

ЦЕНТЪР ЗА СОЦИАЛНИ АНАЛИЗИ И РАБОТА С РИСКОВИ ГРУПИ

# КАК ДА НАЕМЕМ НА РАБОТА ХОРА С УВРЕЖДАНЯ

Наръчник за работодателя



---

София, 2006

*Наръчникът е разработен по проект на Центъра за социални анализи и работа с рискови групи, финансиран от Агенцията за хората с увреждания, от екип в състав: г-жа Анна Атанасова – ръководител на авторския колектив, г-жа Росана Чакърва и г-н Пею Пеев. Становищата, изразени в настоящия материал, са на неговите автори и не отразяват непременно възгледите на финансиращата институция и на Центъра.*



**Уважаеми работодатели,**

**Може би вече сте си задавали въпроса дали и как да наемете човек с увреждане, ръководени от икономически подбуди или само от вътрешното ви чувство за социална справедливост. Каквато и да е причината за вашия интерес, отговорът на въпроса предполага добро познаване на предпоченциите и задълженията, които имате съгласно действащата нормативна уредба у нас, както и знания и умения за работа с човек с увреждане.**

**Предлагаме на вашето внимание Наръчник, в който е събрана и подредена информация за статута на хората с увреждания, институциите, които работят с тях, законодателството в тази сфера, наличните програми за заетост, професионално обучение, квалификация и преквалификация. Даваме ви и практически съвети как да подходите към кандидата за работа в зависимост от спецификата на неговото увреждане.**

**Надяваме се Наръчникът да ви бъде полезен при откриване на специфичните възможности за работа на хората с увреждания и ви мотивира да ги наемете при вас.**

**Анна Атанасова,  
ръководител на авторския колектив**

## СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение .....	5
Как и кой определя степента на увреждане .....	6
Хората с увреждания в България и политиката към тях.....	7
Правно регулиране на осигуряването на заетост на хора с увреждания ..	8
Нормативна среда в страните от Европейския съюз .....	14
Институции, имащи отношение към заетостта на хората с увреждания..	15
Какво могат да работят хората с увреждания .....	17
Програми за заетост, професионално обучение, квалификация и преквалификация .....	22
Практиката при наемане на работа на хора с увреждания.....	27
Преференции при трудовата реализация на хората с увреждания .....	28
Човекът с увреждане и работната среда .....	31
Преодоляване на психологическите бариери пред работодателя при наемане на работа на човек с увреждане .....	39
Накратко за предимствата и неудобствата за работодателя при установяване на трудови правоотношения с хора с увреждания .....	40

## ВЪВЕДЕНИЕ

Рискът във всяка икономическа дейност е неизбежен. Естествено всеки работодател прави възможното да го намали. Една от важните стъпки в тази посока е внимателният подбор на персонал, който да гарантира максимална производителност при минимални разходи. Много работодатели се страхуват, че лицата с трайно намалена работоспособност не могат да отговорят на подобни изисквания и се въздържат да ги наемат. Аргументите за отказа най-често са свързани с очаквания за ниска производителност, по-високи разходи, както и проблеми при адаптацията към колектива.

Понятието "увреждане" обобщава голям брой различни функционални ограничения, които съществуват сред населението на всяка страна. Хората могат да имат физически, интелектуални, сензорни увреждания, както и да страдат от различни заболявания. Увреждането, както и промяната в здравословното състояние могат да бъдат постоянни или временни.

По смисъла на Закона за интеграция на хората с увреждания всяка загуба или нарушаване в анатомичната структура, във физиологията или психиката на даден индивид се счита за увреждане. Човек с трайно увреждане е лице, което в резултат на анатомично, физиологично или психическо увреждане е с трайно намалени възможности да изпълнява дейности по начин и в степен, възможни за здравия човек и на което органите на медицинската експертиза са установили степен на намалена работоспособност или намалена възможност за социална адаптация 50 и над 50 на сто.

## КАК И КОЙ ОПРЕДЕЛЯ СТЕПЕНТА НА УВРЕЖДАНЕ ?

Увреждането на лицата над **16-годишна** възраст се установява от Териториалните експертни лекарски комисии (ТЕЛК) и от Националната експертна лекарска комисия (НЕЛК) чрез медицинска експертиза за трайно намалена неработоспособност. За лицата под **16-годишна** възраст същите органи установяват трайно намалена възможност за социална адаптация. Експертизата на трайно намалената или загубена работоспособност включва определянето на:

- Степента на трайно намалената или загубената работоспособност в проценти спрямо здравия човек;
- Потребността от чужда помощ и за какъв срок;
- Срока на инвалидността и датата, на която изтича определеният срок на инвалидност;
- Началната дата на трайно намалената или загубената работоспособност (датата на инвалидизация);
- Причинната връзка между увреждането (смъртта) и трудовата злополука, условията на труд, при които е работило освидетелстваното лице, включително и при военна и гражданска инвалидност;
- Противопоказаните условия на труд.

Увреждането, стадият на неговото развитие и обусловеният от него функционален дефицит се съобразяват със съответната отправна точка на Приложение № 1 към чл. 58 ал. 1 на Наредбата за медицинска експертиза на работоспособността, приета с ПМС № 99 (31 май 2005 г. (ДВ бр. 47 от 07.06.2005 г.).

Срокът на инвалидността и датата, на която той изтича, са включени като задължителен елемент при експертизата на трайно намалената работоспособност (инвалидност). Този срок е от една до три години и се определя в зависимост от характера на увреждането, динамиката на неговото развитие и възможностите за възстановяване на работоспособността на лицето (чл. 64 от Наредба за медицинската експертиза на работоспособността – ДВ бр. 47 от 2005 г.). При дефинитивни състояния на освидетелстваното лице без възможност за възстановяване на работоспособността се определя пожизнен срок на инвалидността.

При множествени увреждания, някои от които не са дефинитивни, срокът на инвалидността се определя конкретно за случая от 1 до 3 години.

В своите решения ТЕЛК и НЕЛК определят условията на труд, противопоказани за здравословното състояние на увредените лица. Това са условията на работа, които могат да доведат до влошаване здравословното състояние на работниците или служителите. Решението на ТЕЛК (НЕЛК) в това отношение има задължителен характер както за работника, така и за работодателя, във връзка с разпоредбата на чл. 317 на Кодекса на труда. От записаните в експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК) противопоказани условия на труд произтича необходимостта и задължението за трудоустрояване на лицето и за придобиването на съответния статут.

При дефинитивни състояния, при които не се очаква условията на труд да обусловят неблагоприятно развитие на заболяването, в експертното решение се записва, че лицето е в състояние да работи според квалификацията и възможностите си. В тези

случаи лицето придобива статут на трудоустроено лице без да се налага преместването му на друга работа и може да ползва закрилата, предвидена в чл. 333 на Кодекса на труда, който гласи, че, преди да предприеме действия за прекратяване на трудовото правоотношение с трудоустроен работник или служител, работодателят е длъжен да получи предварително разрешение от съответното териториално поделение на Националната агенция по заетостта и да вземе мнение на ТЕЛК за всеки отделен случай.

## **ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ И ПОЛИТИКАТА КЪМ ТЯХ**

Според последното преброяване на населението от 2001 г. хората с увреждания с призната група инвалидност (над 50%) в страната са 265 353. По данни на Националния осигурителен институт хората, общият брой на инвалидите в България към 31 януари 2005 г. е 852 370 души. Някои национални неправителствени организации смятат това число за занижено.

Публикуваното през месец юни 2005 г. от Националния статистически институт (НСИ) изследване сред хората с увреждания показва, че само 13% от тях към момента на наблюдението получават доходи от трудова дейност, а близо около 1/3 от тях смятат, че могат да упражняват определен вид труд. 75% предпочитат да бъдат наети по трудов договор в обществени или частни фирми. Според проучването, като основни фактори за неизгодните си позиции на пазара на труда анкетираните посочват увреждането си – 80 %, както и недостъпността до обкръжаващата ги инфраструктура - само за 5% от тях тя е лесно достъпна, 46% изпитват затруднения в различна степен, а за 24% социалната инфраструктура е недостъпна.

Разбирането за инвалидността като здравен проблем и потребността главно от медицински грижи бе политика в миналото, която създаде нагласи и практики в обществото за изолиране на човека с увреждане. Новите политики, стратегии и нормативна база създават условия и предпоставки за по-различно отношение към хората с увреждания. Тези хора следва да бъдат пълноценно включвани в обществения живот в зависимост от спецификата на възможностите си. Политиките и националното законодателство за хората с увреждания са съобразени с Конституцията на България както и с принципите, заложи в редица международни документи като Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове на хората с увреждания и Рамковата директива за равно третиране на ЕС.

Основополагащ документ е Националната стратегия за равни възможности за хората с увреждания. Тя е разработена с активното участие на неправителствени организации и е приета през 2003 г. Стратегията има за цел „установяване на такова състояние в българското общество и в държавата, при което да бъдат съблюдавани следните принципи:

- Хората с увреждания да имат възможност да участват пълноценно и активно в обществения живот;
- Зачитането на правата и висшите интереси на децата с увреждания да бъде първостепенно съображение във всички действия;
- Хората с увреждания да бъдат подкрепяни в стремежа си да водят независим живот според собствените им разбираня и желания;

- Получавайки равни права, хората с увреждания носят и равни отговорности;
- Възникването на увреждане да бъде предотвратявано или да се осигури помощ за неговото преодоляване, с което да се избегнат евентуални усложнения или да се смекчат възможните последици;
- Всяка форма на дискриминация, основана на увреждане, е недопустима.”

Тези основни принципи намират отражение в последващите промени в законодателството и правната уредба, като особено внимание се обръща на интеграцията в трудова среда на хората с увреждания.

## **ПРАВНО РЕГУЛИРАНЕ НА ОСИГУРЯВАНЕТО НА ЗАЕТОСТ НА ХОРА С УВРЕЖДАНЯ**

В Конституцията на Република България е залегнало правото на труд на всички, като държавата е тази, която създава условия за осъществяване на това право на лицата с психически и физически увреждания и те „се намират под особена закрила на държавата и обществото“.

Трудовото законодателство в нашата страна почти изцяло е съобразено с изискванията на ЕС. При наемане на работа на лица с трайно намалена работоспособност се прилагат както общите разпоредби на трудовото законодателство, така и специални закони и подзаконови нормативни документи, имащи за цел да защитят техните специфични потребности и да стимулират работодателите да ги наемат на работа.

Кодексът на труда (КТ) предвижда работодателите с повече от 50 работници и служители да имат задължение ежегодно да откриват 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 на народното стопанство.

След като практиката показва, че работодателите с повече от 50 работници и служители масово използват предвиденото в КТ задължение ежегодно да откриват работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работно способност, за временно устройване на работа на работещи при тях лица с временно намалена работоспособност (бременни и др.) при разработването на ЗИХУ се предвиди текст, съгласно който половината от тези работни места са за лица с трайно намалена работоспособност. Поради сравнително неотдавнашното приемане на закона ( 2005 г.), все още няма данни за устойчива промяна.

