

**Роля и отговорности на бизнеса при
интеграцията на хората с увреждания.
Въпроси за дискусия**

*Кръгла маса при Президентството на
Република България*

Роли и отговорности на бизнеса

Регламентирани нормативно

- Да осигури процент от работни места за трудоустроени лица
- При необходимост от съкращения да запазва с приоритет работните места на трудоустроените лица
- Да осигури подходяща работна среда за лицата с увреждания

Продиктувани от нуждите на бизнеса и обществения интерес

- Хората с увреждания да бъдат включени с реален принос в дейността на фирмите. Особено важно в условията на кадрови дефицит
- Да съдейства за коригиране на елементи в нормативната уредба и съществуващите практики, възпрепятстващи процеса на интеграция
- Да се осигури максимално ефективно използване на обществените ресурси, свързани с интегриране на хората с увреждания

Желани цели

- Хората с увреждания заемат работни места, които са реално необходими на компаниите
- Хората с увреждания изпълняват длъжности, съответстващи на пълния им потенциал и способности
- При избора на лица за работа, работодателите предпочитат да назначат хора с увреждания, при равни други характеристики на кандидатите.



Желани цели

- Хората с увреждания работят в среда, която не е противопоказна на здравословното им състояние, с осигурени средства за достъп
- Хората с увреждания не са подложени на противопоставяне и недоверие от страна на колектива



Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Задължение на фирмите с персонал над 50 човека да осигурят места за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност

(по чл. 315 от Кодекса на труда, като половината са за хора с трайни увреждания (по чл. 27, ал. 1 и 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания).

- Често пъти списъкът се състои от позиции, изискващи ниска квалификация, с предвидено незадоволително заплащане, понякога на половин работен ден. (портиери, помощници в склад и др.)
- Наличието на такива места не е продиктувано от нуждите на фирмата, цели се формално изпълнение на нормативните изисквания



Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Задължение на фирмите с персонал над 50 човека да осигурят места за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност

(по чл. 315 от Кодекса на труда, като половината са за хора с трайни увреждания (по чл. 27, ал. 1 и 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания).

- Тази практика обезкуражава хората с увреждания да започнат работа или ги принуждава да се задоволят с позиции, далеч от реалния им потенциал
- Работодателите, от своя страна са притеснени от възможността да приемат на работа лица, които дори и да имат нужните квалификации и опит, не са преминали процедура на подбор.



Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Задължение на фирмите с персонал над 50 човека да осигурят места за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност

(по чл. 315 от Кодекса на труда, като половината са за хора с трайни увреждания (по чл. 27, ал. 1 и 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания).

- Значителна част от вече заетите работни места за ръководен и изпълнителски експертен персонал са подходящи за хора с увреждания и биха могли да се включат в списъка местата за трудоустрояване. Но заместването на вече работещи служители от хора с увреждания, не е приемлив вариант за фирмите. Би следвало работодателят да е стимулиран да предпочете хора с увреждания (при равни други условия) още на етап подбор на персонал
- Назначаването на хора с увреждания на длъжности, които не са необходими на компаниите, не води до реална интеграция, а е своеобразна социална помощ

Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Задължение на фирмите с персонал над 50 човека да осигурят места за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност

(по чл. 315 от Кодекса на труда, като половината са за хора с трайни увреждания (по чл. 27, ал. 1 и 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания).

- Хората с увреждания не развиват своите умения и компетентности, а напротив, изостават в професионалното си развитие
- Формира се негативно отношение към трудоустроените лица от страна на останалата част на персонала. Местата за трудоустроени често се приемат като изкуствено създадени, ненужни и натоварващи фирмата
- В някои компании, предимно с чуждестранно участие броят на работните места е един от индикаторите за развитието и ефективността на фирмата (наред с печалба, възвращаемост на инвестиции и т.н.). В тези случаи проблем за мениджмънта са не толкова изплащаните възнаграждения, а поддръжката на работни места, които не биха били открити при липса на нормативно изискване.

Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Задължение на фирмите с персонал над 50 човека да осигурят места за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност

(по чл. 315 от Кодекса на труда, като половината са за хора с трайни увреждания (по чл. 27, ал. 1 и 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания).

