



**ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН
СЪВЕТ**



**АНАЛИЗ
НА ИНТЕГРАЦИЯТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ
НА ПАЗАРА НА ТРУДА - МЕРКИ, СТИМУЛИ
И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА**

(разработен по собствена инициатива)

**София
май 2023 г.**

Планът за дейността на Икономическия и социален съвет за второто полугодие на 2023 г. включва изготвянето по собствена инициатива на „Анализ на интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда - мерки, стимули и предизвикателства“.

Разработването на анализа бе разпределено на Комисията по социална политика и Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения. За водеща комисия по подготовката на проекта на анализа бе определена Комисията по социална политика, за докладчици – Ивелин Желязков от I група, Александър Загорев от II група и Георги Георгиев от III група.

На съвместни заседания на комисиите от 05 юли 2023 г. и 10 юли 2023 г. бе приет проект на анализа.

На своята пленарна сесия, проведена на 20 юли 2023 г. Икономическият и социален съвет обсъди и прие настоящия анализ.

СЪДЪРЖАНИЕ

1. Изводи и препоръки	4
2. Въведение.....	7
3. Елементи на стратегическата и правна рамка	8
4. Статистика за броя на хората с увреждания на пазара на труда.....	12
5. Видове заетост	12
6. Държавна финансова подкрепа за работодателите на хора с увреждания	15
7. Държавна финансова подкрепа чрез агенцията за хората с увреждания	15
8. Други механизми на подкрепа на работодатели на хора с увреждания.....	17
9. Социални предприятия и субекти на социалната и солидарна икономика	17
10. Регламентирани задължения за работодателите да наемат хора с увреждания	18
11. Образование, квалификация и подготовка на хората с увреждания за активно участие на пазара на труда	19
12. Основни обобщения за състоянието и предизвикателствата на процесите на интеграция на хората с увреждания на пазара на труда	21
Приложение	25

1. Изводи и препоръки

- 1.1. ИСС счита, че стратегическата и нормативната рамка (Приложение) за интегриране на хората с увреждания на пазара на труда в България са фрагментирани и непълни. Поради това предлага да се разгледа възможността за сериозна промяна на нормативните условия за подкрепа на заетостта на хората с увреждания (Закон за насърчаване на заетостта и Закон за хората с увреждания) и възприемане на напълно нов модел за приобщаваща заетост, предлагащ подкрепа за включването в заетост на хората с увреждания и на работодателите според броя на работните места и според тежестта на уврежданията на работещите. Налага се институциите и заинтересованите страни да полагат постоянни усилия, като се отчитат разнообразието и потребностите от индивидуален подход при търсене на решения за подкрепа.
- 1.2. Все още са налице много пречки, които не дават възможност на хората с увреждания да упражняват в пълен обем своите основни права, като тези пречки ограничават тяхното равноправно участие в обществото. Необходими са последователни и целенасочени политики, действия и мерки в този аспект. Участието в пълна степен в икономическия и социалния живот от страна на хората с увреждания е от съществено значение, за да може стратегията да постигне успех при реализирането на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, зелените политики, действията за адаптация към климатичните промени и дигитализацията.
- 1.3. Необходимо е извършването на трансформация от подкрепа за заетост, фокусирана върху пълно субсидиране или подкрепа със социална насоченост -за лицето с увреждане, за да бъде то наето на работа и да запази работното си място, към приобщаваща заетост, фокусирана върху организационната култура и върху процеса на интеграция на новия служител (със или без увреждане) чрез информиране, посредничество, подбор на подходяща работа, обучение на работното място, консултиране и друг вид подкрепа, съобразно потребностите както на новоназначеното лице, така и на работодателя.
- 1.4. Необходимо е ефективно прилагане в практиката на принципа на недопускане на дискриминация. Основани на социалния подход към уврежданията, фокусирани върху културните фактори и факторите на средата като основна причина за маргинализацията на хората с увреждания, те да разглеждат увреждането като развиващо се понятие, пряко свързано с наличието на пречки в средата и в нагласите на обществото, които затрудняват пълноценното участие на хората с

увреждания, равноправно с останалите.¹ В този контекст общата цел на приобщаващата заетост са адаптирането на околната среда и изграждането на организационна култура на работното място, които да дават възможност на човек с увреждане с нужните умения да изпълнява договорена или възложена работа и да получава съответстващо възнаграждение.

- 1.5. Преминаване от субсидирана заетост към мерки, насочени към създаването на стимулиращи правила за наемане на хора с увреждания, така че пазарът сам по себе си да осигури заетост на тези лица и именно този тип заетост да има дългосрочен и устойчив характер. Не по-малко важен е и фактът, че този тип мерки за разработване на ясни правила за наемане хора с увреждания и стимули за работодателите не са обвързани само с разходи, а и с условия за взимането на решения.
- 1.6. Разработване на насърчителни мерки - данъчни, осигурителни, конкурсни и други облекчения, които са необходими за социалните предприятия, за да се насърчи тяхното създаване и утвърждаване. Подходът на формулиране на насърчителните мерки се свежда и до това единствено социалните предприятия, определени чрез по-стриктни изисквания, да получат достъп до възможности за попълване на липси от дълготрайни материални активи или финансово подпомагане за обучение, за повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите от категориите уязвими лица.
- 1.7. Имайки предвид анализа и характера на социалните предприятия в България и техния капацитет, може да бъде направен изводът, че заложените критерии при приемане на ЗПССИ близо 2% от БВП на страната да бъде постигнат до 2021 г. чрез дейността на предприятия от социалната и солидарна икономика, няма как да бъдат изпълнени не само до края на 2023 г., но в следващите 3 години. ИСС счита, че са необходими промени в ЗПССИ с цел включването на мерки за подкрепа и стимулиране на социалните предприятия, целящи завишаване на приноса им за увеличаване на заетостта.
- 1.8. ИСС предлага Министерството на труда и социалната политика съвместно с неправителствения сектор да проведе масирана кампания с оглед популяризиране на ползите за работодателите и обществото при наемане на лица с увреждания, както и на възможността големите компании да ползват като поддоставчици и партньори социалните предприятия с цел осигуряване на работни места и заетост.