От началото на 2002 г. влезе в сила Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ). В него е предвидено за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица с трайно намалена работоспособност, насочени от подразделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя да се предоставят суми за трудови възнаграждения и отпуски, осигуровки и обезщетения за временна неработоспособност, като периодът на субсидиране е не повече от 12 месеца. Срещу това работодателят е задължен да разкрие работните места и да ги запази не по-малко от 24 месеца, да сключи трудов договор с безработното лице за срок не по-малък от 24 месеца, като на обявеното работно място може да назначи последователно повече от едно безработни лица, насочени от Дирекция «Бюро по труда». При неизпълнение на договора получените средства се възстановяват.



Законът дава възможност за наемане при същите условия на безработни лица с трайни увреждания на временна, сезонна или почасова работа, но за не повече от 6 месеца, без последващ ангажимент за продължаване на трудовите правоотношения с наетото лице.

По реда на ЗНЗ се прилага определена процедура за подбор на работодатели при ползване на активни мерки за обучение и заетост. Тя включва изброените по-долу етапи:

#### Първи етап

Дирекция “Бюро по труда” обявява ежемесечно на информационното табло и най-малко в две местни или регионални средства за масово осведомяване насърчителните мерки и финансовите средства, за които може да сключва договори с работодатели през следващия месец.

#### Втори етап

В 7-дневен срок от обявяването на депозираните работни места, работодателят подава в Дирекция “Бюро по труда” заявка за свободните работни места по образец, утвърден от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта, и необходимите документи за ползване на насърчителната мярка.

#### Трети етап

В 3-дневен срок след изтичане на срока по т. 2 Съветът за сътрудничество към Дирекция “Бюро по труда” извършва подбор и оценка на подадените заявки и предлага на директора на дирекция “Бюро по труда” списък на работодателите, с които да бъде сключен договор.

#### Четвърти етап

Списъкът на одобрените работодатели се изнася на информационното табло на Дирекция “Бюро по труда” не по-късно от 7 дни след изтичане на срока по т. 2.

#### Пети етап

Директорът на Дирекция “Бюро по труда” уведомява писмено Съвета за сътрудничество за сключените през месеца договори с работодатели.

Не се допускат до подбор и оценка работодатели, които не отговарят на условията по чл.50, ал.1 от ППЗНЗ:

- Да няма изискуеми публични задължения;
- Да отговаря на изискванията за отпускане на помощи по Закона за държавните помощи;
- Да е регистриран по действащото законодателство;
- Към момента на подаване на заявките за ползване на насърчителните мерки, посочени в чл. 56, ал. 4 от ЗНЗ, числеността на персонала в предприятието да е не по-малка от средносписъчната численост за последните шест месеца.

Подборът и оценката на работодателите се извършват по следните критерии:

- Средносписъчната численост на персонала в предприятието за месеца преди кандидатстването;
- Вид на основната дейност;
- Ползвани насърчителни мерки през предходните 24 месеца;
- Изпълнение на задълженията по предходни договори;

Оценката по отделните критерии се извършва при условия и параметри, определени в методика, утвърдена със заповед на министъра на труда и социалната политика.

Средствата за наетите лица по ЗНЗ се изплащат само за лицата, на които е осигурена заетост над средносписъчната численост на персонала за последните 6 месеца.

Досегашната практика показва, че този подход на действие не е най-удачният. Поради липсата на достатъчно средства в конкретно бюро по труда работодателят може да кандидатства за ограничен брой работници, независимо от желанието му да наеме още хора. Освен това самата процедура на кандидатстване е свързана със загуба на време и средства. В същото време работодателят може да избира само между предоставените му от бюро по труда работници, които в повечето случаи са без необходимата квалификация. Тъкмо заради това фирмите обикновено кандидатстват за работни места, които не изискват специализирани професионални умения – хигиенисти, портиери, куриери и др. Те обаче не винаги са подходящи за хората с увреждания. Някои от работодателите избягват този риск, като сами насочват към бюро по труда подходящи за обявените места лица с трайни увреждания.

В случаите, когато работодателят реши да квалифицира наетия чрез бюро по труда работник, обучението се извършва по учебни програми, разработени от лицензирани обучаващи организации. За обучението плаща бюро по труда в съответствие с разпоредбите на Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за прилагането му.

ЗНЗ предвижда и отпускане на средства за започване на самостоятелна стопанска дейност от безработни, включително и с трайно намалена работоспособност, както и насърчаване на териториалната мобилност на безработните лица, регистрирани в подразделенията на Агенцията по заетостта.

Влезният в сила от януари 2005г. Закон за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ), създава допълнителни условия и гаранции за равнопоставеност, социална интеграция и упражняване на правата на хората с увреждания чрез подкрепа на самите тях и техните семейства за по-пълно интегриране в работна среда; получаване на подходящо образование и професионално обучение, достъпна жизнена и архитектурна среда, социални услуги и др.

Съгласно този закон работодателят е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лицето с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя. ЗИХУ дава възможност на работодателя да разработи проект за приспособяване на работната среда, включващ достъп до работното място, адаптирането и/или оборудването му и да кандидатства за финансиране пред Агенцията за хора с увреждания. Агенцията за хора

с увреждания ежегодно определя размера на администрираните от нея средства за финансиране на работодателски проекти и ги предоставя въз основа на сключен договор с работодателя.

Съгласно договора работодателят наема на работа хора с трайни увреждания чрез бюрата по труда за срок, не по-кратък от три години. Работодател, който не е усвоил средствата или не е назначил хора с трайни увреждания, възстановява получените суми със законната лихва. Редът за кандидатстване и отпускане на средства се определя в правилника за прилагане на закона.

ЗИХУ предвижда 30 процента от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудово-лечебните бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на хората с увреждания и в национално представителните организации за хората с увреждания, се осигуряват от републиканския бюджет.

Съгласно Правилника за прилагане на ЗИХУ работодателят, ползващ преференцията, внася ежемесечно в Националния осигурителен институт пълния размер на дължимите осигурителни вноски, след което тридесет на сто от тях му се възстановяват на работодателя чрез Агенцията за хората с увреждания по реда на влязла в сила през 2005 г. Наредба № 4 на МТСП. С цел да се намали размерът на злоупотребите от работодателите се изискват определени документи, което до голяма степен затруднява възстановяването на осигурителните вноски.

Законът за корпоративното подоходно облагане предвижда цялостно преотстъпване на корпоративния данък на юридическите лица със статут на специализирани предприятия, кооперации и обособени производствени единици, членуващи в националните организации на хора с увреждания и организации за хора с увреждания, в които трудоустроените лица и хората с увреждания са не по-малко от:

- За слепи и слабо зрящи - 30 на сто от общия брой на персонала, зает в основната дейност;
- За всички останали заболявания - 50 на сто от общия брой на персонала, зает в основната дейност.

Данъчно задължените лица със статут на «специализирано предприятие, кооперация и обособена производствена единица» начисляват, но не внасят корпоративен данък. Преотстъпеният данък се отчита като резерви.

Корпоративният данък на юридическите лица се преотстъпва и когато броят на трудоустроените лица и инвалидите е под нормите за специализирано предприятие, кооперация или обособена производствена единица. Преотстъпването се извършва пропорционално на увредените лица към общия брой на персонала.

Преотстъпените средства се използват за рехабилитация и социална интеграция на инвалидите, като планирането, изразходването и отчитането им се извършват по наредби, разработени от национално представените организации<sup>1</sup> на и за инвалиди и съгласувани с министъра на финансите.

Според Закона за обществените поръчки (ЗОП) и Наредбата за възлагане на малки обществени поръчки, съобразени със законодателството в Европейския съюз, юридическите лица със статут на специализирано предприятие или кооперация на лица с увреждания, отговарящи на посочените в закона изисквания за специализирано предприятие или кооперация на лица с увреждания (чл.25 от Допълнителни разпоредби на ЗОП - "Специализирани предприятия или кооперации на лица с увреждания" са тези по смисъла на чл. 28, ал. 1 от ЗИХУ или техният еквивалент съгласно законодателството на държава членка ползват преференция, при която възложителят запазва правото за участие в процедури за възлагане на обществени поръчки за специализирани предприятия или кооперации на лица с увреждания, когато обектът на поръчката е включен в списък, утвърден от Министерския съвет, или поръчката се изпълнява по програми за защита на заетостта на лица с увреждания.

Съгласно ЗИХУ, Министерският съвет одобрява списък на стоките и услугите, които се възлагат на специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания по реда на ЗОП.

Антидискриминационните директиви на ЕС са намерили отражение в Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД), който е в сила от 1 януари 2004 г. В него конкретно се посочват признаците, на основание на които се забранява всяка пряка и непряка дискриминация - по- пол, раса, увреждане и др. С приемането на закона се приеха и механизми за защита срещу дискриминацията. Създаде се независим специализиран държавен орган - Комисия за защита от дискриминацията, който осъществява контрол по прилагането и спазването на Закона за защита срещу дискриминацията и други закони, уреждащи равенство в третирането.

В закона са посочени задълженията на работодателите при упражняване правото на труд на всички физически лица на територията на Р България. Дадени са и конкретни определения на пряката и непряка дискриминация спрямо физическите лица.

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.

Това става както при наемане на работника, така и когато увреждането настъпи след наемането му на работа. В ЗЗСД е предвидена възможността това задължение на работодателя да отпадне, когато разходите за извършването му са необосновано големи и биха затруднили работодателя, като по този начин е защитен и неговия интерес.

---

<sup>1</sup> Национално представени организации на и за хора с увреждания са организации, утвърдени от Министерски съвет по изпълнени от тях критерии. У нас такъв статут имат 16 неправителствени организации, сред които са Съюзът на инвалидите в България, Съюзът на глухите, Съюзът на слепите, Съюзът на военноинвалидите и военно пострадалите, Асоциация "Национален съюз на кооперациите на инвалиди, Национална федерация на работодателите на инвалиди, Съюз на военно-инвалидните кооперации в България", Националният съюз на трудово-производителните кооперации в България, Националният център за рехабилитация и социална интеграция и др.

Подзаконовите нормативни документи, с които работодателят трябва да е запознат при работа с хора с увреждания, са:

- ПРАВИЛНИК за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания. Приет с ПМС № 343 от 17.12.2004 г., обн., ДВ, бр. 115 от 30.12.2004 г., в сила от 1.01.2005 г., изм. и доп., бр. 31 от 8.04.2005 г., в сила от 8.04.2005 г.; изм. с Решение № 7081 от 19.07.2005 г. на ВАС на РБ - бр. 63 от 2.08.2005 г.; изм., бр. 78 от 30.09.2005 г., в сила от 1.10.2005 г., изм. и доп., бр. 54 от 4.07.2006 г.; изм. с Решение № 7623 от 10.07.2006 г. на ВАС на РБ - бр. 58 от 18.07.2006 г., в сила от 18.07.2006 г.

- ПРАВИЛНИК за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта. Приет с ПМС № 131 от 19.06.2003 г., обн., ДВ, бр. 58 от 27.06.2003 г., в сила от 27.06.2003 г. кн. 7/2003 г., стр. 348 т. 11, р. 2, № 225г

- ПРАВИЛНИК за устройството и дейността на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания и критериите за представителност на организациите на хора с увреждания и на организациите за хора с увреждания. Приет с ПМС № 346 от 17.12.2004 г., обн., ДВ, бр. 114 от 29.12.2004 Г., в сила от 1.01.2005 г., изм., бр. 96 от 30.11.2005 г., в сила от 1.12.2005 г.

- УСТРОЙСТВЕН ПРАВИЛНИК на Агенцията за хората с увреждания. Приет с ПМС № 337 от 14.12.2004 г., обн., ДВ, бр. 112 от 23.12.2004 г., в сила от 1.01.2005 г.

