



Стопански
факултет

Социално- икономическа анализа

Книга 2/2020 (18)

Веселина Любомирова*

ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ НА ПЪРВИЧНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНОСТИ¹

Veselina Lyubomirova
CHALLENGES FOR EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES
ON THE OPEN LABOUR MARKET

Abstract: Employment of people with disabilities is a policy issue on the EU, national, and local levels. The main trend in this area is the employment of people with disabilities in the open labor market, which means – inclusive, integrated, and sustainable and inclusive employment. An empirical survey conducted in Bulgaria shows a different view of three parties – social workers, people with disabilities, and employees about the main challenges in front of national policy implementation in this direction.

Keywords: social inclusion; employment; disability, regional sustainability.

Въведение

Участието на хората с увреждания на първичния или отворения пазар на труда² е въпрос на активна дискусия и търсене на ефективни управленски решения особено през последните няколко години в България. Разработват се и се подобряват различни нормативни и структурни документи в тази област – закони, стратегии, програми³, но не се отчита особен ръст на трудовата заетост от целева група „хора с увреждания“ при т.нар. обичайни работодатели. По темата ангажирано работят членове на национално представителните организации на и за хора с увреждания, различни държавни институции в социалната сфера, сред които водещи са Министерството на труда и социалната политика и Държавната агенция за хората с увреждания. В различни периоди изпълнителната власт, дори президентската институция, се ангажира с организиране, насочване, подкрепа и участие в дебат между заинтересовани страни в тази проблематика – организации на и за хора с увреждания, работодатели и държавни институции, отговорни за политиките в областта.

* **Веселина Любомирова** – ас. д-р в катедра „Регионално развитие“, факултет „Управление и администрация“, УНСС, София, e-mail: veselina@unwe.bg

¹ Анкетното допитване, използвано в статията, е разработено, обобщено и анализирано от автора по поръчка на Национален алианс за социална отговорност, с техни ресурси и финансиране по проект „Партньорство за по-добър живот“, изпълняван по договор № BG05M9OP001-2.011-0010-C01 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014–2020, съфинансирана от Европейския социален фонд и Европейския съюз. Предстои резултати от него да бъдат публикувани в наръчник по темата.

² **Beyer, S.** Economic impact of inclusion of disabled persons in the labour market, EASPD, Germany, 2017, available at: <https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/News/978-3-639-73089-0.pdf>

³ Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011–2020, приета с протокол No 25.2 на Министерския съвет от 29.06.2011 г.

В дебата за правилните решения има много гледни точки, между които още не е намерен достатъчно работещ консенсус.

Научни изследвания, разглеждащи динамиката и тенденциите в областта, са правени от Пенкова, Горчилова и др.⁴; Петров⁵; Стоева, Костадинова⁶; Алексиев⁷; Цветкова, Димитрова и др.⁸. Ивков⁹ разглежда регионалното разпределение на хората с увреждания в страната и факторите за социалното им включване. Основните фактори, влияещи на заетостта на хората с увреждания, които извеждат анализите по темата, са „високата безработица в страната, липсата на адаптирана среда, на възможности за образование и професионална квалификация, недостатъчен финансов ресурс и неефективен контрол от страна на държавните и общинските институции при изразходване на наличните средства“¹⁰ (Благойчева, 2014).

Наблюдения върху актуалната ситуация и правените досега анализи дават основание да смятаме, че е необходимо национално представително проучване, което да очертае по-детайлна картина в позициите и очакванията на хората с увреждания и на работодателите.

В тази статия се разглеждат аргументите на двете основни страни – работодатели и хора с увреждания, но и на още една група, която е изключена от дебата – специалистите, работещи в сектора на социалните услуги и познаващи най-добре проблемите на хората с увреждания. Целта е, на първо място, да се изведат нови акценти в диалога с отговорните институции и заинтересованите страни, които да дадат по-задълбочен поглед към бариерите пред хората с увреждания и работодателите, за да се срещнат на обичайния пазар на труда. Второ, да се формулират аргументирани предложения за необходими национални представителни проучвания на база формулираните и включени от това допитване проблеми, влияещи на заетостта на служителите с увреждания на обичайния пазар на труда. Трето, потвърждаване и отхвърляне на някои масови разбирания за трудностите със заетостта на хората с увреждания на отворения пазар на труда, така че да се освободи експертният дебат от погрешни презумпции.