¹ Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, Преамбюл

- 1.9. Промяна в нормативната уредба. Подобряването на конкурентоспособността на социалните предприятия се свързва и с промени в действащи нормативни актове, насочени към осигуряване на възможност за частично възстановяване на осигурителни плащания с цел подобряване на качеството на живот и трудовата интеграция на лица от уязвими групи и др.
- 1.10. Наредбата за медицинска експертиза (НМЕ) и Правилникът за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза и на регионалните картотеки на медицинските експертизи (ПУОРОМЕРКМЕ) са водещите нормативни актове, конституиращи процеса на оценка на трайно намалената работоспособност на гражданите на основата на вида и степента на увреждане. Този процес следва да бъде обективен и да гарантира справедлива медицинска експертиза. За да се гарантира това, е необходимо:
- 1.10.1. По оценката за вида и степента на увреждане:
- да се разграничи ясно експертната оценка за вид и степен на увреждане от оценката за работоспособност на освидетелстваното лице. Груба грешка е оценката за вид и степен на увреждане да се отъждествява с оценката на трайно намалената работоспособност;
 - да се персонализира отговорността на лекарите в цялостния процес на експертизата. Да се предвиди механизъм за контрол на всеки етап от процеса.
 - да се въведе принципът за оценка на вид и степен на функционалните увреждания, и то само на такива, които са извън типичните за възрастта промени;
 - да се прави оценка въз основа на медицинска документация по съответния проблем, проследена в динамика – например 3 години назад (която да се изисква от лицето или от посочения от него лекуващ лекар), а не по последна епикриза и/или консултации от различни специалисти – 1 месец преди явяване за експертиза. При разминаване в данните от медицинската документация по съответния проблем да се изискват изследвания и прегледи от доверени лекари на всеки етап от експертизата – както при определяне на вида и степента на увреждането, така и при оценка на работоспособността;
 - да се въведе ICF класификацията на СЗО като международно утвърден модел за оценка на функционалните увреждания;
 - да се определя от лекаря, извършил оценката на вида и степента на увреждане, и от нуждата от помощни средства, подкрепи и съответните знаци според увреждането (знак за незрящ, за невъзможност за самостоятелно придвижване, за глух и т.н.), които да са в основата за последващата оценка за социална подкрепа.

1.10.2. По експертизата на работоспособността:

- да се преустанови отъждествяването между процент за вид и степен на увреждане и процент за трайно намалена работоспособност. Оценка на степента на увреждане – например парализата на долни крайници вследствие операция по повод тумор на гръбначен стълб е 100%. Тази оценка и степен не следва да се отъждествява със 100% трайно намалена работоспособност. Лицето може да работи – например в администрация като експерт, и да бъде 100% работоспособен за конкретното работно място;
- да се въведе принципът за позитивна и негативна оценка на възможностите на хората с увреждания да изпълняват трудовите си задачи с обхват: оценка на пригодност за конкретното работно място/длъжност; за основната професия или за общия трудов пазар;
- препоръките за медицинска и трудова рехабилитация (включително тяхната периодичност) да са конкретизирани в експертната и да се създаде възможност за проследимост на тяхното изпълнение;

2. Въведение

- 2.1. Хората с увреждания са равнопоставена част от обществото. ИСС подчертава, че хората с увреждания имат същите характеристики и права като всички хора, но с допълнително съпътстващи ги в ежедневието им редица бариери и ограничения, които правят живота им по-различен и изискващ съответната подкрепа за преодоляването им. Уврежданията при хората са естествен обективен процес, даденост, която не може да бъде избегната напълно, поради което е необходимо формиране на подкрепящо положително отношение и политики с дългосрочен и устойчив характер към хората с увреждания. Необходимо е да се отчита и взема предвид разнообразието и потребностите от индивидуален подход при търсене на решения за подкрепа за преодоляване на бариерите в техния живот.
- 2.2. Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания е основополагащ документ, представящ хората с увреждания като равнопоставена част от обществото, изискваща приобщаващо отношение към тях във всички области на обществения живот. Конвенцията отразява разбирането на съвременното общество, че хората с увреждания не са част от сегрегирани и уязвими групи, а се превръщат в такива при неадекватни или липсващи нагласи, политики и подкрепа. Тя подчертава необходимостта от профилактика, осигуряване на здравна подкрепа, адекватно образование, заетост и трудова реализация, както и осигуряване на условия за личностно развитие, индивидуално за всеки индивид.
- 2.3. Интеграцията и включването в заетост на хората с увреждания може да се извършват посредством прилагането на съответните групови мерки за подкрепа,

насочена към преодоляване на съпътстващите ги специфични бариери, осигуряване на индивидуални или групови условия, приобщаващ труд и живот. Необходимо е да се отчита, че хората с увреждания полагат допълнително повече усилия за преодоляване на бариерите в ежедневието си в сравнение с хората без увреждане, като различни групи от хората с увреждания:

- успяват със собствени сили да преодолеят бариерите и да постигнат начин и качество на живот като хората без увреждания;
- ползват значителна подкрепа в своята семейна, образователна и професионална среда и успешно постигат начин на живот, близък до този на всички останали около тях;
- се нуждаят от регламентирана подкрепа от различен вид за осигуряване на здраве, образование и трудова реализация чрез диференцирано преодоляване на бариерите в техния живот.

2.4. Важно е да се изгражда разбиране и отношение за нуждата от подкрепа към всички групи в съответствие със спецификата на бариерите и възможностите за преодоляването им. По този начин може да им бъде предложена адекватна подкрепа, така че те да могат да получат добро образование, квалификация, трудова реализация и социално включване, което да ги изключи от групата на нуждаещите се и да облекчи системата на социалните плащания, да увеличи възможностите за по-реална финансова подкрепа на други хора с увреждания с по-голяма нужда от подкрепа за социално включване.

2.5. В този контекст темата за осигуряване на подкрепа за хората с увреждания и за работодателите, осигуряващи работни места за тях, е от ключово значение за изграждането на устойчив съвременен работещ модел, водещ до повече образовани, квалифицирани и работещи хора с увреждания, както и по-добър живот за тях в България.

3. Елементи на стратегическата и правна рамка

3.1. Нормативната уредба в България, регламентираща подкрепата и стимулирането на хората с увреждания и техните работодатели за заетост, следва да бъде актуализирана, за да отчита новите реалности и предизвикателства и основно възможностите на дигитализацията, съвременните технологии и подходи за пълноценна интеграция на хората с увреждания.

3.1.1. Законът за насърчаване на заетостта е насочен основно към субсидираната заетост с много ограничени ресурси и следва да се развие, за да включва мерки за

отчитане на трудоспособността и потребностите на хората с увреждания, за да насърчи реализирането на устойчива и мотивирана заетост.

- 3.1.2. Законът за хората с увреждания преповтаря текстовете в раздел „Заетост“ на отменения закон с много малки изключения, като стимулиращите мерки са насочени към специализирана работна среда за заетост, а към работодателите, осигуряващи приобщаваща заетост в обичайна среда, са приложени рестриктивни мерки чрез задължителни квоти. Това на практика не мотивира работодателите да осигуряват по-голям брой работни места за хора с увреждания.
- 3.2. Гарантирането на възможностите за работа и заетост на хората с увреждания, както и предоставянето на адекватна подкрепа за работещите и работодателите, предвид спецификата на тази част от работната сила, са основно предизвикателство. Все още у нас не са достатъчно застъпени адаптивността и мобилността по отношение на работната среда, както и прилагането на гъвкави, иновативни и алтернативни методи за подкрепа на работното място за хора с увреждания, съобразно персоналните характеристики и съществуващите функционални ограничения.
- 3.3. Необходимо е извършването на трансформация от подкрепа за заетост, фокусирана върху потребността от специализирана социална подкрепа за човека с увреждане, за да бъде той нает на работа и да запази работното си място, към приобщаваща заетост, фокусирана върху организационната култура и върху процеса на интеграция на новия служител (със или без увреждане) чрез информирание, подбор на подходяща работа, обучение на работното място, консултиране и друг вид подкрепа, съобразно потребностите както на новоназначеното лице, така и на работодателя.
- 3.4. Необходимо е ефективно прилагане в практиката на принципа на недопускане на дискриминация. Основани на социалния подход към уврежданията, фокусирани върху културните фактори и факторите на средата като основна причина за маргинализацията на хората с увреждания, уврежданията се разглеждат като развиващо се понятие, пряко свързано с наличието на бариери в средата и в нагласите на обществото, които затрудняват пълноценното участие на хората с увреждания равноправно с останалите.² В този контекст общата цел на приобщаващата заетост са адаптирането на околната среда и изграждането на организационна култура на работното място, които да дават възможност на лицата с увреждания с нужните умения да изпълняват дадена трудова дейност. За

² Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, Преамбюл

ефективното прилагане на принципите на приобщаващата заетост в реална трудова среда е необходимо предприемането на конкретни мерки, между които:

- **наложителни и принципни промени на модела за определяне на уврежданията, статуса на хората с увреждания и необходимите и възможни решения за преодоляване на бариерите в техния живот;**
- проучване на индивидуалните предпочитания, интереси, опит на човека с увреждане;
- “осветляване” на силните страни на лицето с увреждане;
- обучение за развитие на умения в областта на „слабите страни” на лицето с увреждане;
- планиране на трудовите задачи с участието на лицето с увреждане;
- подготовка на индивидуалните трудови задачи на назначеното лице с увреждане;
- подготовка на екипа от наставници за включване на новоназначения;
- наблюдение за рискови ситуации (по отношение на здравето, безопасността, адаптацията, общуването, др.)
- предприемане на индивидуални мерки за преодоляване на риска.

3.5. Преминаване от субсидирана заетост към мерки, насочени към създаване на стимулиращи правила за наемане на хора с увреждания при обичайни условия, така че трудовият пазар да осигури заетост на тези лица, която да е с дългосрочен и устойчив характер. Не по-малко важен е и фактът, че този тип мерки за разработване на ясни правила за подкрепа на наемането на хора с увреждания и стимули за работодателите не са обвързани с разходи, а с приемане на решения.

3.6. С приемането на Закона за предприятията от социалната и солидарна икономика, регулиращи част от възможностите за заетост, не се постигна изграждане на стимулираща среда за активно развитие на социалната и солидарна икономика, осигуряваща заетост със социална значимост. Много предприятия се самоопределят като социални, но практически в регистъра на социалните предприятия, воден от МТСП, са вписани едва 38. Основната причина за това е липсата на подкрепящи, мотивиращи и стимулиращи текстове в конкретния нормативен акт.

3.6.1. Съществуват редица проблеми пред социалните предприятия в България. За да бъдат решени, е необходимо да бъдат идентифицирани и отчитани интересите на всички заинтересовани лица при решаването им, като бъдат предприети и редица насърчителни мерки за подпомагане на:

- диалога между субектите на социалната икономика и държавните органи, включително като се съдейства за осъществяването на общи инициативи в областта на социалната и солидарна икономика с различни държавни органи;
- приобщаването на гражданите към дейността на субектите на социалната и солидарна икономика за реализацията на социалните им цели;
- субектите на социалната и солидарна икономика да представят дейността си пред заинтересованите лица с цел бъдещи партньорства и съвместна дейност.

3.6.2. Непопулярността сред работодателите на възможностите за наемане на хора с увреждания и непопулярността на субектите на социалната икономика като надежден партньор на реалния бизнес водят до изолация на субектите на социалната и солидарна икономика. В тази връзка е необходимо Министерството на труда и социалната политика съвместно с неправителствения сектор да проведе масирана кампания с оглед популяризиране на ползите за работодателите и обществото от наемането на лица с увреждания, както и на възможността големите компании да ползват като поддоставчици и партньори социалните предприятия.

3.6.3. Уеднаквяване на режима на субектите на социалната и солидарна икономика и намаляване на административната тежест за тях. Множество са разновидностите на субектите на социалната и солидарна икономика, чиято дейност е регулирана с различни нормативни актове, множество са и регистрите на субектите на социалната и солидарна икономика – социални предприятия, специализирани предприятия за хора с увреждания, доставчици на социални услуги, неправителствени организации и др. В тази връзка трябва да бъде направен анализ на съществуващата нормативна уредба, включително уеднаквяване на редица критерии, и съответно намаляване на административната тежест във връзка с отчитането и докладването на субектите на социалната и солидарна икономика. Така например, ако едно предприятие е регистрирано едновременно като социално, специализирано предприятие за хора с увреждания и доставчик на социални услуги, то трябва да представя документи и да следва регулации към различни институции като например: фонд „Социална закрила“, Агенция за хората с увреждания и Агенция за качеството на социалните услуги и др. Повечето субекти на социалната и солидарна икономика са микропредприятия и нямат необходимия административен капацитет да извършват самостоятелно тази дейност. Налага се да наемат външни консултанти и подизпълнители при отчитането на дейностите, което затруднява и оскъпява тяхното съществуване. **Европейските и световни практики не разделят, а допускат обединяване на субектите, осигуряващи социални услуги, социална икономика, заетост и друга социална ангажираност, в общ субект, с единна регистрация и общ**

регламент, ползващ подкрепа в посоката, която реализира социално значими дейности.

4. Статистика за броя на хората с увреждания на пазара на труда

- 4.1.** ИСС препоръчва да се положат усилия за гарантиране на надеждността и обхватността на данните за хората с увреждания в България, в т.ч. и за тези от тях, които работят, тъй като голяма част от хората с увреждания не отразяват данни за себе си като такива при извършване на преброяванията в страната ни, което прави информацията от тях по този показател неприложима.
- 4.2.** Друга част от хората с увреждания срещат затруднения поради административни тежести и сложни процедури. Затова те не посещават и не се регистрират в ТЕЛК (единствената институция в България, регистрираща и даваща статут на хората с увреждания).
- 4.3.** При тези обстоятелства най-правдоподобно е да се вземат предвид данните на Световната здравна организация, която определя хората с увреждания в света като 15% от населението, от което следва, че в България хората с увреждания би следвало да са около 1 милион. Ако приемем възприетия модел за определяне на населението в трудоспособна възраст на около 60% от цялото население, може да предположим, че хората с увреждания в трудоспособна възраст в България са около 600 000.
- 4.4.** За периода 2015 – 2022 г. работещите хора с увреждания, варират около 95 – 100 000 души, работещи при около 30 – 40 000 работодатели. През същия период работещите в около 200 специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания ежегодно намаляват от 1100 до около 700 човека.³

5. Видове заетост

Основните подходи към заетостта на хората с увреждания се основават на разбирането за правото на труд на всеки човек. В резултат на прилагането на тези подходи в практиката идеята за заетостта на хората с увреждания еволюира – от идеята за ролята на труда в живота на хората с увреждания към идеята за ролята на хората с увреждания в развитието на живота на малката общност и обществото. В зависимост от фокуса на подхода в практиката са развивани различни

³ Таблица №1 в Приложение

форми на заетост на хората с увреждания, между които: приобщаваща заетост, подкрепена заетост, защитена заетост

5.1. Приобщаваща заетост - лицата с увреждания работят заедно със своите връстници без увреждания на конкурентния обичаен пазар на труда (с достъп до същите придобивки и възможности за кариера). Приобщаващата заетост гарантира, че никое лице не е сегрегирано или изключено от възможностите за качествена заетост заради своето увреждане. Хората с увреждания имат достъп до същата работа, приспособленията и придобивките като техните връстници без увреждания, както и до инструментите, от които се нуждаят, за да успеят. При тези условия работят най-голям брой от хората с увреждания в България – над 95%. При адекватни стимули и подкрепа на работодателите този вид подкрепа може и трябва да бъде естествена среда за работа на хората с увреждания.