- ПРАВИЛНИК за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза на работоспособността и на регионалните картотеки на медицинските експертизи. Приет с ПМС № 97 от 31.05.2005 г., обн., ДВ, бр. 47 от 7.06.2005 г.

- НАРЕДБА за трудоустрояване приета с ПМС № 72 от 1986 г., обн., ДВ, бр. 7 от 27.01.1987 г., изм., бр. 52 от 8.07.1988 г., бр. 47 от 12.06.1990 г., изм. и доп., бр. 111 от 28.12.2001 г.

- НАРЕДБА за условията и реда за финансиране на обучението за придобиване на професионална квалификация и мотивационното обучение, организирани от Агенцията по заетостта приета с ПМС № 44 от 26.02.2002 г., обн., ДВ, бр. 24 от 5.03.2002 г. кн. 4/2002 г., стр. 314 т. 11, р. 1, № 225б

- НАРЕДБА № 4 от 20 май 2005 г. за реда за възстановяване на 30 на сто от внесените осигурителни вноски от работодатели и специализираните предприятия, трудово-лечебни бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на и за хора с увреждания, издадена от Министерството на труда и социалната политика. Обн. ДВ. бр.46 от 3 Юни 2005 г., изм. ДВ. бр.47 от 9 Юни 2006 г.

- НАРЕДБА № 6 от 26 ноември 2003 г. за изграждане на достъпна среда в урбанизираните територии. Издадена от министерство на регионалното развитие и благоустройството, министерство на земеделието и горите, министерство на труда и социалната политика, министерство на здравеопазването, в сила от 17.01.2004 г. Обн. ДВ., бр.109 от 16 декември 2003 г.

Осигуряването на достъпна архитектурна среда в урбанизираните територии е може би най-съществената предпоставка за трудовата реализация на хората със специфични възможности. Съгласно приетия от правителството на 23 октомври 2003 г. План за действие за равните възможности за хората с увреждания общообразователните и висши училища, търговските, административни и съдебни сгради, болниците, заведенията за обществено хранене, хотелите, кръстовищата и пешеходните пространства трябва да станат достъпни за хората с увреждания. В Наредбата за изграждане на достъпна среда в урбанизираните територии са определени общите изисквания, правилата, нормите и нормативите при проектиране и изграждане на достъпна среда в урбанизираните територии. Понятието „достъпна среда“ е дефинирано като “среда в урбанизираните територии, която позволява на всеки човек със или без увреждания да я ползва възможно най-свободно и самостоятелно. Достъпната среда и нейните елементи трябва да осигуряват безпрепятствен достъп за цялото население (в това число за хората с увреждания) и да включват: пешеходни пространства; кръстовища и пешеходни пътеки; елементи за преодоляване на различни нива; места за паркиране; спирки на превозните средства от редовните линии за обществен превоз на пътници и др.”

При осигуряване на достъп до работното място при наемане на лице с увреждания на долните крайници, ползващо помощно-техническо средство, работодателят може да кандидатства за финансиране с проект пред Агенцията за хора с увреждания като при изграждането му трябва да се съобрази с изискванията на наредбата.

## **НОРМАТИВНА СРЕДА В СТРАНИТЕ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ**

Стратегията на ЕС относно хората с увреждания се основава на Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове на хората с увреждания. През 2000 г. се приема Рамкова директива за равно третиране (Framework Equal Treatment Directive (FETD)), съгласно която правителствата трябва да предприемат съответните мерки и най-късно до края на 2006 година да забранят различните форми на дискриминация на базата на увреждане. Член 5 на Рамковата директива за заетостта (2000/ 78/ ЕС) изисква работодателите да предприемат подходящи мерки, които са необходими в конкретния случай, за да позволят на човек с увреждане да получи достъп до наемане, да участва в работата и да израства професионално, както и да се обучава, освен ако това не налага “непропорционално бреме” върху работодателя.

Всяка от страните- членки на съюза има различно законодателство и източници на финансиране за улесняване живота на хората в неравностойно положение и включването им на пазара на труда. Действащото законодателство в Германия например предвижда както насърчителни, така и доста строги задължителни за работодателите мерки за разкриване и поддържане на адаптирани работни помещения и оборудване, предназначени за наемане на лица в неравностойно положение. Силно увредените лица се ползват и със специална закрила за устройване и запазване на работата.

В Гърция от 1979 г. е въведена задължителна заетост и действа квотна система за наемане на работа на хора с увреждания. Испания приема закони за защита на икономическите и социални права и интегриране на хората с увреждания през 1982 г., а през 1983 г. се въвежда квотна система, съгласно която обществени или частни работодатели с персонал над 50 души запазват 2% от работните места за регистрирани хора с увреждания, чиято работоспособност е намалена с 1/3 или повече. В Холандия от 1998 г. е в сила Законът за реинтеграция на лицата с увреждания на работното място. Неговата цел е да осигури по-големи възможности за включване на лицата с увреждания в трудовия пазар и да намали финансовия риск за работодателите.

В Австрия действа специален закон за заетост на хората с увреждания. Съгласно него лица с най-малко 50% трайно намалена работоспособност се регистрират и се ползват от специална защита от уволнение. Предвижда се и финансова помощ за работодателите, наели такива лица. В почти всички страни-членки на Европейския съюз, са приети антидискриминационни закони по отношение на хората с увреждания, както и такива, задължаващи изграждане на достъпна за всички среда.

## **ИНСТИТУЦИИ, ИМАЩИ ОТНОШЕНИЕ КЪМ ЗАЕТОСТТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ**

Изпълнението на държавната политика по отношение на хората с увреждания и в частност на тяхната заетост е в правомощията и отговорностите на институции, които се различават по своето йерархично положение, обхват на правомощията и териториална компетентност.

### *Народно събрание – Комисия по труда и социалната политика*

Комисията по труда и социалната политика към Народното събрание е водеща по отношение на приемането, промяната или отмяната на законите, свързани със заетостта и интеграцията на хората с увреждания.

### *Министерски съвет*

Държавната политика за социалната интеграция на хората с увреждания се определя от Министерския съвет и се провежда съвместно с министъра на труда и социалната политика и ръководеното от него министерство, областните управители, органите на местното самоуправление в сътрудничество с национално представителните организации на и за хората с увреждания, национално представителните организации на работодателите и национално представителните организации на работниците и служителите. Държавните органи и органите на местното самоуправление съобразно своите правомощия приемат нормативни актове, стратегии, програми, стандарти и други документи, свързани с интеграцията на хората с увреждания.

Министерският съвет определя също държавната политика по заетостта, включително и заетостта на хората с увреждания, а Министерството на труда и социалната политика я разработва, провежда и координира.

Към Министерския съвет действа консултативен орган - Национален съвет за интеграция на хората с увреждания. В него участват представители на:

- държавата, определени от Министерския съвет,
- национално представителните организации на хората с увреждания,
- национално представителните организации за хората с увреждания,
- национално представителните организации на работниците и служителите,
- национално представителните организации на работодателите,
- Националното сдружение на общините в Република България.

Нормативните актове за хората с увреждания се приемат след предварително съгласуване с Националния съвет за интеграция на хората с увреждания.

#### Министерството на труда и социалната политика

Министерството на труда и социалната политика ръководи, организира, координира и контролира осъществяването на държавната политика в областта на защитата при безработица и насърчаване на заетостта, пазара на труда, безопасността и здравето при работа, социалните услуги и интеграцията на рисковите групи, в това число и на хората с увреждания. Съвместно с други държавни органи, Министерството на труда и социалната политика разработва стратегии за сътрудничество между държавните институции и юридически лица с нестопанска цел за социална интеграция на хората с увреждания. Министерството на труда и социалната политика пряко организира и координира разработването на Националния план по заетостта, неразделна част от който е Планът за заетостта на хората с увреждания, както и Плана за равните възможности на хората с увреждания.

#### Агенцията за хората с увреждания

Агенцията за хората с увреждания е изпълнителен орган на държавната политика за интеграция на хората с увреждания към министъра на труда и социалната политика. Съгласно ЗИХУ и Правилника за приложението му Агенцията:

- води регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания;
- участва и дава задължително становище при изготвянето на проекти на нормативни актове, свързани с хората с увреждания;
- разработва програми и финансира проекти за стимулиране на стопанската инициатива на хората с увреждания и стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания.

Агенцията финансира:

- проекти за стимулиране на работодатели на хора с трайни увреждания;
- проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания;
- проекти на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания.



### Агенцията по заетостта

Агенцията по заетостта е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта. Агенцията участва в разработването и реализацията на нормативни документи, програми и мерки за заетост и обучение, насърчаващи намаляването на безработицата на рисковите групи на пазара на труда, в т.ч. и на хората с трайно намалена работоспособност. Тя предлага на работодателите посредничество за наемане на подходящи кандидати за работа, обучение на персонала, както и услуги за насочване към подходящи програми и мерки за заетост и ползуване на преференции.

### Агенция за социално подпомагане

Агенцията за социално подпомагане е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика. Една от основните ѝ функции е извършването на социална оценка на индивидуалните потребности на хората с увреждания, в т. число и на и възможностите им за трудова заетост, квалификация и преквалификация.

### Главната инспекция по труда

Главната инспекция по труда е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за контрол по спазването на трудовото законодателство по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и по осъществяване на трудовите правоотношения, както и за специализиран контрол по спазването на ЗНЗ и другите нормативни актове в областта на заетостта и безработицата, в които това изрично е предвидено.

### Общински съвети и администрации

Общинските съвети и администрации създават условия за осигуряване на заетост и стимулиране на частен бизнес на хората с увреждания.

## **КАКВО МОГАТ ДА РАБОТЯТ ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ ?**



Не всички професии са подходящи за хора с различни видове увреждания. За лицата с физически увреждания по принцип е противопоказан тежкия физически труд. Те могат да упражняват всички професии, които отговарят на изискванията, посочени в експертното решение за инвалидизирането им.

В последно време има интерес от страна на работодатели за наемане на лица с увреждания на долните крайници за работа от разстояние при използване на постиженията на информационните и комуникационните технологии. За страната това

е един сравнително нов и все още непопулярен начин на работа. Очаква се обаче динамичното развитие на технологиите постепенно да го наложи на пазара. Провежданите по различни програми компютърни курсове на лица с увреждания ще ги направят подходящи за упражняване на тази дейност.

### **Противопоказни условия за работа**

Противопоказни условия на работа са тези, които може да доведат до влошаване на здравословното състояние на работниците или служителите. За увредените лица те се определят с решение на ТЕЛК (НЕЛК) и са задължителни за работника (служителя) и за работодателя (чл. 317 от КТ). От записаните в експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК) противопоказни условия на труд произтича необходимостта и задължението за трудоустрояване на лицето, както и за придобиване на статут за трудоустроено лице.

При дефинитивни състояния, при които не се очаква условията на труд да обусловят неблагоприятно развитие на заболяването, в експертното решение се записва, че лицето може да работи според квалификацията, образованието и възможностите си. В тези случаи лицето с увреждания се ползва със статут на трудоустроено лице без да се трудоустроява, т.е. без да се налага преместването му на друга работа и се ползва от закрилата, предвидена в чл. 333 от КТ.

