

ПОДКРЕПА ЗА ТРУДОВАТА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ¹

ЗАЩО Е ВАЖНА ПОДКРЕПАТА ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ?

Хората с интелектуални затруднения се нуждаят като всеки друг да имат добра и достойна работа, заетост, която им носи не само доходи, но е и инструмент за реално и ефективно социално включване и приобщаване към обществения живот.

Достъпът до пазара на труда в България е труден, а за групата на хората с интелектуални затруднения понякога се оказва и невъзможен. Големият въпрос е - Защо? След като това е гарантирано тяхно право, често цитирано в редица правни норми, национални и международни.

На практика, хората с интелектуални затруднения са много по-уязвими на пазара на труда и техните шансове за намиране на работа и професионална реализация са почти изключени поради няколко съществени причини:

- Работодателите масово negliжират потенциала на хората с интелектуални затруднения да се трудят;
- Обществените нагласи все още възприемат хората с интелектуални затруднения като „неможещи“ или „неспособни“ да извършват трудова дейност или ако го правят, това ще е на твърде висока цена;
- Хората с интелектуални затруднения са лишени от адекватна подкрепа за развиване на трудовите им умения – както в подготвителния процес още в социалната услуга, преди да стъпят на пазара на труда, но и след това – на самото работно място;
- Практиката показва, че когато хората с интелектуални затруднения не срещат подкрепа от външна страна, която да създаде и поддържа у тях мотивация за трудова реализация, те отпадат или изобщо не могат да се върнат към системата на заетостта;
- Социалната, образователната и здравната системи не работят координирани и в общ план за подкрепа на човека с увреждане, така че той/тя да може по-лесно да стигне и да се включи на пазара на труда и да се задържи успешно там.

Хората с интелектуални затруднения, които нямат възможност веднага да осъществяват труд в пълния му обем, имат нужда да получават насърчение за включването им в структурирани трудови дейности според нивото, способностите и интересите им, определени във всяка социална услуга или форма на подкрепа.

Често, обаче, ако човекът получи социална подкрепа чрез развитие на умения, трудно и малко механизми го подкрепят в това да направи плавен преход към следващото ниво – заетост на първичния пазар на труда.

Малобройни са възможностите, които подкрепят и насърчават работодателите също да търсят и прилагат гъвкави подходи, а от всички структури – образователни, трудово-посреднически и социални - да се изисква специално внимание и фокус върху развитието на трудовите умения и подпомагане на трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения.

¹ Този документ представя в резюме анализа, изследващ актуалния контекст в България и действащото законодателство към февруари 2020 г. в социалната и трудово-правната сфера, както и съществуващите мерки за заетост и възможности за професионално образование в подкрепа на трудовата реализация на хора с интелектуални затруднения. Документът 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 фондация „Светът на Мария“ и фондация „Български център за нестопанско право“ 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.

Усвояването на трудови умения е стъпаловиден процес и непрекъснато се съпътства от подкрепата на специалисти, които последователно повеждат човека през различните нива на развитие до достигане на първичния пазар на труда.

НИВА ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА УМЕНИЯ ЗА ТРУД:



Правото на труд е не само възможност, а основно човешко право, което следва държавата да гарантира – като достъпност, условия и необходима подкрепа.

То е приобщаващо право – чрез него се реализира възможността за пълноценно социално включване и независим живот в общността, включително и формите на защитена заетост. Но, ако подобни форми са абсолютни и крайни възможности, са **форми на сегрегация и изолация**.

Ограниченията и стереотипите пред възможността на хората с увреждания да се трудят и продуктивността на техния труд са **форми на дискриминация**.

Съществуването на режима на запрещение от 1949 г., според който за всеки, който изпитва затруднение поради „слабоумие“ (чл. 5 Закона за лицата и семейството), ще остане съществена **пречка пред упражняването на правото на труд** на всички хора с интелектуални затруднения, които имат умения и могат да ги реализират, но не покриват високите стандарти за дееспособност на хората с увреждания в България.

България като държава членка на ЕС е длъжна да транспонира във вътрешното си право националните ангажименти, както и задълженията си по Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания по

отношение на **достъпността на продуктите и услугите**, които са основна предпоставка за пълноценното участие на хората с интелектуални затруднения в обществения живот и трудово-правните отношения.

