

ПРОЕКТ EmpoweRARE

<https://www.empowerare.eu/>

Онлайн обучение „Трудови права на хората с увреждания в България ”

Ключово предизвикателство в политиката за хора с увреждания е гарантиране на възможности за работа и заетост на хората с увреждания в интегрирана работна среда. В това число адаптиране на работните места и подкрепа на работното място съобразно индивидуалните характеристики. В тази връзка от съществено значение е познаването на правата на хората с увреждания и подкрепата на работодателите при наемане на хора с увреждания.

Принципът на равнопоставеност между хората и недопускането на дискриминация по каквито и да е признаци и показатели е в основата на съвременното международно право в областта на правата на човека. Включването в пазара на труда зависи от нивото на дискриминация и толерантността към различните социални групи.

Антидискриминационните директиви на ЕС са намерили отражение в Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД). В него конкретно се посочват признаците, на основание на които се забранява всяка пряка и непряка дискриминация – по пол, раса, увреждане и др.

Комисията за защита от дискриминацията осъществява контрол по прилагането и спазването на Закона за защита срещу дискриминацията и други закони, уреждащи равенство в третирането.

Предмет на международното правно регулиране е и принципът на социално включване, който гарантира правото за упражняване на труд и достъпа до социална закрила. Чл. 6 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, приет от Общото събрание на ООН през 1966 г., признава правото на труд, „което включва правото на всеки човек да има възможността да изкарва прехраната си чрез труд, свободно избран или приет“ и задължава държавите-страни по този Пакт да вземат мерки за защитата на това право и неговото пълно осъществяване. Според чл. 7 от Пакта, държавите-страни по Пакта „признават правото на всяко лице да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд.

www.activecitizensfund.bg

Проект „Овластяване на хора с редки болести“ се осъществява с финансова подкрепа предоставена от Исландия, Лихтенщайн и Норвегия по линия на Финансовия механизъм на ЕИП.

Къде са уредени трудовите права на хората с увреждания?

Правото на труд на хората с увреждания е уредено в различни международни актове и в националното действащо законодателство.

В съответствие с **чл. 27 от Конвенцията за хората с увреждания** хората с увреждания имат право на труд, включително достъп до право на труд на отворения пазар на труда.

Закрилата от дискриминация в сферата на пазара на труда е гарантирана от **чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда**, който постановява, че: „При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.“

Политиката за хора с увреждания в Европейския съюз е заложена в Европейската стратегия за хората с увреждания „Европа свободна от бариери“ (2010-2020 г.), в която централно място заема Планът за действие за хората с увреждания. Основният акцент на стратегията е елиминирането на идентифицираните бариери, включително заетостта на хората с увреждания. В Стратегията се определят необходимите механизми за прилагането на Конвенцията за правата на хората с увреждания в целия Европейски съюз.

През последните три години у нас започна процес на законодателни промени в социалната сфера, които да гарантират по-ефективно прилагане в живота на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Кулминацията на политиката за социално приобщаване на хората с увреждания е създаването на комплекс от условия, гарантиращи тяхната трудова реализация. За да отбележим успехи в тази област е необходимо да бъдат решени проблемите в сферите на:

1. медицинската, социалната, психологическата и трудова рехабилитация;
2. приобщаващото образование и професионално обучение, ориентирано към потребностите на пазара на труда;
3. създаване на мрежа от трудови посредници;
4. осигуряването на достъпна архитектурна, транспортна и комуникационна среда;

5. икономически стимули за работодатели, осигуряващи заетост на хора с увреждания;

6. и други.

На национално ниво, по силата на **Законът за хората с увреждания (ЗХУ)** следва да се осигури подкрепа за ефективно социално приобщаване на хората с увреждане, в това число услуги, подпомагащи трудовата реализация и достъпа до сферата на заетостта (чл. 5). Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта осъществяват политиката по заетостта на хората с трайни увреждания, като съвместно с други заинтересовани страни разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на хората с трайни увреждания (чл. 36, ал. 1). Програмите и мерките имат за цел да предоставят средства за стимулиране на работодателите, които разкриват работни места за наемане на хора с трайни увреждания (чл. 36, ал. 2). Разпоредбите за реда и условията за предоставяне на финансови стимули за работодателите, които разкриват работни места за хора с трайни увреждания се съдържат в **Закона за насърчаване на заетостта (чл. 30а, чл. 36, чл. 43а, чл. 51, чл. 52)**.

