

ДЪЛГОСРОЧНА СТРАТЕГИЯ ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ 2011 – 2020 г.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

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.

Настоящата стратегия е политически документ, определящ 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.

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.

II. ЕВРОПЕЙСКА РАМКА

Съгласно изследвания на ЕК един на шест граждани на ЕС е човек с увреждане или това е около 80 милиона от общото население на съюза, което е приблизително 16%. Установено е, че при хората с увреждания степента на бедност е 70% по-висока от средната главно поради ограничен достъп до заетост.

Подписаният през 1997 г. в Амстердам Договор за създаването на Европейските общности (ДЕО) въвежда специални изисквания на ниво ЕС относно недопускането на дискриминация и осигуряването на равни възможности и борба със социалната изолация на хората с увреждания. Съгласно Декларация 22 от Заключителния акт на Амстердамския договор, европейските институции са задължени да отчитат нуждите на хората с увреждания, когато приемат мерки за синхронизиране на законодателството на държавите-членки с изискванията на Общия пазар.

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. В Насока 7 „*Борба срещу дискриминацията и насърчаване на социалното включване посредством достъп до работа*“ държавите-членки постигат съгласие да „въведат подходящи мерки, за да посрещнат нуждите на лицата с увреждания, етническите малцинства и работниците имигранти, свързани с тяхната интеграция към трудовия пазар, и да определят национални цели за постигането на тези мерки“.

По време на Европейския съвет от Лисабон през 2000 г. Европейският съюз си поставя амбициозната цел да стане „най-конкурентноспособната и динамична, основана на знанието икономика в света, способна да има стабилно икономическо развитие с повече и по-добри работни места и по-голяма социална кохезия“.

На 27 ноември 2000 г. Европейският съвет приема Директива 2000/78/ЕО, с която се въвежда обща рамка за недопускане на дискриминация по признак раса, етнически произход, вяра, религия, пол, увреждане и сексуална ориентация, както и равно третиране при наемане на работа и упражняване правото на труд. Това е първата законодателна мярка на Общностно ниво, която предоставя защита срещу дискриминация на хората с увреждания в работна среда.

Основополагащи документи на ЕС и международната общност третираат равните права на хората с увреждания вкл. и по отношение на трудовата им заетост, а именно:

- Хартата за фундаменталните права в ЕС (чл. 1, чл. 21, чл. 26);
- Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове за хората с увреждания;
- Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

ЕК осъзнава важноста на реалното включване на хората с увреждания в обществото, поради което през 2010 година разработи и предложи за одобрение Европейска стратегия за хората с увреждания 2010 – 2020 г. „Европа свободна от бариери”, както и план за действие по прилагането ѝ. Основният акцент на стратегията е елиминирането на идентифицираните бариери в страните-членки и комисията е определила осем основни сфери за действие, като една от тях е заетостта на хората с увреждания.

Във връзка с Препоръка Rec(2006) 5 на Комитета на министрите към страните-членки на Съвета на Европа е разработен План за действие за подпомагане на правата и пълноправното участие в обществото на хората с увреждания: подобряване на качеството на живот на хората с увреждания в Европа 2006-2015.

Ключовата цел на Плана за действие за хората с увреждания е да служи за практически инструмент за развитие и прилагане на изпълними стратегии за постигане на пълноправното участие на хората с увреждания в обществото и накрая да прокара аспект за уврежданията чрез всички сфери на политики в страните-членки. Планът за действие има за цел да отговаря на специфичните за различните страни условия, както и на преходните процеси, които се провеждат в някои страни-членки.

Планът съдържа препоръки за предприемане на конкретни действия на национално ниво и също така отделя внимание на аспекти на уязвимите групи хора с увреждания, които срещат конкретни бариери и проблеми, които имат нужда от многоаспектен подход.

Планът за действие поощрява държавите да откликват на нуждите на хората с увреждания чрез предоставянето на качествени и иновативни услуги и утвърждаването на вече съществуващите мерки. Стреми се да предостави ползотворен източник на вдъхновение за частни предприятия, неправителствени организации и други международни организации. Той разглежда неправителствените организации на хората с увреждания като компетентни и експертни партньори в развитието на политиките, които трябва да бъдат консултирани като актьори в процеса на взимане на решения, които се отразяват на техния живот. Изпълнението на Плана за действие ще бъде следено и оценявано редовно, за да се определя напредъка на национално ниво, както и за да се споделят добрите практики.

III. НАЦИОНАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ

Демократичните промени в България намериха своето отражение по отношение на идентифицирането на проблемите на хората с увреждания в страната и подходите за тяхното разрешаване.

Република България спазва препоръките на Съвета на Европа, отправени към всички правителства да работят активно в областта на интегрирането на хората с увреждания, като им осигуряват заетост и все по-благоприятни условия на живот. Трудовото законодателство в нашата страна 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 законови и подзаконовни нормативни документи, имащи за цел да защитят техните специфични потребности и да стимулират работодателите да ги наемат на работа.

Настоящата стратегия е разработена след оценка на положението на хората с увреждания в работоспособна възраст на свободния пазар на труда. Стратегията е съобразена с Конституцията на Република България, в която е залегнало правото на труд на всички граждани на страната, като държавата е тази, която създава условия за

осъществяване на това право, а лицата с психически и физически увреждания „се намират под особена закрила на държавата и обществото”.

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 образование 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. Преотстъпените 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.

Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011-2020 г. е разработена в съответствие с основните нормативни актове, изследвания и национални стратегически документи: Национална стратегическа референтна рамка на България – 2007-2013, Съвместния меморандум по социално включване на Република България,

Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008-2015 г., национални програми, Оперативни програми: Развитие на човешките ресурси, Регионално развитие, Конкурентноспособност, Транспорт, и др. и на основание чл. 5, ал. 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания.