Застъпваната теза е, че има необходимост от разширяване и задълбочаване на познанието на факторите, значими за формиране на по-ефективни политики за заетост на хората с увреждания на отворения пазар на труда. Възможен подход в тази посока е чрез специално структурирано национално представително проучване.

Методология

В статията са представени резултатите от проведено емпирично изследване – допитване от 15 април до 15 май 2019 г. на територията на цялата страна сред три целеви групи – специалисти от социални услуги, работещи с хора с увреждания, работодатели от малки, средни и големи компании и фирми, хора с увреждания над 18-годишна възраст.

За всяка целева група е изготвена анкета от вида нестандартизирано допитване (затворени и отворени въпроси). Включените въпроси са формулирани след проведени дълбочинни интервюта

⁴ Пенкова, Е., Горчилова, Д., Вълков, А. Пазарни и непазарни алтернативи при публично финансираните услуги. София: ИК-УНСС, 2019.

⁵ Петров, М. Интеграция на хората с увреждания на пазара на труда. Състояние и тенденции за развитие. *Научни трудове на Русенския университет*, том 53, серия 5.1, 2014.

⁶ Стоева, Б., Костадинова, В. Хората с увреждания и техните права в Европейския съюз. България и нейните невидими граждани. София: ГЕПИ, с. 6, 2004.

⁷ Алексиев, Я. Нов подход към интеграцията на хората с увреждания в България. София: Институт за пазарна икономика, 2012, и Алексиев, Я. и кол. Хора в зависимост от държавата. София: Институт за пазарна икономика, 2011.

⁸ Цветкова, Т., Димитрова, В., Павлова, Ст. Социална интеграция на хората с увреждания. *Варненски медицински форум*, том 2, Варна, 2013, приложение 3, 2013, с. 125–130.

⁹ Ивков, Б. Анализ на потребностите на хората с увреждания от социално включване чрез заетост, част I, Национално сдружение на работодателите на хората с увреждания, София, 2013.

¹⁰ Благойчева, Х. Възможностите за трудова заетост на хората с увреждания в България. *Варненски медицински форум*, т. 3, приложение 2, Варна, 2014, с. 115–120, достъпно на https://www.researchgate.net/publication/328133472_Vzmoznostite_za_trudova_zaetost_na_horata_s_uvrezdania_v_Blgaria

с експерти в социалната сфера. Коментирани са с 15 специалисти по социални дейности с над 10-годишен практически опит в областта.

Полезността и коректността на анкетните карти и тяхната адекватност на проблематиката и целевите групи са тествани с фокус група от експерти на Националния алианс за социална отговорност¹¹ в различни административни области на страната. Участниците във фокус групата са 8 ръководители на социални услуги с над 15 години опит в сектора и работата с хора с увреждания. Анкетирани са 114 специалисти от сектора на социалните услуги, 30 работодатели (фирми), 250 души с увреждания в трудоспособна възраст.

Ограничения на изследването: Анкетното допитване не е представително предвид заложен брой анкетиранни. То има за цел да формулира обосновано проблеми, които имат нужда от обществено внимание.

Формулираните хипотези, които анкетното допитване цели да провери (дори да е индикативно, поради непредставителността на извадката), отразяват вероятна момента картина на наблюдавания въпрос – фактори, влияещи на заетостта на хора с увреждания на отворения пазар на труда.

X1 – Социалните услуги за хора с увреждания се посещават само или в основна степен от хора, които не работят.

X2 – Недостъпната среда и непригоденото работно място са ключова бариера пред хората с увреждания за включване в отворения пазар на труда. Откази най-често получават или заради липса на пригодно работно място, или поради притеснение на работодателя да се ангажира със служител с увреждане.

X3 – Повечето служители с увреждания са наети или има шанс да бъдат наети на субсидирани работни места, когато работят при обичайни работодатели.

