



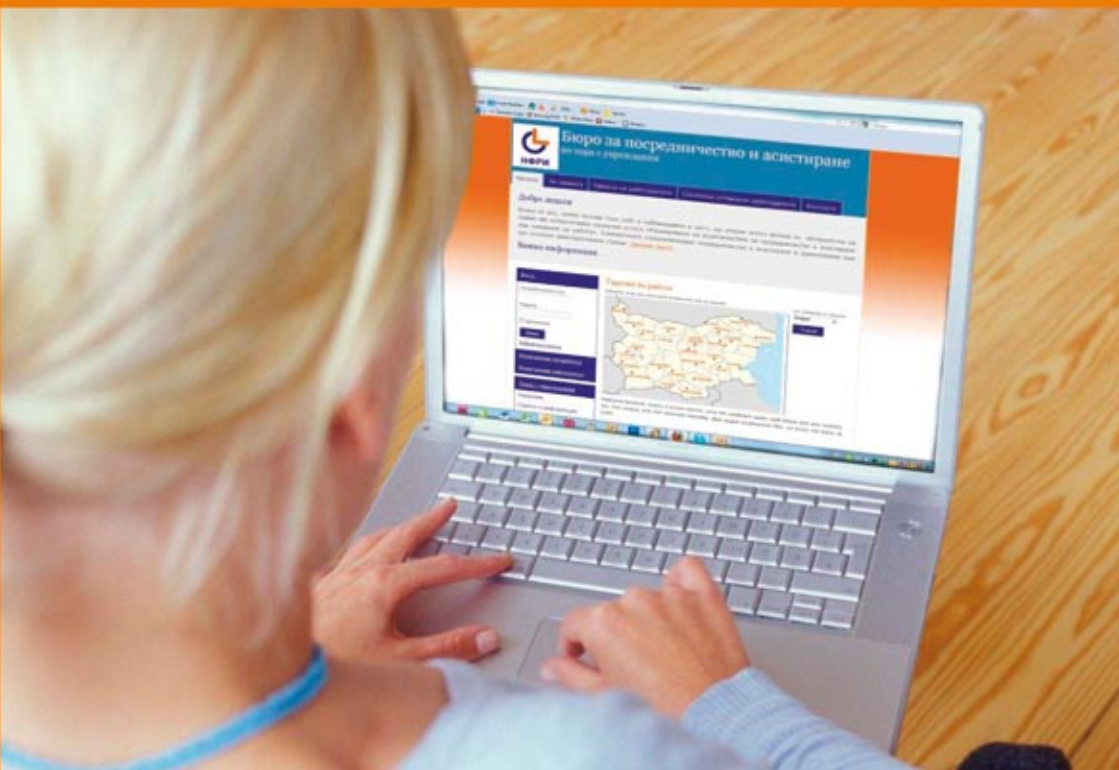
ИНВЕСТИРАНЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Проект „Посредничество и електронни услуги – нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване“
Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051P0001-5.2.06-0252-C-0001
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

КАК ДА ПРЕДОСТАВЯМЕ УСЛУГАТА „ПОСРЕДНИЧЕСТВО И МЕНТОРСТВО ПРИ НАМИРАНЕ НА РАБОТА ЗА ХОРА С УВРЕЖДАНИЯ“

НАРЪЧНИК ЗА ДОСТАВЧИЦИТЕ НА СОЦИАЛНИ УСЛУГИ



**КАК ДА ПРЕДОСТАВЯМЕ УСЛУГАТА
„ПОСРЕДНИЧЕСТВО И МЕНТОРСТВО ПРИ НАМИРАНЕ
НА РАБОТА ЗА ХОРА С УВРЕЖДАНИЯ”**

НАРЪЧНИК ЗА ДОСТАВЧИЦИТЕ НА СОЦИАЛНИ УСЛУГИ

СОФИЯ, 2011 г.

© 2011 Национална федерация на работодателите на инвалиди.

Как да предоставяме услугата „Посредничество и менторство при намиране на работа за хора с увреждания“. Наръчник за доставчиците на социални услуги. Всички права запазени.

Наръчникът е разработен в рамките на Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051PO001-5.2.06-0252-C-0001 по Проект „Посредничество и електронни услуги – нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване“. *Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*

НФРИ допуска използване на текстове от материала с единствено условие да бъде цитиран източникът.

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА I. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА СРЕДА ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕТО НА СОЦИАЛНИ УСЛУГИ.....	6
1. Социалната икономика – същност, структура, ценности и обхват	
2. Влияние на социалната икономика върху заетостта	6
3. Трудова заетост на хората с увреждания	7
4. Ролята на доставчиците на социални услуги за предоставяне на подкрепена заетост	8
5. Развитие в перспективите за кариера и начините за поддържане на активност при хората с увреждания.....	11
6. Подкрепена заетост.....	12
6.1. Същност, дефиниция и модел на подкрепената заетост ...	12
6.2. Предимства и предизвикателства пред подкрепената заетост в България	14
7. Форми при осигуряване на заетост на хора с увреждания.....	16
7.1. Отворен пазар на труда	16
7.2. Надомна и дистанционна работа	16
7.3. Специализирана работна среда	17
7.4. Социални предприятия.....	18
ГЛАВА II. НОРМАТИВНА СРЕДА	18
1. Европейска нормативна рамка за заетост на лицата с увреждания	18
2. Нормативна рамка за България.....	20
3. Налични политики и инструменти за насърчаване на заетостта на хората с увреждания	20
4. Национални програми	22
4.1. Програма „ОБИЧАЙНИ РАБОТОДАТЕЛИ“ към Агенцията за хора с увреждания	22

4.2. Националната програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания към Агенцията по заетостта.....	23
4.3. Програма “Самостоятелна стопанска дейност за лица с увреждания” по чл.31 от Закона за интеграция на хората с увреждания към Агенцията за хората с увреждания.	24
ГЛАВА III. ТРУДОВОТО ПОСРЕДНИЧЕСТВО ПРИ ЛИЦА С УВРЕЖДАНЯ	25
1. Същност и специфики на трудовото посредничество при лица с увреждания	25
ГЛАВА IV. СОЦИАЛНАТА УСЛУГА „ЕЛЕКТРОННО БЮРО ЗА ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АСИСТИРАНЕ”	28
1. Същност и специфики на социалната услуга.....	28
2. Електронно посредничество и асистирание	28
3. Принципи и цели на социалната услуга.....	29
4. Методи / етапи на работа.	30
5. Начин на работа при предоставяне на електронното посредничество	31
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	32
ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ	34
ИНТЕРНЕТ ВРЪЗКИ	34
ПОЛЕЗНИ ДОКУМЕНТИ	35

ВЪВЕДЕНИЕ

В началото на 90-те години в европейските страни беше приет един по-всеобхватен модел, според който хората с увреждания се възприемат като активни граждани. Ето защо отговорността на обществото достига и включва тези хора.

От гледна точка на човешките права именно гражданското общество и държавата носят отговорността за създаване на възможности за хората. Лицата с увреждания също разполагат с тези права. Вследствие на техните увреждания обаче, често са необходими подходящи условия и структури за подкрепа, която да им позволи да упражняват правата си в пълна степен. Ако тя е налице, акцентът вече не е върху уврежданията на човека, а по-скоро върху неговите способности, както и върху всички възможности, с които разполага. Доказано е, че трудовото посредничество като социална услуга е важен инструмент в постигането на индивидуални цели, свързани с трудовата заетост на свободния пазар на труда. Предоставянето на услугата се фокусира върху възможностите и способностите, като на първо място оказва подкрепа на лицето в съответствие с неговите индивидуални нужди и, на второ, чрез предоставяне на консултации на работодателите. В резултат на това в европейските страни такъв вид посредничество се оказва ефективен инструмент за подпомагане на хората с увреждания в намирането и запазването на работни места на свободния пазар на труда.

Човекът с увреждане, който бездейства професионално, може да придобие дефицити от мотивационен, познавателен и емоционален характер. Хората с увреждания, които са дълготрайно безработни, постепенно стават апатични, песимисти и са силно концентрирани в сегашния момент.