ПОДКРЕПА ЗА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ СЪГЛАСНО ДЕЙСТВАЩОТО ТРУДОВО И СОЦИАЛНО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Работниците и служителите с интелектуални затруднения могат да се ползват от **защитата на трудовоправните норми на Кодекса на труда (КТ) на общо основание** наравно с всички останали. Защитата се изразява предимно в задължението на работодателите, да осигуряват еднакви условия на труд, равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация; прилагане на еднакви критерии за оценка на труда, незабавно извършване на проверка и предприемане на мерки за прекратяване на евентуален тормоз по отношение на лицето с увреждане. Специална норма за закрила по повод на увреждането поради причисляване към групата на хората, страдащи от „психично заболяване“, е предвидена само при случаите на уволнение, когато се изисква предварително разрешение на инспекцията по труда. Работодателите, респ. органите по назначаване, нямат право при обявяване на свободно работно място да поставят изисквания, изключващи признака „увреждане“, или да отказват наемаването или да наемат при по-неблагоприятни условия лица на основата на този признак.

Възможностите за **стажуване и усвояване на практически умения по КТ са достъпни на общо основание**, наравно с всички останали, без да държат сметка дали стажуващото лице е човек със или без интелектуално затруднение. В тези случаи **наставничеството** на работодателя и на определен от него друг наставник - работник или служител от предприятието - не осигурява необходимата подкрепа при изпълнението на трудовите дейности, която подкрепа да е съобразена със специфичните потребности на човека с интелектуално затруднение. Още повече – **наставничеството приключва с прекратяването на стажуването**, съответно – с прекратяването на договора с условия за стажуване, без да се гарантира по-нататъшна подкрепа, която да съпътства процеса на трудова реализация на човека с интелектуално затруднение.

Законът за хората с увреждания (ЗХУ) съдържа обща и специална регулация по отношение на заетостта на хората с интелектуални затруднения, като предвиждат **три основни форми за заетост** - в обичайна, в специализирана и в защитена работна среда. В допълнение - Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) урежда **четвърта форма на заетост** - подкрепената заетост (виж сравнителната таблица по-долу).

Заетостта в обичайна работна среда по ЗХУ въвежда няколко специални положения за насърчаване заетостта, относими и към хората с интелектуални затруднения: квотно задължение за назначаване на хора с трайни увреждания и санкции при неизпълнение на задължението; регламентирани са условия за освобождаване от изпълнението на задължението за квота; предвидено е насърчаване на работодателите чрез програми за финансиране.

Заетостта в специализирана работна среда се осъществява само в специализирани предприятия и в кооперации на хора с увреждания, чиято основна цел е производство на стоки и предоставянето на услуги. Осигуряването на работни места за хора с интелектуални затруднения не е обвързано с оказването на допълнителна подкрепа за развиване и надграждане на трудовите им умения, за да преминат към по-високо ниво на трудова интеграция и реализация. Съдействието, което получават работниците и служителите с интелектуални затруднения от подкрепящия персонал, де факто, замества труда на човека с увреждане и утежнява труда на другите, защото се явява допълнителна работа за редовите работници и служители.

Съгласно ЗХУ **не могат да се извършват дейности по защитена заетост**, ако те на практика се предоставят извън Центровете за защитена заетост и от други правни субекти (напр. от доставчици на социални услуги, юридически лица с нестопанска цел, по собствена инициатива на работодатели). Това законодателно решение по принцип е ограничително, тъй като не цели създаване на стимули и възможности за разрастване

на подобни форми, а налага тясно ограничение подобна дейност да се извършва само на определено място и от определени субекти.

ЗНЗ възприема **подкрепената заетост** единствено като дейност за предоставяне на посреднически услуги по заетостта за хора с трайни увреждания. Доколкото този вид заетост не обезпечава подкрепата на човека с увреждане при извършването на трудовата дейност на самото работно място след стартиране на заетостта, тази мярка трудно може да се приеме за реален инструмент за подкрепа на заетост за хората с увреждания. Косвена подкрепа, която могат да получат **младежи с интелектуални затруднения до 29-годишна възраст с вид и степен на увреждане 50 и над 50%**, е чрез финансови стимули за работодателите, които разкриват работни места за безработни младежи с увреждания.