X4 – Повечето служители с увреждания работят дистанционно, от къщи или при обичайни работодатели, но на непълнен работен ден.

X5 – Адаптирано работно място и достъпност са водещите потребности на хората с увреждания за участие на обичайния пазар на труда.

X6 – Високата защита от уволнение и нуждата да се адаптира работно място остават бариери пред работодателя за наемане на служител с увреждане.

X7 – Хората с увреждания, потребители на социални услуги, не работят или работят в специализирани предприятия.

X8 – Хората с увреждания търсят работа на обичайния пазар на труда като всички други граждани – масово чрез онлайн платформите за работа.

Тези изходни допускания отразяват различни експертни наблюдения, масови нагласи, представяни в медиите, отделни позиции на работодатели и работодателски организации през последните 5 години, пряко наблюдение от професионалния опит на автора в тази сфера¹². Нужно е да бъдат проверени, което правим и с анализираното в статията анкетно допитване.

Резултати

Резултатите от проучването са обобщени и заедно с изводите са представени в изложението отделно за всяка от целевите групи участници. Смятаме, че очертават факторите, значими за зае-

¹¹ Национално представителна организация, поръчала изследването и участваща с ресурсите си от членове – експерти и специалисти от социалната сфера от цялата страна.

¹² Към момента на подготовка и провеждане на емпиричното проучване авторът работи за национално представителна организация за хора с увреждания, посочена в изложението. Сдружение „Национален алианс за социална отговорност“ (НАСО) работи активно в областта на политиките и проблемите пред заетостта на хората с увреждания, в каквата сфера са и преките експертни ангажименти на автора в организацията. Това дава възможност за използване и на метода на прякото наблюдение на проблематиката. Прякото наблюдение е използвано и при формулирането на хипотезите, както и при подготовката на въпросите в анкетните карти за трите групи, включени в допитването. В методологията на статията е описано как са тествани въпросите сред заинтересовани специалисти, които познават от практиката и проблемите, обобщени в хипотезите.

тостта на хора с увреждания на отворения пазар на труда. Затова резултатите и изводите от всяка анкетирана група са отнесени към отделни хипотези, посочени в методологията на тази статия.

Според специалистите в социални услуги¹³

Социалните услуги се ползват и от потребители с увреждания, които работят, като това са предимно заети почасово, на половин работен ден и под друга форми на непълна заетост. Липса на достъпна среда и приспособено работно място е едната двойка водещи бариери пред хората с увреждания, за да се насочат към обичайна работна среда. Притеснение, че отново ще получат отказ от работодател, особено отказ, свързан с увреждането, е друг ключов фактор, който отказва хората с увреждания да си търсят работа на обичайния пазар на труда.

Водеща бариера за включване на повече хора с увреждания на обичайния пазар на труда, според специалистите от социалните услуги, е нежеланието на работодателите да наемат служители с увреждания. Според техните наблюдения хората с увреждания смятат, че няма да бъдат приети от колегите и вкл. от работодателя в обичайна работна среда. Сред по-важните бариери остава и липсата на достъпна среда. Специалистите идентифицират, макар и рядко, сред хората с увреждания, с които работят, притеснение за справяне с трудовите задължения. Едновременно с това не наблюдават нежелание за работа и отказ от интерес към заетост сред хората с увреждания, които срещат в практиката си.

Индивидуалната социална работа и психологическата подкрепа са основните инструменти на социалните услуги, които специалистите посочват като релевантни за подкрепа за хора с увреждания към включване в заетост. Подчертават нуждата от обучения, като услуга, която не се предлага в достатъчна степен за хора с увреждания. Важността на обученията сред младежи с увреждания, на които предстои да се включат в пазара на труда, е особено необходима според тяхната професионална преценка. Тези обучения биха били полезни, ако са с акцент към социалните умения, представяне на интервю, подготовка на автобиография и мотивационно писмо, квалификационни курсове.

Оказва се, че според специалистите от социалния сектор за работещите хора с увреждания социалните услуги не стават напълно излишни след включването в заетост. Има заявена необходимост от определена подкрепа чрез тях, напр. психологическа. В повечето случаи такъв интерес има от работещи на непълно работен ден хора с увреждания.