5.2. Подкрепена заетост

5.2.1. Подкрепената заетост осигурява заетост при обичайни приобщаващи условия чрез подкрепа от услуги както за желаещите работа хора с увреждания, така и за работодателите. Подкрепата включва предварителна подготовка за двете страни, съдейства за срещи между тях, сключване на трудов договор, както и за последващо проследяване на заетостта до осигуряване на нейната устойчивост.

5.2.2. Политиките на държавно ниво или на ниво агенция може да включват субсидия за работодателя за изплащане на заплати. Методът на подкрепената заетост може да се използва и за хора със значителни увреждания: физически, интелектуални, психиатрични, сензорни и скрити. Целта е да се осигурят реални възможности за заетост по избор на хората в интегрирана среда с подходяща постоянна подкрепа, за да станат икономически и социално активни.

5.2.3. В света и в Европа този вид подкрепа е най-актуален и развиващ се. В България Законът за насърчаване на заетостта отскоро регламентира неговото приложение, но при много ограничителни условия, като посредническа дейност, а не като услуги за заетост без право на субсидиране, което я прави все още **неприложима**.

5.3. Защитена заетост

5.3.1. Защитената заетост е среда, в която хората с увреждания получават услуги и обучение, за да развият умения и поведение, свързани с работата. Тя осигурява наемане на хора с увреждания на самостоятелно работно място без интеграция с работници без увреждания.

- 5.3.2. В света и в Европа до приемането на Конвенцията на ООН това беше основният вид подкрепа. След приемането ѝ развитите държави ускорено ограничават този вид подкрепа поради прекалено високата финансова издръжка и най-вече поради условията на изолация, при които тя се прилага, вместо да се търсят приобщаващи условия за работещите хора с увреждания.
- 5.3.3. В България защитената заетост е въведена отскоро чрез Закона за хората с увреждания и има все още изключително ограничено приложение с липсващи условия за устойчиво развитие.
- 5.4. Специализирани предприятия.** Специфичен е българският модел, останал от времето преди 1989 г., в който между 20 и 50% от работещите в предприятията са хора с увреждания. Унаследено от миналото, към този вид предприятия с насочени най-голямата част от нормативно действащите стимулиращи и облекчителни мерки. За съжаление при новите условия този модел е крайно неефективен и въпреки държавната подкрепа той осигурява работа на не повече от 1% от работещите хора с увреждания в страната.
- 5.5. Субсидираната заетост** е действието на държавата за ограничаване на безработицата на хората с увреждания посредством директното осигуряване на заетост на тези лица.
- 5.5.1. Това е свързано със сериозни разходи за социалната система и поради това държавата не може, пък било то и като антикризисна мярка, да осигури трайна заетост на хората с увреждания и да постигне реални резултати в дългосрочен период. Отделяните всяка година средства за субсидирана заетост на хора с увреждания може и да помогнат на определени лица с увреждания или да стимулират работодателите да ги наемат за даден период, но няма да имат реален ефект върху трайната заетост на хората с увреждания. Практиката показва, че след приключването на субсидията приключва и заетостта, а субсидираните програми за квалификация и преквалификация на лица с увреждания имат много малък реален ефект.
- 5.5.2. Осигуряване на пълно субсидиране на работна заплата и осигуровки, каквато е настоящата практика, води до неблагоприятния ефект на липса на каквато и да е устойчивост и още повече възпитава и създава неправилни нагласи, че държавата е длъжна да осигури пълно финансиране на възнаграждение и осигуровки за всички работещи хора с увреждания. Оттук идва и основното популярно послание, че работодателите нямат нищо против да наемат на работа хора с

увреждания, ако държавата осигури финансиране за това. Този модел на субсидиране категорично изисква промяна.

6. Държавна финансова подкрепа за работодателите на хора с увреждания

6.1. Мерки за подкрепа, предоставяни чрез Агенцията по заетостта

6.1.1. Подкрепата, която реализира Агенцията по заетостта чрез различните мерки и програми, е изключително полезна и в същото време недостатъчно финансово обезпечена, поради което влиянието ѝ е също ограничено на базата на общия брой на хората с увреждания в трудоспособна възраст. Тази подкрепа за хора с увреждания има значим принос за развитието на заетостта и се реализира чрез програми и мерки, осигуряващи работни места за различен срок (6, 9, 12, 24 месеца). Независимо от полезността на тази подкрепа, търсена и предпочитана от работодатели и хора с увреждания, и независимо от немалкия финансов ресурс се откроява отново несъответствието между броя на подкрепените работодатели и хора с увреждания и онези, които очакват и се нуждаят от такава подкрепа.

6.1.2. През последните години Агенцията по заетостта инвестира средно годишно около 10 млн. лв. за подкрепа на хората с увреждания. Ежегодно се подкрепят 600 – 700 работодатели за около 1400 – 1500 субсидирани работни места с различен срок. Поради увеличението на размера на МРЗ, без съпътстващо увеличение и несъответстващо финансиране от държавния бюджет, броят на подкрепените работни места и работодатели ежегодно намалява.⁴

7. Държавна финансова подкрепа чрез агенцията за хората с увреждания

7.1. Агенцията за хората с увреждания ежегодно провежда конкурси за финансиране на проекти за осигуряване на: заетост, рехабилитация и интеграция и изграждане на достъпна среда за хората с увреждания по програми за финансиране на: рехабилитация и интеграция и за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания, проекти със социална и стопанска насоченост на специализираните предприятия и кооперации на хората с

⁴ Таблици № 2, 3,4, 5 в Приложение

увреждания за създаване на центрове за защитена заетост за хора с множество трайни увреждания.

- 7.2.** За голямо съжаление, в Регистъра на специализираните предприятия на Агенцията за хората с увреждания не се води броят на работещите хора с увреждания в тях, въпреки че Агенцията разполага с нужната информация. Водеща практика на Агенцията за хората с увреждания е техният брой да се изчислява всяка година със среден процент между 30 – 40% от общия персонал в едно Специализирано предприятие. Доверявайки се на тази практика, може да бъде направен извод, че в специализираните предприятия работят вече под 1000 човека с увреждания.
- 7.3.** Основният извод, който следва е, че специализираните предприятия осигуряват под 1000 работни места от всичките 100 000, което е около 1% от работните места за хора с увреждания в България. Само около 100 от всички работещи хора с увреждания в България, или 0,1% от тях, получават подкрепа по този ред, за да работят. Все още е малък броят на подкрепените специализирани предприятия на хората с увреждания от общия брой, регистрирани в АХУ, което от своя страна рефлектира и върху все още ниския брой на подкрепените работни места в тях, като:
- около 180 специализирани предприятия с работещи в тях около 500 човека с увреждания не са получили такава подкрепа;
 - годишно чрез проекти за достъпност и оборудване се финансират около 10 – 15 предприятия, осигуряващи около 40 – 50 работни места за хора с увреждания;
 - средно годишно за стартиране на самостоятелна стопанска дейност се подкрепят 20 – 30 хора с увреждания с по около 18 – 20 000 лева.
- 7.4.** **Определено възниква необходимостта от решения за промяна в начина и механизма на подкрепа на специализираните предприятия, който явно не води до увеличаване на броя на работните места. Видима е потребността от усъвършенстване с цел по-висока степен на равнопоставеност и стимулиране разкриването на повече работни места.**
- 7.5.** При променените вече условия от новия закон за хората с увреждания, когато Агенцията за хората с увреждания не е изпълнителна агенция към МТСП, а държавна агенция, би било редно всички изпълнителски функции, които до момента е изпълнявала, най-вече по отношение за специализираните предприятия и заетостта за хората с увреждания, да бъдат пренасочени към специализираната изпълнителна агенция към МТСП, отговаряща за заетостта – Агенцията по заетостта