Няма законова пречка лицата с увреждания да получават пенсия поради общо заболяване или друг вид инвалидна пенсия и възнаграждение от трудово правоотношение. При пенсиониране поради болест не се изисква лицето да напусне работа, т.е. да представи заповед за уволнение.

С новата Наредба за медицинска експертиза на работоспособността се предвижда в експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК) да се записват само неподходящите условия на труд, с което се отстрани дискриминационната разпоредба, предвидена в старата Наредба, за препоръчителни професии за хората с увреждания.

Трудовата заетост на хората с увреждания може да се осъществи в специализирана или интегрирана работна среда, както и чрез развитие на собствен бизнес.

### **Специализирана работна среда**

Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания са тези, които отговарят на следните условия:

- Регистрирани са по Търговския закон или по Закона за кооперациите;
- Произвеждат стоки или извършват услуги;
- Имат относителен дял на лицата с увреждания, както следва:
  - За специализирани предприятия и кооперации за незрящи и слабовиждащи лица - не по-малко от 20 на сто от общия брой на персонала;
  - За специализирани предприятия и кооперации на лица с увреден слух - не по-малко от 30 на сто от общия брой на персонала;

- За специализирани предприятия и кооперации на лица с други увреждания - не по-малко от 50 на сто от общия брой на персонала;
- Вписани са в регистъра на Агенцията за хората с увреждания.

Към настоящия момент работят специализирани предприятия и кооперации към:

- ✚ Съюза на глухите в България;
- ✚ Съюза на слепите в България – "Успех";
- ✚ Националният съюз на кооперациите на инвалидите;
- ✚ Националната федерация на работодателите на инвалиди;
- ✚ Съюза на военно-инвалидните кооперации в България”;
- ✚ Националният съюз на трудово-производителните кооперации в България.

При разработването на ЗИХУ законодателят е имал пред вид именно тези дружества, които са правоприменици на съществуващите преди 1989 г. социални предприятия за хора с тежки зрителни, слухови и физически увреждания, в които традиционни дейности са плетачество, шивачество, производство на пластмасови изделия, капачки, опаковки, мебелно производство и др. Преходът към пазарна икономика постави тези предприятия в изключително неблагоприятни условия както поради неконкурентоспособността на произвежданите от тях изделия – като асортимент и качество, така и поради по-ниската квалификация на заетите там. Сведеното до минимум субсидиране от държавата и прекратяването на възлаганите държавни поръчки доведоха до свиване на производството и освобождаване на голяма част от персонала. Сега в страната съществуват 91 специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания, в които работят 14 573 души.

Преобладава мнението, че голяма част от тези работни места са непродуктивни, нископроизводителни, лошо платени, не отговарят на изискванията на трудовия пазар и не предлагат на хората с увреждания добри шансове да преминат към свободния пазар на работна ръка. Въпреки сегашното си състояние, те остават една възможност за намиране на работа на хората с тежки увреждания. Предвидените в действащото законодателство данъчни облекчения, преките държавни субсидии и насърчителните програми и мерки дадоха възможност на по-инициативните от тях да намерят пазарни ниши, да обновят технологично производството си и да преквалифицират или повишат квалификацията на персонала си с трайно намалена работоспособност.

Освен изброените предприятия и кооперации на юридически лица с нестопанска цел, със статут на специализирано предприятие или кооперация са и дружества, регистрирани по Търговския закон или Закона за кооперациите, собственост на частни лица, ако отговарят на посочените в ЗИХУ условия, независимо от броя на работещите в тях лица<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Трудово-лечебните бази (ТЛБ) са лечебни заведения с предмет на дейност трудова терапия на лицата с интелектуални затруднения. Те нямат статут на специализирани предприятия на трудоустроени лица.

## Интегрирана (обичайна) работна среда



Специализираните предприятия за създадени с цел в тях да работят само хора с тежки увреждания, които не могат да се интегрират в обществото. За всички останали хора с намалена работоспособност е по-добре да работят в интегрирана работна среда. Работодателите в обичайна среда също ползват както данъчни преференции, така и предвидените в различните програми и проекти стимули за осигуряване на достъп и оборудване за разкриване на работни места и наемане на лица с трайно намалена работоспособност.

Независимо от това през последните 10 години лицата с намалена трудоспособност са трайно засегнати от безработицата. Причините са комплексни. На първо място околната среда е все още до голяма степен недостъпна за хората със специфични потребности, което е бариера за тяхната професионална подготовка и преквалификация. Професионалната подготовка на ученици с увреждания се извършва масово в съществуващите специални училища или в малкото на брой специализирани центрове за обучение на деца със зрителни или слухови увреждания където изборът на професия е много ограничен. Хората с трайно намалена работоспособност получават професионална преквалификация предимно в специализираните предприятия и кооперации, където работят и обикновено тя не съответствува на изискванията на трудовия пазар. ЗНЗ предвижда отпускане на средства за професионална квалификация и преквалификация на наетите работници, но обикновено работодателите рядко се възползват от тази възможност - само при положение, че наетият работник отговаря на изискванията им и имат намерение да го задържат за по-дълго.

Според изследването сред хората с увреждания на НСИ 11% от тях имат желание да се включат в курсове за квалификация и преквалификация. Най-предпочитани са компютърните курсове - 58%, езикови курсове - 13%, счетоводни или други икономически - 7%. Макар процентът на изявилите желание да придобият нови знания и умения да е нисък, показателно е, че те започват да се ориентират към изискванията и възможностите на пазара на труда.

Съгласно ЗИХУ, Агенцията за хората с увреждания финансира осигуряването на достъп на лицата с намалена трудоспособност до работните места, оборудването на тези места, както и адаптирането на работната среда. Това насърчи вече немалък брой работодатели да наемат на работа безработни със специфични възможности. Може да се каже, че държавното подпомагане на достъпа до образование и осигуряването на подкрепяща среда са основни фактори за постигането на по-голяма равнопоставеност и равни възможности на хората с увреждания на трудовия пазар.

### **Квоти за хора с увреждания в предприятия**

Действащият в момента чл. 315 от КТ, задължава работодателите с повече от 50 работници и служители да определят ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност . Те трябва да бъдат от 4 до 10 на сто от общия брой на работниците и служителите, в зависимост от икономическия отрасъл. Съгласно ЗИХУ от общия брой на работните места по КТ работодателят определя не по-малко от половината за хора с трайни увреждания, като е длъжен да уведоми териториалните поделения на Агенцията по заетостта за определените работни места и да обяви свободните работни места от тях в 14-дневен срок от определянето им.

На работодател, който не е обявил работните места за хора с трайни увреждания или без уважителна причина е отказал да наеме на работа насочен от поделенията на Агенцията по заетостта безработен с трайно увреждане в рамките на определения норматив, се налага глоба, съответно имуществена санкция, в размер до 1000 лв. за всеки отделен случай. Събраните суми се внасят в приход на Агенцията за хората с увреждания и се изразходват за програми и проекти за стимулиране на трудовата заетост на хората с трайни увреждания.

Актовете, с които се установяват административните нарушения, се издават от длъжностни лица, определени от изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

### **Развитие на собствен бизнес**

По данни на Агенцията по заетостта продължава тенденцията за нарастване на броя на регистрираните безработни с увреждания. През първите девет месеца на 2005 г. от 100 безработни близо 5 са с увреждания. Предпоставка за тази тенденция са ограничените възможности на лицата с намалена работоспособност да започнат работа на несубсидирани работни места. Поради това държавата насърчава започването и развитието на самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания. Гаранционният фонд за микрокредитиране дава възможност за ползване на безлихвени кредити до определен размер от лица с увреждания при самонаемане или разкриване на нови работни места. От 2006 г. Агенцията за хора с увреждания започна да предоставя безвъзмездно финансиране на проекти за откриване на фирма или за подпомагане развитието на вече съществуващ бизнес на хора с над 50% намалена работоспособност.

## **ПРОГРАМИ ЗА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

Оперативният документ, чрез който се реализира политиката по заетостта и борбата с безработицата, е Националният план за действие по заетостта. В него се определят както основните цели, приоритети и действия на политиката по заетостта; целевите групи, към които ще бъде насочена тази политика, така и проектите, програмите и мерките, които трябва да се реализират, видовете стимули и техните размери - както за работодателите, така и за участниците в субсидираната заетост.

### **Национален план за действие по заетостта през 2006 г.**

Националният план за действие по заетостта през 2006 г. е насочен към „повишаване на заетостта, подобряване на качеството и продуктивността на работата, засилване на социалната кохезия и намаляване на регионалните различия”.<sup>3</sup> Планът за заетост за 2006 г. въвежда също и новите Насоки за заетост на Европейската комисия, които са част от Интегрираните насоки за растеж и заетост 2005-2008 г. на ЕС.

Като основни предизвикателства на пазара на труда се отчитат недостатъчното използване на наличната работна сила и все още недостатъчната способност на икономиката да създава работни места; несъответстващото качество на работната сила на изискванията за работа в условията на икономика на знанието, както и високата безработица в страната. Независимо от продължаващата през 2005 г. тенденция на намаление на регистрираните безработни от неравнопоставените групи на пазара на труда, отчита се висока и устойчива безработица сред лицата с увреждания.

В документа е указано, че „все по-пълното включване на лица в трудоспособна възраст в работната сила се превръща в основна задача и предизвикателство пред страните-членки на ЕС. Р България, в рамките на преговорния процес за присъединяване България, е поела ангажимент за пълно включване в изпълнението на целите на Европейската стратегия по заетостта. Това включва и приносът на страната ни към достигане през 2010 г. на средно равнище на заетост в Европа от 70%.”<sup>4</sup>

Планът по заетостта посочва като една от насоките на националната политика по заетостта изграждането на „пазар на труда, основан на включването, повишаване атрактивността на работата и доходите от нея за търсещите работа, включително хората в неравностойно положение и неактивните лица”. Това се предвижда да се осъществи чрез „активни и превантивни мерки на пазара на труда, включващи ранно идентифициране на потребностите, помощ при търсене на работа, професионално ориентиране, консултиране и обучение и социални услуги, предназначени за хората, които са най-далеч от пазара на труда, като по този начин се допринесе за намаляване на бедността.”<sup>5</sup>

За постигане на позитивна промяна в нагласата на обществото за правото на труд на хората с увреждания и стимулиране на работодателите да разкриват работни места

<sup>3</sup> Национален План по действие по заетостта през 2006г., МТСП, 2006, стр.3

<sup>4</sup> Пак там, стр.21

<sup>5</sup> Пак там, стр.32

за тази рискова група на пазара на труда, се учреди „Символ за позитивно отношение към хората с увреждания”, който ще се връчва и през 2006 г. на работодатели и организации, инвестирали време и финансови средства за приспособяване на фирмата или организацията така, че да предложи равни възможности за реализация на хора с увреждания.

Едно от направленията, по които са насочени действията в политиката по заетостта през 2006 г., е “Заетост за социална интеграция”. Заетостта, осигурявана по това направление, е насочена към категории от безработни лица, които имат малка перспектива за устройване на работа на първичния пазар на труда. Субсидираната заетост в този случай е етап от прехода от социални помощи към заетост на първичния пазар на труда.

Целите, заложи в Националния план за действие по заетостта през 2006 г., се постигат чрез изпълнение на различни програми.