- Към задължителните реквизити на списъка, изпращан в Агенцията по заетостта не присъства информация относно необходимата квалификация и другите изисквания към хората с увреждания, които биха могли да заемат съответните работни места.
- Включването на такава информация би била полезно, както за потенциалните кандидати за работа, така и за фирмите, които са посочили местата за трудоустрояване



Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Закрила при уволнение (предварително разрешение от Инспекция по труда

(по чл. 333 от Кодекса на труда, в случаите :

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



Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Закрила при уволнение (предварително разрешение от Инспекция по труда

Полезна ли е за трудоустроените лица закрилата при уволнение.....?

- Наличието на процедура за предварително разрешение е фактор, възпиращ работодателя да наема трудоустроени лица
- Работодателите не биха уволнили лице, само заради факта, че то е трудоустроено, решението за това произлиза преди всичко от изпълнението на работните задачи, необходимостта от работното място и други преди всичко икономически фактори.



Фактори, ограничаващи процеса на интеграция

- Закрила при уволнение (предварително разрешение от Инспекция по труда

Полезна ли е за трудоустроените лица закрилата при уволнение.....?

- Неполучаването на разрешение за уволнение, в случай, че такова е поискано, не би довело до трайно запазване на работно място на трудоустроеното лице. В основната част от случаите, на него ще му бъде предложена друга, често пъти формална длъжност с по-ниско възнаграждение



Отправни точки за дискусия

- Хората с увреждания, притежаващи необходимата квалификация и опит намират работа независимо от заболяването си.

(по данни на НОИ от 2007 г. хората с висше образование са били само 8,1 % от общия брой регистрирани безработни с увреждания). За тази категория лица с увреждания, предвидената специална закрила се явява по-скоро пречка за интегриране.
- Би могло да се разсъждава върху възможността да отпадне специалната закрила при уволнение за хора с увреждания, заемащи ръководни и експертни длъжности, за сметка на въвеждане на стимул под формата на по-ниски вноски за осигуряване при различните рискове за сметка на работодателя или друго подобно решение. **Т.е. съществуващите ограничения, несъответстващи на икономическата логика, да бъдат заменени със стимули**
- Такава мярка би способствала и за промяна на съществуващата нагласа у голяма част в работодателите, относно местата за трудоустрояване. Ненужни и нископлатени длъжности, изскващи слаба квалификация, не са правилния подход към интеграция на хората с увреждания

Тревожни индикации

- Не са редки случаите , при които работещи постъпват на работа без да съобщят за наличие на решение на ТЕЛК за намалена работоспособност, дори и когато работното място е подходящо за здравословния им статус и би могло да се включи в списъка на местата за трудоустрояване.
- Още по-неблагоприятен е случаят, при който, укривайки информация за заболявания, хора с увреждания заемат опасни за тях работни места



Тревожни индикации

- По данни на НОИ от 2007 г., при отпуснати 854 658 (!) лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване, делът на хората с увреждания в общия брой на регистрираните безработни е само 5 %. Такъв показател навежда на мисълта, за участие на немалка група хора в пазара на труда, без работодателите да са наясно с наличието на заболяване
- Възможно избягване на такива ситуации би могло да се търси в задължителна справка от ТЕЛК, част от документите, необходими за сключване на трудов договор



Отправни точки за дискусия

■ Стимули за работодателя

Закон за насърчаване на заетостта и Национална програма за обучение и заетост на хора с трайни увреждания

- За всяко разкрито работно място, на което е наето безработно лице с трайни увреждания, насочено от поделението на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми по чл. 30а, ал. 1, т. 1, 2, 4 и 5 за времето, през което лицето е било на работа, но за не по-малко от три месеца и не повече от 12 месеца. Сумите се предоставят в размер до 75 на сто за периода на субсидиране.
- Покриване от държавния бюджет на разходи за обучение и интегриране на работната среда

Закон за интеграция на хората с увреждания

- Стимули, сходни на регламентираните чрез ЗНЗ

- Предвидените от законодателя стимули са достатъчно значими
- Насочени са към хората с трайни увреждания, които са с по-ниска квалификация или със заболявания, значително ограничаващи възможностите за намиране на работа на конкурентна основа.
- Необходимо е по-добро популяризиране на наличните възможности сред работодателите

ВЪПРОСИ И МНЕНИЯ