Работещите потребители, които срещат в практиката си анкетираните специалисти, са заети предимно почасово, на работно място, осигурено от работодателя, или на пълна заетост отново на терен на работодател. Много рядко се срещат потребители, които работят от къщи на трудови договори. Относно заетост на граждански договори посочват, че срещат рядко в практиката си хора с увреждания, ангажирани с такава заетост и популярността ѝ е ниска сред тази целева група.

Според специалистите в социалните услуги, участвали в допитването, на човек с увреждания, желаещ да намери своето място на обичайния пазар на труда, му трябва:

- увереност, че работодателят няма по дефиниция да го отхвърли като възможен служител;
- особено за по-младите – обучения за нужните социални умения, които да ги представят пред работодателите;
- достъпна среда и пригодени работни места, когато е необходимо;
- обучения за допълнителна квалификация, където е необходимо;
- подкрепящи социални услуги, включително за работещите хора с увреждания;
- нови подкрепящи социални услуги в рамките на съществуващите структури;
- нови вид социална услуга, насочена основно към включване в заетост, в това число подкрепената заетост като социална услуга.

Анкетата сред специалисти от социалните услуги дава основание да се проверят две от изходните хипотези:

¹³ Анкетирани са 114 специалисти (ръководители и служители в социални услуги) от областите Бургас, Варна, Добрич, Кърджали, Плевен, Пловдив, Разград, Русе, Силистра, Търговище, Хасково и Ямбол. Данните от проучването показват, че повече от половината участвали специалисти са с над 6 години опит в социалните услуги за хора с увреждания, а над 30% са с повече от 10 години опит в социални услуги.

X1 – Социалните услуги за хора с увреждания се посещават само или в основна степен от хора, които не работят. – Допитването частично опроверга подобна хипотеза, като даде основание да се вземе предвид обстоятелството, че немалко хора с увреждания на непълна заетост използват социални услуги.

X2 – Недостъпната среда и непригоденото работно място са ключова бариера пред хората с увреждания за включване в отворения пазар на труда. Откази най-често получават или заради липса на пригодно работно място, или поради притеснение на работодателя да се ангажира със служител с увреждане. – Сред бариерите и факторите, които възпрепятстват включването на хора с увреждания на обичайния пазар, очакванията ни се потвърдиха от допитването.

Според работодателите

Целта на дълбочинните интервюта с работодатели е да се формулират обосновани от практиката и експертния опит въпроси, които да са основа за по-задълбочен дебат със заинтересованите страни и отговорните институции по темата. 30 включени работодатели служат в проучването за тестване на изходни допускания, които да приближат работодатели и хора с увреждания. Резултатите от тях още повече подчертават необходимостта от широко, национално представително проучване сред тази целева група в страната. За случая са избрани по десет представители, съответно на малки, средни и големи работодатели, които обаче включват и такива от публичния сектор, а не само от бизнеса.

Според резултатите работодателите са склонни да се обърнат към служители с увреждания като потенциален ресурс на пазара на труда, но с подкрепа от държавата. Искат адаптиране на работна и социална среда, по-високата трудова защита, която имат работещите хора с увреждания, да се компенсират с държавна подкрепа – субсидиране на работното място, данъчни облекчения, проекти и др.

Сред участвалите работодатели, дори тези, които са представители на социален, здравен сектор, общински публични услуги, не разглеждат служителите с увреждания като пълноправни участници на свободния пазар на труда. За тях такива служители по-скоро имат право и възможност да са част от трудова заетост, но ако и държавата участва в намирането и гарантирането ѝ.



Фиг. 1. Фактори, които влияят негативно на работодателите при решението дали да наемат служител с увреждане

Защитата от уволнения, допълнителните трудови права и адаптираните работни места са едната отчетлива група фактори, отказващи работодателите да наемат хора с увреждания. Професионални, образователни и комуникационни дефицити също са посочени като фактор с по-чувствително влияние. Предимно нямат отговор какво би ги мотивирало да наемат служител с увреж-

дане. Възможността да се обезпечи работно място за човек с увреждане чрез субсидирана заетост е водеща за решението им да наемат такъв служител (фиг. 1.).