ТАБЛИЦА ЗА СЪПОСТАВКА НА ЧЕТИРИТЕ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ

	Обичайна работна среда по ЗХУ	Специализирана работна среда по ЗХУ
Каква е подкрепата за ХИЗ?	<p>Само за лица с трайно увреждане с вид и степен 50 и над 50% неработоспособност:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Осигуряване на среда за упражняване на правото на труд и развиване на трудовите умения в пригодена среда, съобразена с вида и степента на увреждането. 	<p>За всички лица с интелектуални затруднения:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Осигуряване на подкрепа в трудовия процес от подкрепящия персонал (редовни работници в социализираните предприятия, кооперации на хора с увреждания, трудово-лечебните бази) – чрез извършване на работата, която е непосилна по обем и тежест за човека с интелектуално затруднение. ➤ Данъчни облекчения по ЗДФЛ.
Кой предоставя подкрепата?	<p>Всяко предприятие от националната икономика, което е:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Работодател с 50 до 99 работници и служители и наема минимум 1 човек с трайно увреждане ➤ Работодател със 100 и над 100 работници и служители и наема хора с трайни увреждания, които са минимум 2% от средносписъчния състав на наетите лица в предприятието <p><i>Държавна субсидия за 2020 г.: 4 180 000 лв.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Специализираните предприятия за лица с интелектуални затруднения, и • Кооперациите на хора с интелектуални затруднения, които: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Са юридически лица са по ТЗ или ЗК; ➤ Произвеждат стоки или услуги; ➤ Имат приспособена среда за работа на лица с интелектуални затруднения; ➤ Имат наети лица с интелектуални затруднения, които са минимум 20% от средносписъчния състав на персонала; и ➤ Са вписани в Регистъра на СПКХУ <p><i>Държавна субсидия за 2020 г.: 2 700 000 лв.</i></p>
Как се предоставя подкрепата?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Квотно задължение за всеки работодател. ➤ При неизпълнение на квотното задължение – компенсационни плащания и санкции за работодателя. ➤ Задължение да се пригоди работното място към нуждите на човека при наемането му. ➤ Наемане на работа с трудов договор. ➤ Посредничество от ТП на АЗ. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наемане на работа на лицето с интелектуално затруднение с трудов договор. ➤ Работа в приспособена работна среда.

	Защитена работна среда по ЗХУ	Подкрепена заетост по ЗНЗ
Каква е подкрепата за ХИЗ?	<p>Само за хора с множество трайни увреждания:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Персонални подкрепящи услуги за трудова интеграция: <ul style="list-style-type: none"> • Трудово посредничество; • Оценка на професионалната пригодност; • Трудово наставничество; • Психологическа подкрепа; • Медицински услуги; • Осигуряване на материално-техническо оборудване, гарантиращо придобиването на професионални умения; • Придобиване на професионални умения; • Наличие на подходящ персонал за реализиране на подкрепящите услуги; • Финансови стимули; • Осигуряване на трудово посредничество и подпомагане на ХИЗ с други трайни увреждания за намиране и започване на работа в специализирана или обичайна работна среда. 	<p>Само за лица с трайно увреждане и за лица, които попадат в групата на хора в неравностойно положение на пазара на труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Съдействие за започване на работа на работа в несубсидирано работно място съобразно специфичните им потребности. ➤ Право да ползват посредничество по информирание и намиране на работа и професионално ориентиране.
Кой предоставя подкрепата?	<p>Центровете за защитена заетост – звена, създадени към специализирани предприятия за лица с интелектуални затруднения, към кооперации на хора лица с интелектуални затруднения или към трудово-лечебни бази</p> <p><i>Държавна субсидия за 2020 г.: 600 000 лв.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Териториалните поделения на АЗ – безплатно. • Трудови посредници – ФЛ/ЮЛ с удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа – безплатно.
Как се предоставя подкрепата?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Заетост в ЦЗЗ. ➤ Трудова интеграция чрез предоставяне на условия за извършване на продуктивна дейност, платена работа, персонални подкрепящи услуги. ➤ Формиране на трудови навици за работа в специализирана работна среда и в обичайна работна среда. ➤ Посредничество между лицата и потенциалните работодатели. ➤ Работа в среда заедно с други хора без увреждания. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Специализирано трудово посредничество: <ul style="list-style-type: none"> - Оценка на професионалните умения; - Оценка на желанията и възможностите за придобиване на професионални умения; - Включване в програми и проекти за придобиване на професионални умения; - Подпомагане в процеса на обучение и започване на работа; - Насочване към потенциални работодатели; - Посредничество при преговорите между лицето и работодателя. ➤ Посреднически услуги за заетостта от регистрираните трудови посредници: <ul style="list-style-type: none"> - Съдействие при намиране на работодател със свободни работни места за сключване на трудов договор.