Сложните проблеми, свързани с трудовата реализация на хората с различни увреждания, обуславят прилагането на диференциран подход при предоставянето на услуги за подкрепена заетост, съобразен със специфичните им потребности, здравословно състояние и придобита степен на образование и квалификация.

Настоящият Наръчник има за цел да представи една нова услуга и възможностите, които тя разкрива при предоставянето на услуги за подкрепена заетост, с цел прилагането ѝ от по-широк кръг доставчици на услуги. От друга страна, чрез тези методически указания се цели да се изгради капацитет по отношение на създаване и развитие на специализирани агенции за посредничество.

ГЛАВА I. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА СРЕДА ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕТО НА СОЦИАЛНИ УСЛУГИ

1. Социалната икономика – същност, структура, ценности и обхват

Социалната икономика е събирателно понятие, с което се акцентира върху прекия социален ефект от дейността на предприятия и/или организации, които са учредени със социална цел и целенасочено организират своята дейност, за да постигат такъв резултат.

Социалната икономика е едновременно част от реалната икономика и част от гражданското общество, в която физически и/или юридически лица, сдружения на доброволци или други организирани субекти осъществяват стопанска дейност в обществена полза, като почти или изобщо не разпределят печалба, а я реинвестират за постигане на социални цели.

Социалната икономика заема специфично пространство между държавата (с нейните защитни механизми) и пазара (с неговата икономическа ефективност и насоченост към печалба, основана на капитал). Колкото по-голямо е това пространство, толкова по-голяма е необходимостта социалната икономика да покрие потребности, които не могат да бъдат удовлетворени от съществуващите институционални практики.

Социалната икономика служи също така и като инструмент за развитие на социални услуги; за включване на пазара на труда на групи в неравностойно положение; за подобряване на функционалността на системата от социални услуги; за развитие на местните икономики, както и за борба с бедността и социалното изключване.

2. Влияние на социалната икономика върху заетостта

Социалната икономика в България има своите история, традиции и перспективи. От края на XX век социалната икономика се развива, без да заявява видимост в политическия спектър, с което остава на заден план от общественото внимание, но намира среда за развитие на своя потенциал, успоредно с развитието на гражданското общество.

Чрез осигуряване заетост на уязвимите групи в обществото социалната икономика спомага за обединяване на икономическия и социалния ресурс за преодоляване на социалната изолация и води до намаляване на риска от бедност и социално изключване, до устойчивост на мерките в сферата на социалната политика.

Влиянието на социалната икономика е в две посоки - икономическа и социална. **Социалните** ползи се измерват с интеграцията и заетостта на хора в неравностойно положение, с приноса ѝ към процеса на социално включване и създаване на социален капитал. Най-сериозният **икономически** показател за ползите от социалната икономика са спестените публични средства за социални помощи, от една страна, както и допълнителните средства за компенсиране на социалната цена на дългосрочната безработица. Едновременно с това новосъздадената стойност в социалната икономика също представлява значителна икономическа полза. Допълнителен икономически ефект са гъвкавостта и способността на доставчиците на услуги да мобилизират ресурси с различен произход - пазарни и непазарни ресурси, доброволен труд и обществена подкрепа.

У нас ролята на социалната икономика в общото развитие на страната все още е сравнително слаба, за разлика от повечето страни от ЕС.

3. Трудова заетост на хората с увреждания

През последните години се наблюдава ускорено отпадане на хората с увреждания от пазара на труда. Голям е процентът на нерегистрираните като безработни в Бюрата по труда (БТ). По статистически данни на Националния осигурителен институт и на различни експертни оценки, може да се приеме, че около 40%-45% от хората с увреждания (т.е. 350-380 хил. души), са в трудоспособна възраст. Вероятно едва около 5%-10% от тях са икономически активни – работещи и безработни.

Възможностите за устройване на работа на безработните с намалена работоспособност са крайно ограничени. Шансовете им да започнат работа в реалния пазар на труда са минимални. Работните места, обявявани в ДБТ, неизискващи образование и квалификация, в голямата си част са за физически труд, противоположен за лицата с намалена работоспособност.

Към неблагоприятните фактори за увеличаващата се численост на хората с увреждания, като рискова група на пазара на труда, се добавят и изградените отрицателни стереотипи в обществото, но най-вече липсата на адаптирани работни места и достъпът до тях. Ограниченията на околната среда създават по-големи прегради пред социалното включване, отколкото функционалните увреждания на лицата. Съществен фактор е и достигнатата образователна степен: около 90% от хората с трайни увреждания, които работят, имат средно или по-високо образование, докато сред хората с трайни увреждания като цяло те са малко повече от половината.

Въпреки текстовете в Кодекса на труда (чл. 315, ал.1), регламентиращи създаването на подходящи за хората с намалена работоспособност работни места, фирмите и публичните институции рядко наемат на работа хората с увреждания. Това в допълнителна степен формира негативна обществена нагласа.

Наследените от миналото стереотипи и предразсъдъци водят най-общо до три типа реакции (нагласи) у работодателите: от една страна все още няма достатъчно изявена у тях нагласа да наемат хора с увреждания, а от друга – високото ниво на безработица се използва, за да се внуши, че те нямат шанс да получат заплатена работа. Третата реакция често се изразява в това, че на хората с по-сериозни увреждания се гледа просто като на хора, негодни за работа. Днес, на базата на опита от прилагането на добри практики в областта на трудовата заетост тези нагласи все повече се променят и работодателите показват вече известна готовност да наемат хора с увреждания, защото наетите работници и служители с увреждания са доказали, че са в състояние да изпълняват поставените им задачи. Пример за такава практика, възприета в Европа още от началото на 90-те години и набираща тепърва скорост у нас, е подкрепената заетост.

4. Ролята на доставчиците на социални услуги за предоставяне на подкрепена заетост

Въпреки трудностите за предоставяне на социални услуги за подкрепена заетост, в България е видима тенденцията за използване на капацитета на нестопанските организации: 1. за създаване на заетост и интеграция на групи в неравностойно положение, 2. за социално включване и 3. за търсене на решения в посока на предоставянето на качествени социални услуги за хора с увреждания. От друга страна, социалната икономика не предоставя универсално решение, защото различията между регионите и техните проблеми и потребности са огромни. Отговорностите и на местната власт не само

са европейски приоритет, но и важен фактор в развитието на децентрализацията и регионалното развитие на България. Това безспорно трябва да се отрази в реалния живот на хората с увреждания.

Предпоставките за инициативи на местно ниво са свързани с:

- Междуобщинско сътрудничество;
- Партньорство с местните общности и неправителствени организации за:
- Изграждане на собствена, локална социална политика на местната власт в сътрудничество с НПО;
- Осигуряване на условия и механизми за достъп до труд в общността, с което на практика се задейства процесът на социално включване на хората в неравностойно положение;

Възможностите на общините да създават общински предприятия за заетост на хора с увреждания са:

- ✓ Чрез търговски дружества с общинско участие в капитала, регистрирани по Търговския закон;
- ✓ Чрез общински предприятия, създадени по реда на Закона за общинската собственост;
- ✓ Чрез ОП "Развитие на човешките ресурси".

Новият подход към лицата с увреждания е не като към социално слаби и нуждаещи се постоянно от социално подпомагане, а като към личности, които могат и трябва да бъдат интегрирани в обществото, и подпомогнати да реализират своя потенциал. Необходим е един по-широк подход при предоставянето на социални услуги за хора с увреждания за съвместна работа между доставчиците на услуги, държавата и общините в процесите на реформи и развитие на услугите, доставчиците, политиките и процесите в страната. Крайната цел е повече и по-добри социални услуги за по-добър живот на хората с увреждания в България.

