

LEGISLATION AND SOCIAL SERVICES FOR EMPLOYERS FOR THE BENEFIT OF THE CAREER DEVELOPMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN BULGARIA

Maria Valyavicharska

Sofia University “St. Kliment Ohridski”, Sofia, Bulgaria, mvalyavicharska@fppse.uni-sofia.bg

Abstract: The career development of people with special needs contains several components - professional training, which can be realized at school or extracurricular level; legislation and social policies to ensure access to the work environment; employers who hire people with disabilities. This article are focused on the role of employers in the process of vocational guidance and career development of people with disabilities in Bulgaria, the benefits and disadvantages of employment policies for people with disabilities, as well as the preferences and opportunities provided by the state to each employer in this context. The problem of vocational guidance and career development of people with disabilities in Bulgaria is still very relevant, although there is a serious development in terms of legislation and social policies implemented in the country. European and private company projects, which include representatives of this group, are also not numerous. Unemployment statistics among them, however, still show a negative trend. This trend has been proven by cited statistics from the National Statistical Institute in Bulgaria, as well as an analysis of what is happening in the labor market before and after the crisis caused by the Corona virus. Also, the article examines at different levels the employment of people with disabilities according to their qualifications, education and data presented in the major municipalities in the country. The text also addresses the issues related to the consultation of persons with disabilities in the process of job search, as well as in the process of adaptation of the workplace, addressing the issue related to the qualification of the specialists who provide this service. Can they only be specialists in the field of social activities or should we also look at the qualifications of special educators? Until recently, the profession of special pedagogue was associated only with the individual rehabilitation process for people with disabilities and their activities in special schools. Today, their function is far broader and perhaps career guidance and counseling should be included in their profile.

Keywords: legislation, social services, employers, disabilities, career

ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И СОЦИАЛНИ УСЛУГИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ В ПОЛЗА НА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА ЛИЦА С УВРЕЖДАНЯ В БЪЛГАРИЯ

Мария Валявичарска

Софийски университет „Св. Климент Охридски“, София, България, mvalyavicharska@fppse.uni-sofia.bg

Резюме: Карьерното развитие на хората със специални потребности съдържа в себе си няколко компонента – професионална подготовка, която може да се реализира на училищно или извънучилищно равнище; законодателство и социални политики, които да осигуряват достъп до работна среда; работодатели, които да наемат хора с увреждания. В тази статия е отделено внимание на ролята на работодателите в процеса по професионално ориентиране и кариерно развитие на лицата с увреждания в България, ползите и недостатъците на политиките по наемане на хора с увреждания, както и преференциите и възможностите, които се осигуряват от държавата на всеки работодател в този контекст. Проблемът за професионалното ориентиране и кариерно развитие на хората с намалена трудоспособност в България все още е много актуален, макар и да има сериозно развитие по отношение на законодателството и социалните политики, които се изпълняват в страната. Европейските и частно-фирмените проекти, в които се включват представители от тази група, също не са малко наброй. Статистиката на безработицата сред тях, обаче, все още показва негативна тенденция. Тази тенденция е доказана чрез цитирани статистически данни от Националния статистически институт в България, както и е направен анализ на случващото се на пазара на труда преди и след кризата, породена от Корона вирус. Също така, статията разглежда на различни равнища наемането на лица с увреждания според тяхната квалификация, образование и представените данни в големите общини в страната.

В текста се разглеждат и въпросите, свързани с консултирането на лицата с нарушения в процеса на търсене на работа, както и в процеса на адаптиране на работното място, като се засяга въпросът, свързан с квалификацията на специалистите, които предоставят тази услуга. Дали те могат да бъдат само специалисти в областта на социалните дейности или може би трябва да обърнем поглед и към квалификацията на

специалните педагози? До скоро професията на специалния педагог се свързваше единствено с индивидуалния рехабилитационен процес при лицата с нарушения и с дейността им в специалните училища. Днес тяхната функция е далеч по-широка и може би професионалното ориентиране и консултиране е редно да влязат и в техния профил.

