

ГОТОВНОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ ЗА АКТИВНО СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ

гл. ас. д-р Генчо Вълчев
Бургаски свободен университет

READINESS OF DISABILITY FOR ACTIVE INCLUSION - DISSECT AND SELF ASSESSMENT

Assist. Prof. Gencho Valchev, PhD
Burgas Free University

***Abstract.** This article has a theoretical and research character. The content is based on analysis of scientific publications on the integration of people with disabilities (children and adults) and regulations of world, European and national importance. The aim of the study is to make analysis and estimations of the actual resources of the society for complete multi-aspect integration of people with disabilities in the social functional organism.*

***Key words:** disability, handicapped, people with disabilities, social resources, social inclusion, integration.*

По данни на НОИ и НСИ хората с увреждания в работоспособна възраст в България са около 200 000 човека, като от тях около 10% са заети в различни сфери на обществения живот. По данни на **Агенцията по заетост /АЗ/** през 2010 г. активно са търсили работа 13 525 човека с увреждания, което представлява 4% от общия брой на регистрираните безработни лица. През същата година по мерките, разписани в Закона за насърчаване на заетостта и **Националната програма за обучение и заетост на хора с трайни увреждания**, АЗ е осигурила работа на 4 807 лица от целевата група. За 2009г. по програмите за трудова заетост, регламентирани в Закона за интеграция на хората с увреждания, Агенцията за хората с увреждания е осигурила подкрепа за запазване на работните места на 1743 хора с трайни увреждания, от които на 1683 лица в специализирани предприятия и кооперации. (www.nsi.bg)

Но извън тези статистики в България все още няма точна информация колко са хората с увреждания в страната. Същото важи и за проблемите им и доколко са решени. В никакъв случай те не засягат само улеснения им достъп до обществените места, както и до работното място. Тук влизат както проблемите с трудовата им реализация, така и пълното им интегриране в обществото. Известен факт е, че много голяма част от тези хора не могат да си намерят работа и финансовите им затруднения са сериозни. Пълна картина на живота им ще даде **Единната информационна система за хора с увреждания**, която се подготвя и трябва да заработи от октомври 2012 година. Финансирането е от Оперативна програма „**Развитие на човешките ресурси**”. Системата е база за изработване на адекватни политики, насочени към тази част от обществото.

Въпреки създадените законодателни условия голяма част от хората с увреждания са лишени от добра трудова реализация. Професионалната рехабилитация на много хора с увреждания се извършва в специализирани предприятия и кооперации. Опи-

тът досега показва, че това не води до подобряване на тяхната професионална подготовка и трудова реализация.

Образователната интеграция не е просто институционално преместване на ученици от един тип училище в друг, а един цялостен и същностно нов процес. За онези деца, които нямат равен старт е необходимо да се полагат специални грижи, с оглед тяхното пълноценно участие в образователния процес, както и да се създаде подкрепяща среда. Това е цялостна система от взаимно подкрепящи се действия, която не може да бъде изградена парциално.

За децата със специални образователни потребности е необходимо създаването на система от подкрепа, включваща помощ в учебния процес, организиране на допълнително обучение и достъпност до външни на училището ресурси. Компонентът „интегрирано” в концепцията за „интегрирано образование” не се отнася единствено до училищната среда. Това е цялостен процес, който включва (според Декларацията от Саламанка) и т.нар. „рехабилитация основана върху общността”, което означава:

- включване на децата със специални нужди в общи дейности, вътре и вън от училището, с останалите деца;
- включване на ресурсите на общността (общинска администрация, местни НПО и инициативни групи, дружества на творци, театри, близките университети и др.) в провеждането на дейности, насочени към децата със специални потребности.

Образователната интеграция като проблем има по-широки социални измерения и не може да бъде решена само с мерки в областта на образованието. Необходимо е не само постигане на подкрепяща среда и целенасоченост на усилията, но и нормативно аргументирано участие на различни социални формирания, организации и институции в комплексната реализация на стратегията за интегриране на децата със специални образователни потребности, съобразно следните подходи:

- *Индивидуален подход*
- *Интердисциплинарен* подход – изграждане на екипи от професионалисти с допълващи се компетентности на всички нива на управление и реализация на процеса, които поддържат мултикомуникативни връзки помежду си;
- *Партиципативен подход* при управлението и реализацията процеса на интеграция на всички нива;
- *Разработване и прилагане на стандарти* за добри практики в областта, които да следват международните образци, като същевременно са изпълними и постижими в наши условия;
- Създаване на условия за *учене от опита* – участниците в процеса да разполагат с подходящи учебителни формати (групи за обсъждане, консултации, супер визия и пр.) които да им позволяват да изучават опита си от практиката и да интегрират наученото обратно в практиката. Този подход е известен като *reflective practice* и е апробиран в различни учебителни условия, включително и в България.
- *Адекватно обучение и консултиране (coaching)* на хората, които встъпват в нови социални роли или параметрите, на чиито социални роли се променят в значителна степен;

Принципите на интегрираното обучение са заложили в Националния план за интегриране на деца със специални образователни потребности и/или хронични заболявания в системата на народната просвета и са в синхрон с декларацията от

Саламанка (Саламанка,1994). Интегрираното образование на децата със специални образователни потребности гарантира равнопоставеността им с останалите членове на социума и е показател за еволюционното ниво на всяко общество.