Законът за насърчаване на заетостта урежда обществените отношения при насърчаването и запазването на заетостта; професионалното ориентиране и обучението на възрастни; посредничеството по информиране и наемане на работа в Република България и в други държави на български граждани, граждани на друга държава - членка на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

С цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда, съгласно ЗХУ, работодателите следва да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва:

(1) работодатели с 50 до 99 работници и служители – едно лице с трайни увреждания;

(2) работодатели със 100 и над 100 работници и служители – две на сто от средносписъчния си състав (чл. 38, ал. 1, ЗХУ).

В случай, че те не изпълнят това свое задължение, заплащат ежемесечно компенсационна вноска в размер 30 на сто от минималната работна заплата за страната за всяко незаето място за човек с трайно увреждане, (чл.38, ал.6).

Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ упражнява специализирания контрол за прилагането на квотата за назначаване за хора с трайни увреждания и налагането на санкции на работодателите.

Работодателите се освобождават от това задължение при:

1. **наличие на специфични фактори** в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания;

2. **липса на хора с трайни увреждания**, насочени от дирекции „Бюро по труда” или от трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа.

Работодателите, **които прилагат алтернативни мерки** за заетост на хора с трайни увреждания, определени с Правилника за прилагането на ЗХУ, **се освобождават** от задължението да назначават работници и служители с трайни увреждания, съгласно квотата.

Работодателят **уведомява** териториалните поделения на Агенцията по заетостта, АЗ, **за свободните работни места** и за необходимите му работници и служители, тяхната квалификация и професионални умения, за изпълнение на квотата за назначаване на работници и служители с трайни увреждания.

В тримесечен срок от уведомяването той **е длъжен** да назначи на работа хора с трайни увреждания, които отговарят на изискванията на заемане на работното място.

Работодателят **уведомява** съответното териториално поделение на АЗ, че е назначил лице/лица с трайни увреждания, съобразно квотата по чл.38, ал.1.

Работодателите имат право да ползват посредничество за наемане на работна сила по реда на Закона за насърчване на заетостта в изпълнение на квотните задължения, съгласно чл.38, ал.1.

Повече информация за работодателите по квотния принцип: <http://trudipravo.bg/mesechni-spisania/mesechno-spisanie-trud-i-pravo/menumattp/3468-kvotite-po-zakona-za-horata-s-uvrezhdaniya-pravilnika-za-negovoto-prilagane-i-vatreshnite-pravila-za-izvarshvane-na-spezializirani-proverki-ot-kontrolnite-organi-na-ia-git>

Кодексът на труда предвижда специална закрила за лицата с намалена работоспособност като гарантира правото на трудоустрояване на работници и служители, които поради болест или трудова злополука не могат да изпълняват възложената им работа, но без опасност за здравето си могат да изпълняват друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия (чл. 314).

Кодексът на труда, регламентира задълженията на работодателите с повече от 50 работници и служители, да определят ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност, (чл. 315).

Работните места за трудоустрояване, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда, не се взимат предвид при отчитане изпълнението на квотата за откриване на работни места за хората с трайни увреждания (чл. 38, ал. 2, ЗХУ). Хората с трайни увреждания следва да се наемат на работни места, които позволяват използване и развиване на уменията и знанията им, а работодателят е длъжен да пригоди работното място към нуждите на човека с увреждане при неговото наемане (чл. 39, чл. 40, ЗХУ).

В Кодекса на труда са предвидени и други форми на закрила на хора с увреждания, която се изразява във въвеждане на облекчен режим на работното време, забрана за полагане на нощен и извънреден труд, установяване на намалено работно време, предварителна закрила при уволнение, предоставяне на обезщетение при трудоустрояване от момента на получаване на предписанието за трудоустрояване, до неговото изпълнение.

Съгласно Кодекса на труда, че работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни.

Подкрепа за работодателите за наемане на хора с увреждания и форми на заетост.

Съгласно Закона за хората с увреждания, министърът на труда и социалната политика координира дейностите на държавните органи с цел реализиране правата на хората с увреждания и разработва, участва в обсъждането и предлага приемането и/или изменението на нормативни актове, стратегически документи, програми и планове, засягащи правата на хората с увреждания (чл. 9, ал. 1 и 2). Агенцията за хората с увреждания към Министерството на труда и социалната политика е институция на изпълнителната власт, която разработва програми и финансира мерки и проекти за рехабилитация, интеграция и за изграждане на достъпна среда за хората с увреждания, както и за стимулиране на стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания (чл. 10, ал. 7 и 8).

Заетостта на хората с увреждания, съгласно раздел Трети на Закона за хората с увреждания, се осъществява в:

- Обичайна работна среда;
- Специализирана работна среда;
- Защитена работна среда.

