Проект „Съвместни усилия в подкрепа на хората в неравностойно положение на трудовия пазар в трансграничния регион“, project code 16.4.2.056, e-MS code ROBG – 163.

ПРОУЧВАНЕ И ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПРЕЧКИТЕ И ПРОБЛЕМИТЕ, СВЪРЗАНИ С ОБЕЗКУРАЖАВАНЕ НА ХОРАТА В НЕРАВНОСТОЙНО ПОЛОЖЕНИЕ ПРИ ВЛИЗАНЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

РАЗЕЛ I. ХОРА С РОМСКИ ЕТНИЧЕСКИ ПРОИЗХОД

ВЪВЕДЕНИЕ

Пазарът на труда в България е обвързан с основните тендеции и процеси в развитието на икономиката на страната – преструктуриране, приватизация, ликвидация на неефективни производства, разкриване на нови дейности. Прехода от планово към пазарно стопанство в началото на 1990 година, намаляването броя на заетите в обществения сектор и закриването на редица крупни предприятия доведоха до рязко намаляване търсенето на работна сила. Бързо навлизащите нови технологии и повишаващите се изисквания към квалификация и образователен ценз, формираха една голяма група от лица в трудоспособна възраст, които притежават ниска конкурентноспособност и възможности за реализация.

Настоящото изследване има за цел да идентифицира и анализира съществуващите структурни проблеми и възможности на пазара на труда, с цел създаване на устойчиви условия за заетост и намаляване на безработицата.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Пазарът на работната сила е икономическо пространство, в което се намират и преговарят лицата, търсещи платена или по-добре платена заетост, и лицата и организациите, които търсят работна сила.

Трудовият пазар може да се определи и като система от реални икономически отношения, нормативно регулирани от държавата/обществото. Обект на покупко-продажба е стоката работна сила.

В условията на пазарната икономика работната сила има стоков характер и е обект на покупко-продажба. За разлика от другите стоки създаването на стоката труд изисква дългогодишен период, в който се извършват инвестиции в образование, професионално обучение и подготовка.

Пазарът на труда се разглежда като един от факторите, които оказват влияние върху производството, върху състоянието и развитието на работната сила, както и върху икономическата активност на трудоспособните и населението като цяло.

Формирането на трудовия пазар изисква:

- Физически лица, които са склонни да заменят част от своето свободно време за платена заетост;

- Физически или юридически лица, които търсят да наемат работници или служители с определена подготовка и квалификация;

- Определена институционална структура (законови и подзаконови нормативни актове), която ще направи възможно ефективното взаимодействие между тези, които търсят платена заетост, и търсещите работници и служители;

- Определена инфраструктура (институции и организации на национално, регионално или местно равнище), която да подпомогне търсещите платена заетост или работна сила да реализират своите намерения.

Трудовият пазар не е единен и хомогенен. Във всеки пазар на работната сила могат да се разграничат определени конкуриращи се групи – сегменти. Преди всичко пазарът на труда се разделя на първичен и вторичен.

Първичният трудов пазар има две основни форми на проявление – вътрешен трудов пазар и професионален трудов пазар.

Вътрешен трудов пазар – обхваща движението (пренасочването, повишението, освобождаването, понижението) на работната сила във фирмата/организацията.

Професионален трудов пазар е пазарът на работната сила със специфична професия или със специфична професионална квалификация.

Работната сила, която се намира на вторичния трудов пазар, има различни характеристики в зависимост от нейния източник. Основните източници на този трудов пазар са:

- лицата, които принудително са загубили своята работа;
- младежите, завършили своето образование;
- лицата в подтрудоспособна възраст;
- студентите, пенсионерите и домакините, които в момента нямат платена заетост;
- уволнените от военна служба или от армията;
- новозаселилите се в региона;
- имигранти с уредено положение;
- хората от етническите малцинства, които нямат платена заетост

През последните години България поддържа макроикономическа и финансова стабилност, което се оказа необходимо условие за успешно противодействие на негативните ефекти от световната финансова и икономическа криза от 2008 година. Икономическата криза и нейната продължителност се отрази негативно върху пазара на труда в страната.

По данни на Агенцията по заетостта средномесечният брой на безработните, регистрирани в бюрата по труда през 2012 г. в страната, е 364 573 или с 31 937 повече спрямо 2011 г. От всички регистрирани в бюрата по труда безработни 54.6% са жени. Броят на продължително безработните лица за период над 1 година, през 2012 г. е 118 832, а делът им от общия брой на безработните,

регистрирани в бюрата по труда, е 32.6%. Безработните младежи до 29 години нарастват с малко над 11 хил., като техният брой достига 74 779 лица спрямо 2011 г., а делът им от всички безработни е 20.5%. През 2012 г. спрямо 2011 г. намаление се отчита в броя на регистрираните безработни над 50 години и безработните без квалификация и специалност.

Състоянието на трудовия пазар е функция, произтичаща от демографската ситуация в страната. На база събраните статистически данни при изготвяне на Актуализираната Стратегия по заетостта на Република България за периода 2013 – 2020 г. се констатират няколко важни моменти:

1. Възрастовата структура на населението в България се характеризира със силно застаряване и намаляване на абсолютния и относителния дял на населението под 15 години и увеличаване на дела на населението над 65 и повече години. В края на 2012 г. лицата над 65 и повече навършени години са 19,2 на сто от населението на страната.

2. Възпроизводството на трудоспособното население също е с негативни тенденции, коефицентът на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г.) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.), за страната е 70.

3. Броят на лицата, които никога не са посещавали училище, е 1,2 на сто от населението. Неграмотните лица са 1,7 на сто.

Тези базови моменти се явяват основа за определяне на основните целеви групи, към които е насочена действащата в момента политика на пазара на труда в България. По-конкретно това са:

- Безработни младежи до 29 г. с подгрупа до 25 г.;
- Безработни над 50-годишна възраст;
- Безработни с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности, в т. ч. безработни с ниско образование (включително от ромски произход)
- Хора с увреждания
- Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.

Успешната реализация на пазара на труда в голяма степен се обуславя от равнището на образование и квалификация. Наблюдава се правопропорционална зависимост между образование и заетост, вследствие на което коефициентът на заетост на лицата с висше образование е над четири пъти по-висок от този на лицата с основно и по-ниско образование. През 2012 г. коефициентът на заетост на лицата с висше образование (25 – 64 г.) в България е 81.8%, на лицата със средно образование е 69.1%, на тези с основно образование е 41.6% и на тези с начално и по-ниско образование е 18.3%.

Разработената *Стратегия по заетостта на Република България за 2013-2020* е съобразена с европейските документи в областта на заетостта и развитието на човешките ресурси. Нейните основни приоритети са:

1. Развитие на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, и насърчаване на ученето през целия живот;

2. Подобряване качеството и резултативността на системите за образование и обучение на всички равнища и увеличаване броя на обучаващите се във висшето или в равностойно на него образование;

3. Насърчаване на социалното включване и борбата с бедността.

Основните проблеми на пазара на труда и в областта на човешките ресурси, които трябва да се решават с помощта на активната политика на пазара на труда са:

- Недостиг на свободни работни места и ограничено разкриване на нови работни места, което фокусира търсенето на работна сила върху висококвалифицираните кадри за определени сектори, а търсенето на нискоквалифицирани остава свито или предимно със сезонен характер;
- Висок брой безработни лица, който се увеличава при съществена диференциация по региони, ниска конкурентоспособност на пазара на труда на младежите, продължително безработните, безработните над 50-годишна възраст, ромите, безработните с увреждания, като при тези неравнопоставени групи има опасност от социална изолация и съществено обедняване.

- ❖ Сегментиран пазар на труда с ниска мобилност със силно влияние на сезонния фактор.
- ❖ Висок резерв от неактивни лица с ниска или без квалификация.
- ❖ Силно влошена ситуация на пазара на труда в някои европейски страни, в които работят много българи – в т. ч. Гърция, Испания и др.
- ❖ Полагане на труд без трудови договори, неплащане на трудовите възнаграждения и нарушаване на трудовото законодателство.

Агенцията по заетостта, в ролята си на обществен посредник на пазара на труда, балансира трудовия пазар в страната чрез системно, целенасочено и адекватно въздействие. Целта на провежданата активна политика по заетостта е по-бързото възстановяване на пазара на труда, увеличаването на заетостта и ограничаването на безработицата.

В резултат от цялостната дейност на Агенция по заетостта през 2013 год. 249 720 безработни (с над 25 хиляди повече от 2012 г.) са започнали работа, от които на първичния пазар – над 167 хиляди лица.

Основните приоритети Агенцията по заетостта осъществява чрез развитие на трудовото посредничество и подобряване качеството на услугите, чрез активните програми и мерки на пазара на труда и реализацията на схемите по Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси". Агенцията приоритетно насочва своята дейност към най-бавно възстановяващите се от икономическата криза региони, както и към неравнопоставените групи на пазара на труда, като намалява риска от изпадането им в бедност и социална изолация. Продължава практиката на социалното партньорство на всички нива.

Националният план за действие по заетостта (НПДЗ) включва действия в следните основни направления:

- Възстановяване на динамиката на трудовия пазар посредством: активиране на безработните, активиране на неактивните, в т. ч. обезкуражените лица, инвестиции в уменията, подобряване на социалното включване и социалната сигурност, насърчаване на свободното движение на работещите;

- Подпомогане създаването на работни места чрез подобряване на бизнес средата, насърчаване на инвестициите и растежа, осигуряване на работни места на безработните от неравнопоставените групи, подкрепа на малките и средни предприятия;
- Укрепване управлението на политиките по заетостта посредством подобряване на социалния диалог със социалните партньори за осигуряване на заетост; подобряване на координацията между държавните институции за отчитане на критерия „заетост" при стартиране на нови проекти.

АЗ реализира политиката за повишаване качеството на работната сила чрез подобряване на достъпа и разширяване на възможностите за обучение на безработни и заети лица. Целта е постигане на по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда.

На база дефинираните по-горе проблеми и приоритетни направления могат да се очертаят няколко *основни насоки*, които биха допринесли за развитието на пазара на труда и по-ефективното използване на съществуватата работна сила.

Насока 1 За да активира безработните, държавата трябва да провежда такива програми и мерки, които да осигуряват справедливо и атрактивно възнаграждение на заетите лица, пораждайки у тях стимул да се трудят. Много от безработните лица не желаят да започнат работа, защото средствата получавани като трудово възнаграждение в повечето случаи са равни или съвсем малко по-високи от това, което те получават като обезщетение за безработица.

Насока 2 Програмите, по които се влагат инвестиции за повишаване уменията на безработните лица, трябва да са актуални, отговарящи на непрекъснато изменящите се потребности на пазара на труда. Лицата, придобили нови умения, трябва да се почувстват социално сигурни и да получат възможност след приключването на програмата /обучението/ да продължат да работят и да водят достоен живот, а не да се върнат обратно в числото на безработните.

Насока 3 Държавата трябва да създаде условия за стимулиране на малкия бизнес, фамилните предприятия и занаятчийски работилници, в които биха могли да бъдат наемани много от лицата, повишили обучението си или получили нова квалификация посредством провежданите програми. Лостовете, с които може да се стимулира малкия бизнес, са намаляване на данъчната тежест, осигуряване на инвестиционни средства за развитието му, опростяване на процедурите за отчитане на проекти, по които се наемат безработни лица на работа.

Насока 4 Непрекъснат диалог между работодателите, търсещите работа и държавните органи, с цел да се подобри ефективността от провежданите програми за заетост и обучение. Националната стратегия за заетост и националният план за действие по заетостта трябва да са гъвкави, да могат да се променят в зависимост от промените в икономическите условия и в частност състояние на пазара на труда.

Намаляването на броя на трудоспособните лица, повишаването на тяхната възраст, недостатъчният дял на хората с висше образование и броят на неграмотните и лицата с ниско образование водят до появата на проблеми на трудовия пазар. От една страна, на него съществува един сравнително голям процент безработни лица, от друга е налице дефицит на кадри в области, изискващи високо образование и квалификация.

Постигането на устойчив икономически растеж и динамично променящият се в резултат на навлизащите нови технологии и производства пазар на труда, изискват наличието на квалифицирана и мотивирана работна сила. Именно в тази насока са насочени действията на държавните институции, формулирани в Актуализираната Стратегия за заетостта и Националния план за действие по заетостта. Посредством провежданата активна политика на пазара на труда и включването в редица програми към Агенция заетостта по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за повишаване на квалификацията и образованието, лицата от рисковите групи излизат от категорията на трайно безработните, получават възможност за реализация и допринасят за изграждането на една стабилна, основаваща се на знания и иновации пазарна икономика.

Ромите представляват най-голямото етническо малцинство в Европа и от векове са неразделна част от европейското общество. Но въпреки усилията на национално, европейско и международно равнище за подобряване на защитата на техните основни права и въпреки напредъка в социалното им приобщаване, много роми продължават да бъдат изправени пред крайна бедност, дълбоко социално изключване, дискриминация и пречки пред упражняване на основните си права.

Равният и пълен достъп до заетост е важен фактор за засилване на социалното приобщаване и борбата срещу бедността. Заетостта е не само източник на доходи, определящи материалното благополучие, но и изгражда човешки капитал и формира стратегии за оцеляване, взаимоотношения между групите и различните общности. Също както бедността не се свежда само до пари, така и заетостта не се свежда само до работни места. Ето защо в стратегията „Европа 2020“ е обърнато специално внимание както на бедността, така и на заетостта.

Около 90% от ромите в трансграничния регион Румъния - България имат доходи под националния праг на бедността; около 40% от децата живеят в домакинства, страдащи от недохранване или глад. Повече от половината роми в региона живеят в сегрегирани зони, в жилища, които са далеч под минималните стандарти. Трудно изкоренимите предразсъдъци и дискриминация подкопават изгледите за заетост на ромите. Само около една трета от ромите имат платена работа, която често е несигурна и неофициална.

Въпреки масово разпространената дискриминация повечето роми активно търсят работа. Нужни са обаче съгласувани усилия за разбиването на порочния кръг от неравнопоставеност, като се подобрят възможностите за заетост и се намалят бедността и трудностите. В периоди на икономическа криза първи биват засегнати уязвимите групи, което излага на риск скромния напредък, постигнат в изпълнението на Рамката на ЕС за национални стратегии за интегриране на ромите. Понастоящем 58% от младите роми в обхванатите в проучване, проведено от FRA – Агенция на Европейския съюз за основните права в 11 държави са неработещи, неучещи и необучаващи се, в сравнение с 13% средно в ЕС. Изглежда, че действително има известно

намаляване на разликата в заетостта между младите хора от ромски и тези от неромски произход, но това не се дължи на по-големите възможности за заетост на ромите, а по-скоро на влошаване на изгледите за заетост на младите хора от неромски произход. Истинското приобщаване на ромите се състои в привеждане на възможностите за ромите до равнището на тези за лицата от неромски произход, а не обратното.

Проблемите, пред които са изправени ромите, са сложни и поради това изискват интегриран подход — ниското ниво на образование, пречките на пазара на труда, сегрегацията и лошите условия на живот трябва да бъдат преодолени с помощта на координирани, взаимно подсилващи се мерки. На ЕС се пада да изпълни важна роля в постигането на такава промяна, като подобри законодателството срещу дискриминацията, координира политиките, постави общи цели за интеграция и предостави финансиране. На националните, регионалните и особено на местните органи на управление се пада основната отговорност за включване на ромските общности и осъществяване на промяната.

Постигането на осезаемо подобрение на живота на ромското население и осигуряването на равни възможности за техните деца изисква политическа воля — мъжество и решителност за действие. Сама по себе си обаче политическата воля не е достатъчна. Тя трябва да е съчетана с умението за намиране на успешни решения и с надеждни инструменти за наблюдение, способни да регистрират резултатите и определящите ги фактори. В противен случай средствата, предоставяни за подобряване на възможностите за заетост и намаляване на дискриминацията на пазара на труда, могат да бъдат пропилени.

Като събира данни, съдейства за определяне на показателите за напредък и изпитва нови подходи за включване на ромските общности на местно равнище, проектът прави усилията за приобщаване на ромите по-целенасочени и по-приобщаващи. Настоящият документ е един от елементите на това всеобхватно начинание.

Ромите са най-голямото етническо малцинство в Европейския съюз (ЕС) и са сред най-нуждаещите се — те са изправени пред социално изключване, дискриминация и неравнопоставен достъп до заетост, образование, жилищно

настаняване и здравеопазване. Равният и пълен достъп до заетост е важен фактор за засилване на социалното приобщаване и за борба срещу бедността. Анализът на пазара на труда и финансовото положение на ромите, представен в настоящия доклад, се основава на пилотно проучване сред ромите, извършено от Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA). Целта на проучването е да се осмисли ситуацията и да се подпомогне разработването на по-целенасочени политики на национално и регионално равнище.

ЕС е длъжен по силата на Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) да се бори със социалното изключване и дискриминацията (член 3 от ДФЕС) и да утвърждава социалните права, както е предвидено в Хартата на основните права на Европейския съюз и Социалната харта, приета от Общността и от Съвета на Европа. Голяма част от предполагаемите 10—12 милиона роми в Европа са изложени на предразсъдъци, нетърпимост, дискриминация и социално изключване във всекидневния си живот.Те са маргинализирани и живеят при много бедни социално-икономически условия.Това е несъвместимо с ценностите, на които се основава ЕС, подкопава социалното сближаване, спъва конкурентоспособността и генерира разходи за обществото като цяло. ЕС прие стратегия, насочена към решаване на тези въпроси при гарантиране на пълно зачитане на основните права. Стратегията „Европа 2020“, която има за цел интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж и е насочена изрично, макар и не само към ромите, подчертава този факт. Стратегията „Европа 2020“ даде освен това насоки за разработването на Рамката на ЕС за национални стратегии за интегриране на ромите до 2020 г., които, на свой ред, са насочени към подпомагане на изпълнението на стратегията до 2020 г.

На 9 декември 2013 г. Съветът на Европейския съюз прие препоръка на Съвета да предостави указания на държавите членки за повишаване на ефективността на техните мерки за постигане на интегрирането на ромите. В нея фокусът е поставен върху засилване на изпълнението на техните национални стратегии за интегриране на ромите или върху интегрирани набори от политически мерки с по-широки политики за социално приобщаване, с цел подобряване на положението на ромите и отстраняване на различията между ромите и цялото население. В препоръката се предлага

по-конкретно държавите членки да предприемат ефективни мерки за гарантиране на равно третиране на ромите по отношение на достъпа до пазара на труда и до възможностите за заетост. Препоръчва се също държавите членки да вземат мерки за борба срещу бедността и социалното изключване, засягащи хората в неравностойно положение, включително ромите, чрез политики за инвестиране в човешки капитал и социално сближаване. Държавите членки се насърчават, в зависимост от броя и социалното и икономическото положение на своите ромски общности, да обсъдят включването на интегрирането на ромите като важен въпрос в националните си програми за реформа или в националните социални доклади в контекста на стратегията „Европа 2020“.

Усилията за приобщаване на ромите са насочени към ромите, но те са важни и за всички, които живеят в ЕС, тъй като подобряването на възможностите за заетост на ромите ще помогне за изпълнението на стратегията за растеж „Европа 2020“ в полза на всички, включително на маргинализираните групи. Стратегията „Европа 2020“ поставя акцента върху пет амбициозни цели в областта на заетостта, иновациите, образованието, намаляването на бедността и климата/енергетиката. Две от тях са от непосредствен интерес за настоящия доклад: заетостта и намаляването на бедността. Стратегията си поставя за цел равнище на заетост от 75 % за хората в трудоспособна възраст (20—64 год.); за бедността целевият показател е най-малко 20 милиона души да бъдат защитени от риск от бедност и социално изключване. Тези два целеви показателя са взаимосвързани, но по-високите доходи не могат сами по себе си да намалят бедността. Преди всичко именно заетостта, като основен носител на социалното приобщаване, може да подобри условията на живот и да даде възможност на хората да се справят успешно с трудностите, произтичащи от бедността. Освен това подобряването на заетостта на ромите допринася за социалното сближаване, като увеличава многообразието и укрепва демократичната стабилност — предварително условие за ефективната защита на правата на човека.

С оглед на преодоляване на продължаващата икономическа и социална маргинализация и постигане на пълно зачитане на основните права, рамката на ЕС идентифицира и определя набор от минимални стандарти, които да бъдат постигнати в четири основни области: достъп до образование, заетост,

здравни грижи и жилищно настаняване, за да се помогне на държавите членки да постигнат общите целеви показатели на стратегията „Европа 2020“. Мониторингът на тези минимални стандарти следва да се основава на общи, сравними и надеждни показатели и да се отчита ежегодно. В отговор Европейската комисия, признавайки последиците от финансовата криза и крехката социална стабилност, добави към своя механизъм за макроикономическо наблюдение таблица с показатели за заетостта, неравното третиране и социалното изключване.

Заетостта под формата на платен труд изисква да има, първо, предлагане на работни места; второ, достатъчно квалифицирана работна сила; и трето, подходящи условия, които дават възможност на работната сила да върши ежедневната си работа. В това отношение липсата на държавни или частни инвестиции ограничава предлагането на работни места; недостатъчната квалификация ограничава уменията, изисквани от работодателите. Освен това фактори като живеене в сегрегирани зони с ограничен или липсващ достъп до обществен транспорт и лоша инфраструктура, задължения да се полагат грижи за деца, както и дискриминацията и расизмът, намаляват възможностите за намиране на работа.

Ромите са изправени пред множество предизвикателства във връзка със заетостта: много ниски равнища на заетост, по-специално за младите роми. Липсата на образователна квалификация в съчетание с жилищната сегрегация и дискриминацията засилват процесите на изключване от официалния пазар на труда. Освен това, много роми продължават да търпят лоши жилищни условия и изключителна бедност, което товари с особено тежко бреме жените и децата, тъй като те прекарват непропорционално по-дълго време вкъщи. Съществуват също значителни различия между държавите, които следва да се вземат под внимание при разработването на програми за приобщаване, заетост и намаляване на бедността на ромите.

Според проучване на FRA равнището на заетост е особено ниско за ромите във всички държави членки, обхванати в проучването. Само 28 % от ромите и 45 % от лицата от неромски произход, живеещи в непосредствена близост, които са навършили 16 или повече години, посочват платения труд като своя основна дейност. Значителен дял от ромите на платена работа са поставени в

несигурни условия на заетост: 23 % имат работа на повикване, 21 % са самостоятелно заети и 9 % за заети на непълно работно време. Заетостта на платен труд за живеещите в непосредствена близост лица от неромски произход във всички държави членки, обхванати в проучването, е под средните национални равнища, което показва, че в целевите райони на проучването — с висока концентрация на роми — липсват възможности за заетост изобщо и че тези райони се характеризират с постоянно високи равнища на бедност като цяло. Въпреки по-високото равнище анкетираните лица от неромски произход имат сходни модели с тези на общото население — какъвто не е случаят с ромите. Това може да означава, че техните модели на заетост са различни и че поради това мерките на национално равнище, насочени към районите с относителен икономически упадък, може да не достигнат до ромското население. Младите роми на възраст между 16 и 24 години имат най-ниското равнище на заетост сред ромите (24 %), но най-малка разлика в заетостта в сравнение с лицата от неромски произход, живеещи в непосредствена близост (27 %).

Стратегията „Европа 2020“ си поставя за цел през 2020 г. да бъде заето 75 % от населението на възраст между 20 и 64 години. За да се достигне това равнище за ромите, националните стратегии за заетост трябва да вземат под внимание специфичното положение на ромското население и да увеличат усилията си в подкрепа на усилията за генериране на доходи на национално равнище. В някои държави членки това може да включва подкрепа за различни форми на заетост и самостоятелна заетост, напр. търговски дейности. Публичните органи следва да гарантират, че схемите за професионално обучение, предназначени за ромите, отразяват специфичното им положение, както и търсенията на пазара на труда.

Обществените схеми за заетост могат да бъдат временно решение за безработицата, но те следва да се използват и като възможност за преквалификация и допълнително обучение. Местните инвестиции в инфраструктура и обществени услуги, като грижи за деца и здравни грижи, могат да се използват за насърчаване на местната заетост, която може да бъде полезна за ромите чрез развиване на умения и предоставяне на работа.

Стратегията на Европейската комисия за равенство между половете е определила пет приоритетни области, като се поставя особено ударение върху равнопоставената икономическа независимост. С оглед на това, ако стратегиите за заетост и генериране на доходи се фокусират конкретно върху жените роми, това може да им помогне да постигнат тази цел.

Участието на ромите в пазара на труда е ниско навсякъде в Европа през последните 20 години. След прехода от социализъм в Източна Европа равнището на заетост на ромите претърпя драматичен спад. Ромите често бяха първите освободени от нискоквалифицирани длъжности и често оставаха безработни, без възможност да се върнат към традиционните си занятия като търговия, производство и продажба на занаятчийски и обработени метални изделия.

Проучване на ПРООН на ромите в Централна и Югоизточна Европа показва, че в сравнение с 2004 г. намаляването на равнището на заетост при ромите през 2011 г. е пропорционално по-голямо, отколкото при лицата от неромски произход. Въпреки че ромите на възраст между 15 и 24 години са подобрили значително нивото си на образование, това все още не е намерило израз в по-добри изгледи за заетост. Политиките намалиха разликите в образованието между лицата от ромски и от неромски произход, но това не беше последвано от програми за заетост, които евентуално да повлияят на общите доходи. Проучването на ПРООН стига до заключението, че участието на ромите в образованието трябва тепърва да бъде отразено в пазара на труда. В най-неравностойно положение по отношение на заетостта са най-младите групи роми, или ромите на възраст между 16 и 24 години. Образованието е изключително важно за получаване на повече възможности на пазара на труда. Въпреки че делът на ромите, които не са били изобщо на училище, подчертано намалява при по-младите възрастови групи, общото образователно ниво продължава да бъде ниско за всички, които са над 16 години. Повечето млади роми не завършват средно образование. Делът на преждевременно напускащите училище сред младите роми на възраст между 18 и 24 години е 82—85 % в България. В Румъния над 93 % от ромите на възраст между 18 и 24 години не са завършили средно образование. За сравнение делът на преждевременно напускащите училище, определени от показателя на „Европа 2020“ като млади хора на възраст между 18 и 24 години, които не

работят, не учат и не се обучават, е бил 13,5 % през 2011 г. за цялото население на ЕС-28. Лицата, вземащи политически решения в Европа, все по-често използват показателя „NEET“ — неработещи, неучещи и необучаващи се млади хора: характеристики, разходи и ответни политически действия, за да представят по-добре положението на младите хора в рамките на стратегията „Европа 2020“. Съгласно показателя NEET на Евростат 13 % от младите хора между 15 и 24 години не са били на пазара на труда, нито са учили в ЕС-28 през 2011 г. и 58 % от ромите на възраст между 16 и 24 години не работят, не учат и не се обучават.

Счита се, че заетостта е най-добрата защита срещу бедност, но това не изглежда непременно вярно за анкетираните ромски домакинс тва. „Процентът на бедност на работещите“ е свързан с броя на лицата на платена работа, чийто доход на домакинството остава под националния праг за риск от бедност. Бедност на работещите има, когато общият трудов доход на домакинството не покрива потребностите на това домакинство, било защото възнагражденията на издържащите го са много ниски, или защото домакинството е твърде голямо.

За ромите няма финансов стимул да започнат работа, ако тази работа не може дори да гарантира прехраната на техните семейства.

Анализът показва, че въпреки националните и регионалните различия ромите са изложени на многобройни социално-икономически неравнопоставености, причинени често от липсата на подходяща заетост и/или липса на достъп до пазара на труда. Факторите, които оказват въздействие върху това положение, са съчетание от трудно изкоренима дискриминация и изключване, както и липса на образование и обучение, което може да улесни достъпа до пазара на труда. Законодателството на ЕС относно дискриминацията, по-специално в заетостта и обучението, следва да се прилага и наблюдава стриктно в тясно сътрудничество със социалните партньори, органите по равнопоставеността и други механизми за гарантиране на правата на човека.

Също така възможно е националните политики относно пазара на труда да имат твърде ограничено въздействие върху положението на ромите. Поради това, за да бъдат ефективни, стратегиите за заетост трябва да прилагат

подход на регионално развитие, насочен към места и райони в неравностойно положение с висок дял на население от ромски произход.

Равният и пълен достъп до заетостта е основен двигател на социалното приобщаване, който може да подобри условията на живот и да даде възможност на хора като ромите — най-голямото етническо малцинство в Европейския съюз — да се справят с трудностите, произтичащи от бедността. В настоящия доклад са използвани резултати от проучване на Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) сред ромите от 2011 г. относно бедността и заетостта, които показват например, че макар повечето роми да търсят активно работа, само около една трета имат платена работа, която често е несигурна и неофициална. Докладът изтъква множество предизвикателства: установени са много ниски равнища на заетост, по-специално за младите роми.

През последните 4 години в България има два основни инструмента, насочени към преодоляване на ограничените възможности на ромите на пазара на труда. Първият набор от инструменти включва програми, финансирани предимно със средства от държавния бюджет в рамките на годишния национален план за действие по заетостта. Вторият набор от мерки за справяне с безработицата включва активните мерки, финансирани от ЕС основно по ОП РЧР.

Статистическите данни за изпълнението на Националния план за действие по „Десетилетието на ромското включване: 2005-2015 г.“ показват, че през последните четири години сред основните инструменти за създаване на заетост при ромите е Националната програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“. През 2011 г. програмата все още е водещ източник на работни места за ромите, като от 2008 г. обхванатите по програмата роми са намалели почти 2,5 пъти (от 13 117 на 5 475). През 2010 г. почти 2/3 от всички работни места за роми са генерирани чрез Националната програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“, като през 2011 г. делът на тези работни места е намалял с 14 процентни пункта – до 50,3%.

Друг основен генератор на работни места за ромите е ОП РЧР. През 2011 г. в рамките на оперативната програма са осигурени средства за реализация на пазара на труда за почти 2 300 роми, което представлява повече от 21% от всички новооткрити през този период работни места, заети от ромите. От 2008 г. значението на средствата по линия на ЕС (чрез ОП РЧР) непрекъснато нараства и въздействието върху ромската заетост се характеризира с двойно увеличаване на относителния дял на работните места, финансирани по ОП РЧР за 2011 г. Следва да се отбележи, че средствата за генериране на заетост сред ромите по ОП РЧР все още са твърде разпръснати между различни програмни инструменти (проект „Ново начало – от образование към заетост“, схема „Развитие“, схема „Адаптивност“ и др.) Няма конкретни данни относно отделните проекти/схеми по ОП РЧР, по които е осигурена заетост, но експертните оценки показват, че най-голям принос за броя на ромите, на които е осигурена заетост в рамките на ОП РЧР, има схемата „Развитие“.

Следва да се вземе предвид, че схема „Развитие“ (както и повечето от горепосочените програми) не е фокусирана върху ромите като специфична целева група. Повечето програми са с обща насоченост – ориентирани са към разрешаване на общите проблеми и сред целите им е и постигане на резултати в областта на включването на ромите на пазара на труда.

Традиционно на национално равнище пазарът на труда се характеризира с малък брой роми със собствен бизнес или развиващи предприемачество, които евентуално да могат да генерират по-висока заетост сред ромската общност. Липсата на устойчива и целенасочена подкрепа на ромските предприемачи е само част от предизвикателствата в тази сфера.

Следва да се отбележи, че включването на първичния пазар на роми като дял от всички работни места, създавани за ромите, достига най-ниската си точка през 2011 г. В абсолютни стойности намалението на работните места за ромите на първичния пазар на труда е с повече от 50%. Това може да се обясни с двете икономически кризи, които свиха търсенето и увеличиха броя на случаите, в които работодателите разчитат на държавата и програмите за заетост на ЕС като средство за осигуряване на субсидирана работна ръка, която може да допринесе за намаляване разходите и повишаване на производителността. Според част от ромските лидери всъщност от мерките за

ограничаване на безработицата се възползват най-вече работодателите, които се стремят да използват средствата за развитие на бизнеса си. Следва да се отбележи, че през последните години от икономическата криза се наблюдава съществена промяна по отношение на активните мерки на пазара на труда. Твърде негативни са общите тенденции за осигуряване на заетост при ромите. В сравнение с 2008 г. през 2011 г. за ромите трудовият пазар се е свил както по отношение на предоставяните услуги, така и по отношение на постигнатите резултати. Във всички ключови измерения на развитие на заетостта намалението е над 2 пъти, включително по отношение на включването в програми на ромите и наемането на роми на първичния пазар на труда. Липсата на програми за подкрепа на работното място може да се разглежда като една от слабите страни на националната политика за заетост на ромите, тъй като инвестициите в откриване на работни места и назначаването на работа на ромите следва да се съчетават с непрекъснати мерки за подпомагане, които да гарантират устойчивостта на резултатите за наеманите роми и в периода след изтичане на договорените условия за наемане на работа по субсидираните програми.

Това е един от основните въпроси, подчертан от ромските трудови медиатори и експерти от бюрата по труда: *„Работодателите са пресметливи и идват при нас само тогава, когато могат да вземат пари. Почти няма случаи на работници, останали на работа след програмата – ромите се наемат само докато има пари за роми.“*

Оказването на продължителна подкрепа на наетите роми е необходимо както по отношение на адаптацията им на работното място чрез осигуряване на допълнителна професионална квалификация, ако е необходимо, така и за справяне с възможните рискове от дискриминационни нагласи и бариери сред работодателите и техните бизнес партньори, в работната среда и сред клиентите.

С присъединяването на България към ЕС е налице значима динамика по отношение на източниците за финансиране на мерките за заетост. В предходните години националните програми не бяха финансирани директно по структурните фондове, а чрез националния бюджет. През последните години има значително намаление на средствата от националните програми за

заетост и увеличаване на средствата от ЕС за активна политика на пазара на труда.

Една от основните характеристики на трудовия пазар и пречка пред създаването на работни места е несигурността в системата за насърчаване на заетостта. Системата не осигурява достатъчно стимули за насърчаване на работодателите да наемат служители. Възможностите за работа се определят изцяло от пазарните сили, а системата не създава силни корективни механизми, които да повлияят съществено върху пазара на труда.

Несигурността се изразява и в разработването и изпълнението на частично несинхронизирани и в повечето случаи краткосрочни (до една година) проекти за заетост. Тъй като всички заинтересовани страни на пазара на труда – работодатели, бенефициенти, трудови посредници – живеят в несигурност, те не са склонни да поемат дългосрочни ангажименти. Често това води до нежелание и избягване на участието в публични програми за заетост и обучение, съответно често предпочитанията са насочени към създаване и поддържане на т. нар. „неформални отношения“ на пазара на труда.

Национална програма „Активиране на неактивни лица“ и подобряване на качеството на услугите, предоставяни от структурите на Агенцията по заетостта за гражданите и бизнеса, с фокус върху уязвимите групи на пазара на труда по ОП РЧР, Приоритетна ос 6 „Повишаване ефективността на институциите на пазара на труда, социалните и здравните услуги“, основна област на интервенция 6.1. „Развитие и усъвършенстване на системата на пазара на труда“

През 2008 г. стартира процесът на изпълнението на Националната програма „Активиране на неактивни лица“, която има за цел да активира и върне на пазара на труда неактивни и обезкуражени лица. За да се постигнетази цел, през 2008 г. и 2009 г. са обучени и назначени 125 безработни роми като медиатори – посредници на пазара на труда.

Основната им дейност е да мотивират неактивни и обезкуражени лица, регистрирани в бюрата по труда, да ползват посредническите услуги за заетост и обучение. За изпълнението на целите на програмата медиаторите

организират информационни кампании, индивидуални и групови срещи с неактивните лица. Освен това провеждат срещи със социалните партньори, неправителствените организации и организациите на работодатели, на които се предлагат кандидатурите за работа на бенефициенти по програмата. Ромските трудови посредници възприемат своите професионални задачи предимно като представители на местната ромска общност в институциите. Най-важното според тях е, че трудовите медиатори са гаранция за това, че ромите могат да разчитат на подкрепа на хората от общността, работещи в институциите.

Схема „Развитие“, Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, Приоритетна ос 1 „Насърчаване на икономическата активност и развитие на пазар на труда, насърчаващ включването“

Програма „Развитие“ в голяма степен наподобява водещата програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“, въпреки че първоначалните очаквания и планове са били за осъществяване на нов тип програма, насочена към осигуряване на по-голяма устойчивост и несубсидирана заетост като резултат от по-продължително и по-добро обучение и ориентиране към по-стратегически избор на сфери на заетост. Предлаганото обучение е предимно за нискоквалифицирани работни места от страна на обществени работодатели като общини или структури на държавната администрация или в сектори на икономиката без добри дългосрочни перспективи. Този тип програми без съмнение запълват важна социална и икономическа пропаст, но вероятно няма да са в състояние да осигурят очакваната устойчива промяна в положението на ромите на пазара на труда.

Значителни бариери пред ромите издигат критериите за включване в програмата. Въпреки че в обосновката на програмата се посочва, че нискообразованите млади хора (с основно и по-ниско от основно образование) са преобладаваща група сред безработните лица, за включване в програмата се изисква удостоверение поне за седми завършен клас. Езиковата бариера също е предизвикателство по отношение на равния достъп до програмите.

Допълнително предизвикателство е, че не е въведена система за обратна връзка от безработните лица. Въздействието на програмата не е оценявано в достатъчна степен въз основа на събирането на обратна връзка от самите

бенефициенти. При извършването на регистрацията в бюрата по труда след приключване на програмата бюрата по труда не изискват обратна връзка относно причините за отрицателния нетен ефект от обученията и липсата на трудова заетост след края на програмата. По този начин е пропусната важна възможност за отправяне на предложения за подобрения на системата и механизмите за осигуряване на заетост и за предоставяне на подходящи услуги и програми, които да съответстват на потребностите на бенефициентите. Като цяло формалното отноше ние към програмите е стимулирано от липсата на стратегически местни политики за заетост. Основният бенефициент на схемата са общините, които осигуряват над 98% от работните места в рамките на програмата. Целите на общините са чрез схемата да осигурят краткосрочна заетост, а не да подобрят качеството на работната сила, така че тя да се развие с оглед изпълнението на основните приоритети на общината. Това води до „свръхпроизводство“ на кадри за озеленяване и поддържане на чистотата, строителни работници и охранители.

Възможности за предприемачество за млади хора от ромския етнос в област Монтана, България

Настоящото проучване трябва да даде отговор доколко в област Монтана могат да бъдат намерени адекватни решения за успешно и дългосрочно социално включване на младежи, които не ходят на училище, не са обучени и не работят (15-24 г.). За да бъдат дадени тези отговори, е необходимо да бъде направен анализ на контекста в региона от гледна точка на:

- общ социално-икономически профил на областта;
- Налични или липсващи социални политики и инструменти за работа с целевите групи;
- Налични ресурси – публични политики за подкрепа на социално предприемачество, възможности и профил на гражданския сектор, други важни фактори.

Демографски и икономически профил

Област Монтана се състои от 11 общини, попадащи предимно в селски райони (Берковица, Бойчиновци, Брусарци, Вълчедръм, Вършец, Георги Дамяново, Лом, Медковец, Монтана, Чипровци, Якимово). Брой населени места – 130, от които 8 града (повечето малки и много малки градове) и 122 села (средни и малки села). Най-голяма е територията на община Монтана (18,6% от площта на областта), а най-малка – територията на община Медковец (5,3% от площта на областта).

Профил на населението – към 31.12.2015 г. населението на област Монтана наброява 141 596 души (по данни на НСИ), което е 2,0% от населението на страната. В община Монтана е концентрирано близо 1/3 от населението на областта. Във всички общини е налице процес на остаряване на населението, по-задълбочен в селата. Относителен дял на населението под трудоспособна възраст (към 2011 г.) – 13,8%. Етническа характеристика (данни към 2011 г.): Българи: 86,31%, Роми: 12,71 %, Турци: 0,87%, Други: 0.6%. Равнището на безработица в област Монтана е едно от най-високите в Северозападния район. За 2014 г. то е 20,8%, при 11,4% средно за района. Безработните младежи до 29 г. представляват 21.4% от всички безработни. Лицата до 29 г. са една от неравнопоставените групи, тъй като повечето работодатели предпочитат да освобождават предимно работници и служители без опит и стаж за съответното работно място. Неблагоприятно е също и обстоятелството, че по-голяма част от регистрираните безработни младежи са с ниски нива на образователно равнище и квалификация. С висока младежка безработица (над 20% от общия брой на безработните лица) са същите общини, които са с високо равнище на безработица – Вършец (27,0%), Вълчедръм (22,4%), Якимово (22,1%) и др.

Нетният коефициент на записване на населението в образователната степен от V до VIII клас съвпада със средния за страната (81%), но делът на отпадналите от основно и от средно образование (3,0%) е по-висок от средния за страната (2,4%). Близо 27.9% са завършили основно образование и 14.6% завършили начално и по-ниско.

Данните сочат запазване на тенденцията много млади роми да остават без подходящо образование, рано да напускат училище или да не тръгват на

училище, което поставя пред тях редица бариери пред включването им в пазара на труда.

Фактори, причина за случващото се са: голям брой безпричинни отсъствия от учебни занятия, ниска успеваемост в провеждания образователно-възпитателен процес, недостатъчно владеене на български език и най-вече неангажираност на родителите, които не оказват необходимата подкрепа и стимулиране на подрастващите и ориентирането им към по-добро образование, като необходима предпоставка към по-добро бъдеще – социална, трудова реализация и т. н.

Икономика и предприемачество

Според индекса за регионално развитие на ИПИ Монтана е в категорията „много лошо социално-икономическо състояние“. В отраслов план през периода 2010-2015 г. се увеличава броят на фирмите в селското стопанство и търговията. Област Монтана продължава да е непривлекателна за чуждестранни инвеститори. През 2015 г. 22,2% от жителите в областта са част от домакинства с нисък интензитет на икономическа активност, което е над два пъти повече в сравнение със средното за България. На фона на цялостната негативна социално-икономическа обстановка през 2015 г. едва 28,5% от населението живеят с материални лишения при над 43% средно за страната.

На територията на община Монтана има 2127 предприятия, като близо 95% от тях са частни. Основен сектор е търговия и услуги. От значение са и фирми, работещи в леката промишленост, строителната индустрия и преработвателната промишленост. Сред по-големите фирми са Монбат, Монолит, Балкан, Крос и др. Съгласно статистическите данни за структурата на предприятията в областта според броя на заетите лица през 2016 г. от общо 4551 предприятия преобладават тези в категорията „микро“, които са с персонал до 9 заети. За годината те са 4 192 на брой и формират структурен дял от приблизително 92,1% от общия брой. Предприятията в категорията „малки“ с персонал от 10 до 49 заети са 289 на брой или 6,4% в общата структура. С 62 броя предприятия категорията „средни“ – с персонал от 50 до

249 заети, формира структурен дял от 1,4% в икономиката на областта през 2016 г., докато „големите“, чиито персонал е над 250 заети са едва 8 на брой и достигат структурен дял от 0,2%. Микропредприятията са около 92% от общият брой на предприятията, а 6 % – малките.

Важно: Данни за социални предприятия от националната база данни на МТСП за област Монтана през 2015 г.: има заявени 44 социални предприятия – 4 в селско горско и рибно стопанство; 1 – в добивната промишленост; 5 – в преработващата промишленост; 13 – в сферата на търговията; ремонт на автомобили и мотоциклети; 8 – хотелиерство и ресторантьорство; 3 в сферата на професионални дейности и научни изследвания; 4 в сферата на административни и спомагателни дейности; 1 в сферата на образованието; 5 – в други дейности, и всички те са в поддейност „дейности на организации с нестопанска цел“. 5 от предприятията, самоопределили се като социални предприятия са регистрирани като ЮЛНЦ, но не става ясно в какво се изразява икономическата им дейност и какви са целевите групи, които подкрепят.

Социални услуги

Най-важната за област Монтана на областно ниво е стратегията за развитие. Също така, има приети стратегии за социални услуги, за интегриране на ромите и за младежта. И трите стратегии са подробни документи, в които има повече анализ на групите, с редица мерки за постигане на съответните цели и приоритети. Положително е, че на изпълнението на стратегията е направено оценка за напредъка. Както е видно от мониторинговия доклад, планът за изпълнение на стратегията не се изпълнява в частта предвидените нови социални услуги в общността, защото се разчита предимно на финансиране от националния бюджет, а осигуряването на местен ресурс е затруднено.

В областта има два ключови фактора, които са свързани с развитието на мрежа от социални услуги – а) от една страна наличието на много малки населени места затруднява достъпа и условията за развитие на услугите и б) предимно е развита мрежата на социалните резидентни услуги (в Берковица). Има много малки населени места, които естествено не могат да поддържат

собствени социални услуги и въобще трудно може да се осигури и мобилност на услугите от по-големите населени места.

Друга добра практика е създадената на областно ниво социална комисия, която има задача да проследява изпълнението на политиката в социалната сфера и осъществява координацията при провеждането й. В нейния състав има включени НПО, което е успешен начин за въвличане.

Развитие на гражданския сектор

Общ брой регистрирани в Централния регистър – 166 НПО, а на Информационния портал за НПО в България – 77 организации. Категориите, в които са най-активни – етически въпроси (5), култура (8, от които 1 читалища), младежки политики (9), насърчаване на икономическото развитие – (9), образование (19), социални услуги (7). В тази област като цяло има много по-малко НПО, и освен това специфичното е, че по-малко като дял са организациите в социалната сфера.

Въпреки, че според данните гражданският сектор не е особено развит, е отчетена ролята на гражданските организации по повод въвличане на младежите. В общинския план за младежта в Берковица изрично е посочено, че младите хора предпочитат включване в различни неформални инициативи и граждански структури, за да участват и бъдат приобщени към определени цели или процеси.

Има открито желание за работа с гражданския сектор, но не са предвидени конкретни мерки за възлагане или финансиране на дейности, от значение за общината.