Фиг. 2. Подкрепа, която би мотивирала работодателите да наемат човек с увреждане

Не се очертава ясна позиция какво специфично е нужно, за да бъде нает служител с увреждане на отворения пазар на труда. Най-изразената потребност на фигура 2. е „подкрепа от държавата“. „Трудовият посредник“ също намира място като възможна подкрепа. Интересен отговор е нуждата от „обществена подкрепа“, което предполага притеснение на работодателя от недоволството на от другите служители или друга общностна стигматизация. Преимуществовно не гледат на наемането на служители от тази целева група като част от отворения трудов пазар.



Фиг. 3. Подкрепа от държавата, която работодателите очакват, за да имат интерес към наемане на служители с увреждания

Данните показват, че водещото разбиране сред участвалите работодатели е служители с увреждания да се наемат като част от субсидирана заетост или в рамките на проекти, което функционално е същото. Данъчните облекчения са вторият ключов държавен инструмент, който се предпочита. Появява се интересният отговор „нужна е защита на работодателите“. Значителна

част от участвалите в анкетата не знаят с какво може да им е полезна държавата в тази посока, което може да се приеме и като отговор, че няма конкретна нужда от държавна подкрепа.

Повечето от тях подкрепят квотния принцип за наемане на служители с увреждания, въведен с изменения в Закона за хората с увреждания през 2019 г. Подкрепата им за квотното наемане на служители с увреждания е отговор и позиция по принцип, защото повечето от тях не попадат в тази мярка, тъй като са в категория малки работодатели с до 50 служители. Но подкрепата им за такъв законов инструмент показва потенциал тя да бъде тествана с допитване до по-голяма група работодатели. На следващ етап е възможно подобна политика да намери основание за разширяване в нормативната база.

Интервюта сред работодателите позволяват да се верифицират следните изходни хипотези:

Х3 – Повечето служители с увреждания са наети или има шанс да бъдат наети на субсидирани работни места, когато работят при обичайни работодатели. – След направения анализ на работодателските интервюта може да се заключи, че субсидираната и проектната заетост са фактор в мотивацията и практиката на малките и средните работодатели да наемат служители с увреждания. Дори очакванията им към държавата са за разширяване на тази възможност.

Х4 – Повечето служители с увреждания работят дистанционно, от вкъщи или при обичайни работодатели, но на непълен работен ден. – Оказа се, че повечето служители с увреждания на анкетиранияте работодатели са на пълен работен ден при работодателя, което разколеба устойчивостта на масовото допускане, че е обратното. Тоест работа на граждански договори, почасово, на половин работен ден и други дистанционни или облекчени форми може и да не се окаже водеща практика. Подобни съображения изказват и специалистите от социалните услуги. Според тях също работещите хора с увреждания са заети на пълен работен ден, на работно място, осигурено от работодателя.

Х6 – Високата защита от уволнение и нуждата да се адаптира работното място остават бариери пред работодателя за наемане на служител с увреждане. – Това допускане се потвърди, но стана ясно също, че качествата на служителя се измерват от работодателя отделно от държавните облекчения или защити, влияещи на неговото наемане. Работодателят е склонен да оценява служителя с увреждане първо по качествата му, но силно държи на държавна подкрепа за това си усилие – предимно субсидирани работни места, проекти и работни позиции по проекти, данъчни облекчения.

Според хората с увреждания¹⁴

Целта на тази част от анализа е да се разгледат масово приети схващания за хората с увреждания – тяхната заетост, възнаграждения, мотивация и демотивация за работа, трудности, бариери. По този начин може да се потвърдят или отхвърлят някои от най-популярните разбирания за проблемното отношение хора с увреждания – обичаен пазар на труда. Резултатите затвърдиха убеждението за необходимост от национално представително проучване сред хората с увреждания над 18 години, както и младежите с увреждания по въпроси, свързани с достъпа и възможността им да са част от обичайния пазар на труда.