Освен достъп до качествено образование хората с увреждания трябва да получат и възможност за **трудова реализация** в рамките на свободния пазар на работна ръка. Това е един от най-важните фактори за тяхната интеграция и самостоятелност.

„Трудовата заетост на хората с увреждания е национален приоритет, който изисква постоянно политическо и обществено внимание, както и максимална степен на координация на политиките, отнасящи се до нея. Реализацията на пазара на труда на тази уязвима група е един от основните инструменти за интегриране на хората с увреждания във всички области на обществения живот.“ С тази категорична декларация започва най-актуалният документ-програма, визиращ трудовата реализация на хората с увреждания, наречен **„ДЪЛГОСРОЧНА СТРАТЕГИЯ ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ 2011 – 2020 г.“**

В страната съществуват 91 специализирани предприятия за хора с увреждания, в които работят 14 573 души. Пазарният дял на тези предприятия, както и на кооперациите за хора с увреждания, продължава да се свива, поради което се закриват и значителен брой работни места за хора с увреждания. Освен няколкото специализирани фирми за хора със слухови и зрителни увреждания, специализираните предприятия приемат главно хора, които по медицински критерии са били определени като негодни да работят на досегашното си работно място в условията на свободна пазарна конкуренция. В тези предприятия работят предимно хора с хронични заболявания, за които общуването със средата не е проблем и съвсем незначителен брой хора с увреждания. Специализираните предприятия ползват данъчни облекчения и преки държавни субсидии. (АХУ,2011)

Трудовата реализация на хората с увреждания у нас основно се регламентира от два нормативни документа: **Закона за насърчаване на заетостта и Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ)**. Съществуват и други нормативни документи, които в различна степен имат отношение към професионалната подготовка и трудовата реализация на хората с увреждания.

В Кодекса на труда е предвидено работодателите, които имат повече от 50 работници и служители трябва да определят ежегодно работни места, подходящи за хора с намалена работоспособност в размер на 4 - 10 % от общия състав. Практиката обаче показва, че работодателите не изпълняват тази разпоредба (по данни на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ само през 2007 г. са констатирани 244 нарушения, свързани с неизпълнение на разпоредбата на чл. 315 от Кодекса на труда. (www.nsi.bg)

Законът за интеграция на хората с увреждания, в раздела „Трудова заетост“, урежда правото на труд на хората с увреждания в интегрирана работна среда, както и правата и задълженията на работодателите. Създадени са условия в трите форми на заетост: в обичайна среда, в специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания, в развитие на собствен бизнес. Министерският съвет ежегодно определя списък на стоки и услуги, чието производство се възлага на специализираните предприятия и кооперации. На тях ежегодно се отпускат субсидии по защитени проекти и програми. Субсидират се и 30 % от дължимите осигурителни вноски. Законът за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) създава условия за ползване на правата от хората с увреждания за самоопределяне и пълноценно участие в живота на страната и в реалностите на пазарната икономика. Гарантира се създаването на такава среда, в която хората с увреждания са възможно най-независими, като в същото време се запазват правата им на социална защита, адекватни социални услуги, интегрирано образо-

вание и обучение, подходяща работна среда, достъпна жизнена и архитектурна среда, възможности за културни и спортни изяви и т.н. По отношение трудовата заетост на хората от тази уязвима група законът дава възможност работодателите от обичайна и специализирана работна среда да бъдат стимулирани, ако им осигурят работни места – възстановяват се от държавния бюджет съответно 30/50 на сто от осигурителните вноски, които са за сметка на работодателя, осигуряват се финансови средства за адаптиране на работно място, оборудване на работно място, за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и др. Законът дава възможност на хората с предприемачески дух да стартират самостоятелен бизнес, като им осигурява определен финансов ресурс.