IV. АНАЛИЗ НА ЗАЕТОСТТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

Трудовата реализация на хората с увреждания основно е уредена в Закона за насърчаване на заетостта и Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ). По данни на НОИ и НСИ хората с увреждания в работоспособна възраст 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 2009 г. по програмите за трудова заетост, регламентирани в Закона за интеграция на хората с увреждания, АХУ е осигурила подкрепа за запазване на работните места на 1743 хора с трайни увреждания, от които на 1683 лица в специализирани предприятия и кооперации.

Безработните в тази рискова група се отличават с някои физически, психически, професионални и образователни особености:

- Регистрираните като търсещи работа са предимно хора с общи заболявания, попадащи в групата с 50 до 70 на сто загубена работоспособност. Това е най-многобройната група сред всички безработни с намалена 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 физически натоварвания. Тези хора с увреждания имат по-големи шансове да се реализират на пазара на труда.

- Следващата група е на хората с увреждания на опорно-двигателния апарат и 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.

- Делът на хората с умствени и психически увреждания, регистрирани като търсещи работа, е около 11%. Техните шансове за трудова реализация са незначителни. Работодателите отказват да ги наемат и единствената възможност за тях остават специализираните предприятия и/или надомната работа.

- Групата на хората със зрителни увреждания е 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.

Видно от изложеното много малък процент от хората с трайни увреждания са намерили и имат шанс да намерят своята реализация на пазара на труда. Причините за това са многобройни и от различно естество. Някои по-важни от тях са:

- социална изолация и липса на мотивация – съгласно резултатите от реализиран проект на АХУ по програма ФАР на тема „Анализ на положението на хората с увреждания в България” целевата група счита, че политиките по осигуряване на заетост на желаещите да работят хора с увреждания не се достатъчно гъвкави; доверието в ефективността на Бюрата по труда е ниско, поради което една малка част от определящите се като безработни лица с увреждания са се регистрирали в тях; целевата група няма доверие на работодателите по отношение спазването на предписанията за условията на труд в решенията на ТЕЛК и счита, че основен фактор за намирането на работно място е способността за адаптиране към обикновени неспециализирани условия на труд и пр.

По оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” през 2010 г. стартира проект „Повишаване качеството на предоставяните от Агенция по заетостта услуги за гражданите и бизнеса с фокус върху уязвимите групи на пазара на труда” - “Да успеем

заедно”. Една от основните цели е повишаване качеството на предлаганите посреднически услуги от страна на Агенция по заетостта посредством осигуряване на индивидуален подход, ориентиран от една страна към специфичните нужди на уязвимите групи на пазара на труда, а от друга към ключовите работодатели в отделните региони на страната. За постигане на целта ще бъдат обучени и назначени в системата на АЗ трудови медиатори, трудови консултанти и трудови посредници, както и ще бъдат организирани 12 специализирани трудови борси с фокус към различни целеви групи в т.ч. и хора с увреждания.

- неадекватно отношение на работодателите към целевата група - информацията, постъпваща от Бюрата по труда в АХУ в изпълнение на чл. 27 от ЗИХУ показва, че работодателите определят работни места за хора с трайни увреждания, но неохотно назначават на тях такива. Обикновено тези работни места се заемат от здрави хора или при подаване на заявка за наемане на лица с увреждания към Бюрата по труда се поставят неизпълними изисквания към длъжността. За съжаление този процес се задълбочава в условията на съществуващата икономическа криза;

- не осигурен достъп до работното място - един от най-тежките проблеми за хората с увреждания – **осигуряването на достъпна среда**, все още не намира добро решение. Създадена е добра нормативна база, като със Закона за устройство на територията се въвеждат изисквания за изграждане на достъпна среда, а конкретните изисквания за осигуряване на достъпна среда са въведени с редица наредби с технически норми за проектиране. Създадени са нормативни изисквания за изграждане на достъпна среда в урбанизираните територии; за регулиране на движението по пътищата със светлинни сигнали; поставяне на светофарни уредби на кръстовища, разположени на достъпни маршрути, за съпровождане на зелената светлина на светофарната уредба от звуков сигнал. Видно от изложеното е създадена добра нормативна база за осигуряване на физически достъп до работното място, жилището, други ведомствени, културни и пр. сгради и др., но липсата на финансов ресурс, обществена нагласа и активен контрол по изпълнението на задълженията от страна на местната власт, областните съвети, държавните институции и др. все още не намира реално изпълнение.

- липса на подходяща работна среда, съобразена със специфичните нужди на хората с увреждания - Една от причините хората с увреждания да намират слаба реализация на пазара на труда е нежеланието на работодателите да извършват допълнителни разходи за осигуряване на подходяща работна среда за тези лица, която да е съобразена с техните функционални възможности. Към настоящия момент единствено и само в ЗИХУ и ППЗИХУ са предвидени мерки за финансиране на работодателите от обичайна и специализирана работна среда за адаптиране на работните места на наетите лица с увреждания.

- слаба информираност на обществото - Изключително важна предпоставка за успешното социално включване на хората със специфични възможности е промяна в **нагласите в обществото** спрямо тях. Все още те са доминирани от погрешни представи, съжаление, безразличие и негативизъм. Това обуславя необходимостта от провеждането на дългосрочни кампании за преодоляване на тези “субективни” бариери и за промяна на стереотипите в начина, по който се представят и възприемат увреждането и самите хора с увреждания. Много важно при този подход е хората с увреждания да се представят като носители на позитивни роли, като равнопоставени граждани в едно демократично общество. Кампанията за промяна на обществените нагласи трябва да протича успоредно с решаването на всички проблеми, свързани с уврежданията;

- слаба професионална квалификация - Характерно за професионалната структура на тази група е преобладаващият дял на лицата без професионална квалификация. Делът им в общия брой на безработните с намалена работоспособност през 2007 г. е 50.9% (при 52.5% през 2006 г.), следват безработните с работнически специалности 25.4% (при 24.8% през 2006 г.) и специалистите – 23.7 %. 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 съответства 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.