От участвалите в допитването хора с увреждания 41% работят, като повечето от тях (36%) са заети на пълен работен ден. Водещият профилът на човек с увреждане, който допитването формира, е образован, със средна или по-висока образователна степен, потребител на социални услуги, има над 6 годни трудов опит, по вероятно е да не е работил през последните 5 години, може да е работещ или не в момента на допитването. Има интерес към обичайния пазар на труда повече отколкото към специализирани предприятия и дори социални предприятия. Ако все пак трябва да избира между последните две – предпочита социалните предприятия. Доходите му са от пенсия или пенсия и заплата и са най-често под средната работна заплата за страната, както е показано на фигура 4.

¹⁴Участниците са 135 човека с увреждания от различни области на страната, ползватели на социални услуги, основно използващи подкрепата на Центрове за социална рехабилитация и интеграция, както и работещи в социални услуги и търговски дружества, имащи практика да наемат служители с увреждания.



Фиг. 4. Данни за месечния доход на анкетиранияте, който е предимно от пенсии или пенсия и заетост

Не смята, че нещо го демотивира да кандидатства на обичайния пазар на труда, но търси работа на него предимно чрез Бюрата по труда, а не чрез популярните електронни портали за работа. Освен адаптираната среда и достъпността до работното място, която обаче не е непременно най-водещият фактор за него, друга полезна подкрепа вижда в квалификационни курсове, обучение за по-добри социални умения.

Водещите мотиви да се насочи към определено работно място са заплащане, работна атмосфера и ниво на равнопоставеност, което може да се предложи във фирмата/организацията. От последното произлизат и най-големите демотивационни фактори – неприемане от колеги, недоверие от работодател и най-вече липса на готовност у работодателя да приеме служител с увреждания в организацията си.

Очертаният от анализа образ на служител или кандидат за работа с увреждане търси, има опит и предпочита предимно заетост на пълен работен ден, не на четиричасова заетост, не на граждански договор и категорично не се включва в нерегламентирана заетост без договор. Склонен е да участва в заетост по програми на Бюрата по труда или общината, но без да предпочита този вариант пред заетост на обичайния пазар на труда.

Въпреки че може да посочи с какво обичайният пазар на труда може е по-адаптивен към служители с увреждания, като цяло не предпочита да търси проблемите и да се фокусира върху пречките за такава заетост. Ясно дефинира какво би могло да е по-добре от моментното му състояние:

- **За кандидата с увреждания** – социални умения, повишаване на конкретна трудова квалификация.

- **За работодателя, от който имат нужда** – работодатели, готови да наемат хора с увреждания, служители, готови да приемат колеги с увреждания, адаптирана среда, ако се налага, но не за временна заетост по конкретна публична програма, а като устойчива, постоянна пълна заетост.

- **За заетостта, към която имат интерес** – пълен работен ден, с добро заплащане, постоянна работа, а не по програми за заетост.

- **За очакванията към държавата** – подкрепа към кандидатите под формата на трудови посредници, обучения за социални умения и квалификационни курсове в някои случаи.

Важно е да се подчертае, че почти 60% от всички анкетирани са със средно образование и 13% с висше, както и че почти 50% са с над 6 години трудов опит, като 36% са с над 10 години трудов опит. Основният източник на доходи остава пенсията. Около 30% анкетиранияте получават пенсия и заплата. Отново прави впечатление, че труд без договор не е обичайна практика при анкетиранията целева група.

45% от респондентите посочват, че предпочитат да работят при обичайни работодатели, а само 10% все още биха избрали специализирано предприятие. Към социални предприятия обаче биха се насочили 1/5 от анкетиранияте, ако имат такава възможност. Подкрепата, от която се нуждаят, за да си „намерят успешно работа при обичайни условия на пазара на труда“, се концертира в следното:

- „придобиване на умения за по-добро представяне на интервю за работа“ и „консултант, който да ми помогне с документите за работа“;
- „повече разбиране от работодателя“;
- „насочване към подходящи работодатели“ и „трудов консултант, който да разбира моите потребности“;
- „курсове и допълнителна квалификация“ и „професионални обучения“.