Концепция за развитие на социалните предприятия като възможност за решаване на проблемите на необучените, необразованите и неработещи млади хора в област Монтана

За да се създадат устойчиви модели на социално предприемачество в областта, е необходимо да се обърне внимание на предварителните условия, за създаването на които следва да се работи на национално ниво. Поради това сме обърнали специално внимание именно на тях в раздел А по-долу.

Конкретните предложения за това по какъв начин може да се използва социалното предприемачество, за да се постигне по-добър резултат за уязвимите групи, както и какви конкретно действия следва да се предприемат са представени в раздел Б, В и Г. Специфики за всяка категория са изрично посочени, където това е необходимо, предвид информацията, събрана от проведените срещи. Предложенията за стимули към социалното предприемачество са групирани в три категории:

- Подкрепа за благоприятна среда;
- Инвестиции в капацитет и продуктивност;
- Развитие на партньорството.

А. Предварителни условия:

1. Връзка със социалната политика

Едно от най-важните условия е да продължат да се инвестират усилия за развитие на социалната политика и услуги, които да могат да решават сериозните рискови фактори (които са причина за изолацията на младите хора от ромския етнос), както и да позволят на социалните предприятия да могат да надградят социалния ефект. Необходимо е да бъдат развити разнообразни и достатъчно социални услуги, които да осигурят наличие на всякакъв вид подкрепа (към момента са приоритизирани услугите за хора с увреждания). Освен това, има нужда и допълнително да се стимулира развитието на партньорството в тези сфери, чрез механизма на договаряне на тези услуги.

Пример: Връзката между социалната подкрепа за целевата група и възможността за реална заетост в социалното предприятие ясно се вижда и от примерът на Сдружение Феникс Инспайър, което управлява кафе–сладкарница и чайна в гр. Видин. Младежи от уязвими групи имат възможността да се обучават в сферата на готварството и така да имат шанс за реализация на пазара на труда, и в крайна сметка – осигуряване на по-добър живот. Само по себе си Феникс Инспайър не предоставя специализирани социални услуги на младежите, заети в предприятието. В повечето случаи социалната подготовка и умения, които младежите следва да

придобият успоредно с квалификацията, се осигурява чрез партньорства на организацията с други НПО, които предоставят такъв тип социални услуги на съответна уязвима група.

Пример: Примерът, който ясно потвърждава необходимостта от развитие на социално предприемачество паралелно с предоставяне на социална подкрепа за групата на младежи, излизащи от системата на социални услуги е дейността и програмите на Фондация за социална промяна и включване. В рамките на Работилницата за сапуни „Hope Soap“, се осигурява обучение на младежи, които напускат домовете за деца (в голямата си част те са от малцинствен произход, по-конкретно ромски, с нисък образователен статус, липса на ключови социални и психологически умения, липса на подкрепяща постинституционална мрежа). Подобен подход е избрала и Фондация „Бетел“, която работи за социалната реинтеграция на наркозависими и други уязвими групи. Фондацията управлява социално предприятие – магазин за реставрация и продажба на стари мебели, в която дейност са заети и представители на целевата група. Към момента в дейността на СП има осигурена заетост за 5 човека, които са преминали обучение по реставриране и дървообработка. Това помага за създаването на трудова автобиография и последващото наемане е по-лесно.

Имайки предвид трудностите в развитието на изследваната област от икономически характер от една страна, от друга – сериозния като обхват и дълбочина на проблема социален контекст, намирането на решение само чрез разкриване на нови социални услуги не е устойчиво решение. Разчита се предимно на държавно делегирани дейности (които са скъпи и почти винаги изискват допълнително дофинансиране от общините). От своя страна, националният бюджет се свива и разчита на местни решения, особено с оглед и на финансовата децентрализация. Наличието само на социални услуги в общността като решение на проблема няма да е достатъчно. Много често те подкрепят уязвимата група на първично ниво, но не й помагат да излезе от кръга на социалното изключване и зависимост и да намери своето трайно решение в заетост, образование, достъп до здравеопазване. В този смисъл, развитието на предприемаческа култура сред доставчиците на социални услуги допълнително ще помогне за по-ефективно справяне със социалните проблеми, особено при наличие на „генератори“ на проблеми – много

специализирани институции за деца и възможната перспектива за – какво става с децата, когато навършат 18 години). Социалното предприемачество в случая може да се окаже допълващо и стабилизиращо ефекта от тези форми на социална подкрепа.

Важно: Представители на областта разпознават социалното предприемачество като инструмент, чрез който може да се постигне по-голям резултат за целевата група. Но общият извод е, че за тази социална интервенция ще са необходими допълнителни стимули.

За да се развият формите на социално предприемачество в областта, общите фактори за икономическо развитие на областта ще имат значение. Така или иначе, профилът на повечето предприятия в област Монтана е МСП, в която група най-често се включват и социалните предприятия.

2. Интердисциплинарен подход

- **Развитие на мерки, насочени конкретно към връщане в училище и създаване на умения**

Тъй като това е един от най-сериозните проблеми, които са идентифицирани, е добре да бъде обособена самостоятелна програма, която да бъде насочена към развитие на подобни умения у младите хора от ромски произход, които да се върнат в образователната среда и/или развитие на умения, които да компенсират и/или да ги подпомогнат да се справят.

Друга важна мярка е внедряване на координационен механизъм на ниво училище, с участието на ОЗД и местните социални услуги, за да могат да бъдат ранно идентифицирани рисковете при отпадане от училище и проявите, които биха били сериозна опасност за нормалното развитие на детето.

Тези програми следва да включват и местни организации, за да могат да натрупат опит и експертиза в тази сфера. Следва да се постави акцент на партньорството с общините, които да насърчават училищата да работят съвместно с НПО в усилията им за връщане на децата в училище.

Пример: Община Варна от няколко години реализира собствена Програма за образователна интеграция на деца и ученици от различни етнически групи и в неравностойно социално положение. В рамките на Програмата на конкурсен принцип се финансират малки проекти на детски градини, училища или НПО, насочени към постигане целите на програмата. Паралелно с този механизъм, общината вече 11 години разпределя средства от собствения си бюджет за подкрепа на проекти и младежки дейности на НПО. И двете инициативи се реализират от една и съща дирекция на общината – „Образование, младежки дейности и спорт“, като правилата за провеждане на конкурсната процедура за подбор на проекти са регламентирани в наредба, приета от общинския съвет.

- **Спешно адресиране на жилищно настаняване, което успешно може да бъде комбинирано с форми на социално предприемачество.**

По този начин ще бъде предложен комплексен подход в решаване на тежък социален проблем, който води до сериозно социално изключване на семейството, а от там и на детето.

Пример: Фондация „Подслон за човечеството“, София реализира програма, насочена към подобряване на жилищните условия на хора в уязвимо положение. Инициативата „Прекъсване на цикъла на бедността: холистичен подход за развитие на общността“ разпознава адекватното жилище като важен елемент от всичко необходимо, за да бъде прекъснат цикъла на бедността. В с. Памукчии, област Шумен, предвид спецификите на общността, с която работят (трайно бедни роми) Фондацията изгражда базови къщи за ромите и отпуска средства за ремонт на съществуващия сграден фонд в селото. За да постигнат устойчивост, заедно с партньорски организации разработват възможности за икономическото развитие на района и разкриване на работни места. Макар и да няма класически предприемачески компонент, тази инициатива и резултатите от нейното осъщюествяване са подходящи да бъдат надградени със социално предприемачество.

- **Осигуряване на експерти от опит – здравни и образователни медиатори**

Само по себе си медиаторите са социална иновация, чрез която могат да бъдат заети представители на целевата група от една страна, а от друга – осигурява добър и бърз достъп до групата. По данни от област Монтана тези практики работят, което налага допълнителното им укрепване с финансиране там, където ги има, и създаване, там където липсват.

Пример: От 2012 г. насам в Класификатора на длъжностите и професиите регистъра на професиите и длъжностите има въведена нова „експерт от опит“, благодарение на усилията на Фондация „Глобална инициатива в психиатрията – София“ и Български център за нестопанско право в рамките на проект „Пилотно въвеждане в български контекст на концепцията експерти от опит, преживели социално изключване“, реализиран с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд и Република България чрез ОП РЧР, схема „Без граници – Компонент 1“. Глобална инициатива в психиатрията - София успешно използват този модел на интегриране на представители на уязвимата група, с която работят (хора с психични проблеми) на пазара на труда и социално включване. Към момента във Фондацията работят трима експерти от опит на пълен работен ден и двама на половин щат.

- **Осигуряване на връзка между програмите за заетостта, социална политика и образование – общо планиране поне на общинско/областно ниво.**

Не е нужно всичко това да се обедини в една програма, но е необходимо при тяхното планиране да бъде изведена хоризонтална връзка, така че освен да не дублират без координация целевите групи, да може да се постигне ясен социален резултат.

Б. Укрепване на партньорството

За да може да се използва концепцията за социалното предприемачество и да бъде приета, в област Монтана е необходимо да бъде допълнително развито и стимулирано партньорството.

Потенциалните партньори в развитие на инициативи за насърчаване на социалното предприемачество и подкрепящи мерки могат да бъдат групирани в няколко посоки:

- Областна администрация

Тази държавна структура трябва да бъде въвлечена с оглед на това да могат да бъдат постигнати следните резултати: а) промяна на областните стратегически документи, които са ключови за развитие на цялата област и биха били основание за отделяне на национален ресурс; б) те могат да бъдат успешно координационно звено между различните общини и възможност за сътрудничество, в) могат да осигурят включване на националните институции (АСП, АЗ, РУО).

- Общини

Общините са ключов партньор, защото те разполагат с различни ресурси – освен финансовия ресурс (който е силно ограничен при по-малките населени места), те разполагат със сгради, но имат и възможността да подкрепят социални предприятия чрез изкупуване на тяхната продукция, ползване на техни услуги и др.

Пример: Социално предприятие – шивашко ателие за обучение и работа на млади хора от уязвими социални групи е създадено от фондация Национален алианс за работа с доброволци. Целта е млади хора с нисък социален статус от уязвими групи да получат шанс за обучение и реализация на трудовия пазар чрез придобиване на професионални и трудово-социални умения. Предприятието е резултат от партньорството между община Пловдив и Националния алианс и се финансира от „Дружество за подпомагане на българските домове“, Берлин чрез дарители от немския град Дортмунд, както и с любезното сътрудничество на КСУ „Св. Георги“ – гр. Пловдив. Ателието се помещава в КСУ „Св. Георги“ – Пловдив, а стойността на инвестицията за първата година е 50 хил. евро. С част от средствата е направен основен ремонт на помещенията – подови настилки, дограми, изграждане на преградни стени, закупено е и специализирано техническо оборудване и машини. Ателието започва предоставянето на подкрепа за четири млади жени към момента на стартиране на предприятието.

На следващо място следва да се инвестира ресурс в повишаване на капацитета на местните НПО и общините в използване максимално на възможностите за социално договаряне. Това е добър подход за обединяване на усилията на най-заинтересованите страни на местно ниво за преодоляване на проблеми на уязвими групи на място. Това ще подпомогне създаването на по-добри условия за надграждане впоследствие със социално предприемачески дейности.

Общините следва да бъдат насърчени да кандидатстват с партньорски проекти, насочени към социално предприемачество и иновации.

Планираният ресурс в рамките на оперативните програми за настоящия програмен период 2014-2020 следва да бъде използван за укрепване на партньорствата между местната власт и социални предприятия.

Важно: Практиката в предходния програмен период 2007-2013 бе финансовата подкрепа за развитие на социални предприятия да се използва от общините за финансиране на собствени инициативи в тази сфера под формата на т. нар. „общински социални предприятия“. Предвид характеристиките на област Монтана, както и разбирането за социалните предприятия, което има ЕС, подобна практика не би дала успешни и трайни резултати (натоварва общината с несвойствени функции, подобна практика не стимулира развитието на местен конкурентен пазар и не налага успешни модели за лоялна конкуренция – които са крайно необходими, за да се стимулира максимално потенциала на социалното предприемачество за решаване проблемите).

Важно е да се отбележи, че по-добрата практика в други страни е местните власти да стимулират социалното предприемачество и да подкрепят социални предприятия, но не като създават свои собствени. Това пречи на частната инициатива и стопира възможностите за развитие на други, освен общинските „социални предприятия“.

- Местни неправителствени организации

В областта бяха идентифицирани НПО, които успешно работят с групата на ромите, под някаква форма, но в малки мащаби. Включването на подобни

организации като партньори в развитие на социално предприемачество по места е добър ход от гледна точка на използване на натрупания им опит и ресурс. Също така, е важно всички форми, които към момента действат в подобна посока, разпознати са от общността, да получат допълнителна подкрепа или възможност да надградят резултатите, които са постигнали. В този смисъл препоръка е да бъдат насърчени и подкрепени (включително и чрез съвместни проекти) подобни структури, които въвличат младите роми. Изключително полезно би било и включването на читалищата, които по данни от НПО портала са въвлечени в някои от образователните и младежки дейности в областта и могат да бъдат успешен ресурс за достъп и развитие на дейност в малките населени места.

- Местен бизнес

Обикновено в програмите си за корпоративна социална отговорност местните компании търсят подкрепа за устойчиви социални решения. Поради това местния бизнес следва да намери своето място в една добре структурирана програма за подкрепа на социалното предприемачество в отделните области, от една страна като институционални партньори, а от друга като бъдат насърчавани да включват подобни инициативи в стратегиите си за корпоративна социална отговорност. В област Монтана има история на сериозна корпоративна социална отговорност за социални проекти.

Важно: Развитието на социално предприемачество като инструмент за преодоляване на проблеми на уязвими групи в различни сфери (социална, здравна, образователна, интеграция на пазара на труда и т. н.) се подкрепя в рамките на корпоративната социална отговорност на редица компании. Vivacom например подкрепя Работилницата за сапуни Hope Soap на Фондация за социална промяна и включване, Фондация UniCredit на UniCredit Bulbank подкрепя Програмата за социално предприемачество на Български център за нестопанско право, Програма за насърчаване на социално отговорни предприемачи Reach for Change е съвместна инициатива на Нова телевизия и Фондация „Рийч фор чейндж“.

В. Подобряване на средата за развитие

За област Монтана бяха идентифицирани следните нужди:

- осигуряване на специализирани знания и дейности – например знания и капацитет за провеждане на професионално обучение, което изисква лицензионна процедура и подготвени експерти;
- персонал, който познава нуждите на ромските младежи и е подготвен да работи с тях;
- познания в областта на предприемачеството като разработване на бизнес планове, изпълнението им и специализирани познания в областта на маркетинга, комуникациите и т. н.;
- осигуряване на инфраструктура (производство, достъп до пазари) и финансиране;
- разбиране по отношение значението и възможностите на социалните предприятия;
- доверие и съвместна работа с местни власти.

Към момента в област Монтана тези ресурси са пръснати между областта, общината, местните НПО (регистрирани като доставчици на социални услуги; работещи в сферата на професионалното образование; бизнес инкубатори; управляващи младежки информационни центрове), национални НПО, които предоставят социални услуги на територията ѝ. Необходимо е целенасочени действия за обединяване на ресурсите като акцентът се постави върху максималното въвличане на местните организации и по този начин се осигури устойчиво развитие на социалното предприемачество.

За да се развие социалното предприемачество на местно ниво, е много важно да има среда, която да стимулира това. Препоръките в тази връзка са:

- Включване на социалното предприемачество като конкретен приоритет и мярка в областните стратегии за развитие на социалните услуги и общинските такива, както и в местните стратегии за насърчаване на малки и средни предприятия (където има такива) и в стратегиите за младежта.

Например в областната стратегия за развитие има редица мерки, насочени към малки и средни предприятия, или въобще към развитие на предприемачески инициативи, но липсват изрични/нарочни мерки за тези МСП, които включват уязвими групи. Предприятията остават в раздел конкурентоспособност и икономика, а уязвимите групи – в социално развитие (с изключение понякога на мерки, насочени към подкрепа на предприемачи, които наемат лица с увреждания).

Необходимо е във всяка една от приетите стратегии (повечето от които имат хоризонт до 2020 г.) да бъдат изрично предвидени мерки, насочени към подкрепа на социалното предприемачество, това ще обезпечи заделянето на публичен ресурс за развитие на тази политика.

- Осигуряване на механизъм за оценка на въздействието на различните социални инструменти

Предвидени са много мерки за решаване на проблемите на целевите групи, но добрата политика изисква постоянно да се прави оценка на ефективността (колко добре постигат поставените цели) и ефикасността (с какъв ресурс) на предприетите мерки. Въвеждането на подобен механизъм ще помогне за доказване нуждата от стимулиране на успешните модели и намаляване на подкрепата за тези, които не са толкова ефективни. Именно по този начин може да се покаже и ползата от социалното предприемачество, включително и спрямо други политики, целящи интеграция на целевите групи.

- Определяне на отговорник на местно ниво за развитието на социалното предприемачество

След като се приеме политиката за подкрепа на социалното предприемачество, е необходимо да се определи и отговорно лице, което ще следи за изпълнението ѝ. Добре е подобно лице да има силен интерес, но и достатъчно високо положение, за да може да насърчава останалите структури да изпълняват своите ангажименти.

- Въвеждане на допълнителни местни мерки, които да бъдат в пряка връзка с програмите на Агенцията по заетостта

В национален и областен план са предвидени различни мерки, насочени към справяне с проблемите на безработицата, включително и на посочената целева група. Важно е в случая мерките за заетост да бъдат подкрепени и от дейностите на социалните предприятия, които от своя страна осигуряват продължителна грижа и подкрепа за най-уязвимите групи безработни, които да бъдат включени в пазара на труда.

В Стратегията на област Монтана за интегриране на ромите (2012-2020) е посочена обща мярка, насочена към цел 4 Заетост „Насърчаване на предприемачество“ за започване на собствен бизнес. Едни от най-успешните модели, са тогава когато има изградена мрежа от услуги.

Г. Осигуряване на капацитет за развитие

Освен подкрепяща политическа среда, социалното предприемачество има нужда от инициативност, добри идеи и организации с достатъчно капацитет, за да ги измислят и впоследствие – да ги реализират. Много често организациите, които познават проблемите на целевите групи, нямат смелостта, изобретателността или познанията, за да стартират някакъв тип предприемаческа инициатива сами, без обучение, финансиране и подкрепа.

- **Създаване на фонд на общинско ниво за подкрепа на инициативи на граждански организации.**

Това ще даде възможност да се развият местните граждански организации, да получат по-ясно признание и конкретно да стигнат до повече хора по повод на обществено значими каузи. Изграждането на този ресурс е необходимо и от гледна точка на факта, че местните организации са най-силният фактор за изграждане на успешни партньорства.

Такъв ще е необходим като първа стъпка в област Монтана, поради слабо развития граждански сектор. Подобно финансиране може да бъде съчетано с подкрепа за развитие на предприемачество от НПО. При финансиране изграждането на капацитет на НПО за развитие на граждански инициативи,

финансирането може да се предоставя под формата на грантове. Така гражданските организации ще надградят това, което работят в социалната сфера и този малък грант ще им даде възможност да развият една устойчива практика за работа с целевата си група. Добра изходна позиция е, че в област Монтана НПО, които работят в социална сфера, младежки дейности и образование са най-много. Създаването на подобна местна програма ще развие капацитета и ресурса на местни организации.

Освен подпомагане на местните организации да развиват активно конкретни граждански инициативи, фондът следва да предоставя възможности за подобряване на организационното развитие на тези НПО, както и уменията им за осигуряване на финансова устойчивост на самите организации.

Пример: Подобни механизми за подкрепа развитието на местни граждански организации и инициативи има към общините Троян, Варна, Русе, Ловеч. В Троян от 2011 г. функционира общински фонд за проекти на граждани, граждански организации и неформални групи. За 2011 бюджетът на фонда е 20 000 лева, за 2012 е увеличен на 35 000 лева и остава такъв и през 2013 г. Фондът се управлява директно от общината, но ежегодното разпределение на средствата се осъществява чрез специален механизъм за широко обществено обсъждане и участие в процеса. Организират се обществени форуми, в които заинтересованите граждани и организации по отделните теми обсъждат нуждата и възможността за реализиране на конкретни партньорски проекти и идеи. Потенциалните кандидати за подкрепа от общинския фонд представят своите идеи на форума и получилите най-голяма подкрепа биват подкрепени с финансиране. Подобна е ситуацията и с общинския фонд за подкрепа на проекти на НПО в гр. Ловеч, при който общественото обсъждане е сериозно застъпено на етап идентифициране на сферите за подкрепа от фонда и подбора на конкретните проекти. В Русе фондът е обособен в общинска фондация „Русе – град на свободния дух“, създадена през 2012 г. Всяка година общинският съвет гласува бюджет на Фондацията, който се разпределя на конкурсен принцип в полза на местни НПО или под формата на стипендии за местни ученици с изявени таланти и научни постижения. Общинският съвет ежегодно определя сферите на подкрепа от Фондацията, а конкурсният механизъм е регламентиран в няколко правилника, приети от Фондацията.

- **Осигуряване на устойчивост на инициативите за ромите чрез повече въвличане на местни организации**

На първо място трябва да се подчертае важната роля на местните организации за развитие на социалното предприемачество. В област Монтана основните доставчици на социални услуги не са местни, а големи национални организации. При бъдеща промяна на политиката на общината за делегиране на услугите, може да се окаже, че на местно ниво няма нито една достатъчно силна организация, която да служи като коректив на местната власт.

Един начин да се преодолее тази тенденция е като се стимулират големите доставчици към партньорство с местни организации – например за развиване на социално предприемачество, свързано с делегираните им социални услуги.

- **Популяризиране на модела на социалното предприемачество**

Много организации не са наясно какво е социално предприемачество и каква е неговата връзка с тяхната социална или друга дейност. При проведените разговори с организации в областта възникнаха различни идеи за подобни дейности. Именно затова би било стимулиращо за организациите да се запознаят с успешни примери, както и да се инвестира в brainstorming сесии, на които да се обсъждат идеи за социален бизнес, с които да се ангажират целевите групи.

- **Развитие на програма, която да подкрепя чрез обучения и консултиране стартиращи социални предприятия и да създава условия за обмен на опит и споделяне на ресурси между тях.**

Много често хората са водени от конкретна социална идея и пътят как точно да я реализират (разпознаването на възможността за допълнителна и свързана стопанска дейност като механизъм за търсене на решения за проблемите на целевата група; създаване на бизнес план, етапите по първоначалното му изпълнение на практика, маркетингови умения и други подобни) липсва като умения, което създава трудности въобще за реално

започване на бизнес. Провеждане на обучения и предоставянето на консултантска подкрепа в областта на планиране, маркетинг, комуникации, фондонабиране биха помогнали значително на самите групи и предприемачи да се организират по-добре и по-успешно.

Пример: „Женска Алтернатива за Независимост, Етническа Толерантност и Асоцииране“ (ЖАНЕТА), Разград е нестопанска организация, която предоставя социални услуги и подкрепа за деца и семейства в неравностойно положение (голяма част от потребителите имат много нисък социален статус и затруднения да обезпечат нуждите на децата, които отглеждат). Организацията е стартирала в периода 2005-2006 с безвъзмездно финансиране няколко предприемачески инициативи: детска занималня „Мечта“, детска забавачница „Червената шапчица“ и Парти център „Усмивка“. Самотни майки са били обучавани за детегледачки, след което са били наети на работа към инициативите. За съжаление социалното предприемачество на организацията спира 1 година след неговия старт, поради „липса на пазар в Разград“ за подобни услуги от една страна, а от друга – поради липса на финансова помощ в последващия етап на развитие.

В област Монтана има бизнес инкубатор, който има необходимите познания и може да има важна роля в бъдеща програма. В същото време в областта липсва механизъм, който да дава възможност на вече съществуващи социални предприетия и такива които тепърва се създават, за обмен на идеи и споделяне на налични ресурси за решаване на типични проблеми в процеса на развитие.

Пример: Съществена част от Програмата за социално предприемачество на Български център за нестопанско право е менторската и обучителната подкрепа, която получават участниците НПО при изготвянето на бизнес план и необходимите условия за стартиране на бизнес инициативата. Подобна експертна подкрепа е необходима по време на първите стъпки от стартиране на бизнес идеята, особено в сферата на маркетинга, рекламата, привличане на първоначални инвестиции, фондонабиране и пр.

Д. Стимули за социалното предприемачество

Социалното предприемачество има нужда и от ресурс, който да бъде инвестиран, както и други стимули. В тази част са изброени няколко възможни начини да се подкрепят социални предприятия, за да стартират или развият своята дейност. И нещо, което е от ключово значение – социалните предприятия имат нужда от дългосрочна помощ. Не случайно най-успешните програми за подкрепа на социални предприятия са дългосрочни.

- **Осигуряване на финансова подкрепа**

Освен изграждането на капацитет как да се прави конкретния „бизнес“, е необходимо осигуряване на ресурс за започване или подкрепа в първите етапи на реализиране на предприемаческата идея, който не е високолихвен (какъвто би осигурила банката) или изискващ сериозни обезпечения (които тези групи не могат да осигурят). Затова програми, насочени към осигуряване на ресурс, на конкурсен принцип, безвъзмезден или нисколихвен, е сериозен стимул за започване на дейността. При финансиране за развитие на социално предприемачество подкрепата може да се структурира като ресурсен фонд, в партньорство с общините/областите и действащи в България микрофинансиращи институции (като Микрофонд АД).

Важно: Ателие за трудова терапия за възрастни с умствена изостаналост е инициатива на Националния алианс за работа с доброволци, Пловдив, в партньорство с Дом за възрастни хора с умствена изостаналост „Св. Врач“, Пловдив (специализирана институция за предоставяне на социални услуги на лица с умствена изостаналост) и Арт работилница към читалището в близкото до Пловдив с. Куртово Конаре. Ателието предоставя специализирани обучения на възрастни с умствени увреждания за подобряване на двигателните им умения и за подобряване на трудовите им умения и социални контакти с хора извън институцията. Предприемаческият елемент на предприятието се изразява в продажба на произведените продукти (рогозки, домакински аксесоари, кукли, икони и др.), като всички приходи от тази дейност се инвестират обратно в Ателието за трудова терапия. Първоначалната инвестиция е била изключително важна за да започне работа Ателието. Тя е била изчислена на 5 000 долара, като всички те са набрани чрез широко оповестена дарителска кампания.

Ресурсният фонд следва да разпределя подкрепата на конкурсен принцип. Един начин е когато трябва да се стимулира решаването на конкретен проблем, да се обяви конкурс за идеи за социално предприемачество и да се изберат и подкрепят най-добрите. Подкрепата следва да е осигурена и за следващият етап от развитие на идеята като може да се изразява не само в менторство в развитието на предприятието, но и да има възможност за „поддържаща“ развитието инвестиция. Препоръчително е финансовото подпомагане да се предоставя по гъвкав начин (включително по индивидуален план).

Пример: Фондация „Земята – източник на доходи“ е изградила модел на подпомагане, който може да бъде взаимстван при изграждането на подобни фондове. Фондацията цели да помогне семейства в неравностойно положение да стартират дребен бизнес и така да си осигурят доход, като им осигурява информация, консултации, обучения и достъп до финансови ресурси, чрез Агроинформационния си център и новосъздаденото дружество „Земя и доходи“ ЕООД. Фондацията управлява Фонд, който отпуска средства на средна стойност около 2000 – 3000 лв. на предприемчиви семейства в неравностойно положение (предимно роми, но не само), които не могат да разчитат на финансиране от банки, защото нямат с какво да обезпечат кредита. Получателите на средствата трябва задължително да участват със собствен труд и собствени финансови средства. Одобрената финансова помощ в полза на семействата се използва за закупуване на земя и други активи, необходими за стартиране на бизнеса, които първоначално са в собственост на Фонда, но постепенно с развитие на бизнес идеята и поетапното изплащане обратно на предоставеното финансиране, собствеността се прехвърля към подпомогнатите семейства. Приходите във Фонда всъщност се реализират от управлението на имуществото в него.

Пример: Наличието на подобни фондове, до които достъп да имат и неправителствени организации, би имало значение за социални предприятия, които целят да насърчат целевата група да стартира собствен бизнес и за целта е необходимо да ползват конкретен имуществен ресурс. Сдружение „Нов път“, Хайредин например предоставя земя и пчелни кошери на лицата, които са били обучавани в рамките на социалното предприятие „Пчела“ и желаят да започнат собствен бизнес.

Партньорството с общината и с местния (развит) бизнес ще е от изключителна важност за функционирането на подобен фонд, тъй като ще постави основите за дългосрочни съвместни инициативи, взаимно разпознаване и постигане на общи за тях цели в развитието на местната ромска общност.

Пример: Подобна подкрепа би била изключително ценна за редица социални предприятия, които са в труден период. Например, Сдружение „Самаряни“ – „Самаряни“ ЕООД. Макар и да има добър начален старт преди близо 10 години, към настоящия момент дейността на фирмата е затруднена и има нужда от подпомагаща инвестиция. Кредитните продукти на банките са недостъпни и крайно рискови за сдружението, тъй като не са съобразени със спецификите на неговата дейност и тази на собствената му фирма. Програмите на други кредитиращи институции, зад които стоят постигането на социални цели като например „Микрофонд“ АД и „Устои“ АД, не са достатъчни да задоволят подобна нужда от една страна, а от друга техните продукти са ориентирани към подпомагане пряко на представители на целевите групи и техните семейства, а не към организациите, които им предоставят системна подкрепа и възможности за заетост.

- **Създаване на повече възможности за отдаване безвъзмездно на общинско имущество**

Една успешна форма на подкрепа ще бъде отдаването за ползване на помещение - нещо, което е сериозна инвестиция и би подкрепило социалното предприемачество. В този смисъл, общините от област Монтана, които имат проблем с финансовия ресурс, могат да предприемат стъпки към подкрепа чрез отдаване при нисък наем или безвъзмездно на общинска или държавна собственост, която да помогне за дейността на социалното предприятие.

Този стимул може и да се съчетае с ресурсния фонд за осигуряване на финансова подкрепа по-горе.

Важно: Подобна подкрепа е изиграла важна роля за развитие на социалното предприятие „Пералня Зелена“ на Фондация „ГИП-София“, на които е учредено 10 годишно право на ползване върху цяла къща в кв. Слатина, и в нея са разположени както социалните услуги, които управлява фондацията,

но и пералнята. Подобен е примерът с Фондация „Бетел“ за развитие на магазина за реставриране на мебели.

- **Общината може да подкрепя социални предприятия и като използва услуги, предоставяни от социални предприемачи за делегираните от общината социални услуги**

В заключение, направеният преглед на опита в другите страни и очертаният контекст на развитие на социалното предприемачество в България показва, че за да можем да се възползваме в най-голяма степен от него като инструмент за решаване на значими социални проблеми (а такива със сигурност са идентифицираните за групата на ромите) е необходимо да бъдат положени усилия на национално и на местно ниво.

Основният извод, който можем да направим е че, за да е ефективно социалното предприемачество, следва да имаме добре работещи и стабилни граждански организации, местна власт, която разчита на партньорството и инвестира местен ресурс в него, бизнес, който е социално ангажиран в решаването на обществени проблеми. Поради това на национално ниво е необходимо активното застъпничество за въвеждането на последователна политика за насърчаване развитието на социалното предприемачество като важен инструмент за решаване на проблемите на целевите групи, (чрез прилагането на мерките, посочени в раздел А), както и извършването на периодична оценка на въздействието на тази политика.

На ниво област и община, от друга страна, следва да се положат конкретни усилия в изграждането на устойчиви партньорства между местна власт, бизнес и неправителствен сектор. Икономическото положение в изследваната област, което в комбинация с други фактори, е довело до задълбочаване на проблемите на населението и най-вече до липса на ресурси, които да помогнат местните власти да решат проблеми от подобен характер. Обикновено отговорът, който следва, е, че като няма пари няма как да се развие „бизнес“, който от своя страна пък и да реши сложни и тежки проблеми на маргинализирани групи или хора. Но е възможен и друг отговор – примерите не само от други европейски страни, но и от други места в

България – го дават. Възможно е решение, което е устойчиво, и помага на сериозно уязвими групи да прескочат бедността и изключването. Тези, които са успели, са го направили с малко подкрепа, особено в началото. Затова можем да направим предположение какво ще стане, ако има целенасочена политика и конкретна програма, която да подкрепи повече подобни инициативи.

В тази връзка това, което би дало добър старт на местно ниво, са създаването на местни фондове за финансиране на идеи за социално предприемачество на НПО, осигуряване на ресурси за мултиплицирането на успешни модели на социални предприятия чрез достъпно финансиране и обмен на опит с бизнеса, създаване на условия за конкурентно предлагане на продуктите на социалните предприятия и тяхното популяризиране. Във всяка една от тези интервенции ролите и отговорностите следва да бъдат разпределени между трите сектора на местно ниво (публичен, бизнес и нестопански), за да може да се осигури изграждането на местна експертиза. Освен това, за да има адекватно решение на социалния проблем, ще трябва да се осигури и максимално въвличане на младежите, които от групата на ромите допълнително са изключени. Както е видно от данните за област Монтана, единствените форми, които въобще показват тяхното въвличане в нещо, са именно формите, които осигуряват пространство да се чувстват включени, че правят нещо и с това да променят живота си и на околните.

Основна пречка за ромската заетост е високото равнище на неграмотност. Ниската грамотност възпрепятства достъпа на ромите до мерки за изграждане на капацитет и професионална квалификация, и ограничава възможностите им за намиране на работа и получаване на приличен доход. Около 55% от ромите на възраст 15-59 години, които са регистрирани в бюрото по труда в Берковица, не са завършили дори основно образование.

Политики за пазара на труда с потенциал да стигнат до ромите

Политиките за пазара на труда (ППТ) представляват държавна намеса, която цели да подобри ефикасността на пазара, насочена е към постигане на равновесие и поддържа избирателно определени групи при достъпа им до

пазара на труда. Политиките за пазара на труда се категоризират по отношение на инструментите, с които се опитват да улеснят достъпа до пазара на труда на безработните. Отличават се три основни типа намеса:

(1) подкрепа на пазара на труда, (2) мерки и (3) услуги.

При подкрепата на пазара на труда се използват пасивни инструменти, които осигуряват финансова помощ за безработните (напр. обезщетения за безработица) за определен период от време.

Мерките за пазара на труда представляват намеса, целяща повишаване на пригодността за заетост на безработните. Това включва различни интервенции като обучения, пряко създаване на работни места, субсидии за работни заплати, стимули за новосъздадени предприятия и помощ за пътуване до работа.

Услугите за пазара на труда включват предоставяне на информация за търсещите работа относно разкриването на работни места, клиентски услуги (консултации, консултации за писане на автобиографии и др.), както и търсене на работа за безработни.

Анализите и оценките обикновено следват тази категоризация и оценяват резултатите от един или няколко елемента на политиките за пазара на труда. Изследванията обаче рядко се фокусират върху това как тези политики и мерки достигат до конкретни целеви групи като ромите например. Включването на ромите в пазара на труда обикновено се обсъжда във връзка с политики за равенство или многообразие, но рядко в рамките на политиките за пазара на труда.

Има съществена разлика между страните по отношение на средствата, изразходвани за политики за пазара на труда, които варират от 0,02% от техния БВП (Румъния) до 3,38% от БВП (Дания). Делът на разходите за подпомагане на (ре)интеграцията на безработните на пазара на труда обикновено е обратнопропорционален на сериозността на дългосрочната безработица. Румъния и България са сред европейските страни с най-нисък бюджет: разходи на България 0,6% и Румъния 0,02% от техния БВП за политики за пазара на труда.

Вътрешната структура на разходите за мерките, насочени към пазара на труда, също е важен показател за визията на държавата за това как да подкрепя безработните при тяхното връщане/намиране на работа. Румъния и България имат много подобна вътрешна структура на разходите си: очевидно преобладава прякото създаване на работни места. Повечето страни имат по-балансирана структура на разходите, включително по-равномерен фокус върху (пре)квалификация, стимули за наемане и новосъздадени предприятия, а създаването на работни места рядко е доминираща мярка. Причината за това е, че изследванията потвърждават, че създаването на работни места е най-малко ефикасният инструмент по отношение на дългосрочната (ре)интеграция на безработните на пазара на труда. От друга страна обучението, особено съобразено с индивидуалните умения и адаптирано към нуждите на местната икономика, е категория мерки за активни политики за пазара на труда (АППТ), която може да има значителен положителен ефект върху общите резултати на пазара на труда в средносрочен план.

България

Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта са основните посредници, участващи в изпълнението на националните политики за заетост, включително програми и мерки, насочени към ромите. Безработните роми могат да бъдат достигнати, както чрез общи, така и чрез специфични мерки, всички от които финансирани от държавния бюджет и средства на ЕС.

През 2017 г. беше регистрирано съществено увеличение на ромското участие в мерките на пазара на труда. То може да се обясни с два фактора: нарастването на броя на трудовите посредници на ромите и изпълнението на дейностите по европейската Гаранция за младежта.

Националната програма „Активиране на неактивните лица” на Агенцията по заетостта е източникът за финансиране наемането на трудовите посредници на ромите. Тази мярка е етнически ориентирана и достъпна за безработните роми. Трудовите посредници подпомагат по-добрата комуникация и съдействие между ромите и държавните институции, като агенциите по заетост и бюрата по труда, като по този начин скъсяват разстоянието между институциите и маргинализираните ромски общности. Средният годишен брой

ромски трудови посредници през 2017 година достигна до 9216, което означава, че обхватът на програмата се доближава много до най-високите ѝ нива от края на миналото десетилетие, когато беше поставено началото ѝ. По време на икономическата криза програмата стана жертва на мерките за икономии, подобно на много други програми.

Над две трети от ромските трудови посредници са жени, а една четвърт от тях имат висше образование. Въпреки това ефикасността на работата им е ограничена от заплатите, които остават много под средната работна заплата в държавния сектор за страната.

През последните две години дейностите на ромските трудови посредници бяха допълнени с работата на посредници, наети и обучени по европейската Гаранция за младежта. Ролята на Гаранцията за младежта в увеличаването на ромската заетост е съществена: докато през 2015 година 2 010 безработни млади роми са участвали в различни форми на обучение и заетост, през 2017 година програмата е имала 1 966 участници. Освен това ромските посредници са успели да мотивират още 3 012 безработни младежи да се регистрират в бюрата по труда. Трябва да се отбележи обаче, че ефективността на Гаранцията за младежта е съществена за групите със средно и висше образование, но има ограничени резултати при нискоквалифицираните младежи, каквито са голяма част от ромите. Освен това тя използва роми от програмата за посредничество: сред новоназначените младежки посредници има няколко роми.

Третият подход за увеличаване на ромската заетост, а именно подкрепа на предприемачеството, изглежда неуспешен: политиката за ромска заетост не успя да изпълни целите си по отношение насърчаване започването и управлението на собствен микробизнес. Само 1 565 човека са участвали в обучения за започване и управление на собствен бизнес за 10-те години на Десетилетието на ромското включване 2005-2015, което е много по-малко от планирания показател за тази дейност – 11 500.

Потенциал на бизнеса за включването на ромите

Нашият подход в този проект е нов, в смисъл че се очаква промяна по отношение изключването на ромите от пазара на труда по инициатива на играч, различен от държавата: ориентиран е към образованите роми като ги свързва с работните места в корпоративния сектор. Мултинационалните компании работят на съвършено различен принцип от този на държавните агенции: целта им е да постигнат финансови печалби и рядко се ангажират със социално включване или подкрепа на уязвими групи. Въпреки това променящата се демографска ситуация на работната сила в повечето европейски и северноамерикански държави изисква промяна в стратегиите на бизнес корпорациите. Румънският и българският трудови пазари също преживяват нараснал дефицит на квалифицирана работна ръка (тясно свързан с имиграцията на работници в Западна Европа). Докато наемането на работа на неактивните до момента сегменти от населението би било очевидно решение на проблема, включването на ромите, като най-голямото и най-малко интегрирано малцинство в трансграничния регион, остава сериозно предизвикателство. Направеният анализ показва, че не е постигнато съгласие относно начина, по който трябва да се осъществи включването на ромите на пазара на труда в бизнес сферата. Ще представим кратък преглед на изследванията върху политиките в областта на многообразието и управлението на многообразието в корпоративния сектор.

Изследванията на организационното управление са несиметрични. На Запад са проведени няколко изследвания на случаи и проекти за сравнителни изследвания за успехите и неуспехите на методите за управление на многообразието, докато в Източна Европа, с изключение на няколко единични случаи, не съществуват такива академични и изследователски традиции. Това се дължи на множество причини, включително липса на дълга история на пазарна икономика и съответния академичен опит с корпоративната организационна култура, липсата на социален опит с мултикултурализъм и следователно ограничен интерес в управлението на многообразието в корпоративния сектор. Прегледът на литературата дава информация за основните въпроси, свързани с управлението на многообразието, като особено се набляга на приложимостта на тези интеграционни методи и управленски инструменти за включването на ромската работна ръка.

Първо обаче трябва да отговорим на няколко важни въпроса: Когато говорим за управление на многообразието, каква е конкретната цел на тези подходи? Разглеждаме ли го като благотворителна дейност, при която корпоративния сектор помага на бедните, на хората в неравностойно положение, на сегрегираните групи в обществото? Или се случва за по-голямо общо благо, за благоденствието на всички, което в дългосрочен план води и до индивидуални ползи? Или е нещо по-конкретно като финансова придобивка, печалба, която задвижва целия процес?

В редица изследвания се изтъква, че управлението на многообразието може да донесе различни ползи за представянето на екипа в бизнес сектора. Според някои многообразието на работното място включва не само по-доброто използване на талантите, но и по-голямо творчество и възможности за решаване на проблемите в дадена организация.

Един от ключовите аспекти на управлението на многообразието е повишаването на личната осведоменост на всички участници в процеса по отношение на различията по раса, етническа принадлежност, социална класа, сексуална ориентация и др. Този подход съответства на инициативите за управление на многообразието, които се състоят от усилия за обучение и развитие като обучения за осъзнаване на многообразието, обучения за лидерство, менторство и групи за лична подкрепа. Многообразието като ресурс се превръща във фокуса на този подход, при който цялостният процес на управленска намеса цели по-доброто използване на различните умения, таланти и знания на служителите.

От направения анализ се открояват три типични модела, характерни за региона, по отношение на фирмените нагласи към многообразието и практиките за управление на многообразието.

☐ Асимилационен модел: потискане на различията и поведение, характерно за модел, неотчитащ расовите различия, при който единственият начин за отличаване сред различните служители се основава на заслугите и представянето на работа. Този модел е най-широко разпространеният.

☐ Лесе-фер модел: основава се на идеята за толериране на многообразието. Тук се отчитат различията на служителите, бизнес

операциите се основават на тяхното различие (напр. кол центровете и консултантските фирми, където служителите от различни страни допринасят за бизнеса с техните езикови умения и съответни културни компетенции), но многообразието на работната сила не се управлява отгоре посредством управленски инструменти или друго. Ръководството се надява да не се сблъсква със съществени конфликти между различните служители и прибягва до намеса само при неочаквани проблеми, които изискват „решения". Иначе се счита, че „нещата се разрешават от само себе си" Множество компании се възползват и облагодетелстват от разнородна работна сила, но са по-малко отворени и готови да използват управленски инструменти за намеса, освен ако това не е абсолютно наложително.

☐ Интеграционен модел: това е най-напредничавият модел според нас и се основава на идеята за отчитане на многообразието и капитализирането му по конструктивен начин, чрез посредничество и управление. Този модел е типичен за малките компании с хоризонтална структура и демократичен процес на взимане на решения.

Що се отнася до широко разпространените нагласи към многообразието регион Монтана, както много региони от страната, се бори с дългогодишното си историческо наследство на асимилационния модел (преобладаващата национална култура потиска останалите), придружено от липсата на преживян мултикултурен опит.

От управленска и организационна гледна точка по-проблемни измерения на многообразието, като етническата принадлежност или сексуалността, остават неприети в региона. Това се случва и като последица от недостатъчното обявяване на тези видове различия (хората не обявяват неизгодното си положение във въпросници дори при запитване, защото ги е страх да не бъдат стигматизирани или да не загубят работата си първи при евентуални съкращения) или на автоцензурата на организациите, провокирана от притесненията да не бъдат обвинени в събирането на „чувствителна информация".

Основно големите компании „допускат" хора от различни групи и имат политика за управление на многообразието, поради факта че заради големия брой служители вероятността да се наеме ром или представител на друго

малцинство е просто по-голяма. Малките компании обикновено не назначават хора от малцинствени групи и следователно не управляват многообразие. Определени сектори са по-склонни да наемат роми, отколкото други; това включва секторите, изискващи тежка физическа работа, тежки работни условия (строителство) или други отрицателни аспекти. Настоящият и растящ дефицит на работна ръка в региона може да промени ситуацията, но това все още не е подкрепено с доказателства от изследвания.

Ромското малцинство в Румъния

Ромското население в Румъния е второто малцинство след унгарското малцинство. При преброяването, проведено през 2011 г., имаше общо около 620 000 роми, което е увеличение с 15,6% от резултатите от преброяването на ромското население през 2002 г. Ромите представляват 3,2% от общото население и то е сравнително равномерно разпределено в цялата страна. Ромското население регистрира сравнително висок процент в следните градове: Калараш (8,1%), Мureш (8,8%), Салай (6,9%), Бихор (6,1%). Унгарското малцинство има мнозинство в окръзите Харгита (84,8%) и Ковасна (73,6%). Според различни оценки броят на ромите в Румъния е между 1,5 - 2,5 милиона души, около 10% от общото население.

Разликата между данните, регистрирани в преброяването, и оценките, направени в различни доклади, е, че ромите не декларират идентичността си като следствие от натрупания през историята страх (депортации, погроми, действия, случили се по време на Втората световна война) и също заради процеса на асимилация в комунистическия период, когато дори използването на ромски език беше забранено.