8. Други механизми на подкрепа на работодатели на хора с увреждания

- 8.1 Програма Развитие на човешките ресурси** осигурява значим принос за повече субсидирани работни места за хора с увреждания в България. За съжаление, проектният принцип регламентира определени срокове за подкрепа, което не води до устойчивост на заетостта.
- 8.2.** Сравнително успешното развитие на **социалните услуги** за хората с увреждания през последните години, създава друг важен ресурс и възможности за подкрепа на хората с увреждания за заетост чрез създаване на умения, мотивация, посредничество и други. За съжаление, за разлика от световния опит в България е налице разделение на дейностите по подкрепа за социални услуги и заетост, което не само не допринася, но и не позволява социалните услуги да бъдат мощен фактор за осигуряване на повече заетост за хората с увреждания.
- 8.3.** Приемането на новия закон за социалните услуги и неприемането на предложенията той да регламентира осигуряването на заетост за хора с увреждания за стопанска дейност в социалните услуги лишават този сектор от възможността за принос в осигуряването на заетост за хората с увреждания със значим социален ефект.

9. Социални предприятия и субекти на социалната и солидарна икономика

- 9.1.** До приемането на Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика не съществуваше единна цялостна нормативно или по друг начин устроена система от правила, свързана и съобразена със социалната и солидарна икономика, както и с условията, организацията и реда, при които социалните предприятия функционират и си взаимодействат с държавата и общините. До 2018 г. действащото законодателство не съдържаеше изрична регламентация и на социалното предприемачество. Въпреки това практиката показва, че в България съществуват редица предприятия, които могат да бъдат определени и се самоопределят като „социални“. Те бяха създадени и развиваха дейността си в рамките на допустимото от действащото право, макар и да не бяха специално разпознати от него като специална категория „социални предприятия“. Ясното дефиниране в отделен нормативен документ на социалното предприятие елиминира объркванията и затрудненията, свързани с идентифицирането на предмета на дейност на социалното предприятие и на целите, които си поставя.

- 9.2.** Друг основен проблем, който реши Законът за предприятията на социалната и солидарна икономика, е свързан с преодоляването на съществуващите неясноти за начините, по които социалните предприятия могат да се възползват от наличните финансови ресурси, заделени по правилата на Регламента относно европейски фондове за социално предприемачество и на Регламента относно Програмата на ЕС за заетост и социални иновации, поради липсата на разпознаваемост на социалните предприятия от страна на инвеститори и финансиращи организации.
- 9.3.** Наличието на изрична правна рамка в България в областта на социалната и солидарна икономика е само един съществен елемент от цялостната екосистема, подпомагаща развитието на субектите на този вид икономика. Институционалната, политическата и правната рамка са основните стълбове, на които се крепи развитието на социалната и солидарна икономика.
- 9.4.** С приемането на Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика за първи път се уредиха обществените отношения, свързани със социалната и солидарна икономика. Социалната и солидарна икономика е форма на предприемачество, водещо до създаване на условия за по-добра взаимосвързаност на индивидуалните и колективните интереси, като преимущество имат социалните пред икономическите цели. В рамките на тази икономика съществена роля имат социалните инвестиции и социално иновативните практики.
- 9.5.** Към настоящия момент в регистъра на социалните предприятия в България са вписани 33 правни субекта, от които капиталови дружества 19, а останалите 14 са регистрирани като сдружения с нестопанска цел - граждански сдружения, фондации или асоциации. Анализът на структурата на капиталовите търговски дружества показва, че 99% от тях са микропредприятия и едва 1% спадат към категорията малки предприятия. Предвид гореизложеното може да бъде направен извод относно капацитета на социалното предприемачество в България 3 години след приемането на Закона за социалната и солидарна икономика.

10. Регламентирани задължения за работодателите да наемат хора с увреждания

- 10.1.** Задължение за работодателите е да изпълняват квоти за назначаване на хора с трайни увреждания като мярка за подкрепа на тази група граждани на България.⁵

⁵ Регламентирано в Закона за хората с увреждания (ЗХУ).

Целта на закона е значително повишаване дела на хората с увреждания, работещи на отворения пазар на труда. В Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания (ППЗХУ) са доразвити и задълженията на работодателите, касаещи изпълнението на квоти за назначаване на хора с трайни увреждания, прилагането на алтернативни мерки на заетост, редът за освобождаване от квотите и заплащането на компенсационни вноски. **Въвеждането на квоти не доведе до увеличаване броя на работните места за хората с увреждания в България.**

10.2. Работни места за трудоустроени лица.⁶ КТ задължава работодателите да определят „работни места, подходящи за трудоустроени лица“. Задължението се изпълнява след определяне и изготвяне на списъка с работни места, без значение дали са свободни, или заети. Законът за хората с увреждания изисква работодателите да назначат хора с трайни увреждания. Само определянето на работни места, на които работодателите планират да назначат хора с трайни увреждания след изтичане на срока по чл. 41, ал. 2 от закона и чл. 22, ал. 3 от правилника, не осигурява изпълнението на квотата. В чл. 38, ал.2 от ЗХУ е предвидено, че работните места, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда (места за трудоустроени), не се взимат предвид при отчитане изпълнението на квотата. Това означава, че назначените работници и служители с трайни увреждания в изпълнение на квотата не следва да са назначени на някое от местата от списъка с работни места по чл. 315 КТ.

10.3. Възможност за освобождаване от квотата. Работодателите, които прилагат алтернативни мерки за заетост, се освобождават от задължението за прилагане на квотите (аргумент от чл. 38, ал. 5 от ЗХУ). Общото за различните видове възможности за освобождаване от квоти е, че те дават възможност за закупуване на стоки или потребление на услуги за периода на неизпълнение на квотата въз основа на сключен договор. Приетите възможности за освобождаване от квотите не водят до алтернативни мерки за осигуряване на работни места и заетост, а за подкрепа на специализирани предприятия, без да ги задължава да разкриват нови работни места.

11. Образование, квалификация и подготовка на хората с увреждания за активно участие на пазара на труда

11.1. Системата за професионално образование и обучение предоставя възможности за придобиване на професионална квалификация както за ученици, така и за лица,

⁶ По чл. 315 от Кодекса на труда и работници и служители по чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания.