Ключови думи: законодателство, социални услуги, работодатели, специални потребности, кариера

1. АКТУАЛНОСТ НА ПРОБЛЕМА

Според периодичния бюлетин на Агенция по заетостта, безработните лица с увреждания към месец юли 2020г. са 12,885. Постъпилите на работа лица от същата група са 3926, от общ брой на новоназначените лица на пазара на труда от всички категории – 125,660. (Агенция по заетостта, <https://www.az.government.bg/web/files/StatsFile/323/1385/informacionen-buletin-za-pazara-na-truda.pptx>).

За разлика от месец юли, 2020г., месечният бюлетин от месец декември за същата година, относно безработицата, активната политика по заетостта и реализацията на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ сочи по-подробни данни, които засягат процентно разпределение по различни критерии. Данните са представени в табл. 1.

През 2020-2021г. сме свидетели на появата и разпространението на вирус COVID – 19, който нанесе значителни щети на здравословното и икономическо състояние на хората, вследствие на кризата на пазара на труда, искаме да обърнем внимание, че високият процент на безработица не се дължи просто на кризата на финансовия пазар. Според данните за месец декември 2019г. (табл.1), се вижда, че тогава се отчитат много по-високи нива на безработица, отколкото тези в пика на пандемията.

Табл. 1 Състояние на безработицата при лица с увреждания

	2020г.	2019г.
Лицата с увреждания в общата структура на безработните в страната	5,2%	5,9%
Дял на безработните с увреждания над 50 г	63,8%	64,2%
Със средно образование	59,1%	58,5%
Без квалификация и специалност	41,8%	40,3%
С работническа професия	34,1%	36,6%
Териториално разпределение и дял на безработицата на хора с увреждания	Най-нисък % на безработица - Бургас – 2,8% - Благоевград -3% - Хасково -3,3% Най-висок процент на безработица - Смолян – 10,5% - Перник – 8,6%	Най-нисък % на безработица - Бургас – 2,8% - Благоевград -3,9% - Хасково -3,9% Най-висок процент на безработица - Смолян – 8,6% - Перник – 9,6%

Вярно е, че процентът на безработните сред хората с увреждания е по-нисък през 2020г., въпреки условията на пандемия и усложнената ситуация на пазара на труда вследствие на COVID-19.

2. ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО И РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Работодателите са неделима част от процеса на социална интеграция на хората с увреждания. Те са тези, които носят отговорност за наемането на човека с увреждане в работна среда, както и за изпълнението на чл.24 от Закон за интеграцията на хората с увреждания, а именно „работодателят е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждане при неговото наемане“. (ЗИХУ, 2018) Адаптирането на работното място за човек с увреждане е нелека задача, която изисква компетентности в областта на спецификите на различните нарушения, както и специфични познания за възможностите на хората с

увреждания. Психологическият профил на индивида в контекста на различните нарушения също има голямо значение за формиране на работната среда, отношенията и бъдещите взаимоотношения в колегиална и работна атмосфера. Ето защо след изброените специфични компетентности, които трябва да притежава един специалист в областта, който играе ролята на консултант при адаптирането на работната среда или медиатор в отношенията между работодателя и наетия служител с нарушения, възниква въпросът защо специалният педагог не фигурира в законовата рамка като специалист, който може да реализира гореизброените дейности. С тази дейност все още се занимават само социалните работници, които въпреки високата си компетентност в областта на сътрудничеството и подпомагането на лица с увреждания по отношение на повишаване стандарта на живот, все пак нямат необходимите знания в областта на лицата със специални нужди. В своето обучение специалните педагози изучават различни дисциплини, осигуряващи им знания и умения върху кариерното и професионално развитие на хората със специални потребности, психологически дисциплини, които разкриват и психопрофилите на различните лица с увреждания, познават различните технически помощни средства, както и имат умения за адаптиране на учебна среда, която във физическия смисъл е много близка до адаптиране на работната. В този смисъл би било полезно и включване на тези специалисти по въпросите за кариерно ориентиране, професионална реализация, посредническа и консултантска дейност за двете страни в работната среда – от една страна в подкрепа на работодателя, който има нужда от консултиране по въпросите, свързани с тези служители, и от друга страна за самите служители с увреждания.

Политиките по осигуряване на заетост на хората с увреждания на държавно ниво са приоритет на Министерството на труда и социалната политика, Агенция по заетостта и Агенция за хората с увреждания, като това са органите, отговарящи за разработване и прилагане на финансиране и реализиране на програми и мерки за насърчаване на заетостта в България. По смисъла на закона, тази заетост може да се осъществява в обичайна, специализирана и защитена работна среда.