ОБРАЗОВАНИЕ

Основните инструменти на образователната политика за ромското население са Националният закон за образованието (Закон 1/2011) и Стратегията на правителството на Румъния за включване на румънските граждани, принадлежащи към ромското малцинство за периода 2012-2020 г., Глава Образование (Решение на правителството № 1.221 / 2011 г.). По отношение на

ромското население през последните 20 години най-важните образователни обществени политики, прилагани от Министерството на образованието, са:

• Специални места за ромите в университетите (като положителни мерки за подобряване на достъпа до висше образование) - началото на програмата беше през 1992 г., като инициатива на Университета в Букурещ.

• Програма за училищни медиатори (2000 г.)

• Популяризиране на ромски език на университетско ниво чрез създаване на катедра по ромски език и история в частта на Факултета по чужди езици на университета в Букурещ (1998 г.)

• Създаване на длъжност инспектор по ромско образование в рамките на училищния общ инспекторат (1999 г.)

• Двуезична детска градина лятна (ромски-румънски, 2012 г.)

• Програмата за втори шанс (2015 г.): не е само за ромите, но по-голямата част от бенефициентите са роми

• Забранява сегрегацията в образованието (2007)

Въпреки факта, че НПО и различни институции осъществяват дейности в рамките на горепосочените публични политики и други програми и проекти за ромите, образователното ниво на ромското население все още е много ниско. Различни изследвания, проведени през последните години, показват следните образователни проблеми на ромското население в Румъния:

- Само 37% от ромските деца на възраст между 3-6 години са в предучилищно образование

- Съществува значително несъответствие между средния за страната (93,5%) и степента на записване на ромите (70%) в началното училище

- 25% от възрастните над 16 години са заявили, че не могат да четат и пишат, а жените са по-засегнати от неграмотността; 23% от ромското население не е завършило нито едно училище.

За много ромски семейства последното ниво на образование е завършването на осми клас. Липсата на финансови средства е една от причините ромските ученици да не продължат обучението си, след като завършат осми клас.

Нивото на образование на ромското население е тясно свързано с тяхното ниво на квалификация и интеграция на пазара на труда. Само 17% посещават гимназии или професионални училища.

ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ

Румънските граждани се ползват от безплатни медицински услуги в системата на общественото здравеопазване, ако имат здравно осигуряване. Служителите с трудов договор получават задължителна медицинска застраховка. Хората, които не са заети, могат да се възползват от здравно осигуряване, ако плащат определена вноска за медицинската застраховка. Също така, всички деца до 18 години или до 26 години, ако са учащи се, получават безплатни медицински услуги в системата на общественото здравеопазване. Хората, които нямат здравна застраховка, получават само спешни медицински услуги в минимален пакет от здравни услуги.

В проучването, проведено в рамките на проект „ЕС - включване", събраните данни показват, че само половината от хората, включени в изследването, са имали здравно осигуряване в сравнение с 97% от румънското население. Освен това вследствие на тази ситуация достъпът на ромите до здравни услуги е ограничен, заболеваемостта сред ромското население е по-висока от по-голямата част от населението, а продължителността на живота в някои райони е до 10 години по-ниска.

Програмата за здравни медиатори, инициирана от ромските кризи през 1996 г., е добра практика за улесняване на достъпа на ромите до здравни услуги. Тази програма беше поета от Министерството на здравеопазването, което обучава и наема здравни медиатори.

ЖИЛИЩА

Повече от половината от ромското население живее в селските райони. Голяма част от ромите живеят в периферните райони на населените места. Съответни разлики се наблюдават между кварталите, в които живее по-голямата част от населението и ромското население. Снабдяването на къщите на ромите със стоки за дългосрочна употреба е недостатъчно, например само 37% от ромите притежават хладилник. Също така, ромските къщи са изработени от материали с лошо качество и са пренаселени.

Във връзка с това 23% от ромите споделят една и съща стая с поне още две лица.

По отношение на комуналните услуги в ромските къщи през 2017 г., 36% от ромските къщи са били свързани към мрежата за питейна вода, а 91% от къщите на ромите са били свързани към електрическата мрежа в сравнение с 84% през 2008 г.

ЗАЕТОСТ

Ниското ниво на образование на ромското население е тясно свързано с достъпа им до пазара на труда. В допълнение, ромите са изправени пред дискриминационни нагласи, когато търсят работа. След 1989 г., в преходния период, много роми са загубили работата си, като една от причините е свързана с разпускането на някои сектори, какъвто е случаят със земеделските кооперации. По-голямата част от ромите не притежават земя, така че голяма част от ромите са ежедневни работници в селските райони.

Традиционните занаяти, практикувани от ромите, се предават от поколение на поколение. Най-популярните традиционни занаяти, в които могат да се намерят роми, са: ковачи, музиканти, обработват сребро, тухли, копачи, производители на лъжици. Приблизително 3/5 от ромите, практикуващи традиционни занаяти, се срещат в селските райони.

Традиционните занаяти се практикуват от около 13% от заетите роми.

Съвременните професии като автомеханик, шофьор, заварчик, електротехник, бояджия, санитарни работници също се срещат сред ромското население в градските райони. Също така в системата на образованието има роми, работещи като: училищен медиатор, учител по ромски език, училищен инспектор.

Коефициентът на заетост на ромското население е 35,5% в сравнение с 58% от националната заетост на населението през 2019 г.

Липсата на работни места е основната пречка за социалното включване на ромите в Румъния.

Законодателство в областта на недискриминацията

а. Конституция на Република Румъния

Основният закон на държавата, румънската конституция изрично забранява дискриминацията въз основа на раса, националност, етнически произход, език, религия, пол, мнение, политическа привързаност, собственост или социален произход. Освен това „признава и гарантира правото на лицата, принадлежащи към националните малцинства, да запазват, развиват и изразяват своята етническа, културна, езикова и религиозна идентичност“. Той предвижда равенството на гражданите „пред закона и публичните власти, без привилегия или дискриминация“ и споменава, че „всяко подбуждане към […] национална, расова, класова или религиозна омраза, всякаква подбудителна дискриминация“ са забранени от закона.

Конституцията предвижда, че международните договори за основните права на човека имат приоритет пред националните разпоредби в случай на различия, освен ако Конституцията или законите не съдържат по-благоприятни разпоредби. По този начин разпоредбите на Европейската конвенция за правата на човека и съдебната практика на Европейския съд по правата на човека са пряко приложими, като имат приоритетна юридическа сила спрямо другото вътрешно законодателство.

б. Рамково законодателство относно предотвратяването и санкционирането на дискриминацията

Принципът на равенство и недискриминация, предвиден в Конституцията, е подробно описан чрез Правителствена наредба № 137/2000 за предотвратяване и наказание на всички форми на дискриминация (наричан по-нататък Закон за борба с дискриминацията или GO 137/2000). Той транспонира в румънското законодателство Директивите 2000/43/ЕО, прилагаща принципа на равно третиране на лицата, независимо от расов или етнически произход, и 2000/78/ЕО, установяваща обща рамка за равно третиране на заетостта и професиите.

След приемането си през 2000 г. Законът за борба с дискриминацията е изменян няколко пъти. Измененията подобриха значително Закона за борба с дискриминацията, но са необходими допълнителни разяснения и изменения, за да се подобри законодателството в тази област.

Законът за борба с дискриминацията определя дискриминацията, както следва: „всяка разлика, изключване, ограничение или предпочитания въз основа на раса, националност, етнически произход, език, религия, социален статус, убеждения, пол, сексуална ориентация, възраст, увреждане, хронично заболяване, ХИВ положителен статут, принадлежност към група в неравностойно положение или друг критерий, целящ или води до ограничаване или предотвратяване на равнопоставеното признаване, използване или упражняване на правата на човека и основните свободи в политическата, икономическата, социалната и културната област или в каквото и да е друго области на обществения живот.“

Този член изброява всички основания, предвидени в Директивите за борба с дискриминацията, но добавя и някои други основания като „социален статус“ и „принадлежност към група в неравностойно положение“ и чрез израза „всеки друг критерий“ оставя списъка отворен.

Законът за борба с дискриминацията определя следните форми на дискриминация: пряка дискриминация, непряка дискриминация, подбуждане към дискриминация, тормоз, виктимизация и множествена дискриминация. Освен това санкционира нарушаването на правото на човешко достойнство.

Разпоредбите на закона са приложими във всички обществени сфери на живота, особено в политическата, икономическата и културната сфера. Общите му области на приложение са: равенство в икономическата дейност и заетостта; достъп до обществени услуги (административни, съдебни, здравни и други услуги) и до стоки и съоръжения; достъп до образование; свобода на движение, право на свободен избор на местожителство, достъп до обществени места; и правото на лично достойнство.

Чрез разширяването на приложимостта на Закона за борба с дискриминацията до всички основания и във всяка публична област Румъния въведе в националното законодателство засилена защита на жертвите в сравнение с предвидената в директивите.

в. Други закони, предвиждащи недискриминация

Законът за борба с дискриминацията се допълва от множество други важни разпоредби от различни области на правото като трудова, наказателна и административна област.

Кодексът на труда предвижда принципа на равно третиране в трудовите отношения както на служителите, така и на работодателите и забранява всички форми на дискриминация. Според Кодекса служителят има право на адекватни условия на труд, социални грижи, сигурност и здравеопазване при работа, на равно заплащане за равен труд и на зачитане на достойнството и съвестта без дискриминация. Забранява се дискриминация и при установяване и отпускане на заплати.

Законът за националното образование предвижда, че румънската държава предоставя на всички свои граждани равни права на достъп до всички нива и форми на образование, без никакви форми на дискриминация. Сред принципите на управление на предуниверситетско и университетско равнище законът посочва „принципа за признаване и гарантиране на правата на лицата, принадлежащи към националните малцинства, правото да съхраняват, развиват и изразяват своята етническа, културна, езикова и религиозна идентичност“, както и „принципа за осигуряване на равни възможности“. Дискриминацията въз основа на възраст, етническа принадлежност, пол, социален произход, политически възгледи, религиозни убеждения, сексуална ориентация или други критерии е забранена изрично само във висшето образование (университетско ниво). Има и разпоредби за положителни мерки. През 2007 г. Министерството на образованието издаде заповед, забраняваща сегрегацията на ромските деца в училищата и методика за предотвратяване и премахване в училищата на сегрегацията на ромските деца. Освен това, съгласно Закона за националното образование, включването на деца в групи за специални образователни потребности поради злоупотреба с диагностична оценка въз основа на раса, националност, етническа принадлежност, език, принадлежност към категория в неравностойно положение или по някакъв друг критерий „се наказва“.

г. Специфично законодателство относно ромите

Дискриминацията на ромите е забранена от законите, описани по-горе, на етническа основа или принадлежност към група в неравностойно положение,

или чрез общи разпоредби за недискриминация и равенство. Други критерии, като език, могат да действат като прокси за етническата основа. Правото на ромите да запазват, развиват и изразяват своята етническа, културна, езикова и религиозна идентичност като лица, принадлежащи към ромското национално малцинство, е вписано в Конституцията и други съответни закони.

След стратегията на правителството на Румъния за подобряване на състоянието на ромите за периода 2001-2010 г., през 2011 г. беше приета нова стратегия на Румънското правителство за включване на румънски граждани, принадлежащи към ромското малцинство за периода 2012 г.- 2020 г., която очертава цели в областта на образованието, заетостта, здравеопазването, жилищното настаняване, културата и социалната инфраструктура.

Преобладаващите отрицателни стереотипи (ромите не искат да работят, ромите не искат да се наемат законно) присъстват и на ниво компетентни органи, които имат мандат да подпомагат достъпа на ромите до пазара на труда. Ромите смятат, че са дискриминирани от публичните институции, като се третират „по-лошо или подобно“ с хора от други етноси. Те смятат, че етническата принадлежност е важен аспект за успеха в живота и за получаване на работа, но и за децата им да имат успех в училище. Безработните роми заявяват, че неуспешният им достъп до пазара на труда се дължи на общия икономически контекст на Румъния, липсата на компетенции или квалификации, етническата дискриминация или поради дейностите на домакинствата им, например отглеждане на деца. Между интервюираните роми, 45% смятат, че етническата дискриминация е една от основните причини, поради които безработните роми не могат да си намерят работа.

В Румъния съществуват някои подгрупи или социални категории, които имат по-малко възможности по отношение на достъпа до образование, заетост и канали за участие. Достъпът до образование, социалната интеграция на ромските млади хора и участието им в обществото в широката общественост предизвикаха дългосрочни дебати сред изследователи, младежки работници и политици. Ако миграцията повдигна нови предизвикателства относно достъпа до образование и участието на уязвимите групи в Румъния, ромите остават подгрупата с най-ниски нива на образование, труден достъп до програми за образование и обучение, социални услуги, пазар на труда и

справедливи условия на труд, но също така с ограничен достъп до институционални форми на участие. Обикновено ромските младежи са ангажирани в различни форми на недекларирaн труд и не са подкрепяни от семействата си да получат дългосрочно формално образование, много от тях се интегрират в системата на социалното осигуряване. В същото време ромските младежи са изправени пред етнически стереотипи и дискриминация и много от тях живеят в изолирани общности. Ако общото схващане е, че законното ниво на образование и ранното отпадане от училище на ромската младеж се предизвикват от културни фактори и културни и етнически особености, последните проучвания показват, че 85,7% от децата, които прекъсват училище, заявяват, че финансовите затруднения и необходимостта от участие в домакински дейности определят ранното отпадане от училище, а не липсата на интерес на ромските семейства към официалното и неформалното образование.

Последните проучвания подчертават факта, че много ромски семейства са принудени поради бедността да държат децата си у дома, без да участват в каквато и да било форма на образование и обучение. Този факт представя неблагоприятни последици за по-нататъшното развитие на тези млади хора като цялостни личности и ограничава техния принос за развитието на обществото. По-важното е, че дългосрочното откъсване от официалното и неформалното образование води до нарастващото чувство за социално изключване на тези неучастващи млади хора. Вероятността, че тези деца, които са ограничени до основно образование, ще могат да придобият в бъдеще по-високи нива на образование, е много ниска в румънския случай, което води до дългосрочно неучастие.

РАЗДЕЛ II. ХОРА С УВРЕЖДАНИЯ

ВЪВЕДЕНИЕ

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

ИЗЛОЖЕНИЕ

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

Хората с увреждания имат същото право като всички останали на достойнство, независимост и пълноправно участие в обществения живот. Предоставянето на възможност да се възползват от това е в центъра както на дейностите на ЕС, така и на Конвенцията на ООН за правата на лицата с увреждания, подписана от ЕС.

Целта на конвенцията, влязла в сила на 3 май 2008 г. заедно със своя протокол, е да насърчава и защитава пълноправното и равноправното използване на всички човешки права и основни свободи от всички хора с увреждания. Като съдържание това представлява значителна крачка

напред: документът установява увреждания не само като въпрос на социални помощи, но и като човешки права и правен въпрос.

Конвенцията отразява основните елементи на стратегията на ЕС за хората с увреждания за периода 2010—2020 г., която комбинира мерки срещу дискриминацията, за равни възможности и активно приобщаване. Правата, признати от конвенцията, обхващат почти всички политически сфери и стратегията на ЕС за хората с увреждания се стреми да гарантира нейното пълно прилагане.

Сфери на действие

Възможност за достъп

Възможността за достъп има основно значение за индивида за участието в обществото. Следователно стратегията на ЕС за хората с увреждания цели да премахне затрудненията за достъп, с които се сблъскват те. Основните сфери на действие включват застроената окръжаваща среда, транспорта, информацията и комуникациите, както и услугите.

ЕС използва инструменти като научни изследвания, политики, законодателство и стандартизация, за да осигури предоставянето на достъпни услуги и продукти на територията на Европейския съюз. Освен това се предприемат стъпки за усъвършенстване на функционирането на пазара за продукти, предоставящи достъп със специални възможности за хора с увреждания, за да се гарантира, че той работи в тяхна полза. Европейската комисия насърчава подхода „Дизайн за всички“ (Design for all) с цел използването му от максимален брой от населението. Също така се работи за създаването на европейски закон за достъпност, определящ главната рамка за стоки и услуги.

Участие

Хората с увреждания и техните семейства трябва да имат възможност на участват равноправно заедно с останалите във всички аспекти на социалния и икономически живот. Те трябва да могат да упражняват своите пра- ва като граждани, включително правото на свободно придвижване, да избират къде и как да живеят и да имат пълен достъп до културни,

развлекателни и спортни дейности.

Комисията работи за премахване на препятствията, пред които са изправени хората с увреждания в ежедневието си като индивиди, потребители, учащи, участници в икономическия и социален живот. Примерите за тази дейност включват: стимулиране на европейската карта за паркиране за хора с увреждания; подпомагане на прехода в държавите членки от институционални към базирани по местожителство грижи и насърчаване на участието в спорта чрез организиране на специални спортни събития за хора с увреждания.

Равенство

53 % от европейците считат, че дискриминацията въз основа на увреждания или възраст е широко разпространена в ЕС. ЕС насърчава равното третиране на хора с увреждания чрез двупосочен подход, обхващащ законодателство и стратегии срещу дискриминацията и насърчаване на равните възможности в други политики. Също така се обръща сериозно внимание на въздействието върху хора с увреждания на дискриминация въз основа на възраст, пол и сексуална ориентация.

Комисията гарантира пълното прилагане на директивата на ЕС, забраняваща дискриминация на трудовия пазар въз основа на увреждания. Също така се насърчава и разнообразието и борбата с дискриминацията чрез повишаване на осведомеността на европейско и национално равнище и се подпомага работата на НПО (неправителстве- ните организации) в тази сфера.

Комисията направи и предложение за друга директива относно равното третиране, но този път извън сферата на заетостта, като тя обхваща достъпа до стоки и услуги.

Заетост

Качествените работни места осигуряват независимост, стимулират личностното развитие и предлагат най-добрата защита срещу бедността.

Комисията се стреми да подобри състоянието в областта на заетостта за хората с увреждания. Тя обръща специално внимание на трудностите на

младежите с увреждания. Заедно със социалните партньори се отчитат условията на работа и професионалното развитие. Други мерки включват по-достъпни работни места, подпомагане на обучението в процеса на работа и подобряване на достъпа до открития пазар на труда за хора с увреждания при наемането на работа на инвалиди.

Тъй като много хора с увреждания се нуждаят от помощ, има нарастваща нужда от лични асистенти болногледачи и доставчици на услуги.

Държавите членки определят свои политики за заетостта, съответстващи на европейските ръководни принципи. Стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж определи като цел постигане на 75-процентно равнище на заетост в Европа. Затова трябва да се повиши приобщаването към трудовия пазар на хора с увреждания и така ще се подпомогне постигането на целта за избавяне на 20 млн. европейци от бедността до 2020 г.

Образование

Стратегията на ЕС за хората с увреждания за периода 2010—2020 г. поставя акцент върху качественото образование и обучението през целия живот. Те са основни фактори, позволяващи на хората с увреждания да участват пълноценно в обществото и да подобрят качеството си на живот. Обаче това все още не е постигнато и в европейското образование е налице значителна сегрегация.

ЕС уважава националната отговорност за съдържанието и организацията на образованието. Същевременно се подпомагат националните усилия за стимулиране на приобщаващо образование и обучение за цял живот за ученици и студенти с увреждания. Също така чрез програмата за обучение през целия живот се насърчава тяхната мобилност в рамките на ЕС.

Социална закрила и приобщаване

Хората с увреждания трябва да могат да се възползват от услуги като социална закрила, програми за намаляване на бедността, помощ, свързана с увреждането им и общински жилища. Държавите членки носят главната

отговорности за тези въпроси, но определят общи цели и показатели в рамка, наречена „Отворен метод на координация“.

Усилията на национално равнище се оценяват от Европейската комисия и от Съвета в съвместен доклад, който изтъква постиженията на общоевропейските инициативи в отделните държави. Комисията подпомага и страните кандидатки за ЕС и държавите в процес на предприсъединяване да реформират своите системи за социални грижи. За определяне на приоритети се изготвят съвместни меморандуми за приобщаване.

ЕС подпомага мерки на национално равнище, за да се гарантира висококачествена, устойчива социална закрила за хора с увреждания, най-вече чрез улесняване на обмена на политики. Освен това се насърчава разработването и прилагането на програми за социални иновации.

Здравеопазване

Хората с увреждания се нуждаят от равноправен достъп до висококачествено, отчитащо равенството между половете медицинско обслужване, рехабилитация и други специфични услуги.

Държавите членки носят основната отговорност за организиране и осигуряване на медицинското обслужване. Комисията подпомага политики за подобряване на достъпа до основни медицински грижи и специфични услуги за хора с увреждания. Също така се стимулира безопасността и хигиената на труда, така че да се намали рискът от увреждания, дължащи се на произшествия на работното място и да се помогне на хора с увреждания да се завърнат на трудовия пазар.

Външна дейност

ЕС и неговите държави членки насърчават правата на хората с увреждания в своите външни политики, включително разширяването и международното развитие.

ЕС очертава състоянието на увреждане като проблем на човешките права, като повишава нивото на осведоменост за Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания като част от своята дейност, свързана с

хуманитарната помощ. В международните организации като ООН, Съвета на Европа и Организацията за икономическо сътрудничество и развитие ще продължат да се огласяват проблемите на хората с увреждания. Също така Комисията ще наблюдава напредъка, постигнат от страните кандидатки и страните потенциални кандидатки, при стимулиране на правата на хората с увреждания. За тази цел ще се използват инструменти от предприсъединителната финансова помощ.

Инструменти на ЕС

Стратегията на ЕС за хората с увреждания за периода 2010—2020 г.

Европейската стратегия за хората с увреждания за периода 2010—2020 г. предвижда рамка за съгласувани действия на национално и европейско ниво, за да се подобри положението на хората с увреждания. Тя цели:

- да направи достъпни стоките и услугите и помощните средства за инвалиди,
- да гарантира, че хората с увреждания ползват всичките граждански права на ЕС,
- да насърчава предоставянето на висококачествени, базирани по местожителство услуги,
- да се бори с дискриминацията заради увреждания,
- да улесни достъпа на много повече хора с увреждания до отворения пазар на труда,
- да насърчава приобщаващото образование и обучението през целия живот за ученици и студенти с увреждания,
- да се бори с бедността и социалната изолация чрез осигуряване на подходящи условия на живот,
- да насърчава равния достъп до медицинско обслужване и свързаните с това услуги,
- да стимулира правата на хората с увреждания чрез международни

програми и програми на ЕС за разширяване,

- да повиши нивото на осведоменост за проблеми, свързани с увреждания, и да разяснява на хората с увреждания по-добре техните права и начините за тяхното използване,
- да подобри използването на финансовите инструменти на ЕС за достъпността и срещу дискриминацията.

Финансови инструменти

Структурни фондове

Европейският социален фонд подпомага активното приобщаване на хората с увреждания в обществото и на пазара на труда. Той участва във финансиране на проекти, които повишават възможностите за трудоустрояване или адаптиране на човешките ресурси към трудовия пазар. Европейският фонд за регионално развитие финансира развитието на основната инфраструктура в Европа. Тези фондове имат разпоредби, забраняващи дискриминацията заради увреждания и гарантират спазване на изискванията за достъпност. Държавите членки отговарят за приоритетите за финансиране и подбора на проекти. За избора на проекти важен критерии е достъпността за хора с увреждания.

„Прогрес“

От 2007 г. по програмата за заетост и социална солидарност „Прогрес“ бяха финансирани няколко проекта за хората с увреждания. Тези проекти допринасят за постигане на целите, набелязани от ЕС в сферата на заетостта, социалното приобщаване и закрила, условията на труд, равенството между половете, борбата с дискриминацията и разнообразието. „Прогрес“ има и механизъм за съфинансиране на европейско равнище на НПО за хора с увреждания.

Рамковите програми за научна и изследователска дейност подпомагат научните изследвания и технологичното развитие за хора с увреждания в области като информационни и комуникационни технологии, транспорт, застроена околна среда, помощни средства за инвалиди и социални проблеми.

Приобщаване на гражданите

Всяка година на 3 декември Европейската комисия заедно с Европейския форум на хората с увреждания организират конференция за отбелязване на Европейския ден на хората с увреждания.

Тези конференции събират заедно политици, хора със и без увреждания, академични експерти, медии и други заинтересовани страни. Те представляват част от усилията на ЕС за огласяване на проблемите на хората с увреждания, както е посочено в европейската стратегия за хората с увреждания.

Те стимулират и обмена на добри практики във важни сфери за активното включване на хората с увреждания и насърчават работата в мрежа.

Всяка година има различна тема, свързана с увреждванията. Предишните теми включваха независимия начин на живот, местните дейности, вътрешния пазар, дизайна за всички, образованието и трудовата заетост.

Заключенията от тези конференции са отразени в политиката на Европейската комисия за хората с увреждания и подпомагат стратегията за хората с увреждания.

Трудовата заетост на хората с увреждания в България е национален приоритет за страната ни като член на ЕС, обект на постоянно политическо и обществено внимание, както и максимална степен на координация на политиките, отнасящи се до нея.

Реализацията на пазара на труда на тази уязвима група е един от основните инструменти за интегриране на хората с увреждания във всички области на обществения живот.

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

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

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

Лицата с увреждания са приблизително 10 % от населението на Европейския съюз, като по-голямата част от тях са възрастни хора. През 1998 г. Европейската комисия приема *Кодекс на добрите практики за заетост на хората с увреждания*, а през май 1999 г. социалните партньори формално приемат Съвместна декларация относно заетостта на хората с увреждания. В Европейската стратегия за заетост и насоките към нея официално се признават и формулират проблеми, с които се сблъскват хората с увреждания при намирането и задържането на работа. По данни на Агенцията по заетостта в България през 2012 г. активно са търсили работа 13 525 човека с увреждания, което представлява 4 % от общия брой на регистрираните безработни лица. През 2014 г. делът на регистрираните безработни с трайни увреждания е 4,1%. Безработните лица в тази рискова група се отличават с някои физически, психически, професионални и образователни особености:

- хора с общи заболявания – в тази група попадат лицата с 50 до 70 на сто загубена работоспособност. Те са запазили до голяма степен работоспособността си, което позволява по-лесно да бъдат устройвани на работа, с изключение на работни места, свързани с тежки физически натоварвания.
- хората с увреждания на опорно-двигателния апарат. Техният брой е около 20% от общия брой на лицата с намалена работоспособност. За тях трудно се намира подходяща работа, но дори и да се намери, те не могат да се реализират, поради липсата на достъпна среда.

- хората с умствени и психически увреждания – делът на регистрираните като търсещи работа е около 11%. Техните шансове за трудова реализация са незначителни. Работодателите отказват да ги наемат.
- хората със зрителни увреждания са с относителен дял от близо 9% от общия брой регистрирани лица и техните шансове за трудова реализация на свободния пазар на труда са много малки.

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**.** Той е насочен към осигуряване на:

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

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

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

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

Трудовата заетост на хората с увреждания е приоритет, който изисква постоянно политическо и обществено внимание, както и максимална степен на координация на политиките отнасящи се до нея. В тази връзка е разработена и приета Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания с хоризонт 2011-2020 г. Визията й е свързана със създаване на условия за пълноценно интегриране на хората с увреждания в икономическия

и социален живот на страната, чрез предоставяне на достъп до адекватни форми на професионална подготовка и трудова реализация на хората с увреждания.

Осигуряването на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на хората с увреждания в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот е основна цел на **Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г.** Основните направления на работа включват:

- Осигуряване на заетост на безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст, включително чрез гъвкави форми на заетост, на първичния пазар на труда и по програми за заетост с оглед преодоляване на социалното им изключване и пълноценното им интегриране в обществото;
- разнообразяване на стимулите за работодателите за наемане на хора с увреждания и приспособяване на работната среда спрямо нуждите им;
- въздействие върху нагласите и стереотипите на работодателите по отношение наемането на хора с увреждания;
- Осигуряване на достъп до финансови средства и възможности за започване на самостоятелна стопанска дейност;

Достъпна информационна и комуникационна среда

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

В изпълнение на Проект „Създаване на единна система за управление на цялостния процес по реализация на държавната политика за работа с хората с

увреждания в България" Агенцията за хората с увреждания изгради и внедри тази информационна система. Чрез системата се предоставя достъп до информация, включително и за хора с увреждания – инсталирана е програма за работа на незрящи. Към момента са сключени споразумения за предоставяне и обмен на данни от значение за заетостта на хората с увреждания с Националния осигурителен институт, Агенцията по заетостта и Министерство на образованието и науката. Националният осигурителен институт ежемесечно предоставя информация, съгласно клаузите на споразумението. Информацията, събирана в информационната система, се използва при подобряване на процеса по разработка и повишаване ефективността от изпълнението и контрола по изпълнението на държавната политика за осигуряване на заетост за хората с увреждания. Тя подпомага Агенцията за хора с увреждания в анализирането, планирането и изпълнението на държавната политика за заетост на хората с увреждания на национално, областно и общинско ниво. Информацията, която не съдържа лични данни, е обществено достъпна и може да се използва от всички заинтересувани граждани и организации. Събирането на данни в информационната система се извършва при зачитане на човешките права и основните свободи, етичните принципи, спазване на Закона за защита на личните данни и релевантната правна уредба, осигуряване на поверителност и неприкосновеност.

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

По данни на Агенцията по заетостта през 2016 г. по Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания в нова заетост са включени 1 592 лица. През 2017 г. продължава реализирането на програми и мерки, финансирани от държавния бюджет, насочени към осигуряване на заетост на хората с увреждания.

Хората с увреждания трябва да имат достъп до подходящи форми на

професионална подготовка и трудова рехабилитация, а възможностите за трудовата им реализация трябва да бъдат обявявани на открития пазар на работна сила. Достъпът до трудовия пазар до голяма степен зависи от квалификацията, получена чрез професионално обучение, което може да започне единствено след придобиването на образователен минимум. Това означава, че за да могат хората с увреждания да участват активно на трудовия пазар, е необходимо на първо място, да им бъде осигурен достъп до системата на образованието. Професионалната подготовка на ученици с увреждания се извършва в системата от съществуващите специални училища или в специализираните центрове за обучение на хора със зрителни или слухови увреждания. Известно е, че обучението в специалните училища предлага ограничен избор на професии, които често не съответстват на изискванията на трудовия пазар. Данните на Агенцията по заетостта красноречиво подкрепят тази констатация, а именно:

За осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация през 2016 г. е реализиран Проект „Професионалист" по Националния план за действие по заетостта. Проектът е насочен към най-уязвимите групи на пазара на труда, една от които са хората с увреждания. Лицата, включени проекта, са обучавани за професиите готвач, сервитьор, барман, продавач-консултант или оператор на компютър. През периода на реализация на проекта са участвали 41 безработни лица с увреждания.

Друг проект, който се реализира по Националния план за действие по заетостта, е „Шанс за успех", в който също така една от целевите групи са хората с увреждания. По този проект е предоставено обучение по „Управление на конфликти" и професионално обучение по строителство, техника, администрация и управление, секретарски и административни дейности, приложна информатика и хранителни технологии. Успешно са завършили курса за професионално обучение 29 лица с увреждания.

За повишаване на професионални и ключови компетентности на безработните лица съгласно Националния план се реализира и проект „Подобряване пригодността за заетост на безработни лица, чрез повишени професионални и ключови компетентности" към Българо-германски център за професионално обучение. Проектът включва комплекс от мерки за

информиране, консултиране, мотивационно обучение, придобиване на знания и умения по различни професии/специалности, по ключови компетентности и социални умения. В дейностите по проекта основни участници за включване са хора с увреждания.

На територията на страната функционират седем Социални учебно професионални центъра (СУПЦ) с общ капацитет 432 места. СУПЦ предоставят социални услуги, насочени към професионално обучение на лица с определена степен на намалена работоспособност и лица с увреждания, навършили 16 години. С приемането на курсистите се прави оценка на потребностите за всеки един, изготвя се индивидуален план за работа по време на обучението. Екип от висококвалифицирани специалисти периодично извършват преглед на този план и при необходимост се актуализира. Обучението се извършва по учебни планове и програми съгласувани и одобрени от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на образованието и науката. Курсът на обучение завършва с квалификационни изпити. Курсистите получават свидетелство за професионална квалификация. Обучението се води в учебни кабинети по теория, работилници по учебна практика и в реална производствена среда. Професиите, които се усвояват, са дърводелство, санитар, работник в заведение за хранене и развлечение, помощник в строителството, шивач на дамско и мъжко облекло, цветарство и озеленяване и др. Целта е лицата с увреждания да придобият необходимата професионална квалификация, което да им даде възможност да се реализират на трудовия пазар.

Създаване на система за непрекъснато обучение и повишаване на квалификацията на персонала в специализираните предприятия и кооперации за хора с увреждания.

Извършва се обучение и квалификация на заетите в Трудово-производителните кооперации (ТПК), което е една от приоритетните задачи на ръководството на Националния съвет на Трудово-производителните кооперации. Повишаването на квалификацията е важен фактор, както за повишаване производителността на труда, така и за устойчивото развитие на кооперациите, в които работят хора с увреждания. Съдържанието на обучението е ориентирано към въпроси, имащи значение за осъществяване

на по-ефективен мениджмънт на ТПК. Основните теми, които са предмет на обсъждане, са „Предприемачество и мениджмънт", „Развитие на малкия и средния бизнес, чрез иновации - особености, политики и практики", „Публично-частно партньорство и социалното предприемачество на ТПК", „Системи за управление на човешките ресурси - възможност за внедряване в ТПК". Придобитите знания от ръководителите и специалистите в ТПК дават възможност да отговорят на предизвикателствата на пазарната икономика, особено в условия на икономическа и финансова криза. В курсове през 2016 г. са обучавани 156 лица.

Осигуряване на подходящи форми за заетост:

През 2014–2016 г. заетите лица в специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания са средно 3110 човека, от които 1 575 са хора с трайни увреждания. Лицата с увреждания работят в сферите на производството и предоставяне на услуги, както следва:

- В сферата на производството - конфекция главно на ишлеме, обущарство, трикотаж, плетиво, хотелски консумативи, канцеларски материали, производство на хранителни стоки, цветя, билки, гъби, консерви, производство на електроинсталационни, пластмасови, метални изделия и филтри, картонаж, дърводелство, мебели и каменоделство, полиграфия, печатарска и издателска дейност, изработка и опаковане на медицински изделия, производство на изделия за бита от дърво, слама и бамбук, създаване и излъчване на радиопрограми, производство на софтуерни продукти; мартеници и елхови украшения.

- В сферата на предоставяне на услуги наетите хора с увреждания предлагат сервиз на компютърна техника, счетоводни, книговезки, зъботехнически, козметични и социални услуги, трудотерапия за пациенти от здравни заведения; туристическа дейност; машинно почистване на офиси, санитарни помещения и обществени сгради, обществена пералня, поддържане на зелени площи, обслужване на автомати за кафе и топли напитки, автомонтьорски и транспортни услуги; строително-монтажни услуги др.

Съгласно Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ)

специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания следва да са регистрирани по Търговския закон или по Закона за кооперациите, да произвеждат стоки или извършват услуги. В списъчния състав на персонала трябва да имат относителен дял на лицата с трайни увреждания, както следва: за незрящи и слабо виждащи лица - не по-малко от 20 на сто от списъчния брой на персонала, а за специализирани предприятия и кооперации на лица с увреден слух и за лица с други увреждания - не по-малко от 30 на сто от списъчния брой на персонала. Всички наети служители, в това число хора с увреждания, работят със сключен основен трудов договор или приравнен към него такъв.

АХУ поддържа Регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания, който съхранява и проследява актуализираните данни както за непрекъснато променящите се списъчен състав и процент на хората с увреждания, работещи в него, така и за дейностите на регистрираните организации.

За създаване на условия за укрепване и повишаване на конкурентноспособността на специализираните предприятия и кооперации правителството на България съвместно с национално представителните организации на и за хората с увреждания изготвя конкретни предложения за изменения в Закона за обществените поръчки, който е един от ключовите закони за регламентиране на процедурите за разходването на публичните средства за реализиране на проекти на държавата, на общините и другите възложители в областта на строителството и доставката на стоки и услуги. Този закон е работещ финансов инструмент за реална подкрепа на специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания, поради което са предприети мерки за преодоляване на една от основните пречки, а именно отпадане на условието специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания да могат да изпълнят най-малко 80 на сто от предмета на поръчката със собствено производство. Следва да се отбележи, че ЗОП е в унисон с изискванията на Конвенция за правата на хората с увреждания, а именно: насърчаване на заетостта на хора с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки, които могат да включват програми за преференциална заетост, икономически стимули и други мерки.

Във връзка с повишаване конкурентноспособността на специализираните предприятия и кооперации чрез реализирането на процедура за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за инвестиции в съвременни технологии и оборудване посредством изпълнение на сключени от специализираните предприятия и кооперации договори по инвестиционни проекти през периода 2014–2016 г. са разкрити 70 нови работни места за хора с трайни увреждания, работещи в специализирана работна среда. Реализирани са 27 инвестиционни проекти за технологично обновяване и организационно усъвършенстване на стопанската дейност, оборудване и разкриване на нови работни места, преоборудване на действащи работни места и подобряване на конкурентните възможности.

Към момента в България има регистрирани 131 специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания, в които работят 2950 лица, от които 1520 с увреждания. Агенцията за хората с увреждания реализира програми, насочени към социалното предприемачество, чиято основна цел е осигуряване на заетост на хора с трайни увреждания с оглед преодоляване на социалната им изолация, пълноценното им интегриране в обществото и създаване на предпоставки за независим и достоен живот.

Агенцията за хората с увреждания е една от институциите, които имат отношение към развитието на самостоятелна стопанска дейност от хората с трайни увреждания. Програмата е нормативно регламентирана в чл. 31 от Закона за интеграция на хората с увреждания и чл. 19 от Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания. АХУ провежда ежегодно конкурси по утвърдена от Министъра на труда и социалната политика за целта Методика, която беше усъвършенствана през 2013 г. и е увеличен размерът на субсидията от 15 000 лв. на 20 000 лв. Извършени са и промени в посока на намаляване на административната и регулаторна тежест за кандидатите по Програмата.

През 2014 г. в АХУ са проведени два конкурса за хора с трайни увреждания, които желаят да започнат или разширят своята самостоятелна стопанска дейност. Броят на финансираните проекти е бил 28, като общата стойност на отпусната субсидия е в размер на 327 100 лв. През 2015 г. постъпилите проекти са били 115, от които са одобрени 32. Общата стойност

на отпуснатата субсидия е в размер на 541 222 лв.

Финансираните проекти на лица с трайно загубена работоспособност през периода 2014-2016 г. са с най-различна насоченост. Дейностите, за които Агенцията за хората с увреждания е отпуснала финансиране, са били в сферата на производството, занаятите, услугите и търговията.

Националната програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания

Националната програма е насочена към повишаване пригодността и осигуряване на заетост на регистрирани в бюрата по труда безработни лица с трайни увреждания или преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества хора в трудоспособна възраст, като предпоставка за преодоляване на социалната им изолация и за пълноценното им интегриране в обществото. Приоритетно в програмата се включват лица със и над 71 % намалена работоспособност; военноинвалиди; хора със сензорни увреждания; хора с ментални увреждания. Работодателите разкриват работни места по Програмата за срок от 24 месеца, като приоритетно се включват тези от тях, които са сключили договор за финансиране по Закона за интеграция на хората с увреждания за осигуряване на достъп до работните места, както за приспособяване и/или оборудване на работни места за хора с увреждания. През 2014 г. в Програмата са включени 413 лица с трайни увреждания. Средно месечно са работили 1748 лица. Изразходвани са средства вразмер на 6 683 026 лв. През 2015 г. са включени 1592 лица с трайни увреждания, като средно месечно са работили 1818 лица. Изразходвани са средства в размер на 7 878 881 лв.

Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица с трайни увреждания до 29-годишна възраст, включително военноинвалиди, както и младежи от социални домове, завършили образованието си по Закона за насърчаване на заетостта.

През 2014 г. по Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) в заетост са включени 114 младежи с трайни увреждания. Средно месечно са работили 112 лица. Изразходваните средства са в размер на 248 471 лв. През 2015 г. по горепосочената мярка от ЗНЗ са включени 81 младежи с трайни

увреждания. Средно месечно са работили 86 лица. Изразходваните средства са в размер на 168 246 лв.

По мерките за наемане на безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди по Закона за насърчаване на заетостта и за наемане на безработни лица с трайни увреждания на временна, сезонна или почасова работа през 2014 г. в заетост са включени общо 629 лица с трайни увреждания. Средно месечно са работили 554 лица. Изразходваните средства са в размер на 1 453 670 лв. През 2015 г. по посочените мерки в заетост са включени общо 1295 лица с трайни увреждания. Средно месечно са работили 832 лица. Изразходваните средства са в размер на 2 353 493 лв.

Националната програма „Кредит без лихва за хора с увреждания”:

Целта на програмата е осигуряване на заетост, равнопоставеност и създаване на условия за водене на пълноценен живот и трудова реализация на хора с увреждания, по която се субсидира лихвата на кредитополучатели с увреждания по Проект „Гаранционен фонд за микрокредитиране” (ГФМ) на МТСП. През 2014 г. по Програмата са възстановени лихвите на 69 лица с увреждания кредитополучатели. Изразходваните средства са в размер на 74 990 лв. През 2015 г. по Програмата са възстановени лихвите на 40 лица с увреждания кредитополучатели. Изразходваните средства са в размер на 33 369 лв.

Национална програма “Асистенти на хора с увреждания”:

Националната програма се реализира в дейността “Личен асистент” и се осигурява заетост на безработни лица в трудоспособна възраст, които полагат постоянни грижи за свои близки - тежко болни или с трайни увреждания, като по този начин се предотвратява рискът от изпадането им в бедност. Програмата оказва съществено влияние върху намаляването на броя на настанените в специализирани институции хора с увреждания, чрез извеждането им в семейна среда и подпомага разкриването на работни места в сферата на социалните услуги. През 2014 г. по Програмата са включени 4253 лични асистенти, които са полагали постоянни грижи за 3338 хора с увреждания или тежко болни хора. Средно месечно са работили 3338 лица. Изразходвани са средства в размер на 9 864 753 лв. През 2015 г. в

заетост по Програмата са включени 4495 лични асистенти, които са полагали грижи за 3504 хора с увреждания или тежко болни хора. Средно месечно са работили 3504 лица. Изразходвани са средства в размер на 9 013 723 лв.

Схема „Нови възможности” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, Приоритетна ос 5 „Социално включване и насърчаване на социалната икономика", основна област на интервенция 5.1: „Подкрепа на социалната икономика":

Процедурата се реализира с финансовата подкрепа на Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Общият размер на безвъзмездна финансова помощ е в размер на 30 млн. лева. Дейностите са извършени на територията на цялата страна в периода 2011 г.-2013 г., като целта е подкрепа на процеса на развитие на социалната икономика и създаване на социален капитал, чрез подкрепа на общините за осигуряване на заетост и активност на лица от рискови групи. Реализацията на схемата е в отговор на необходимостта от въвеждане на модели за подкрепа на развитието на социални предприятия за постигане на социален ефект, чрез подобряване на социалния статус на лица от уязвими групи. Сключени са 32 договори на стойност 8 203 650,76 лева. През 2013 г. са реализирани 30 договори, в рамките на които са разкрити социални предприятия за озеленяване и благоустройство, за обществено хранене, в т. ч. обществени трапезарии, домашен социален патронаж, за извършване на технически дейности в подкрепа на общинската администрация, за обществена пералня и за традиционни занаяти.

През 2015 г. на територията на страната функционират 30 социални предприятия, като 20 от тях са разкрити през 2013 г., в които са наети на работа 518 лица от уязвимите групи (в т. ч. и персонал на предприятията – ръководен и специалисти), като всички обхващат повече от една уязвима група лица: хора с трайни увреждания, лица, изтърпели наказание лишаване от свобода, самотни родители, многодетни майки, лица от малцинствени етнически групи, лица, напускащи специализирани институции, лица, страдащи от различни зависимости, дълготрайно безработни лица, обект на социално подпомагане.

Операция „Шанс за всички“ по Оперативна програма „Развитие на

човешките ресурси“, приоритетна ос 5 „Социално включване и насърчаване на социалната икономика“, област на интервенция 5.1. „Подкрепа на социалната икономика“:

През 2013 година приключи изпълнението на схемата, като общият размер на безвъзмездна финансова помощ е в размер на 20 млн. лева. Операцията имаше за цел оказване на подкрепа за социалното включване на хора с увреждания чрез подкрепа за специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания за предоставяне на обучения за придобиване или повишаване на професионална квалификация и осигуряване на заетост за хора с увреждания. Схемата е фокусирана върху обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация и/или за придобиване на ключови компетенции на хора с увреждания и осигуряване на последващата им заетост за срок от една година. Мерките са насочени както към новонаеманите лица, така и към служителите в тези организации, като по този начин се гарантира повишаване на конкурентоспособността и стабилизиране на позициите на пазара. Схемата бе обособена в два компонента в съответствие с нормативната уредба за регулиране на държавната помощ. В резултат от изпълнение на проектите са преминали през обучение 109 лица. Броят на лицата, започнали работа в сектора на социална икономика, е 29 като за всички е осигурена последваща заетост.

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

Едни от най-успешните социални услуги за подкрепа на хората с увреждания и техните семейства в домашна среда са услугите „личен асистент”, „социален асистент” и „домашен помощник**”.** В дейност „Личен асистент” през 2015 са включени 4 495 лица.

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

работодател за срок от три месеца.

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

През 2017 г. продължават дейностите по националната програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания и „Кредит без лихва за хора с увреждания".