**Национална програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания**  
**срок на действие до 31 декември 2008 г.**

Тя е насочена към преодоляване на социалната изолация на хората с трайни увреждания и пълноценното им интегриране в обществото. В рамките на програмата и в съответствие с разпоредбите на Закона за интеграция на хората с увреждания Агенцията за хора с увреждания продължава финансирането на работодатели от обичайна среда за осигуряване на достъпна среда и подобряването на условия за труд чрез адаптиране и/или оборудване на работните места за хора с увреждания. Като нов момент в реализацията на програмата през 2006 г. се предвижда да се увеличи периода на субсидираната заетост от 12 на 24 месеца.

Обект на програмата са безработни с трайни увреждания в трудоспособна възраст, регистрирани в Дирекция „Бюро по труда”, като приоритетно се включват лицата от следните групи:

- Със и над 71 % намалена работоспособност;
- Военноинвалиди (тази група включва безработни военноинвалиди и пострадали при или по повод отбраната на страната с и над 50 % намалена работоспособност);
- Хора със сензорни увреждания;
- Хора с ментални увреждания;

Програмата се прилага във всички общини на страната.

В програмата участват работодатели, които отговарят на изискванията на чл. 56, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта ( да нямат изискуеми публични задължения и да отговарят на изискванията за отпускане на помощи по Закона за държавните помощи).

Програмата се реализира в два компонента. В първият от тях обучението следва да се организира в съответствие със специфичните особености на уврежданията на безработните и с идентифицираните потребности на работодателите, които могат да разкрият работни места за безработни лица с трайни увреждания. По-конкретно този компонент включва:

- Мотивационно обучение за хора с увреждания за придобиване на умения за активно поведение на пазара на труда и трудова реализация – предоставя се на безработните от всички приоритетни групи;
- Обучение за професионална квалификация на лица с трайни увреждания по групи увреждания, в съответствие с възможностите им и със заявените потребности на работодателите;.

Вторият компонент е за заетост в:

- Дирекциите „Социално подпомагане“;
- Дирекциите „Бюро по труда“.
- Специализирани предприятия;

• И по заявка на работодател по т. 3.1. и т. 3.3. Това са областни и общински администрации, общински предприятия, частни и/или държавни предприятия, други фирми и институции, юридически лица с нестопанска цел. На разкритите работни места по този втори компонент, работодателите могат да наемат безработни лица, обект на програмата, за срок от 36 месеца. Приоритетно се включват безработни лица, успешно преминали обучение за придобиване на професионална квалификация.

На разкритите работни места по програмата могат да се наемат последователно повече от едно безработно лице с увреждания. Програмата се финансира със средства от държавния бюджет и от самия работодател. Държавният бюджет осигурява средства за:

- Трудово възнаграждение при пълно работно време в размер, ежегодно определян от министъра на труда и социалната политика в Националния план за действие по заетостта, но за действително отработено време;
- Допълнителни възнаграждения по минимални размери по КТ и нормативните актове за неговото прилагане върху средствата по т.1;
- Възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ;
- Дължимите вноски за сметка на работодателя за фондовете на ДОО: “Общо заболяване и майчинство”, “Трудова злополука и професионална болест”, “Пенсии”, фонд “Безработица”, за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване и Националната здравноосигурителна каса, като същите се начисляват върху сумата от средствата по трудово възнаграждение, но не по-малко от съответния минимален осигурителен доход по чл. 6, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване;
- Паричните обезщетения по чл. 40, ал. 4 от Кодекса за социално осигуряване се предоставят за всяко наето по програмата лице, за времето, през което е било на работа, но не повече от 36 месеца.

В програмата е предвидено, че работодателите следва да осигурят средства за материални разходи за обезпечаване на работата на наетите по програмата лица на целево разкритите работни места и за всички задължителни плащания по КТ, които не се поемат от държавния бюджет и осигуровките върху тях.



## **Национална програма „Асистенти на хора с увреждания”**

Основаната цел на тази програма е: предоставяне на грижа в семейна среда на хора с трайни увреждания или тежко болни самотни хора чрез осигуряване на заетост на безработни лица като лични и социални асистенти.

По тази програма работодатели наемат безработни лица, които извършват услугите “Личен асистент” и “Социален асистент”, а потребители на услугите са хора с трайни увреждания или тежко болни самотни хора. По дейността “Личен асистент” работодатели могат да бъдат само дирекции “Социално подпомагане”. Работодатели по дейността „Социален асистент” могат да бъдат общинските администрации, както и физически и юридически лица, вписани в регистъра към Агенцията за социално подпомагане за предоставяне на услугата “Социален асистент”. Право на участие в Програмата имат кандидат-работодатели от всички общини в страната. Условия към работодателите са те да нямат изискуеми публични задължения и да разкриват работни места в социални дейности.

Включването на работодател в програмата се извършва чрез проект, подаден в съответната дирекция “Бюро по труда” по адреса на управление на работодателя. На практика проектът представлява отговори на въпроси, предвидени в специален формуляр. Изискват се и конкретни документи. Формулярът може да бъде получен в местното бюро по труда. Ако проектът е одобрен, работодателят сключва договор с бюро за предоставяне на средства по програмата.

В нея има предвидени изисквания към безработните лица, които ще бъдат наети от работодателя за извършване на социалната услуга. Бюрата по труда извършват подбора на безработните за включване в програмата, като се съобразяват и с изискванията на работодателя. Окончателното решение за назначаване на конкретното лице се взема от съответният работодател. След това се сключва индивидуален трудов договор в съответствие с разпоредбите на КТ.

Програмата се финансира със средства от държавния бюджет и от самия работодател. Държавният бюджет осигурява средства за:

- Трудово възнаграждение при пълно работно време в размер, ежегодно определян от министъра на труда и социалната политика в Националния план за действие по заетостта за действително отработено време;
- Допълнителни възнаграждения по минимални размери по КТ и нормативните актове за неговото прилагане върху средствата по т.1;
- Възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 от Кодекса на труда;
- Дължимите вноски за сметка на работодателя за фондовете на ДОО: “Общо заболяване и майчинство”, “Трудова злополука и професионална болест”, “Пенсии”, фонд “Безработица”, за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване и Националната здравноосигурителна каса, като същите се начисляват върху сумата от средствата по т. 1 ., но върху не по-малко от съответния минимален осигурителен доход по чл. 6, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване.

Паричните обезщетения по чл. 40, ал. 4 от Кодекса за социално осигуряване се предоставят за всяко наето по програмата лице за времето, през което е било на работа, но не за повече от 36 месеца.

Работодателите осигуряват средства за:

- Материалните разходи за обезпечаване на работата на наетите по програмата лица на целево разкритите работни места;
- Всички задължителни плащания по КТ, които не се поемат от държавния бюджет и осигуровките върху тях.

**Национална програма “От социални помощи към осигуряване на заетост”**  
**срок на действие до 31 декември 2007 г.**

Право на участие в Програмата имат кандидат–работодатели от всички общини в страната.

Включването им в програмата се извършва чрез:

- Одобрени проекти на работодатели от съответните общини, осигуряващи заетост в общественополезни и социални дейности на безработни лица, обект на програмата;
- Одобрени проекти на работодатели – предприятия без държавно и/ или общинско участие, осигуряващи заетост в дейности за подобряване условията на труд и работната среда на територията на собственото им предприятие и/или в дейности от основното им производство (с изключение на комунално-битови дейности и търговия със стоки);
- Одобрени проекти на работодатели, регистрирани по Закона за подпомагане на земеделските производители (ЗПЗП) и/или Закона за тютюна и тютюневите изделия (ЗТТИ) – физически лица, еднолични търговци, търговски дружества, кооперации и юридически лица с нестопанска цел, в дейности от основното им производство в областта на земеделието, както и на работодатели - преработвателни предприятия в дейности от основното им производство, свързани с преработването на селскостопанска продукция.

Ако са с трайно намалена работоспособност, безработните се включват в програмата само по собствено желание.

**Проект “Гаранционен фонд за микрокредитиране”**

Главната цел на проекта е създаване на нови работни места чрез облекчаване на достъпа на малките и новоучредявани предприятия и на физическите лица до свободни финансови ресурси, необходими за развитие и разширяване на тяхната дейност. Той създава условия за достъп до кредитен ресурс на малки и средни предприятия, безработни физически лица, занаятчии, кооперации и земеделски производители, които понастоящем не могат да удовлетворят общите условия на банките; достъп до кредити за стартиращ бизнес; предоставяне на парично обезпечение до 100% от главницата на кредита и субсидиране на лихвата за лица с увреждания. През 2006 г. в Националният план за действие по заетостта е предвидено отпускането на около 1 000 кредита, при

среден размер на кредитите – 13 000 лв. Това се очаква да гарантира стартирането на 500 бизнеса и 2 000 нови работни места.

### **Национален план за действие за равните възможности за хората с увреждания срок на действие 2006 - 2007 г.**

В Националния план за действие за равните възможности на хората с увреждания са заложили мерки и дейности в изпълнение на следните оперативни цели:

- Създаване на мониторингова система за наблюдение на броя, социално-икономическите и здравните характеристики на хората с трайни увреждания;
- Създаване на достъпна среда за хората с увреждания;
- Продължаване процеса на деинституционализация, чрез развитие и разширяване на социалните услуги в общността и повишаване качеството на грижа в специализираните институции за хора с увреждания;
- Гарантиран достъп до качествено образование на хората с увреждания;
- Осигуряване на помощни средства, приспособления и съоръжения, които заменят или подобряват функции на човешкия организъм и увеличават възможностите на хората с увреждания за самообслужване и за трудова и всяка друга дейност;
- Разширяване на възможностите за трудова заетост на хората с увреждания;
- Осигуряване на равни възможности за спорт, отдих, туризъм и участие в културния живот.

### **Практиката при наемане на работа на хора с увреждания**



По данни на национално-представителните организации на и за хора с увреждания в България, към настоящия момент има повече от 50 търговски дружества и кооперации на частни работодатели със статут на “специализирани предприятия”. Обикновено това са малки и средни предприятия със средно списъчен състав от 7 до 10 души. Собствениците в малка част от тях са лица с трайни увреждания. Финансовото положение на тези дружества е различно, както и във всички останали – в зависимост от състоянието на бранша, в който е дейността им, на качеството на управлението и др. Не се наблюдава масово и трайно текучество на наетия персонал с увреждания. Както и при всички неспециализирани предприятия има, разбира се, случаи на предсрочно

прекръпяване на трудовите взаимоотношения с неподходящи работници с оглед тяхната квалификация и трудови резултати.

Практиката показва, че работодатели, които в самото начало на “рисковото начинание” – назначаването на човек с увреждане, са били доста скептично настроени, но са постигнали положителен резултат, се стремят да запазят статута, който им позволява да ползват споменатите законови преференции.

В едно търговско дружество, например, са наети първоначално две лица с трайно намалена работоспособност по линия на субсидираната заетост, а в последствие не само се назначават още трима работници с увреждания, но собствениците започват да спонсорират организирането на изложби и спортни прояви на хора с увреждания.

Друго търговско дружество, също започнало с наемане на две лица с трайни увреждания, след спечелване на проект по програма ФАР разкрива 10 нови работни места в обособено производствено звено със статут на специализирано предприятие за хора с увреждания.

Практиката сочи също, че нает по програмите за субсидирана заетост човек с трайни увреждания е назначен за управител и впоследствие регистрира собствено ЕООД, като ползва финансиране от Агенцията за хора с увреждания.

