

Интеграция на хората с увреждания на пазара на труда. Състояние и тенденции за развитие

Мирослав Петров

Integration and inclusion of people with disabilities at the labor market: People with disabilities are specific work force. They are often object of isolation and discrimination. Integrating such people within suitable professional environment will lead to creating conditions of their socialization, development and utilizing in efficient manner their professional potential while ensuring availability of the necessary work force into the context of the nowadays economic growth.

Key words: *Integration, people with disabilities, work force, prosperity, isolation, economic growth*

ВЪВЕДЕНИЕ

Целта на настоящото изследване са хората с увреждания в качеството им на специфична работна сила на трудовия пазар. Тези лица често са подложени на дискриминация и изолация. Причината за това са съществуващите предразсъдъци сред обществото, че хората с увреждания са „втора ръка“. Преодоляването на тези нагласи и интегриране на безработните от тази целева група, създаването на условия за нормален живот и социална интеграция и реализация в достъпни професии и специалности са едни от ключовите приоритети на провежданата политика по заетостта. За постигането им е от изключителна важност едновременно взаимодействие между различните държавни органи и работодателите, прилагане на съвременни практики и ангажираност на цялото общество.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Преодоляването на социалните последици от икономическата криза и мобилизирането на трудовия потенциал, с оглед осигуряване на необходимата работна сила в условия на растеж на икономиката, изисква интегриран подход за социално включване и активиране на лицата от неравнопоставените групи за търсене на работа. [12].

Трудовата заетост на хората с увреждания е национален приоритет, обект на 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. [10].

Терминът "хора с увреждания" се "отнася до лица, при които вследствие на различни увреждания са нарушени физическите функции, умствените способности или душевното здраве по начин, отклоняващ се от типичния за дадената възраст, като вследствие на това е възпрепятствано участието им в живота на обществото"[8].

Законът за интеграция на хора с увреждания разширява горното определение, добавяйки следното „Човек с трайно увреждане е лице, за което органите на медицинската експертиза са установили степен на намалена работоспособност или са определили вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто. [9].

Хората с увреждания имат ограничени възможности за работа, което се дължи на дискриминация, липса на образование, опит, доверие. Хората с увреждания са дискриминирани в сравнение с другите работещи и получават по-ниско заплащане за труда си. [1].

Лицата с увреждания са приблизително 10 % от населението на Европейския съюз, като по-голямата част от тях са възрастни хора. През 1998 г. Европейската комисия приема *Кодекс на добрите практики за заетост на хората с увреждания*,

а през май 1999 г. социалните партньори формално приемат Съвместна декларация относно заетостта на хората с увреждания. В Европейската стратегия за заетост и насоките към нея официално се признават и формулират проблеми, с които се сблъскват хората с увреждания при намирането и задържането на работа. [2]. По данни на Агенцията по заетостта в България през 2010 г. активно са търсили работа 13 525 човека с увреждания, което представлява 4 % от общия брой на регистрираните безработни лица [10]. През 2012 г. делът на регистрираните безработни с трайни увреждания е 4,1% [6]. Безработните лица в тази рисковата група се отличават с някои физически, психически, професионални и образователни особености:

- хора с общи заболявания – в тази група попадат лицата с 50 до 70 на сто загубена работоспособност. Те са запазили до голяма степен работоспособността си, което позволява по-лесно да бъдат устройвани на работа, с изключение на работни места, свързани с тежки физическотовавания.
- хората с увреждания на опорно-двигателния апарат. техният брой е около 20% от общия брой на лицата с намалена работоспособност. За тях трудно се намира подходяща работа, но дори и да се намери, те не могат да се реализират, поради липсата на достъпна среда.
- хората с умствени и психически увреждания – делът на регистрираните като търсещи работа, е около 11%. Техните шансове за трудова реализация са незначителни. Работодателите отказват да ги наемат.
- хората със зрителни увреждания са с относителен дял от близо 9% от общия брой регистрирани лица и техните шансове за трудова реализация на свободния пазар на труда са много малки. [10].

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. [2]. Той е насочен към осигуряване на:

- равнопоставеност на хората с увреждания;
- социална интеграция на хората с увреждания и упражняване на правата им;
- подкрепа на хората с увреждания и техните семейства;
- интегриране на хората с увреждания в работна среда.

За изпълнение на държавната политика за интеграция на хората с увреждания се създава Агенция за хората с увреждания. [9].

Агенцията за хората с увреждания предоставя информация за възможностите за финансиране по проекти и програми по Закона за интеграция на хората с увреждания на:

1. хората с увреждания;
2. работодателите/органите по назначаване;
3. специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания. [4].

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 е основна цел на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г. Основните направления на работа включват:

- Осигуряване на заетост на безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст, включително чрез гъвкави форми на заетост, на първичния пазар на труда и по програми за заетост с оглед преодоляване на социалното им изключване и пълноценното им интегриране в обществото;
- разнообразяване на стимулите за работодателите за наемане на хора с увреждания и приспособяване на работната среда спрямо нуждите им;

- въздействие върху нагласите и стереотипите на работодателите по отношение наемането на хора с увреждания;
- Осигуряване на достъп до финансови средства и възможности за започване на самостоятелна стопанска дейност; [12].

От август 2013 г. България е първата европейска страна, която разполага с единна система за управление на държавната политика спрямо хората с увреждания. Създадена е изключително широкообхватна база данни, която се базира на повече от 100 документа (нормативни актове, стратегии, програми) с близо 1600 индикатора, засягащи в различен аспект здравословното състояние, социалния, трудовия и образователния статус, регистър на хората с трайни увреждания и информация за действащите програми в тази сфера [5].