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

- осигуряване на продължителна трудова заетост на хората с увреждания в работоспособна възраст;
- осигуряване на социална интеграция и възможности за повишаване на пригодността за заетост;
- повишаване на професионалните уменията и квалификацията на хората с трайни увреждания;
- намаляване равнището на бедност сред хората с увреждания в работоспособна възраст;
- намаляване равнището на бедност в семействата на хората с увреждания в работоспособна възраст;
- повишаване жизнения стандарт на заетите хора с увреждания;
- повишаване жизнения стандарт на хората с увреждания за групата до 29 г.;
- намаляване броя на безработните хора с увреждания в работоспособна възраст;

Показатели за реализираните ползи за 2014 и 2015 год. са представени в табл. 1

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

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

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

Осигуряване на трудово посредничество:

В Дирекциите „Бюро по труда” се осъществява трудово посредничество на т.н. групи в неравностойно положение на пазара на труда, в т.ч. хората с увреждания.

Хората с увреждания са равнопоставени при ползване на услугите, предоставяни от териториалните поделения на Агенцията по заетостта – Дирекциите „Бюро по труда” (ДБТ), след регистрирането им като търсещи работа лица:

- информация за обявени свободни работни места;
- информация за програми и мерки за запазване и насърчаване на заетостта;
- посредничество по информиране и наемане на работа;
- психологическо подпомагане;
- професионално ориентиране;
- включване в обучение на възрастни;
- включване в програми и мерки за заетост и обучение;
- стипендия за обучение, средства за транспорт и квартира за времето на обучението.

Сложните проблеми, свързани с трудовата реализация на хората с различни увреждания, обуславят прилагането на диференциран подход при обслужването им, съобразен със специфичните им потребности, здравословно състояние и придобита степен на образование. Във връзка с това във всяка Дирекция „Бюро по труда” е определен трудов посредник, който работи с тази група търсещи работа лица.

През 2014 г. средногодишният брой регистрирани в ДБТ лица с трайни увреждания е 15 100, като техният дял от всички регистрирани безработни лица е 4.1 %. От тях постъпили на работа с посредничеството на Агенцията по заетостта са 5 502 лица.

През 2015 г. средногодишният брой регистрирани лица с трайни увреждания е 15 670, като техният дял от всички регистрирани безработни

лица е 4.2 %. От тях постъпили на работа с посредничеството на Агенцията по заетостта са 7 515 лица.

Осигуряване на адекватна нормативна среда:

Реализацията на пазара на труда на хората с увреждания е един от основните инструменти за интегрирането им във всички области на обществения живот.

Съгласно Закона за интеграция на хората с увреждания трудовата заетост на хората с увреждания се осъществява чрез интегрирана и специализирана работна среда.

Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта разработват и реализират национални програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности на хората с увреждания за участие в пазара на труда. В програмите и мерките се предвиждат средства за стимулиране на работодателите, които осигуряват заетост на хора с увреждания. Работодателят, съответно органът по назначаването, е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя.

Работодателят, съответно органът по назначаването, може да кандидатства с проекти пред Агенцията за хората с увреждания за отпускане на средства за: осигуряване на достъп до работното място за лице с трайно увреждане; приспособяване на работното място за лице с трайно увреждане; оборудване на работното място за лице с трайно увреждане.

Агенцията за хората с увреждания ежегодно определя размера на администрираните от нея средства за финансиране на проекти на работодателите. Агенцията за хората с увреждания предоставя средствата по одобрените проекти въз основа на сключен договор с работодателя. Работодателят наема на работа хора с трайни увреждания за срок не по-кратък от три години след усвояване на средствата. Работодателят, който не е усвоил средствата съгласно договора или не е назначил хора с трайни увреждания, възстановява получените суми със законната лихва. Редът за

кандидатстване и отпускане на средства е определен в правилника за прилагане на закона (ЗИХУ).

Работодател, сключил договор по чл. 25, ал. 3 от ЗИХУ, ползва преференции при условие, че не ползва такива по реда на Закона за насърчаване на заетостта: средства от държавния бюджет за 30 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания по ред, определен с правилника за прилагане на закона; средствата, изразходвани за целите по чл. 25, ал. 1, се отчитат по реда на действащото счетоводно законодателство и при данъчното облагане се прилага общият ред на Закона за корпоративното подоходно облагане. Агенцията за хората с увреждания извършва контрол относно разходването на средствата.

Съгласно чл. 27 от ЗИХУ от общия брой на работните места по чл. 315, ал. 1 от Кодекса на труда работодателят определя не по-малко от половината за хора с трайни увреждания. Работодателят е длъжен да уведоми териториалните поделения на Агенцията по заетостта за определените работни места и да обяви свободните работни места от тях в 14-дневен срок от определянето им.

Министерският съвет одобрява списък на стоките и услугите, които се възлагат на специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания по реда на Закона за обществените поръчки.

Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания утвърждава програми и проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания при условия и по ред, определени в правилника за прилагане на закона.

Продължава реализирането на програми, чрез Агенцията за хората с увреждания, насочени към заетост на хората с увреждания.

о Откриване на нови работни места за хора с увреждания, чрез финансиране на проекти на работодатели от обичайна и специализирана работна среда за осигуряване на достъп до работните места за хора с трайни увреждания, за адаптиране и оборудване на същите. С тези програми

се стимулират цитираните работодатели да наемат хора с трайни увреждания, с което се преодолява социалната им изолация, осигуряват им се постоянни доходи, намаляват се разходите за социално подпомагане, както и се постига пълноценното им интегриране в обществото.

o Работни места с осигурени и/или подобрени здравословни и безопасни условия на труд – финансиране на проекти на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания със социална насоченост, чрез които се постига осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, подобряване квалификацията на заетите в тях хора с увреждания и др. Това води до намаляване на риска от трудови злополуки и се постига превенция по отношение здравния статус на работещите. Тази дейност отговаря на една от целите на Европейската политика на пазара на труда, а именно подобряване качеството на работните места.

o Технологично обновени специализирани предприятия и кооперации спрямо общия им брой - важен показател за степента, в която се модернизират и осъвременяват специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания. Технологичното обновление на тези предприятия и кооперации е жизнено важно за тяхното оцеляване, особено в ситуация на световна икономическа криза.

- Хора с увреждания, включени в мероприятия за рехабилитация и социална интеграция – финансиране на проекти на неправителствени организации в областта на рехабилитацията и социалната интеграция на целевата група. С тази програма се постига партньорство на държавата с неправителствения сектор за реализиране на различни мероприятия.

- Предприемачи - хора с увреждания, стартирали самостоятелна стопанска дейност – осигурява се стимулиране на самостоятелната стопанска дейност на хората с трайни увреждания. Същата е форма на заетост, която много често е единствената алтернатива на хората с трайни увреждания за трудова реализация. Чрез стартиране на самостоятелна стопанска дейност, хората с увреждания се реинтегрират в обществото, подобряват социалния и финансовия си статус, стават пълноценни граждани, които могат да водят достоен живот, какъвто всеки заслужава.

- Обекти с международно, национално и регионално значение, адаптирани за хора с увреждания – с финансирането на проекти за осигуряване на архитектурен достъп и адаптиране на културни, спортни и исторически обекти се осигуряват предпоставки за активно социално включване на хората с увреждания, имащи специфични потребности при пространственото им придвижване за участието им в културния, обществения и спортен живот в страната. Така се повишава тяхната обществена значимост и самочувствие и се постига приобщаването им към националното културно, историческо богатство на страната.

- Работодатели на хора с увреждания, ползващи преференцията за възстановяване на внесените от тях осигурителни вноски – този показател отчита броя на възползвалите се работодатели от специализирана и обичайна работна среда от възстановяване на процент от внесените от тях осигурителните вноски. Възстановените средства се ползват от работодателите за рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания, както и за инвестиции. Чрез тази преференция се цели осигуряването на по-добри условия на труд на работещите хора с увреждания в специализираните предприятия, кооперации и трудово-лечебни бази и стимулиране на работодателите от обичайна работна среда да наемат хора с увреждания в трудоспособна възраст, като по този начин ги интегрират в обществото.

Ежегодно до 31 август на текущата година национално представителните организации на и за хората с увреждания и организациите на работодателите на хора с увреждания могат да подават пред министерствата потребители и другите възложители по смисъла на Закона за обществените поръчки предложения за следващата година, съдържащи видовете произвеждани стоки и услуги и капацитетните възможности в специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания. Министерствата потребители и другите възложители по смисъла на Закона за обществените поръчки в едномесечен срок от изтичането на срока по ал. 1 представят получените при тях предложения в Националния съвет за интеграция на хората с увреждания. Националният съвет за интеграция на хората с увреждания представя на Министерския съвет становище за актуализация на

списъка на стоки и услуги за възлагането им чрез обществени поръчки на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания.

Промяна в Закона за интеграция на хората с увреждания през 2013 г. оказа положителен ефект от прилагането на стабилизационните и неотложни мерки за подобряване на социалното положение на българските граждани, на бизнес средата за демократизиране на управлението (в т.ч. на бизнес средата на хората с увреждания). Намалява административната тежест на бизнеса след привеждане на нормативната уредба, в съответствие със Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност (ЗОАРАКСД), свързана с регистрацията на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания и лицата осъществяващи дейности по предоставяне и ремонт на помощни средства, приспособления и съоръжения и медицински изделия, предназначени за хора с увреждания.

От страна на МТСП се предприемат реални стъпки за насърчаване на специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания и разширяване на тяхната трудова заетост. В тази връзка МТСП подкрепя и съвместно с национално представителните организации на и за хората с увреждания са изготвени конкретни предложения за изменения в Закона за обществените поръчки. Този Закон е работещ финансов инструмент за реална подкрепа на специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания, поради което са предприети мерки за преодоляване на една от основните пречки, а именно отпадане на условието специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания да могат да изпълнят най-малко от 80 на сто от предмета на поръчката със собствено производство. В измененията на Закона се цели също така и създаване на реални стъпки за насърчаване на специализираните предприятия или кооперации на лица с увреждания и разширяване на тяхната трудова заетост.

С Решение на Министерския съвет е приет План за намаляване на регулаторната тежест за бизнеса. Мерките предвиждаха необходимост от промяна в процедурите по финансиране на проекти от Агенцията за хората с увреждания и конкретно до разработените в тази връзка методики (методиките по чл. 17, 19 и 20 от ППЗИХУ). В резултат на изпълнението на

заложените мерки са извършени промени в трите методики, вследствие на които са прецизирани процедурите и начина на предоставяне на изискуемите документи от кандидатите, като са отпаднали част от тях, тъй като са публични и могат да се проверяват служебно в Търговския регистър или в поддържаните от други администрации регистри. Също така е дадена възможност необходимите документи при кандидатстване да се подават по електронен път, регламентира се и броят на оригиналите и копията на документи при кандидатстване.

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

СЛАБИ СТРАНИ/СИЛНИ СТРАНИ НА ПРОЦЕСА НА АКТИВНА ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ НА ЛИЦА С УВРЕЖДАНИЯ

Процесът на социална и професионална интеграция на лицата с увреждания е затруднен поради редица препятствия, които могат да бъдат групирани, както следва:

- Бариери от персонален характер - ниско самочувствие, негативизъм, дефицит на информация относно правата на лицето с увреждания, ниското ниво на образование и квалификация, намаляване на възможностите за преквалификация и професионално обучение.
- Бариери от социално-икономически характер – стериотипите на обществото, предразсъдъците, социалните политики, фокусирани

върху намаляване равнището на бедност, а не върху мерки за интеграция, липса на информация и обучение на работниците и служителите за възможностите на лицата с увреждания, но също така и отношението, че работодателят трябва да да спазва техните права, както и световната икономическа криза, намалените възможности за наемане на работа на лица с увреждания.

- Институционални бариери - недостатъчен персонал и понякога неподготвени социални работници, слабо сътрудничество между специалистите, материалните ресурси не са съобразени с нуждите налицата с увреждания, липса на програми за определяне на индивидуалния потенциал, невъзможност да бъдат предоставени подходящи инструкции, недостиг на консултации за намиране на подходяща работа.

Въпреки това, ние можем да идентифицираме някои положителни аспекти, някои силни страни, които ни връщат доверието относно възможностите за социална и професионална интеграция на лицата с увреждания, основните от които са:

- Създаване на асоциативни, активни мрежи;
- Наличие на правна рамка, която признава достъпа до заетост като необходимо условие за социално включване и постигане на независимост от лицата с увреждания;
- Задължения на работодателите да наемат на работа лица с увреждания.

По данни на НОИ и НСИ хората с увреждания в работоспособна възраст в България са около 200 000 човека, като от тях около 10 на сто са заети в различни сфери на обществения живот. По данни на Агенцията по заетост (АЗ) през 2015 г. активно са търсили работа 15 670 човека с увреждания, което представлява около 4 на сто 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 2014 г. по програмите за трудова заетост, регламентирани в Закона за

интеграция на хората с увреждания, Агенцията за хората с увреждания е осигурила подкрепа за запазване на работните места на 1743 хора с трайни увреждания, от които на 1683 лица в специализирани предприятия и кооперации. (www.nsi.bg)

Но извън тези статистики в България все още няма точна информация колко са хората с увреждания в страната. Същото важи и за проблемите им и доколко са решени. В никакъв случай те не засягат само улеснения им достъп до обществените места, както и до работното място. Тук влизат както проблемите с трудовата им реализация, така и пълното им интегриране в обществото. Известен факт е, че много голяма част от хората с увреждания не могат да си намерят работа и финансовите им затруднения са сериозни. Пълна картина на живота им дава Единната информационна система за хора с увреждания, която заработи от август 2013 година. Финансирането е от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси". Системата е база за изработване на адекватни политики, насочени към тази част от обществото.

Въпреки създадените законодателни условия голяма част от хората с увреждания са лишени от добра трудова реализация. Професионалната рехабилитация на много хора с увреждания се извършва в специализирани предприятия и кооперации. Опитът досега показва, че това не води до подобряване на тяхната професионална подготовка и трудова реализация.

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

За децата със специални образователни потребности е необходимо създаването на система от подкрепа, включваща помощ в учебния процес, организиране на допълнително обучение и достъпност до външни на училището ресурси. Компонентът „интегрирано" в концепцията за „интегрирано образование" не се отнася единствено до училищната среда.

Това е цялостен процес, който включва (според Декларацията от Саламанка) и т. нар. „рехабилитация, основана върху общността", което означава:

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

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

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

- *Адекватно обучение* и *консултиране* (coaching) на хората, които встъпват в нови социални роли или параметрите на чиито социални роли се променят в значителна степен;

Принципите на интегрираното обучение са заложени в Националния план за интегриране на деца със специални образователни потребности и/или хронични заболявания в системата на народната просвета и са в синхрон с декларацията от Саламанка (Саламанка,1994). Интегрираното образование на децата със специални образователни потребности гарантира равнопоставеността им с останалите членове на социума и е показател за еволюционното ниво на всяко общество.

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

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

В страната съществуват 131 специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания, в които работят 2950 души, от които 1520 са лица с увреждания. Пазарният дял на тези предприятия, както и на кооперациите за хора с увреждания, продължава да се свива, поради което се закриват и значителен брой работни места за хора с увреждания. Освен няколкото специализирани фирми за хора със слухови и зрителни увреждания, специализираните предприятия приемат главно хора, които по медицински критерии са били определени като негодни да работят на досегашното си работно място в условията на свободна пазарна конкуренция. В тези предприятия работят предимно хора с хронични заболявания, за които

общуването със средата не е проблем и съвсем незначителен брой хора с увреждания. Специализираните предприятия ползват данъчни облекчения и преки държавни субсидии. (*АХУ,2016)*

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

В ***Кодекса на труда*** е предвидено работодателите, които имат повече от 50 работници и служители, трябва да определят ежегодно работни места, подходящи за хора с намалена работоспособност в размер на 4 - 10 % от общия състав. Практиката обаче показва, че работодателите не изпълняват тази разпоредба (по данни на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" само през 2016 г. са констатирани 244 нарушения, свързани с неизпълнение на разпоредбата на чл. 315 от Кодекса на труда. (www.nsi.bg)

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

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

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

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

- Българското законодателство е в голяма степен синхронизирано с европейското;
- Налични са стимулиращи икономически и правно-регулиращи механизми;

- Възниква съмнение за адекватността на нормативната база (изглеждаща съвършена) по отношение на икономическите реалности;
- Доколко инициативите на държавата са адекватни на ценностните нагласи на обществото;
- Готов ли е българският работодател, от една страна, и хората с увреждания, от друга страна, за промяна в нагласите и поведението.

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

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

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

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

Основната цел, която Стратегията си поставя е осигуряването на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на хората с увреждания в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната. Дейностите и мерките, които Стратегията предвижда за

изпълнение на целите са групирани в няколко оперативни модула, съобразно аспектите на интервенция (Дългосрочна стратегия, 2011):

1) ***Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация***

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

Агенцията по заетостта красноречиво подкрепят тази констатация, а именно:

- Хората с увреждания са с нисък образователен ценз – по данни на АЗ 52,5% от активно търсещите работа безработни лица с увреждания през 2009 г. са с основно и по-ниско образование. През последните десетина години не се наблюдава тенденция за намаляване на този процент;
- Хората с увреждания страдат от липса на професионална квалификация – за 2009 г. АЗ отчита, че 57,9% от търсещите работа лица с трайни увреждания не притежават професионална квалификация;

2) ***Осигуряване на подходящи форми за заетост***

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

3) ***Осигуряване на достъпна среда***

Трудовата заетост на хората с увреждания е тясно свързана с наличието на достъпна среда в нейното цялостно многообразие. Осигуряването на такава среда продължава да бъде един от най-тежките проблеми, който понастоящем не намира адекватно решение. Този проблем съществува в

различна степен и в останалите страни членки, тъй като разрешаването му зависи от много и различни по своя характер (държавни и местни) структури. Тази мярка включва: преодоляване на архитектурните бариери; достъпен транспорт; достъпна информационна и комуникационна среда.

4) ***Осигуряване на трудово посредничество***

Целта на специализираното 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.

5) ***Осигуряване на помощни средства, приспособления и съоръжения и медицински изделия***

Целта на такива изделия е да дадат възможност на човека 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.

6) ***Осигуряване на адекватна нормативна среда***

Мащабните цели, които стратегията си поставя, са обезпечени с необходимия

административен капацитет като са дефинирани функциите и задачите на институционалните субекти изпълнители на държавната политика за заетостта и социалната интеграция на хората с увреждания.

Дългосрочната стратегия 2011-2020 г. е най-значимият и мащабен план, проектиращ в структурни детайли процеса на трудова интеграция на хората с увреждания. Положителните й страни са, че тя обобщава досегашния опит като залага на социалния модел, без обаче да изпада в краен нихилизъм като неглижира постиженията на медицинския подход. Стратегията предлага един добър модел, балансиран и амбициозен едновременно, съобразен със спецификата и многообразието на проблема и синхронизиран с европейските и световни тенденции. Слабост, според нас е, че не се отчитат в достатъчна

степен нивото на зрелост на българското общество (включително хората с увреждания), социалните и икономически реалности.

ОСНОВНИ ПРОБЛЕМИ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ

По данни на Световната здравна организация хората с увреждания са приблизително 10% от населението на всяка държава, а информационните източници на Световната банка сочат, че те са и 20% от най-бедните хора в света. Увреждания са едновременно причина и следствие от бедността, а според Организацията на обединените нации 82% от хората с увреждания в развиващите се страни живеят под линията на бедността. Тези цифри са по-големи в държавите, разрушени от граждански войни или природни бедствия. Практически навсякъде по света хората с увреждания търпят някаква форма на дискриминация и са силно отхвърлени от социалния, икономическия и политическия живот на общността. Това е и основната причина за високото ниво на бедността сред тази уязвима група. Причина е и за тежкия им начин на живот и високата смъртност.

Навсякъде по света проблемите на хората с увреждания са сходни, различията са в усилията, полагани във всяка държава, за улесняване на живота на лицата в неравностойно положение. Основните проблеми могат да бъдат разделени в няколко групи.

Отхвърляне и изолираност от обществото

Лицата в неравностойно положение са подложени на дискриминация от раждането си или от момента на появата на увреждането. Раждането на увредено дете в много общества се възприема като трагедия поради факта, че отглеждането му изисква повече внимание и се предполага, че то не може да се грижи за себе си, когато порасне. Този проблем е особено сериозен в неразвитите икономически държави. Такива деца често биват изключвани от ежедневните дейности на семейството и на обществото, а гласът им остава нечут. Твърде често увреждането се възприема изключително негативно в резултат на културни фактори, невежество, предразсъдъци или страх. На някои места се смята за проклятие или божие наказание. Хората с увреждания се считат за „не-човеци“ и негодни да участват в обществените

дейности. Много семейства с увредени деца едновременно се страхуват и се срамуват от тях. Те имат склонност да крият децата с увреждания и да не им предлагат никакви възможности за развитие. Когато лицата в неравностойно положение са невидими за обществото, защитата на правата им става изключително трудна и е сигнал, че преодоляването на вкоренените негативни стереотипи следва да се превърне в приоритет за обществото. Тези стереотипи водят до това, че хората с увреждания развиват синдром за зависимост, комплекс за малоценност и чувство на примирение и нежелание да се приобщят към обществото, в което са родени и живеят. Очевидно е, че голяма част от страданията на хората с увреждания са причинени от предразсъдъци или културни порядки. В тази връзка влиянието на по-развитите общества в преодоляването на тези нагласи е от изключителна важност.

Неравно разпределение на наличните ресурси

В държави, където ресурсите са силно ограничени, равното разпределение на средствата между здравите и увредените деца се смята за икономическа безотговорност, защото децата с увреждания не могат да бъдат полезни в бъдеще на семейството. В условията на крайна бедност това се смята за жестоко, но разумно решение. На хората с увреждания често се пада най-малък дял от наличните средства за храна, здравеопазване и образование. Това води до допълнително влошаване на тяхното здраве и засилва тяхната изолираност.

Грижа за здравето

Лицата с увреждания имат същата нужда от достъп до здравни услуги както и всички останали, но на практика той не се осигурява. Болничните центрове са в много случаи физически недостъпни и/или отдалечени (най-често в селските райони). Жените с увреждания често се оплакват от лекари, отказващи им достъп до репродуктивни здравни услуги. Информацията за грижата за здравето в повечето случаи е в недостъпен формат. Лицата в неравностойно положение не са целева група за здравно обучение, а много от тях на практика се нуждаят и от специални медицински грижи.

Образование

Универсалното начално образование е непостижимо без приобщаването на децата с увреждания. По данни на UNICEF 98% от тях получават неформално образование. Дори ако училището е физически достъпно, много деца с увреждания остават неприобщени. Много родители изпитват страх, че детето няма да се справи или пък ще „опозори“ семейството, оказвайки вреда върху перспективите за брак на своите братя и сестри. Децата, лишени от образование, често са подложени на по-лошо отношение, имат ниско мнение за себе си и не получават необходимата подкрепа, за да участват равноправно в обществения живот.

Същевременно липсата на достъп до образование не трябва да се разглежда само като резултат от културни бариери. Физическият достъп до училищата и транспорта и достъпът до технически помощни средства също са проблеми, които се налага да бъдат решени. За да са ефективни резултатите, интегрираното образование изисква инвестиции в изграждането на сгради без архитектурни препятствия. Освен това се изисква и подходящо обучение на учителите за предоставяне на нужната подкрепа на децата с увреждания.

Необходимо е и разработването на специални образователни програми, в които децата с увреждания могат да получат по-голямо внимание и подходящи грижи.

Трудова заетост и експлоатация

По-късно в живота си хората с увреждания имат ограничени възможности за работа, което се дължи на дискриминация, липса на образование, опит и доверие. В действителност възможностите им за работа в развиващите се страни почти не съществуват. Много хора с увреждания са принудени да просят, за да оцеляват. Чрез липсата на възможности за трудова заетост най-силно се изразява отхвърлянето на лицата в неравностойно положение от обществото.

Хората с увреждания са дискриминирани в сравнение с другите работещи и получават по-ниско заплащане за труда си. В развиващите се страни това може да доведе до известни ползи за работодателя, но и до тежки форми на

експлоатация сред тази група лица. Експлоатацията е още по-жестока при хора с интелектуални увреждания или с говорни и слухови дефекти.

Бедност

Наличието на изброените по-горе проблеми поставя лицата с увреждания в състояние на хронична бедност с малки възможности за излизане от затворения кръг. Очевидно е, че премахването на бариерите и предоставянето на възможности на хората с увреждания да се включат в социалния живот би спомогнало да се намали равнището на бедност в цялото общество. Без тяхното приобщаване устойчивото намаляване на бедността за цялото общество е непостижимо.

Липса на достъпна архитектурна среда

Като допълнение към социалните бариери хората с увреждания се сблъскват и с архитектурни препятствия, които ограничават техния достъп до обществени услуги и затрудняват реализацията на техните права. По-голямата част от пътищата, жилищните сгради и обществените съоръжения (включително обществеият транспорт) не разполагат със специални устройства за нуждаещите се. Лицата със сетивни увреждания са изцяло отстранени от информационния свят, тъй като обществените услуги не предлагат информация в необходимата форма, като брайлова система и жестомимичен език.

Специфични грижи за жените с увреждания

Момичетата и жените с увреждания също страдат от дискриминация. Те често са изключени от образование, здравни услуги, семеен живот и работа. В някои неразвити общества те са принудени да търпят и сексуални злоупотреби с висок риск от заразяване със СПИН. Сексуалността на хората с увреждания като цяло (и в частност на жените) се възприема като нещо непознато и дори опозоряващо, поради което не се обсъжда. Просто се приема, че лицата в неравностойно положение нямат сексуални контакти, което е и другото обяснение защо информацията за това как да се предпазват от СПИН трудно достига до тези групи.

Участие в политическия процес

Често хората с увреждания се изключват от процесите на вземане на решения, включително и от правото им да участват в избори. В повечето случаи това се дължи на бариери за достъп като липсата на достъп до разбираем носител на информация или архитектурен достъп до местата за гласуване.

Изложените по-горе проблеми не представляват изчерпателен списък, а са по-скоро индикация за лицата, отговорни за вземането на решения за предприемане на инициативи, насочени към отстраняване на проблемите на хората с увреждания.

Направеният кратък преглед относно лицата с увреждания в България показва стремежът на страната да не изостава от европейските тенденции в намирането на решения на проблемите на хората с увреждания.

Ясно е, че инициативите отнасящи се до хората с увреждания и в ЕС, и в България не трябва да спират дотук, а да се развият и да останат в дневния ред на обществото. Обществото ни е длъжно да окаже адекватна подкрепа и на неправителствените организации, работещи в защита на лицата с увреждания, и гласът им, макар и критичен, все повече да се чува, защото те в най-голяма степен разбират проблемите на лицата с увреждания.

Необходимо е законодателството да се доведе до знанието и на хората с увреждания, и на институциите и лицата, отговорни за прилагането им на практика. Именно тук обществения коректив може да окаже влияние относно лицата в неравностойно положение.

Видно от изложеното по-горе 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;
- неадекватно отношение на работодателите към целевата група;
- неосигурен достъп до работното място;
- липса на подходяща работна среда, съобразена със специфичните нужди на хората с увреждания;

- слаба информираност на обществото;
- слаба професионална квалификация.

Професионално ориентиране чрез социални услуги за подкрепена заетост и специализирана медиация (посредничество):

Специализираното трудовото посредничество се изразява в организирането на по-активно включване на хора с увреждания в мотивационни курсове и групова психологическа подготовка. Необходимо е 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. От друга страна е необходимо да се обучат ментори, които да подпомагат хората с увреждания в процеса на усвояване и извършване на преките им задължения.

Предоставянето на качествено професионалното ориентиране на хора с увреждания в България, съобразено с техните индивидуални възможности и способности, включва:

- Прилагане на индивидуален подход при въвеждането на принципите на специализирано професионално ориентиране за хората с увреждания и въвеждане на модела на „Подкрепена заетост", особено за лицата с интелектуални затруднения, като инструмент за навлизане в открития трудов пазар.
- Процесът на ресоциализация на хората в неравностойно социално положение да включва създаване на условия за трудова реализация на отворения пазар на труда.
- Разработване и прилагане на мерки с икономически стимули за подкрепа на работодатели в обичайна работна среда, с цел създаване на работни места за хора с увреждания.
- Намиране на нови възможности за работа на хората с увреждания, насочени към техния потенциал и способности, а не към ограниченията и затрудненията.
- Съответствие между индивидуалните умения и предпочитания и изискванията на работното място.

- Консултантски услуги за работодатели: практически насоки за подобрена работна среда, универсален дизайн и творчески иновации.

Достъпна информационна и комуникационна среда:

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, текстов 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 алтеранативни способи, средства и формати за достъпна информация.

Форми на заетост:

За разширяване на възможностите и осигуряване на продължителна трудова заетост на хората с трайни увреждания в работоспособна възраст е необходимо прилагането и на разнообразни форми на заетост. Право на лицето е да избере формата на заетост:

- Защитена заетост. Защитената форма на заетост на хора с трайни увреждания не е регламентирана в българското законодателство
- Специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания. В тях работят смесени колективи, предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания, което ги прави неконкурентноспособни.
- Отворен пазар на труда
- Надомна и дистанционна форми на заетост
- Социално предприемачество. Тази форма на заетост се прилага в много страни членки на ЕС и България. 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.

Професионална рехабилитация:

Създаване и подържане на работни места за хора с увреждания, адаптиране на работните места и оборудването съобразно психофизиологическите и антропометрически характеристики на лицата с увреждане, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, от една страна и от друга – подобряване на професионалните умения и повишаване на квалификацията на хората с увреждания, вкл. с ментални увреждания, с оглед гарантиране на качество на произвежданата продукция, успешно участие на пазара и разширяване възможностите за заетост на лица с увреждания.

Ученето през целия живот като основен принцип

Работата като основна форма на социално изразяване е важна човешка потребност в нашето общество. Тя ни помага в постигането на нашите лични цели, осигурява съществуването ни и дава на всеки един от нас място в обществото. Със сигурност можем да твърдим, че работата и социалната интеграция са неразривно свързани. Броят на тези обаче, които поради увреждането все по-трудно постигат устойчивост в света на труда, нараства със стабилни темпове. В техния кръг влизат лица с интелектуални затруднения, както и лица, които в резултат на забавено развитие или проблеми със социалното взаимодействие, се нуждаят от допълнителна фаза на обучение след завършване на училище, за да постигнат професионална зрялост. За тях прякото интегриране в първичния пазар на труда представлява твърде голямо предизвикателство. Тази целева група се нуждае от системни и индивидуализирани разпоредби, за да стане възможно и по-лесно излизането ѝ на пазара на труда и подпомагането за развитие на процеса на интеграция.

Всички мерки, свързани с трудовата интеграция, се съсредоточават главно върху практическото професионално обучение. Повечето мерки за квалификация се предлагат в компаниите или в структури, подобни на предприятия, които са проектирани така, за да бъдат, колкото е възможно, по-реалистични. Това дава на лицата с увреждания възможност да се обучават в идеални условия. Заедно с типа „обучение на работното място", другите мерки, като подпомагане в професионалното ориентиране,

социалните умения, работните екскурзии и подготовката за кандидатстване за работа, гарантират, че лицата с увреждания могат да получат стабилна опора на пазара на труда.

Добрите практики в България, които подбрахме, се концентрират върху иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания и тяхното адаптиране и мултиплициране ще спомогне за осъществяване на политиките в тази област.

Партньорството: държава-общини-НПО – гаранция за успешни практики

Независимите и активни граждански организации са носители на модела на промяната. Те трябва да бъдат критични, да инициират дебати, да водят кампании. Целта на работата на една НПО е да спомага за изграждането на стабилна гражданска структура, да поддържа диалога между гражданското общество, държавата и външните участници. Освен двигател на промяната, тя е и продължител на застъпническата дейност в утвърждаване на демократични принципи в управлението. Неправителствените организации трябва да работят успешно и в мрежа. Мрежата е силно кампанийно средство за постигане на резултати.

Работата с общините е добра възможност за НПО да въздействат върху вземането на решения и осъществяването на проекти. Общинските власти имат капацитет във вид на персонал, ресурси и влияние, докато НПО могат да им предложат специализиран опит, идеи и познаване на съществуващите потребности в Общността.

Наемане на хора с увреждания

От бизнес гледна точка

Все повече организации насочват вниманието си към хората с увреждания, най-често като част от стратегиите си за разширяване на многообразието сред служителите. Те разбират, че това многообразие сред служителите в екипа им носи много бизнес ползи и е основен фактор за ефективността, продуктивността и успеха на организацията като цяло.

Въпросът за включването на хора с увреждания в многообразен екип е задължаващ. Работодателите, наемащи хора с увреждания, са открили че:

- Те разширяват възможностите за набиране на квалифицирани служители, което е особено полезно там, където са необходими нови знания и умения или липсват кадри, които да бъдат наети.
- Хората с увреждания са продуктивни и надеждни служители.
- Хората с увреждането остават по-дълго в конкретната компания, по-лоялни са към работодателите си и претърпяват по-малко инциденти на работното си място.
- Повечето от хората с увреждания имат минимални изисквания и минимални нужди за приспособяване на работното място.
- Моралът на служителите и развитието на екипа се повишават, когато компаниите осигуряват равнопоставеност между колегите.
- Те успяват да запазят ценните възможности, умения, опит и експертни знания на служителите вътре в компанията като в същото време спестяват разходите за набирани и наемане на нови хора.
- Компаниите, достъпни за клиенти с увреждания, са много по-достъпни и привлекателни за всички потребители и инвеститори.
- Подобрява публичния имидж на компанията показвайки, че, освен икономическите ползи, тя преследва и социални цели.

Често задавани въпроси

- Наемането на хора с увреждания трябва да бъде вид корпоративна социална отговорност или обичаен процес на управление на човешките ресурси в една компания?

Когато набирате хора за дадени позиции, набирането на служители с увреждания трябва да бъде част от този процес и да включва всички процедури и стъпки по набиране и подбор. Т.е. когато набирате кандидати за дадена длъжност имайте предвид, че за нея могат да кандидатстват и хора с увреждания.

- Какви позиции са/не са подходящи за хора с увреждания?

Хората с увреждания работят успешно на множество позиции, индустрии и професии. Също както и при хората без увреждания това зависи от уменията, обучението и квалификацията на всеки отделен служител.

- Ще ми струва ли наемането на човек с увреждания повече разходи за осигуровки и обезщетения?

Не. Цената на осигуровки е една и съща. Същото се отнася и за разходите за обезщетения. Това е така, тъй като проучвания показват, че хората с увреждания по-рядко претърпяват инциденти и по-рядко се оплакват от работодателя си от хората без увреждания.

- Ако е необходимо специално оборудване или приспособяване на работното място, то ще бъде ли скъпо?

Повечето хора с увреждания нямат нужда от скъпо оборудване или приспособяване на работното място, а за тези които имат нужда, работодателят може да подготви конкурсно предложение пред Агенцията за хората с увреждания.

- Ще си взимат ли служителите с увреждания повече болнични?

Няма факти, които да показват това.

- Ще е необходимо ли да отделям повече време за обучение и наглеждане на служителите с увреждания? Ще трябва ли постоянно някой да им помага?

Не и ако служителите с увреждания имат необходимите знания и умения за работата. Ако се нуждаят от допълнително обучение, то ще бъде само през пробния период.

- Къде да потърся хора с увреждания, които търсят работа?

Използвайте услугите на консултантите по заетостта на хора с увреждания в Центровете за подкрепа http://center.nsrhu.bg/ в гр. София, Враца, Панагюрище, Сливен, Варна, Омуртаг и Свиленград, неправителствени организации и специализирани борси, бюрата по труда.

- С кого да се свържа, за да изградя достъпна архитектурна среда на работното място и да оцени нуждата от помощни средства?

Използвайте услугите на консултанти, които да оценят работната среда и да предложат решения за нейната достъпност.

- Как да бъда сигурен, че човекът с увреждане ще се впише в екипа? Как ще реагират колегите му?

Специалистите от Центровете за подкрепа към НСРХУ ще проучат атмосферата

в офиса и ще дадат обратна връзка на мениджърите с цел те да бъдат сигурни, че е направено всичко необходимо преди конкретният човек да започне работа. Ако е необходимо, тези специалисти могат да осигурят обучение на останалите членове на екипа относно работата с човек с увреждане.

- Как трябва колегите да се отнасят с човек с увреждане на работното място?

С уважение и опазване на личното достойнство – точно каквото е и отношението към останалите служители.

- Какво ще се случи, ако нещата не потръгнат?

Шансовете всичко да бъде наред са много големи – проучванията показват, че хората с увреждания се представят добре на работното си място и се задържат дълго време в компанията. Ако обаче нещата все пак не потръгнат,

можете да приложите обичайните си мерки за справяне с проблеми с представянето.

Предоставяне на равни възможности от работодателя

Стъпка 1

Обвързване на знанията и уменията с конкретна длъжност - Открийте подходяща позиция

Първата стъпка в процеса по наемане на човек с увреждане е да изготвите таблица с минималните изисквания за заемане на дадената длъжност за всяка позиция в компанията. Това ще ви помогне да идентифицирате работни места, които могат да бъдат заети от хора с увреждания, а също така и да идентифицирате увреждания, които позволяват на служителите да заемат дадена позиция. Ето и пример за такава таблица за работни места в хотелиерския бранш:

Длъжност	Физическо увреждане		Слухови увреждания		Зрителни увреждания	
	Средно	Сериозно	Средно	Сериозно	Средно	Сериозно
Лидер на екип/Мениджър	да	да	да		да	да
Касиер	да	да	да		да	да
Рецепционист	да	да	да		да	
Фронт офис/PR мениджър	да				да	
Управител на ресторант	да				да	
Туристически агент	да				да	

Резервации (не по телефона)	да	да	да	да	да	да

Стъпка 2

Политика по наемане

Разработете официална политика, за да осигурите равни възможности и недопускане на дискриминиране в процеса на набиране, повишение, преместване, кариерно развитие и обучение. Целта на тази процедура е да осигури мерки не само срещу случаите на дискриминация въз основа на увреждане, но и срещу условията и изискванията, поставяни пред хората с увреждания, които биха имали дискриминационен ефект. Това ще позволи на работодателите да избягват случаите на пряка и непряка дискриминация.

Документът трябва да включва всички политики, процедури и практики, които мениджърите на средно ниво и специалистите по човешки ресурси могат да използват, за да бъдат сигурни, че решенията за набиране, подбор, обучение, повишение и кариерно развитие са основани единствено на обективни и свързани с работата критерии. Наличието на такава официална политика ще осигури това, че не-дискриминацията е нормативен принцип, залегнал в основата на процедурите по набиране и наемане във всички отдели и клонове на компанията.

Стъпка 3

Процес по подбор

Използвайте личностни и длъжностни характеристики

Личностната характеристика определя критериите, които трябва да бъдат покрити, за да заемете дадена позиция. Използването на личностна характеристика е полезно, тъй като не разчитате на потенциално дискриминационни критерии или на такива, нямащи отношение към процеса на подбор. Личностната характеристика трябва да се основават на длъжностната характеристика за съответната позиция, тъй като тя обикновено

представлява описание на това как служителят, заемащ конкретната позиция, се вписва в екипа на компанията, съпоставено с опита и уменията, необходими за заемане на дадена позиция. Личностната и длъжностната характеристики трябва да бъдат преразглеждани всеки път, когато се използват, за да бъдете сигурни, че все още са актуални.

Пример за дискриминираща обява за работа – На първо място в обявата се казва, че успешните кандидати трябва да имат шофьорска книжка. Работата включва посещения на хората по домовете. Условието за шофьорска книжка може да попречи на хората с увреждания да кандидатстват за тази работа, тъй като те могат да я вършат и без да имат шофьорска книжка, използвайки градския транспорт. Следователно това е дискриминация. Ако вместо това в обявата бъде записано, че кандидатите трябва да имат желание да пътуват, условието остава ясно, но няма изискване как да става пътуването и не се изключват кандидатите, които нямат шофьорска книжка заради увреждането си.

Критериите за заемане на дадена позиция трябва да са градирани и да бъде ясно кои са основните и кои са не дотам важните изисквания. Разделянето на задължения на основни и не дотам важни ще Ви бъде полезно, когато трябва да определите кои аспекти от работата могат да бъдат делегирани на друг служител, ако това е необходимото „пригаждане" на работното място за човек с увреждане.

Основните задължения за позицията „Офис асистент" може да включват комуникация с клиентите, попълване на данни. Второстепенните задължения, като изпращане на писма и др., могат да бъдат делегирани на друг служител, ако това е необходимо.

Достъпни обяви за работа

Добре е работодателите да бъдат сигурни, че процесът по набиране привлича кандидатури на колкото може повече потенциални служители, включително и хора с увреждания. Ето и някои съвети:

- Включете приветстващи и окуражаващи изрази в обявата си за свободно работно място, които да мотивират хората с увреждания да кандидатстват за

позицията. Тъй като това е публична обява, по този начин вие заявявате публично ангажираността на компанията си да осигури равни възможности в процеса на подбор на кандидати за съответното свободно работно място. Примери за това са изрази като:

- „Приветстваме кандидатури от всички заинтересовани кандидати и ценим многообразието в екипа си."
- „Можем да приложим гъвкави трудови договори"
- „Кандидатите се оценяват единствено според техните възможности"
- „Ние сме работодател, който осигурява равни възможности при кандидатстване"

- Сложете лого „Позитивни към хората с увреждания".
- Преценете къде да публикувате обявата, за да стигне до хората с увреждания.
  - Използвайте услугите на агенции, които работят изключително с хора с увреждания;
  - Публикувайте обявата в издания, чиято целева група са хората с увреждания;
  - Разпространете обявата чрез неправителствените организации на хора с увреждания;
  - Публикувайте обявата в Интернет.
- Помислете как да стимулирате хората с увреждания, които вече работят, и които по някакъв начин представляват хората с увреждания, търсещи работа.
- Публикувайте обявата в различни видове медии – печатни, Интернет и т.н.

Формуляр за кандидатстване

Особено внимание трябва да бъде обърнато на това да бъдете сигурни, че хората с увреждания не биват дискриминирани в начина, по който се кандидатства за дадено работно място.

Формулярите за кандидатстване трябва да бъдат прегледани, за да бъдете сигурни, че те могат да бъдат достъпни в различни формати. Тези формати зависят от индивидуалните нужди, личните предпочитания и достъпа до технологии и могат да включват по-едър шрифт, аудио запис, получаване на формулярите по email, на дискета, диск или флаш памет, на Брайлово писмо и др. Тези алтернативни формуляри трябва да изискват същата информация, която изискват и стандартните формуляри. Добре е във формулярите да включите заявления като например:

„Този формуляр е достъпен и в алтернативни формати. Моля, свържете се с (име, телефонен номер,email, факс и номер на мобилен телефон на служителят, който отговаря за това във Вашата компания), за да ги получите в подходящ формат."

Формулярите за кандидатстване не трябва да изискват информация, която не е необходима или поставя човека с увреждане пред дилема. Например премахнете въпросите за шофьорска книжка или здравословно състояние, освен ако тази информация не е от значение за длъжността, което е записано в личностната характеристика.

Уверете се, че сте осигурили на кандидатите възможността да ви разкажат за различен от традиционния трудов опит, тъй като някои хора с увреждания може да не са имали възможност да следват традиционния път на кариерно развитие. Например може да са придобили опит като доброволец в благотворителна организация или да притежават друг ценен опит.

Осигурете на кандидатите възможност да ви кажат (посредством стандартен въпрос във формуляра за кандидатстване) дали се нуждаят от някакви помощни средства за интервюто. Уточняването на тази информация предварително ще помогне на кандидата с увреждане да се чувства по-сигурен по време на интервюто, а на вас – да осигурите необходимите помощни средства. Тази информация не бива да бъде използвана като част от

подборния процес, освен ако не използвате сигурна система за интервюиране на кандидатите. Ето и един пример:

„В процеса на подбор ние ще осигурим необходимите помощни средства на кандидатите с увреждания.

Смятате ли, че имате някакво увреждане или здравословен проблем? Да Не

Какви помощни средства са ви необходими, за да проведем интервю?"

Критерии за подбор

Критериите за подбор на кандидатите не трябва да дискриминират хората с увреждания. Тези критерии трябва да са обвързани с позицията, за която се прави подбор и не трябва да поставят кандидатите с увреждания в неравностойно положение по време на подборния процес.

Служителите, ангажирани в подборния процес, трябва да бъдат наясно, че кандидатурите на хора с увреждания трябва да бъдат разглеждани безпристрастно, независимо в какъв формат са получени.

Когато вече знаете, че съответният кандидат има увреждане:

- Помислете как необходимите помощни средства ще позволят на кандидата с увреждане да покрие изискванията за заемане на вакантното работно място.
- Преценете дали човекът с увреждане ще покрие критериите за заемане на вакантното работно място с осигурените му помощни средства.
- Бъдете гъвкави, когато говорите за това как тези критерии могат да бъдат покрити от човек с увреждане – въпросът е „дали", а не „как".

Обърнете внимание дали използваните във вашата компания критерии за подбор не дискриминират кандидатите с увреждания и дали е възможно да бъдат осигурени такива помощни средства, които да им позволят да работят толкова ефективно, колкото останалите служители в компанията.

Ето и някои примери за дискриминиращи критерии:

- Шофьорската книжка е стандартно условие. Но наистина ли е необходима? Не може ли служителят да върши работата си използвайки обществения транспорт или личен шофьор?

- Изискването за работа с конкретен компютърен софтуер може да лиши някои хора от възможността да кандидатстват за дадена позиция. Много хора използват адаптирани технологии със собствен софтуер. Това може да звучи неразбираемо, но върши същата работа и затова отказът за наемане на човек с увреждане въз основа на този критерии е дискриминация.