Има, разбира се, и случаи, когато работодателите не успяват да стабилизират управляваната от тях фирма, но почти никой не е посочил като причина за това наемането на лицата с трайно намалена работоспособност.

В крайна сметка наемането на персонал от тази група е въпрос на избор на самия работодател, който за себе си да прецени предполагаемите ползи и затруднения от работата с лицата със специфични възможности, които в общи линии са добри или лоши работници и служители, както и всички останали на пазара на труда.

## **ПРЕФЕРЕНЦИИ ПРИ ТРУДОВАТА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ**

### **Закрила при уволнение от работа по трудово правоотношение**

Лицата с установена намалена работоспособност 50 и над 50 % ползват предварителна закрила при уволнение по текста на чл. 333 от КТ. Работодателите са длъжни, преди да предприемат действия за прекръпяване на трудовото правоотношение с трудоустроен работник или служител - случаите на чл. 333 ал. 1 т. 2, или с работник или служител, боледуващ от болест, определена в Наредба на министъра на здравеопазването, да получат предварително разрешение от съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта, както и да вземат мнение на ТЕЛК за всеки отделен случай.

Трудоустроени по смисъла на чл. 333 от КТ са тези лица с увреждане, които работят по трудово правоотношение и производствената характеристика за работата, която изпълняват, не противоречи на трудовата препоръка, записана в експертното решение.

Болестите, при които работниците или служителите ползват предварителна закрила при уволнение, предвидена в чл. 333 ал. 1 т. 3 на Кодекса на труда, са записани в Наредба № 5 на МЗ (ДВ бр. 33 от 1987 г.):

- Ишемична болест на сърцето;
- Активна форма на туберкулоза;
- Онкологично заболяване;
- Психично заболяване;
- Захарна болест (диабет).

В посочените случаи работодателят или упълномощено от него длъжностно лице съгласно Закона за защита на личните данни, предварително събира информация от работниците или служителите, които страдат от указаните болести. За да ползват статут на трудоустроен работник или служител, заинтересованите лица са длъжни да представят необходимите медицински основания на работодателя, за да се съобрази с изискванията за здравословни и безопасни условия на труд – чл. 288 и чл. 317 от Кодекса на труда. Тези медицински документи периодично се актуализират съобразно настъпилите изменения в здравния статус на работника. Според изискванията на чл. 287 от Кодекса на труда всички работници и служители подлежат на задължителни периодични медицински прегледи за сметка на работодателя, а работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна данните от медицинските прегледи. Трудоустроените работници или служители са закриляни от уволнение независимо от това, дали е изпълнено предписанието на здравните органи. Необходимо и достатъчно условие е да е налице такова предписание.

Предварителната закрила от уволнение, предвидена в чл. 333 ал. 1, т. 2 и 3 и ал. 2 от КТ се прилага само в случаите, когато уволнението се основава на:

- Чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11 (при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата; при намаляване обема на работата; при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата; при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях);
- Чл. 330, ал. 2, т. 6 (при дисциплинарно уволнение).

### **Право на допълнителен платен годишен отпуск**

Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 % имат право на платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни (чл. 319 на КТ, ДВ бр. 100 от 1992 г., изм. бр. 25 от 2001 г.). Законодателят не определя този отпуск като удължен платен годишен отпуск и следователно той е установен като основен платен годишен отпуск за тези работници. Т.е. тези работници и служители имат право да ползват заедно с основния отпуск от 26 дни и допълнително отпуск по чл. 156 т. 1 и т. 2 на КТ.

Разпоредбата на чл. 319 на КТ установява само минималния размер на основния платен годишен отпуск за работниците и служителите – с увреждания. По този начин, както и на основание чл. 156 А от КТ с колективния трудов договор може да се договарят по-големи размери на отпуска по чл. 319 и на допълнителните отпуски по чл.

156 т. 1 и т. 2 на КТ. Официалното становище на МТСП е отразено в писмо № ГИТ 62-00-09/04.03.1996 г.

Пример: За определена длъжност се предвижда по чл. 156 т. 2 (за работа при ненормиран работен ден) 7 работни дни допълнителен платен годишен отпуск.

Ако работникът или служителят няма статут на човек с увреждане, той ще ползва 20 дни (основен отпуск) + 7 (допълнителен) дни = 27 дни платен годишен отпуск.

Ако работникът или служителят има определена 50 и над 50 % загубена работоспособност, той ще ползва 26 дни (основен отпуск) + 7 дни (допълнителен) = 33 дни платен годишен отпуск.

### **Право на обезщетение от работодателя при трудоустрояване или прекратяване на трудовото правоотношение поради болест**

Работодателят дължи на подлежащия на трудоустрояване работник или служител с намалена работоспособност обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня, в който получи предписанието за трудоустрояване, до неговото изпълнение. Такова обезщетение няма право да получи работник или служител, който без уважителни причини откаже да приеме работата, на която се трудоустроява, в същото или друго предприятие (чл. 217 от КТ- ДВ, изм. бр. 25 от 2001 г.).

Статут на трудоустроени работници или служители придобиват лицата с намалена работоспособност, които поради болест или трудова злополука не могат да изпълняват възложената им работа, но могат да изпълняват друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия. Характерът на работата, условията на труд и срокът на преместването се определят от упълномощените здравни органи (чл. 317 на КТ-ДВ изм. бр. 25 от 2001 г.). Работодателите са задължени да изпълнят предписанието за трудоустрояване, съдържащо се в болничен лист за срок до 1 месец, издаден от лекуващия лекар; в протокол на лекарска консултативна комисия (ЛКК); експертна лекарска комисия (ТЕЛК, НЕЛК). (Виж чл. 6 ал. 1 т. 2; чл. 11, чл. 35 и чл. 40 на Наредба за медицинската експертиза на работоспособността - ДВ, бр. 47 от 07.06.2005 г.).

При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325 т. 9 и чл. 327 т. 1 от КТ) работникът или служителят имат право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получавал обезщетение на същото основание (Виж чл. 222 ал. 2 на КТ - доп. ДВ бр. 100 от 2000 г.)

## ЧОВЕКЪТ С УВРЕЖДАНЕ И РАБОТНАТА СРЕДА



Интегрирането на човека с увреждане в работната среда изисква познания и умения за правилното протичане на този процес. По-долу се прави опит да се даде отговор на някои въпроси, които имат пряко отношение към наемането на работа и общуването с лица с различни видове увреждания.

### **Какви отношения трябва да се установят между работодателя и работника (служителя) с увреждания?**

Първата среща между работодателя (упълномощено длъжностно лице) и кандидатстващия за работа човек с увреждане има опознавателен характер. Въпреки това тя е много важна и изисква предварителна подготовка на двете страни, за да се стигне до сключване на трудов договор. Обикновено и двете страни имат определени очаквания, поради което при първия контакт (интервю) трябва да се изключат почти всички факти от страничен (случаен) характер.

За работодателя (неговия представител) е важно да се запознае предварително и в детайли с експертното решение (ЕР) на ТЕЛК (НЕЛК). То определя функционалния дефицит на кандидата, изразен в степен на загубена работоспособност спрямо работоспособността на здравия човек. Важно е да се знае, че няма законова забрана за упражняване на труд от хората с увреждания по условията на Кодекса на труда, независимо от процента загубена работоспособност и независимо от получаването на инвалидна пенсия. (виж Решение № 5 на Конституционния съд от 29.06.2000 г.)

Интерес за работодателя представлява остатъчната работоспособност на лицето. Трябва да се има предвид обаче, че експертното решение не определя директно остатъчната работоспособност, а това може да заблуди работодателя и да предопредели неговото отношение към евентуалния работник (служител).

Например, на интервю се явява кандидат за работа със загубена работоспособност 95% с основна диагноза парапареза (долна)-тежка степен. Допълнително утежняващо обстоятелство е, че на човека е определена необходимост от “чужда помощ” и той се придвижва с инвалидна количка. Независимо от високия процент загубена работоспособност се оказва, че тя има малко отношение към работата, за която лицето кандидатства - преводач от и на английски език. Работата не изисква мобилност и симултанен превод. Кандидатът има висше образование – английска филология със специализация “бизнес английски”, компютърна грамотност, стаж във фирма повече от 10 години и т.н. Следователно, остатъчната

работоспособност, макар и неопределена в проценти, е напълно достатъчна за наемане на работа по трудово правоотношение.

Въпросът с определението “потребност от чужда помощ” не бива да смущава работодателя априори . Тя може да се отнася за битовото обслужване и мобилността на лицето и това да не представлява проблем при изпълнението на трудовите задължения. Въпросът е да се осигури достъп до работното място (асансьор, рампа, подходящи размери на вратите, тоалетна, оборудвано съобразно функционалния дефицит работно място и т.н.)

От интервюто с кандидата работодателят може да очаква само изясняване на мотивациите, практическите проблеми, които кандидатът е решавал по специалността, разкриване на допълнителни резерви, като участие в реализация на проекти и др. Работодателят (неговият представител) не бива да проявява интерес към проблеми, нямащи отношение към работата, освен ако кандидатът сам не засегне такива (битови проблеми, семейно положение, задължение към трети лица и др.)

След като се увери, че функционалният дефицит (увреждането) не е пречка за изпълнение на служебните задължения от кандидата, работодателят не бива да се връща към въпроси, натрапващи различията. Той трябва да се отнася към кандидата като към човек с напълно запазена работоспособност и да премине делово към уточняване на условията в трудовия договор.

Добре е работодателят да се консултира със специалист по трудова медицина относно заболяванията на кандидата (ако са налице такива), макар че за тях в експертното решение не е предвиден процент загубена работоспособност. Възможно е такива заболявания да се активират вследствие на неправилна организация на работното място и/или на извършваната работа.

Ако в длъжностната характеристика на работника или служителя е вписано изискване да управлява МПС, работодателят е длъжен да изиска медицинско свидетелство за физическата и психическата годност на лицето да бъде водач. Изискванията са включени в Наредба № 31 от 26 юли 1999 г. на Министерството на транспорта и на Министерството на образованието и науката – Приложение № 1 към член 5, ал. 2 (ДВ брой 69 от 1999 г.) и се отнасят за издаване на шофьорска книжка. За някои заболявания и за хора с увреждания, които са освидетелствани от ТЕЛК (НЕЛК) се изисква допълнителна експертиза от транспортна областна експертна лекарска комисия (ТОЛЕК) или Транспортна централна лекарска експертна комисия (ТЦЛЕК).

Някои от кандидатите с увреждания за постъпване на работа, създават неволно или целенасочено изкривена представа за себе си в стремежа да бъдат назначени на всяка цена. Отклоненията от действителността могат да доведат до подценяване или надценяване на степента на уврежданията, като обикновено се вмения вина на ТЕЛК (НЕЛК); до описване в детайли на здравословното състояние, което може да предизвика досада, вместо съчувствие у работодателя или упълномощеното лице; до акцентирание върху тежкото семейно положение; до изтъкване на близост с известни личности. Тези прояви на характера могат да бъдат присъщи и на здрави хора, но при лицата с увреждания са по-силно изразени.



Ето защо работодателят трябва да прояви максимална съдържаност, особено при първата среща, да съумее да отдели рационалното в характера на кандидата от нереалната и деформираната светлина, в която се представя човекът с увреждане.