Демографското състояние на страната ни, в последните години, се характеризира с продължаваща тенденция за намаляване броя на населението и влошаване на неговото възрастова структура. Според предварителните резултати от преброяването населението на страната към 1.02.2011 г. е 7 351 234 души. В периода 2001 - 2011 г. населението намалява с 581 750 души, при средногодишен темп на намаление 0.7%. Според прогнозите на Евростат се очаква населението на страната към 2015 г. да достигне около 7 130 хил. Души или в следващите 9 години то да намалее с около 545 хил. Души. Основни фактори за това демографско състояние на населението в страната ни са отрицателният естествен прираст и външната миграция.

В периода 2000 – 2007 г. броя на населението в трудоспособна възраст е намалял с 347,8 хил. Броят на хората в тази възрастова група през последните две години е намалял с 0.6%. Тази тенденция, според прогнозите на Евростат, ще се задълбочава и населението в тази възрастова група ще намалява средно с около 1%.

Така описаните демографски тенденции потвърждават необходимостта от приемане и реализиране на дългосрочна национална стратегия за заетост на хората с увреждания. Държавната политика трябва да бъде насочена към максимално използване на човешки ресурс в работоспособна възраст вкл. хората с увреждания като създаде условия за прилагане на пълен пакет услуги за трудова реализация за тази уязвима група.

Трудовата заетост на хората с увреждания към настоящия момент се осъществява в специализирана или интегрирана работна среда, както и чрез развитие на самостоятелна стопанска дейност.

1. Специализирана работна среда

Специализираните предприятия и кооперации за трудова реализация за хора с различни увреждания се създават в България в началото на 50-те години на миналото столетие. Съществуването на тези предприятия се е гарантирало чрез предоставяне на монополни производства, коопериране с държавната промишленост или възлагане на държавни планови поръчки. Изолирането на хората с увреждания от реалната икономика чрез системата на специализираните предприятия и кооперации във времето на социализма се превърна в капан за заетостта на тази целева група в условията на пазарната икономика. Без държавните поръчки и монопола в производството на определени стоки и услуги специализираните предприятия и кооперации са на ръба на оцеляването.

В регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания, воден от АХУ, към днешна дата са регистрирани 124 специализирани предприятия и кооперации, в които работят около 2000 лица с трайни увреждания. Те се препитават със среден доход близък до минималната работна заплата. Хората с увреждания работят заедно със здравите работници, предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания, което ги прави неконкурентноспособни. Без подкрепа от страна на държавата те не биха могли да оцелеят на свободния пазар, а все още представляват съществена форма за осигуряване на постоянна заетост на целевата група. Към този момент те се ползват с известни данъчни преференции и държавни субсидии. Последните стъпки в посока подкрепа на специализираните предприятия и кооперации държавата извърши с изменение и допълнение на ЗИХУ през 2010 г., като намали относителния дял на заетите хора с увреждания в предприятията и кооперациите от 50 на 30 на сто и увеличи процента на възстановяваните средства от осигурителни вноски за всички осигурителни рискове,

внесени от работодателя, от 30 на 50. Независимо от изредените преференции и държавни субсидии, ползвани от специализираните предприятия и кооперации, броят на заетите в тях хора с трайни увреждания непрекъснато намалява.

В подкрепа на специализираната заетост е и схема „Шанс за всички” по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, чиято основна цел е социално включване на хората с увреждания чрез подкрепа за специализираните предприятия и кооперации за хора с увреждания за предоставяне на обучения за придобиване или повишаване на професионалната квалификация и осигуряване на заетост на хора с увреждания. В оперативна програма „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика” 2007-2013 по приоритетна ос 2: „Повишаване ефективността на предприятията и развитие на благоприятна бизнес среда”, област на въздействие 2.1: „Подобряване на технологиите и управлението в предприятията”, е разработена операция 2.1.1: „Технологично обновление в предприятията”. Основната цел на операцията е да допринесе за повишаване на конкурентоспособността на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания в България чрез насърчаване на инвестициите в съвременни технологии и оборудване и предоставяне на достъп до професионални съвети и консултации, свързани с новите технологии, процеси, продукти и услуги.

2. Обичайна работна среда

Една от формите на заетост на хора с увреждания, която най-трудно намира своето приложение, е наемането на тези лица в обичайна работна среда. Работодателите се отнасят с нежелание и недоверие към възможностите на хората с увреждания за полагане на пълноценен труд. Основна причина за това е наслоилото се с десетилетия убеждение, че хората с увреждания не са способни да се трудят равностойно на здравите, че нямат трудови навици и дисциплина. Дългата употреба на етикета “неработоспособни” е довела дотам, че в конкуренция с другите участници на пазара на труда те имат нулеви шансове за успех, особено в условията на икономическата криза. Все още обществото, в частност работодателите, не се замислят и не осъзнават простия факт, че загубата на работоспособност на даден човек се отнася до определен вид труд в зависимост от вида и степента на увреждането му, а не до трудоспособността му изобщо.

За да промени цитирания по-горе стереотип и подпомогне реализацията на повече хора с увреждания на свободния пазар на труда в последните няколко години държавата предприе определени стъпки, а именно:

- за първи път през 2003 г. държавата въведе специализирана програма за заетост и професионално обучение на хората с трайни увреждания, част от която през 2005 г. бе регламентирана в ЗИХУ. Целта на програмата, респективно ЗИХУ, е да стимулира широк кръг работодатели – държавни и общински институции, неправителствени организации, частни фирми и пр. – да наемат на работа хора с трайни увреждания. За целта работодателите могат да получат от АХУ средства за осигуряване на достъп, адаптиране и оборудване на определените за хора с трайни увреждания работни места, а от подразделенията на АЗ минималната работна заплата със съответните дължими осигурителни вноски за определен период от време. За съжаление, работодателите от частния сектор проявяват незначителен интерес, който все повече намалява в условията на икономическа криза и съществуваща безработица. Ето защо следва да се обсъди дали този вид заетост би могъл да се обвърже с квотната система, което ще даде възможност повече хора с увреждания да се реализират в обичайна работна среда.

3. Самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания

От 2006 г. Агенцията за хората с увреждания прилага програма за финансиране на проекти за стартиране и развитие на самостоятелна стопанска дейност от хора с трайни увреждания. Интересът към тази програма е изключително голям, но поради ограничения финансов ресурс са финансирани само 129 проекта за периода 2006 – 2009 г. АХУ

контролира изпълнението на проектите за срок от около три години и констатира, че те се изпълняват успешно на 95%. Неизпълнението при останалите 5% се дължи на обективни причини (драстично влошаване здравословното състояние или смърт на финансирания бенефициент). Тази форма на заетост на хората с трайни увреждания е изключително удачна, устойчива, допринасяща за тяхното самочувствие, себеизява и удовлетвореност от постигнатите резултати. Развитието на бизнеса на тези бенефициенти им дава възможност да станат предприемачи и работодатели на други лица.

Предвид изложеното по-горе и с оглед на задълбочаващата се икономическа криза, водеща до значително нарастване на безработицата като цяло, е необходимо правителството да приложи по-гъвкави и разнообразни форми на заетост на хората с увреждания. Това ще е в унисон и с по-ефективно прилагане на Европейското законодателство по отношение на трудовата заетост на хората с увреждания и тяхната равнопоставеност, както и с добрите практики на страните-членки.

V. СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ, ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ И МЕРКИ ЗА ТЯХНОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ

1. ВИЗИЯ

Визията на дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания е създаването на условия за пълноценно интегриране на хората с увреждания в нормалния икономически и социален живот на страната ни. Това ще се постигне като на хората с увреждания се предостави възможност за достъп до подходящи форми на професионална подготовка и трудова реализация.

2. СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ

Стратегията си поставя за цел 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.

3. ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ

Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания си поставя следните оперативни цели:

- 3.1 Осигуряване на трудова заетост на безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст с оглед преодоляване на социалната им изолация и пълноценното им интегриране в обществото;
- 3.2 Създаване на предпоставки за водене на самостоятелен, независим живот от хората с увреждания;
- 3.3 Постигане на ефективно социално включване на хората с увреждания чрез реализацията им на свободния пазар на труда.

4. ДЕЙНОСТИ И МЕРКИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ОПЕРАТИВНИТЕ ЦЕЛИ

4.1 Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация

Мерки:

- Анализ на възможностите на хората с различни видове увреждания за заетост;
- Определяне на видовете дейности, които могат да изпълняват хората с увреждания в зависимост от увреждането им;
- Подготовка и въвеждане на обучителни програми;
- Изграждане на обучителни центрове;
- Приспособяване на съществуващите центрове за адекватен обучителен процес;
- Осигуряване на места за практически занимания;
- Стимулиране на работодатели, които провеждат квалификационни и преквалификационни курсове за хора с увреждания;
- Обучение на работодатели и служители за работа с хора с увреждания.

По принцип хората с увреждания трябва да имат достъп до подходящи форми на професионална подготовка и трудова рехабилитация, а възможностите за трудова им реализация трябва да бъдат обявявани на открития пазар на работна ръка.

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. Професионалната подготовка на ученици с увреждания се извършва в системата от съществуващите специални училища или в няколкото специализирани центъра за обучение на хора със зрителни или слухови увреждания. Известно е, че обучението в специалните училища предлага много ограничен избор на професии, обучението е на ниско ниво и не съответства на изискванията на трудовия пазар. Данните на 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 2009 г. АЗ отчита, че 57,9% от търсещите работа лица с трайни увреждания не притежават професионална квалификация;

4.2 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

А) Защитена заетост

Мерки:

- Създаване на условия за въвеждане на тази форма на заетост;
- Разработване на механизъм за определяне на икономическите сектори за работа в защитени предприятия;
- Разработване на системи от стимули за общинските администрации за въвеждане на този вид заетост;

- Презентиране на тази нова форма на заетост;
- Въвеждане на индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек в увреждане.

Защитената заетост се прилага за осигуряване на работни места за хора с най-висока степен на увреждания - умствени, сензорни и физически. Защитените предприятия са местата, изключени от конкурентния пазар. В рамките на ЕС съществуват множество форми на защитена заетост. Те са в пряка зависимост от пазарно-административните системи в различните страни – членки, но по същество това са икономически структури, финансирани от държавата или общините, в които водеща е идеята за социализиране на хората с тежки увреждания в процеса на труда. Защитените предприятия приличат повече на социални такива, отколкото на икономически субекти, тъй като в тях се извършва професионална ориентация, обучение и рехабилитация, създават се трудови навици на лица с изключително тежки увреждания. Изваждането на тези хора от ограничената семейна среда и натоварването им с реални отговорности има силен терапевтичен ефект, който е от много голямо значение за физическото и психическото им здраве. Предвид тежката степен на увреждания и съответно възможностите на тези лица, се налага държавата, респ.общината, да дофинансира техния труд с цел гарантиране на минималния им доход, както и да поема някои други разходи, свързани с функционирането на защитените предприятия.

Защитената форма на заетост на хора с трайни увреждания не е регламентирана в българското законодателство, което на практика изключва тези лица от пазара на труда и ги обрича на тежка социална изолация.

Б) Подкрепена заетост

Б.1 Специализирани предприятия и кооперации на ХУ

Мерки:

- Анализ на съществуващата система на подкрепена заетост в специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания;
- Въвеждане на ясни правила за функциониране на специализираните предприятия и кооперации;
- Създаване на условия за укрепване и повишаване на конкурентноспособността на специализираните предприятия и кооперации;
- Разработване на механизми за стимулиране на работодателите на специализирани предприятия и кооперации
- Въвеждане на индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек в увреждане

В специализираните предприятия и кооперации хората с увреждания работят заедно със здравите работници, предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания, което ги прави неконкурентноспособни. Без подкрепа от страна на държавата те не биха могли да оцелеят на свободния пазар, а все още представляват съществена форма за осигуряване на постоянна заетост на целевата група. Към този момент те се ползват с известни данъчни преференции и държавни субсидии. Независимо от това броят на заетите в тях хора с трайни увреждания непрекъснато намалява.