- Условието за „привлекателна външност" за човек, който ще обслужва клиенти, е дискриминация още повече, че клиентите се интересуват не толкова от красотата на човека, който ги обслужва, колкото от това той да им бъде полезен и да ги обслужи с усмивка. Отказът на такава длъжност да бъде назначен човек с увреждане би било дискриминация, ако той се основава на това, че кандидатът не покрива Вашите критерии за привлекателност.

- Взимането на решения въз основа на предположения за всички хора с дадено увреждане, т.е. всички хора с дадено увреждане да бъдат слагани под общ знаменател.

- Изискването за квалификация, която не е необходима или не е от първостепенно значение за конкретната позиция, също е дискриминация. Ако човек с увреждане не притежава такава квалификация, например ако е посещавал специализирано училище, където не е имал възможност да получи добра квалификация, и въпреки това има необходимите умения и компетенции, логично е изискването за квалификация да отпадне.

Трябва да оцените индивидуално кандидатурите и да изготвите списък с подходящите кандидати, взимайки предвид критериите, подредени по приоритетен ред. Ако провеждате интервю, специализирано за хора с увреждания, поканете всички кандидати, покриващи минималните критерии за заемане на конкретната длъжност. Ако прекалено много кандидати покриват тези критерии и за да направите подбора са Ви необходими още критерии, уверете се, че те не дискриминират евентуалните кандидати. Най-доброто нещо, което можете да направите е да се фокусирате върху позитивните действия, така че да подкрепите кандидатите с увреждания.

Интервю

А) Подготовка

Опитайте да осигурите необходимите помощни средства, ако такива са необходими, като част от подготовката си за интервюто. Тези помощни средства са толкова индивидуални, колкото са и нуждите на хората с увреждания. Основните видове помощни средства включват:

- Преодоляване на проблеми, свързани с физическите характеристики на вашия офис – например може да са необходими помощни средства, които да направят офиса Ви достъпен, или може да е необходимо специално обособено място за паркиране.

- Уверете се, че кандидатите с увреждания не биват поставяни в неравностойно положение – например рецепционистите трябва да бъдат обучени как да подпомагат достъпа на хора с увреждания, които идват за интервю; необходимо е да бъде осигурен жестомимичен превод за кандидатите с увреден слух или пък различните документи и тестова да бъдат осигурени в различни формати, за да бъдат достъпни за хора със зрителни увреждания. Във всички формуляри за кандидатстване и покани за интервю трябва да присъства въпросът дали съответния кандидат има нужда от специални помощни средства, за да присъства на интервюто.

Най-добрият начин да подготвите необходимите на кандидата с увреждане помощни средства е да го попитате директно за неговото увреждане като част от процеса на кандидатстване. Ако даден кандидат е декларирал, че има увреждане, добре е предварително да се свържете с него и да се информирате дали ще има нужда от помощни средства и какви точно. Това трябва да стане веднага щом разберете, че такива средства може да бъдат нужни, тъй като е възможно да ви бъде необходимо повече време за да ги осигурите, например да наемете жестомимичен преводач, когато интервюирате кандидат със слухово увреждане.

Б) Осигурете обучение на интервюиращите

Интервюиращите трябва да бъдат обучени много добре за работа с хора с увреждане и предоставяне на равни възможности на всички кандидати. Те трябва да познават много добре политиката на компанията за наемане на хора

с увреждания. Освен това за интервюиращите ще бъде полезно да бъдат обучени в начина на комуникация с кандидати с увреждания.

Обучението на интервюиращите за работа с кандидати с увреждания може да включва:

- Как да избягват дискриминирането на хората с увреждания;
- Как да избягват поставянето на хората с увреждания в по-неравностойно положение в сравнение с останалите кандидати;
- Как да избягват дискриминирането чрез начина, по който трудовите договори и обявите за свободни работни места се съставят или пък в резултат от някакви физически характеристики, независещи от самия кандидат.
- Как да осигурят необходимите помощни средства, за да премахнат всички пречки, пред които се изправя човек с увреждане или здравословен проблем, което включва осигуряването на подходящи условия или помощни средства за хората с увреждания по време на интервюто или повече време за дискусии относно увреждането на кандидата и необходимите помощни средства.

В) Интервю

Всички процедури по интервюиране и подбор трябва да бъдат обективни и точни. Като интервюиращ вашата цел е да подберете най-добрия кандидат за съответната позиция. Ето защо не бихте искали да пропуснете потенциала на кандидат с увреждане.

Не давайте воля на собствените си предположения и неразбиране за същността на увреждането – много често хората с увреждания намират иновативни начини да вършат всекидневните си задължения с или без техническа помощ или помощ от колеги.

Също така е важно хората с увреждания да получат шанс да разкажат за възможностите и потенциала си по време на интервюто. Всякакви въпроси относно здравословното състояние на кандидата трябва да са обвързани единствено с възможността му да изпълнява служебните си задължения. Много полезно би било да позволите на човека сам да разкаже за възможностите и ограниченията си, тъй като той ги познава най-добре. Това

може да ви помогне да разберете дали той има нужда от помощни средства и какви са те.

Добре е да задавате на кандидатите едни и същи основни въпроси, а следващите въпроси трябва да зависят от отговорите на основните. Също така е добре да съхранявате запис от всяка едно интервю. Непосредствено след всяко отделно интервю трябва да оцените съответния кандидат обективно. Добре е да използвате предварително утвърдени процедури и да основавате процеса на подбор на ясни критерии.

Трябва да имате предвид необходимите помощни средства, които биха помогнали на кандидатите да изпълняват служебните си задължения, като например делегиране на част от задачите на други служители или да бъдете по-гъвкави в работното време. Помнете, че процесът по подбор трябва да бъде основан на способностите на кандидата след като му бъдат осигурени всички необходими помощни средства.

Примери за необходими помощни средства

Обикновено кол център наема мениджъри на средно ниво на пълно работно време. Жена с ревматоиден артрит кандидатства за позицията на мениджър. Заради болката и умората, свързани със здравословното й състояние, тя иска от своя работодател да бъде наета на половин ден. Кол центърът се съгласява. Освен това й осигуряват помощни средства, които тя ползва на работното си място.

Кандидат за административна позиция изглежда не най-добрият човек за длъжността, тъй като в резултат от увреждането си (артрит на ръцете) пише на компютър твърде бавно. Ако бъдат осигурени необходимите помощни средства (например пригодена клавиатура), скоростта на писане на този кандидат ще бъде сравнима с тази на останалите кандидати. Следователно интервюиращият може да помоли кандидата да донесе своя клавиатура за теста или да му осигури такава и по този начин да му осигури равни условия с останалите кандидати.

Стъпка 4

Помощни средства на работното място

Препоръчително е, когато предложите вакантната позиция на конкретен човек с увреждане, да го поканите да огледа помещението, в което ще работи и да ви помогне да осигурите необходимите помощни средства и оборудвате работното му място.

Има три групи помощни средства, които могат да бъда осигурени поотделно или в комбинация:

Начин на работа – начинът, по който работният процес е организиран и управляван.

Пример: ако е невъзможно или е много трудно за служител с увреждане да присъства на срещи извън работното си място, можете да осигурите телефонна или видео връзка. За да избегнете влиянието на дългото пътуване върху здравето на съответния служител, можете да му позволите да работи от дома си.

Работно време – съобразете работното време на служителя с увреждане така, че да му осигурите възможност да провежда лечение или рехабилитация. То може да варира от пълно, но гъвкаво, работно време до почасова работа или работа със споделени служебни задължения.

Други помощни средства – Този тип помощни средства включва всичко от оборудване и помощ от колеги до осигуряване на достъпна архитектурна среда. Най-често използваните помощни средства от тази група са ортопедични столове, ергономични клавиатури и специализиран софтуер.

Примери за приспособено работно място

Възможно е дизайнът на работното място да затруднява човек със слухово увреждане, тъй като той работи в голямо общо помещение, а подът в него е твърд и това му пречи да чува добре. Тези пречки могат да бъдат избегнати като преместим съответния служител в по-малка стая с дървен под.

Преди човек със увредени слух и зрение да започне нова работа е добре той

да посети работното си място и да прецени какво ще му бъде необходимо. Той и работодателят се споразумяват за това какво точно трябва да бъде направено. Работодателят си грижи всички документи да бъдат подготвени на Брайлово писмо, останалите служители да бъдат подготвени да комуникират с него, а неговият мениджър и колегите му да бъдат подготвени да му предоставят равни възможности.

Може би ще е уместно да потърсите услугите на специалисти в работата с хора с увреждани за съвети и повече информация.

Всичко това трябва да бъде направено колкото се може по-скоро, тъй като осигуряването на помощни средства може да отнеме повече време. Също така за човекът с увреждане, който започва работа, може да е необходимо да се увери, че са му осигурени всички необходими помощни средства и те са подходящи за него.

Достъпна архитектурна среда

Една от най-често срещаните пречки е достъпността на офиса, което включва помощни средства, пригаждане на офис техниката и адаптирането на работното място. Това си прави с цел да осигурите достъп на човека с увреждане да работното му място и да подпомогнете работата му.

Осигуряването на достъпна архитектурна среда ще Ви позволи да:

- предвидите помощни средства, които ще бъдат полезни за всички хора, включително и тези с увреждания;
- спестите пари от обновяване на офиса си;
- изгражда репутация на модерен, приветстващ хората с увреждания, проактивен работодател на Вашата компания;
- докажете, че ангажираността с проблемите на хората с увреждания е част от дейността на Вашата компания.

Одит на достъпността

Одитът на достъпността е първата стъпка в изграждането на достъпна архитектурна среда. Той е важен инструмент за идентифициране на недостъпните места не само в корпоративната сграда, но и в околното пространство (детски площадки, паркинги и т.н.). Одитът на достъпността осигурява основни насоки, въз основа на които могат да се правят по-нататъшни препоръки. В резултат от доклада за достъпността компаниите, работещи в сферата на услугите, са по-добре подготвени да осигурят на служителите и мениджърите си специфични срещи, на които да се дискутира какво могат да постигнат в краткосрочен и дългосрочен план в областта на обслужването на хора с увреждания.

Елементите, включени в одита на достъпността, зависят от вида и същността на средата, която ще се реконструира. Сградите и помещенията са различни и въпреки че има елементи, които се използват във всички видове сгради, няма две, които да са абсолютно еднакви. Основните елементите, включени в един доклад за достъпността, са:

- Стигане до сградата – достъп от улицата или паркинга, осветление, маркировка, бордюри и пътни съоръжения.
- Влизане в сградата – входове, външни стълбища, прагове, врати, фоайета и рецепции, места за сядане, осветление.
- Придвижване вътре в сградата – коридори, врати, вътрешни стълбища, асансьори, вътрешна сигнализация, подови настилки, вътрешно оформление и осветление.
- Използване на помещенията – тоалетни, бани, съблекални, спални, места за хранене, барове, осветление, отопление, ключове за лампи, ръкохватки, мебели, телефон, аларма, приспособления за безопасност и опазване на здравето, отношение на персонала и мениджмънта.
- Разкриване на алтернативни начини за осигуряване на достъп до услуги – там, където физическите затруднения правят достъпа до услугите невъзможен или прекалено труден.
- Излизане от сградата в случай на спешен случай – аварийни изходи, аварийно осветление и система за известяване и помещения за подслон;

• Комуникационни системи – комуникационни материали и инструкции, принтирани и on-line, обучителни материали, наръчници и др.

Пълният одит на достъпността включва посещаване на различни помещения, изготвяне на проучване за достъпността, снимки и дискутиране на възникналите въпроси с мениджмънта на компанията. Цената на одита на достъпността зависи от естеството на компанията. Услугата се заплаща на часова база плюс разходите за пътуване и обикновено се правят неформални дискусии, на които се уточняват изискванията и крайната цена. Важно е да бъдете сигурни, че хората, които правят одита за достъпността, имат достатъчен опит в тази сфера. Не е достатъчно одиторът да бъде архитект, инженер или строителен инспектор.

Помощни средства

Помощните средства са технически приспособления или услуги като азбучни дъски, текстови телефони или софтуеър, конвертиращ текст в говор, които помагат на хората с физически или емоционални проблеми да изпълняват определени действия и задачи. Това може да е от решаващо значение за изпълнението на служебните задължения и представянето на работното място на хората с увреждания. Ето и примери за най-често използваните помощни средства:

А) Средства, подпомагащи хората със слухови увреждания

Аудио-сигнализационна система

Аудио-сигнализационната система подобрява комуникацията с хора със слухови увреждания, изолирайки околния шум и подсилвайки важната информация. Има много различни модели, а опциите са: преносим; настолен; вградени и дискретни персонални устройства; комплекти, които могат да бъдат инсталирани на индивидуални компютри или да покриват цели зали.

Преносими усилватели с говорители

Вградените говорители или слушалките създават засилен стерео звук с цел служителя да чува околните. Устройството позволява участието в разговори, независимо дали става въпрос за комуникация в кафене, малки групи или по-

големи събрания. Някои модели имат опцията да изолират звуци от среда, в която е инсталирана аудио-сигнализационна система.

Б) Помощни средства за ползване на компютър

С помощта на някои средства и специализиран софтуер повечето хора със зрителни увреждания са способни да използват офис техниката напълно самостоятелно. Ето и най-често използваните помощни средства в офиса:

ЕКРАНИ С УВЕЛИЧАВАЩА ЛУПА

Увеличаващите лупи са пластмасови плоскости, които се поставят пред екрана на компютъра и предлагат различно ниво на увеличение. Някои модели могат да бъдат закрепяни пред монитора. Като цяло обаче качеството на увеличението, постигнато с лупа, не е толкова добро, колкото това, постигнато със специализиран софтуер.

КЛАВИАТУРИ С ПО-ГОЛЕМИ НАДПИСИ ВЪРХУ БУТОНИТЕ

Има два вида клавиатури с по-големи надписи върху бутоните. Тези клавиатури са със стандартен размер, но надписите върху бутоните са с 400% по-големи от стандартните. Има ги с черни букви на бял или жълт фон или бели букви на черен фон.

СОФТУЕР, РАЗПОЗНАВАЩ ГЛАС

Софтуерът, разпознаващ глас, предлага на потребителите алтернатива на писането на текст на компютър. Това е възможно решение за хора, които изпитват трудности в използването на ръцете си или такива, които имат дислексия и не е препоръчителна опция за хора с частично или напълно увредено зрение. Това е така, защото комбинацията от оборудване, което разпознава глас, е твърде скъпа и изисква специално обучение.

ЧЕТЯЩ СОФТУЕР

Стандартен компютър, независимо дали е настолен или лаптоп, може да бъде адаптиран с инсталирането на четящ софтуеър, който позволява на компютъра да „говори”. Този софтуер изговаря текста и си фокусира върху навигацията, четейки менютата, съобщенията, различните полета и т.н. Компютърът се управлява чрез стандартна клавиатура, използвайки комбинации от бутони вместо мишка.

Стъпка 5

Встъпване в длъжност

Поетапно/Подпомагано встъпване в длъжност

Това е най-доброто, което можете да направите, за да въведете нов служител в длъжността му. Встъпването в длъжност е шанс за новопостъпилите служители за пръв път да срещнат новите си колеги, да опознаят помещенията и компанията като цяло. Имайте предвид, че за току-що назначените служители всичко ще бъде ново и може да възникнат неочаквани обстоятелства.

Бъдете внимателни към хората, които имат желание да работят въпреки увреждането си и се уверете, че са осигурени всички помощни средства, необходими за този етап на процеса по назначаване. Обикновено този въпрос зависи в голяма степен от индивидуалните потребности и е добре да бъдете наясно с тях преди човекът с увреждане да започне работа.

Някои хора с увреждания може би ще се нуждаят от повече време, за да свикнат с новата работа. Може би ще е уместно да им осигурите по-дълъг встъпителен период от този на останалите служители. Това е още по-необходимо, когато да бъдат изпробвани помощните средства.

В някои случаи е добре да определите човек от екипа, който да подкрепя и обучава новия служител за даден период от време. Например човек със Синдром на Аспергер, форма на аутизъм, може да изпитва трудности в съвместната работа и комуникацията с други хора. Необходимото помощно средство (разбира се със знанието на самия човек) би било да запознаете колегите със състоянието му и да му организирате менторска програма на работното място.

Няколко компании, с помощта на специалисти в областта на работата с хора с увреждания, успяват да задържат и подкрепят своите служители с увреждания във фазата на встъпването им в длъжност. Тези специалисти подпомагат идентифицирането на възможни проблеми и тяхното разрешаване в периода докато човекът с увреждане се почувства комфортно на работното си място.

Добре е да се стараете да окуражавате независимостта и увереността на хората с увреждания да избягвате обидите от страна на останалите колеги.

Уверете се, че служителите Ви подкрепят колегата си с увреждане.

Осигурете на линейните мениджъри и колегите на новия служител необходимото обучение за предоставяне на равни възможности на хората с увреждания, научете ги да бъдат по-толерантни към човека, неговото увреждане и ползването на помощни средства. Това е особено важно когато успешното използване на помощните средства зависи от помощта на всички служители. Обучението трябва да бъде проведено в точното време, така че служителите да не виждат в лицето на колегата с увреждане потенциална заплаха или проблем, а помощните средства – като фаворитизиране.

Стъпка 6

Управление на трудовото представяне и увреждане

В някои компании отговорността за трудовото представяне и управлението на хора с увреждания носят служителите по управление на човешките ресурси, координаторът по въпросите на хората с увреждания или друг служител със специални знания. Ето защо е важно да внедрите стандартна, точно дефинирана процедура.

Управлението на увреждания трябва да бъде прилагано на практика във всички аспекти на набирането, подбора и назначаването, както и в управлението на трудовото представяне. За да бъде ефективен този процес, трябва да бъдете сигурни, че всички политики, процедури и практики улесняват наемането на хора с увреждания.

Подходът „Управление на увреждванията" трябва да обвързва всички фактори, които трябва да се имат предвид, включително:

- Как увреждането на служителя се проявява или може да се прояви на работното място;
- Как ефектите от увреждането могат да бъдат премахнати чрез осигуряването на помощни средства;

- Как необходимите помощни средства ще бъдат внедрени и как ще бъде оценена тяхната ефективност.

Процес по управление на увреждания

Етап 1

Идентифицирайте служителите, които може би ще се нуждаят от управление или помощ, свързани с увреждането му.

Етап 2

Поставете началото и управлявайте процесите по провеждане на интервюто, оценяване, взимане на решения и оценка.

Когато управлявате увреждане или хроничен здравословен проблем на нов служител, дискутирайте с него дали са му необходими някакви помощни средства и какви са те. Това включва:

- Проучване на личностната и длъжностната характеристики с цел идентифициране на основните задачи и стандарти за работа за на конкретния човек на конкретното работно място.
- Планирайте оценка от специалисти като консултант по достъпността, експерт по ергономичността, специалист по наемане на хора с увреждания;
- Сравняване на докладите с цел оценяване на изводите в тях и преценяване кои помощни средства са необходими и подходящи.

Етап 3

Помощните средства трябва да бъдат внедрени и тествани, за да се оцени тяхната ефективност за определения човек на конкретното работно място.

Етап 4

Там, където не може да се намери ефективно помощно средство, служителят може да бъде преназначен на друго работно място, вместо да бъде освободен.

Стъпка 7

Кариерно развитие

Често срещана грешка е да се пренебрегва човек с увреждане за повишение като мениджър на средно или висше ниво, защото няма да може да се справя със задълженията заради увреждането си. Най-добрата практика е редовно да следите докладите за представянето и ако конкретен човек се справя много добре с работата си, да си осигурите възможност да дискутирате дали той би могъл да се справи със задачите, ако бъде повишен или преместен в друг отдел.

Възможно е някои хора с увреждания да се нуждаят от помощ, за да бъдат по-уверени в собствените си възможности да бъдат обучени като мениджъри или други възможности за повишение, които им се предлагат. Когато е смятате, че е подходящо, осигурете обучение специално за служителите си с увреждания, предоставяйки им например възможност за проактивно личностно развитие, ако искате да ги окуражите да кандидатстват за мениджърски позиции.

Освен това можете да пригодите мениджърската позиция за съответния човек с увреждане като делегирате някои от по-второстепенните задължения на друг служител в екипа. Други задължения на позицията, чието изпълнение изглежда трудно или невъзможно, можете да размените със задълженията на друг член на екипа. Този гъвкав подход означава, че можете да капитализирате възможностите на служителите си без да обръщате внимание на маловажните ограничения.

Наставничество

Наставникът е мъдър и доверен съветник. Наставничеството е полезен начин да окуражите и подкрепите кариерното развитие на своите служители и може да е особено полезно в предоставянето на възможност, извън обичайните служебни връзки, да ги направите по-убедени в собствените им възможности и да откриете областите, в които те не са толкова уверени.

В някои случаи може да бъде полезно служител с увреждане да бъде наставляван от друг служител с увреждане, който вече е направил кариера. Тъй като и двама имат увреждания, те може да са по-склонни да изградят връзка по между си и да споделят жизнения си опит от хора без увреждане. По тази причина всички наставници, независимо дали имат или нямат увреждане, за да бъдат такива, трябва да преминат обучение.

Колегиална система

Колегиалната система е вид наставничество, при който един служител трябва да се грижи да друг.

- Това включва служител, който работи отдавна в компанията, да работи заедно с новопостъпилия колега докато той учи или просто някой да му помага, ако възникне проблем.

- Това е полезен вид подкрепа за служителите с увреждания както в краткосрочен, така и в дългосрочен период. Винаги е полезно да знаеш към кого да се обърнеш, когато възникне проблем или за да реши проблем, който е бил игнориран или труден за решаване.

- Подкрепата трябва да бъде редовно преразглеждана, за да се избегне зависимостта на служителя с увреждане от нея. Отпадането на подкрепата трябва да бъде планирано да стане със съгласието на съответния служител и неговия наставник.

Стъпка 8

Развивайте уменията на хората с увреждания

Най-големият проблем, пред който са изправени толерантността и равните възможности за хората с увреждания, е липсата на подходящи умения и възможности в хората с увреждания, от които работодателите могат да избират.

Уменията, които днешните работни места изискват, се разминават с тези, които специализираните училища, преквалификационните курсове или училищните практики предоставят. Тази липса на подходящо обучение

резултира в по-малкия брой хора с увреждания, които работодателите могат да наемат.

Емпиричен метод

Компаниите могат да способстват за повишаване броя на наетите кандидати с увреждания като предприемат действия, които разкриват на служителите безценната реалност, динамика и особености на работната среда. Емпиричният метод може да помогне на кандидатите с увреждания не само да развият подходящи способности, но и да определят позициите, на които да обърнат по-сериозно внимание в процеса на търсене на работа, тъй като биха били подходящи за тях. Подпомагайки развитието на потенциала и повишавайки вероятността кандидатите с увреждания да бъдат наети, работодателите увеличават броя на подходящите кандидати, които биха могли да наемат в компаниите си.

- Работни посещения – Включват срещи с работодатели, които обаче не са интервюта, а просто опознавателни посещения с цел да се събере повече информация за компаниите и свободните работни места в тях. Тази практика позволява на хората, търсещи работа, да имат по-голям избор на работни места и компании, за които да кандидатстват.

- Наблюдение – Наблюдението представлява отделяне на време за проследяване работата на даден служител. То може да продължи час, цял ден или няколко дни в зависимост от естеството на работата и интереса на кандидата. Това е добър начин да повишите знанията на кандидатите за работа във вашата компания, а и ще им даде възможност да натрупат опит, работейки с работодателите без напрежението от това, че се взима решение дали да бъдат наети.

- Назначения, целящи трупане на професионален опит/Стажантска програма - Предлагането на такива програми за хора с увреждания би им дало шанс да бъдат по-уверени, да повишат способностите си за работа и да опитват нови роли. За работодателите предлагането на стажантски програми означава шанс да „изпитате" кандидата преди да го наемете за постоянно.

За да обхванете подходящите кандидате, добре е да прилагате посочената схема в сътрудничество с различни организации на хората с увреждания,

обучителни/рехабилитационни центрове и специалисти в областта на наемането на хора с увреждания.

Специализирано обучение

Работодателите могат да подпомагат развитието на своите служители като:

- изискват от обучителните центрове и неправителствените организации да включват програми, които покриват изискванията за работа в съответните индустрии/сектори;
- изграждат е-обучителни модули за специфични умения, които самите работодатели изискват. Тези е-модули могат да бъдат предоставяни чрез специален корпоративен уеб-сайт;
- работят в сътрудничество със специалисти в областта на наемането на хора с увреждания, за да бъдат разработени обучителни модули, предназначени за домашни условия.

Тези действия могат да бъдат предприети като обичайни процеси по управление на човешките ресурси или като час от политиката на корпоративна социална отговорност.

Говорещи ръце

(за хората с увреден слух)

Езикът на жестовете е местен език, използван от хората с увреден слух в конкретна старана. Всяка държава има свой собствен жестомимичен език, развит спонтанно сред нейните граждани с увреден слух. Сред всички усилия за по-добър начин на живот, премахването на бариерите пред комуникацията е от първостепенна важност. Хората с увреден слух трябва да имат правото да използват езика на жестовете като средство за комуникация във всички сфери на социалния си живот.

Стратегии и мерки, подпомагащи по-активното включване на лицата в неравностойно положение на трудовия пазар

Един от основните проблеми, пред които са изправени лицата в неравностойно положение в българското общество, е ограниченият им достъп до пазара на труда и до ресурсите на обществото.

В този смисъл сред основните задачи на Министерството на труда и социалната политика (МТСП), като институция за социалната закрила и социално включване, са и целите:

- Равноправно участие на пазара на труда на групите в риск от изпадане в бедност и социално изключване
- Осигуряване на равен достъп до услуги с цел превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици
- Социално включване на най-уязвимите етнически малцинства

За постигането на равни възможности за всички, без да се нарушава принципът за равенство, се предвиждат специфични права и мерки, които подобряват и изравняват шансовете на различни групи за пълноценно участие в живота на обществото и за ползването на неговите ресурси и блага. Тук най-вече става дума за хората с увреждания и уязвимите етнически малцинства.

За постигането на целта за равноправното участие на пазара на труда са въведени редица мерки за увеличаване на заетостта, в това число:

- Осигуряване на професионална квалификация и ограмотяване, програми за заетост за определени категории в неравностойно положение, включително за хората с увреждания и ромите
- Субсидирана заетост
- Насърчаване на работодателите да наемат лица от уязвимите групи на пазара на труда
- Оптимизиране на координацията между системата за социално подпомагане и активните мерки на пазара на труда

1. Уязвими етнически малцинства

Представителите на уязвимите етнически малцинствени групи са на дъното на социалната йерархия. По-специално такава група са ромите, най-малкото поради факта, че те са слабо представени в политическия живот и в управлението на страната. От социално-икономическа гледна точка статусът на ромите като цяло е по-нисък от средния за региона. Ромското население е засегнато от драстично по-високо от средното за региона равнище на безработица, тежки жилищни условия, лош здравен статус и високо равнище на неграмотност.

Една от основните причини за икономическите проблеми на ромската общност в региона в настоящия момент е ниската квалификация, обусловена от своя страна от ниското образователно ниво и съществуващите все още дискриминационни нагласи на мнозинството към ромите. В особено незавидно положение са младите хора до 29 години, които дори нямат трудови навици – повече от 80 % от тях никога не са работили. Голяма част от ромите в региона са трайно безработни. Самоинициативността на ромските семейства е ниска и се затвърждава унаследената култура на зависимост, която затруднява реализацията на програмите за развитие. Нормативните документи в областта на образованието у нас не идентифицират учениците по етнически признак, но с приблизителна точност се предполага, че значителният процент от всички ученици, които отпадат от образователната система в община Берковица, са от ромски произход.

1.1. Равенство на малцинствата

Законовата уредба в България изключва всякаква дискриминация при назначаване на работа, заплащане и служебна кариера по признаци като етнос, религия, възраст и т.н. (Кодекс на труда, Закон за защита срещу дискриминация). Според редица доклади както за страната, така и за региона е налице междуетнически баланс и липса на крайни форми на нетолерантност, както също и липса на риск или страх от екстремистки и расистки действия.

Ромската етническа група съставлява 16.73 % от населението на община Берковица, заемайки второ място след българския етнос. Проблемът обаче

произтича както от неблагоприятните характеристики на тяхната работна сила, така и от концентрацията им в отделни населени места. При тях се натрупва значителна част от рисковете, водещи до дългосрочна безработица – неграмотност, ниска степен на образование, ниска или липса на квалификация. Именно ромската общност съставлява значителна част от най-уязвимите групи на пазара на труда в региона.

1.2. Етнически особености на образователния обхват

Образователните диспропорции в региона имат изявена етническа характеристика и са следствие на различията в ниските образователни и обучителни равнища.

Обезпокоителен е делът на онези, които нямат дори начален етап на основната степен на образование – при българите той е близо до нулата, а при ромите – 20,5 %. Ромското училище в град Берковица е в обособен квартал, като напоследък нараства броят на закриваните училища от региона тъкмо в селата с преобладаващо ромско население като с. Боровци, община Берковица и др.

Очевидно е необходима сериозна подготовка за започване на училище за преодоляване на кризисния момент в първи и втори клас, особено сред малцинствените етнически групи преди постъпване в първи клас, с оглед овладяването на български език, усвояване на социални навици, умения за общуване и др., които да поставят ромските деца на равни стартови позиции с другите деца.

В областта на интегрирането на децата от етнически групи в общината се прилага действащата Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства. Неин основен приоритет е пълноценната интеграция на ромските деца и ученици чрез десегрегация на детските градини и училищата в обособените ромски квартали и създаване на условия за равен достъп до качествено образование извън тях. Също така в редица училища е въведена длъжността „помощник учител” и училищен психолог като напр. училището в ромския кв. Раковица, общ. Берковица.

Трябва да се отбележи, че независимо от всички мерки и програми, приети през последните години, община Берковица е все още в началото на

развитието на процеса на възприемане на дългосрочен подход за разрешаване на проблемите на етническите малцинствени групи в неравностойно положение.

Осигуряването на равен достъп до услуги за групите в неравностойно положение е решаваща цел за тяхното ефективно социално включване и участие в трудовия пазар. Макар и правото на достъп до различните услуги да е законово гарантирано, реализирането му за най-уязвимите групи остава практически затруднено. Достъпът до услуги е свързан и с превенцията на изпадането в бедност и социално изключване. Ниското равнище на образование е един от основните фактори, определящи бедността и социалната изолация. В тази връзка въпросите в региона, които следва да се адресират, са:

- Осигуряване на достъп на уязвимите групи в неравностойно положение, включително и на етнически малцинства и на децата с увреждания до образование в общообразователна среда, стимулиране и развиване на образователните възможности за групите в неравностойно положение.

- Усъвършенстване на програмите за социално подпомагане с оглед по-добра целенасоченост на средствата за социални помощи и прилагане на диференциран подход и насърчаване на трудовата заетост на подпомаганите лица.

- Предлагане на правна, консултативна, психологическа, социална и друга подкрепа на групите в неравностойно положение.

- Реализиране на програми за интегрирано образование на децата със специални образователни потребности, в това число на разработване и въвеждане на иновативни програми и специализиран образователен софтуер за образование и обучение на лицата със специални образователни потребности, инициативи за прилагане на принципите на интеркултурното образование, толерантност и солидарност между участниците в образователния и обучителния процес от различните етнически групи и др.

Наред с това е необходимо да се предприемат и мерки за подобряване на административното обслужване на лицата в неравностойно положение, включително и на достъпа до електронни услуги и такива за промяна на обществените нагласи и борба с дискриминацията, най-вече спрямо ромската общност.

Изхождайки от разбирането, че социалното включване е процес, който зависи както от институциите, отговорни за членове на обществото в неравностойно положение, така и от самите тях и от гражданското общество, при разработването на нормативната уредба, регламентираща предоставянето на социални услуги, са създадени условия за широко участие на граждански структури в процеса на консултациите и на вземането на решения, както и в прилагането на политиката. В процесите на национално ниво са привлечени неправителствени организации и сдружения, институции, социални партньори, доставчици на услуги и експерти в сферата. В резултат от това са налице някои успешни модели за взаимодействие между държавата и неправителствения сектор, което доказва тезата, че това е правилният начин за увеличаване на техния капацитет за въздействие. Добрите практики са все още крайно недостатъчни, реализират се основно в по-големите градове на страната и териториалното им разпределение е неравномерно, съобразно с общностните потребности в региона.

Равният достъп до основни услуги за лицата в неравностойно положение в община Берковица е решаващ за тяхното ефективно социално включване и за участието им в трудовия пазар и в живота на обществото.

Осигуряването на равен достъп до услуги несъмнено е едно от основните предизвикателства в борбата със социалното изключване в общината, като неговият ефект и устойчивост се засилват, когато техният подход е индивидуален и крайната цел е интеграцията на пазара на труда.

В тази връзка в региона се изпълняват редица мерки, които макар че се нуждаят от концентрация на повече ресурси, могат да бъдат приети като успешни.

Пример за това са мерките за развитие на социални услуги в общността за подкрепа на децата и техните семейства, както и за подкрепа на хората с

увреждания, осигуряване на равен достъп до образование – интегриране на деца със специални образователни потребности в общообразователна среда и подпомагане на тяхното обучение и за намаляване на броя на отпадащите ученици от училище, адаптиране на средата към нуждите на хората с увреждания и осигуряването на достъпен транспорт, създаване на адаптирани и защитени работни места, квалификация и преквалификация, и други.

Към всичко казано дотук, към задачите пред социалното включване на хората в неравностойно положение в региона следва да се прибавят и създаването на условия за намаляване на бедността, особено що се отнася до ромската общност, както и насърчаването на представителите на тази група за включването им в живота на обществото чрез програми за разрешаване на въпроси, свързани с образованието, преквалификацията и заетостта, здравеопазването и социалните услуги.

Вече бе отбелязано, че една от групите в неравностойно положение в региона, за чието социално включване е необходимо мобилизирането на всички политики поради многостранния характер на проблемите, с които се сблъсква, е ромската общност. Много мерки са предприети за социалното включване на ромите в община Берковица.

В Общинския план за интеграция на ромите в община Берковица (2014-2020) са предвидени дейности в изпълнение на 4-те основни приоритета: образование, здравеопазване, заетост, подобряване на жилищните условия. Като специфични за Берковица са включени и приоритетите култура и защита от дискриминация, и осигуряване на равни условия.

Някои от конкретните мерки в изпълнение са подобряване на пригодността за заетост и трудова интеграция на ромите, провеждане на семинари, обучения по огрaмотяване и квалификация на представители от ромската общност, повишаване на информираността на формални и неформални ромски лидери и на ромската общност в областта на мерки и програми за равен достъп до пазара на труда и социално осигуряване, образование, здравеопазване, провеждане на семинари в населени места с компактно ромско население за насърчаване на социалната роля на ромската жена и отговорното родителство и намаляване на рано отпадащите деца от образователната система, както и за връщането и задържането им в училище;

създаване на трудови борси за роми, обучение на социални работници и педагози за работа в мултиетническа среда, оптимизиране на училищната мрежа; десегрегация на детските градини и училищата в обособените ромски квартали, разработване на едногодишни планове за образователна интеграция на децата от етническите малцинства, интегриране на ученици, живеещи в обособения ромски квартал, в общообразователни училища извън квартала, назначаване на помощници на учителя, подпомагащи образователната интеграция на ромските деца в училище, обучение на учители за работа в мултикултурна среда; въвеждане изучаването на "Фолклор на етносите – ромски фолклор", подготовка и назначаване на трудов медиатор в Дирекция „Бюро по труда", който да мотивира неактивни и обезкуражени лица, регистрирани в бюрото по труда, да ползват посредническите услуги за заетост и обучение, провеждане на кампании за здравно образоване, провеждане на семинари за обучение на ромското население за разделно събиране на отпадъци, организиране на състезания и спортни прояви и създаване на условия за ромските деца за занимания с физически упражнения и спорт, осигуряване на подкрепа за честване на традиционни празници, фестивали и други изяви, свързани с културата на различни етноси в общината.

За по-ефективното изпълнение на тези мерки следва да се:

- увеличи капацитетът и уменията на представители на ромския етнос за пълноценното им включване във всички сфери на политическия и обществения живот, както и в публичните институции (държавна и местна администрация);
- извърши картографирането на проблемите на ромската интеграция и разработване на база-данни;
- подобрят мерките за повишаване на чувствителността на обществото и преодоляването на създадените предубеждения и стереотипи спрямо някои от етническите малцинства и най-вече по отношение на ромите.

За политиката на социално включване на ромите в общината основният източник на финансиране е държавният бюджет. Средствата, предоставяни от бюджета на общината, също имат значение за провеждането на тези политики.

Допълнителни източници на финансиране са и различни програми и проекти на международни организации (ПРООН, УНИЦЕФ, МОТ и други) и най-вече Европейските структурни и инвестиционни фондове на ЕС и по-специално Европейският социален фонд. Основните институции, отговорни за изпълнението на мерките за осигуряване на равен достъп до услуги, на местно равнище са подразделенията на Министерството на труда и социалната политика чрез Агенция по заетостта – Дирекция „Бюро по труда“ гр. Берковица, Агенция за социално подпомагане – Дирекция „Социално подпомагане“ гр. Берковица и регионална структура на Агенция за хората с увреждания, както и Министерството на образованието и науката.

1.3. Бъдещо развитие на политиките по социалното включване в общината

Постигнатият прогрес в преодоляването на предизвикателствата пред политиките по социално включване в община Берковица ясно показва необходимостта от мобилизиране на всички политики и заинтересовани страни за тяхното реализиране. С оглед постигането на дълготраен и устойчив ефект в преодоляването на социалното изключване е необходимо укрепване на връзката най-вече между активната политика на пазара на труда, политиката за повишаване на жизнения стандарт и доходите на населението, включително и политиката по социално подпомагане. Трайното интегриране на пазара на труда на групите в неравностойно положение ще допринесе не само за намаляване на тежестта върху системата за социално подпомагане, но и ще позволи формирането на качествено нова култура. От друга страна, пренасочването на ресурсите от пасивната защита към развитие на социалните услуги ще създаде качествено нови условия за интегриране на уязвимите групи в неравностойно положение във всички сфери на обществения живот.

Политическите решения за ускоряване на заетостта и самонаемането, както и квалифицирането и преквалифицирането за мобилизиране на потенциала на ромите за социално, икономическо и политическо приобщаване са сред най-силните начини за насърчаване на интеграцията. Икономическият и новаторски потенциал на ромите и хората с увреждания в икономически и социално неравностойно положение в общината не се използва ефективно.

Като изключим информацията за настоящото положение, изхождаща от обществените институции, броят на наличните изследвания за състоянието на политиките и предпоставките за потенциална интеграция посредством политики за заетост в общината за споменатите две целеви групи е оскъден.

По тази причина настоящото проучване ще се концентрира върху членовете на ромската общност в община Берковица и хората с увреждания в общината в социално и икономически неравностойно положение, върху техните нужди, както и върху пречките за заетостта от гледна точка на политиката.

Целта е да се разберат и сравнят пречките и възможностите за заетостта на ромите и хората с увреждания в региона на община Берковица и като следствие да се разбере как трябва да се проектират политиките в сферата на заетостта, за да отговарят на интеграционните нужди на ромите и хората с увреждания в общината, вземайки под внимание също и икономическите фактори.

Заетостта е основен фактор в интеграцията на общностите в неравностойно положение.

Значимостта на ефективните и целенасочени политики за заетостта на тези малцинствени групи в региона постоянно нараства. В своята експертна дейност сме срещали добри и лоши примери за политики и проекти за заетост в действие и сме разговаряли с различни хора в неравностойно положение в ромската общност и хора с увреждания, при което сме запознати с най-различни степени на мотивация и житейски ситуации, свързани с достъпа им до работа.

Същевременно страната демонстрира очевидна празнина между нуждите на пазара на труда и неизползвания потенциал на работната сила на тези групи в неравностойно положение.

Въпреки това малко са проведените преки изследвания за проучване на взаимодействието между интеграцията, политиките за заетостта и пазарните нужди. По-конкретно, липсва изследване за пречките, които не позволяват да бъде преодоляна спомената по-горе празнина на ниво политика.

По тази причина проектът проучва как точно политиките за заетостта и предприемачеството могат да допринесат за социалното, политическото и

икономическото приобщаване на ромите и хората с увреждания в неравностойно положение в региона.

Ромите в общината и хората с увреждания са фундаментално различни групи с много различно политическо положение. При отваряне на въпроса за интеграцията обаче започват да се появяват някои прилики между тези две групи. Особено интеграционната цел за достъп до пазара на труда и овластяването, които са тясно свързани с фактори като образование, социално положение и икономическо участие, разкриват връзка, която е добре да се проучи допълнително.

Ромите и хората с увреждания са изправени пред много сродни пречки за достъп до заетостта и самонаемане, както и сродни пречки пред възможностите за икономическо овластяване. Пречките и възможностите за заетост на ромите и хората с увреждания в неравностойно положение са сходни и към тях могат да се прилагат подобни политики за заетост.

Основната пречка за ромската заетост е високото равнище на неграмотност. Ниската грамотност възпрепятства достъпа на ромите до мерки за изграждане на капацитет и професионална квалификация и ограничава възможностите им за намиране на работа и получаване на приличен доход. Около 55% от ромите на възраст 15-60 г., които са регистрирани в Дирекция „Бюро по труда“ – Берковица, не са завършили дори основно образование. Равнището на заетост на ромите в община Берковица се влияе значително от сезонните въздействия на пазара на труда. Например през м. февруари 2018 г. равнището на заетост на ромите е било приблизително 25%, а през м. юни 2018 г. е 35%, или с 10 процентни пункта повече. Разчитащите на домашен труд от ромите в община Берковица е приблизително 3%.

2. Хора с увреждания

България

Повишаването на заетостта и участието в активните мерки на пазара на труда се отразява положително върху намаляването на зависимостта на определени лица в неравностойно положение от получаването на социални помощи. За тази цел са от 01.01.2019 г. са увеличени средствата за подкрепа на една от най-уязвимите групи в българското общество – хората с увреждания.

От 15.08.2018 г. Агенцията по заетостта започва да набира заявки за обучения и заетост на безработни лица с трайни увреждания по проект „Обучения и заетост за безработни лица с трайни увреждания“ (степен на увреждане 50 и над 50 на сто). Проектът се реализира с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд на Европейския съюз по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020. Целта на проекта е да се даде допълнителна възможност за устойчива заетост на една от най-уязвимите групи на пазара на труда, като по този начин се предотврати изпадането ѝ в продължителна безработица, загубата на трудови умения и социална изолация. Съгласно направените проучвания на национално ниво общият брой безработни с увреждания, включени в заетост през 2017 г., е 8179 лица, 2018 г. – 10407 лица, 2019 г. – 10742 лица.

Подобряването на качеството на живот на хората с увреждания в България е организирано в няколко направления: равни права на хората с увреждания, равен достъп до информация, социални услуги, образование, здравеопазване и т. н., право на избор при разрешаването на типични проблеми (произтичащи от увреждането), борба с дискриминацията и преодоляване на бедността. За целта се провежда съгласувана процедура на всички нормативни актове по отношение на хората с увреждания, като се преразглеждат отношенията между заинтересованите страни и се подобряват пътищата за партньорство и взаимодействие.

Създаването на Националната стратегия за равни възможности за хората с увреждания е в изпълнение на основните приоритети, заложени в Управленската програма на правителството. Целта на Стратегията е да документира волята и готовността на българското общество в лицето на правителството и на организираните общности на хората с увреждания да положат систематизирани усилия за повишаване качеството на живот на хората с увреждания в страната.

Стратегията очертава рамката на законодателните промени с цел хармонизиране на българското законодателство в областта на равните възможности на хората с увреждания с това на страните членки на Европейския съюз. Националната стратегия за равните възможности за хората с увреждания предлага радикална промяна във философията на социалната защита и нов

подход в политиката, насочена към подобряване качеството на живота и социалното включване на хората с увреждания. Особено внимание се отделя на промяната на модела на грижи за деца с увреждания в посока образование, личностно развитие и социална адаптация в семейна или близка до семейната среда, а не в специализирани институции. Стратегията предвижда механизми за мониторинг и контрол при спазването на правата на хората с увреждания. За нейното приложение са разработени План за действие за равните възможности за хората с увреждания и План за заетост на хората с увреждания.

Стратегията е част от Националната програма "България за всички". Програмата съдържа конкретни мерки по усъвършенстване на нормативната база, подобряване на социалното включване на хората с увреждания; повишаване на качеството на грижите, национални прояви в областта на културата, образованието, спорта, осигуряване и разширяване на достъпна среда и други. Същността на програмата е да бъдат създадени условия за преодоляване на дискриминацията и да се стимулира пълноценното социално включване. В края на 2018 г. е приет нов Закон за хората с увреждания. Законът има за цел да:

1. насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на правата и свободите на хората с увреждания;

2. създаде условия за социално приобщаване на хората с увреждания;

3. способства за зачитане на вътрешно присъщото човешко достойнство на хората с увреждания;

4. предоставя подкрепа за хората с увреждания и техните семейства.

В съответствие с международните стандарти и традиции законът има за цел налагането на следните принципи:

1. личен избор и независимост на хората с увреждания и техните семейства;

2. равнопоставеност и недискриминация;

3. социално приобщаване и пълноценно и ефективно участие на хората с увреждания и техните семейства в обществения живот;

4. достъпност.

Предприети са различни дейности за подобряване на системата за подпомагане на хората с увреждания и техните семейства. Замислени са и разнообразни обществени инициативи за промяна на нагласите в обществото към тези хора.

1.1. Стратегически цели

- Създаване на гаранции и стимули за равнопоставеност на хората с увреждания, ефективно упражняване на правото им на независим живот и социално включване.

- Създаване на гаранции и условия за социална интеграция на децата с увреждания, ефективно упражняване на правата им и подкрепа на техните семейства.