За включване на работодателите в изпълнението на целите за социална интеграция чрез включване в работния процес, се предоставят средства за тяхното стимулиране с цел разкриване на работни места за лица с увреждания по реда на Закона за насърчаване на заетостта. За осигуряване на работни места за хора с трайни увреждания. Закон за хората с увреждания регламентира следните изисквания към работодателите:

- Работодатели с 50-99 работници и служители осигуряват едно работно място за човек с трайно увреждане (Закон за хората с увреждания, чл. 38, ал.1, т. 1)
- Работодатели със 100 и над 100 работници и служители – две на сто от средносписъчния си състав (Закон за хората с увреждания, чл. 38, ал.1, т. 2)

Назначаването на хора с увреждания се стимулира от държавата. В Национална програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030 ясно са определени приоритетите в тази област, а именно насърчаване на заетостта. Целта на този приоритет е „повишаване на икономическата активност чрез активиране на икономически неактивни лица, в това число от уязвимите групи, в активни мерки на пазара на труда: обучение, стажуване, чиракуване, заетост и др.“ (Национална програма БЪЛГАРИЯ 2030, 2020 : 90). Реализирането на тези цели се осъществява по смисъла на Закон за хората с увреждания, чл.38, ал.6, а именно чрез налагане на компенсационни вноски за работодателите при неизпълнение на квотните места - 30% от минималната работна заплата за страната. (Закон за хората с увреждания,2021).Интересното е, че дори тези вноски да бъдат платени, това не отменя задължението на работодателите да наемат хора с трайни увреждания. Сумите от компенсационните вноски се управляват от Агенция за хората с увреждания и с тях се финансират дейности, които оказват подкрепа на работодателите за назначаване на хора намалена трудоспособност. С оглед на насърчителните мерки, залегнали в Националната програма за заетост и обучение на хора с увреждания, фирмите получават по 200лв за всеки нает и/или обучен човек с увреждане, както и се осигурява възможността за финансиране на оборудването или адаптиране на работното място в размер на 10 000лв.

Освен задължения, работодателите, които наемат лица с увреждания се ползват и с някои преференции. Те са свързани с различни програми на Агенция по заетостта или Агенцията за хората с увреждания. „Опитът показва, че наемането на хора с увреждания носи ползи за бизнеса и е фактор за повишаване на ефективността, продуктивността и успехът на организацията като цяло“ (Наръчник за работодатели, 2015:22)

3. БАРИЕРИ ПРЕД НАЕМАНЕ НА РАБОТА НА ЛИЦА С УВРЕЖДАНЯ

Въпреки законовата рамка, както и фондациите, работещи по посока назначаване на лица с увреждания и развиване на тяхното благосъстояние на работното място, все още съществуват бариери пред работодателите и търсещите работа. Бариерите засягат най-вече:

- 1) Предразсъдъци по отношение на хората с увреждания. Изхождайки от твърдението, че всичко ново и непознато изглежда несигурно, то не е изненада, че работодателите имат задръжки по отношение на наемане на хора с увреждания. Предразсъдъците са свързани и с представата, че поради своето нарушение, лицата с увреждане могат да изпълняват само нискоквалифициран труд. С изключение на хората с нарушения в интелектуалното развитие и ниско-функциониращите аутисти, това е отживелица. С напредването на технологиите, а и предвид високата дигитализация на обучението при ученици със СОП, можем да твърдим, че хората с увреждания могат да изпълняват и високо квалифицирани дейности извън нискоквалифицираните работни позиции на пазара на труда.
- 2) Притеснение от страна на работодателите. Въпреки преференциите, които работодателите биха могли да ползват, назначавайки човек с увреждане, притесненията им са свързани основно с трудово-договорните отношения. Един от често срещаните въпроси на работодателите е свързан с правата и задълженията им по отношение на човекът с увреждане и с възможността за неговото отстраняване по законен ред, в случай, че лицето не изпълнява коректно своите задължения на работното място. Въпросите, касаещи правата и задълженията на двете страни са описани в Кодекс на труда. Особеностите, засягащи работодателите, наели тези лица са:
 - ✓ „Работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни.“ (чл.319, Кодекс на труда);
 - ✓ Работниците и служителите с 50 и над 50% установена нетрудоспособност има право на данъчно облекчение(ЗДДФЛ, чл. 18.)
 - ✓ Закрила при уволнение – „работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда трудоустроен работник или служител (ЗДДФЛ, чл.333,ал.1, т.2)