Но най-доминиращият отговор (32%) е „Нямам нужда от специална допълнителна подкрепа, а от работодатели, които имат готовност да наемат човек с увреждане“.

Изводите за потребностите на хората с увреждания при търсене на заетост дават основание да се направят заключения и за хипотезите, свързани с този проблем.

X5 – Адаптирано работно място и достъпност са водещите потребности на хората с увреждания за участие на обичайния пазар на труда. – Заплата, работна среда и чувство за равнопоставеност са водещите мотиви в избора на работа. Потвърждава се добре известното на експертите в областта обстоятелство, че масово хората с увреждания нямат специална нужда от някаква конкретна допълнителна подкрепа, а от работодатели, които с готовност и не се притесняват да наемат служители с увреждания. На преден план излиза и нуждата от специализирани или специално подготвени трудови консултанти, които познават спецификите при служител с увреждане, и едновременно с това работодатели, към които е подходящо да го насочат. Подчертава се желанието за квалификационни курсове и професионални обучения за по-голяма конкурентност на обичайния пазар на труда, както и подготовка за придобиване на социални и комуникационни умения.

X7 – Хората с увреждания, потребители на социални услуги, не работят или работят в специализирани предприятия. – Основната група работещи от анкетираните са на пълен работен ден. Рядко се работи на договор за половин работен ден или граждански договори. Заетостта по програми на Бюрата по труда също не е водеща, а второстепенна възможност сред работещите хора с увреждания. Предпочитат заетост на обичайния пазар на труда пред специализирани предприятия.

X8 – Хората с увреждания търсят работа на обичайния пазар на труда като всички други граждани – масово чрез онлайн платформите за работа. – Данните показват, че предимно разчитат на Бюрата по труда.

Заключение

От сравнителния анализ между резултатите от допитването до трите целеви групи могат да се направят следните заключения:

Заетост на обичайния пазар на труда: Служителите с увреждания се нуждаят от по-приемащи, а не предпазващи се от тях работодатели. Работодателите, от своя страна, приемат служители с увреждания повече като риск и дори да са възможен трудов ресурс, искат рискът (финансов и друг) да се поема и гарантира от държавата. Хората с увреждания искат да са пълноправни служители на пълен трудов договор и с достойно заплащане. Работодателите не са склонни да им се доверят, предимно заради високата трудова защита, която ги съпътства. Едновременно с това се опасяват как ще ги приеме трудовият колектив и/или много ли ще ги затрудни (вкл. бюрократично) адаптирането на средата. Затова предпочитат ограничените във времето програми за заетост, чрез които могат да ползват хора с увреждания като трудов ресурс, но не се ангажират дългосрочно.

Образователна подкрепа за заетост на обичайния пазар на труда: Работодателите нямат отношение към този въпрос, вероятно защото се отнасят към тази таргет група служители предимно като към временна работна ръка. Специалистите от социалните услуги и хората с увреждания виждат необходимост от обучения в областта на социалните умения (вкл. представянето на интервю за работа и кандидатстването преди това), както и някои подходящи квалификационни курсове.

Социални услуги като подкрепа за заетост на обичайния пазар на труда: Работодателите нямат конкретно виждане как социалните услуги или услугите като трудовия посредник могат да са им полезни за наемане на хора с увреждания. Тяхната нагласа е потенциалните служители да стигат до тях през обичайните канали за това.

Специалистите от социалните услуги виждат нужда от разширяване на обема и вида услуги, подкрепящи хората с увреждания да развиват социални умения, да се подготвят за кандидатстване за работа и да се представят на интервюта за работа. Намират потенциал и в развиването на подкрепената заетост като вид социална услуга.

Хората с увреждания също споделят за потребност от обучения за допълнителна квалификация и социални умения, но добавят към тях и интерес за работа в социални предприятия, който не е „уловен“ от специалистите от социалните услуги. Зависимостта на хората с увреждания да търсят работа дори на обичайния пазар на труда основно чрез Бюрата по труда, общински програми или чрез самите социални услуги също не е идентифициран фактор от специалистите, но има чувствително влияние върху цялостната възможност за реализиране на служители с увреждания на обичайния пазар на труда.

