- Необходимо е да се създаде **специализиран фонд** за подпомагане на професионалната реализация на хората с увреждания и на работодателите, осигуряващи работни места за тях.

2.2. На местно и регионално равнище

- Областните управи, съвместно с общинските съвети, кметовете и експертите в общинските администрации трябва да изградят

достъпна база данни за хората с увреждания за съответната област и общини;

- **Повишаване на административния капацитет** на общинските и областните управи и администрации, в т.ч. повече компетентни общински служители;
- Изграждане и създаване на условия за работа на **консултанти за работодатели и хора с увреждания** по въпросите на уврежданията, неспособността и социалното включване на хората с увреждания;
- **Улесняване на достъпа** на работодатели и лица с увреждания **до информация;**
- **Въвеждане на допълнителни финансови облекчения от общината** за работодателите, наемащи лица с увреждания;
- **Свободен достъп** на лицата с увреждания **до масовите училища.** Осигуряване на професионална рехабилитация, образование и квалификация;
- **Повишаване ангажираността на областните и общинските управи за осигуряване на повече възможности** за социално включване чрез заетост на хората с увреждания, в т.ч. и разкриване на нови работни места;
- **Подкрепа на лицата с увреждания на местно ниво**, когато развиват собствен бизнес и осигуряват работни места за други хора с увреждания;
- **Създаване и реализиране на реални и ефективни общински стратегии и програми** за социално включване чрез заетост на хората с увреждания и ясно дефиниране на правата и задълженията на всички участници в тези процеси.

Настоящото изследване е разработено от Националното сдружение на работодателите на хората с увреждания в рамките на проект по договор № **BG 051PO001-5.1.05-0008-C0001** „**Равни възможности, реализация, развитие**”

Изследването е разработено с финансовата помощ на Европейския социален фонд. НСРХУ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приема, като официална позиция на Европейския съюз или Агенцията за социално подпомагане.

**Национално сдружение на
работодателите на хората с
увреждания**

ел.поща: nsrhu@abv.bg

www.nsrhu.bg