

Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

С подкрепата на ЕС

Отговорността за съдържанието на този документ, направените тълкувания и изразените мнения принадлежат единствено на автора и изпълняващите проекта партньори. Този документ не представя официалната позиция на ЕК. 1



Съдържание

1. РЕЗЮМЕ.....	3
Цел на правния анализ	3
Акцент на анализа	3
Обхват на анализа.....	3
Заключения и препоръки	3
2. АНАЛИЗ.....	4
Обзор на националното законодателство.....	4
Понятия по българското законодателство	4
Права и отговорности на работодателите	6
Права и отговорности на лицата с увреждания	6
Насърчаване заетостта на хора с увреждания.....	7
Защита от дискриминация на хората с увреждания	7
Европейски актове в областта на интеграцията на хората с увреждания	8
Национална политика за осигуряване на заетост на хората с увреждания	13
3. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ	13

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

1. РЕЗЮМЕ

Цел на правния анализ

Целта на настоящия анализ е да даде обзор на действащото в Република България законодателство, което касае хората с увреждания. С оглед пълноправното членство на България в Европейския съюз, анализът цели да обхване и онази част от законодателството и политиките на Европейския съюз, регулираща и засягаща конкретно заетостта на хората с увреждания.

Акцент на анализа

Анализът акцентира върху правата и задълженията на заетите лица с увреждания, на техните работодатели, както и върху политиките и практиките за защита от дискриминация на хората с увреждания, действащи в Република България. Въведени са отметки свързани с усилията за интегриране на хора с аутистични прояви и приложението на законодателните рамки спрямо такива случаи.

Обхват на анализа

1.3.1. Обзор на националното законодателство в областта на:

- правата и задължения на заетите лица и на работодателите;
- трудовоправните отношения на хората с увреждания;
- насърчаването на заетостта;
- защитата от дискриминация;

1.3.2. Европейски актове в областта на интеграцията на хората с увреждания с акцент върху заетостта.

1.3.3. Европейска и национална политика за осигуряване на заетост на хората с увреждания.

Заклучения и препоръки

Заклучения и препоръки в посока уреждане на отношенията между работодателите и наетите лица с увреждания.

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

2. АНАЛИЗ

Обзор на националното законодателство

Настоящият обзор се фокусира върху основните понятия, регламентирани в българското законодателство, трудовите отношения на лицата с увреждания и техните работодатели, права и задължения на страните, данъчни преференции, защитата от дискриминация. Общо е засегнато насърчаването на заетостта. Извън обсега на анализа остават социално-осигурителни правила, които по принцип уреждат отношенията на лицата с увреждания и фиска, но работодателите не са въвлечени в процедури, свързани с изплащането на обезщетенията за трайна нетрудоспособност (инвалидност) за разлика от случаите с изплащане на обезщетения за временна нетрудоспособност поради общо заболяване и др. подобни.

Материята се урежда от следните законови и подзаконови нормативни актове: КОДЕКС НА ТРУДА (КТ), ЗАКОН ЗА ИНТЕГРАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ (ЗИХУ), ПРАВИЛНИК ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ЗАКОНА ЗА ИНТЕГРАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ (ППЗИХУ), ЗАКОН ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ, НАРЕДБА ЗА ТРУДОУСТРОЯВАНЕ, КОДЕКС ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ (КСО).

Понятия по българското законодателство

А) Съгласно дефиницията на ЗИХУ "Човек с трайно увреждане" е лице, което в резултат на анатомично, физиологично или психическо увреждане е с трайно намалени възможности да изпълнява дейности по начин и в степен, възможни за здравия човек, и за което органите на медицинската експертиза са установили степен на намалена работоспособност или са определили вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто. Увреждането може да бъде както по отношение на физиологията, така и по отношение на психиката на човека.

Б) КТ въвежда друго понятие в чл.314 – трудоустроен работник: "Работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи."

Сравнението на двете понятия показва, че съгласно КТ трудоустроен работник може да бъде такъв, както с трайно увреждане, така и с увреждания с временен характер.

Анализът на понятието трудоустроено лице по чл.314 дава основание да се счете, че **това понятие не покрива случаите, когато увреждането е вродено.**

Основание за това ни дават два елемента от фактическия състав на текста на чл.314 – **на първо място** работникът следва да е изпълнявал трудовите си функции при нормални условия – възложена му е била работа, която той е бил в състояние да извършва при сключване на трудовия си договор и **на второ място** работникът не може да извършва вече тази работа без опасност за здравето си поради определени причини - болест или трудова злополука.