В областта на интеграцията на хората с увреждания се прилага интегриран подход при управление на политиката. Политиката за интеграция на хората с увреждания е свързана с универсалността, неделимостта и взаимната зависимост на всички права на човека и основни свободи и необходимостта на хората с увреждания да бъде осигурено пълното ползване на правата без каквато и да е дискриминация. В тази политика се прилага новият личностно ориентиран подход. [12].

По данни на агенцията по заетостта през 2013 По Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания в нова заетост са включени 1 592 лица. [7]. През 2014 г. продължава реализирането на програми и мерки, финансирани от държавния бюджет, насочени към осигуряване на заетост на хората с увреждания.

Продължава и изпълнението на проекти с подкрепата на ОП РЧР, целящи подобряване на качеството на услугите и обхващане на по-голям брой потребители от неравностойните групи.

Едни от най-успешните социални услуги за подкрепа на хората с увреждания и техните семейства в домашна среда са услугите „личен асистент“, „социален асистент“ и „домашен помощник“ [5]. В дейност „Личен асистент“ през 2013 са включени 4 495 лица [7].

По Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ през 2014 г. продължава да се изпълнява и схемата „Квалификационни услуги и насърчаване на заетостта“, която предоставя обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация на безработни лица, с приоритет хора с увреждания, както и последващо стажуване при работодател за срок от три месеца.

По схема „Съпричастност“ продължават да се реализират проектите, за създаване или разширяване на дейността на центрове за подкрепа на хора с трайни увреждания.

През 2014 г. продължават и дейностите по националната програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания и „Кредит без лихва за хора с увреждания“. [5].

Основните цели на провежданите програми са разширяване на възможностите за заетостта на хората с трайни увреждания в следните направления:

- осигуряване на продължителна трудова заетост на хората с увреждания в работоспособна възраст;
- осигуряване на социална интеграция и възможности за повишаване на пригодността за заетост;
- повишаване на професионалните уменията и квалификацията на хората с трайни увреждания;
- намаляване равнището на бедност сред хората с увреждания в работоспособна възраст;

- намаляване равнището на бедност в семействата на хората с увреждания в работоспособна възраст;
- повишаване жизнения стандарт на заетите хора с увреждания;
- повишаване жизнения стандарт на хората с увреждания за групата до 29 г.;
- намаляване броя на безработните хора с увреждания в работоспособна възраст; [10].

Прогнозните показатели за релизираните ползи за 2014 и 2015 год. са представени в табл. 1 [11].

Табл. 1. Показатели за полза/ефект и целеви стойности

Ползи/ефекти: Показатели за изпълнение	Мерна единица	Целева стойност	
		Прогноза 2014 г.	Прогноза 2015 г.
1.Интегрирани хора с увреждания в обществото, посредством осигуряването им на преводачи и придружители за посещения в обществени, здравни и културни заведения.	брой	41 000	41 000
2. Открити нови работни места за хора с увреждания по чл.25 и чл.28 от ЗИХУ	брой	60	60
3. Работни места с осигурени и/или подобрени здравословни и безопасни условия на труд.	брой	1 100	1 100
4. Технологично обновените специализирани предприятия и кооперации спрямо общия им брой.	процент	15	15
5. Хора с увреждания, включени в мероприятия за рехабилитация и социална интеграция.	брой	3 000	3 000
6. Предприемачи - хора с увреждания, стартирали самостоятелна стопанска дейност	брой	35	35

Акцентът е поставен върху деинституционализация на грижата и разширяване на достъпа до услуги, подкрепа на семействата, създаване на по-ефективен механизъм за финансиране и създаване условия за независим и достоен живот на хората с увреждания според индивидуалните им потребности. [5].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интегрирането на хората с увреждания на пазара на труда е изключително важно, за приемането им от обществото и прекъсване на съществуваща практика на социална изолация на тази категория лица. Повишените възможности за подобряване на благосъстоянието им, вследствие на провежданите програми за обучение и възможности за труд, в същото време ще повишат тяхната мотивация и доверието в институциите и работодателите. От своя страна фирмите наемащи лица с увреждания, трябва да бъдат субсидирани от страна на държавата при адаптиране на работните места за лицата от тази категория към специализираните условия на труд. Само по този начин ще бъде преодоляна стигмата за „хората втора ръка” и ще бъде преустановено изолирането на лицата с увреждания от реалната икономика.

ЛИТЕРАТУРА

[1]. Стоева Б., Костадинова В. „Хората с увреждания и техните права в Европейския съюз. България и нейните невидими граждани” 2004

- [2]. Стратегия за осигуряване равни възможности на хората с увреждания 2008-2015
- [3]. Пенев, П. Национални програми за действие по заетостта – прехосване на средства или ефективен инструмент на трудовия пазар 2012
- [4]. Правилник за прилагане на Закона за интеграция на хора с увреждания
- [5]. Национален план за действие по заетостта 2014
- [6]. Национална стратегия за намаляване на бедността и увеличаване на социалното включване 2020
- [7]. Кратък отчет на Агенция по заетостта за 2013
- [8]. Ивков Б., „Понятията „инвалидност” (увреждане) и „инвалид” („лице с увреждане”) наименования и дефиниции
- [9]. Закон за интеграция на хората с увреждания
- [10]. Дългосрочна стратегия за заетостта на хората с увреждания
- [11]. Доклад на МТСП за бюджет за 2013 и актуализирани разчети на прогнозите за 2014 и 2014 на министерството.
- [12]. Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013-2020

За контакти:

Докторант Мирослав Николов Петров, Катедра „Икономика”, Русенски Университет „Ангел Кънчев”, тел.0887602506, e-mail: mnpetrov@uni-ruse.bg