ПОДКРЕПА ЗА СОЦИАЛНО ПРИОБЩАВАНЕ ЧРЕЗ ПРОФЕСИОНАЛНА И ТРУДОВА РЕХАБИЛИТАЦИЯ ПО ЗХУ

- В ЗХУ се съдържа специална уредба, посветена на **подкрепата за социално приобщаване**. Министерският съвет приема програми за профилактика и рехабилитация, в които се определят целите, мерките и средствата за превенция на увреждането, както и органите, които провеждат мерките и са отговорни за оценяване на възможностите на хората с увреждания.

- Средствата за оказване на подкрепа за хората с увреждания с цел социално приобщаване включват и трудовата рехабилитация. Съгласно дефиницията на § 1, т. 7 от ЗХУ **„рехабилитация“** е *последователен и непрекъснат възстановителен процес, който подпомага човека с увреждане да достигне оптимално физическо, интелектуално, психическо и социално равнище на дейност, като му се осигуряват възможности за промяна на живота към по-висока степен на независимост.*

- Извършаването на **трудова терапия и рехабилитация е предвидено в дейностите на специализираните предприятия и трудово-лечебните бази към специализираните институции за социални услуги.**

- **Дейностите за професионална рехабилитация включват:**

- Оценка на професионалната пригодност на човека;
- Професионални консултации, които се основават на комплексна оценка на професионалната пригодност;
- Професионално обучение;
- Осигуряване на услуги за подкрепа и трудова асистенция;
- Осигуряване на подходяща подкрепа за преодоляване бариерите на функционалните ограничения за упражняване на усвоена професия, пригодно работно място и условия на труд съобразно потребностите на човека с увреждане и други.

- **Дейностите за трудова рехабилитация включват:**

- *Трудова терапия;*
- *Социално приобщаване чрез трудова дейност;*
- *Осигуряване на услуги за насочване към заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда;*
- *Обучение в специализирана, защитена или обичайна работна среда;*
- *Осигуряване на подходяща форма на заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда;*
- *Адаптиране на трудовата среда за осигуряване на заетост.*

- Към февруари 2020 г. мерките за **„Осигуряване на услуги за насочване към заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда“** и за **„Осигуряване на подходяща форма на заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда“**, макар и законово регламентирани и в сила от 01.01.2020 г., **все още не са приведени в действие**. Не са развити конкретни услуги или интервенции, чрез които да се реализират на практика. **Понастоящем, чрез тях все още не се реализира необходимото насърчение, подкрепа и възможности за подобряване на заетостта на хората с увреждания.**

ПОДКРЕПА И РАЗВИТИЕ НА ТРУДОВИ УМЕНИЯ ЧРЕЗ СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ В ОБЩНОСТТА СЪГЛАСНО ЗАКОНА ЗА СОЦИАЛНОТО ПОДПОМАГАНЕ

- Развитие на хората с увреждания и тяхната трудова реализация не е залегло в дефинициите на услугите. Вместо това е заложена дейността „трудотерапия“ като възможност за терапевтична подкрепа на хората, която позволява да бъде тълкувана разширително като възможност за предоставяне на такъв вид подкрепа.

- Разбирането на подкрепата за труд като трудотерапия и вид „кабинетна дейност“, когато е тясно приложено, води до ограничени програми и дейности за подкрепа на хората с увреждания по отношение изграждането на необходимите им умения за трудова реализация.

ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ГЪВКАВ ПОДХОД

Анализът на нормативната уредба сочи, че **няма изрична законова забрана предоставянето на социална услуга и извършването на социално предприемачески трудови занимания да се извършват на един и същи терен като допълнителна подкрепа към дневната грижа за човека**. Така, на практика хората с интелектуални затруднения, които тренират трудовите си умения в защитената среда на социалното предприятие на доставчика на социална услуга или във външно предприятие, получават всеобхватна подкрепа - социално-психологическа, емоционална, мотивационна. Също така, не се открива и изрична регулация на законово ниво, която да забранява персонала на социалната услуга да съвпада изцяло или частично с персонала на социалното предприятие и да изпълнява функции със стопански характер, които да подсилват ефекта на дневната грижа. Тази практика гарантира **гъвкав иновативен подход** като съвременна иновация, който трябва да бъде скрепен в социалното законодателство.

Само тогава, когато доставчиците имат **свободата да съчетават социалната работа с включването на човека в социално предприемаческите занимания**, когато се оценява качеството на социалната услуга като нещо динамично, а не се рамкира в дадена сграда, в която не може да се прави нищо друго, освен услугата, може да се постигне най-голямата цел – повече възможности за трудова реализация и реална заетост със съпътстваща подкрепа за хората с интелектуални затруднения. Това иновативно социално решение следва да се припознае от социалното законодателство, да се систематизира и надгражда в тази посока.

ПОЗИТИВИ В НОВАТА РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПО ЗАКОНА ЗА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ

- Въведена е целева социална услуга за развитие на трудовите умения.
- Дефинирана е възможност за по-прецизно насочване на подкрепата съобразно спецификите на потребностите на хората. Това ще позволи обособяване на подкрепата за хората с различни нива на интелектуално затруднение и прецизиране на дейностите, така че да осигуряват възможности за развитие.
- Въведеното комплексно предоставяне, предвид отсъствието на подзаконова регламентация, крие както възможности, така и рискове. Възможността е да се осигури гъвкавост при подкрепата, а рискът е за комплексното предоставяне на резидентни услуги и услуги за развитие на умения и дневна грижа, доколкото по този начин могат да се дадат предпоставки на нови форми на институционализация.

СОЦИАЛНО-ПРЕДПРИЕМАЧЕСКА ДЕЙНОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

ЗХУ предвижда принципната възможност за **оказване на подкрепа на развиване на самостоятелна стопанска дейност на хора с интелектуални затруднения**. Подобни мерки за подкрепа се внедряват в програми и проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания, утвърдени от Изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания.

КАКВО ПРАВИ СЪЩЕСТВУВАЩАТА ПОДКРЕПА ЗА ЗАЕТОСТ НЕДОСТАТЪЧНА И КАКВО ЛИПСВА?

Анализът на действащата законодателна и социална система в България води до редица заключения:

1. Липсва структуриран подход за осигуряване на условия и среда, които да помагат на хората с интелектуални затруднения да достигнат до първичния пазар на труда посредством многостепенен процес за подкрепа.

2. Липсва индивидуално планиране по повод уменията за заетост, при което човекът да преминава последователно през няколко надграждащи се нива до достигане на нивото, където може да работи самостоятелно на реалния трудов пазар.

3. Социалната система трябва да насърчава преминаването между нивата и авансиращо надграждане на отделните равнища чрез изграждане на трудови умения и работни навици. Конкретно при заетостта в специализирана работна среда - този, който подкрепя движението на човека, който е в центъра на грижата, да преминава през нивата в специализираната заетост, трябва да бъде професионалист извън обичайните служители на специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания.

4. Развиването на трудовите умения на хората с интелектуални затруднения трябва да бъде съпътствано с гъвкави форми и интервенции, които да могат да надскочат обичайните занимания за социална рехабилитация и трудотерапия и да отчитат актуалните тенденции и нуждите на реалния пазар.

5. За 2020 г. предоставянето на суми за подкрепена заетост за безработни с трайни увреждания или от други групи в неравностойно положение по чл.43а от ЗНЗ е поставена под отлагателно условие, при наличие на допълнителен финансов ресурс и при спазване на изискванията на чл. 4, ал. 3 от ЗНЗ. Това поставя под въпрос дали през текущата година изобщо безработни лица с интелектуални затруднения ще могат да се ползват от тази мярка за подкрепена заетост.