Трудоустрояването се извършва по предписание на здравните органи отправено към работодателя на трудоустрояваното лице.

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

Съдебната практика разглежда само случаи на трудоустроени лица по времето на тяхното трудово отношение с конкретен работодател. Остава отворен въпросът дали ако трудовия договор е прекратен с конкретния работодател то предписанието би било валидно и по отношение на евентуален следващ работодател. Логично е да се отговори отрицателно на такава хипотеза тъй като такъв работник не би могъл на премине успешно задължителния предварителен медицински преглед, съгласно изискването на НАРЕДБА № 3 за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

Извод: Предвид казаното по-горе наемането на работа на лица с трайни увреждания не следва да се смесва със случаите, в които лицата са получили увреждания в хода на изпълнение на техните трудови задължения.

За пълнота по-долу е изложена допълнителна информация за трудоустрояването и особености на предвидената законова защита на трудоустроените лица доколкото би могла да засегне работодателите и техните работници.

(Трудоустрояването има характер на властнически акт – заповед, която работодателят не може да откаже да изпълни. КТ въвежда закрита при уволняването на трудоустроени лица – нужда от получаване на предварително разрешение от инспекцията по труда и вземане мнението на здравния орган – ТЕЛК, но само за определение случаи на прекратяване на трудово отношение - при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата, намаляване на обема на работата, при липса на качества на работника, при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях. Това са хипотезите в които работниците подлежат на закрита. Последица от уволняване на работник под закрита без спазване на процедурата по получаване на предварително разрешение е възможността такова уволнение да бъде обявено от съда за незаконно и работникът да бъде възстановен на работа с право на обезщетение за времето през което е останал без работа – не повече от 6 месечни трудови възнаграждения).

В) Работници боледуващи от определени болести.

Друга категория работници спрямо, които Кодекса на труда предвижда защита са такива с боледуващи от определени болести, посочени в наредба на министъра на здравеопазването. Понастоящем са посочени 6 вида болести, част от които са определени общо, както следва: 1. исхемична болест на сърцето; 2. активна форма на туберкулоза; 3. онкологично заболяване; 4. професионално заболяване; 5. психично заболяване; 6. захарна болест.

Спрямо тези работници не се предвижда друго освен да е налице съответната болест, но КТ уточнява, че закрилата се отнася към момента на уволняването. Това означава, че работодателят следва да е уведомен официално за наличието на установена болест с документ, издаден от съответните власти. Не е нужно да е налице решение за инвалидизация.

Закрилата важи към момента на връчване на заповедта, а не към момента на прекратяване на самото трудово отношение, което може да е по-късно от връчването.

Работодателят е задължен да поиска от работника информация дали не страда от някоя от болестите цитирани по-горе към момента на връчване на заповедта.

Забележка: Ако работникът декларира писмено, че не страда от такава болест към датата на връчването закрилата не се прилага.

Списъкът по-горе включва и психичните болести като основание за прилагане на закрилата при уволнение. Аутизмът е сред списъка на международната

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

класификация на болестите (МКБ 10) в раздел психични заболявания. МКБ е въведена в Република България на основание чл.27 от Закона за здравето. Следователно лицата страдащи от аутизъм попадат в приложното поле на защита по чл.333 ал.1 т.3 от КТ. Степента на увреждане е от значение само по отношение задължението на работодателя за предвиждане на работни места за нуждите на хора с трайни увреждания.

Г) "Интегрирана работна среда" е работна среда, осигуряваща възможност да работят съвместно хора с увреждания и хора без увреждания.

Права и отговорности на работодателите

А. Съгласно Кодекса на труда работодателите имат задължение да вземат мерки за запазване интересите на хора с увреждания. Както посочихме по-горе това се отнася на първо място за случаите на трудоустройство на работниците получили предписание от здравните органи поради намаляване на тяхната работоспособност. Мерките се свеждат до предоставяне на работни места, подходящи за хора с редуцирани възможности за полагане на труд. Броя на такива места е в процент от общия брой на работните места в предприятието. Той би следвало да варира от 4 до 10% в зависимост от тежестта на отрасъла. Понастоящем министъра на здравето не е разписал таблица с диференцирани проценти, поради което се прилага долната граница от 4%.