Един от финансовите инструменти за разширяване и предоставяне на нови социални услуги е ОП „Развитие на човешките ресурси”, приоритет 5 „**Социално включване и насърчаване на социалната икономика**”:

- Приоритет 5.1. „**Подкрепа на социалната икономика**”. Целта на операцията е да се стимулират инициативи в сферата на социалната икономика и инвестиции в социален капитал, чрез подкрепа за развитието на социалното предприемачество като

възможност за подобряване качеството на живот на лица от рискови групи и преодоляване на социалната им изолация.

- **Приоритет 5.2. «Социални услуги за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици».** Целта на операцията е разширяване на възможностите за подобряване качеството на живот на хората от уязвимите групи и/или техните семейства, като се насърчат равните възможности на уязвимите групи и се разшири обемът, многообразието и целенасочеността на социалните услуги, предоставяни в общността и в специализираните институции.

В сферата на заетостта предоставяните социални услуги са свързани с:

- Насърчаване възможностите за заетост и кариерно развитие на хората с увреждания на пазара на труда, както и оказване на съдействие при насочване към работно място, осигуряване на заетост и/или завръщане на работа; консултиране за и насърчаване на възможностите за самостоятелна заетост, предприемачество и стартиране и развитие на самостоятелен бизнес.

Посредниците, публични и частни, са ключови участници в процеса на интеграция, тъй като тяхната работа е свързана с намирането на съответствия между стремежите на работодателите и уменията на лицата. Невъзможно е да се обобщят начините за професионална реализация. Това е с още по-голяма валидност при хората с увреждания: всеки отделен случай е уникален и всяко решение трябва да бъде съобразено с конкретните условия. Въпреки това е възможно да се приеме обща положителна рамка. Всяко лице има право да се променя, да се развива и да се възползва максимално от новите възможности. В това отношение реалното приобщаване е в сила както в краткосрочен, така и в дългосрочен план.

Непрекъснатите промени в нормативните наредби и увеличаването на бюрокрацията представляват огромни предизвикателства за много организации и специалисти. Тези предизвикателства съществуват и в областта на собствените ни човешки ресурси. Но те предлагат и много възможности за промяна и модифициране на нашите организации. Предоставят ни възможности за повишаване на качеството на доставената подкрепа. Позволяват ни да си сътрудним с хората с увреждания и с работодателите за осигуряване на квалифицирана работна ръка за една новаторска и устойчива Европа, както и за допринасяне на пазара на труда, където мотивирани хора с увреждания имат перспективи за блестяща кариера

като всеки друг. Най-важното предизвикателство сега е да се повиши качеството на подкрепа от страна на персонала и специалистите, така че тяхната цел да не е само обучение и подпомагане на лицата с увреждания в намирането на работа, но и оказването на помощ в откриването на реални перспективи за кариера и развитие на потенциала им. Тази визия за подпомагане на перспективите за добра кариера може да допринесе за преодоляването на предизвикателствата. Това ще ни помогне в бъдеще при разработването на всички необходими елементи на подкрепа, които са съществени за извършването на превантивни действия. Те са необходими, за да се избегнат отрицателните резултати, водещи до увеличаване на уврежданията или до влошаване на вече съществуващи такива. Целта ни е създаването на превантивна подкрепа, която да предпази лицата от твърде ранното напускане на позицията, работата, компанията или пазара на труда. Стремим се да предотвратим всяка дискриминация и да създадем мрежа за подпомагане, която да дава възможност на хората с увреждания да реализират своите умения през цялата си кариера. Така че нека човек да намери това, което търси.

5. Развитие в перспективите за кариера и начините за поддържане на активност при хората с увреждания

Предлагане на качествена подкрепа, която да ги утвърди в избраната от тях професия

Една от целите на Европейската общност е да се увеличи активността на пазара на труда. Днес е наложително повече хора да бъдат активни и да останат такива за по-дълго, отколкото в миналото. Специалистите в организациите, предлагащи подкрепа в заетостта, могат да играят важна роля в това отношение. Разбира се, ще е необходимо най-високо качество в действията за подкрепа в заетостта. Това може да се постигне чрез повишаване на стандартите по отношение на целите в кариерата за лицата с увреждания като цяло. Това означава инвестиране не само в доброто обучение или дори в успешната трудова реализация. Трябва да хвърлим поглед върху начина, по който енергийните компании инвестират в професионалното израстване на своите служители с висок потенциал. Те често са прикрепени към наставник от компанията, който им помага в развитието на тяхната кариера. Могат да разчитат на подкрепата на висококвалифицирани специалисти от компанията и да печелят достатъчно средства, за да плащат за външна помощ. Възможностите за трудова заетост и професионална реализация на хората с увреждания най-много са изложени на риск. Дискриминацията се проявява не само при предоставянето на „обучение“ и „работни места“.

Хората с увреждания имат право на същите очаквания и перспективи за добра кариера, както всички останали лица. Насърчаването на равните перспективи и възможности в професионалната реализация е най-добрият начин за насърчаване на равните права, превръщането на интеграцията в реалност и избягването на отрицателните преживявания, които могат да принудят лицата да напуснат пазара на труда и да не пожелаят да се върнат. Внимателно подбрани индивидуализирани действия, които имат за цел да разширят възможностите за кариера са най-добрият начин за насърчаване на ефективна и успешна интеграция на пазара на труда, както и най-добрият начин за справяне с проблемите по време на трудовата реализация. През последните няколко десетилетия настъпиха и други промени: парадигмите се промениха и дори се преобърнаха, появиха се нови условия, дефиниции и разпоредби. Една от промените е, че доставчиците на услуги пренасочиха своята ориентация от услугите към търсенето. Друга промяна е свързана с прехода от подходи, ориентирани към продукта, или подходи, залагащи на резултати, насоки и професионална реализация. Това, както и нарастващото влияние на либерализацията върху пазара на подкрепената заетост, силно повлия на неправителствените организации, които предлагаша подкрепа. Бяха им предоставени много възможности и им беше дадено правото да се развиват и експериментират с помощта на Европейския социален фонд и програмите «Хоризонт», «Равенство» и «Леонардо». Клиентът вече не се смята за безпомощно лице с увреждане, което се нуждае от нашата помощ. Той или тя се превърнаха в лице с увреждане, което разполага с много възможности.

6. Подкрепена заетост

6.1. Същност, дефиниция и модел на подкрепената заетост

Доказано е, че подкрепената заетост е важен инструмент в постигането на индивидуални цели, свързани с работата на свободния пазар на труда.

Подкрепената заетост се фокусира върху възможностите, а не върху уврежданията, като първо оказва подкрепа на лицето в съответствие с неговите индивидуални потребности и на второ място чрез предоставяне на консултации на работодателите.

В резултат на това тя се оказва ефективен инструмент за подпомагане на хората с увреждания в намирането и запазването на работни места в обичайна работна среда. Принципът на подкрепената заетост може да се прилага във всички части на света при условие, че

тя е адаптирана към културния контекст и тенденциите на пазара на труда в даден регион. Подкрепената заетост не зависи от силата на икономиката и може да бъде приложена както в развитите страни, така и в страни с висок процент на безработица, като нашата.

Според Световната асоциация за подкрепена заетост:

Подкрепената заетост е платен труд в интегрирана работна среда с изразена подкрепа за лица с увреждания на пазара на труда.

Платен труд за физически лица означава еднакво заплащане за същата работа, както на работещите без увреждания.

Подкрепената заетост се основава на подхода "Назначение-Обучение-Запазване" (трудов опит, придобит на работното място), което означава инвестиции по-скоро в хора, отколкото в сгради и оборудване. Тя се концентрира върху индивидуалните способности и потребности на лицето с увреждане. Стратегията за подкрепа е адаптирана към индивидуалните нужди, като лицето е основен участник в процеса на подкрепената заетост. Принципът на подкрепената заетост е:

"Подкрепа – не повече, отколкото е необходимо и не по-малко, отколкото е нужно."

Моделът на подкрепената заетост се състои от няколко фази:

- Оценка;
- Намиране на работа;
- Анализ на работата;
- Съгласуване на работата;
- Работен (ре)дизайн;
- Въвеждане на работното място;
- Обучение на работното място/професионално обучение;
- Подкрепа извън работното място;
- Постоянна подкрепа.