Този факт поставя на преден план въпроса за необходимостта от диверсифициране формите на заетост на хората с увреждания, като се отчитат интересите на всички заинтересовани участници в този процес. Но същевременно е необходимо да се определи посоката, в която ще се развиват съществуващите специализирани предприятия и кооперации. В рамките на допустимата държавна помощ те биха могли да заемат

определени търговски ниши, което е факт за част от тях и към настоящия момент. Общинските специализирани предприятия биха могли да извършват общински дейности, които сега се възлагат на външни изпълнители. Тази практика успешно може да се приложи и от големи производствени и търговски корпорации, като по този начин ще се съчетаят икономическият със социалния ефект. Примери в тази посока съществуват, въпрос е на държавна политика те да се популяризират и мултиплицират, като за целта се използват средства по различни европейски програми.

Б.2 Обичайна работна среда

Мерки:

- Обсъждане възможностите за въвеждане на квотен принцип за всички работодатели от обичайна работна среда в т.ч. държавната и общински администрации;
- Реализиране на програми за заетост на национално и местно равнище чрез реализиране на програми и мерки за създаване на трайни работни места с осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания на пазара на труда;
- Реализиране на насърчителните мерки за работодателите към осигуряване на по-дългосрочна и качествена заетост;
- Разширяване обхвата на услугите, предлагани от бюроа по труда на работодателите, в т.ч. и социални предприятия;
- Промяна на нагласи на работодателите по отношение наемаването на работа на лицата в неравностойно положение на пазара на труда;
- Осигуряване на допълнителни стимули за работодатели за наемане на работа на хора с увреждания;
- Осигуряване на допълнителни стимули за работодателите за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания;

Тази форма на заетост предполага най-бърза социализация на хората с трайни увреждания, но е най-трудно приложима в условия на криза. Поради тази причина е необходимо да се въведат ясни и задължителни правила за наемане на работа на хора с трайни увреждания на квотен принцип. Досега действащите разпоредби в тази посока не дават очаквания резултат, защото няма ясно регламентирани правила. От друга страна пред работодателите са поставени редица бариери, които ги ограничават да бъдат гъвкави при наемане и освобождаване на работещи хора с увреждания, което ги кара да се въздържат от наемане на тези хора на работа и търсят различни възможности това да не се случи. Опитът в европейските страни показва, че в рамките на социалната икономика съществуват т.нар. социални предприятия за трудова заетост, които представляват иновационна практика и подобни предприятия биха могли да бъдат развити и в България.

Б.3 Надомна и дистанционна форма на заетост

Мерки:

- Създаване на условия за въвеждане на тази форма на заетост;
- Разработване на механизъм за определяне на икономическите сектори за надомна и дистанционна работа;
- Разработване на системи от стимули за работодатели, осигуряващи надомна и дистанционна форма на заетост;
- Информирание на обществото за тази нова форма на заетост;

- Въвеждане на индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек в увреждане
- Осигуряване на стимули за хората с трайни увреждания, които сами намират реализация, чрез тези форми на заетост.

Надомната и дистанционната форми на заетост са много подходящи за хора в работоспособна възраст с висока степен на намалена работоспособност. Надомната форма на заетост на хората с трайни увреждания се прилага в специализираните предприятия и кооперации на ХУ от тяхното създаване. Тази форма е доказала своята ефективност, но за съжаление в последните години се прилага ограничено, поради липса на подходящи поръчки и натоваряемост на производствения капацитет. Дистанционната форма на заетост в съвременното общество на бурно развиващи се информационни технологии е една много перспективна форма на труд, особено подходяща за хора с тежки увреждания. От една страна, чрез тези форми се избягват преодоляването на архитектурните бариери, необходимостта от специализиран транспорт и пр., но от друга възниква въпросът до колко този вид заетост позволява реалната интеграция на човека с увреждане в трудов колектив.

В) Самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания

Мерки:

- Анализ на действащите условия за реализиране на самостоятелна стопанска дейност от хора с трайни увреждания;
- Разработване на гъвкава система за стимулиране на предприемачеството;
- Създаване на по-добри условия за стартиране на самостоятелна стопанска дейност от хора с трайни увреждания;
- Създаване на условия за разширяване на стартиралата стопанска дейност

Тази форма на заетост се прилага в много страни-членки на ЕС. Тя трябва да бъде насърчавана, развивана и обезпечена както от държавата, така и от местната власт. Последната разполага с реални лостове за насърчаване на микро-предприятията на хората с увреждания чрез облекчаване на редицата от разрешителни и съгласувателни режими, въведени по места.

4.3 Осигуряване на достъпна среда

А) Преодоляване на архитектурните бариери

Мерки:

- Разработване и въвеждане на механизъм за реализация на политиката на достъпна среда на различни нива;
- Разработване и въвеждане на механизъм за контрол и санкции при неизпълнение на разпоредбите в областта на достъпната среда;
- Въвеждане на стимули за работодатели и институции, които създават условия за достъп;
- Провеждане на обучения на хората пряко свързани с осигуряването на достъпна среда за хората с увреждания.

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.

Б) Достъпен транспорт

Мерки:

- Осигуряване на специални условия за движение, спиране и паркиране на моторни превозни средства, управлявани или ползвани от хора с увреждания;
- Осигуряване на транспортни услуги за хора с увреждания, които не могат да ползват стандартните транспортни услуги;
- Осигуряване на достъпен градски транспорт за хора с трайни увреждания;
- Разширена система за транспорт “от врата до врата” за хора с тежки двигателни и множествени увреждания.
- Осигуряване на адаптиран влаков, морски и въздушен транспорт за хора с увреждания;

Достъпният транспорт е много важен елемент от цялостната система за осигуряване на условия за независим и достоен живот на хората с увреждания. Нормативно материята е уредена, но за съжаление на практика достъпен транспорт за хората с увреждания почти няма. Частични решения се наблюдават в големите градове, в БДЖ, и пр., но това не дава възможност на хората с увреждания да се чувстват свободни и независими. Човек с увреждане дори и да има работа, ако не може да се придвижи до местоработата си, той няма как да упражни правата си на труд.