навършили 16 години. Учениците със специални образователни потребности са специфична целева група, за която са създадени условия за придобиване на професионални умения. Те въздействат върху социалното изключване на уязвими групи от пазара на труда, като заедно с това правят професионалното образование и обучение по-приобщаващо, което е актуален негов аспект в отговор на европейските политики в тази сфера.

11.2. Общият брой на децата със специални образователни потребности в детските градини за учебната 2022/2023 г., по данни към 16.12.2022 г. е 6725. От тях с множество увреждания са 257 и 5512 са включени в ресурсно подпомагане.

11.3. В училищата от първи до дванадесети клас общият брой на децата и учениците със специални образователни потребности е 20441. 954 от тях са с множество увреждания, а на ресурсно подпомагане – 16 714. От общия брой на учениците в училищата 1440 са в индивидуална форма на обучение, 68 – в самостоятелна форма на обучение, и 3422 в професионални паралелки. В обучение чрез работа (дуална система на обучение) се обучават 188 ученици. Последното е доказателство, че провежданата от Министерството на образованието и науката политика за създаване на условия за развитие на дуалната система на обучение осигурява ефективни и интегрирани решения за социално включване на уязвими групи на пазара на труда благодарение на предимствата на училищното професионално образование и обучение.

11.4. За учебната 2022/2023 г. по данни към 16.12.2022 г. 3422 са учениците със специални образователни потребности от VIII до XII клас. Данните за тях показват разпределение в три групи. Най-голям е броят (594) на учениците, обучавани по професиите „Готвач“, „Ресторантьор“ и „Работник в заведенията за хранене и развлечение“ от професионално направление „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“. Във втората група са 84 професии, за които броят на учениците варира от 85 за професията „Икономист-информатик“ от професионално направление „Приложна информатика“ до 10 за професия „Аниматор в туризма“ от професионално направление „Пътувания, туризъм и свободно време“. В последната група от 148 професии броят на учениците също се разполага в широки вариации: от 9 за професия „Продавач-консултант“ от професионално направление „Търговия на едро и дребно“ до 1 ученик, обучаван по професия „Организатор по експлоатация на пристанищата и флота“ от професионално направление „Транспортни услуги“.

11.5. Представената по-горе информация обосновава разбирането на Министерството на образованието и науката, че като част от възможните решения, относими към интегрирането на пазара на труда на хората с увреждания, би могло да бъде

разглеждано и училищното професионално образование и обучение, което съдържа и приобщаващи характеристики.

12. Основни обобщения за състоянието и предизвикателствата на процесите на интеграция на хората с увреждания на пазара на труда

- 12.1. Всичко, представено дотук, показва, че състоянието на заетостта на хората с увреждания в България е тревожно. Следователно е необходим механизъм, в който подкрепата за хората с увреждания да е по-балансирана и справедлива, водеща до осигуряване на работни места за повече хора с увреждания и осигуряваща устойчивост на осигурената заетост. (Голяма част от наетите по този вид подкрепа след приключването ѝ отново остават без работа. Докато подкрепените хора с увреждания получават от бюджета пълна работна заплата съответно от 6 до 24 месеца, други желаещи да работят хора с увреждания не могат да получат никаква подкрепа.)
- 12.2. В процеса на търсене на по-добри решения прави силно впечатление наличието на две институции - Агенция по заетостта и Агенция за хората с увреждания, работещи по две различни национални програми за заетост, насочени към хората с увреждания с една и съща цел. **Логично е обединяването на тези програми и административно, и финансово,** което значително ще облекчи администрирането на приложението на обединената Програма за заетост, ще намали разходите за това и ще увеличи значимостта на приложението им. Логично е с тази дейност да се ангажира Специализираната агенция по заетост, докато за Агенцията за хората с увреждания тази дейност е неспецифична, имайки още повече предвид промените в нейния статус на Държавна агенция без изпълнителски функции.
- 12.3. В резултат броят на работещите хора с увреждания ежегодно намалява, за да се стигне до безработица над 90%. Само в специализираните предприятия броят на работните места от над 15 000 преди години са вече под 1000.
- 12.4. Независимо от наличието на нормативна уредба, както и на редица програми за финансиране на социалните предприятия за повишаването на равнопоставеността на хората с увреждания в трудовия процес в България все още няма реално действащи програми, които да предлагат подкрепена заетост и посредничество при наемане на работа. Намирането на работа е основно предизвикателство пред тях и е особено трудно за младите хора с увреждания. Една от най-новите мерки

за подкрепена заетост е регламентирането на центрoвете за защитена заетост, визирани в разпоредбите на Закона за хората с увреждания. През последните няколко години са създадени само 4 центъра за защитена заетост въпреки наличието на отворени програми към АХУ. Въпреки очакванията на правителството през 2018 г. при приемане на Закона за социалните и солидарни предприятия за участие от 1% в БВП на България през 2021 г. от страна на социалните предприятия тази прогноза остава далечна не само за 2021 г., но и в следващите 5 години.

- 12.5.** Основно предизвикателство за периода 2021 – 2030 г. ще бъде формирането по нов начин на цялостната национална политика, съответстваща на основните принципи, идеи и дух, залегнали в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания. Синергията между отделните политики, насочени към защита на правата на хората с увреждания, следва да е водеща при формирането на националните, регионалните и местните политики в тази област. Политиката за хората с увреждания следва да се развива във всички направления, в това число заетостта, визирани в Конвенцията. Това предполага конкретни планове и целеви показатели, които ежегодно да бъдат залагани от отговорните институции и организации, призвани да реализират политиката, насочена към гарантиране правата на хората с увреждания.
- 12.6.** Най-голямото предизвикателство в областта на политиката за правата на хора с увреждания е гарантирането на възможностите за работа и заетост на хората с увреждания, както и предоставянето на адекватна подкрепа за работещите и работодателите предвид спецификата на тази част от работната сила. Все още в България не са достатъчно застъпени адаптивността и мобилността по отношение на работната среда, както и прилагането на гъвкави, иновативни и алтернативни методи на подкрепа на работното място за хора с увреждания съобразно персоналните характеристики и съществуващите функционални ограничения. Качествените работни места гарантират икономическа независимост, поощряват личните постижения и предоставят възможно най-добрата закрила от бедност. За да бъдат постигнати целите на ЕС за растеж, е необходимо повече хора с увреждания да работят по трудово правоотношение на пазара на труда. Съобразно Специфичните препоръки на Съвета, отправени към България в рамките на Европейския семестър в периода 2017–2020 г. съгласно Доклада за България 2020 по Европейски семестър 2020 г.: оценка на напредъка в структурните реформи, предотвратяване и коригиране на макроикономическите дисбаланси и резултати от задълбочените прегледи в съответствие с Регламент (ЕС) № 1176/2011, за хората с увреждания все още е трудно да водят независим живот.