Фазите, които лицето преминава и интензивността на осигурената подкрепа зависят от неговата индивидуална ситуация. *Не е задължително преминаването през всяка фаза на процеса. Ако е ясно какъв тип работа се търси и ако тази работа е на разположение, ранните фази могат да се пропуснат и вниманието да се насочи върху обучението и назначението.*

6.2. Предимства и предизвикателства пред подкрепената заетост в България

Натрупаният до сега опит показва, че подкрепената заетост осигурява значителни предимства на лицата с увреждания, както и на техните семейства, на работодателите и на обществото като цяло.

Предимствата за лицата с увреждания се изразяват най-вече в това, че чрез подкрепената заетост платената работа се превръща в реалност за много хора с увреждания, които в миналото са считани за нетрудоспособни. Това им дава възможност освен да получават доходи, да развиват уменията си и да се научат да ценят своите способности. Именно чрез подкрепената заетост много лица с увреждания са придобили чувство за лично достойнство и увереност в себе си. Изградили са нови взаимоотношения и участват по-активно в живота на тяхната общност, а също така взимат решения за собствения си живот, планират бъдещето си и разширяват своите жизнени хоризонти.

Предимствата за родителите и семействата (както и за лицата с увреждания) се свързват с основната характеристика на подкрепената заетост – акцентирание върху възможностите и способностите, а не върху увреждането. По този начин родителите и семейството придобиват нова активна и решаваща роля. Участието на родителите/семейството трябва да бъде насърчавано от самото начало. Те могат да предоставят ценна информация за различни аспекти от индивидуалността и способностите на детето, които да бъдат използвани при разработването на план за действие и когато е необходимо, да се направи преоценка и промяна на тази план¹. Участието на родителите/семейството може да бъде насърчено като им се предостави подкрепяща и стимулираща роля в развитието на детето. Опитът от подкрепената заетост показва, че родителите често изпитват чувство на гордост, когато виждат, че детето им получава заплащане за работата, която извършва – особено ако по-рано въобще не са смятали това за възможно.

Предимствата за работодателите са от икономическа гледка точка – за работодателя е изгодно да наема служители с увреждания, тъй като те са склонни да останат на дадена работна позиция за дълъг период от време. Освен това работниците от подкрепената заетост са

¹ Известно е, че един от начините за изграждане на локалната общност едновременно с процеса, чрез който лицата с увреждания се включват в нея, е Цялостното Планиране на Живота. Това е процес, насочен към подпомагане на изграждане и затвърждаване на личната визия за това, какъв би искал да бъде човекът и какво би искал да прави в своята локална общност. Според различни изследователи основание за оптимизъм има, защото в много случаи, когато е използвана процедурата за Цялостно планиране на живота, като начин за планиране на помощта, акцентът се поставя върху *интересите и стремежите* на лицето с увреждане, а не върху ограниченията му. В този процес се проявява една проста, естествена, спонтанна сила на грижи, които е възможно един човек да положи, когато той отделя малко време и енергия за ангажиране с живота на друг човек – бел.ав.

доказали, че са в състояние да изпълняват поставените задачи. Друг важен момент за работодателя е, че много хора с увреждания (особено лица с интелектуални затруднения) могат ефективно, ефикасно и точно да изпълняват прости повтарящи се задачи. Те обичат да вършат този вид дейност, а често се оказва, че са надеждни служители с ниска степен на отсъствия и трудови злополуки. Важен аспект на подкрепената заетост е силният акцент върху практическото обучение за конкретно работно място и върху изпълнителността на работниците. Необходимите съвети и подкрепа се предоставят както на работодателя, така и на служителя с увреждания.

Предимствата за публичния сектор са, че подкрепената заетост е важен инструмент за насърчаване правата на човека и неговото социално включване и участие в живота на обществото. Тя е в хармония с други политики, свързани с правата на човека и с приобщаването и участието на хората с увреждания в обществените процеси и трудовата дейност. Основава се на реалните потребности на работодателите и икономиката. И накрая, тя е насочена към личността – фокусира се върху способностите, а не върху уврежданията на човека и следователно отговаря на техните потребности. Наред с това, подкрепената заетост е икономически ефективна алтернатива на големите инвестиции в програми за отделни защитени работилници, а инвестиционните разходи за подкрепената заетост с течение на времето се оказват по-благоприятни в сравнение с по-традиционните подходи. От гледна точка на политиката има пряко измерими резултати – броят на хората с увреждания, които стават активни участници в сферата на труда, се увеличава, а това води до тяхната по-голяма икономическа самостоятелност и намалява зависимостта им като цяло от публичните социални фондове и средства.

Предизвикателствата, пред които е изправена България в тази сфера, се състоят основно в следното: повишаване на нивото на образование, увеличаване на възможностите на хора с увреждания за навлизане на пазара на труда, прилагане на системата от квоти за наемане на лица с увреждания, засилване на интереса към този въпрос в частния сектор. Ситуацията е допълнително усложнена от многото специализирани предприятия за хора с увреждания, които съществуват, но които в момента не разполагат с капацитет да наемат голям брой от тях. Обикновено тези лица остават без образование и квалификация и така порочният цикъл остава факт; липсата на адекватна политика води до липсата на високо равнище на образование и квалификация, а това може да доведе до разпадане на системата от специализирани предприятия за хора с увреждания. Ето защо в България в областта на заетостта:

Акцентът трябва да бъде поставен върху насърчаването на работодателите да наемат лица с увреждания и да инвестират в съответните изменения и модернизация на работните места, правейки ги достъпни за хората с увреждания.

7. Форми при осигуряване на заетост на хора с увреждания.

7.1. Отворен пазар на труда

Тази форма на заетост предполага най-бързо социално включване на хората с трайни увреждания, но е най-трудно приложима, особено в условия на криза. От друга страна работодателите се сблъскват с редица бариери, които ги ограничават да бъдат гъвкави при наемане и освобождаване от работа на хора с увреждания. Това ги въздържа от наемане на работа и на такива лица и най-често те не търсят различни възможности това да се случи. Все още трудно се осъзнава фактът, че загубата на работоспособност на даден човек се отнася до определен вид труд в зависимост от вида и степента на увреждането му, а не до трудоспособността му изобщо. Вниманието на обществеността следва бъде насочено към:

- Осигуряване на възможности за хората с увреждания да бъдат равностоен участник на свободния пазар на труда;
- Създаване на подкрепящ механизъм при осигуряването на възможности за хората с увреждания да бъдат интегрирани в **свободния пазар на труда**.

Такъв може да бъде създаден чрез:

- Адекватно и ефективно професионално ориентиране от възможно най-ранния етап;
- Професионално обучение и поставяне на дългосрочни цели и задачи, свързани с трудовата заетост на лицата с увреждания;
- Специализирано посредничество и асистирание;
- Осигуряване на възможности за хората с увреждания да се реализират на свободния пазар на труда чрез подкрепа от професионалисти, работодатели и други участници в този процес.

7.2. Надомна и дистанционна работа

Тези форми на заетост са много подходящи за хора в работоспособна възраст с висока степен на намалена работоспособност.

Надомната форма на заетост е с доказана ефективност, но за съжаление в последните години се прилага ограничено, поради липса на подходящи поръчки и натовареност на производствения капацитет.

Дистанционната форма на заетост в съвременното общество на динамично развиващи се информационни технологии, е една много перспективна форма на труд, особено подходяща за хора с тежки увреждания и с по-високо образователно равнище.

Дистанционната работата е форма на организиране и/или извършване на работа, с използване на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при което работата, която може да бъде извършвана в помещения на работодателя, се изнася извън тях като правило.

Дистанционната работа включва такива професионални дейности като:

- ✓ Програмиране и създаване на различни програмни продукти;
- ✓ Въвеждане на данни в компютър, преписване и редактиране на текстове;
- ✓ Писане на доклади, отчети и др., и изработване на анализи;
- ✓ Преводи от и на чужди езици;
- ✓ Извършване на счетоводни услуги;
- ✓ Изпращане на рекламни имейли и др.