Данните и анализът на представеното допитване потвърждават много от изводите на предходни анализи от цитираните в началото на изложението автори. Тази статия е полезна за дебата по темата именно с потвърждението и обогатяването на някои от важните аспекти на проблема – заетост на хората с увреждания.

Политиките за устойчива заетост и социално включване чрез заетост са ключови за регионалната стабилност в социално-икономическо отношение. Затова на темата не бива да се гледа като на частна и несвързана или само предмет на социалното подпомагане. Тя е част от факторите за приобщаващ растеж и устойчиво регионално развитие и не може да бъде пренебрегвана или подценявана като социално-икономически принос.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Алексиев, Я.** Нов подход към интеграцията на хората с увреждания в България. София: Институт за пазарна икономика, 2012. // **Aleksiev, Ya.** Nov podhod kam integratsiata na horata i uvrezhdania v Balgaria. Sofia: Institut za pazarna i ekonomika, 2012.
2. **Алексиев, Я. и кол.** Хора в зависимост от държавата. София: Институт за пазарна икономика, 2011. // **Aleksiev, Ya. i kol.** Hora v zavisimost ot darzhavata. Sofia: Institut za pazarna i ekonomika, 2011.
3. **Благойчева, Х.** Възможностите за трудова заетост на хората с увреждания в България. *Варненски медицински форум*, т. 3, приложение 2, Варна, 2014, с. 115–120, достъпно на https://www.researchgate.net/publication/328133472_Vzmoznostite_za_trudova_zaetost_na_horata_s_uvrezhdania_v_Blgaria
4. **Ивков, Б.** Анализ на потребностите на хората с увреждания от социално включване чрез заетост, част I, Национално сдружение на работодателите на хората с увреждания, София, 2013. // **Ivkov, B.** Analiz na potrebnostite na horata s uvrezhdania ot sotsialno vkluchvane chrez zaetost, chast I, Natsionalno sdruzhenie na rabotodatelite na horata s uvrezhdania, Sofia, 2013.
5. Национална програма за заетост на хора с трайни увреждания от 24.01.2015 г., изм. със Заповед № РД01-54 от 22.01.2019 г., достъпна на: https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/programi%20i%20proekti%20za%20zaetost/NP_zaetost_obuchenie_hora_trajni_uvrezhdania_2019.pdf
6. **Пенкова, Е., Горчилова, Д., Вълков, А.** Пазарни и непазарни алтернативи при публично финансираните услуги. София: ИК-УНСС, 2019. // **Penkova, E., Gorchilova, D., Balkova, A.** Pazarni i nepazarni alternativi pri publichno finansiranite uslugi. Sofia: IK-UNSS, 2019.
7. **Петров, М.** Интеграция на хората с увреждания на пазара на труда. Състояние и тенденции за развитие. *Научни трудове на Русенския университет*, том 53, серия 5.1, 2014. // **Petrov, M.** Integratsiata na horata i uvrezhdania na pazara na truda. *Nauchni trudove na Rusenskia universitet*, tom 53, seria 5.1, 2014.
8. **Стоева, Б., Костадинова, В.** Хората с увреждания и техните права в Европейския съюз. България и нейните невидими граждани. София: ГЕПИ, 2004. // **Stoeva, B., Kostadinova, V.** Horata s uvrezhdania i tehните prava v Evropeyskia sayuz. Balgaria i neynite nevidimi grazhdani. Sofia: GEPI, 2004.
9. **Цветкова, Т., Димитрова, В., Павлова, Ст.** Социална интеграция на хората с увреждания. *Варненски медицински форум*, том 2, Варна, 2013, приложение 3, 2013. // **Tsvetkova, T., Dimitrova, V., Pavlova, St.** Sotsialna integratsiata na horata i uvrezhdania. *Varnenski meditsinski forum*, tom 2, Varna, 2013, prilozhenie 3, 2013.
10. **Beyer, S.** Economic impact of inclusion of disabled persons in the labour market, EASPD, Germany, 2017, available at: <https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/News/978-3-639-73089-0.pdf>