Националната стратегия за хората с увреждания 2016-2020 г., приета от Министерски съвет през 2016 г., е основен политически документ, който формулира приоритетните цели и мерки и е насочена към подобряване качеството на живот на хората с увреждания, недопускане на дискриминация по признак „увреждане“, гарантиране на тяхното пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот и насърчаване зачитането на техните правата във всички политики. Сред приоритетите на Стратегията е осигуряване на условия за заетост на хората с увреждания. Предвидени са мерки в две ключови направления:

- (1) квалификация и преквалификация и
- (2) форми на заетост.

Мерките за квалификация и преквалификация включват стимулиране на работодатели, които провеждат квалификационни и преквалификационни курсове за хора с увреждания и обучение на работодатели и служители за работа с хора с увреждания. Мерките за създаване на различни форми на заетост обхващат както защитена, така и подкрепена заетост. Защитената заетост цели да осигури работни места за хора с тежки и комплексни увреждания, включително и посредством създаването на защитени предприятия, които са изключени от конкурентния пазар. Насърчаването на подкрепена заетост предвижда създаване на условия за подобряване на конкурентоспособността на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания и разработване на механизми за стимулиране на работодателите на специализирани предприятия и кооперации. Също така, се предвиждат и мерки за подобряване на условията за създаване на заетост в обичайната работна среда, които включват осигуряване на допълнителни стимули за работодатели за наемане на работа на хора с увреждания и за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания.

Кои са държавните институции, които определят и осъществяват политиките за трудовите права на хората с увреждания?

Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта осъществяват политиката по заетостта на хората с трайни увреждания. Съгласно Закона за насърчване на заетостта те разработват и финансират програми и мерки за трудова реализация за хората с трайни увреждания. Териториалните поделения на Агенцията по заетостта предоставят необходимата специализирана информация и услуги в областта на трудовото посредничество.

Агенцията за хората с увреждания управлява програми, утвърдени от министъра на труда и социалната политика, съгласно които може да финансира обичайни работодатели за осигуряване на достъп до работното място, оборудването или приспособяването му за лица с трайни увреждания и повишаване тяхната квалификация и преквалификация. В замяна на тази подкрепа работодателя се задължава да осигури заетост на хората с трайни увреждания за не по-малко от три години.

Работодател, на когото е осигурено финансиране, при условие че не ползва преференции по Закона за насърчване на заетостта, ползва средства от държавния бюджет за 30 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания по ред, определен с правилника за прилагането на закона.

Законът дава възможност хората с предприемачески дух да стартират самостоятелен бизнес като за това могат да кандидатстват за определен финансов ресурс. Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания утвърждава програми и проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания при условия и по ред, определени с правилника за прилагането на закона.

В чл.48 от ЗХУ се определят критериите, на които трябва да отговарят специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания и трудово-лечебни бази. Те трябва да са регистрирани по Търговския закон или по Закона за кооперациите, да произвеждат стоки или извършват услуги и да имат относителен дял на хората с трайни увреждания, както следва:

- а) за специализирани предприятия и кооперации за слепи, слабовиждащи лица и лица с интелектуални затруднения или психични разстройства - не по-малко от 20 на сто от списъчния брой на персонала;
- б) за специализирани предприятия и кооперации на лица с увреден слух и друг вид увреждания- не по-малко от 30 на сто от списъчния брой на персонала;

За осигуряване на заетост за **хора с множество трайни увреждания** може да се създават центрове за защитена заетост. Техните задачи са да:

1. идентифицират възможността за трудова реализация на хората с множество трайни увреждания;
2. формират трудови навици за работа в обичайна или специализирана работна среда;
3. осъществяват посредничество между хората с множество трайни увреждания и работодателите.

Ползвайки европейският опит през 2018 г. в България беше приет Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика.

Субекти по този нормативен акт са кооперациите, (които са юридически лица), юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на общественополезна дейност и социалните предприятия.

Предвидени са два вида социални предприятия, които се регистрират към Регистъра към Министерството на труда и социалната политика:

1. **Клас А**, които трябва да отговарят на следните условия:

- А) осъществяват дейност, която произвежда социална добавена стойност, определена съгласно методика, издадена от министъра на труда и социалната политика;
- Б) управлява се прозрачно с участието на членовете, работниците или служителите при вземане на решения по установена в учредителния договор, устава или друг устройствен документ процедура;
- В) не по-малко от **30 на сто, но не по-малко от три лица от наетите в предприятието са хора с трайни увреждания или отглеждат деца с трайни увреждания и получават помощи по чл. 8д от Закона за семейни помощи за деца;**

2. **Клас А+**, които трябва да отговарят на следните условия:

А) осъществяват дейност, която произвежда социална добавена стойност, определена съгласно методика, издадена от министъра на труда и социалната политика;