За да наеме един работодател лице с увреждане за дистанционна работа, са важни не толкова видът и тежестта на увреждането, колкото равнището на образование, професионалната квалификация и уменията му за самоорганизация, неговата комуникативност, креативност и други личностни характеристики.

Чрез тези форми на заетост се избягва необходимостта от преодоляване на архитектурните бариери, от специализиран транспорт и др.

7.3. Специализирана работна среда

В регистъра на специализираните предприятия и кооперации на и за хората с увреждания, воден от Агенцията за хората с увреждания, към началото на 2011 г. са регистрирани 124 специализирани предприятия и кооперации.

В рамките на регламентираната държавна помощ специализираните предприятия биха могли да заемат определени търговски ниши, което е факт за част от тях и към настоящия момент. Общинските специализирани предприятия биха могли да извършват общински дейности, които сега се възлагат на външни изпълнители.

Тази практика успешно може да се приложи и от големи корпорации, като по този начин се съчетават икономическият и социалният ефект.

7.4. Социални предприятия.

Социалните предприятия и социалното предприемачество като концепция е новост за България. Въпреки това, практиката показва, че такава дейност се извършва от редица организации в цялата страна. Секторите, в които извършват дейността си, са: предоставяне на услуги; производство, търговска дейност, организиране на специализирани обучения.

Социалните предприятия са регистрирани по ЗЮЛНЦ като неправителствени организации, развиващи стопанска дейност с изразен социален ефект спрямо лица от уязвимите групи в най-широк смисъл: подобряване на жизненото им равнище, осигуряване на заетост, предоставяне на услуги и/или други форми на пряка подкрепа, чийто краен резултат е тяхното социално включване.

В някои случаи самите регистрирани юридически лица по ЗЮЛНЦ учредяват ЕООД, като прихода от дейността на дружеството инвестират за социални цели.

ГЛАВА II. НОРМАТИВНА СРЕДА

1. Европейска нормативна рамка за заетост на лицата с увреждания

Хората с увреждания са около една шеста от работоспособното население в ЕС, но нивото им на заетост е сравнително ниско. Вероятността те да са без работа е почти два пъти по-висока, отколкото при хората без увреждания. Въпреки това с малко повече помощ милиони европейци с увреждания могат да излязат за първи път или да се завърнат на трудовия пазар.

Като пълноправни граждани хората с увреждания имат равни права и право на достойно, равно третиране, независим живот и пълноценно участие в обществения живот. Централно място в **Европейската стратегия за хората с увреждания (2010-2020 г.)**

заема Планът за действие за хората с увреждания. Европейската комисия иска до 2020 г. да настъпи подобрене в перспективите за заетост, в достъпността на средата и независимия начин на живот. Хората с увреждания участват в процеса на базата на европейския принцип: „Нищо за хората с увреждания без тяхно участие“.

Правото на равенство пред закона и защита срещу дискриминация за всички лица представлява всеобщо право, признато от **Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания**, от Пактовете на ООН за граждански и политически права и за икономически, социални и културни права, от Европейската конвенция за защита правата на човека.

Европейската стратегия по заетост е ключов елемент от **Лисабонската стратегия**. С влизането в сила на 01.12.2009 г. на Договора от Лисабон Хартата на основните права на ЕС придобива юридическа сила с ранг на учредителните договори на Европейския съюз и потвърждава правото на равенство и недискриминация като фундаментално право на всеки индивид. Лисабонската стратегия за растеж и заетост на ЕС цели по-специално да повиши относително ниското ниво на участие на хората с увреждания на трудовия пазар.

На 13 юли 2010 ЕС приема **стратегията „Европа 2020“**, която наследява Лисабонската стратегия от 2000 година. Ключово понятие в стратегията ЕС 2020 е приобщаващият растеж, като се съсредоточат усилия и средства за борба с бедността и социалното изключване чрез развитието на пазара на труда, включително в кризисни условия. Социалната икономика има връзка с всеки елемент на тази функционална структура, но най-пряко това е заложено в Приоритет 3: приобщаващ растеж, чрез който ще се стимулира икономиката с високи равнища на заетост, водеща до социално и териториално сближаване.

Директивата за равенство при заетостта (Директива 2000/78 от 27 ноември, 2000 г.) забранява дискриминацията по отношение на заетостта и наемането на работа въз основа на религия или убеждения, възраст, сексуална ориентация или увреждане. Тази директива поддържа принципа за равно третиране.

Новият регламент за държавна помощ (Регламент № 800/2008 на ЕО) дава възможност на държавите членки да създават финансови стимули за работодателите, за да наемат и задържат хората с увреждания като служители. Подборът и заетостта на служители в неравностойно положение под формата на субсидирани заплати и компенсация за допълнителните разходи, свързани с наемането на

служители с увреждания, са примери за ситуации, в които може да се отпусна одобрена помощ.

2. Нормативна рамка за България

Национална стратегическа референтна рамка на България – НСРР (2007-2013) е важен основополагащ документ за социално-икономическото развитие и провежданите политики в България през първите седем години от членството ѝ в ЕС. Главната цел на стратегическите интервенции, които ще бъдат финансирани от ЕС в страната, според НСРР, е „да се подкрепят инвестициите, необходими за икономическото развитие, като се инвестира в необходимите инфраструктури, човешкия потенциал и поддържане на благоприятна бизнес среда и социално включване”.

Част от Националната стратегическа референтна рамка е **Оперативната програма ”Развитие на човешките ресурси” (ОП „РЧР”)**. Това е стратегически документ, чрез който се определят редът и условията за ползване на безвъзмездна финансова помощ, съфинансирана по линия на Европейския социален фонд на ЕС и националния бюджет в рамките на програмния период 2007-2013 г. Една от основните цели на програмата е *”развитие на човешкия капитал с цел осигуряване на по-висока заетост, доходи и социална интеграция”*. Стратегическата цел е „да се подобри качеството на живот на хората в България чрез подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот и засилване на социалното включване”.

(Допълнителна информация за Европейската и българската нормативни рамки може да намерите в източниците на информация, посочени в края на наръчника.)

3. Налични политики и инструменти за насърчаване на заетостта на хората с увреждания².

В **Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане**, се предвиждат:

А. Специализирани мерки, които стимулират работодателите:

² Тази тема е подробно разработена в: Тодорова, Е., Б. Ивков (2011) *Да наемем на работа лице с увреждане. Наръчник на работодателя*. Националната федерация на работодателите на инвалиди, София. [Наръчникът е достъпен и на електронния сайт на Бюрото за посредничество и асистиране на хора с увреждания - <http://buro.nfri.bg>]

- На работодатели, разкрили нови работни места през 2010 г. и наели на тях по трудов договор на пълно работно време за срок не по-малко от 12 месеца:
- Безработни младежи до 29-годишна възраст с трайни увреждания;
- Безработни лица с трайни увреждания,

се предоставят средства от Държавния бюджет за трудово възнаграждение и за социални и здравни осигуровки, но за не повече от 12 месеца.

- На работодатели, разкрили нови работни места на пълно или непълно работно време, за временна, сезонна или почасова работа, за срок не по-малък от 6 месеца, за:
- Безработни лица с трайни увреждания

се предоставят средства от Държавния бюджет за трудово възнаграждение и за социални и здравни осигуровки до 6 месеца.

Б. Стимулиране на самостоятелна трудова дейност на лицата с увреждания при преференциални условия на кредитиране.

В. Стимули за активно поведение на търсещите работа лица с трайни увреждания, които са започнали работа без нейното посредничество и финансиране на териториалната мобилност на безработните;

Г. Подпомагане на включването на лица с увреждания в специализирани програми за заетост.

Законът за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ)

ЗИХУ дава възможност на работодателя да разработи **проект за приспособяване на работната среда**, включващ достъп до работното място, адаптирането и/или оборудването му и да кандидатства за финансиране пред Агенцията за хора с увреждания (АХУ).