6. Уредбата на защитената заетост на хората с увреждания в ЗХУ следва сериозно да се преосмисли и усъвършенства, за да е в синхрон с реалните потребности на хората с интелектуални затруднения и практиката.

7. Необходимо е да се преодолее и доусъвършенства законодателното ограничение в ЗХУ, така че и други правни субекти (напр. от доставчици на социални услуги, юридически лица с нестопанска цел, по собствена инициатива на работодатели), извън Центровете за защитена заетост, също да могат да извършват дейности по защитена заетост.

8. Наложително е да се преосмисли и усъвършенства уредбата за подкрепата заетост на хора с увреждания, която да обезпечавя подкрепата на човека с увреждане при извършването на трудовата дейност на самото работно място след стартиране на заетостта, а не да се възприема само като дейност за предоставяне на посреднически услуги по заетостта.

9. Важно е да се преодолее терминологично несъответствие между понятията и съдържанието на дейностите за насърчаване на заетостта в ЗХУ и ЗНЗ (конкретно дефинициите за: „*професионална рехабилитация*“, „*трудова рехабилитация*“, „*защитена заетост*“, „*подкрепена заетост*“), за да отговарят напълно на търсения ефект от различните форми за подкрепа на трудовата заетост. Така например:

Традиционно „*рехабилитацията*“ се възприема като комплекс от методи за лечение (бани, масажи, нагревки и др.), с които се възстановява нормалното състояние на организма след заболяване. Относитима към процеса за възстановяване и награждаване на трудовите умения за социализация и връщане към пазара на труда, понятието „*рехабилитация*“ не отговаря на съдържанието на дейностите, чрез които се осъществява (например, оценка на професионалната пригодност, професионални консултации, професионално обучение и др.). По-подходящи биха били термините „*професионална интеграция*“/„*трудова интеграция*“, „*подкрепа за връщане на пазара на труда*“/ „*подкрепа за възстановяване на трудовите умения*“;

10. Подкрепената заетост - следва да бъде форма, при която човекът с интелектуално затруднение да получава подкрепа не само за намиране на работа чрез посреднически услуги, но най-вече при изпълнението на трудовите дейности в реалната работна среда от професионалисти – социални работници (трудова наставница).

11. Защитената заетост - следва да бъде форма, при която лицето с интелектуално затруднение работи и получава доходи от труда си в работна среда, която е адаптирана към неговите специфични нужди, но и където работят други хора без увреждания. Тази форма на заетост не може да бъде капсулирана единствено и само в затворени структурни звена (Центрове за защитена заетост), чиито условия за създаване и функциониране са

неясни и будят съмнения, финансират се от Агенцията за хората с увреждания и имат спорен производствен процес, от който не става ясно дали и как човекът с увреждане работи.

12. Статусното ориентиране на дейността на специализираните предприятия, кооперациите на хора с увреждания, центровете за защитена заетост е неправилен подход и следва да се преодолее. Институционализирането на тези структури създава условия за конфликтност и неяснота доколко, как и изобщо могат ли да се комбинират със социални услуги. Необходимо е да се разширят възможностите за предоставяне на защитена и подкрепена заетост от всеки един работодател, при гъвкави условия и адаптирана работна среда.

13. Необходимо е също така, да се преосмисли ролята на социалните работници при предоставянето на подкрепа за трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения и да се предвидят мерки за финансиране на работодателите за наемане на социални работници, които да бъдат в подкрепа на наетите работници и служители с интелектуални затруднения в предприятията.

14. Социалното законодателство следва да припознае, систематизира и надгради иновативното решение, съгласно което хората с интелектуални затруднения могат да тренират трудовите си умения на практика в защитената среда на социалното предприятие на доставчика или във външно предприятие и да получават всеобхватна подкрепа - социално-психологическа. То трябва да се легитимира законово като положителна практика и да се насърчава реализирането му. По този начин ще се избегнат потенциалните тълкувания за непорочност на практиката или конфликт на интереси, които в момента са залегнали във вътрешните правилници и наредби на някои от общините.

Целият анализ можете да прочетете [тук](#).

Анализът е подготвен от екип на Български център за нестопанско право.