Б) управлява се прозрачно с участие на членовете, работниците или служителите при вземане на решения по установена в учредителния договор, устава или друг устройствен документ процедура;

В) **положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане за последния отчетен период се разходва повече от 50 на сто и не по-малко от 7500 лв. за осъществяване на социална дейност или цел;**

Г) **най-малко 30 от наетите лица са хора с трайни увреждания или отглеждат деца с трайни увреждания и получават помощи по чл. 8д от Закона за семейни помощи за деца и са работили без прекъсване в предприятието през последните 6 месеца.**

Министърът на труда и социалната политика насърчава социалните предприятия и им оказва подкрепа, като:

1. предоставя методическа помощ при търсенето на специализирано финансиране за дейността им;

2. провежда национални обучителни програми за развитие на управленския им капацитет;

3. създава, регистрира и поддържа отличителна сертификационна марка за социалните предприятия и техните стоки или услуги, като я предоставя за безвъзмездно ползване от социалните предприятия.

4. предлага създаване на обективни индикатори за статистическа отчетност на социалната и солидарна икономика към Националния статистически институт, извършва анализи и предлага промени или нови мерки за насърчаване.

Социалните предприятия клас А+ може да бъдат насърчени чрез:

1. възмездно учредяване в тяхна полза на право на строеж върху имоти – частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет, прието с мнозинство повече от половината от общия брой на съветниците;

в този случай социалното предприятие се задължава да продължи да съществува и да действа като такова за срок, не по-кратък от 10 години от учредяването на правото на строеж, като при неизпълнение на това задължение дължи на общината парично обезщетение в размер 40 на сто от цената на учредяване през първите 5 години и 20 на сто от цената на учредяване през периода от шестата до десетата година;

2. възмездно учредяване на право на ползване върху имоти и вещи – частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет.

3. финансово подпомагане за обучение за повишаване на професионалната квалификация на персонала, по предложение на министъра на труда и социалната политика в рамките на определените със закона за държавния бюджет за съответната година средства за осъществяване на активната политика по заетостта, когато икономическата дейност се извършва изцяло в административните граници на общини, които за предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната.

Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г. на Министерство на труда и социалната политика е съществен инструмент за подкрепа. Един от трите основни стълба е по-висока и по-качествена заетост. По отношение на социалното включване Програмата е насочена към изпълнението на насърчителни мерки за включване във всички сфери на живота, както и мерки за интеграция и включване в трудовата сфера като особено внимание се обръща на лицата с увреждания. По програмата се финансират държавни институции, общини, неправителствени организации, търговски дружества и др., които могат да реализират проекти за подкрепа заетостта на хората с увреждания.

Приспособяване на работно място.

При наемане на работа на служител с увреждане, работодателят е длъжен да пригоди работното място за човек с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, при необходимост, в зависимост от вида и степента на увреждането. Съответно може да кандидатства с проекти пред Агенцията за хората с увреждания за отпускане на средства за осигуряване на достъп до работното място, приспособяване на работното място и оборудване на работното място, съгласно Закона за хората с увреждания.

От изключително значение е работодателят е да пригоди работното място към нуждите на човека с увреждане – достъп до работното място, подходящо оборудване и работно време, при спазване изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, които компенсират увреждането на човека и му осигуряват възможност да работи.

Разумните улеснения са промяна на работната среда, която е необходима, за да се помогне на лице с увреждане да изпълнява работата си и да израства в нея и/или да се обучава.

Разумните улеснения могат да включват:

- инсталиране на асансьори или рампи,
- инсталиране на офис мебели с подходяща височина
- инсталиране на увеличителни стъкла за компютърни екрани,
- осигуряване на гъвкаво работно време или работа от разстояние,
- осъществяване на мерки за повишаване на осведомеността на служителите.

На първо място е важно компанията да бъде изцяло запозната с нуждите на служителя, за да се направи план за вида/видовете приспособления, които ще бъдат необходими – рампа, тоалетна, софтуер за компютър, други. Задължителна стъпка е да се направи оценка на ефективността – до каква степен ще премахне предизвикателството за човека, съответно колко време ще отнеме имплементацията и дали има нужда от обучение за експлоатация на подобрението? Какви ще бъдат необходимите средства за инвестиция, компанията може ли да си го позволи? Всичко това трябва да бъде съобразено и с работната среда за останалите служители на

----- www.activecitizensfund.bg -----

компанията, за да не нарушава тяхното здраве и комфорт. След провеждането на това проучване следва да се премине към въвеждане на подобрението.

Работодателите могат да се възползват от това да помогнат на служителите с увреждания да представят своя потенциал.

„Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Фонд Активни граждани България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „Българска Хънтингтън Асоциация“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Фонд Активни граждани България.“