- За хората с увреждания се предоставя **заетост и в специализирани предприятия и кооперации**, които могат да бъдат финансирани от АХУ по целеви проекти и програми.
- **Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД) – антидискриминационни разпоредби** за адаптиране на работното място към нуждите на лицето с увреждане – да се осигури достъп до работното място, подходящо оборудване и работно време, при спазване изискванията за охрана на труда,

които компенсират увреждането на лицето и му осигуряват възможност да работи.

- **Закон за държавния служител (ЗДСл)** - задължение за приемане на определен брой длъжности в държавната администрация на лица с увреждания.

4. Национални програми

4.1. Програма „ОБИЧАЙНИ РАБОТОДАТЕЛИ“ към Агенцията за хора с увреждания

Кой може да кандидатства по програмата?

- Работодатели/органи по назначаване: търговци, съгласно Търговския закон, Закона за кооперациите, Закона за занаятите;

Условия:

- Кандидатът да има регистрирана дейност най-малко 1 година преди подаването на документите за финансиране;
- Кандидатът да няма задължения към държавата;
- Средно-списъчният състав на персонала за последната приключена финансова година да надвишава трима души.

Какви предимства ползва работодателят?

- Работодателят получава субсидия до 7 500 лв. за достъп до работно място; до 6 000 лв. за закупуване на оборудване на вече заето лице и 2 500 лв. за приспособяване на съответното работно място;
- Ако работодателят наеме безработно лице, получава 8 000 лв. за оборудване и 2 500 лв. за ремонтни дейности за съответното работно място;
- Допълнителен бонус са изпълненията на изискванията на данъчно-осигурителното законодателство.

Какви лица могат да бъдат наемани по програмата?

- Заети вече в предприятието лица с трайни увреждания (50 и повече процента намалена работоспособност);
- Безработни лица в трудоспособна възраст до 65 г. с трайни увреждания.

Какво ползва лицето с увреждане?

- Адаптирано и оборудвано работно място, съобразно увреждането на лицето;
- Социална интеграция на лицето в обичайна работна среда, повишаване на квалификацията, изграждане на трудови навици, финансова независимост.
- Ако при сключване на договор с АХУ, работодателят наеме лица, включени и в Националната програма за заетост и професионално обучение на хора с увреждания към Агенцията по заетостта, той получава от държавата и не прави собствени разходи в продължение на 2 години за:
 - Минимална работна заплата;
 - Осигуровки;
 - Отпуски.

Ако не ползва горната програма, държавата поема заплащането на 30% от внесените за лицето осигурителни вноски за наетите хора с увреждания.

4.2. Националната програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания към Агенцията по заетостта.

Какви лица може да наемете по програмата?

- Безработни с трайни увреждания

Какви дейности предвижда програмата?

- мотивационно обучение;
- обучение по ключови компетентности;
- обучение за придобиване на професионална квалификация;
- осигуряване на трудова заетост.

Кой може да кандидатства по програмата?

- Областни и общински администрации, общински предприятия;
- Дирекции „Социално подпомагане“;
- Частни и/или държавни предприятия, юридически лица с нестопанска цел;
- Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания;

- Дирекции „Бюро по труда“.

Какви предимства ползва работодателят?

При разкриване на работни места за срок не по-малък от 24 месеца, за лица, обект на програмата, се предоставят на работодателите за срок от 24 месеца:

- минимална работна заплата;
- осигуровки;
- отпуски.

4.3. Програма “Самостоятелна стопанска дейност за лица с увреждания” по чл.31 от Закона за интеграция на хората с увреждания към Агенцията за хората с увреждания.

Предоставянето на безвъзмездно финансиране на проекти е за самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания – откриване на фирма или за подпомагане развитието на вече съществуващ бизнес на хора с над 50% намалена работоспособност.

Кой може да кандидатства?

- Физически лица с трайно намалена работоспособност над 50%;
- ЕТ или ЕООД, със собственик лице с трайно намалена работоспособност над 50%;
- Недействащо предприятие (финансови средства за възобновяване на дейността);
- Учредяване на нова фирма (разходите за учредяване на ново юридическо лице се покриват от програмата).

За какво се отпуска целева финансова помощ?

- Разходи за учредяване на нова фирма;
- Разходи за строително-ремонтни дейности до 20% от субсидията;
- Разходи за покупка на сграда (постройка) до 5 000 лв.;
- Разходи за оборудване и обзавеждане (нови или втора употреба);
- Разходи за стартов оборотен капитал до 15% от размера на субсидията; Разходи за възобновяване на дейността;
- Общ размер на безвъзмездните средства – 15 000 лв.

Допълнителни изисквания за кандидатстване?

- Действащи предприятия на лица с увреждания, чийто годишен оборот е под 50 000 лв.;
- Лица, които нямат публични задължения;
- Предприятия, които не отдават под наем придобитото по инвестиционния проект имущество.

Какви са задълженията на одобрените юридически лица?

- Предприятието да е действащо в рамките на три години и в този период да не продава и отдава под наем закупеното имущество по проекта;
- Собственикът не трябва да прехвърля управлението на фирмата на друго лице.

ГЛАВА III. ТРУДОВОТО ПОСРЕДНИЧЕСТВО ПРИ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

1. Същност и специфики на трудовото посредничество при лица с увреждания

За разлика от трудовото посредничество при лица без увреждания, при хората с увреждания то е изключително важен елемент от професионалната рехабилитация.

Цел на трудовото посредничество при лицата с увреждане, е:

а) Предоставяне на подкрепа и помощ на лице с увреждане, което търси работа, да намери и задържи желано от и подходящо за него работно място;

б) Предоставяне на подкрепа и помощ в първоначалните етапи на професионална адаптация.

Трудовото посредничество при лица с увреждане се дефинира като:

Дейности, основаващи се върху оказване на помощ на лице с увреждане, търсещо желана и подходяща работа, както и на институция (организация), да намери подходящ работник за обявено от нея свободно работно място.

С трудовото посредничество при лица с увреждания се занимават специално подготвени работници, наричани трудови посредници. Това са хората, които предоставят различни по вид,

честота и количество социални услуги на лицата с увреждания в процеса на търсене и намиране на работа.

Трудовото посредничество при лица с увреждания съдържа взаимоотношения между три субекта – партньори:

1) **Работодател** – субектът, който търси да наеме подходящ работник или служител;

2) **Лице с увреждане** – субектът, който търси желано и подходящо за него работно място, както и трайно запазване на това място;

3) **Трудов посредник** – субектът, който е призван да подпомогне изпълнението на очакванията на първите двама партньори.

Работодателят. Отношението на работодателя към наемането на работници и служители се определя от неговите задължения и отговорности, както и от личните му интереси. Финансовите и икономическите аспекти доминират в това отношение. Той търси най-квалифицирания работник или служител.

При наемането на лице с увреждане трябва да се преодолеят множество съмнения, дори натрупани стереотипи и предразсъдъци.

Лицето с увреждане. Хората с увреждания, които търсят работа, могат да се разделят на следните групи:

1. Лица с различни видове увреждания, които имат различни професионални проблеми и потребности.

2. Лица с различна степен и тежест на уврежданията, с различни равнища на самостоятелност, т.е. изпитващи различни форми и степени на затруднения, ограничения и невъзможност да извършват определени дейности в професионалната сфера. Това, успоредно с такива фактори като равнище на образование, квалификация, достъп до компютър и интернет и др., влияе върху възможностите им за работа. Използваната терминология в България – **процент трайно намалена работоспособност**, освен че е дискриминираща, като че ли а priori (предварително и независимо от опита) предопределя резултатите от цялостната социална политика за решаване на проблемите на заетостта на хората с увреждания.

3. Лица с различно ниво на професионална квалификация, в т.ч. и достъп до и ползване на интернет. Сред потенциалните кандидати за работа най-вероятно има такива, които се нуждаят от специални услуги или помощни средства, за да работят.