- 12.7.** През 2018 г. делът на изложените на риск от бедност или социално изключване хора с увреждания е 49,5%, с 19,5 процентни пункта по-голям, отколкото при хората без увреждания, и с 20,7 процентни пункта над средното за ЕС. Равнището на заетост на хората с увреждания продължава да е едно от най-ниските в ЕС (39,5% официално, но реално около 10% при средно равнище за ЕС от 50,7 %). Светът на труда се променя, движен от технологичното развитие, глобализацията, дигитализацията, миграцията, демографската и социалната тенденция, което предлага създаване на нови възможности за приспособяване и преодоляване на предизвикателствата. При тази ситуация в най-голяма степен от подкрепа се нуждаят хората с увреждания на пазара на труда.
- 12.8.** Резервът от потенциална работна сила в лицето на хората с увреждания е много важен. Това налага целенасочени мерки в подкрепа на заетостта съобразно спецификите на средата, развитието на технологиите и дигитализацията и най-вече на индивидуалните способности и потребности. Средствата за обезпечаване на насърчителните мерки в интерес на стопанската инициатива на хората с увреждания и провежданата активна политика по заетостта не могат да задоволят потребностите на работещите хора с увреждания. Необходимо е да бъдат разгърнати действия, чрез които ще се насърчи както активността и мотивацията на самите хора, така и мобилизацията на бизнеса. Това ще доведе до промяна на стереотипите по отношение на капацитета на тези хора. Включването в заетост позволява на хората с увреждания да се чувстват достойни и пълноценни граждани, а на работодателите – да реализират ефективно ползите от специалните им възможности. Ето защо хората с увреждания следва да бъдат подкрепени адекватно и потенциалът им да бъде използван пълноценно.
- 12.9.** Липсата на заетост е една от основните причини за бедност и социално изключване, поради което сред основните приоритети трябва да бъде насърчаването на активното включване на отдалечените от пазара на труда лица, вкл. с трайни увреждания.
- 12.10.** Предизвикателствата в образованието са свързани с недостиг на специалисти за работа с децата и учениците съобразно различните видове специални образователни потребности най-вече в отдалечените и в малките населени места, както и е осигуряването на своевременна и постоянна квалификация и обучение на педагогическите специалисти за работа с деца и ученици със специални образователни потребности. Част от проблематиката е свързана с липсата на възможности за осигуряване на достъпна архитектурна среда за децата и учениците със специални образователни потребности в детските градини, училищата и обслужващите звена, недостатъчната екипна работа и

партньорството с родители и институции за осигуряване на подкрепяща среда в детските градини и училищата. Важно е изграждането на положителна нагласа в процеса на приобщаващото образование на децата и учениците със специални образователни потребности в общообразователна среда и последователен подход за преодоляване на идентифицираните бариери. Физическият достъп до училищата и транспорта и достъпът до технически помощни средства също са проблеми, които се налага да бъдат решени. За да са ефективни резултатите, приобщаващото образование изисква инвестиции в изграждането на сгради без архитектурни препятствия. Освен това се изисква и подходящо обучение на учителите за предоставяне на обща или допълнителна подкрепа за личностно развитие на децата и учениците със специални образователни потребности. Необходимо е и разработването на индивидуални учебни програми, с които децата и учениците със специални образователни потребности могат да получат по-голямо внимание и подходящи грижи.

- 12.11.** Наличието на изброените по-горе проблеми и предизвикателства често поставя хората с увреждания в състояние на бедност, социална изолация и с малки възможности за излизане от затворения кръг. Премахването на бариерите и предоставянето на възможности на хората с увреждания да се включат в социалния и трудов процес биха спомогнали да се намали равнището на бедност в цялото общество.

/п/

Зорница Русинова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

Приложение

1. Документи

1.1. Стратегически европейски

Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.

1.2. Национални

1.2.1. Национални политически и стратегически документи

1.2.1.1. Национална стратегия за хората с увреждания за периода 2021 – 2030 г. на Република България

1.2.1.2. План за действие за периода 2021 – 2022 г. за изпълнение на Националната стратегия за хората с увреждания 2021 – 2030 г.

1.2.2. Национална нормативна рамка

1.2.2.1. Закон за хората с увреждания (ЗХУ)

1.2.2.2. Закон за насърчаване на заетостта

1.2.2.3. Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика

1.2.2.4. Прилагане на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания – уредена в ЗХУ.

2. Мерки за подкрепа

2.1. Мярка: Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди, на пълно или непълно работно време по чл. 52, ал. 1 от ЗНЗ. Осигурява се заетост на безработни лица с трайни увреждания за срок от 3 до 12 месеца. За всяко наето безработно лице за времето, през което е било на работа, се предоставят средства от Държавния бюджет за:

- Трудово възнаграждение в размер на:
 - ✓ 650 лв. за лица със средно и по-ниско образование на пълно работно време или в размер на 3,93 лв. почасово трудово възнаграждение за определеното непълно работно време;
 - ✓ 700 лв. за лица с висше образование на пълно работно време (наети на длъжности, за заемането на които минималното образователно и квалификационно ниво, съгласно НКПД, е определено като завършена степен на висше образование) или в размер на 4,23 лв. почасово трудово възнаграждение за определеното непълно работно време;
- Допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в КТ.
- Възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 или чл. 319 от КТ.
- Паричното възнаграждение по чл. 40, ал. 5 от КСО.
- Дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя върху полученото, включително начисленото и неизплатено, брутно трудово възнаграждение или неначисленото брутно трудово възнаграждение, включително възнаграждението по т. 3 и т. 4., съгласно чл. 6, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване.

2.2. Мярка: Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица до 29-годишна възраст с трайни увреждания, военноинвалиди, както и младежи от социални заведения, завършили образованието си по чл. 36, ал. 2 от ЗНЗ. Осигурява се заетост на безработни младежи до 29-годишна възраст с трайни увреждания за срок от 18 месеца. За всяко наето безработно лице за времето, през което е било на работа, се предоставят средства от държавния бюджет за:

- Трудово възнаграждение, в размер на:
 - ✓ 650 лв. за лица със средно и по-ниско образование;
 - ✓ 700 лв. за лица с висше образование (наети на длъжности, за заемането на които минималното образователно и квалификационно ниво, съгласно НКПД, е определено като завършена степен на висше образование).
- Допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в КТ.
- Възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 или чл. 319 от КТ.
- Паричното възнаграждение по чл. 40, ал. 5 от КСО.
- Дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя върху полученото, включително начисленото и неизплатено, брутно трудово възнаграждение или неначисленото брутно трудово възнаграждение, включително възнаграждението по т. 3 и т. 4., съгласно чл.6, ал.3 от Кодекса за социално осигуряване.

2.3. Схема за държавна помощ за наемане на работещи с увреждания по чл. 51, ал. 2 от ЗНЗ. За всяко разкрито място, на което е наето лице от посочената целева група, на работодателя ще се предоставя субсидия от държавния бюджет в размер 75 на сто от допустимите разходи за периода на субсидиране за: трудово възнаграждение; допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в КТ; осигурителни вноски за сметка на работодателя за фондовете „Пенсии“, „ТЗПБ“ и „ОЗМ“, ДЗПО и НЗОК; фонд „Безработица“. Субсидията се отнася за времето, през което лицето е било на работа, но за не по-малко от 3 месеца и не повече от 12 месеца.