1.2. Оперативни цели

- Повишаване на степента на информираност на обществото за проблемите и възможностите на хората с увреждания и промяна в обществените нагласи спрямо тях.

- Създаване на необходимите правни и други условия за адаптиране на битовата, околната, институционалната и комуникационната среда към нуждите на хората с увреждания, повишаване на мобилността на хората с увреждания.

- Промяна на модела на грижа за деца с увреждания от настаняването им в специализирани институции към грижи в семейна среда.

- Гарантиран достъп до качествено образование за хората с увреждания.

- Разширяване на възможностите и стимулите за трудовата заетост на хората с увреждания.

- Регламентиране на ясен механизъм за постоянно наблюдение и контрол за спазването на правата на хората с увреждания и недопускане на дискриминация, основана на увреждане.

1.3. Основни мерки, насочени към работодателите

- Насърчаване на работодателите да наемат и задържат на работа лица с увреждания в обикновена работна среда.

- Въвеждане на стимули за работодателите за разкриване на работни места за хора с увреждания, в това число предлагане на преференции и данъчни облекчения (чрез създаване на функционална система) за работодатели на хора с увреждания.

- Въвеждане на стимули за работодателите за приспособяване на работните условия – работна среда, работно време, оборудване и други, към нуждите на хората с увреждания.

- Предлагане на дневни програми за участие в труда и развитие на уменията на хора с по-тежки увреждания, за които досега не са съществували възможности за трудова интеграция (хора с умствени увреждания).

Румъния

Включването на хора с увреждания в пазара на труда е голямо предизвикателство, особено за развиващите се икономики. Демографското застаряване на страните-членки на Европейския съюз доведе до увеличаване на населението и Румъния не е изключение. Нещо повече, посивяването на Европа е необратим процес, който е едно от основните предизвикателства за световните политически лидери, като се има предвид, че демографските фактори оказват голямо влияние върху предлагането на работна сила. Стареенето на населението неизбежно води до застаряване на работната сила, затова са необходими подходящи мерки за адаптиране на икономиката, пазара на труда и условията на труд към тези промени. В резултат на това пазарът на работна сила се свива, така че интеграцията на хората с увреждания може да бъде устойчива алтернатива. Анализирайки социалното изключване и интеграцията на пазара на труда на хората с увреждания, трябва да вземем предвид факта, че Румъния е бивша комунистическа развиваща се страна в Източна Европа. Неравенствата в доходите, потреблението и богатството, високата бедност и ниският жизнен стандарт са доста често срещани в Румъния, а уязвимите групи в момента са изложени на риск от социално изключване поради недостатъчна, неадекватна или дори липсваща

законодателна рамка. Дискриминацията на пазара на труда е статистическа сигурност в Румъния, особено за уязвимите групи, която включва и хора с увреждания.

Румъния беше под комунистическо управление от 1948 г. до 1989 г. Някои изследователи считат, че от 1991 г. в рамките на широк пакет от реформи правителството в Румъния започва да либерализира пазара на труда, като позволява мащабите на заплатите, наемането и повишаването да се определят от колективни договори между работници и мениджъри.

Румънското правителство се опита да започне програми, включително външно финансиране, и създаване на работни места, но в сравнение с масовите съкращения, настъпили след преструктурирането на секторите, броят на създадените нови работни места се оказа недостатъчен. Неравенството на шансовете сред гражданите на държава като Румъния неизбежно води до икономически и социални дисбаланси, основани на неефективното разпределение на ресурсите. Правителствените власти в Румъния следва да осигурят по-устойчива законодателна рамка за ефективно използване на възможностите за интеграция на пазара на труда на хората с увреждания. От друга страна, социално-професионалната интеграция на хората с увреждания е постоянна грижа на окръжните агенции за заетост в Румъния. Освен това положителният ефект от публичните програми и правителствените стимули е значително намален от феномена на дискриминация, с който се сблъскват хората с увреждания. За съжаление, дискриминацията е част от ежедневието на повечето служители с увреждания в Румъния, дори ако официалната статистика не предоставя точно този мащаб на този социален феномен.

За по-добро разбиране на начина за борба с дискриминацията на работното място на служителите с увреждания на румънския пазар на труда е от съществено значение да има задълбочени познания за съответното законодателство, основано на закони, наредби, указания и други подходящи нормативни актове. Регулаторната рамка обаче не е много строга, ефективна и диверсифицирана в сравнение с тази на други държави в Европейския съюз.

Румъния подписа **Конвенцията за правата на хората с увреждания** и нейния Факултативен протокол (A / RES / 61/106), която беше приета на 13 декември 2006 г. в централата на Организацията на обединените нации в Ню Йорк. Тази конвенция е предназначена като инструмент за правата на човека и приема широка категоризация на хората с увреждания и потвърждава, че всички хора с всички видове увреждания трябва да се ползват от всички права на човека и основните свободи. Тази международна законодателна рамка постигна забележителен напредък с цел промяна на нагласите и подходите към хората с увреждания. Нещо повече, тази конвенция установи на нова висота придвижването от това да се гледа на хората с увреждания като „обекти" на благотворителността, лечението и социалната закрила към това да се гледа на хората с увреждания като „субекти" с права, които могат да искат тези права и да вземат решения за своя живот въз основа на своето свободно и информирано съгласие, както и като активни членове на обществото.

Конституцията на Румъния предоставя основната правна регулаторна рамка относно защитата на хората с увреждания, тъй като гражданите са равни пред закона и публичните власти, без никаква дискриминация. Освен това се уточнява също така, че хората с увреждания се ползват със специална закрила, а държавата Румъния осигурява провеждането на национална политика за равни възможности и превенция и лечение на увреждането, така че хората с увреждания да могат ефективно да участват в живота на обществото, като се спазват правата и задълженията на техните родители или законни настойници.

Съгласно **Закон № 448/2006**, изменен и допълнен от Правителствена Наредба № 60/2017 за извънредни ситуации относно защитата и насърчаването на правата на хората с увреждания, считано от 1 септември 2017 г., публични органи и институции, юридически, публични или частни лица, които не наемат лица с увреждания, ще трябва да плащат ежемесечно в държавния бюджет сума, представляваща минималната брутна месечна заплата, умножена по броя работни места, на които дружеството не е наемало хора с увреждания. Румънската лея, или RON, е официалната валута на Румъния. На ниво работодател има въздействие от повишаването на минималната брутна заплата до 1900 леи върху вноската за фонд за инвалидност, плащана от работодателя, тъй като всяка компания, която има поне 50 служители и ако не наема поне 4%

от общия брой на заетите лица с увреждания, е длъжна да плати тази вноска, която се използва от държавата за защита на тази социална категория.

Като вътрешен законодателен подход **Националният съвет за борба с дискриминацията** или NCCD е румънският компетентен и автономен държавен орган, под парламентарен контрол, но е политически независим, което означава, че работи в областта на дискриминацията в съответствие с националното и международното законодателство. Националният съвет за борба с дискриминацията е много важен национален орган по отношение на санкциониране на дискриминационно поведение с цел борба с дискриминацията. Законодателният статус на NCCD се основава на **Правителствена наредба № 137/2000** за предотвратяване и санкциониране на всички форми на дискриминация, която впоследствие беше изменена през 2006 г. Наредба на правителството № 137/2000 относно предотвратяването и санкционирането на всички форми на дискриминация с последващи изменения предоставя законодателната рамка в случай на дискриминация. Правителствената наредба № 137/2000 относно предотвратяването и санкционирането на всички форми на дискриминация с последващи изменения прилага Директива № 2000/43/CE, прилагаща принципа на равно третиране на лицата, независимо от расов или етнически произход, както и Директива № 2000/78/CE; установяваща обща рамка за равно третиране на заетостта и професиите. На практика този нормативен акт определя дискриминацията в румънското законодателство, като пряко се отразява на хората с увреждания, изложени на риск от социално изключване, както следва: „Всяко разграничение, изключване, ограничение или предпочитания въз основа на раса, националност, етническа принадлежност, език, религия, социален статус, вяра, пол, сексуална ориентация, възраст, увреждане, незаразни хронични заболявания, инфекция с ХИВ (вирус на имунодефицит на човека), членство в група в неравностойно положение и всякакви други критерии, които имат целта или ефекта на ограничаване, премахване на разпознаването, използване или упражняване на основни права и свободи на човека или на права, признати от закона в политическата, икономическата, социалната или културната област или във всяка друга област на обществения живот.“ Основните противодействащи санкции обаче според този закон са много ниски и без големи последици за възпрепятстване на рецидивите.

Пазарът на труда в Румъния се влияе от икономическата и социалната, политическата система, както и от околната среда, поради което търсенето и предлагането на пазара на труда в много пъти е имало различни тенденции. Започвайки от 1990 г., Румъния бе белязана от дълбоки социално-икономически трансформации, които направиха своя критичен белег за развитието на труда в национален и регионален мащаб. Пазарът на труда в Румъния претърпя дълбоки промени, произтичащи от икономическите реформи през последните почти две десетилетия, с пряко влияние върху качеството на човешкия фактор. Някои изследователи твърдят, че Румъния е провеждала политиките си по заетостта доста непоследователно и следователно капацитетът на икономиката да поема безработицата е много скромен, защото икономиката е унищожила повече работни места, отколкото създаде.

Концепцията за социално изключване е използвана за първи път от Рене Леноар - френският държавен секретар за социални дейности в правителството на министър-председателя Жак Ширак в края на 1974 г.: „Казвайки, че някой е неподходящ, маргинален или асоциален, просто заявяваме, че в индустриализираното и урбанизирано общество от края на XX век, тези хора поради физическо или психическо поведение или липса на психологическо обучение, не са в състояние да осигурят своите нужди, или се нуждаят от постоянна грижа, или представляват опасност за другите, или са отделени по свое собствено решение или това на общността“. Социалното изключване е многоизмерен феномен със значително отрицателно въздействие върху различни области като: социална защита, заетост, образование, финансови услуги, правосъдие, здравеопазване, жилища, публична администрация, сигурност, духовна и религиозна подкрепа, култура, транспорт, информация и комуникация. Той се появява и в резултат на недостатъци и неуспехи в системите и структурите на семейството, общността и обществото. Някои изследователи определят социалното изключване като ниски материални средства и невъзможност за ефективно участие в икономическия, социален и културен живот, отчуждение и отдалечаване от масовото общество. Други считат, че съсредоточаването върху „условията“ на социалното изключване и включване може да обхване невидими явления, като психични заболявания, и да доближи концепциите до основните социални процеси.

Значителната разлика между служителите с и без увреждания на румънския пазар на труда може да се обясни въз основа на някои влиятелни фактори като: по-ниски нива на производителност, по-високи разходи за обучение, диференцирани графици на работа, специални изисквания, по-висок риск от трудови наранявания и трудови злополуки и т.н. Като цяло хората с увреждания са по-изложени на риск от социално изключване, а също така е много по-малко вероятно да бъдат наети или да получат адекватна социална помощ. Капацитетът за индивидуална корекция е впечатляващ за хората с увреждания, които се интегрират на пазара на труда, особено в развиващите се страни като Румъния. В Румъния наетите на непълно работно време служители с увреждания са по-често срещани от наетите на пълно работно време служители с увреждания. Въпреки това, коефициентът на заетост при хората с увреждания е значително по-нисък, отколкото при хората без увреждания. Разликата в заетостта между хората с увреждания и тези без увреждания се определя от демографски и икономически фактори, както и от националните политики за благосъстояние, но без окончателни емпирични доказателства за тяхната относителна сила.

Предишни емпирични проучвания предполагат, че други фактори, различни от демографията и променливите, свързани с наранявания, като разлики в околната среда или психологическите ресурси, които не са били отчетени в тези проучвания, могат да обяснят разликата в участието на пазара на труда на хората с увреждания.

Като международен подход, в член 27 от **Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания** (CRPD) е посочено, че тя: „признава правото на хората с увреждания да работят наравно с другите; това включва възможността за изкарване на прехраната чрез работа, свободно избрана или приета на пазара на труда, и работна среда, която е отворена, приобщаваща и достъпна за хора с увреждания". Поради очаквания спад на населението в трудоспособна възраст, особено в европейските страни, хората с увреждания се възприемат все по-често като ценен ресурс в работната сила. Предишни емпирични проучвания относно интеграцията на пазара на труда и равенството на хората с увреждания в северните и балтийските страни, т.е. Дания, Швеция, Норвегия, Естония, Латвия, Литва, които са всички страни членки на Европейския съюз, както и Румъния, предложи националните политики да се променят, че

политиките за недискриминация не са достатъчни и че е целесъобразно да се приложи фокусиран микс от регулаторни и преразпределителни мерки. Въпреки това, интегрирането на служители с увреждания в работната среда все още е голямо предизвикателство в Румъния.

Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето (ICF) възприема неутрален език и не прави разлика между вида и причината за увреждане - например между „физическо" и „психично" здраве, като се има предвид, че увреждането произтича от взаимодействието на здравните условия с контекстуални фактори - фактори на околната среда и личност. Доколкото ни е известно, на национално ниво има малък брой изследвания, фокусирани върху интегрирането в пазара на труда на хората с увреждания в Румъния. Някои изследователи насърчиха създаването и използването на социални предприятия за хора с увреждания, като подчертаха необходимостта от използване на нова концепция за „хората с увреждания в заетост" вместо класическата терминология, както и значението на социалните предприятия да ги подкрепят. Въпреки че терминът хендикап все още се използва в Румъния, някои автори определят инвалидността като основна характеристика на социална група с ограничена активност и ограничаване на участието, като вторична за значителна загуба или отклонение на функциите или структурите на организма.

Медицинският модел за разбиране на уврежданията играе много важна роля в Румъния, в която увреждането остава солидна обосновка, която оправдава използването на патриархални нагласи от страна на неинвалидите към хората с увреждания. В повечето случаи медицинският модел и социалният модел са изложени като дихотомични структури, но инвалидността не трябва да се разглежда нито като чисто медицинска, нито като чисто социална: Индивидите с увреждания често могат да изпитват проблеми, произтичащи от тяхното здравословно състояние. От друга страна ресурсите за устойчивост и меките умения потвърждават тяхната ефективност за намаляване на възприеманото въздействие върху уврежданията и подобряване на възприеманата работоспособност в случай на младежи с увреждания.

Някои изследователски проучвания изследват социално-професионалната дискриминация на хората с увреждания в Румъния и подчертават, че

румънските работодатели предпочитат да плащат държавни вноски в ущърб на наемането на лица с увреждания, считайки, че възможностите им за социално-професионално развитие са далеч под тези за лице с нормално здравословно състояние. Явлението безработица сред хората с увреждания е неизбежно и също така поражда пагубни последици върху жизнения стандарт, благосъстоянието и качеството на живот.

Въвеждането на хора с увреждания в пазара на труда предполага не само да ги наемат и да получат парична сума за тяхната работа, но и да ги интегрират в социалния живот на своята общност. В момента Румъния не участва в прилагането на устойчива демографска стратегия, въпреки факта, че работната сила непрекъснато намалява. Възрастта, образованието и икономическото състояние оказват значително влияние върху вероятността за (пре)заетост на хора с увреждания.

Бариерите пред заетостта, с които се сблъскват хората с увреждания, включват нежеланието на работодателите да ги наемат и малкият брой защитени работни места и по-ниското заплащане в сравнение с трудоспособните служители на същото работно място. Значителните последици от образователното ниво върху участието на пазара на труда играят съществена роля в рамките на политиката и изследванията на хората с увреждания и приобщаването, като се има предвид фактът, че образователното ниво има по-силен положителен ефект за хората с увреждания, отколкото за хората без увреждания. Въпросът за прехода от училище към заетост стана по-важен и актуален в рамките на икономическото преструктуриране на Румъния. Образованието е много важно за подготовката на лицата да влязат на пазара на труда, като им предлага възможност да подобрят и увеличат количеството си от знания, умения и способности. Служителите с увреждания могат да се интегрират на работното място, придружени с ефективни мерки, насочени към овластяване, самозащита и социални отношения през целия период на живот, като се има предвид, че опитът на хората с увреждания обогатява културното многообразие на работното място.

Семейството, обучението (както преди, така и по време на услугата за интеграция), наблюдението на работника с увреждания на работното място и работата са подходящи и допринасящи аспекти на процеса на интеграция в

работата. Хората с увреждания и хората без увреждания реагират на предизвикателствата на работното място по различни начини. Например глобалната финансова криза от 2008 г. имаше по-голямо въздействие върху хората с увреждания, отколкото върху хората без увреждания, но през последните години равнището на безработица сред хората с увреждания нараства с по-бързи темпове, особено за жените и младите хора.

След 1990 г. формирането и функционирането на пазара на труда се превърна в един от приоритетите на програмата за преход и икономическа реформа в Румъния. Разбирането, подкрепата и интегрирането на млади специалисти в румънския пазар на труда надхвърля микроикономическото поведение и стига до макроикономическо ниво, така че създава сериозен национален въпрос.

Развитите страни за разлика от повечето развиващи се страни, включително Румъния, прилагат устойчиви стратегии за интеграция на пазара на труда на хората с увреждания. Например италианската система от политики по заетостта ориентира хората с увреждания и намалена работоспособност към отворения пазар на труда вместо защитената заетост и факторите на околната среда и социалното благосъстояние, които трябва да се вземат предвид, тъй като те са важни за определяне на ефективността на всеки регион при осигуряването заетост за лица с увреждания. Основната цел на публичната политика по заетостта в Румъния следва да се съсредоточи върху устойчивия подход за намаляване на броя на безработните хора с увреждания, основан на устойчив и приобщаващ растеж.

От друга страна, в Румъния явлението „черна работна ръка" е много разпространено. „Черната работна ръка" включва редица отрицателни аспекти за служителите, като например: Работодателите плащат ниски заплати, най-вече под минималната работна заплата, или под това, което би било справедливо, като се има предвид подходящото ниво на експертиза и опит на служителя, експертизата и извършеното работно време от работниците. Тези работници не са регистрирани за пенсия или пенсиониране по болест или за социална помощ при заболяване или смърт и нямат право на обезщетение за безработица или здравно осигуряване.

Възможните ефективни стратегии за интеграция на пазара на труда на хората с увреждания в случай на развиваща се страна в ЕС, като България (съседът на

Румъния) включват следните насоки, наблягащи на ефективността в разговорите с работодателите на отворения пазар на труда; подобряване на отношенията със съюзите на хората с увреждания, неправителствените организации - неправителствените организации и социалните партньори в цялата страна, като се използва субсидиарния принцип за решаване на този социален проблем, както и намирането на работа на отворения пазар на труда за хората с увреждания чрез адаптиране на работното място за тях.

Социално изключване и интегриране на пазара на труда на хората с увреждания в Румъния

Навлизането на хората с увреждания в пазара на труда е голямо предизвикателство за всяко общество и особено за развиващите се страни. Хората с увреждания са уязвимо население. Основният проблем, с който се сблъскват хората с увреждания от Румъния, не са самите увреждания, а лошата инфраструктура, предизвикателствата при транспортиране до и от работното място и социалната стигма и дискриминацията.

Това са сериозни причини, поради които много хора с увреждания се отказват да търсят работа или имат затруднения да запазят текущата си работа. Някои румънски работодатели избягват да наемат хора с увреждания поради необходимостта да адаптират условията на труд към нуждите на тази конкретна група. Неравенствата в доходите, потреблението и богатството, високата бедност, социалната стигма и ниският жизнен стандарт са доста често срещани в Румъния и уязвимите групи са изложени на риск от социално изключване поради недостатъчна, неадекватна или дори липсваща действаща законодателна рамка.

Румънското законодателство непрекъснато се променя и адаптира, защото румънският законодател измени общия закон относно индивидуалните и колективните трудови отношения, като реформира правните концепции и институции в тази област, за да установи по-гъвкави правни отношения между работодатели и служители. Румъния вече е привела законодателството си в съответствие с политиките на ЕС за борба с дискриминацията на хора с увреждания, но конкретните резултати са трудни за съизмеримост. Освен това

ICF използва неутрален език, за да премахне всяка форма на дискриминация по отношение на хората с увреждания.

Мерките, прилагани от румънското правителство досега, все още са недостатъчни за решаване на проблема със социалното изключване и интеграция на пазара на труда за това уязвимо население. В Румъния има много компании, които нямат поне един човек с увреждане като член на своя персонал. Прилагането на устойчива стратегия за борба със социалното изключване и стимулиране на интеграцията на пазара на труда на хората с увреждания трябва да се превърне в един от най-важните приоритети на правителствените власти в Румъния. Хората с увреждания обаче не винаги изразяват тези индивидуални възможности, които им позволяват да се справят с изискванията на работното място. По този начин социалното изключване и интеграцията на пазара на труда на хората с увреждания остава недостатъчно проучена тема, която изисква специално внимание от страна на политиците, както и от изследователите и гражданското общество.

Възможности за заетост на ромите и хората с увреждания

Ромите и хората с увреждания често са изложени на ситуации на уязвимост или риск, тъй като членовете на групата често са изправени пред ниско ниво на образование, липса на квалификация, нисък опит на пазара на труда, несигурно материално положение. В този контекст от гледна точка на възможностите за заетост те стават хора в неравностойно положение на пазара на труда, тъй като имат слабо участие в образованието и следователно ниско ниво на квалификация и трудов опит.

В случая с ромите се посочват професионалните модели на населението, като интересът е насочен към традиционните професии, специфични за собствения им етнос. Според резултатите от специализирани проучвания, по-голямата част от ромите са неквалифицирани и извършват дейности, които не изискват професионална подготовка.

Като цяло извършваните дейности са за тяхна сметка, до голяма степен те се извършват в селските райони, в селското стопанство, често се активират в собственото си домакинство, без да получават никакви икономически компенсации.

Според данните, предоставени от Националния статистически институт, в *Проучването на работната сила в домакинствата на населението* (AMIGO) „през 2013 г. в селскостопанския сектор са работили почти половината от ромските мъже и около две трети от ромските жени. Сред неземеделските дейности най-високите честоти за мъжете роми са в търговията (12,8%), производството (12,6%) и строителството (11,0%). Около 1 на десет мъже роми са били заети в санитарни дейности и водоснабдяване, както и в предоставянето на услуги за отделните домакинства на населението. Една от пет жени от ромски произход извършва икономическа дейност в преработващата промишленост, а други 11,0% в търговията."

Хората с увреждания имат нисък процент на заетост. Според доклад на Фондация „За вас" и Института за публична политика (IPP), през 2010 г. приблизително 29 000 души, т.е. 4,2% от хората с увреждания на национално ниво, са имали работа.

Най-високите перспективи за заетост са в защитените институции, чиято роля е да насърчават интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда. Въпреки това намалените законодателни разпоредби относно заетостта в защитени звена на хора с увреждания налагат през 2010 г. само 5% от общия брой лица с увреждания, заети на национално ниво, да работят в тях. През 2017 г. ситуацията беше сходна, като 6,8% (т.е. 33 499 лица с увреждания) са заети от общо 700 000 с право на труд. Според Министерството на труда и социалното правосъдие (MMJS) "в 732-те оторизирани защитени звена работят само 1 897 лица с увреждания и 124 лица с инвалидност трета степен, което е 0,26% от общия брой на хората с увреждания."

Също така, съгласно Закон 448/2006, хората с увреждания трябва да заемат 4% от общия брой на служителите в публичните институции, както и в частни компании, които надхвърлят 50 служители. Въпреки че тази мярка за стимулиране на заетостта създава ясни възможности за хората с увреждания, на национално ниво броят на служителите с увреждания е малък в сравнение с броя на свободните работни места, отчетени от институциите.

На национално ниво възможностите за заетост на хора от уязвими групи, които имат ниско образование или не са професионално квалифицирани, могат да бъдат известни чрез Националната агенция по заетостта (ANOFM). Според

ANOFM през юли 2019 г. са регистрирани 28 977 свободни работни места, от които 4,5% са за хора с висше образование, а 53,1% са за лица с гимназиално, средно и професионално образование, докато 42,4% от свободните работни места работата са за хора с основно/средно образование или без образование.

Също така, през юли 2019 г. на национално ниво, ANOFM организира 169 програми за професионално обучение, в които са записани 2742 души, като около 50% от предлаганите занаяти/професии са адресирани и към хора, които нямат професионална квалификация, получена след посещаване на гимназия или университетска образователна система. В трансграничните окръзи бяха отчетени следните данни:

- Долж: 10 курса за професионално обучение, проведени от ANOFM, в професии: *фризьор, агент по сигурността, земеделски производител на зеленчукови култури и животновъд, комуникация на румънски език, умения по математика, инспектор по човешки ресурси, електротехник на поддръжка в строителството.*
- Горж: 3 курса за професионално обучение, проведени от ANOFM, в професии: *Електронен компютърен оператор и мрежи, сервитьорка, търговски работник.*
- Кълъраш: 6 курса за професионално обучение, проведени от ANOFM, в професиите: *барман, Ключови компетенции-комуникация, инспектор човешки ресурси, Инспектор в областта на здравето и безопасността на работното място, Оператор за валидиране и оператор за обработка на данни, пекар.*
- Олт: 6 курса за професионално обучение, проведени от ANOFM, в професии: *комуникация на английски език, търговски работник, сладкар, сервитьор, продавач в хранителен магазин.*
- Констанца: 2 курса за професионално обучение, проведени от ANOFM, в професии: *Оператор за валидиране и оператор за обработка на данни, Сладкар.*
- Гюргево: 2 курса за професионално обучение, проведени от ANOFM, в професии: *Гримьор, Бръснар, Фризьор, Маникюрист, Педикюрист.*

- Телеорман: 1 курс за професионално обучение, проведен от ANOFM, в професии: *Електротехник с ниско и средно напрежение*.

От 405 хиляди лица с увреждания, които участват в икономическата дейност, 30.0% имат достъп до специални форми на помощ, които да им помогнат в професионалната дейност, докато 64.0% от незаетите лица с увреждания (1287 хиляди души) заявяват, че биха искали достъп до специални мерки за подпомагане с цел по-лесно интегриране на пазара на труда.

Специални мерки за помощ са насочени към:

- лична помощ, помощ/подкрепа за професионалната дейност (мярка, подкрепена от 22,4% от хората с увреждания и 43,4% от незаетите хора с увреждания);
- специфично оборудване или условия на работа, адаптирани към работното място (мярка, подкрепена от 2,9% от наетите хора с увреждания, и 28,9% от неактивните с увреждания);
- специални условия на работното място (напр. гъвкава програма, работа без придвижване, работа вкъщи и т.н.), споменати от 14,4% от заетите лица и 59,0% от незаетите хора с увреждания.

Проект „Съвместни усилия в подкрепа на хората в неравностойно положение на трудовия пазар в трансграничния регион“, project code 16.4.2.056, e-MS code ROBG – 163.

РАЗДЕЛ III. ИЗСЛЕДВАНЕ

Възприемане на хората с увреждания и роми относно трудовата интеграция

ИЗСЛЕДВАНЕ В БЕРКОВИЦА, БЪЛГАРИЯ

Изследователски метод	- **изследване въз основа на прилагания въпросник** - **статистически анализ на събраните данни**
Изследователска техника	**- въпросникът за ромите включваше 28 въпроса, със свободни и предварително формулирани въпроси** **- въпросникът за хората с увреждания съдържаше 28 въпроса, със свободни и предварително формулирани въпроси**
Период на пълно събиране на информация	**11 март - 28 юни 2019**
Периодът на получаване, обработка и анализ на данните	**22 март - 15 юли 2019**
Извадка	**45 уязвими лица, 30 от които са роми и 15 хора с увреждания.** **Въпросникът беше приложен по време на обученията в консултантския център по проекта в гр. Берковица, обл. Монтана, България.**

Цели и хипотези

Обща цел: Да се идентифицира възприемането на хората с увреждания и ромите за трудова интеграция.

Специфични цели:

- Определяне степента на зачитане на правата на хората с увреждания и ромите;
- Определяне как членовете на общността са свързани с ромите/хората с увреждания;
- Възприятието на респондентите за социална защита, предоставена от държавата;
- Определяне на степента на дискриминация/маргинализация, на която ромите и хората с увреждания са били подложени в социални институции;
- Идентифициране на основните пречки пред лицата с увреждания/ромите в търсенето на работа;
- Да се подчертаят факторите, които биха помогнали за подобряване на положението на ромите на пазара на труда;
- Определяне нивото на познаване на хората с увреждания относно социалните разпоредби за поддържане и насърчаване на заетостта;
- Идентифициране на чувството за принадлежност към собствената им етническа принадлежност (в случая на ромите).

Хипотези

- Колкото повече се зачитат правата на хората с увреждания и ромите, толкова по-лесно се интегрират в обществото;

- Ако има стереотипни представи на общността спрямо хората с увреждания и ромите, то тогава отношението е недоверително;
- Ако уязвимите групи имат подходящо обучение, тогава техният достъп до стабилни работни места се увеличава;
- Ако уязвимите групи имат ниско ниво на образование, то те извършват дейности с ниски нива на компетентност;
- Колкото по-ниско е нивото на образование, толкова повече хората с увреждания знаят по-малко социалните разпоредби за поддържане и насърчаване на заетостта;
- Колкото повече роми са по-малко социално интегрирани, толкова по-голямо е чувството за принадлежност към собствената им етническа принадлежност.

РЕЗУЛТАТИ

Въпрос: ***В настоящото българско общество кои групи са най-предразположени към риск от маргинализация и социално изключване?***

Отговори на лица от ромски произход***:***

	Процент
Лица с физически и сетивни увреждания - зрение, слух	**0%**
Лица с умствени увреждания	**0%**
Лица от ромски произход	**100%**
Лица, зависими от наркотици, алкохол или други токсични вещества	**0%**
Възрастни хора (над 50 години)	**0%**
Жени / деца жертви на домашно насилие	
Лица, принадлежащи към сексуално малцинство	**0%**
Лица без жилище или подслон	**0%**

Лица, страдащи от нелечими болести	**0%**
Лица, напуснали местата за лишаване от свобода	**0%**
Общо:	**100.0%**

Отговори на хора с увреждания:

	Процент
Лица с физически и сетивни увреждания - зрение, слух	**100%**
Лица с умствени увреждания	**0%**
Лица от ромски произход	**0%**
Лица, зависими от наркотици, алкохол или други токсични вещества	**0%**
Възрастни хора (над 50 години)	**0%**
Жени / деца жертви на домашно насилие	
Лица, принадлежащи към сексуално малцинство	**0%**
Лица без жилище или подслон	**0%**
Лица, страдащи от нелечими болести	**0%**
Лица, напуснали местата за лишаване от свобода	**0%**
Общо:	**100.0%**

На първия въпрос относно социалните групи, които са най-уязвими за маргинализация и социално изключване, ромите на 100% отговарят, че тяхната група е най-уязвима. Същото се отнася и за хората с увреждания – и те на 100% отговарят, че лицата с увреждания са най-уязвимата група.

<u>Въпрос:</u> ***Според вас доколко се спазват правата на ромите в България?***

	Процент
Напълно се спазват	**0**
По-скоро се спазват	**6.7%**

По-скоро те не се спазват	**73.3%**
Изобщо не се спазват	**20%**
Общо:	**100%**

Над 93% от анкетираните роми смятат, че правата на ромите не се зачитат в България. Само 6,7% от анкетираните смятат, че "те по-скоро се спазват".

Въпрос: ***Според вас доколко се спазват правата на хората с увреждания в България?***

	Процент
Напълно	**0%**
По-скоро се спазват	**50.0%**
По-скоро те не се спазват	**50.0%**
Изобщо не се спазват	**0%**
Общо:	**100%**

50% от хората с увреждания смятат, че техните права са „по-скоро спазени“. Другите 50% смятат, че правата на тази уязвима група "по-скоро не се спазват".

Вторият въпрос има за цел да анализира мнението на респондентите за зачитането на правата на ромите или лицата с увреждания, като заключава, че правата на ромите са доста неспазени, а правата на хората с увреждания са по-скоро спазени.

Въпрос: ***Като цяло членовете на общността се отнасят към ромите с:***

	Процент
Уважение	**0%**
Приятелство	**6.7%**
Доверие	**0%**

Добронамереност	**13.3%**
Презрение	**6.7%**
Враждебност	**6.7%**
Недоверие	**59.9%**
Страх	**6.7%**
Общо:	**100%**

Въпрос: ***Като цяло членовете на общността се отнасят към хората с увреждания с:***

	Процент
Уважение	**30%**
Приятелство	**20%**
Доверие	**0%**
Добронамереност	**10%**
Презрение	**0%**
Враждебност	**10%**
Недоверие	**30%**
Страх	**0%**
Общо:	**100%**

Респондентите-роми смятат, че общността се отнася към тях с недоверие (59.9%) от една страна и добронамереност (13.3%) от друга страна.

Хората с увреждания смятат, че членовете на тази група получават от една страна по-скоро уважение (30%) и приятелство (20%), но от друга страна се отнасят към тях с недоверие (30%).

Въпрос: ***До каква степен сте съгласни или не сте съгласни със следните твърдения_?***

Държавата осигурява адекватна социална защита за ромите/хората с увреждания	
	Процент

Изцяло съм съгласен	**20%**
Донякъде съгласен	**28%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**16%**
Несъгласен	**36%**
Общо:	**100%**

Работодателите не желаят да наемат роми/хора с увреждания

	Процент
Изцяло съм съгласен	**80%**
Донякъде съгласен	**12%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**4%**
Несъгласен	**4%**
Изобщо не съм съгласен	**0%**
Общо:	**100%**

Ромите/хората с увреждания принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на професионалните възможности за заетост

	Процент
Изцяло съм съгласен	**68%**
Донякъде съгласен	**28%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**4%**
Несъгласен	**0%**
Изобщо не съм съгласен	**0%**
Общо:	**100%**

Повечето роми всъщност не се опитват да си намерят работа

	Процент
Изцяло съм съгласен	**59.9%**
Донякъде съгласен	**20%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**13.4%**
Несъгласен	**6.7%**
Изобщо не съм съгласен	**0.0%**
Общо:	**100%**

Хората с увреждания не могат (не са в състояние) да работят

	Процент
Изцяло съм съгласен	**10%**
Донякъде съгласен	**20%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**40%**
Несъгласен	**20%**
Изобщо не съм съгласен	**10%**
Общо:	**100%**

Горният въпрос има за цел да идентифицира мнението на респондентите относно редица твърдения:

• по отношение на адекватността на социалната защита, предоставяна от държавата за хората от ромския етнос и за хората с увреждания, 48% са изцяло или донякъде съгласни с това твърдение, а 36% от тях заявяват, че не са съгласни;

• 92% от анкетираните заявяват, че са съгласни, че работодателите не желаят да наемат хора с увреждания или роми;

• 50% от анкетираните с увреждания са заявили, че хората с увреждания са способни да работят;

• Почти 80% от ромите напълно са съгласни, че хората от този етнос всъщност не се опитват да си намерят работа;

• 68% от анкетираните лица заявяват, че както ромите, така и хората с увреждания принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на възможностите за заетост.

Въпрос: ***В личен план колко често сте се чувствали дискриминирани/маргинализирани?***

В образователните институции	
	Процент

Много често	**4%**
Много пъти	**4%**
Понякога / От време на време	**24%**
Рядко	**44%**
Никога	**24%**
Общо:	**100%**

В отношенията с публичните власти	
	Процент
Много често	**12%**
Много пъти	**16%**
Понякога / От време на време	**40%**
Рядко	**24%**
Никога	**8%**
Общо:	**100%**

В службите за социално подпомагане и закрила	
	Процент
Много пъти	**28%**
Понякога / От време на време	**44%**
Рядко	**20%**
Никога	**8%**
Общо:	**100%**

В болницата / при семейния лекар	
	Процент
Много пъти	**28%**
Понякога / От време на време	**24%**
Рядко	**32%**
Никога	**16%**
Общо:	**100%**

На работа

	Процент
Много често	**32%**
Много пъти	**40%**
Понякога / От време на време	**12%**
Рядко	**8%**
Никога	**8%**
Общо:	**100%**

При търсене на платена работа	
	Процент
Много често	**64%**
Много пъти	**20%**
Понякога / От време на време	**8%**
Рядко	**4%**
Никога	**4%**
Общо:	**100%**

Въпросът се отнася до нивото на дискриминация/маргинализация, на което ромите и хората с увреждания са били подложени в определени ситуации в своя жизнен опит, а резултатите са следните: в образователните институции и в болницата/при семейния лекар тези групи най-рядко са се чувствали маргинализирани, в отношенията с публичните власти и службите за социално подпомагане и закрила мнозинството по-често се е чувствало маргинализирано. Най-често при търсенето на платена работа и на работното място анкетираните лица са се чувствали дискриминирани.

Въпрос: ***Доколко сте информирани за политиките/законодателството за поддържане и увеличаване на процента на заетост на ромите / хората с увреждания?***

	Процент
Напълно информиран	**8%**
По-скоро информиран	**36%**
По-скоро неинформиран	**52%**
Изобщо не съм информиран	**4%**
Общо:	**100%**

По-голямата част от анкетираните (52%) смятат, че са по-скоро неинформирани за политиките/законодателството за поддържане и увеличаване на процента на заетост за ромите/хората с увреждания.

Въпрос: Според вас кои са основните пречки, пред които е изправен човек с увреждания/роми при намирането на работа?

Пречки, за които съобщават ромите	
	Процент
Нежелание на работодателите (отказ да се наемат хора от тази уязвима група)	**13.3%**
Висока безработица	**79.9%**
Липса на специализирана помощ при търсене на работа	**6.7%**
Нисък опит в областта на работата	**6.7%**
Липса на професионално обучение	**6.7%**
Слаба информация за наличните работни места	**26.6%**
Малки заплати	**6.7%**
Слабо развитие на необходимите умения / способности на пазара на труда	**26.6%**
Липса на възможности за учене на работни места, които не изискват образование (дипломи)	**13.3%**
Традиции и обичаи на групата (брак на жени в ранна възраст и др.)	**6.7%**
Не знам	**6.7%**

Пречки, сигнализирани от хора с увреждания	
	Процент
Нежелание на работодателите (отказ да се наемат хора от тази уязвима група)4	**40%**
Липса на специализирана помощ за търсене на работа1	**10%**
Нисък опит в областта на работата	**10%**
Липса на професионално обучение	**20%**
Висока степен на бедност	**10%**
Инфраструктура, недостъпна за пътуване и интеграция по време на работа	**10%**
Несигурни/опасни условия на работа	**30%**
Малки заплати	**40%**

Следващата точка на въпросника има за цел да идентифицира основните препятствия, с които се сблъсква ромско лице и лице с увреждания при намирането на работа: за ромите главните пречки, избрани от тях, са високата безработица (79,9%) и слабото развитие на необходимите умения / способности на пазара на труда (26,7%), докато сред хората с увреждания основните пречки са нежеланието на работодателя (40%) и малките заплати (40%).

Въпрос: ***Кои са основните фактори, които биха помогнали за подобряване на положението на ромите/хората с увреждания на пазара на труда? (наемане, намиране на по-добра работа и т.н.)***

Възприемане на ромите	
	Процент
Промяна в нагласите на работодателите	**79.9%**
Участие в дейности за личностно развитие, самопознание и повишаване на увереността в собствените сили	**6.7%**
Професионално ориентиране за намиране на работа	**13.3%**
Специализирана помощ за търсене на работа	**79.9%**

Участие в безплатни курсове за професионално обучение на ромите	**13.3%**
Подобряване на услугите за подкрепа за обучението и заетостта на ромите	**6.7%**
Засилени партньорства между различните институции, участващи в интеграцията на ромите на пазара на труда	**6.7%**

Възприемане на хората с увреждания	**Процент**
Промяна в нагласите на работодателите	**30%**
Подкрепа/насоки от страна на семейството	**10%**
Участие в дейности за личностно развитие, самопознание и повишаване на увереността в собствените сили	**10%**
Професионално ориентиране за намиране на работа	**10%**
Специализирана помощ за търсене на работа	**40%**
Подобряване на политиките за заетост на хората с увреждания	**10%**
Участие в безплатни курсове за професионално обучение за хора с увреждания	**10%**
Улесняване на достъпа до различни дейности (изграждане на рампи, асансьори и др.)	**20%**
Осигуряване на повече възможности за работодателите	**30%**
Привлекателни заплати	**30%**
Гъвкав работен график	**10%**

Въпросът цели да идентифицира основните фактори, които биха помогнали за подобряване на позицията на пазара на труда на ромите и хората с увреждания. Респондентите от ромски етнос посочиха следните фактори като основни: промяна в нагласите на работодателите (близо 80 на сто от респондентите) и специализирана помощ за търсене на работа (40 на сто).

Хората с увреждания отчитат следните фактори: специализирана помощ за търсене на работа (40 на сто от респондентите), промяна в нагласите на работодателите (30 на сто), предоставяне на повече възможности за работодателите (30 на сто) и привлекателни заплати (30 на сто).

Въпрос: ***Според вас в сегашния социално-икономически контекст на България смятате ли, че ром/човек с увреждания лесно може да си намери работа?***

Следващият елемент от въпросника се стреми да идентифицира мнението на ромите/хората с увреждания относно тяхната възможност за лесно намиране на работа в социално-икономическия контекст на България. Всички анкетирани - 100% са отговорили, че не намират този факт за лесен.

Въпрос: ***В момента работите ли?***

От общия брой на анкетираните роми в момента всички (100%) са без постоянна работа. Като 13,3 на сто от тях работят отвреме-навреме и им плащат за работата.
От хората с увреждания 40 на сто имат работа, докато 60 на сто не са заети.

Въпрос: ***Какво работите? (този въпрос е само за заетите)***

	Процент
Поддръжка	**25%**
Технически сътрудник	**50%**
Асистент	**25%**

40 на сто от хората с увреждания, които са отговорили на предишния въпрос, са заявили, че са наети, работят в различни области като поддръжка, технически сътрудник, асистент.

Въпрос: ***Кое от следните описания отговаря на вашия професионален статус? (този въпрос е само за заетите)***

	Процент
Работя на пълно работно време (хора с увреждания)	**100%**
Работя на непълно работно време (роми) Работя отвреме навреме и ми плащат за работата (роми)	**14.3%**
Работя неофициално, без договор	**7.1%**

От хората с увреждания, които са заявили, че са наети, 100% твърдят, че са наети с трудов договор на пълен работен ден.

Въпрос: ***Как намерихте работата? (този въпрос е само за заетите)***

	Процент
Препоръка от роднини	**50%**
От трудова борса/Бюро по труда	**50%**
Общо:	**100%**

50 на сто от анкетираните заявяват, че са намерили съответната работа чрез Бюрото по труда, другите 50% успяват да си намерят работа по препоръка на роднини.

Въпрос: ***Имали ли сте някога работа? (въпрос, адресиран само до тези, които в момента нямат работа)***

100% от анкетираните хора с увреждания са заявили, че са работили в миналото, докато 100% от ромите твърдят, че никога не са работили.

Въпрос: ***През коя година имахте последната работа? (въпрос, адресиран само до тези, които в момента нямат работа)***

На този въпрос от 70 на сто са работили доскоро – 2019 и 2018 година; другите – 2015, 2014 г.

Въпрос: ***Каква е последната платена дейност, която сте имали? (въпрос, адресиран само до тези, които в момента нямат работа)***

По отношение на последната платена дейност, която са имали, резултатите отново варират: охрана/служител по сигурността (2), технически сътрудник (1 човек), чистач (1 човек), служител (1 човек).

Въпрос: ***Кои са основните причини да не си намерите работа? (въпрос, адресиран само до тези, които никога не са имали работа)***

	Процент
Страхувам се, че работодателите няма да искат да работят с роми/хора с увреждания	**26,8%**
Трябва да се грижа за децата/родителите	**13.4%**
Липса на увереност в собствените сили	**6,5%**
Здравословни проблеми	**6,4%**
Опитах да се наема, но не ме избраха	**33,5%**
Няма работни места	**13,4%**
Общо:	**100%**

Основната причина, поради която респондентите не са работили досега, е опитах да се наема, но не ме избраха (33%) и страхувам се, че работодателите няма да искат да работят с роми/хора с увреждания - 26,8%. Други причини са следните: трябва да се грижа за деца/родители, липса на увереност в

собствените сили, няма работни места, здравословни проблеми, твърде съм стар, за да започна да работя.

Въпрос: ***Ако съществува възможност за наемане, ще предприемете ли тази стъпка? (Въпрос, адресиран само до тези, които никога не са имали работа)***

Роми:	**Процент**
Да	**80.0%**
Не	**20.0%**
Общо:	**100%**
Хора с увреждания:	**Процент**
Да	**20,0%**
Не	**80,0%**
Общо:	**100%**

По отношение на желанието да се наемат респондентите, които не са работили досега, 80 на сто от ромите са заявили, че ще бъдат наети, ако могат да предприемат тази стъпка, докато само 20% от хората с увреждания биха го направили.

Въпрос, адресиран само до хора с увреждания

Въпрос: ***Ще представим списък на законовите разпоредби/публични политики за поддържане и насърчаване на заетостта на хората с увреждания. Кои от тях знаете: _?***

Работодателите, които наемат лица с увреждания, се ползват от данъчни облекчения, както и други права, предоставени съгласно закона.
Процент

Да, знам закона/публичната политика	**85.7%**
Не, не знам закона/публичната политика	**14.3%**
Общо:	**100%**

За да се идентифицира нивото на познаване на хората с увреждания относно социалните разпоредби за поддържане и насърчаване на заетостта, с изявлението „работодатели, наемащи лица с увреждания, се ползват от данъчни облекчения, както и други права, предоставени при условията на закона“ са запознати 85,7% от анкетираните и е неизвестно на 14,3% от тях.