Друг много важен закон, който гарантира равен достъп на хората с увреждания до свободния пазар на труда, е **Закон за защита от дискриминация**. Той урежда защитата срещу всички форми на дискриминация и съдейства за нейното предотвратяване, а целта му е да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита срещу дискриминацията. В закона се дефинират пряката и непряка дискриминация, преследването (виктимизация), подбуждането към дискриминация, тормоза, сексуалния тормоз и расовата сегрегация. Предвидени са редица изключения, при които различното третиране на лица не се счита за дискриминация. Не се считат за дискриминация и специалните мерки в полза на лица или групи, с цел изравняване на възможностите им, докато тези мерки са необходими.

Съгласно **Закона за държавния служител**, при заемане на държавна служба не се допускат дискриминация, привилегии или ограничения, основани на наличие на увреждане. В чл. 9а са определени квоти за определяне на длъжности за хора с трайни увреждания – най-малко две на сто от общия брой на длъжностите за заемане по служебно правоотношение в администрация с обща численост на персонала над 50 души или една длъжност за заемане по служебно правоотношение в администрация с обща численост на персонала от 26 до 50 души. Заемането на длъжностите се извършва след провеждане на конкурс, в който участват само хора с трайни увреждания.

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 национално представените организации на хора с увреждания и организации за хора с увреждания. Преотстъпнените средства се използват за рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания.

Хората с трайни увреждания, които получават доходи от трудова дейност, ползват данъчни облекчения при условия и по ред, определени в **Закона за данъците върху доходите на физическите лица**. Съгласно разпоредбите на този закон сумата от годишните данъчни основи за лица с 50 и с над 50 на сто намалена работоспособност, определена с влязло в сила решение на компетентен орган, се намалява със 7920 лв., включително за годината на настъпване на неработоспособността и за годината на изтичане срока на валидност на решението, а месечната данъчна основа се намалява с 660 лв., включително за месеца на настъпване на неработоспособността и за месеца на изтичане срока на валидност на експертното решение, издадено от органите на медицинската експертиза.

Агенцията по заетостта реализира програми и насърчителни мерки за заетост и обучение по реда на Закона за насърчаване на заетостта, насочени към осигуряване на заетост и повишаване на квалификацията на хората с трайни увреждания, както и към осигуряване на грижи в семейна среда на хора с трайни увреждания и тежко болни самотни хора.

Агенцията за хората с увреждания предоставя безвъзмездно финансиране на проекти за разкриване на собствен бизнес или подпомагане развитието на вече съществуващ бизнес на хора с 50 и над 50% трайно намалена работоспособност. За финансиране могат да кандидатстват както собственици на фирми, така и физически лица с трайни увреждания.

От направения обзор на нормативната рамка и вземайки под внимание данните за трудовата заетост, формулирам някои изводи и констатации и въпроси:

- Българското законодателство е в голяма степен синхронизирано с европейското;
- Налични са стимулиращи икономически и правно-регулиращи механизми;
- Възниква съмнение за адекватността на нормативната база (изглеждаща съвършена) по отношение на икономическите реалности;
- Доколко инициативите на държавата са адекватни на ценностните нагласи на обществото;
- Готов ли е българският работодател, от една страна и хората с увреждания, от друга страна за промяна в нагласите и поведението.

Съдейки по актуалната функционална адекватност на правно-нормативния и административния капацитет, проблемът с трудовата реализация на хората с увреждания не би трябвало да съществува или да е в минимални граници. Фактите обаче, както видяхме от изложените в *т.3.1.* данни, са тревожни.

Вероятно това е един от главните фактори за създаването на „Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011-2020 г.“, приета с Протокол № 25.2 на Министерския съвет от 29.06.2011 г. Стратегия определя визията на правителството в областта на трудовата реализация на хората с увреждания и очертава конкретни мерки, които е необходимо да се осъществят, за да се осигурят условия за достоен живот на хората с увреждания, основан на труд.

С Решение на Министерския съвет № 104 от 2 февруари 2012 година е приет и План за действие за периода 2012-2013г. по изпълнение на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011-2020 г.

Стратегията се приема в изпълнение на Програмата на правителството на европейското развитие и се основава на принципите за равнопоставеност, залегнали в препоръките на Съвета на Европа, добрите практики на държавите членки на ЕС, принципите в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания.

Основната цел, която Стратегията си поставя е осигуряването на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на хората с увреждания в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната. Дейностите и мерките, които Стратегията предвижда за изпълнение на целите са групирани в няколко оперативни модула, съобразно аспектите на интервенция (Дългосрочна стратегия, 2011):

1) Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация.

Достъпът до трудовия пазар до голяма степен зависи от квалификацията, получена чрез професионално обучение. Самото професионално обучение може да започне единствено след придобиването на образователен минимум. Това означава, че за да могат хората с увреждания да участват по-активно на трудовия пазар, е необходимо на първо място, да им бъде осигурен по-голям достъп до системата на образованието.