2.4. За периода 2021 – 2027 г. Агенцията по заетостта предвижда реализация на Операция „Започвам работа“, по Програма за Развитие на човешките ресурси, финансирана в рамките на бюджета с 300 млн. лв. Тя осигурява субсидирана заетост за безработни и неактивни лица с трайни увреждания или за преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества хора в трудоспособна възраст – за период до 24 месеца, както и стимули за работодатели, в случай че лицето бъде запазено на работното място. Покриват се: възнагражденията на лицата, включени в заетост, и всички дължими вноски за сметка на работодателите, съгл. изискванията на КТ и КСО; еднократни стимули, покриващи размера на дължимите осигуровки за сметка на работодателя за 3 месеца при запазена заетост на наето лице, 3 месеца след изтичане на определения период на устойчивост. Работодателите следва да запазят заетостта на минимум 50% на новосъздадените/подкрепените работни места за период от 50% от субсидирана заетост след нейното приключване. За новосъздадените/подкрепените работни места за лица с трайни увреждания периодът е не по-малък от 3 месеца след приключване на

субсидираната заетост. По този начин се преодолява социалната изолация на лицата и се подпомага пълноценното им интегриране в обществото.

2.5. Агенция по заетостта предвижда проект „С нови зелени и екологични знания и умения към нова заетост”, осигуряваща бърз преход на безработните лица, включително лица с увреждания, към заетост чрез представяне на пакети от обучения с цел повишаване на пригодността и адаптивността им за последваща заетост и подготовка за бъдещи промени на пазара на труда чрез придобиване на дигитални, зелени и екологични умения. В обучение са включени 999 лица по част от професия или за придобиване на степен на професионална квалификация по професиите „Оператор на компютър“, „Работник в горското стопанство (лесокултурни дейности)“, „Помощник в строителството“, „Еколог“ със специалност „Екология и опазване на околната среда“; „Помощник-възпитател“, „Болногледач“, „Социален асистент“ със специалност „Подпомагане на деца“. Осигурена е заетост на 61,16 % от включените в обучение лица по професиите и специалностите, по които е организирано обучение, за период от 3 месеца (субсидирана заетост на 10 лица за период от 3 месеца и несубсидирана заетост на 601 лица за същия период).

С ориентиран годишен бюджет, насочен към подкрепа за заетост Агенцията за хората с увреждания с около 4 млн. лева финансира проекти за:

- възможности за заетост на хората с увреждания в специализирана работна среда чрез финансиране на проекти със стопанска насоченост на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания;
 - възможности за заетост на хората с увреждания в специализирана работна среда чрез финансиране на проекти със социална насоченост на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания;
 - възможности за заетост на хората с увреждания чрез финансиране на проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност;
 - средства за рехабилитация, интеграция и инвестиции в подходяща работна среда за хората с увреждания чрез възстановяване на 30% или 50% от внесените от работодателите осигурителни вноски;
 - възможности за защитена заетост на хората с увреждания, чрез финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на хора с множество трайни увреждания;
 - проекти за осигуряване на достъп и специализирано оборудване на работни места. Годишно Агенцията подкрепя около 10 специализирани предприятия с по около 30 000 лева, в които има осигурени около 100 работни места, с около 150 проекта със социална и стопанска насоченост на обща стойност около 7 млн. лева.
- **Подкрепените специализирани предприятия са само около 4,4% от всички специализирани предприятия, водени в Регистъра, а подкрепените работни места за хора с увреждания в тях са 9,6% от всички работни места в специализираните предприятия.**

3. Таблици

Таблица №1

Година	Общ брой хора с увреждания	Брой ХУ в трудоспособна възраст	Общ брой работещи хора с увреждания	Брой на ХУ, работещи при обичайни работодатели	Брой на ХУ, работещи в специализирани предприятия	Специализирани предприятия
2019 г.	1 млн.	600 000	100 000	99 000	1032	238
2020 г.	1 млн.	600 000	100 000	99 000	862	213
2021 г.	1 млн.	600 000	97 102	96 253	849	206
2022 г.	1 млн.	600 000	100 338	99 595	743	198

Таблица №2

Изплатените средства от Агенция по заетост по програма/мярка за 1 лице с увреждания 2019г.					
програма/ мярка	общо сума в лева за 2019г.	брой подкрепени ХУ	сума на 1 лице за година	времетраене	средно месечен размер на 1 лице
Национална програма за заетост и обучение на ХУ за срок 24 от месеца	9324580	1215	7675	13	590
Насърчаване на работодателите да наемат безработни младежи до 29 г.	25536	4	6384	13	491
чл.51 от ЗНЗ до 2015 г. вкл.					
чл.51,ал.2 от ЗНЗ - 2016 г.	1115660	195	5721	13	440
чл.52,ал.1 от ЗНЗ до 2015 (2016-преходни договори)					
чл.52,ал.2 от ЗНЗ до 2015 (2016-преходни договори)					
чл.52 от ЗНЗ от 2016	288104	63	4573	10	457
	10753880	1477	6088	12	495

Таблица №3

Изплатени средства от Агенцията по заетостта за 1 лице	2020 г.				
	общо сума за 2020г.	брой подкрепени ХУ	сума на 1 лице за година	времетраене/месеци	Средно месечен размер на 1 лице
НП "За обучение и заетост за хора с трайни увреждания"	18 429 814	600	3074,6	24	1281
Схема „Обучение и заетост - Компонент II"	100 994 760	433	2324,4	24	9719
Чл. 36, ал. 2 – за безработни младежи до 29-годишна възраст с намалена работоспособност и от социални заведения	6063	1	6063	9	674
Чл. 51, ал.2. – 2016 г. – за безработни лица с трайни увреждания	2 144 532	280	7659	12	638
Чл. 52, ал. 1 – за безработни лица с намалена работоспособност	3 553 007	87	4084	6	681
	121 947 964	1401	8704	15	725

Таблица №4

Изплатени средства от Агенция по заетостта за 1 лице	2021 г.				
програма/мярка	общо предоставена сума за 2021г./лв.	брой подкрепени	сума на 1 лице за година/лв.	времетраене/ месеци	Средно месечен размер на 1 лице/лв.
Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания	7 087 913	7414	956	24	39.83
чл. 36, ал. 2 – за безработни младежи до 29-годишна възраст с намалена работоспособност и от социални заведения	19355	37	523	9	58.12
чл. 51, ал.2. – за безработни лица с трайни увреждания	1 185 457	2108	562	12	46.86
чл. 52, ал. 1 – за безработни лица с намалена работоспособност	279 085	474	589	6	98.13
	8 571 810	10 033			

Таблица №5

Изплатени средства от Агенция по заетостта за 1 лице	2022 г.				
програма/мярка	общо предоставена сума за 2022г./лв.	брой подкрепени	сума на 1 лице за година/лв.	времетраене/ месеци	Средно месечен размер на 1 лице/лв.
Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания	11 045 864	10417	1060	24	44.18
чл. 36, ал. 2 – за безработни	17867	30	596	9	66.17
чл. 51, ал.2. – за безработни	1 276 687	1855	688	12	57.35
чл. 52, ал. 1 – за безработни	345 236	534	647	6	107.75
	12 685 654	12 836			

Таблица №6

Година	Брой проекти със стопанска насоченост	Предоставена Сума /лв.	Брой проекти със социална насоченост	Предоставена сума /лв.	Брой проекти за самостоятелна дейност	Предоставена сума/лв.	Брой подкрепени хора от проекти със СтН и СН
2021	18	1 080 149,33	13	398 186,98	19	365 646,35	217
2022	16	848 886,22	9	277 591,85	9	1 680 455,00	185