Свободен достъп до услуги за професионална оценка и ориентиране за заетост, независимо от възрастта, вида и степента на увреждане	
	Процент
Да, знам закона/публичната политика	**85,7%**
Не, не знам закона/публичната политика	**14.3%**
Общо:	**100%**

Хората с увреждания имат възможност да работят по-малко от 8 часа на ден, ако се възползват от препоръката на комисията за оценка на работоспособността в това отношение	
	Процент
Да, знам закона/публичната политика	**100%**
Не, не знам закона/публичната политика	**0%**
Общо:	**100%**

Лицата с увреждания, съгласно Кодекса на труда, имат допълнителен отпуск от най-малко 3 работни дни	
	Процент
Да, знам закона/публичната политика	**100%**
Не, не знам закона/публичната политика	**0%**
Общо:	**100%**

В последните две изявления: „хората с увреждания имат възможност да работят по-малко от 8 часа на ден, ако се възползват от препоръката на комисията за оценка в това отношение" и "хората с увреждания, съгласно Кодекса на труда, се ползват от допълнителен отпуск за почивка най-малко 3 работни дни", 100% от анкетираните отговориха, че тези разпоредби/публични политики са известни на тях. 85,7% от анкетираните познават законовите разпоредби по отношение на „безплатен достъп до услуги за професионална оценка и ориентиране, независимо от възрастта, вида и степента на увреждане, за заетост“ и че “работодателите, които наемат лица с увреждания, се ползват от данъчни облекчения, както и други права, предоставени съгласно закона“, а 14,3% твърдят, че не са запознати със законовата норма.

Въпрос, адресиран само до ромите

Въпрос: ***По скала от 1 до 10, моля, кажете дали имате силно или слабо чувство за принадлежност към вашия етнос?***

	Процент
2	**6.7%**
7	**6.7%**
8	**6.7%**
9	**6.7%**
10	**73.2%**
Общо:	**100%**

Въпросът беше адресиран само до ромите, като по-голямата част от анкетираните (73,2%) имат много силно чувство за принадлежност към собствения си етнос.

Въпрос: ***През последните 10 години работихте ли в друга държава за минимум 3 месеца? (този въпрос е само за заетите)***

От общия брой на анкетираните роми, които твърдят, че в момента работят, само двама души са отговорили на този въпрос, заявявайки, че не са извършвали платена работа в друга държава за минимален период от 3 месеца.

СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИ ДАННИ

Пол на анкетираните

По-голямата част от анкетираните (80%) са жени, докато 20% са мъже.

Възраст

	Процент
20 - 30 години 5	**20%**
31 - 40 години 5	**20%**
41 - 50 години 5	**20%**
51 - 60 години 8	**32%**
61- 65 години 2	**8%**
Общо:	**100%**

Възрастта на анкетираните е между 20 и 65 години, като са сравнително равномерно разпределени: 20% принадлежат към възрастовата група 20 – 30 години; 20% от групата са на възраст 31 - 40 години; 20% са във възрастовата група 41 – 50 години; 32% - 51 – 60 години.

Семейно положение

Повечето от респондентите са заявили, че са женени (64%), 16 на сто не са женени, 4% са разведени, 12% са овдовели.

Местоживеене

Общо анкетираните идват от градската среда.

Брой членове в домакинството

	Процент
1	**12%**
2	**24%**
3	**12%**
4	**32%**
5	**8%**
6	**4%**
8	**4%**
Общо:	**100%**

Повечето от респондентите заявяват, че живеят в 4-членно домакинство (32 на сто). Останалите са избрали различни отговори от 1 до 8 членове на домакинство.

Образование

Почти всички респонденти хора с увреждания са завършили средно образование (90 на сто), а висше образование имат 10% от хората с увреждания. Докато при ромите 13,33% са без образование; 53,33% са с начално образование и 33,33% са с основно образование.

Професионален статус

От анкетираните 12% имат статут на заетост като работник/служител, докато 20% са безработни в търсене на работа, 20% са безработни, които не търсят работа, от останалата част от анкетираните (36%) са домакини; 12% са пенсионирани по болест.

Етническа принадлежност

Всички от анкетираните роми заявяват, че принадлежат към ромската етническа група - 100%. Хората с увреждания са от българската етническа група.

Вид увреждане

Хората с увреждания са отговорили, че имат заболявания – карцином, множествена склероза, стенокардия, белодробна болест, тромбоза, увреждания по рождение и др.

ИЗСЛЕДВАНЕ В КРАЙОВА, РУМЪНИЯ

Изследователски метод	- изследване въз основа на прилагания въпросник - статистически анализ на събраните данни
Изследователска техника	- въпросникът за ромите включваше 28 въпроса, със свободни и предварително формулирани въпроси - въпросникът за хората с увреждания съдържаше 28 въпроса, със свободни и предварително формулирани въпроси
Период на пълно събиране на информация	23 февруари - 3 март 2019
Периодът на получаване, обработка и анализ на данните	18 март - 15 май 2019
Извадка	26 уязвими лица, 14 от които са хора с увреждания и 12 роми. Въпросникът беше приложен на мястото на проекта в консултантския център в гр. Крайова, Румъния преди и след обученията

Цели и хипотези

Обща цел: Да се идентифицира възприемането на хората с увреждания и ромите за трудова интеграция

Специфични цели:

- Определяне степента на зачитане на правата на хората с увреждания и ромите

- Определяне как членовете на общността са свързани с ромите/хората с увреждания

- Възприятието на респондентите за социална защита, предоставена от държавата

- Определяне на степента на дискриминация/маргинализация, на която ромите и хората с увреждания са били подложени в социални институции

- Идентифициране на основните пречки пред лицата с увреждания/ромите в търсенето на работа

- Да се подчертаят факторите, които биха помогнали за подобряване на положението на ромите на пазара на труда

- Определяне нивото на познаване на хората с увреждания относно социалните разпоредби за поддържане и насърчаване на заетостта

- Идентифициране на чувството за принадлежност към собствената им етническа принадлежност (в случая на ромите)

Хипотези

- Колкото повече се зачитат правата на хората с увреждания и ромите, толкова по-лесно се интегрират в обществото

- Ако има стереотипни представи на общността спрямо хората с увреждания и ромите, то тогава отношението е недоверително
- Ако уязвимите групи имат подходящо обучение, тогава техният достъп до стабилни работни места се увеличава
- Ако уязвимите групи имат ниско ниво на образование, то те извършват дейности с ниски нива на компетентност
- Колкото по-ниско е нивото на образование, толкова повече хората с увреждания знаят по-малко социалните разпоредби за поддържане и насърчаване на заетостта
- Колкото повече роми са по-малко социално интегрирани, толкова по-голямо е чувството за принадлежност към собствената им етническа принадлежност

РЕЗУЛТАТИ

Въпрос: ***В настоящото румънско общество кои групи са най-предразположени към риск от маргинализация и социално изключване?***

	Процент
Лица с физически и сетивни увреждания - зрение, слух	**13.7%**
Лица с умствени увреждания	**15.7%**
Лица от ромски произход	**15.7%**
Лица, зависими от наркотици, алкохол или други токсични вещества	**11.8%**
Възрастни хора (над 50 години)	**2.0%**

Жени/деца, жертви на домашно насилие	
Лица, принадлежащи към сексуално малцинство	**3.9%**
Лица без жилище или подслон	**13.7%**
Лица, страдащи от нелечими болести	**7.8%**
Лица, напуснали местата за лишаване от свобода	**15.7%**
Общо:	**100.0%**

Първият въпрос се отнася до социалните групи, които са най-уязвими за маргинализация и социално изключване, първите три варианта, всеки с 15,7%, са хора с умствени увреждания, роми и хора, напуснали местата за лишаване от свобода, последвани от бездомни или от защитени домове и хора с физически увреждания.

Въпрос: ***Според вас доколко се спазват правата на ромите в Румъния?***

	Процент
Напълно се спазват	
По-скоро се спазват	**16.7%**
По-скоро те не се спазват	**75.0%**
Изобщо не се спазват	**8.3%**
Общо:	**100%**

Над 83% от анкетираните роми смятат, че правата на ромите не се зачитат в Румъния. Само 16,7% от анкетираните смятат, че "те по-скоро се спазват".

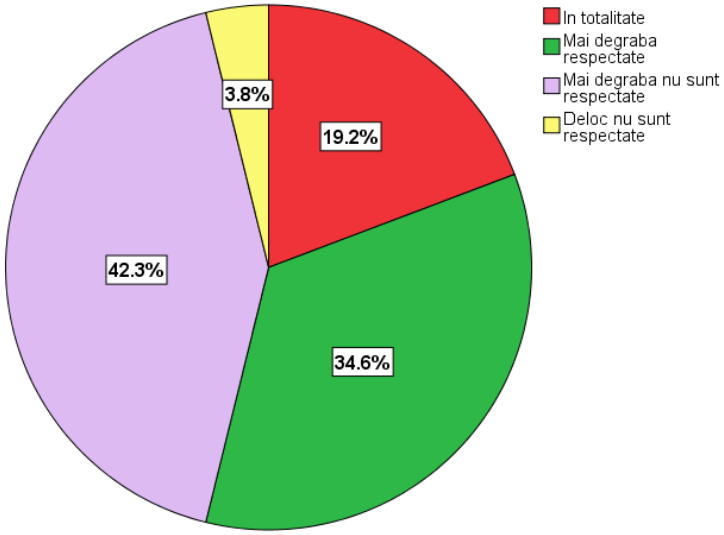
Въпрос: ***Според вас доколко се спазват правата на хората с увреждания в Румъния?***

	Процент
Напълно	**35.7%**
По-скоро се спазват	**50.0%**
По-скоро те не се спазват	**14.3%**
Изобщо не се спазват	
Общо:	**100%**

От хората с увреждания 85,7 на сто, смятат, че техните права са „по-скоро“ или „изцяло“ спазени. Само 14.3 на сто от респондентите смятат, че правата на това малцинство "не се спазват".

Въпрос: ***Според Вас, в Румъния, колко се зачитат правата на ромите / хората с увреждания?***

	Процент
Напълно	**19.2%**
По-скоро се спазват	**34.6%**
По-скоро те не се спазват	**42.3%**
Изобщо не се спазват	**3.8%**
Общо:	**100%**



Вторият въпрос има за цел да анализира мнението на респондентите за зачитането на правата на ромите или лицата с увреждания, като заключава, че правата на ромите са доста неспазени, а правата на хората с увреждания са по-скоро спазени.

<u>Въпрос:</u> ***Като цяло членовете на общността се отнасят към ромите/хората с увреждания с:***

	Процент
Уважение	**39.1%**
Приятелство	**30.4%**
Доверие	**17.4%**
Добронамереност	**13.0%**
Общо:	**100%**

	Процент
Презрение	**12.5%**
Враждебност	**31.3%**
Недоверие	**25.0%**
Страх	**31.3%**
Общо:	**100%**

Респондентите, както ромите, така и хората с увреждания, смятат, че членовете на общността получават от една страна по-скоро уважение (39,1%) и приятелство (30,4%), а от друга страна се отнасят към тях с недоверие (25.0%) и страх (31.3%).

Въпрос: ***До каква степен сте съгласни или не сте съгласни със следните твърдения_?***

Държавата осигурява адекватна социална защита за ромите/хората с увреждания	
	Процент
Изцяло съм съгласен	**46.2%**
Донякъде съгласен	**15.4%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**34.6%**
Несъгласен	**3.8%**
Общо:	**100%**

Работодателите не желаят да наемат роми/хора с

увреждания	
	Процент
Изцяло съм съгласен	**34.6%**
Донякъде съгласен	**11.5%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**30.8%**
Несъгласен	**19.2%**
Изобщо не съм съгласен	**3.8%**
Общо:	**100%**

Ромите/хората с увреждания принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на професионалните възможности за заетост	
	Процент
Изцяло съм съгласен	**19.2%**
Донякъде съгласен	**46.2%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**19.2%**
Несъгласен	**7.7%**
Изобщо не съм съгласен	**7.7%**
Общо:	**100%**

Повечето роми всъщност не се опитват да си намерят работа	
	Процент
Изцяло съм съгласен	**33.3%**
Донякъде съгласен	**8.3%**
Нито съгласен, нито несъгласен	**25.0%**

Несъгласен	**8.3%**
Изобщо не съм съгласен	**25.0%**
Общо:	**100%**

Хората с увреждания не могат (не са в състояние) да работят	
	Процент
Донякъде съгласен	**21.4%**
Несъгласен	**64.3%**
Изобщо не съм съгласен	**14.3%**
Общо:	**100%**

Горният въпрос има за цел да идентифицира мнението на респондентите относно редица твърдения:

• по отношение на адекватната социална защита, предоставяна от държавата, за хората от ромския етнос и хората с увреждания, 46,3% от тях заявяват, че са напълно съгласни с това твърдение;

• 34,6% от анкетираните заявяват, че са съгласни, че работодателите не желаят да наемат хора с увреждания или роми;

• 64,3% от анкетираните с увреждания са заявили, че ромите и хората с увреждания са способни да работят;

• 33,3% от ромите напълно са съгласни, че хората от този етнос всъщност не се опитват да си намерят работа;

• 46,2% от анкетираните лица заявяват, че както ромите, така и хората с увреждания принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на възможностите за заетост.

Въпрос: ***В личен план колко често сте се чувствали дискриминирани/маргинализирани?***

В образователните институции	
	Процент
Много често	**11.5%**
Много пъти	**15.4%**
Понякога / От време на време	**7.7%**
Рядко	**7.7%**
Никога	**57.7%**
Общо:	**100%**

В отношенията с публичните власти	
	Процент
Много често	**3.8%**
Много пъти	**15.4%**
Понякога / От време на време	**15.4%**
Рядко	**7.7%**
Никога	**57.7%**
Общо:	**100%**

В службите за социално подпомагане и закрила	
	Процент
Не знам / не отговарям	**11.5%**
Много често	**3.8%**

Много пъти	**3.8%**
Понякога / От време на време	**7.7%**
Рядко	**3.8%**
Никога	**69.2%**
Общо:	**100%**

В болницата / при семейния лекар	
	Процент
Много често	**3.8%**
Много пъти	**7.7%**
Понякога / От време на време	**11.5%**
Рядко	**19.2%**
Никога	**57.7%**
Общо:	**100%**

На работа	
	Процент
Не знам /не отговарям	**3.8%**
Много често	**3.8%**
Много пъти	**3.8%**
Понякога / От време на време	**7.7%**
Рядко	**30.8%**
Никога	**50.0%**
Общо:	**100%**

При търсене на платена работа	
	Процент
Не знам /не отговарям	**7.7%**
Много често	**15.4%**
Понякога / От време на време	**15.4%**
Рядко	**23.1%**
Никога	**38.5%**
Общо:	**100%**

Въпросът се отнася до нивото на дискриминация/маргинализация, на което ромите и хората с увреждания са били подложени в определени ситуации, а резултатите са следните: в образователните институции мнозинството никога не се е чувствало маргинализирано (57,7%), както и в отношенията с публичните власти (57,7%), но също и в рамките на службите за социално подпомагане и закрила (69,2%). Същият отговор беше даден и в болницата/при семейния лекар (57,7%), на работното място (50,0%), но и при търсенето на работа (38,5%).

Въпрос: ***Доколко сте информирани за политиките/законодателството за поддържане и увеличаване на процента на заетост на ромите / хората с увреждания?***

	Процент
Напълно информиран	**38.5%**
По-скоро информиран	**30.8%**
По-скоро неинформиран	**11.5%**

Изобщо не съм информиран	**19.2%**
Общо:	**100%**

Освен това по-голямата част от анкетираните (38,5%) смятат, че са напълно информирани за политиките/законодателството за поддържане и увеличаване на процента на заетост за ромите/хората с увреждания.

<u>Въпрос:</u> Според вас кои са основните пречки, пред които е изправен човек с увреждания/роми при намирането на работа?

Пречки, за които съобщават ромите	
	Процент
Нежелание на работодателите (отказ да се наемат хора от тази уязвима група)	**19.4%**
Висока безработица	**2.8%**
Липса на специализирана помощ при търсене на работа	**8.3%**
Нисък опит в областта на работата	**8.3%**
Липса на професионално обучение	**22.2%**
Слаба информация за наличните работни места	**11.1%**
Висока степен на бедност	**5.6%**
Малки заплати	**5.6%**
Слабо развитие на необходимите умения / способности на пазара на труда	**5.6%**
Липса на възможности за учене на работни места,	**5.6%**

които не изискват образование (дипломи)	
Традиции и обичаи на групата (брак на жени в ранна възраст и др.)	2.8%
Друг отговор	2.8%
Общо:	100%

Пречки, сигнализирани от хора с увреждания	
	Процент
Липса на специализирана помощ за търсене на работа	7.3%
Нисък опит в областта на работата	17.1%
Липса на професионално обучение	17.1%
Слаба информация за работните места, достъпни за хората с увреждания	7.3%
Висока степен на бедност	7.3%
Гъвкавият работен график	7.3%
Инфраструктура, недостъпна за пътуване и интеграция по време на работа	7.3%
Несигурни/опасни условия на работа	2.4%
Малки заплати	2.4%
Липса на възможности за учене на някои работни места, които не изискват образование (дипломи)	4.9%
Общо:	100%

Следващата точка на въпросника има за цел да идентифицира основните препятствия, с които се сблъсква ромско лице и лице с увреждания при намирането на работа: за ромите главните пречки, избрани от тях, са липсата на професионално обучение (22,2%) и нежелание на работодателя (19,4%), докато сред хората с увреждания основните пречки са нежеланието на работодателя (19,5%), намаленият опит в областта на работата (17,1%) и липсата на професионална подготовка (17,1%).

Въпрос: ***Кои са основните фактори, които биха помогнали за подобряване на положението на ромите/хората с увреждания на пазара на труда? (наемане, намиране на по-добра работа и т.н.)***

Възприемане на ромите	
	Процент
Промяна в нагласите на работодателите	**19.4%**
Участие в дейности за личностно развитие, самопознание и повишаване на увереността в собствените сили	**2.8%**
Финансова подкрепа и закупуване на материални блага (дрехи, вещи за лична хигиена и др.)	**2.8%**
Професионално ориентиране за намиране на работа	**8.3%**
Специализирана помощ за търсене на работа	**5.6%**
Подобряване на достъпа и участието в образованието	**13.9%**
Подобряване на политиките за заетост на ромите	**2.8%**
Повишаване на нивото на образование	**16.7%**
Участие в безплатни курсове за професионално	**11.1%**

обучение на ромите	
Подобряване на услугите за подкрепа за обучението и заетостта на ромите	**5.6%**
Привлекателни заплати	**8.3%**
Засилени партньорства между различните институции, участващи в интеграцията на ромите на пазара на труда	**2.8%**
Общо:	**100%**

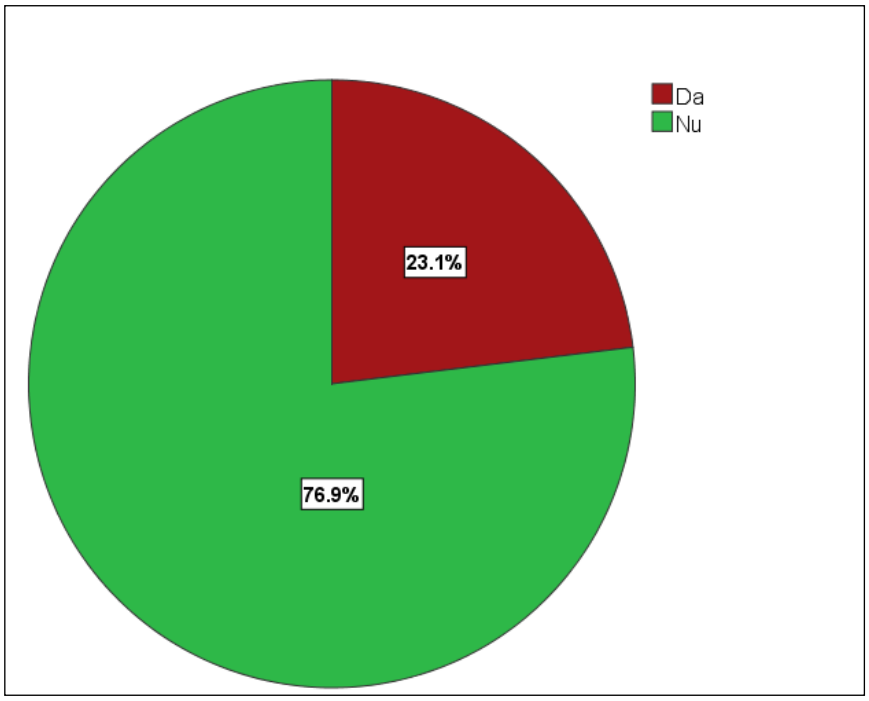
Възприемане на хората с увреждания	**Процент**
Промяна в нагласите на работодателите	**7.1%**
Подкрепа/насоки от страна на семейството	**14.3%**
Участие в дейности за личностно развитие, самопознание и повишаване на увереността в собствените сили	**4.8%**
Финансова подкрепа за пътуване (помощни средства, дрехи и/или вещи за лична хигиена и др.)	**2.4%**
Професионално ориентиране за намиране на работа	**2.4%**
Специализирана помощ за търсене на работа	**9.5%**
Подобряване на политиките за заетост на хората с увреждания	**4.8%**
Участие в безплатни курсове за професионално обучение за хора с увреждания	**21.4%**
Подобряване на услугите за подкрепа на обучението и	**7.1%**

заетостта на хората с увреждания	
Улесняване на достъпа до различни дейности (изграждане на рампи, асансьори и др.)	**9.5%**
Осигуряване на повече възможности за работодателите	**16.7%**
Общо:	**100%**

Въпросът цели да идентифицира основните фактори, които биха помогнали за подобряване на позицията на пазара на труда на ромите и хората с увреждания. Респондентите от ромски етнос избраха следните фактори като основни: промяна в нагласите на работодателите (19,4%), повишаване на нивото на образование (16,7%) и подобряване на достъпа и участието в образованието (13,9%).

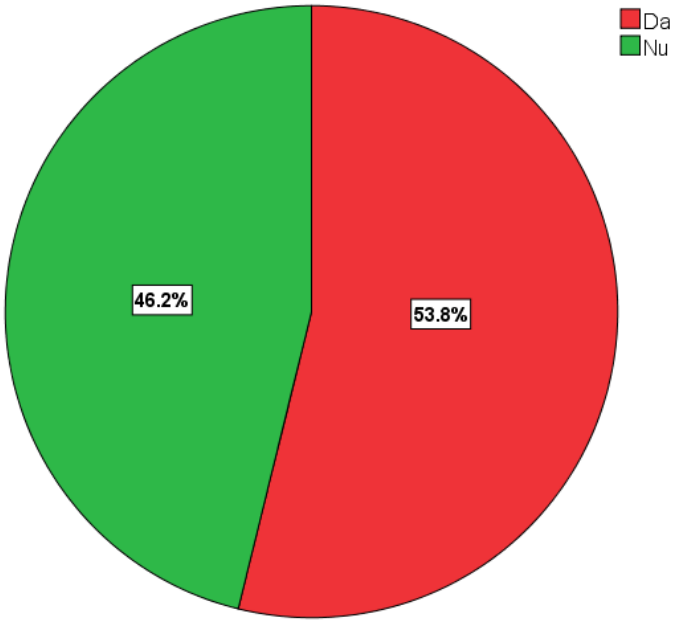
Хората с увреждания отчитат следните фактори: участие в безплатни курсове за професионално обучение за хора с увреждания (21,4%), предоставяне на повече възможности за работодателите (16,7%), подкрепа/насоки от семейството (14,3%).

Въпрос: ***Според вас в сегашния социално-икономически контекст на Румъния смятате ли, че ром/човек с увреждания лесно може да си намери работа?***



Следващият елемент от въпросника се стреми да идентифицира мнението на ромите/хората с увреждания относно тяхната възможност за лесно намиране на работа в социално-икономическия контекст на Румъния. Повечето от анкетираните 76,9% са отговорили, че не намират този факт за лесен.

Въпрос: ***В момента работите ли?***



От общия брой на анкетираните румънци в момента 53,8% имат работа, докато 46,2% не са заети.

Въпрос: ***Какво работите? (този въпрос е само за заетите)***

	Процент
Работник на RAADPFL (Автономна администрация на фонд за обществено достояние и жилищно настаняване)	11.5%
Поддръжка	7.7%
Училищен медиатор	7.7%
Кашони	3.8%

Почистване	**3.8%**
Местен експерт	**3.8%**
Фолио, картон	**3.8%**
Хамалски работи	**3.8%**
Шофьор	**3.8%**
Зелени пространства	**3.8%**
Общо:	**100%**

Около 54% от хората, които са отговорили на предишния въпрос, са заявили, че са наети, работят в различни области като поддръжка, зелени площи, почистване, шофьор и др.

Въпрос: ***Кое от следните описания отговаря на вашия професионален статус? (този въпрос е само за заетите)***

	Процент
Работя на пълно работно време	**78.6%**
Работя на непълно работно време	**14.3%**
Работя неофициално, без договор	**7.1%**
Общо:	**100%**

От хората, които са заявили, че са наети, 78,6% твърдят, че са наети с трудов договор на пълен работен ден, докато 14,3% твърдят, че са наети с трудов договор на непълно работно време, останалите работят неофициално, т. е. без трудов договор.

Въпрос: ***Как намерихте работата? (този въпрос е само за заетите)***

	Процент
Препоръка от приятели / познати	**35.7%**
Преглеждах онлайн обяви	**7.1%**
Гледах обяви в пресата	**7.1%**
Чрез социалния работник	**50.0%**
Общо:	**100%**

Над 50% от анкетираните заявяват, че са намерили съответната работа чрез социални работници, 35,7% от друга страна успяват да си намерят работа по препоръка на приятели или познати.

Въпрос: ***Имали ли сте някога работа? (въпрос, адресиран само до тези, които в момента нямат работа)***

	Процент
Да	**66.7%**
Не	**33.3%**
Общо:	**100%**

От 46,2% от анкетираните, които са заявили, че в момента нямат работа, 66,7% от тях признават, че са работили в миналото, докато 33,3% твърдят, че никога не са работили.

Въпрос: ***През коя година имахте последната работа? (въпрос, адресиран само до тези, които в момента нямат работа)***

На този въпрос от 66,7% (представляващи 8 респонденти), които са работили досега, 2 твърдят, че не знаят коя година са работили за последно, а останалите 6 респонденти твърдят, че са работили последно в следните години: 1991, 1998, 2001, 2003, 2008, 2018.

Въпрос: ***Каква е последната платена дейност, която сте имали? (въпрос, адресиран само до тези, които в момента нямат работа)***

По отношение на последната платена дейност, която са имали, резултатите отново варират: ключар (1 човек), служител по сигурността (1 човек), шивач (1 човек), работник (1 човек), шофьор (1 човек).

Въпрос: ***Кои са основните причини да не си намерите работа? (въпрос, адресиран само до тези, които никога не са имали работа)***

	Процент
Нямам необходимите квалификации/образование	25.0%
В момента имам източници на доходи, които предпочитам да запазя	12.5%
Трябва да се грижа за децата/родителите	12.5%
Липса на увереност в собствените сили	12.5%
Здравословни проблеми	12.5%
Опитах да се наема, но не ме избраха	12.5%
Аз съм твърде стар/а, за да започна да работя	12.5%
Общо:	100%

Основната причина, поради която респондентите не са работили досега, е липсата на необходимата квалификация/образование (25%). Други причини, всяка посочена от 12,5% от анкетираните, са следните: източници на доходи в момента, които предпочитам да запазя, трябва да се грижа за деца/родители, липса на увереност в собствените сили, здравословни проблеми, опитах да се наема, но не ме избраха, твърде съм стар, за да започна да работя.

Въпрос: ***Ако съществува възможност за наемане, ще предприемете ли тази стъпка? (Въпрос, адресиран само до тези, които никога не са имали работа)***

	Процент
Не знам/не отговарям	**25.0%**
Да	**50.0%**
Не	**25.0%**
Общо:	**100%**

По отношение на желанието да се наемат респондентите, които не са работили досега, 50,0% от тези хора са заявили, че ще бъдат наети, ако могат да предприемат тази стъпка, докато 25% не биха го направили, а останалите 25% са избрали опцията не знам/не отговарям.

Въпрос, адресиран само до хора с увреждания

Въпрос: ***Ще представим списък на законовите разпоредби/публични политики за поддържане и насърчаване на заетостта на хората с увреждания. Кои от тях знаете: _?***

Работодателите, които наемат лица с увреждания, се ползват от данъчни облекчения, както и други права, предоставени съгласно закона.	
	Процент
Да, знам закона/публичната политика	**85.7%**
Не, не знам закона/публичната политика	**14.3%**
Общо:	**100%**

За да се идентифицира нивото на познаване на хората с увреждания относно социалните разпоредби за поддържане и насърчаване на заетостта, с изявлението „работодатели, наемащи лица с увреждания, се ползват от данъчни облекчения, както и други права, предоставени при условията на закона“ са запознати 85,7% от анкетираните и е неизвестно на 14,3% от тях.

Свободен достъп до услуги за професионална оценка и ориентиране за заетост, независимо от възрастта, вида и степента на увреждане	
	Процент
Да, знам закона/публичната политика	**78.6%**
Не, не знам закона/публичната политика	**21.4%**
Общо:	**100%**

Хората с увреждания имат възможност да работят по-малко от 8 часа на ден, ако се възползват от препоръката на комисията за оценка на работоспособността в това отношение	
	Процент
Да, знам закона/публичната политика	**78.6%**
Не, не знам закона/публичната политика	**21.4%**
Общо:	**100%**

Лицата с увреждания, съгласно Кодекса на труда, имат допълнителен отпуск от най-малко 3 работни дни	
	Процент
Да, знам закона/публичната политика	**78.6%**
Не, не знам закона/публичната политика	**21.4%**
Общо:	**100%**

В последните три изявления: „безплатен достъп до услуги за професионална оценка и ориентиране, независимо от възрастта, вида и степента на увреждане, за заетост“, „хората с увреждания имат възможност да работят по-малко от 8 часа на ден, ако се възползват от препоръката на комисията за оценка в това отношение ", "хората с увреждания, съгласно Кодекса на труда, се ползват от допълнителен отпуск за почивка най-малко 3 работни дни", 78,6% от анкетираните отговориха, че тези разпоредби/публични политики са известни на тях, докато 21,4% от тях заявиха, че не са чували за това.

Въпрос, адресиран само до ромите

Въпрос: ***По скала от 1 до 10, моля, кажете дали имате силно или слабо чувство за принадлежност към вашия етнос?***

	Процент
3	**8.3%**
8	**8.3%**
9	**16.7%**
10	**58.3%**
Не знам/не отговарям	**8.3%**
Общо:	**100%**

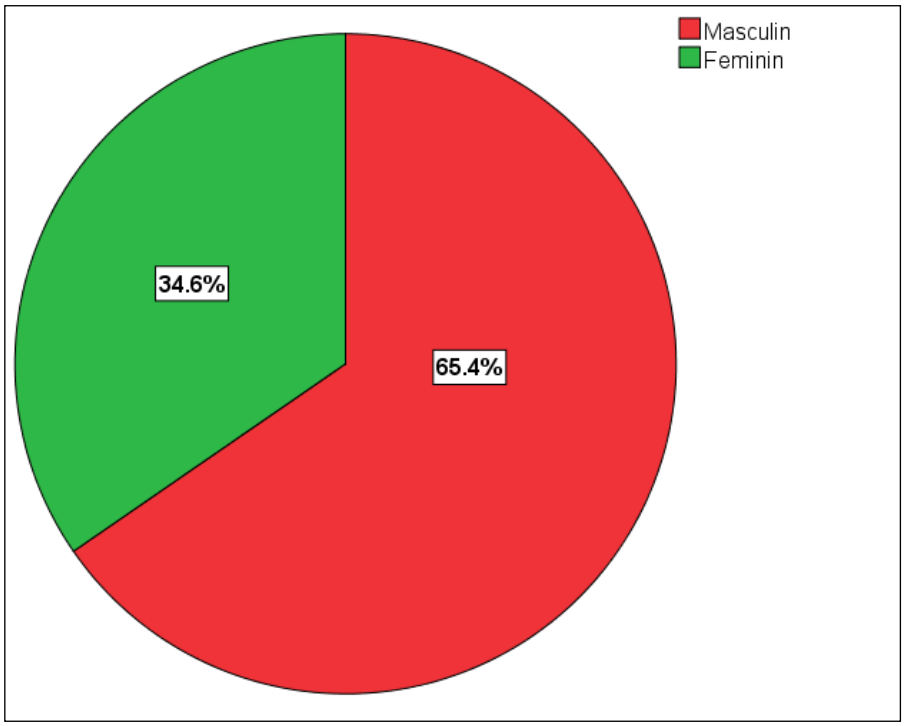
Въпросът беше адресиран само до ромите, като по-голямата част от анкетираните (58,3%) имат много силно чувство за принадлежност към собствения си етнос.

Въпрос: ***През последните 10 години работихте ли в друга държава за минимум 3 месеца? (този въпрос е само за заетите)***

От общия брой на анкетираните роми, които твърдят, че в момента работят, само петима души са отговорили на този въпрос, заявявайки, че не са извършвали платена работа в друга държава за минимален период от 3 месеца.

СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИ ДАННИ

Пол на анкетираните



По-голямата част от анкетираните (65,4%) са мъже, докато 34,6% са жени.

Възраст

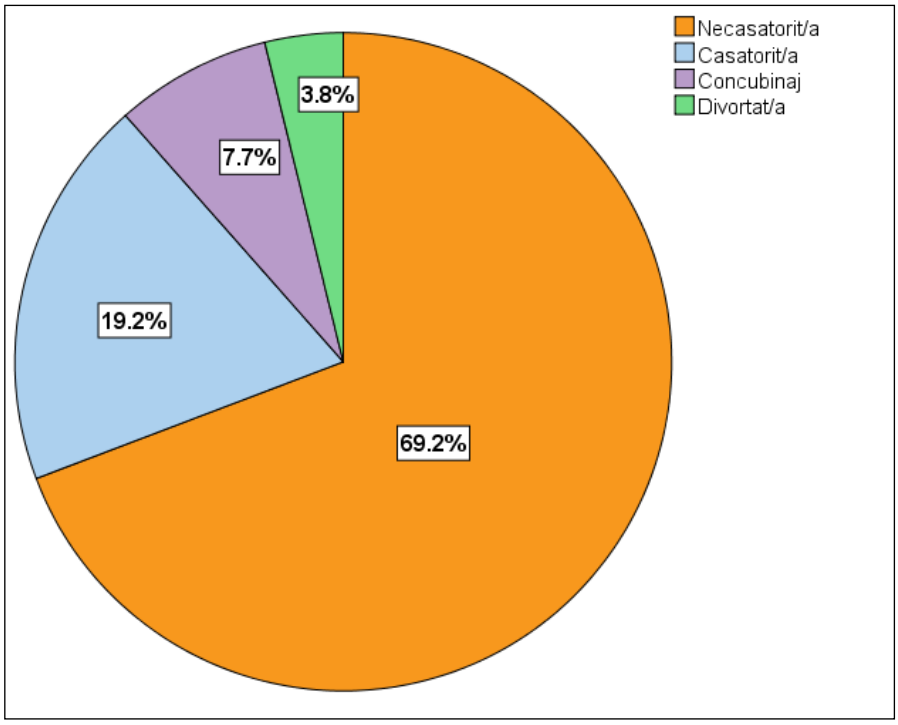
	Процент
20 - 30 години	**26.7%**
31 - 40 години	**34.4%**

41 - 50 години	**26.7%**
51 - 60 години	**11.4%**
Общо:	**100%**

Възрастта на анкетираните е между 20 и 57 години, като по-голямата част от 34,4% принадлежат към възрастовата група 31 - 40 години.

Семейно положение

Повечето от тях са заявили, че не са женени (69,2%), докато 19,2% са били женени, 7,7% са женени и 3,8% разведени.



Местоживеене

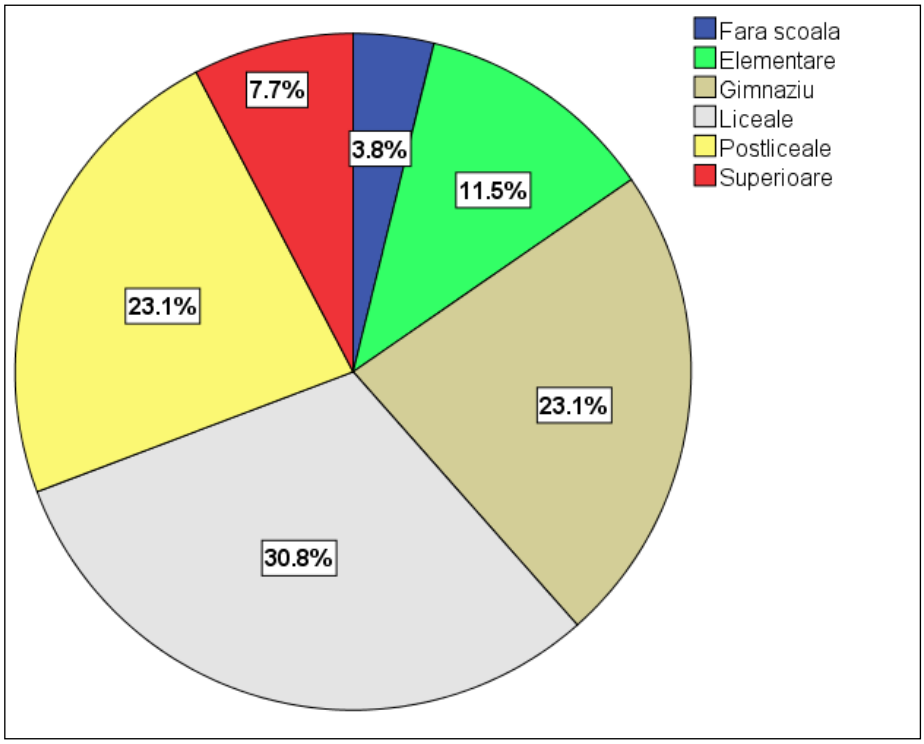
Общо анкетираните идват от градската среда.

Брой членове в домакинството

	Процент
Не знам / не отговарям	11.5%
10	23.1%
2	3.8%
3	11.5%
4	11.5%
5	11.5%
6	3.8%
9	23.1%
Общо:	100%

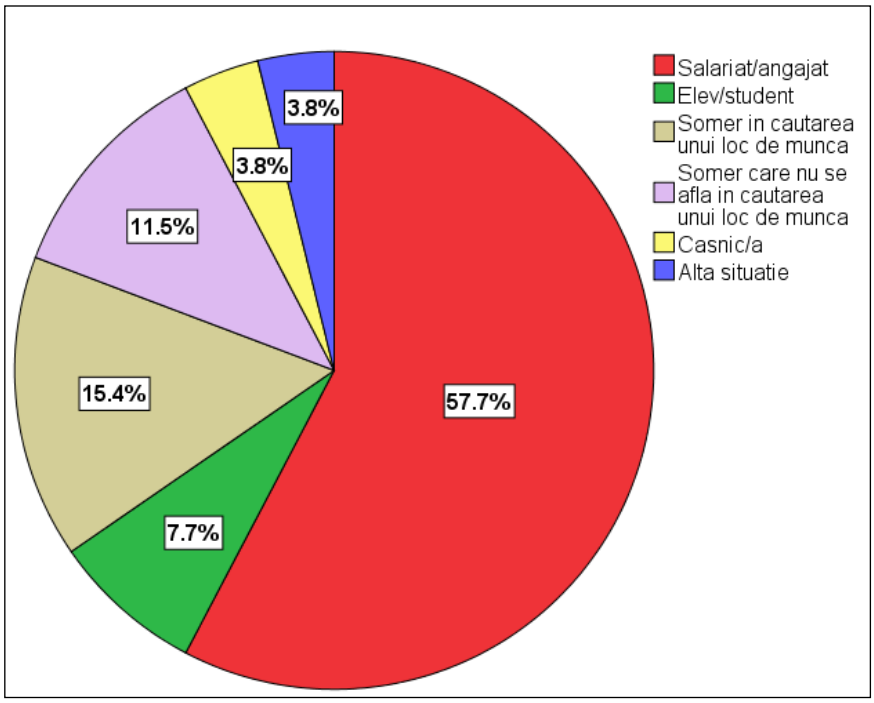
Повечето от респондентите заявяват, че 10 членове (23,1%) и 9 членове (23,1%) живеят в домакинства. Останалите са избрали различни отговори от 2 до 6 членове на домакинство, като 11,5% от тях са заявили, че не знаят/не отговарят.

Образование



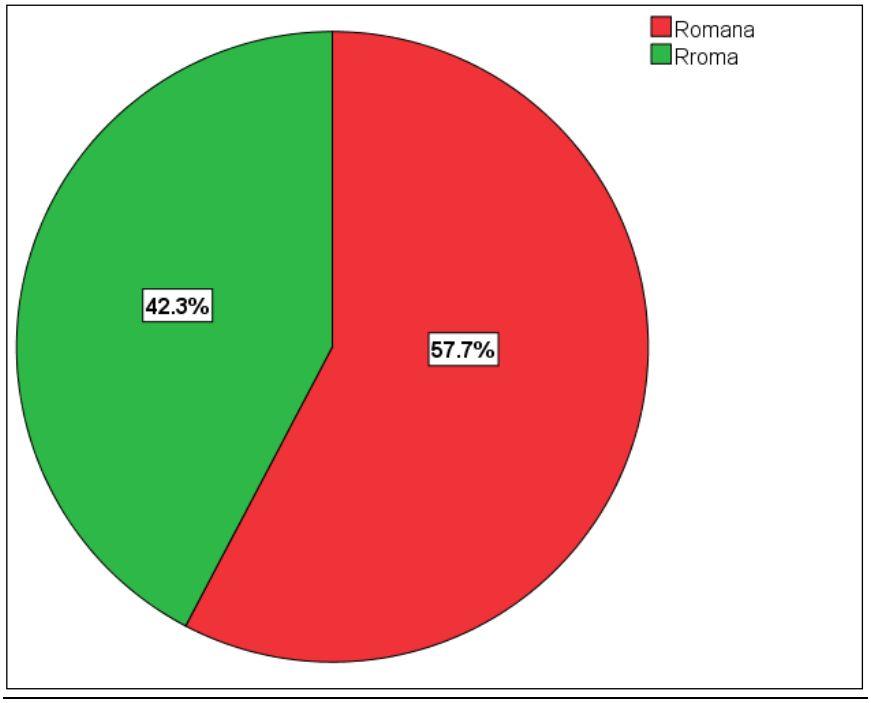
Повечето респонденти са завършили гимназия (30,8%), следвани от тези, които имат средно образование (23,1%), основно (23,1%) и начално (11,5%).

Професионален статус



От анкетираните 57,7% имат статут на заетост на работник/служител, докато 15,4% са безработни в търсене на работа, 11,5% безработни, които не търсят работа, останалата част от анкетираните (15,4%) са учащи или домакини.

Етническа принадлежност



По-голямата част от анкетираните заявяват, че принадлежат към румънската етническа група (57,7%), докато 42,3% твърдят, че принадлежат към ромската етническа група.

Вид увреждане

	Процент
Не знам / не отговарям	78.6%
Умствено	7.1%
Зрение	7.1%
Физическо	7.1%

Общо:	100%

От хората с увреждания 78,6% са отговорили, че не знаят/не отговарят относно увреждането си, докато останалите анкетирани заявяват, че имат зрителни (7,1%), умствени (7,1%) и физически (7,1%) увреждания.

Ромите, както и хората с увреждания, са уязвими групи, тъй като „представят индивиди или семейства, които са изложени на риск да загубят способността си да посрещат ежедневните си жизнени нужди поради болест, увреждане, бедност, наркомания или алкохол или други ситуации, които водят до икономическа и социална уязвимост" (Закон за социално подпомагане (292/2011), член 6, буква п). От това положение уязвимите групи са изправени пред липсата на материални ресурси, ниско ниво на образование, лош достъп до здравни услуги, дългосрочна безработица, дискриминация и лошото участие в социалния живот.

РАЗДЕЛ IV. ОБЩИ СВЕДЕНИЯ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН ДОЛЖ, РУМЪНИЯ – МОНТАНА, БЪЛГАРИЯ

Окръг Долж в Румъния е разположен в югозападната част на историческия регион. Гледан от гледна точка на териториалната цялост на Румъния, Долж е разположен на юг-югозапад, фокусиран върху долното течение на река Жиу, от което получава своето име (Ниско жиу или Долджу).

Долж граничи с: Мехединти на запад, Горж и Вълчея на север, Олт на изток и река Дунав на юг с дължина около 150 км, което е част от естествената

граница между Румъния и България, която го разделя от българските области Видин, Монтана и Враца.

Общата площ е 7 414 кв. км и представлява 3,1% от площта на страната. Долж е на 7-мо място сред административните и териториални единици на Румъния. Това е окръгът с най-голяма площ в трансграничния регион.

Според Общата класификация на териториалните единици за статистика (NUTS II), окръг Долж е част от област Югозападна Олтения, с основен административен център община Крайова, имащ изключително важно социално значение за целия регион Олтения. В окръг Долж има 2 общини, 4 града, 104 кметства и 378 села.

От демографска гледна точка, окръг Долж има най-изразената тенденция на намаляване на населението в сравнение с останалите румънски окръзи - с почти 100 000 души през последните 25 години. Намалението на броя на населението се дължи на отрицателните стойности на естествения и механичния прираст. Единствените населени места, в които е регистриран прираст на населението през последните години, са община Крайова и селските райони, където преобладава населението от ромски етнос.

По принцип етническата структура е хомогенна, но делът на ромското население постоянно нараства. Почти 47% от населението живее в селските райони, но се наблюдава тенденция към обезлюдяване на по-малките села в окръга.

В административния център Крайова има два големи индустриални парка, Крайова 1 и Парк на високите технологии в Крайова, а от гледна точка на научноизследователската и развойна дейност, освен Университета в Крайова и Университета по медицина и фармация, функционират два големи центрове

за научни изследвания и разработки. Още четири големи организации развиват научноизследователска и развойна дейност в общината - в областта на медицината, политическите науки, селското стопанство и електротехниката.