В) Достъпна информационна и комуникационна среда

Мерки:

- Анализ на състоянието на информационната и комуникационната среда, отнесена към различни групи хора с увреждания;
- Разработена държавна стратегия за достъпност на информационните услуги и документацията за различните групи хора с увреждания;
- Разработване на ефективна нормативна база, задължаваща всяка медия да осигурява част от информацията по адекватен и подходящ начин за хора с различни видове увреждания;
- Осигуряване на условия за достъп до всички видове медии (печатни, електронни, аудио, аудио-визуални);
- Осигуряване на достъпни телекомуникационни средства (телефони, компютри и др.);
- Осигуряване на достъп на всички етапи до цялата информация, отнасяща се до правата и задълженията на хората с увреждания, предлаганите услуги и програми.

Много важен елемент в живота на хората с увреждания е тяхната информираност и възможност за комуникация в зависимост от увреждането им. Информацията трябва да се предоставя в достъпна форма - визуално представяне на текст, текстови дублаж, субтитри, брайлово писмо, жестомимичен език и жестомимичен дублаж, гласов дублаж, тактилна комуникация, уголемени шрифтове, достъпни мултимедии, както и всякакви писмени, звукови, на опростен език, дикторски, допълващи и алтернативни способности, средства и формати за достъпна информация.

4.4 Осигуряване на трудово посредничество

Мерки:

- Обсъждане възможностите за създаване на специализирана трудова медиация (агенции за трудово посредничество и асистирание) и лицензиране на доставчиците за предоставяне на специализирани услуги, в т.ч.: оценка на възможностите на хората с увреждания. Подкрепа в тази насока могат да оказват специални трудови медиатори, които да работят с тези лица и асистенти, които да подпомагат хората с увреждания в процеса на започване и адаптиране към работа и др.
- Проучване и заснемане на териториална карта за създаване на Национална информационна банка във връзка с чл. 9, ал. 1 от ЗИХУ;
- Осигуряване на стимули на агенциите за трудово посредничество и асистирание;
- Разработване на методология за оценка на възможностите за трудова реализация на хората с увреждания;
- Провеждане на информационни кампании.

Целта на специализираното трудовото 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. Установяване на необходимост от асистенти, които да подпомагат хората с увреждания в процеса на усвояване и извършване на преките им задължения.

4.5 Осигуряване на помощни средства, приспособления и съоръжения и медицински изделия

Мерки:

- Анализ на нуждите на хората с увреждания от ПСПС;
- Анализ на потребностите от МИ;
- Разработване на стандарти за ПСПС и МИ;
- Разработване на механизми за отваряне пазара на ПСПС

Извън потребностите от МИ много важни, подпомагащи трудовата реализация на хората с увреждания, са помощните средства, приспособления и съоръжения. Тази дейност все още не е развита в нейната пълнота. Целта на такива изделия е да дадат възможност на човекът с увреждане да изпълнява своите трудови ангажименти по-ефективно, с по-високо ниво на качество и в резултат на това да се повишават и доходите му от положения труд.

4.6 Осигуряване на адекватна нормативна среда

Мерки:

- Анализ на действащата нормативна уредба отнасяща се до заетостта на хората с увреждания;
- Разработване и приемане на промени в законодателството;
- Разработване и приемане на промени в подзаконовите нормативни документи;
- Разработване и въвеждане в действие на различни видове документи, които ще регламентират реализацията на дейностите за постигане на поставените цели.

Постигането на стратегическата и оперативните цели не могат да се изпълнят без да се адаптира нормативната уредба. За да заработи и постигне заложените резултати дългосрочната национална стратегия за заетост на хората с увреждания трябва да се направят промени в законодателството, в подзаконовите нормативни документи, да се въведат стандарти, да се разработят методологии и пр.

VI. прилагане и отчитане на стратегията

1. Административен капацитет (институционален) и насърчаване на гражданското общество

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

По-конкретно, функциите и задачите на отделните институции са:

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.

Министерският съвет определя държавната политика за интеграция на хората с увреждания, в т.ч. и в областта на заетостта на хората с увреждания.

Министерството на труда и социалната политика разработва, провежда и координира държавната политика в областта на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица със специфични възможности.

Освен това Министерството на труда и социалната политика пряко организира, координира и участва в разработването на Националния план за действие по заетостта и следи за неговото изпълнение, разработва финансови разчети и бюджетни прогнози за активна политика в своята област;

Министерството на труда и социалната политика ще следи за изпълнението на дейностите и мерките свързани със заетостта на хората с увреждания във времето и във взаимодействие с останалите ведомства и организации, ще привлича и насочва разполагаемите ресурси за реализацията им.

Национален съвет за интеграция на хората с увреждания е консултативен орган към Министерски съвет и има за цел да осъществява сътрудничество при изработването и провеждането на държавната политика в областта на интеграцията на хората с увреждания. В него активно участие вземат национално представителните организации на и за хората с увреждания, които съгласуват нормативните актове, отнасящи се за хората с увреждания.

Агенцията за хората с увреждания

Съгласно ЗИХУ Агенцията за хората с увреждания е създадена, за да изпълнява държавната политика за интеграция на хората с увреждания. В нейните правомощия са: - създаване и поддържане на информационна база данни за хората с трайни увреждания;

- водене на регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания;

- регистрирането на лица, които осъществяват дейности по предоставянето на помощни средства, приспособления и съоръжения за хора с увреждания и медицински изделия, както и контрола по предоставянето им;

- участие и даване задължително на становища при изготвянето на проекти на нормативни актове, свързани с хората с увреждания;

- разработване на програми и финансиране на проекти за стимулиране на стопанската инициатива на хората с увреждания и стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания.