Агенцията по заетостта красноречиво подкрепят тази констатация, а именно:

- Хората с увреждания са с нисък образователен ценз – по данни на АЗ 52,5% от активно търсещите работа безработни лица с увреждания през 2009 г. са с основно и по-ниско образование. През последните десетина години не се наблюдава тенденция за намаляване на този процент;

- Хората с увреждания страдат от липса на професионална квалификация – за 2009г. АЗ отчита, че 57,9% от търсещите работа лица с трайни увреждания не притежават професионална квалификация;

2) Осигуряване на подходящи форми за заетост.

Изпълнението на стратегическата и оперативните цели на стратегията може да се постигне като се въведат три форми на заетост за хората с увреждания: защитена; подкрепена; самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания.

3) Осигуряване на достъпна среда.

Трудовата заетост на хората с увреждания е тясно свързана с наличието на достъпна среда в нейното цялостно многообразие. Осигуряването на такава среда продължава да бъде един от най-тежките проблеми, който понастоящем не намира адекватно решение. Този проблем съществува в различна степен и в останалите страни членки, тъй като разрешаването му зависи от много и различни по своя характер (държавни и местни) структури. Тази мярка включва: преодоляване на архитектурните бариери; достъпен транспорт; достъпна информационна и комуникационна среда.

4) Осигуряване на трудово посредничество

Целта на специализираното трудово посредничество е да се организира по-активното включване на хора с увреждания в мотивационни курсове и групова психологическа подготовка. Да се оценят възможностите за извършване на определени дейности от хората с увреждания, както и техните компетентности с оглед последваща професионална квалификация и професионално ориентиране.

5) Осигуряване на помощи средства, приспособления и съоръжения и медицински изделия

Целта на такива изделия е да дадат възможност на човекът с увреждане да изпълнява своите трудови ангажменти по-ефективно, с по-висок ниво на качество и в резултат на това да се повишават и доходите му от положениа труд.

6) Осигуряване на адекватна нормативна среда

Масшабните цели, които стратегията си поставя, са обезпечени с необходимия административен капацитет, като са дефинирани функциите и задачите на институционалните субекти изпълнители на държавната политика за заетостта и социалната интеграция на хората с увреждания.

Дългосрочната стратегия 2011-2020г. е най-значимия и мащабен план, проектиращ в структурни детайли процеса на трудова интеграция на хората с увреждания. Положителните и страни са, че тя обещава досегашния опит, като залага на социалния модел, без обаче да изпада в краен nihilизъм, като negliжира постиженията на медицинския подход. Стратегията предлага един добър модел, балансиран и амбициозен едновременно, съобразен със спецификата и многообразието на проблема и синхронизиран с европейските и световни тенденции. Слабост, според мен е, че не се отчитат в достатъчна степен нивото на зрелост на българското общество (включително хората с увреждания), социалните и икономически реалности.

Литература

1. Вълчев, Г., Негативните социални нагласи като проблем на интеграцията на деца с увреждания, Годишник на Бургаски свободен университет, Ирита принт, 2006 год.
2. Дейли, М.. Достъпа до социални права в Европа. Доклад, приет на 8-та сесия на Европейския Комитет за Социална Кохезия (CDCS) (Страсбург, 28-30 май 2002 г.). Издателство на СЕ, 2002.
3. Европейска Социална Харта (Ревизирана). Страсбург, 3.V.1996 г. (European Treaty Series, № 163). Информационен център на Съвета на Европа, София <http://www.cid.bg/docs_bg/socchar_bg/sochr-bg.htm> (11.12.2006).
4. Лоусън, А., Финкелстайн, В. Европейски принципи и подходи към уврежданията. Център за независим живот, София, 2005.
5. Зайцев, Д. Социална интеграция детей-инвалидов в современной России. Саратов, 2003.
6. Иванова, Р. Проблеми на заетостта сред хората с увреждания. Варна, 2004.
7. Ивков, Б., Йосифов, Й., Борисова, Л., Пеев, П.. Наръчник на инвалида. Права и облекчения. София: Фламандско-български форум, 1996.
8. Ивков, Б. За някои основни аспекти на социалната политика към и социалната работа с инвалиди в България в контекста на новия закон за интеграция на хората с увреждания. // Обществено подпомагане и социална работа в България. История, институции, идеологии, имена. Благоевград, 2005.
9. Ивков, Б. Модели и концепции за инвалидността. „Славена”. Варна, 2006 г.
10. ДЪЛГОСРОЧНА СТРАТЕГИЯ ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНЯ 2011 – 2020 г. (<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=705>)
11. Głębicka, K. Polityka społeczna państwa polskiego u progu członkostwa w Unii Europejskiej. Radom, 2004