Заедно с ИТ услугите съществува потенциал за развитие в областта на хостинг услугите, обработката на данни и уеб порталите, като отново размерът на сектора се определя от микропредприятията, които са 51 на брой, като най-големият работодател в тази област е COMDATA SERVICE SRL, компания, в която работят повече от 2000 души и е увеличила персонала си с над 57 пъти от създаването си (2008 г.) до 2017 г. В Крайова присъства и производството на автомобили - там работи компанията Ford Romania SA, която осигурява работни места за над 2600 души.

Област Монтана в България е разположена в западната част на Северна България и е част от Северозападен регион. Нейната територия се намира между българските области Видин, София и Враца, граничи със Сърбия на югозапад и с Румъния на север. Два от трансевропейските коридори - коридор № 4 и коридор № 7 преминават през територията на областта, както и в област Видин. Основна транспортна връзка, която пресича областта, е тази, която свързва Ломското пристанище и Солунското пристанище. Предимството ѝ е, че осигурява най-късата сухопътна връзка между двете пристанища.

Разнообразен релеф, най-вече нископланински, е характерен за областта. Надморската височина се издига на юг и югозапад, като най-високата точка е 2 016 m. Въпреки че природните ресурси не са от особено икономическо значение, тяхното съществуване е потенциал за развитие на минната индустрия. На територията на областта има няколко кариери за материали за строителната индустрия - варовик, пясък, чакъл, промишлени

минерали, гранит, диабази, находища на черни, цветни метали и лигнитни въглища, както и находища на глина и мергел.

Земеделската земя обхваща огромната част от територията, а значителна част е покрита от гори. Горите са предимно широколистни - габър, дъб, бук и др., а в района на Берковица има естествени насаждения от кестен.

Много туристи са привлечени от природните забележителности, сред които има защитени природни обекти, включително резерват, множество язовири, както и минерални извори, водопади и Мраморната пещера. Предпоставки за развитието на лов и риболов са горските територии и водни басейни на област Монтана.

Нивото на икономическата ситуация в област Монтана не е задоволително. Въпреки факта, че промишлеността е основният структурно определящ сектор в областта, секторът земеделие, гори и рибарство е на първо място с най-висок коефициент на заетост. Що се отнася до показателя за производство на продукция, преработващата промишленост е лидер, като най-висок дял е производството на електрическо оборудване, следвано от хранително-вкусовата промишленост, производството на метали и метални изделия. Производството на превозни средства е добре утвърдено в на територията на областта, където работят предприятията „Крос" ООД и „Спринтер" ООД, производители на велосипеди и части за тях.

Община Берковица има около 19 000 жители. Общината се характеризира с лека промишленост и развито селско стопанство. Наблюдава се намаление на активността в традиционни за Берковица производства: дървен материал и пластмаси. Едновременно с това рязко е увеличено производството на текстил и облекло, както и на хранителни продукти. В

общината се развиват шивашката промишленост; машиностроене и абразивни инструменти, развива се каменообработването, хранително-вкусовата промишленост, отглеждат се и се берат ягоди и малини.

Безработицата в област Долж от румънската част на трансграничния регион е по-ниска от безработицата в съответната област Монтана от България. По последни данни (за юни 2019 г.) най-висока безработица сред трансграничните области има в област Монтана (12%). Рекордьор от румънска страна е Долж с най-висока (6.9%). Средната месечна работна заплата в България през юни 2019 г. е 1253 лв. (640.66 евро), а в Румъния - 5127 леи (1079 евро) по данни на националните статистически институти. И в двете съседни области най-високо е заплащането в ИТ-сектора, където има непрекъснат глад за специалисти, а най-ниско в сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“. Най-търсени на пазара и в Монтана, България, и в Долж, Румъния са: търговски работници, шофьори, шивачи, инженери, заварчици, механици, строителни работници, ИТ специалисти.

Развитието на пазара на труда и икономическата ситуация определят пречките за достъп до пазара на труда за ромите и хората с увреждания в неравностойно положение и възможностите за интеграцията им в икономиката.

Изискванията на пазара на труда бързо се изместват от ниско умение към високо умение. Почти 50% от ромите в двете страни имат основно или по-ниско образование. От друга страна, голям брой хора с увреждания, някои с уникални технически умения, трябва да бъдат интегрирани в пазара на труда. Създаването на по-добра култура на предприемачество и социално предприемачество, особено сред маргинализирани групи, би имало няколко ползи. Социалното включване и икономическото участие са само част от положителните ефекти, които биха се насърчавали. Самостоятелната заетост

не само насърчава икономическия растеж и стабилността, но също така предлага на хората възможността да изградят независимо съществуване. Стартиращите фирми създават нови възможности за работа, както и конкуренция и структурни промени. Добрата култура на предприемачество също насърчава иновациите и растежа. Освен това общество, което включва голямо разнообразие от независими компании и стартиращи фирми, водени от различни социални общности и етнически малцинства, допринася за стабилността на демократичното общество. Икономическата отговорност е разпределена върху много заинтересовани страни и концентрацията на власт е възпрепятствана чрез насърчаване на свободния бизнес.

Въпреки това, прилаганите досега програми не успяват да достигнат до социално и икономически неравностойните общности и особено до целевите групи от роми и хора с увреждания. Това от своя страна е причинено от неуспех да се разработят програми за заетост и самостоятелна заетост по гъвкав начин, подпомагащи многообразието и отваряне към нуждите на този контингент.

До 2020 г. 20% от новата работна сила ще бъдат от ромски произход. Ако се овладее този изключително важен дял от населението за успешно включване в пазара на труда, това ще бъде голям скок за икономическото развитие.

Ромите и хората с увреждания проявяват едно от най-високите нива на безработица и заемат най-голям дял в нерегистрираната работа. Мерките за подпомагане на заетостта обаче са по-трудни за достъп и не улесняват хората с ромски произход или с увреждания.

Редица сектори вече са изправени пред дефицит на работна сила и ще страдат от това в бъдеще. Следователно предприятията не трябва да чакат

политиките да се променят, а активно да участват в създаването на най-добри практики, да участват в професионалното обучение и да намерят достъп до недостатъчно използвана работна сила.

Квалификация и преквалификация на ромите и хората с увреждания с цел мобилизиране на техния потенциал за икономическо участие е един от най-мощните начини за насърчаване на интеграцията. Нещо повече, подкрепата за хората да станат независими от благосъстоянието чрез политики по заетостта, да станат активна част от икономиката и работната сила е много важен инструмент за справяне със социалното изключване и за улесняване на социалното и икономическо развитие на страната.

Споделените мнения от работодатели при проведените две трудови борси в Монтана и Крайова сочат, че в трансграничната зона на България и Румъния се забелязва значителен недостиг на подходяща работна ръка за всички нива на умения. Без добра работна ръка се възпрепятстват икономическата стабилност и растеж. От друга страна, особено чуждестранните инвеститори демонстрират оптимистично отношение към потенциала за приобщаване на ромите и хората с увреждания в персонала им. Новаторските подходи и възможностите за обучаване на място (дуално обучение) създават възможност за подобряване на квалификацията и шансовете за заетост на тези групи. Участвалите работодатели потвърдиха системния недостиг на насочени и приобщаващи политики за заетост на хората в неравностойно положение.

На този етап конкретните пречки за достъп и предизвикателствата за заетостта на двете целеви групи могат да се извлекат от задълбоченото проучване на техния социално-икономически статут и положение. Идентифицираните пречки са в три измерения:

- Политическо измерение;
- Индивидуално измерение;
- Социално измерение.

Всяко измерение съдържа няколко пречки, препятстващи както ромите, така и хората с увреждания да получат достъп до и да участват в пазара на труда. В политическото измерение намираме липсата на възможности за професионално образование, сегрегацията и липсата на достъпна транспортна/адаптирана инфраструктура. В индивидуалното измерение са ниската степен на образование, липсата на умения за търсене на работа и здравословни проблеми (причинени от трайните увреждания на лицата, както и от неблагоприятните условия за живот при ромите). Социалното измерение, от друга страна, обхваща фактори като липса на социални мрежи (извън ромските общности и хората с увреждания), въпроси на половете и социалната дискриминация, която срещат групите в неравностойно положение.

Двете целеви групи, ромите и хората с увреждания в неравностойно положение, въпреки основните си различия, действително срещат сродни пречки по отношение на заетостта. Политиките за заетостта могат да се проектират по начин, който да се грижи за двете групи в неравностойно положение, вместо да се развиват няколко различни мерки за заетостта за всяка група.

Пречките за заетостта на хората в неравностойно положение	**Добри и обещаващи практики, които могат да бъдат възприети**						
	Специализирани трудови борси	**Свързване на работодателите с незаетите лица**	**Информационни кампании в общностите**	**Професионално обучение**	**Подкрепа на дуалното обучение**	**Схеми за микрокредити**	**Специализирани услуги за подкрепа на лицата**

								в неравностойно положение, вкл. стартиращи фирми
Образование	Ниската степен на образование / липсата на достъп до образование				X	X		
	Липсата на умения за търсене на работа	X	X	X				
Достъп	Сегрегацията/изолацията	X		X			X	X
	Липса на информация за отворените позиции	X	X	X				
	Липса на информация за програмите за заетост	X	X	X				
	Липса на услуги за свързване между работодатели и незаети лица	X	X	X				
	Липсата на достъпна Транспортна /адаптирана инфраструктура	X	X	X				
	Липса на подкрепа за						X	X

	самостоятелна заетост							
	Здравословни проблеми					X	X	
Социални предизвикателства	Липса на социални мрежи (извън ромските общности и хората с увреждания)		X	X		X	X	X
	Институционална дискриминация	X	X	X	X	X	X	X
	Социална дискриминация	X	X			X	X	X
	Проблеми, основани на пола: Патриархални структури	X	X	X	X	X	X	X
	Потенциална експлоатация в сивата икономика			X	X	X	X	X

Пречките за заетостта на хората в неравностойно положение	**Препоръки на местно ниво**						
	Конкретни отговорници за целевите групи в Бюро	**Подобрен достъп до бюрата по труда**	**Обучения за чувствителност на служителите при работа с маргинализирани и дискриминирани**	**Осигуряване на достъпност на оперативните програми за гражданското**	**Схеми за сътрудничество между реалния и обра**	**Отговорник по проблемите на половете**	**Насърчаване на подкрепа за грижи за деца в реалния сектор**

		то по труда		**групи**	**общест во**	**зова-телн ия секто р**		
Образован ие	Ниската степен на образование/ липсата на достъп до образование				X	X		
	Липсата на умения за търсене на работа		X	X	X	X		
Достъп	Сегрегацията/ изолацията					X		X
	Липса на информация за отворените работни позиции		X	X		X		
	Липса на информация за програмите за заетост			X		X		
	Липса на услуги за свързване между работодатели и незаети лица		X	X	X	X		
	Липсата на достъпна транспортна/а даптирана инфраструкту ра					X		
	Липса на подкрепа за самостоятелна заетост	X			X			
	Здравословни проблеми			X	X			
Социални	Липса на		X		X	X		X

предизвикателства	социални мрежи (извън ромските общности и хората с увреждания)							
	Институционална дискриминация			X		X		
	Социална дискриминация			X	X	X		
	Проблеми, основани на пола: Патриархални структури			X		X	X	X
	Потенциална експлоатация в сивата икономика		X			X		

Ромите и хората с увреждания в неравностойно положение споделят множество общи пречки при навлизане на пазара на труда. Както ромите, така и хората с увреждания в неравностойно положение потенциално страдат от сродни фактори на изключването от пазара на труда. Тези фактори могат да бъдат открити в политическото, индивидуалното и социалното измерение. На ниво политики и двете групи споделят липса на възможности за професионално образование и обучение, срещат изолация и липса на достъпна транспортна/адаптирана инфраструктура. На индивидуално ниво тези фактори водят до ниско образователно ниво и липса на достатъчни умения за търсене на работа на традиционния пазар на труда. Допълнително и двете групи поради различни причини често страдат от здравословни проблеми. За хората с увреждания тези проблеми често са свързани с травми или трайни увреждания. Сред ромската общност здравните проблеми се дължат на ниския стандарт на

живот, липсата на здравно осигуряване и дискриминация в здравния сектор. Трето, могат да се открият прилики по социалната ос, където липсата на социални мрежи извън тяхната общност е недостатък. Допълнително половият аспект и неравенството между половете в двете общности е сериозен проблем, който не позволява на много жени да получат достъп до пазара на труда. И накрая, и двете общности в неравностойно положение понякога изпитват дискриминация. За ромите допълнителни пречки са маргинализираното им положение в обществото като икономически неблагоприятно положение, слаба образователна система и социална дискриминация, както и капсулираната им култура.

– Най-належащият проблем за политиките за заетостта и интеграцията на хората в неравностойно положение е прилагането и тълкуването на регионално и локално ниво.

– Гражданското общество осигурява практики, които могат да се увеличат по мащаб и подкрепят или приемат в регионалните политики.

Пречките за заетостта за двете целеви групи се групират в следните три области: образование, достъп и социални предизвикателства. Голям брой пречки пред достъпа са до голяма степен свързани с фактори извън обхвата на политиките за заетост. Такива са например образователните условия, основните интеграционни услуги и социалните условия.

Програмите за заетост, основани на националните програми за развитие, националните планове за действие по заетостта, националните стратегии за заетостта и националните стратегии за намаляване на бедността, не включват достатъчно специализирани и насочени дейности. Поетите ангажименти от интеграционните стратегии са слабо отразени в политиките за заетостта и не са приложени в достатъчна степен в конкретни действия или

програми на местно ниво. Необходимо е вместо да се разглежда уязвимостта и аспектите на идентичността, в центъра на местните политики да бъдат поставени политиките на осигуряване на овластяване и потенциалът за икономическа интеграция на групите в неравностойно положение.

Хората от ромския етнос или хората с увреждания по причини, свързани с етническата им принадлежност или свързаността им със стереотипи за това как изглеждат или се държат, считат, че техните права са по-скоро нерезервирани. От друга страна, отношението на хората към тези уязвими групи е контрастно: към тях се отнасят с уважение и приятелство или с недоверие и страх.

Въпреки че ромите и хората с увреждания смятат, че държавата до голяма степен осигурява адекватна социална защита, липсата на възможности за заетост е основният проблем на тази уязвима група.

Уязвимите хора, както ромите, така и хората с увреждания, принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на възможностите за заетост. Липсата на професионално обучение, нежеланието на работодателя (най-вече с дискриминационно отношение), който не желае да наема хора от тези уязвими групи, и намаленият опит в сферата на работа са основните пречки, които значително намаляват шансовете на ромите и хората с увреждания да си намерят работа. Следователно, ниското участие на пазара на труда предполага ниски доходи и имплицитно високи нива на бедност, но също така и маргинализация и социално изключване.

Достъпът до възможностите на пазара на труда на ромите предполага промяна в нагласите на работодателите, повишаване на нивото на образование и подобряване на достъпа и участието в образованието. По този начин безработицата може да бъде намалена чрез повишаване на нивото на

компетентност, а по-високите доходи биха повишили качеството на живот на ромите.

Също така, слабото присъствие на пазара на труда на хората с увреждания може да бъде подобрено чрез участие в безплатни курсове за професионално обучение, предоставяне на повече облекчения за работодателя, както и подкрепа или насоки от семейството.

ПРЕПОРЪКИ и ПРОБЛЕМИ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НЕРАВНОПОСТАВЕНОСТТА В ТРУДОВИЯ СЕКТОР

1. Неравнопоставеността на хората с увреждания и ромите по отношение на заетостта трябва да бъде преодоляна чрез политики за развитие. Това означава, че акцентът в усилията трябва да бъде преместен от предоставянето на помощи и временна заетост към образование, квалификация и постоянна заетост в реалния сектор.

Необходими мерки :

• Обхващане на етническите малцинства в средно образование и в професионални училища; предоставяне на специализирани курсове за обучение за хората с увреждания с цел поддържане на придобитите компетентности на нивота на изискванията на пазара на труда.

• Разработване на програми за повишаванена квалификацията на заетите, така че те да могат да израснат от общи работници в квалифицирани работници и мениджъри;

• Подпомагането на етническите малцинства, в частност ромите, трябва да се насочи към натрупване на трудов опит в рамките на регулираната (на трудов договор) заетост в реалния частен сектор. Подпомагането

на ромите чрез тяхното включване в държавните програми за временна заетост засилва чувството им за зависимост от държавата. Заедно с това, тези програми не създават необходимия за работа в реална трудова среда социален и трудов опит.

2. Мерките за стимулиране на работодателите, които наемат работници с ниско образование и предлагат преквалификация в реална трудова среда, трябва да бъдат разширени. Тези мерки обаче, трябва да бъдат отворени за всички етнически и социални групи, включително и за българите и хората с увреждания.

РАЗРАБОТВАНЕ НА БАЛАНСИРАНИ МЕСТНИ СТРАТЕГИИ ЗА РАЗВИВАНЕ НА УМЕНИЯТА

Като се има предвид разнообразния набор от фактори, които влияят на нивата от умения, на локално ниво все повече се откроява ползата от инвестиране в по-обхватни местни стратегии за развиване на уменията като се включват различни местни партньори. Преглед на местните практики показва, че в допълнение към инвестирането в образованието в училищна възраст, такива стратегии често вземат под внимание три основни аспекта: привличане и задържане на хора с развити умения и компетентности; интегриране на групи в неравностойно положение в системата на пазара на труда и развитие на работната сила; повишаване на уменията на нискоквалифицираните работници.

Инвестициите в образование и обучение са добро средство за връзка на групите в неравностойно положение с пазара на труда и изграждането на устойчивост към промените.

Актуална е необходимостта от промяна на подхода „първо работа" с „първо обучение" за трайно незаетите с цел адекватна реакция към високите изисквания, свързани с пазара на труда.

Въпреки това, съществуват много фактори, включително краткосрочност и липса на ресурси, които възпрепятстват общностите да се занимават с по-трудни за разрешаване проблеми, такива като нискоквалифицирана работна сила, или концентрация на хора без основни умения в някои райони. Затова разработването на стабилна стратегия за развиване на уменията може да изисква предоставяне на стимули на местните фактори да работят за дългосрочни цели.

1. Изграждане на адаптивна работна сила с умения

За да могат нашите местни общности в трансграничния регион да са по-адаптивни, важно е работната сила да е „въоръжена" с общи умения, така че да преминава в различни сектори и да проявява новаторство към променящите се условия на пазара. Това обстоятелство поставя изискване към инвестиции в ранна възраст и училищно образование. Същевременно с това местните общности трябва да имат достъп до системите на заетост и обучение на местно ниво през целия си професионален път и да адаптират уменията си чрез новите изисквания за гъвкави системи на „учене през целия живот".

Изграждането адаптивна работна сила с умения е нелека задача с оглед на уязвимостта на местните общности в Берковица към демографските промени и нарастващата мобилност. Обединена стратегия за развитие на уменията на местно ниво балансира различните цели и приобщава образованието и обучението при формирането на ясна пътна карта за изграждане на умения и принос към местната икономика.

Инвестиране в общи умения и компетентности

Новите технологии като интернет създават условия за по-добър обмен на информация, което очертава необходимостта от квалифицирани специалисти за анализ на информацията и превръщането ѝ в ценно знание. Не само тези, които са на върха на стълбицата на заетостта имат нужда от тези умения. Тези, които са свързани с рутинна работа, могат да донесат ползи за фирмите, ако умеят да решават проблеми и да получават обратна информация чрез комуникацията с клиенти. За да има продуктивност, трябва да е налице иновация.

Гъвкави системи за образование и обучение в „учене през целия живот“

За всеки е необходим достъп до системи за заетост и обучение през целия живот за добиването на по-специализирани умения в отговор на динамично изменящото се търсене на умения на пазара на труда. Вече не е възможно, в рамките на днешната постоянно променяща се икономика, да се оцелее с модел на образование „начало – край“ и с изграждане на умения – вместо това ученето трябва да е процес, продължаващ през целия живот. Дейностите, свързани с подобряване на пригодността за работа, включват компютърна грамотност, основни умения, специфични умения, комуникационни умения и решаване на проблеми, работа в екип, групово вземане на решения и др. Нискоквалифицираните кадри имат по-малки възможности за достъп до обучение и тази ситуация се влошава особено за тези с липса на информация за трудовия пазар. Изоставащите или отпадналите учащи се са особен проблем в община Берковица – с нарастващ брой млади хора без или с незначителни умения, които не успяват да завършат професионалните си обучителни курсове и да придобият признати квалификации. Необходимо е да се предлага на тази целева група по-гъвкаво

професионално обучение. Тези, които са отпаднали от своето обучение, да получават възможност да се върнат към учебния процес до пет години и да получат признат сертификат за уменията, успешно усвоени до момента.

Един проблем, който се отнася до незаетите от двете страни в трансграничния регион, е липсата на дългосрочно обучение, което значително би подобрило възможностите за заетост. Националните служби за заетост често финансират относително кратки курсове с ниска интензивност, които не водят до дългосрочни устойчиви резултати. Изследвания показват, че краткосрочното обучение води до малки или несъществуващи ползи за трудовата заетост и нивото на заплащане, докато по-стабилното дългосрочно обучение подобрява приходите им в значителна степен. Ролята на частния сектор в осигуряване на обучение за собствения си персонал не може да се подценява, дори и ако не всички фирми могат да допринесат за развитие на уменията по еднакъв начин. Големите фирми разполагат с база за подобряване на уменията на своята работна сила чрез официални планове за обучение и организационни платформи за обучение, но малките и средни предприятия (МСП) участват незадоволително в обучението и за това е необходима подкрепа от обществения сектор за провеждане на индивидуално обучение, което да се прилага в различни работни среди и с различна степен на споделяне на опита и знанията.

Цели и действия в рамките на балансирана местна стратегия за развиване на уменията

Стратегическа цел	Действие
Привличане на хора с умения	Инвестиране на местно ниво в качество на живот, архитектура, културно развитие и ефективно планиране на града.

	Насърчаване на космополитното отношение и културното разнообразие.
	Участие в дейността на университети и образователни институции. Насърчаване на висшистите да останат в региона (съвети за професионално развитие и т.н.) и провеждане на следдипломно обучение.
	Маркетингови стратегии на общината, местните сектори и клъстери за привличане на нова работна сила.
Интегриране на групите в неравностойно положение за развитие на способностите	Създаване на информационни центрове за обучение ИТ, маркетиране на възможностите за образование и обучение на трудна за достъп среда (роми и хора с увреждания), подобряване на образованието в ранните години.
	Създаване на алтернативни форми на обучение, в т. ч. „фирми за практика”, стажове, наставничество на работното място, културни, спортни и музикални схеми за интеграция на групите в неравностойно положение.
	Подкрепящи механизми за подобряване на интереса и мотивацията по време на обучителни курсове, стажове и работа.
	Предоставяне на съвети за кариера и осигуряване на взаимодействие между курсовете за основни умения и по-високите нива на обучение.
	Специфична подкрепа за имигранти,

	етнически малцинства и др. (антидискриминация, признаване на квалификации, езиково обучение и др.).
	Обучение за възрастни на основни умения (напр. езикова и математическа грамотност).
Повишаване на квалификацията	Персонализиране на обучението за местните работодатели.
	Обучение във водещи предприятия и насърчаване на професионално обучение на работното място.
	Създаване на бизнес центрове за обучение, насърчаване на основните индустрии да осигуряват обучение на своя територия. Това да е достъпно и за други фирми, включително МСП.
	Насърчаване на фирмите да предоставят кариерно планиране и наставничество за новоначинаещи.
	Създаване на партньорства за трансфер на иновации и технологии, както и обучение за управление на различни сфери на организационната дейност.

Препоръки на местно ниво

Разработване на балансиран подход: от съществено значение е да има балансиран подход по въпросите, свързани с уменията, така че действията за привличане или задържане на хора с високи умения да се разработват

съвместно с действията по изграждане на подходящата система за образование и обучение, интегрирането на групите в неравностойно положение в работната сила и повишаване квалификацията на тези, които вече са заети.

Подкрепа за развитие на общи умения: инвестиране в образование, което дава солидни общи умения, както в академичното, така и в професионалното направление. Някои групи в неравностойно положение може да изискват допълнителна образователна подкрепа чрез ранно училищно обучение и по-добре адаптирана образователна система.

Обединено предоставяне на услугата: важно е образованието и обучението на местно ниво да са добре свързани в последователни системи с ясна визия за доброто качество на заетостта. Образователните институции и агенцията за заетост трябва да работят заедно за гарантиране повишаване на квалификацията на безработните лица.

2. Усъвършенстване на уменията и повишаване качеството на работа.

Средства за повишаване качеството на местните работни места и подобряване използването на уменията

Ориентация, подпомагане и обучение

Подкрепа за трансфер на технологии: улесняване инвестирането в нови технологии от страна на работодателите, създаване на партньорства за обмен на иновации и нови технологии.

Осигуряване на техническа помощ за подобряване условията на труд и организацията на работа: това може да означава репрофесионализация на позиции в някои сектори и намаляване на зависимостта от временно наети служители, докато за други това може да означава прилагане на съответни

производствени техники. Осигуряване на персонала на достатъчно време за обучение и усвояване на умения.

Насърчаване на участието в обучения, както на мениджърите, така и на работниците: по-добре квалифицираните мениджъри са склонни да създадат по-продуктивна работна среда за своите служители. В същото време, работодателите трябва да бъдат насърчавани да провеждат обучения, да създават други възможности за развитие на уменията, които да са достъпни за техните служители.

Финанси и възлагане на обществени поръчки

Подсигуряване наличието на твърд капитал: за да инвестират изцяло в своя персонал и в модернизация на производствения процес, работодателите на местно ниво се нуждаят от дългосрочни инвестиции. Наличието на местен „твърд капитал“ (т.е. средствата, вложени в средносрочен или дългосрочен план, обикновено за 5 до 10 години) е от значение за това.

Верига на предлагането, основана на качество: обществените поръчки могат да се използват като стимул за по-дългосрочно планиране на дейността на местните фирми, които да инвестират в повишаване на производителността. Това може да включва, напр. по-дългосрочни договори. В допълнение, договорите за държавни поръчки могат да съдържат клаузи за условията на труд и ангажименти за провеждане на обучения, както и наемане на лица в неравностойно положение.

Подкрепа за социални предприятия: като се има предвид, че социалните предприятия могат да избегнат някои от краткосрочните проблеми, свързани с удовлетворяване на частните интереси, в някои случаи те могат да имат по-дългосрочна перспектива за развитие и обучение на наетите в тях лица.

3. Кариерно развитие

Качествените работни места са от значение, но е важно те да бъдат и достъпни за местното население. За да не се допуска разделение на добре платената квалифицирана работна сила и ниско платената неквалифицирана работна сила, работодателите следва да предоставят на по-слабо квалифицираните си работници възможности за развитие, така че да могат да се преквалифицират да заемат по-високи длъжности в периода на своята трудова активност. Проблемът е, че местните работодатели в община Берковица не са особено склонни да инвестират в обучението на по-ниско квалифицирания си персонал и стълбиците за вътрешно кариерно израстване са все по-фрагментирани.

В населените места от община Берковица обществените институции могат да работят заедно с работодателите, за да пресъздадат отвън традиционните стълбици за кариерно израстване. Това е полезен начин да бъдат обединени фирмите за подбор на персонал, консултантите за кариерно развитие, образователните институции, центровете за обучение и предприятията, което да доведе до изработване на пътни карти за обучение и заетост на неквалифицираната работна сила. Те също така спомагат за прозрачността на пазара на труда, което улеснява баланса между търсенето и предлагането.

Работата с работодателите по въпросите на използване на уменията е важна, но също така е от съществено значение те да бъдат окуражени да предлагат повече възможности за повишаване на квалификацията на своя персонал, така че по-ниско квалифицираните работници да напреднат с течение на времето и да получат по-добри възможности за работа.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ВЪПРОСНИК
относно възприемането на ромите за трудовата интеграция

1. В настоящото българско/румънско общество кои от следните групи са най-предразположени към риск от маргинализация и социално изключване? *Можете да посочите най-много два варианта на отговор.*

1. Лица с физически и сетивни увреждания - зрение, слух	7. Лица, принадлежащи към сексуално малцинство
2. Лица с умствени увреждания	8. Лица без жилище или подслон
3. Лица от ромски произход	9. Лица, страдащи от нелечими болести
4. Лица, зависими от наркотици, алкохол или други токсични вещества	10. Лица, напуснали местата за лишаване от свобода
5. Възрастни хора (над 50 години)	11. Друг отговор (който е _____?)
6. Жени / деца жертви на домашно насилие	0. Не знам / без отговор

2. **Според вас доколко се спазват правата на ромите в България/Румъния**?

1. Напълно 2. По-скоро се спазват 3. По-скоро не се спазват 4. Изобщо не се спазват 0.Не знам/без отговор

3. **По скалата от 1 до 10, моля, отбележете, ако имате силно или слабо чувство за принадлежност към вашата етническа група?** *(отбележете от 1 до 10, където 1 представлява много слабо чувство за принадлежност и 10 много силно чувство за принадлежност)*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. **Като цяло членовете на общността се отнасят към ромите с: ...** *Изберете по един отговор за всеки ред*

1. Уважение	1. Презрение
2. Приятелство	2. Враждебност
3. Доверие	3. Недоверие
4. Добронамереност	4. Страх

5. **До каква степен сте съгласни или несъгласни със следните твърдения?**

	Изцяло съм съгласен	***Донякъде съм съгласен***	***Нито съгласен, нито несъгласен***	***Несъгласен***	***Изобщо не съм съгласен***	***Не знам***
Държавата осигурява адекватна социална закрила на ромите	1	2	3	4	5	0

Ромите принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на професионалните възможности	1	2	3	4	5	0
Работодателите не желаят да наемат роми	1	2	3	4	5	0
Повечето роми наистина не се опитват да си намерят работа	1	2	3	4	5	0

6. Лично колко често сте се чувствали дискриминирани/ маргинализирани: ...

	Много често	***Много пъти***	***Понякога / От време на време***	***Рядко***	***Никога***	***Не знам***
В образователните институции	1	2	3	4	5	0
В отношенията с публичните власти	1	2	3	4	5	0
Относно услугите за социално подпомагане и защита	1	2	3	4	5	0
В болницата / при семейния лекар	1	2	3	4	5	0
На работа	1	2	3	4	5	0
При търсене на платена работа	1	2	3	4	5	0

7. **Доколко сте информирани за публичните политики / законодателство, за запазване и увеличаване на заетостта на ромите?**

1. Напълно информиран 2. По-скоро информиран 3. По-скоро неинформиран 4. Изобщо не съм информиран
0. Не знам / без отговор

8. **Според Вас, кои са основните пречки, пред които са изправени ромите, за да си намерят работа?** *Можете да посочите най-много три варианта на отговор.*

1. Нежелание на работодателя (отказ да се наемат хора, принадлежащи към тази уязвима група)	8. Малки заплати
2. Висока безработица	9. Слабо развитие на способностите и уменията, необходими на пазара на труда
3. Липса на специализирана помощ при търсене на работа	10. Липса на възможности за учене на работни места, които не изискват образование
4. Липса на опит на работното място	11. Липса на документи за самоличност
5. Липса на професионално обучение	12. Традиции и обичаи на групата (брак на жени в ранна възраст и др.)
6. Слаба информация за наличните работни места за ромите	13. Друг отговор (който е .....?)

7. Високата степен на бедност	0. Не знам / без отговор

9. **Кои са основните фактори, които биха помогнали за подобряване на положението на ромите на пазара на труда? (да ги наемат, да намират по-добра работа и т. н.)** *Можете да посочите най-много три отговора.*

1. Промяна на нагласите на работодателите	10. Участие в безплатни образователни курсове за ромите
2. Подкрепа / насоки от страна на семейството	11. Подобряване на услугите за подкрепа на обучението и заетостта на ромите
3. Участие в дейности за личностно развитие, самопознание и повишаване на увереността в собствените си сили	12. Осигуряване на повече възможности за работодателите
4. Финансова подкрепа и закупуване на материални блага (дрехи, вещи за лична хигиена и др.)	13. Привлекателни заплати
5. Професионално ориентиране за намиране на работа	14. Гъвкаво работно време
6. Помощ при търсене на работа	15. Повишаване на партньорството между различните институции, ангажирани с интегрирането на ромите на пазара на труда
7. Подобряване на достъпа до и участието в образованието (намаляване на отпадането, намаляване на отсъствията, подобряване на условията за обучение и др.)	16. Друг фактор (който е .....?)
8. Подобряване на политиките за заетост на ромите	0. Не знам / без отговор
9. Повишаване нивото на образование	

10. **Според вас, в сегашния социално-икономически контекст в България/Румъния, смятате ли, че един ром може лесно да си намери работа?**

1. Да 2. Не 0. Не знам / не мога да отговоря

11. **Понастоящем работите ли?**

1. Да 2. Не - отидете на въпрос № 16. 0. Не знам / не мога да отговоря

12. **Ако е така, какво работите?** 1._____ 0. Не знам / без отговор

13. **Кои от следните описания съответстват на професионалния ви статус?**

1. Работя на пълно работно време	5. Работя от време на време и ми плащат за работата
2. Работя на непълно работно време	6. Друга ситуация (която е.....?)
3. Работя неофициално, без договор	0. Не знам / без отговор
4. Работя самостоятелно (собствен бизнес или извършвам различни дейности, генериращи доходи)	

14. **Как открихте работата?**

1. Препоръка от приятели / познати	6. Чрез Бюрото по труда
2. Препоръка от роднини	7. Публикувах обяви във вестници, в интернет
3. Преглеждах онлайн обяви (онлайн вестници, онлайн платформи за набиране на персонал)	8. Друг начин (който е .....?)
4. Гледах обяви в пресата	0. Не знам / без отговор
5. От трудова борса	

15. **През последните 10 години работихте ли в друга държава за минимум 3 месеца?**

1. Да 2. Не 0. Не знам / без отговор

Следващите въпроси (16, 17, 18, 19, 20) са адресирани само до онези, които са отговорили „Не“ на въпрос № 11.

16. **Били ли сте някога на работа?**

1. Да 2. Не - отидете на въпрос № 19 0. Не знам / без отговор

17. **През коя година сте работили последно**? година _____ 0. Не знам / без отговор

18. **Каква е последната платена дейност, която сте имали?**

1._____ 0. Не знам / без отговор

Следващите въпроси (19, 20) се отнасят само до тези, които никога не са имали работа

19. **Кои са основните причини, поради които не сте намерили работа?** *Можете да посочите най-много два варианта на отговор.*

1. Имам текущи източници на доходи, които предпочитам да запазя	8. Страхувам се, че работодателите няма да искат да работят с роми
2. Нямам необходимите квалификации / образование	9. Опитах да се наема, но не ме избраха
3. Трябва да се грижа за децата / родителите	10. Аз съм твърде стар/а, за да започна да работя
4. Уча и не мога да работя	11. Няма работни места
5. Родители / роднини не ме пускат	12. Друг отговор (който е .....?)
6. Липса на увереност в собствените сили	0. Не знам / без отговор
7. Здравословни проблеми	

20. **Ако можете да наемете себе си, бихте ли направили тази стъпка?**

1. Да 2. Не 0. Не знам / без отговор

Социално-демографски данни:

21. **Пол:** 1. Мъж 2. Жена

22. **Възраст (навършени години)**: ..... (Години) 0. Не знам / без отговор

23. **Местоживеене**: 1. Град 2. Село 0. Не знам / без отговор

24. Семейно положение: 1. Неженен/а 2. Женен/а 3. Женен/а без документи 4. Разведен/а 5. Вдовец/ица 0. Не знам / без отговор

25. **Брой членове на домакинството (включително вас):** …… 0. Не знам / без отговор

26. **Образование (завършено)**: 1. Без образование 2. Начално 3. Основно 4. Средно образование 5. След средно образование 6. Висше 0. Не знам / без отговор

27. **Вашият професионален статус:**

1. Служител/работник (включително самостоятелно заети лица, малки предприемачи и работодатели)	6. Пенсионер/ка
2. Ученик или студент	7. Домакиня (извършва работа в домакинството, грижи се за деца или други)
3. Безработни, търсещи работа	8. Друга ситуация, която е .....?)
4. Безработни, които не търсят работа	0. Не знам / без отговор
5. Пенсиониран/а по болест или увреждане	

28. **Етническа принадлежност:** 1. Българска/Румънска 2. Ромска 3. Друга (която е.....?) 0. Не знам / без отговор

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ВЪПРОСНИК
относно възприятието на хората с увреждания за трудовата интеграция

1. В сегашното българско/румънско общество кои от следните групи са най-склонни към риск от маргинализация и социално изключване? *Можете да посочите най-много два варианта на отговор.*

1. Лица с физически и сетивни увреждания - зрение, слух	7. Лица, принадлежащи към сексуално малцинство
2. Лица с умствени увреждания	8. Лица без жилище или подслон
3. Лица от ромски произход	9. Лица, страдащи от нелечими болести
4. Лица, зависими от наркотици, алкохол или други токсични вещества	10. Лица, напуснали местата за лишаване от свобода
5. Възрастни хора (над 50 години)	11. Друг отговор (който е _____?)
6. Жени / деца жертви на домашно насилие	0. Не знам / без отговор

2. **Според вас доколко се спазват правата на хората с увреждания в България/Румъния**?

1. Напълно 2. По-скоро се спазват 3. По-скоро не се спазват 4. Изобщо не се спазват 0.Не знам/без отговор

4. **Като цяло членовете на общността се отнасят към хората с увреждания с: ...** Изберете по един отговор за всеки ред

5. Уважение	1. Презрение
6. Приятелство	2. Враждебност
7. Доверие	3. Недоверие
8. Добронамереност	4. Страх

5. **До каква степен сте съгласни или несъгласни със следните твърдения?**

	Изцяло съм съгласен	*Донякъде съм съгласен*	*Нито съгласен, нито несъгласен*	*Несъгласен*	*Изобщо не съм съгласен*	*Не знам*
Държавата осигурява адекватна социална закрила на хората с увреждания	1	2	3	4	5	0

Хората с увреждания принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на професионалните възможности	1	2	3	4	5	0
Хората с увреждания не могат да работят	1	2	3	4	5	0
Работодателите не желаят да наемат хора с увреждания	1	2	3	4	5	0

6. Лично колко често сте се чувствали дискриминирани/ маргинализирани: ...

	Много често	***Много пъти***	***Понякога / От време на време***	***Рядко***	***Никога***	***Не знам***
В образователните институции	1	2	3	4	5	0
В отношенията с публичните власти	1	2	3	4	5	0
Относно услугите за социално подпомагане и защита	1	2	3	4	5	0
В болницата / при семейния лекар	1	2	3	4	5	0
На работа	1	2	3	4	5	0
При търсене на платена работа	1	2	3	4	5	0

7. **Доколко сте информирани за публичните политики / законодателство за запазване и увеличаване на заетостта на хората с увреждания?**

1. Напълно информиран 2. По-скоро информиран 3. По-скоро неинформиран 4. Изобщо не съм информиран 0. Не знам / без отговор

8. **Ще ви покажем списък на законовите разпоредби / публични политики за поддържане и насърчаване на заетостта на хората с увреждания. Кои от тях знаете: _?**

	Да, знам закона / публичната политика	Не, не знам закона / публичната политика	Без отговор
Свободен достъп до услуги за професионална оценка и ориентиране за заетост, независимо от възрастта, вида и степента на увреждане	1	2	0
Работодателите, които наемат хора с увреждания, се ползват от данъчни стимули, както и от други права, предоставени от закона	1	2	0
Хората с увреждания имат възможност да работят по-малко от 8 часа на ден, ако се възползват от препоръката на комисията за оценка на работоспособността в това отношение	1	2	0

Лицата с увреждания, съгласно Кодекса на труда, имат допълнителен отпуск от най-малко 3 работни дни	1	2	0

9. Според Вас, кои са основните пречки пред хората с увреждания при намиране на работа? *Можете да посочите най-много три варианта на отговор.*

1. Нежелание на работодателя (отказ да се наемат хора, принадлежащи към тази уязвима група)	9. Инфраструктурата е недостъпна за придвижване и интеграция на работното място
2. Висока безработица	10. Несигурни / опасни условия на работа
3. Липса на специализирана помощ при търсене на работа	11. Малки заплати
4. Малък опит на работното място	12. Слабо развитие на способностите/уменията, изисквани на пазара на труда
5. Липса на професионално обучение	13. Липса на възможности за учене на някои работни места, които не изискват образование
6. Слаба информация за наличните работни места за хора с увреждания	14. Друг отговор (който е .....?)
7. Високата степен на бедност	0. Не знам / без отговор
8. Негъвкаво работно време	

10. **Кои са основните фактори, които биха помогнали за подобряване на положението на хората с увреждания на пазара на труда ? (да ги наемат, да намират по-добра работа и т. н.)** *Можете да посочите най-много три отговора.*

1. Промяна на нагласите на работодателите	10. Участие в безплатни курсове за обучение на хора с увреждания
2. Подкрепа / насоки от страна на семейството	11. Подобряване на услугите за подкрепа на обучението и заетостта на хората с увреждания
3. Участие в дейности за личностно развитие, самопознание и повишаване на увереността в собствените сили	12. Улесняване на достъпа до различни дейности (изграждане на рампи, асансьори и др.)
4. Финансова подкрепа за пътуване (помощни средства, дрехи и / или вещи за лична хигиена и др.)	13. Осигуряване на повече възможности за работодателите
5. Професионално ориентиране за намиране на работа	14. Привлекателни заплати
6. Специализирана помощ при търсене на работа	15. Гъвкав работен график
7. Подобряване на достъпа до и участието в образованието (намаляване на отпадането, намаляване на отсъствията, подобряване на условията за обучение и др.)	16. Повишаване на партньорството между различните институции, ангажирани с интегрирането на хората с увреждания на пазара на труда
8. Подобряване на политиките за заетост на хората с увреждания	17. Друг фактор (който е .....?)
9. Повишаване на нивото на образование	0. Не знам / без отговор

11. Според вас, в сегашния социално-икономически контекст в България/Румъния, смятате ли, че човек с увреждания може лесно да си намери работа?

1. Да 2. Не 0. Не знам / не мога да отговоря

12. Понастоящем работите ли?

1. Да 2. Не - отидете на въпрос № 16. 0. Не знам / не мога да отговоря

13. **Ако е така, какво работите?** 1._____ 0. Не знам / без отговор

14. Кои от следните описания съответстват на професионалния ви статус?

1. Работя на пълно работно време	5. Работя от време на време и ми плащат за работата
2. Работя на непълно работно време	6. Друга ситуация (която е.....?)
3. Работя неофициално, без договор	0. Не знам / без отговор
4. Работя самостоятелно (собствен бизнес или извършвам различни дейности, генериращи доходи)	

15. Как открихте работата?

1. Препоръка от приятели / познати	6. Чрез Бюрото по труда
2. Препоръка от роднини	7. Публикувах обяви във вестници, в интернет
3. Преглеждах онлайн обяви (онлайн вестници, онлайн платформи за набиране на персонал)	8. Друг начин (който е .....?)
4. Гледах обяви в пресата	0. Не знам / без отговор
5. От трудова борса	

Следващите въпроси (16, 17, 18, 19, 20) са адресирани само до онези, които са отговорили „Не“ на въпрос № 12.

16. **Били ли сте някога на работа?**

1. Да 2. Не - отидете на въпрос № 19 0. Не знам / без отговор

17. **През коя година сте работили последно**? година _____ 0. Не знам / без отговор

18. **Каква е последната платена дейност, която сте имали?**

1._____ 0. Не знам / без отговор

Следващите въпроси (19, 20) се отнасят само до тези, които никога не са имали работа

19. Кои са основните причини, поради които не сте намерили работа? *Можете да посочите най-много два варианта на отговор.*

1. Имам текущи източници на доходи, които предпочитам да запазя	7. Страхувам се, че работодателите няма да искат да работят с хора с увреждания
2. Нямам необходимите квалификации / образование	8. Опитах да се наема, но не ме избраха
3. Уча и не мога да работя	9. Аз съм твърде стар/а, за да започна да работя
4. Родители / роднини не ме пускат	10. Няма работни места

5. Липса на увереност в собствените сили	11. Друг отговор (който е .....?)
6. Здравословни проблеми	0. Не знам / без отговор

20. **Ако можете да наемете себе си, бихте ли направили тази стъпка?**

1. Да 2. Не 0. Не знам / без отговор

Социално-демографски данни:

21. **Пол:** 1. Мъж 2. Жена

22. **Възраст (навършени години)**: ..... (Години) 0. Не знам / без отговор

23. **Местоживеене**: 1. Град 2. Село 0. Не знам / без отговор

24. Семейно положение: 1. Неженен/а 2. Женен/а 3. Женен/а без документи 4. Разведен/а 5. Вдовец/ица 0. Не знам / без отговор

25. **Брой членове на домакинството (включително вас):** ..... 0. Не знам / без отговор

26. **Образование (завършено)**: 1. Без образование 2. Начално 3. Основно 4. Средно образование 5. След средно образование 6. Висше 0. Не знам / без отговор

27. **Вашият професионален статус:**

1. Служител/работник (включително самостоятелно заети лица, малки предприемачи и работодатели)	6. Пенсионер/ка
2. Ученик или студент	7. Домакиня (извършва работа в домакинството, грижи се за деца или други)
3. Безработни, търсещи работа	8. Друга ситуация, която е .....?)
4. Безработни, които не търсят работа	0. Не знам / без отговор
5. Пенсиониран/а по болест или увреждане	

28. **Етническа принадлежност:** 1. Българска/Румънска 2. Ромска 3. Друга (която е .....?) 0. Не знам /без отговор

29. **Вид увреждане:** ..... 0. Не знам / без отговор