4. Нивото на образование и квалификация, степента на затрудненията и/или ограниченията, както и съществуващите в обществото психологически бариери, определят поведението на пазара на труда на хората с увреждания. Диапазонът на лицата тук е твърде широк – от хора без никакви образование и квалификация до лица с увреждания, притежаващи високо равнище на образование и квалификация. Първите, освен трудово посредничество, най-често се нуждаят и от професионално ориентиране, обучение и квалификация.

5. Лица, които имат (или не изпитват) нужда от приспособяване на работното място.

6. Лица, които се нуждаят от професионално асистиране – помощ и подкрепа – в периода на професионална адаптация.

Трудовият посредник – задачи. При такава ситуация на пазара на труда, свързана с потребностите на два от основните субекта в процеса на трудово посредничество – работодателят и лицето с увреждане, трудовият посредник има следните задачи:

1. Трудово посредничество, в т.ч. активно – търсене на подходящо работно място и на работодател, предлагач такова място;

2. Насочване на лицето с увреждане към подходящи образователни и квалификационни курсове;

3. Оказване на помощ и подкрепа на бъдещия работник или служител с увреждане при неговата професионална адаптация в първоначалния период на работа;

4. Ориентиране и помощ за работодателя, наемащ на работа лице с увреждане, при решаване на възникнали проблеми;

5. Добро познаване на потребностите на различните категории и субкатегории лица с увреждания в сферата на труда.

Трудовото посредничество и асистиране изисква подкрепа в процеса на професионалната адаптация, приспособяване на работното място – дори в дома на лицето с увреждане, ако то ще работи в и чрез интернет. Това налага известен период от време трудовият посредник да пребивава или в дома на лицето с увреждане, или във фирмата, в която е наето. Основната му задача е: улесняване на изпълнението на професионалните роли на лицето с увреждане, а по отношение на работодателя - оказване на помощ за по-бързото приемане на работника с увреждане.

ГЛАВА IV. СОЦИАЛНАТА УСЛУГА „ЕЛЕКТРОННО БЮРО ЗА ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АСИСТИРАНЕ”

1. Същност и специфики на социалната услуга.

Предоставянето на социални услуги на хора с увреждания се реализира в рамките на националната програма за подпомагане на хората с увреждания. Тя е регламентирана в Закона за социално подпомагане (ЗСП) и в Правилника за неговото прилагане (ППЗСИ), в Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ).

На национално ниво трябва да се направи сериозна разлика в съществуващата ситуация в страната - за момента бюрата по труда регистрират лицата, търсещи заетост и ги пренасочват към евентуални работодатели. С други думи те осъществяват връзка с работодателя. Когато става въпрос за хора с увреждания, бюрата по труда основно използват възможностите на насърчителните мерки съгласно националното законодателство и националните и европейски програми, и то – много често – при условие, че лицето с увреждане само е намерило работодател, съгласен да го наеме на работа. Т.е. липсва индивидуален подход и реално трудово посредничество за лицата с увреждания.

2. Електронно посредничество и асистирание

Това е нов вид услуга за работодатели и хора с увреждания. Електронното посредничество е предназначено да осигури на работодателите и хората с увреждания условия за взаимно изгодно сътрудничество, основано на трудови правоотношения.

Акцентът в рамките на социалната услуга се поставя върху **електронното трудово посредничество**, а класическото трудово посредничество на място има подчинен, второстепенен характер и се извършва в случаи, когато не е възможно (основните партньори – лицето с увреждане и/или работодателят не желаят друг начин на реализиране на услугата) тя да бъде предоставена по електронен път.

Трудовото посредничество е насочено към намирането на работа на хора с увреждания, в т.ч. и най-вече предоставяне на електронно базирано посредничество, ориентирано към индивидуалните нужди на хората с увреждания. То е насочено към няколко основни икономически субекта:

- 1) Обичайни фирми, предприятия, институции – публични и частни;

2) Специализирани предприятия и кооперации на и за хора с увреждания;

3) Фирми, в които самите работодатели са лица с увреждания;

4) Фирми и организации, предоставящи работа чрез и в интернет;

5) Започване на собствен бизнес – това е важен елемент на социалната услуга трудово посредничество и асистиране, основано върху електронно базирано посредничество, ориентирано към индивидуалните потребности на хората с увреждания и съдържа професионално консултиране и ориентация за разкриване на собствен бизнес;

6) Доставчици на социални услуги, които предоставят социални услуги за подкрепена заетост.

На тази база, дейностите по иновативната социална услуга са насочени към **разширяване на възможностите за посредничество и асистиране на хората с увреждания за намиране на работа, в т.ч. електронно базирано посредничество, за преодоляване на социалното изключване**. Подобно специализирано посредничество в западните европейски страни се прилага от 30-40 години.

3. Принципи и цели на социалната услуга.

Основни принципи на иновативната услуга „Бюро за трудово посредничество и асистиране”

- ✓ Доброволност за ползване на услугата;
- ✓ Съобразяване с индивидуалните потребности на лицето;
- ✓ Зачитане и уважение личността на лицето;
- ✓ Зачитане правото на мнение на лицето;
- ✓ Работа по посока на удовлетворяване на потребностите на лицето, съобразно неговите интереси.

Цели на услугата са:

- ✓ Подкрепа на хората с увреждания и предотвратяване на социалното изключване от пазара на труда.
- ✓ Предоставяне на трудово посредничество.
- ✓ Индивидуална работа за професионално ориентиране на лицето за реинтеграция в обичайна среда при възможност или за интеграция в обществото.
- ✓ Създаване на регистър на търсещите работа хора с увреждания.
- ✓ Подкрепа за работодателите.

4. Методи / етапи на работа.

В процеса на предоставяне на сервизната/комплексната³ услуга в общността „Бюро за посредничество и асистиране“ при намирането на работа на хора с увреждания, в т.ч. предоставяне на електронно базирано посредничество, ориентирано към индивидуалните нужди на хората с увреждания, се прилагат следните методи на работа:

1. Разработване на методология и методика за предоставяне на услугата.

2. Създаване на уеб-сайт за предоставяне на услугата.

3. Популяризиране на създадената иновативна услуга за намиране на потенциални потребители.

4. Регистрация: Регистриране като клиент на услугата. Попълването на регистрационната форма в сайта, създаден за целите на предоставяне на услугата и проведените последващи действия от страна на психолога и трудовите посредници в бюрото, дават възможност да се набере необходимата информация за по-нататъшната работа на специалистите. На тази база се прави оценка на потребностите на кандидата.

5. Предоставяне на документи от потребителите на услугата: Решение на ЛКК, ТЕЛК или НЕЛК.

6. Изготвяне на индивидуален план. Планът се базира на направената оценка на потребностите на лицето и е ориентиран към увеличаване на неговите персонални възможности за трудова реализация на пазара на труда.

7. Създаване на Електронен регистър на търсещите работа.

8. Провеждане на консултации. Консултацията се предоставя от екипа на Бюрото – психолог, трудов ментор и трудов посредник: (1) по електронен път, в т.ч. чрез използване на информационните възможности на специализирания сайт; (2) чрез телефонни консултации и информация, (3) на място, в офиса на НФРИ и Бюрото за трудово посредничество и асистиране.

9. Реализация на заложените в индивидуалния план рехабилитационни и образователни мероприятия, предоставяне на

³ Социалната услуга от сервизен тип представлява комплекс или система от социални услуги, предоставяни със съответното качество. Сервизните услуги имат комплексен характер, разнообразни са, изискват добра организация и темпорално-пространствено съдържание (предоставяне навреме и на нужното място).

услуги по посредничество на пазара на труда на лицата от електронния регистър.

Една от основните функции на трудовия посредник се изразява в задължението му да установява контакти с работодатели и да следи пазара на труда като проучва свободните работни места от гледната точка на осигуряване на възможности за работа на регистрираните кандидати.

5. Начин на работа при предоставяне на електронното посредничество

Този тип посредничество е предназначен предимно за лица с увреждания, притежаващи подходящо образование и квалификация. Изключително подходящ е и за изразилите желание да работят **дистанционна работа** (професионалните задължения се извършват в дома, без да са необходими никакви строги изисквания и правила за работно време и др. Тази форма на заетост – днес прилагана в много страни – изисква от хората с увреждане високо образование, добро владеене на редица общи и специални компютърни програми, наличието на персонален компютър в дома и други електронни устройства – например GSM, принтер, скенер, факс и др. Тя изисква и много добра самоорганизация, дисциплина и комуникативност.).