Агенцията също така финансира проекти за стимулиране на работодатели, които наемат на работа 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 и изготвя обобщени годишни отчети и анализи за дейността по интеграция на хората с увреждания.

Агенцията по заетостта реализира програми, проекти и други насърчителни действия, включително с национално и външно финансиране. Чрез нея и под нейно наблюдение се осъществява основната част от услугите по информиране и посредничество за намиране на работа, квалификацията на безработни и др.

Агенция за социално подпомагане извършва социална оценка на индивидуалните потребности на хората с увреждания, на техните възможности за интеграция в обществения живот, в т. число и на възможностите им за трудова заетост, квалификация и преквалификация.

Главната инспекция по труда осъществява контрол по спазването на трудовото законодателство, както и специализиран контрол по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на законодателството в областта на насърчаване на заетостта.

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

Националният съвет за тристранно сътрудничество е основният орган, синхронизиращ политиките на държавните и недържавни субекти в областта на пазара на труда. Неговата роля в процеса на реализация на стратегията е свързана със социалната приемливост на предприеманите действия и с представителството на интересите на работодателите и синдикатите.

Министерство на икономиката, енергетиката и туризма ориентира дейността си към изпълнение на общия програмен приоритет за постигане на растеж и модернизация на икономиката. Важни аспекти на политиките на министерството са повишаване на конкурентоспособността на българската икономика, защита на потребителите, формиране на значим сектор на конкурентоспособни МСП, стимулиране на инвестиционната активност и ускорен ръст на износа, включително създаване на благоприятна бизнес среда и насърчаване на инвестициите в технологични и иновативни производства, развитие на публично - частното партньорство, стимулиране на конкуренцията при запазване на обществения интерес, изграждане на икономика на знанието, както и ефективно развитие на енергийния сектор. Ефектите от реализираните дейности са пряко обвързани със създаването на по-високи нива на добавена стойност, респективно реален растеж на БВП в условията на нарастваща конкуренция, успешно интегриране на бизнеса в Единния европейски пазар, подобряване на състоянието на платежния баланс, увеличаване на заетостта, понижаване на безработицата и индиректно подобряване на благосъстоянието на живот.

Министерството на финансите има основна роля при формирането на бюджетната политика на страната и при усъвършенстване на данъчната система. Освен това МФ координира програмирането, управлението, наблюдението и оценката на финансовата помощ от европейските фондове, предоставяна на Р България.

Министерство на образованието, младежта и науката има водеща роля по отношение обучението, включително огромяването на хората с увреждания, ученето през целия живот, придобиването на необходима и по-висока квалификация и допълнителни умения, определянето на бъдещите потребности от работна сила с

определена квалификация и съответно насочването на възможностите на образователната система към подготовката на съответните специалисти.

Министерството на регионалното развитие и благоустройството създава условия за достъпна жизнена и архитектурна среда, като разработва необходимите нормативни актове, правила и пр. и контролира изпълнението им чрез второстепенните си разпоредители.

Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията създава условия за достъп на хората с увреждания до транспортни и комуникационни услуги чрез разработване на нормативни актове и стандарти, както и контролира изпълнението им чрез второстепенните си разпоредители.

Национален осигурителен институт - изпълнява бюджета на държавното обществено осигуряване, осъществява контрол по спазване на осигурителното законодателство във връзка с възложените му дейности, извършва плащането на пенсиите и обезщетенията за безработица и организира дейността по другите осигурителни плащания.

Национална агенция за приходите - обслужва данъкоплатците, осигурителите, осигурените и самоосигуряващите се лица, като им осигурява необходимата информация, разяснения по правата и задълженията им, установява публичните вземания за данъци и задължителни осигурителни вноски по основание и по размер, обезпечават и принудително събира публичните вземания, установява административни нарушения и налага административни наказания по данъчните закони, както и по законите, регламентиращи задължителните осигурителни вноски, води регистър на лицата, подлежащи на регистрация по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, лицата, които работят по трудово правоотношение, създава и поддържа бази данни за тях, необходими за осъществяване на дейността ѝ и за нуждите на задължителното социално осигуряване, на Министерството на финансите и общините;

Организациите на работодателите, независимо от това дали са представителни или не, имат пряко отношение по проблемите на заетостта на хората с увреждания. Чрез тяхното активно участие в цялостния процес по реализация на хората с трайни увреждания на пазара на труда, би могло да се промени отношението към изпълнението на задълженията на хората с увреждания в колективите, в които те се реализират, за да станат равностойни служители. Те са реалната връзка между работното място и човека с увреждане, който ще го заеме.

Организациите на работниците и служителите участват в органите на тристранното сътрудничество и имат богати възможности за подпомагане на информационни, образователни и квалификационни, посреднически и други компоненти от дейностите и мерките по реализация на стратегията. Чрез системата на колективното договаряне имат възможности да въздействат върху повишаване на гъвкавостта на заетостта на хората с увреждания и осигуряване на условия за повишаване равнището на квалификацията им.

Неправителствените организации на и за хора с увреждания имат важната функция на полезен коректив на държавните намерения и действия, а също така имат богати възможности за подпомагане на информационни, образователни и квалификационни, посреднически и други компоненти на действията по реализация на стратегията за заетост на хората с увреждания.

Едно от най-важните условия за успешно изпълнение на целите на Стратегията за заетост на хората с увреждания е наличие на административен капацитет на всички институции и партньори на национално, регионално и местно равнище. Ето защо следва да се предприемат определени действия за подпомагане повишаването на капацитета и подобряване на координацията между отделните институции.

Пълноправното членство на България в Европейския съюз от 2007 г., постигането на целите на **Европейската стратегия за хората с увреждания за периода 2010—2020 г.**, както и ефективното интегриране на Европейския трудов пазар, налагат през периода на

изпълнение на Стратегията по заетостта на хората с увреждания модернизирание на институциите и укрепване на социалното партньорство в областта на заетостта.