Работодаателят следва предварително да оцени възможността при провеждане на интервю с човек с увреждания да бъде обвинен в пряка или непряка дискриминация и по този начин конкурсът да бъде опорочен. Например, рутинните тестове за всички кандидати може да се окажат с дискриминиращи елементи, които поставят някои кандидати с увреждания в значително по-неблагоприятно положение спрямо другите. В такива случаи са възможни няколко решения:

- Преразглеждане на тестовете или начина на формиране на оценките, с изключение на случаите, когато тестът се използва за обстоятелства с пряко отношение към бъдещата работа;
- Допускане на приемливи отклонения от правилата, като: отпускане на допълнително време за попълване на теста; използване на технически приспособления или асистенти при хора със сензорни увреждания; оценка на резултати с бонификация за конкретния кандидат с увреждания и други.
- Смяна на помещението, ако се окаже със затруднен достъп за хора с увреждания и адаптация към конкретното увреждане.

Въпросите, задавани на хората с увреждания, не следва да бъдат използвани по начин, допускащ пряка или непряка дискриминация. Въпросите с отношение към бъдещата работа следва да се задават само при наличие на необходимите приспособления за адаптация. Правилно ще бъде работодателят да запита кандидата за неговата удовлетвореност от условията и начина на провеждане на теста и за липсата на затруднения от решаващ характер за представянето.

### **Какво е необходимо, за да се почувства човекът с увреждания комфортно на работното си място?**

Работното място на човек с увреждания трябва да бъде ситуирано на етаж и в помещение със свободен достъп за работника или служителя (наличност на асансьор, ескалатор, рампа, ако лицето е с инвалидна количка; светлинна сигнализация за телефона, ако лицето е с увреден слух; място за паркиране на лично МПС в по-голяма близост до входа на учрежденията; подходяща настилка в помещението по маршрута до него съобразно вида на увреждането на служителя (това е наложително и за достъп на хора с увреждания до определена канцелария, офис, санитарен възел на учрежденията или институцията с публичен характер) и други.

Самото работно място трябва да бъде адаптирано за служителя (работника) с увреждания, така че да се постигне максимално улеснение за извършване на съответните производствени операции, от човека с функционален дефицит. Например, ако са увредени долните крайници, столът задължително трябва да бъде с колелца, за да се осигури по-голям обхват за манипулациите в офиса. Ако е увредена ръката на работника (служителя) и в работата му е наложително да ползва телефон, то е необходимо допълнително оборудване със слушалки.

Работодателят не трябва да поставя допълнителни изисквания и да възлага допълнителни дейности на работника с увреждания, които не са вписани в длъжностната му характеристика. Ако се налагат такива, човекът с увреждания трябва сам да прецени дали може да ги поеме.

От друга страна, не бива да се дават нерегламентирани преференции на работниците (служителите) с увреждания, защото те ще създадат чувство за непълноценност, а също така ще послужат като повод за създаване на междуличностни конфликти или нежелани взаимоотношения с другите членове на колектива.

Човекът с увреждания ще се почувства по-комфортно на работното си място, ако между него и колегите му няма видима дистанция. Различията не трябва да се подчертават. Вниманието следва да се насочи към общите задачи, дейности и операции, в изпълнението на които човекът с увреждания е напълно равностоен.

Общуването с хората с увреждания на работното им място изисква специфичен подход, независимо от служебната йерархия. За да се чувстват комфортно и двете страни, добре е да се знаят и спазват някои правила:

- Подходът към всички хора с увреждания трябва да бъде еднакъв с подхода към здравите работници и служители, освен в случаите, когато се поставя специфична задача, за изпълнението на която може да попречи естеството на някое от уврежданията.
- Ако не сте в състояние да прецените евентуалните затруднения, които може да срещне работникът (служителят) с увреждания, позволете му сам да реши. Вместо да правите предложения, по-добре е директно да попитате какво и как да направите, каква комуникация да използвате и каква помощ да предложите. Най-добрият съветник е самият човек с увреждания.

### **Когато общувате с човек с физическо увреждане:**

- Добре е да го гледате и да говорите директно с него, а не с придружителя му, ако човекът е на инвалидна количка. Осигурете достатъчно място в стаята за маневриране на количката;
- Опитайте се да не говорите от високо, а да застанете на едно ниво с него, т.е. да седнете и вие;
- Не настоявайте човекът с физическо увреждане да седне на посочен от вас стол (диван, табуретка). Може да го затрудните при сядане на неподходящо за увреждането място. Посочете неопределено няколко места за сядане и го запитайте къде предпочита да се разположи;
- Не бързайте да подавате ръка, ако човекът има двигателен или козметичен дефект, който не би искал да изложи на показ.

### **Когато общувате с човек с увредено зрение:**

- Трябва да изчакате той да подаде първи ръка, а вие да я поемете;
- Старайте се да не правите дълги паузи, които може да се изтълкуват различно;
  - Когато разговаряте с човек със зрително увреждане, гледайте и говорете директно на него, а не на или чрез придружителя му;
  - При започване на разговора се представете на събеседника си, като представите и всички присъстващи на срещата. При разговор с група хора назовете името на човека, който е взел думата.
  - Предупреждавайте за евентуални препятствия (прагове, стъпала, предмети), ако разговаряте в движение. Мислете изпреварващо за насочването на вашия събеседник.

### **Когато общувате с човек с увреждане на слуха:**



- Регулирайте тона си, в съответствие с това дали събеседникът ви носи слухов апарат или не;
  - Най-добре е събеседникът ви да подсказже колко високо би искал да разговаряте;
  - Ако той предпочита четене на думите по движението на устните, застанете в неговото ползрение, за да не го затрудните;
  - Когато искате да привлечете вниманието му, докоснете го леко с ръка или вдигнете вашата ръка;
  - Не ръкомахайте при разговор с човек с увреден слух, защото ще насочвате вниманието му към тълкуване на фиктивни (за увредения човек) жестове;
  - Ако човекът с увреден слух, но със запазен говор, заговори с необичайна интонация, не променяйте в никакъв случай вашия тон. Присъстващите на разговора може да изтълкуват това погрешно;
  - При общуване с човек с ментални увреждания водете разговора максимално естествено, повтаряйте и задавайте въпросите, докато се убедите, че са ви разбрали;
  - Дайте достатъчно време на събеседника си да се изкаже спокойно, а ако е превъзбуден – да се успокои;
  - Не довършвайте думите вместо него и не го поправяйте при езикови грешки;
  - Можете да му помогнете като задавате въпроси, изискващи кратки отговори, включително с “Да” или “Не” или поклащане на глава;
  - Не бързайте да коментирате въпроси, които нямат отношение към производствения процес и трудови спорове, без да изслушате всички страни извън

системата “работодател – човек с увреждане”. Постигането на консенсус извън тази система ще гарантира комфорт за работодателя по въпросите на инвалидността и на тяхното постепенно решаване, съобразно възможностите на стопанската структура.

При случаите на интервю с кандидата за работа с тежки физически и сензорни увреждания, в уведомителното писмо с поканата за среща, напомнете че кандидатът има право на придружител (преводач) по условията на чл. 51, чл. 52 и чл. 53 от Правилника за прилагане на ЗИХУ, на когото с заплаща почасова работа от Агенцията за хората с увреждания чрез Съюза на глухите в България (за хора с увреден слух над 50%), Съюза на слепите в България (за хора с увредено зрение над 90%) и Съюза на инвалидите в България (за трудноподвижни лица с над 90% намалена работоспособност, които е нуждаят от чужда помощ). По този начин ще се облекчи установяването на двупосочен контакт, диалогът ще стане разбираем и ползотворен за двете страни.

### **Как влияе трудовият колектив върху системата човек с увреждания (работник или служител) – работодател?**

В зависимост от процента назначени трудоустроени лица с трайно или временно намалена работоспособност работната среда се определя като специализирана или обичайна (интегрирана). Точна граница между двата типа производствена среда няма, но те оказват влияние върху специфичната социална и рехабилитационна ангажираност както на работодателя, така и на трудовия колектив. Производственият процес също трябва да бъде съобразен с типа работна среда - интегрирана или специализирана. Например, специализирано предприятие за трудоустроени лица (СПТЛ) получава спешна задача за ушиване на бельо и постелъчен инвентар за болнично заведение по обществена поръчка. Изпълнението на поръчката налага привличане допълнително на работа на шивачи и кройчи със запазена работоспособност. Последствията са:

- Нарушава се процентът на работници със загубена работоспособност спрямо здравите;
- Нарушават се изискванията за статута на предприятието като СПТЛ;
- Възниква въпрос за евентуално освобождаване или временно отстраняване (пренасочване) на трудоустроени лица, за да не се допускат щатни и финансови деформации, което предполага сложна правна процедура;
- Адаптиране на производствения процес към променената структура на трудовия колектив;
- Изглаждане на неизбежно възникналите конфликти между самите работници, между администрацията и трудовия колектив, между администрацията и отделни групи работници и др.;
- Пренастройка на рехабилитационната и социалната дейност в предприятието съобразно новите условия;
- Пренасочване на финансови ресурси от различни пера за покриване на нововъзникнали потребности и др.

От този пример се вижда, че вследствие реакциите на различни елементи на системата се нарушава постигнатото равновесие по отношение комфорта на работниците с увреждания и нараства ролята на трудовия колектив за неговото възстановяване, съобразно новите условия на работа. Тази роля може успешно да се изпълни от синдикатите или от представители на работниците в съответните социални органи, изградени в предприятието.

Желателно е междуличностните отношения да се изглаждат в колектива чрез диалог, взаимопомощ и взаимни отстъпки. Работодателят или негов представител не трябва да влиза в ролята на бавачка, освен ако не е налице проява, застрашаваща производствения процес или ако междуличностните отношения не започнат да прерастват в агресия и дискриминация по отношение на човека с увреждане. Комфортът в микросредата ще се възстанови по-бързо, ако се избегне административната намеса. Не винаги такава намеса, макар и в защита на човека с увреждания, е от негова реална полза. В някои случаи тя може да засили междуличностните конфликти.

### **Какво трябва да се изисква от човека с увреждания при изпълнение на неговите задължения и отговорности?**

Преди всичко задълженията и отговорностите трябва да са ясно формулирани в индивидуалния трудов договор и да са съобразени с колективния трудов договор и длъжностната характеристика. Премълчаването на някои изисквания може да доведе до неизпълнение на възложената работа и срыв в производството, тъй като неяснотата води до безотговорност, която може да се скрие зад мнима преференция на човека с увреждания.

Работникът с увреждания трябва да знае пределно точно своите права, произтичащи от заеманата длъжност и от статуса си. Негово първостепенно задължение е да информира работодателя (длъжностното лице) за констатирани несъответствия между длъжностната характеристика и възлаганите задачи. Тук не трябва да се търси посредник, защото информацията може да се изкриви.

Изискванията на работодателя към работника (служителя) с увреждания трябва да са еднакви с изискванията към останалите работници, а търпимост по отношение на трудовата и технологичната дисциплина е недопустима.

Например, служителките А и Б закъсняват за работа с 15 минути. Нарушението е едно и също, затова реакцията на работодателя (ръководителя) трябва да бъде една и съща. Той трябва да поиска обяснение последователно от двете служителки или да пренебрегне допуснатото нарушение и от двете. Индивидуален подход следва да се прилага, но едва след обясненията им. Важно е колективът да почувства, че възискателността на работодателя се отнася до всички служители. Проблемът на двете служителки произтича от липсата на достатъчно места за паркиране, поради което те трябва да изминат в този ден по-голямо разстояние пеш. Служителката А има функционален дефицит на двигателния апарат, а служителката Б се движи нормално. Следователно решението за санкция ще бъде различно, но подходът към нарушението остава един и същ.