При електронното посредничество и асистиране, трудовият посредник не работи пряко с лицето, търсещо работа. След неговата регистрация на сайта като лице, търсещо работа, посредникът получава автоматично сигнал от сайта – чрез изпращане на имейл, че има регистриран нов потребител, търсещ работа.

Чрез *оторизиран достъп*, посредникът влиза в регистрационния профил на клиента, запознава се с данните от регистрационната карта и прави обобщаваща оценка за лицето. Следва създаване на „досие“ на книжен носител, като то съдържа принтирания регистрационен въпросник и обобщаващата оценка.

Когато в базата данни постъпи предложение за работа от даден работодател, посредникът – на основата на обобщаващата оценка – може да изпрати покана към определено лице с увреждане, което да направи връзка с работодателя и да започне работа. Това може да стане и по инициатива на самото лице с увреждане, ако то се е запознало своевременно с офертата за дистанционна работа.

Извършваните дейности в рамките на създаваната услуга в общността „Бюро за посредничество и асистиране“ са следните:

Регистрационни – регистрация на оферти за работа и друг вид оферти, както и на лица с увреждания, търсеци работа;

Посреднически – осъществява се посредничество между работодател и търсецо работа лице с увреждане;

Информационно-консултантски услуги – предоставяне на информация и консултации по всички въпроси, касаещи трудовата заетост на хората с увреждания. Предоставят се по електронен път, по телефона или на място;

Услуги по професионално ориентиране;

Обучителни и образователни – осъществява се професионално обучение и образование на търсещите работа лица с увреждания; реализира се и електронно обучение чрез постоянно присъстващи (непрекъснато обновявани, допълвани и разширявани) образователни материали в сайта на НФРИ и Бюрото;

Асистирани – при необходимост се осъществява професионално асистирание в първоначалните етапи на професионална адаптация.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Темата за създаването, развитието и предоставянето на повече и с по-добро качество социални услуги за хората с увреждания – с акцент върху партньорството между общините и доставчиците, е една от най-актуалните теми в социалната сфера и в областта на социалната работа с хората с увреждания.

Известно е, че въпросите за трансфер на опит между хора, организации, сектори, региони и държави, е предизвикателството за развитието на социалната сфера и в частност за предоставянето на повече и по-добри социални услуги за хората с увреждания. В този контекст е важно да се намери добър и работещ механизъм за насърчаване на развитието на социалните услуги и процесите на сътрудничество между общини и доставчици на услуги, както и по-добри възможности за работата на последните. По този начин ще се стимулират процесите, свързани с разкриване на нови и повече социални услуги, финансирани от държавния и общинските бюджети, структурни фондове и други източници.

Постигането на по-добро сътрудничество между общинските органи на властта и доставчиците на социални услуги, в т.ч. и за хората с увреждания, както и подобряването на качеството на предоставяните вече услуги, а също и внедряването на нови, изисква:

- ✓ постигане на европейски стандарти – над 90 % от услугите да се извършват лично от професионално мотивирани граждански организации, а общините по-категорично да ускорят процеса на делегиране изпълнението на услугите от външни доставчици;
- ✓ да се разработи механизъм, ясно дефиниращ отношенията между общини и доставчици, в т.ч. разглеждащ общините преди всичко като възложители, а гражданските организации като отговорни изпълнители на услугите.
- ✓ по-ясно дефиниране и диференциране на отговорностите на държавата, общините и доставчиците;
- ✓ разработване на механизми, осигуряващи равнопоставеност на доставчиците на услуги;
- ✓ по-ясно формулиране на самостоятелността и отговорността на доставчиците на социални услуги, като постигнатите резултати бъдат критерий за работата им;
- ✓ осигуряване на подкрепа за развитието на капацитета на доставчиците на социални услуги. Важно е да се потърси възможност за изграждане на система за оценка и наличие на гаранции за техния капацитет и качеството на тяхната работа.
- ✓ поставяне на акцент върху качеството, продуктивността и резултатите от функционирането на услугите при тяхното разкриване, делегиране, договаряне, изпълнение и контрол;
- ✓ разработване на стандарти за качество на социалните услуги, които да бъдат водещи.
- ✓ разширяване на услугите, предоставяни в домашни условия и такива, подкрепящи обучението, заетостта и социалното включване;
- ✓ осигуряване на активно включване на хората с увреждания и потребителите от други социални групи в процеса на определяне, регламентиране и реализиране на услугите.

Настоящият Наръчник за доставчиците на социални услуги, свързан с представянето и въвеждането в практиката на новата иновативна услуга „електронно базирано трудово посредничество и асистирание”, е пример за и движение в посочената по-горе посока.

ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ:

- „Национална концепция за социална икономика”, София, 2011, Министерство на труда и социалната политика;
- „Да наемем на работа лице с увреждане, Наръчник на работодателя”, Национална федерация на работодателите на инвалиди, София, 2011 г.
- Да си намерим подходяща работа чрез услугата „Посредничество, асистиране и он-лайн обучение”. Наръчник за хората с увреждания”, Национална федерация на работодателите на инвалиди, София, 2011 г.
- „Наръчник по социално предприемачество”, Сдружение Сила, Сдружение 3 НЕТ;
- „Сборник Европейски практики за социално включване на хората с увреждания”, 2010, Агенция за социално развитие – Вижън.

Интернет връзки:

<http://www.mlsp.government.bg>

<http://ahu.mlsp.government.bg>

<http://www.asp.government.bg>

<http://www.az.government.bg>

<http://www.gli.government.bg>

<http://www.nsi.bg>

<http://www.noi.bg>

<http://www.namrb.org/>

<http://www.nfri.bg>

<http://buro.nfri.bg>

Министерство на труда и социалната политика

Агенция за хората с увреждания

Агенция за социално подпомагане

Агенция по заетостта

Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда

Национален статистически институт

Национален осигурителен институт

Националното сдружение на общините в Република България (НСОРБ)

Национална федерация на работодателите на инвалиди

Бюро за трудово посредничество и асистиране

Полезни документи

- Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания:
http://buro.nfri.bg/wp-content/uploads/2011/06/konvencia_OON_prava.pdf
- План за действие на Съвета на Европа за хората с увреждания 2006-2015:
[www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Bulgaria.doc](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Bulgaria.doc)
- Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010—2020 г.: Подновен ангажимент за Европа без бариери:
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:BG:PDF>
- Директива за равенство при заетостта <http://nfri.bg/>
- Общ регламент за групово освобождаване
http://ec.europa.eu/competition/state_aid/legislation/gber_citizen_summary_sheet_bg.pdf
- Съобщение на Европейската комисия, ЕВРОПА 2020, Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_BG_ACT_part1_v1.pdf
- Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България: http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1407:2010-11-24-11-14-46&catid=69&Itemid=116.
- Акт за единния пазар на силно конкурентна социална пазарна икономика:
http://ec.europa.eu/internal_market/smact/docs/single-market-act_en.pdf
- Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 - 2015 г.
<http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/indexstr.htm>
- Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г. – ПРОЕКТ <http://ahu.mlsp.government.bg/> рубрика „Бюлетин”

Настоящият наръчник е издаден от Националната федерация на работодателите на инвалиди в рамките на проект по договор **BG051PO001-5.2.06-0252-C-0001** „**Посредничество и електронни услуги - нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване**».

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България.

Наръчникът е издаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от НФРИ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Агенцията за социално подпомагане.

Настоящата публикация се разпространява безплатно

Национална федерация на работодателите на инвалиди
София 1000, бул. "Дондуков" № 11
тел./факс: (02) 986 53 00;
e-mail: nfri@abv.bg
www.nfri.bg

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул. "Дондуков" № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00
e-mail: nfri@abv.bg; <http://www.nfri.bg/>