От изложеното до тук е видно, че политиката за заетост на хората с увреждания се формира и изпълнява от много и различни по своя характер институции на държавната и местната власт. Във връзка с това следва да се обсъди кой държавен орган следва да бъде определен, за да наблюдава, координира и контролира прилагането на предложените дейности и мерки в изпълнение на дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания. Необходимостта от определянето на основен орган за координация в тази област е свързана и с осигуряване прилагането на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, както и извършването на мониторинг. Съгласно Конвенцията на ООН държавите следва да определят отговорна институция на правителствено ниво и да разработят и прилагат национален механизъм за реализиране разпоредбите на Конвенцията (чл. 33 от същата). Европейският съюз ратифицира Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, като тази ратификация е важен индикатор за поставяне на въпросите за хората с увреждания на водещо място сред приоритетите на човешките права. Това е първият път в историята на Европейския съюз, когато общността се присъединява към международен договор за човешките права, който конкретно е свързан с правата на хората с увреждания. Република България подписа Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания на 27.09.2007 г., както и Факултативния протокол към нея на 18.12.2008 г., с което нашата страна поема ангажимент за последваща ратификация на тези документи.

2. Развитие на човешките ресурси

Бързото и широко разпространение на информационните и комуникационните технологии и глобализацията доведоха до създаването на нова работна среда в България. Тя се характеризира с все по-тясна връзка между равнището на образованието и трудовата заетост, както и уеднаквяване на изискванията към професионалните умения в световен мащаб. От работещите в различните сфери, имащи отношение към заетостта на хората с увреждания, ще се изискват все повече умения за мултидисциплинарен подход, технически способности, комуникативни умения, мотивация за продължаващо образование през целия живот, социални умения и др.

За успешното прилагане на дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания е необходимо и да се усъвършенства системата за подготовката на работна сила с оглед изискванията и реалностите на пазара на труда. Агенцията по заетостта трябва да има подготвени кадри за подпомагане на търсещите работа лица с увреждания в техния професионален избор и свързаното с него професионално обучение, което им дава възможност да повишат шансовете си за трудова реализация:

- професионално ориентиране;
- обучение за придобиване на професионална квалификация;
- обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности;
- мотивационно обучение.

3. Финансово осигуряване изпълнението на стратегията

Реформата в сферата на публичните финанси има за цел оптимизация на публичните разходи, децентрализация, повишаване на устойчивостта на публичните финанси, чрез прилагане на стратегически методи на планиране и програмиране и търсене на по-висока добавена стойност при предоставяне на публични услуги на гражданите. Въвеждането на модела на програмното бюджетиране, включително и на междусекторни политики, цели по-добро интегриране на същите в зависимост от поставените цели на общата политика. Въвеждането на подхода на програмно бюджетиране доведе до по-ефективното разпределение на наличните бюджетни ресурси, както и на тяхното ефикасно

разходване по конкретни програми. Този подход позволява ефективно и прозрачно наблюдение на изпълнението чрез оценка на постигнатите резултати.

Основният източник на финансиране на дейностите по изпълнение на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания е държавният бюджет и общинските бюджети. Най-големият допълнителен източник за финансиране на тези политики ще бъдат Структурните фондове на ЕС, чрез съответните Оперативни програми – Развитие на човешките ресурси, Регионално развитие, Конкурентноспособност, Транспорт и др.

4. Информационно осигуряване. Национална информационна система и статистическа информация

Информацията се превръща в нов мощен фактор на социално-икономическото развитие.

Важно условие за осъществяване на целите в този приоритет ще бъде създаването на подходяща информационна система, която да осигури достатъчен по количество и качество информационен поток за формиране на политиката за заетост на хората с увреждания. Ключов фактор е наличието на навременна, пълна и надеждна информация за броя на хората с увреждания в страната, техния възрастов състав, образование и квалификация, брой заети и безработни и др. Единствено наличието на подходящо информационно осигуряване прави възможно концентрирането на общественото внимание върху проблемите на хората с увреждания, провокирането на обществена дискусия и постигането на консенсус за политиките, които са необходими за постигане на по-висока заетост. За постигане на оптимално информационно осигуряване трябва да бъдат предприети следните мерки:

1. Разработването на набор от сравнителни индикатори за заетостта на хората с увреждания.
2. Разширяване и синхронизиране на действащите статистически индикатори с индикаторите на Европейския съюз по отношение на заетостта на хората с увреждания.
3. Създаване и гарантиране на функционирането и развитието на Националната информационна система по Закона за интеграция на хората с увреждания.
4. Свързването ѝ със системите на НОИ, НЗОК, Агенцията за хората с увреждания, Агенцията за социално подпомагане, Агенция по заетостта и др.

5. Очаквани резултати

- Разширяване на възможностите за заетостта на хората с трайни увреждания;
- 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;

- увеличаване броя на хората с увреждания в работоспособна възраст, получили ефикасни услуги от бюрата по труда - устроени на подходяща работа, включени в професионално обучение и др.;

6. Механизъм за мониторинг на изпълнението

Министерският съвет приема План за действие по изпълнението на заложените цели в Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011-2020 г.

На национално ниво наблюдението и оценката на изпълнението на целите на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания се осъществява от държавен орган в сътрудничество с национално представените организации на и за хората с увреждания чрез периодични доклади от ресорните министерства и институции. Резултатите от наблюдението ще бъдат обобщавани от държавния орган в годишен доклад, който ще бъде внасян за одобрение в Министерския съвет в срок не по-късно от 31 март на съответната календарна година.

На местно ниво наблюдението на политиките за заетост на хората с увреждания се изпълнява от Общинските администрации, Дирекции „Социално подпомагане”, Регионалните инспекторати по образование, Бюрата по труда, Областните инспекции по труда, Регионалните структури на национално-представителните организации на и за хората с увреждания.

Дългосрочната стратегия за заетост на хора с увреждания може да бъде актуализирана на третата година от нейното изпълнение с оглед оптимизиране на заложените цели и постигнати резултати.