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въпросите, касаещи социалната интеграция на лицата с увреждания са все още слабо разпространени. Както по темата за приобщаващото образование, така и по въпросите с кариерното развитие и професионалната им изява, обществото има по-скоро негативно отношение. Ако предположим, че социалната интеграция започва успешно още на етап общообразователно училище, тъй като лицата без увреждания имат все по-близък досег с тях, този тип образование осигурява по-висока приемственост в обществото и информираност по отношение на лицата с увреждания и техните нужди, то бихме могли да предположим, че след около десетина години тези теми вече няма да бъдат чужди за никого и социалната интеграция и качеството на живот на тези лица ще бъдат много по-високи.

От друга страна, проблемите и трудностите при случващото се в училище по отношение на приобщаването на ученици с нарушения може да бъде още един претекст за негативното отношение към лицата с увреждане в обществото, а това от своя страна да продължава да издига бариери пред тяхната реализация.

Работодателите в България са стимулирани финансово за назначаване на лица с намалена трудоспособност от една страна, а от друга страна са и финансово санкционирани при неизпълнение на квотните места по закон. Тук логично възникват въпросите дали това не би могло да опорочи системата? Възможно ли е данъчните облаги за фирмите, финансовата подкрепа от държавата или финансовите санкции да бъдат единствен стимул и причина лицата с увреждания да бъдат назначавани? И това не напомня ли на често срещаната практика от страна на общообразователните училища, които приемат ученици с увреждания, за които нямат изграден капацитет да ги обучават, а финансовите средства за тяхното обучение да бъдат използвани за други дейности? Ето защо е добре да бъдат максимално развити политиките, касаещи кариерното ориентиране и обучение на лицата с увреждания. Ако тези лица се стимулират още в гимназиална училищна възраст чрез качествено професионално обучение, ако имат възможността да бъдат консултирани на високо ниво от добре подготвени и обучени професионалисти, то бариерите, които бяха описани, не биха били толкова значими, колкото в момента

БИБЛИОГРАФИЯ

- Агенция по заетостта. Информационен бюлетин за пазара на труда за периода януари-юли 2020г.
(<https://www.az.government.bg/web/files/StatsFile/323/1385/informacionen-buletin-za-pazara-na-truda.pptx>)
- Агенция по заетостта. Информационен бюлетин за безработицата, активната политика по заетостта и реализацията на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за м. декември, 2020
(<https://www.az.government.bg/web/files/StatsFile/331/1426/informacija-za-mesec-dekemvri-2020-g.docx>)
- Закон за интеграция на хората с увреждания, в сила от 01.01.2019г.
(<https://www.noi.bg/images/bg/legislation/laws/ZIXY-otm.pdf>)

Закон за хората с увреждания, изм. и доп. В бр. 105 от 11.12.2020г., в сила от 01.01.2021 (<https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/documents/2021-01/zakon-za-khorata-s-uvrezhdaniya.pdf>)

Закон за данъците върху доходите на физическите лица, изм. и доп. ДВ. бр.104 от 8 Декември 2020г., доп. ДВ. бр.14 от 17 Февруари 2021г.

[Lex.bg - Закони, правилници, конституция, кодекси, държавен вестник, правилници по прилагане](#)

Кодекс на труда, изм. ДВ. бр.109 от 22 Декември 2020г.

[Lex.bg - Закони, правилници, конституция, кодекси, държавен вестник, правилници по прилагане](#)

Наръчник за работодатели за наемане на работа на хора с интелектуални затруднения. Фондация „Светът на Мария“, 2015г.

<http://www.mariasworld.org/bg/info-za-rabotodateli.html#collapseWy7qDH7>

Национална програма БЪЛГАРИЯ 2030, в сила от 20.01.2020г.

<https://www.minfin.bg/upload/46210/bulgaria+2030.pdf>