Хората с увреждания, придобити по време на трудовата им дейност, имат различно отношение към работата от тези, чиято инвалидност е от детска възраст. При първите има изградени трудови навици и те се стремят да компенсират напълно загубената си работоспособност с други умения и знания. Във втория случай работниците нямат трудов опит и умения, те са били дълго време обгрижвани от всички, затова отговорността, която се стоварва върху раменете им, може да ги стресира. Затова подходът на работодателя в двата случая следва да е различен, т.е. да се приложи различен изпитателен срок, да се даде достатъчно време за индивидуална адаптация към конкретното работно място, да се поставят в специфична среда и колектив с подходящ микроклимат.

Изискванията на работодателите при работа с хора с увреждания непрекъснато растат вследствие на привеждането на нормативната уредба в съответствие със стандартите на Европейския съюз, както и на промяната в обществените нагласи за приемане на хората с увреждания като равнопоставени участници в пазара на труда.

Особено важно е да се търси баланс в изискванията към работодателя, баланс в санкциите при нарушаване на нормативната уредба и диалог с обществения сектор, за да не се получи обратен ефект. Примерно при многобройни и непремерени изисквания работодателят може да предпочете заплащането на санкции, вместо да наеме по трудов договор човек с увреждания.

Работодателят трябва да бъде убеден, че работникът или служителът с функционален дефицит ще извършва качествено и в определения срок работата, за която е сключил договор. Ако има пропуски, работодателят трябва да се убеди, че работникът има възможности, желание и воля те да бъдат преодоленни, разбира се, с подкрепата на ръководителя и трудовия колектив. Работодателят трябва да прецени още веднъж условията на работа и, ако е необходимо, допълнително да адаптира работното място, да включи работника в подходящи квалификационни и адаптационни курсове. С една дума работодателят е задължен да осигури в максимална степен условия за компенсиране на функционалния дефицит на работника с увреждания.

Важно изискване е да не се допуска пряка или непряка дискриминация на работното място. В отношенията с другите работници или служители човекът с увреждания трябва да се чувства напълно равнопоставен и обективно оценен.

Работодателят и неговата администрация трябва да проявяват към хората с увреждания съчувствие, но в никакъв случай съжаление. Този принцип е особено актуален при поставяне на нестандартни задачи и допълнителни изисквания, при които ръководството се съмнява, че ще бъдат изпълнени. По отношение на възискателността компромисите са неуместни, но е необходимо да се проявява разбиране към затрудненията на хората с увреждания. Помощта в такива случаи не трябва да бъде натрапчива, а да се предлага дискретно само при поискване от конкретния работник за конкретен случай. Взаимното доверие между работодатели и работници (служители) с увреждания, е важен фактор за просперитета на предприятието (производственото звено).

Повечето от изискванията към работника с увреждания, се вписват в изискванията към всеки работник, но акцентът трябва да се постави върху:

- Спазване на трудовата и технологична дисциплина, независимо от функционалния дефицит;
- Желанието и амбицията на човека да се усъвършенства с цел постигане на максимална възможна компенсация на уврежданията;
- Човекът с увреждане винаги трябва да има реална представа за мястото си в производствения процес и производствения колектив, да не допуска ескалация на изискванията към работодателя, свързани със степента на уврежданията;
- Той трябва да бъде лоялен към своя работодател, да се опитва да разбере неговите затруднения и проблеми;
- В работната среда да не занимава колегите и работодателя си със своето здравословно състояние и увреждания, което деформира социално-психологичния климат в предприятието и др.

### **Преодоляване на психологическите бариери пред работодателя при наемане на работа на човек с увреждане**



Логично е да се предположи, че у всеки работодател (негов представител) възникват определени чувства при първата среща с човек с увреждания. Спектърът им е много широк и обхваща цялото пространство между двете крайности – от чувство на съжаление до желание да избегне по някакъв начин контакта. Важно е да се овладее веднага спонтанната емоция, която може да повлияе върху крайното решение – или кандидатът с увреждания ще бъде отхвърлен безапелационно или ще му се предложи фиктивна работа, което е във вреда и на двете страни.

Работодателят (длъжностното лице) трябва да се абстрахира от личните чувства, предизвикани от уврежданията на кандидата. Необходимото време за овладяване на нежеланите емоционални реакции може да се обезпечи чрез насочване вниманието към представените документи на кандидата. След това интервюиращият трябва да се абстрахира от физическия дефицит на човека с увреждания и да погледне на него само като източник на работна сила, от която предприятието се нуждае. След това интервюиращият трябва да насочи вниманието си към създаване на подходящи условия за провеждане на теста (интервюто), чрез които да сведе до минимум влиянието на функционалния дефицит на кандидата. Тази грижа е необходима и при провеждането на самото интервю (теста) за работа.

Анализ на плюсовете и минусите от наемането на работа на човек с увреждания трябва да се прави едва след приключването на първата среща, когато първосигналните чувства са отстъпили място на разума. Работодателят не трябва да забравя, че неговата среща с бъдещия работник винаги има стресиращо влияние върху човека с увреждания, който стрес се преодолява с течение на времето. Важно е да се

разбере възможно най-бързо, че човекът с увреждания е различен от другите работници, но тези различия не оказват съществено влияние върху работата, която този човек е подготвен.

Психологическата бариера стои преди всичко пред работодателя. Ето защо, ако работодателят не е в състояние да я преодолее веднага, той би следвало да възложи задачата за оценка на качествата на кандидата с увреждания на служител, подготвен за работа с хора със специфични възможности.

След назначаването и опознаването на първия работник (служител) – човек с увреждания, процедурата по наемането на следващия се опростява; много от предразсъдъците се преодоляват. В заключение ще напомним, че с назначаването на работа на човек с увреждания, психологически бариери може да възникнат между началник и подчинен, между колектива и човека с увреждания, както и в междуличностните взаимоотношения и др. Те трябва да се преодоляват постепенно, като се създава нагласа у работниците (служителите) срещу евентуални предубеждения към възможностите на хората с увреждания и се създадат действени механизми за тяхното преодоляване при всеки конкретен случай. Наемането на работник (служител) с увреждания е социално задължение на работодателя към колектива, където различията във възможностите на отделните хора могат само да стимулират за по-толерантни взаимоотношения и оттук по-добри производствени резултати.

### **Накратко за предимствата и неудобствата за работодателя при установяване на трудови правоотношения с хора с увреждания**

Демографският срив в европейските страни поставя в нови условия пенсионното осигуряване, пазара на труда, здравеопазването, социалното подпомагане и услуги и другите социални дейности. Всичко това налага преориентация в пазара на труда към повишаване на възрастовата граница за пенсиониране и по-ефективното използване на остатъчната работоспособност на хората с увреждания в трудоспособна възраст. Кои са основните ползи и затруднения за работодателите при работата им с хора с функционален дефицит:

- При наемане на хора с увреждания работодателите у нас ползват значителни преференции, установени със съответните нормативни документи;
- Работодателите, наели на работа хора с увреждания, имат значително по-малко проблеми с текучеството;
- За някои дейности работниците с увреждания развиват в значителна степен компенсаторни възможности, които са рядко качество за работната сила, предлагана на пазара на труда;
- Работниците с увреждания, особено тези с по-голям трудов стаж, имат традиционно добро отношение към важни въпроси от производството – качество, спазване на поръчания срок, икономия на материали и енергия, стриктно спазване на технологията и предписанията и други;



- Имат по-малки изисквания към възнаграждението, което получават, тъй като разликата се компенсира чрез други социални придобивки, получени вследствие на статута им на хора с увреждания;
- Работодателите на хора с увреждания имат по-голям престиж в обществото, ползват се с по-голямо доверие сред кредиторите, държавните институции, обществените организации, особено тези с контролни и разрешителни функции;
- Работодателите, наели на работа хора с увреждания, имат по-широко поле за действие при привличане на инвестиции от европейските фондове и други.

Неудобствата, причинени от включването на хората с увреждания в трудовите колективи, са непостоянна величина и зависят от характера на предприятието. За малки и средни фирми проблем е съвместяването на дейности, при които всеки физически здрав работник (служител) може да се включи в изпълнението на инцидентно възникнали задачи (товаро-разтоварни операции, срочни ремонти, извънредна работа и други).

Неудобства произтичат и от нормативната уредба, която позволява ползване на преференции от хората с увреждания, наети по трудов договор, без да предвижда компенсации за работодателя. Примерно, удълженият основен годишен отпуск, ограничена възможност за промяна в трудовото правоотношение и други.

Не е изключение злоупотребата със състоянието на лицата с увреждания, с цел получаване на неправомерни облаги и предимства.

Налагат се и по-големи грижи от страна на работодателя за здравето и комфорта на хората с увреждания, някои от които изискват допълнителни средства и постоянни профилактични мерки.

Липсва достатъчен административен капацитет за разработка на проекти, свързани с упражняване правото на труд от хората с увреждания, преди всичко в малките и средни стопански фирми. Този фактор се утежнява от някои бюрократични препятствия, поставяни пред работодателите при ползване на целевите преференции.

От казаното дотук се налага изводът, че всяка стопанска организация с добри позиции на пазара няма да загуби от прецизирано наемане на хора с увреждания. Напротив, ще получи значителни предимства, по-ярко изразени при кандидатстване за финансиране по проекти. Пътят към европейските пазари на стоки и услуги минава през реалното прилагане правото на труд от хората с увреждания, основано на европейския социален модел.



## **ИЗПОЛЗВАНИ В ТЕКСТА СЪКРАЩЕНИЯ:**

ЗЗСД - Закона за защита срещу дискриминацията

ЗИХУ – Закон за интеграция на хората с увреждания

ЗНЗ - Закон за насърчаване на заетостта

ЗОП – Закон за обществените поръчки

ЗПЗП - Закона за подпомагане на земеделските производители

ЗТТИ - Закона за тютюна и тютюневите изделия

КТ - Кодекс на труда

ЛКК - Лекарска консултативна комисия

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

НЕЛК - Национална експертна лекарска комисия

НСИ - Националният статистически институт

ППЗНЗ – Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта

СПТЛ - Специализирано предприятие за трудоустроени лица

ТЕЛК - Териториални експертни лекарски комисии

ТЛБ - Трудово-лечебните бази

ТОЛЕК - Транспортна областна експертна лекарска комисия

ТЦЛЕК - Транспортна централна лекарска експертна комисия

## ПОЛЕЗНИ ИНТЕРНЕТ ВРЪЗКИ

<http://www.mlsp.government.bg>

<http://ahu.mlsp.government.bg>

<http://www.nsz.government.bg/>

<http://git.mlsp.government.bg/>

<http://www.udpbg.org/>

<http://catalog.bg/company.php?company=111>

<http://www.sgbg.com/forums/>

<http://ssb-bg.net/>

<http://www.uniontpk.com>

<http://www.bg-telework.org>.

<http://voliazajivot.hit.bg/>

<http://www.sanebg.org/>

[.http://www.noi.bg](http://www.noi.bg)

<http://www.nsi.bg>

<http://asp.mlsp.government.bg>