ЗИХУ предвижда задължение за работодателя да предвиди половината от работните места за трудоустройство в предприятието – тоест 2% от общия брой за хора с трайни увреждания – чл.27 ал.1 от закона.

В случай на заемане на някое от предвидените работни места работодателите са длъжни да създадат интегрирана работна среда – т.е. да се пригоди работното място към нуждите на лице с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя.

Разпоредбите създават впечатление, че се има предвид пригаждане на работното място в случаи на намалена работоспособност вследствие на физически увреждания. Логиката подсказва, че в тази насока специални разходи за пригаждане на работните места за хора с аутизъм не може да се очакват. От друга страна биха могли да възникнат други разходи, свързани с адаптирането на работната среда за хора с психични заболявания – мерки за реорганизация, назначаване на специалисти по интегрирането, обучение и др. подобни, които също да имат характера на мерки за пригаждане в широк план.

Б. Работодателите имат право на помощи от държавата – виж по-долу за насърчаването на заетостта.

Права и отговорности на лицата с увреждания

А. ЗИХУ предвижда, че хората с увреждания следва да бъдат третирани въз основа на следните принципи: 1. равнопоставеност; 2. социална интеграция; 3. подкрепа на хората с увреждания и техните семейства; 4. интегриране в работна среда.

На практика работниците могат да изискват от работодателите да се съобразяват с принципи 1 и 4.

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

Равнопоставеността се изразява в предоставяне на равни възможности за изява, както и за лицата без увреждания. Интегрирането в работна среда коментирахме по-горе.

Б. Лицата с увреждания са под закрилата на закона и прекратяването на определен вид трудови правоотношения между тях и техните работодатели е поставено в зависимост от решението на оправомощени държавни органи. Кодекса на труда предвижда прекратяване на трудови договори за неопределено време да бъдат прекратявани само с предварително разрешение на Инспекцията по труда. Това е властнически акт, чиято липса е основание за отмяна на уволнението без разглеждане на причините довели до уволняване на конкретния служител. Разрешението следва да е налице преди издаване на уволнителната заповед. Освен това в случаите на уволняване на трудоустроен работник или работник болен от болест, определена с наредбата, коментирана по-горе трябва да се вземе и мнението на трудово-експертната лекарска комисия. Мнението не е властнически акт, но следва да бъде взето предвид при уволнението и да се коментира в мотивите на уволнителната заповед.

Насърчаване заетостта на хора с увреждания

Българската държава залага определени стимули за създаване на заетост на хората с увреждания:

Те биват активни – финансиране на създаване на работни места и пасивни – данъчни и социално-осигурителни облекчения за работодателите и работниците.

Чл.30а от Закона за насърчаване на заетостта предвижда поемане лихвените разходи на лица с увреждания, които са отворили работни места, използвайки гаранционни схеми на Министерството на труда и социалната политика за започване и развиване на стопанска дейност. Списък на бенефициентите и сумите платени от МТСП на такива лица е публикуван на интернет страницата на министерството.

Месечната данъчна основа по чл. 42, ал. 2 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица за доходи от трудови правоотношения на лица с 50 и с над 50 на сто намалена работоспособност се намалява с 660 лв., включително за месеца на настъпване на неработоспособността и за месеца на изтичане срока на валидност на решението.

Работодателите, създали работни места за инвалиди и сключили договор с Агенцията за хората с увреждания могат да получават съгласно чл.26 от ЗИХУ плащания от последната в размер на 30 на сто от внесените от тях осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания. Плащанията са за сметка на държавния бюджет.

Защита от дискриминация на хората с увреждания.

При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците, обявени от закона, в които влиза и наличието на увреждане. Работодателят осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Както споменахме по-горе той има право да ограничи разходите за изравняване на възможностите на отделните работници – с или без увреждания в рамките на

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

разумното, ако не е съществено затруднен с евентуално необходимите разходи по пригаждане на работните места.

Законът допуска различното третиране на лица с увреждания при провеждане на обучение и придобиване на образование за задоволяване на специфични образователни потребности с цел изравняване на възможностите им.

Защитата от дискриминация се осъществява по административен ред по принцип. Упражняването на правата от лицата – обект на дискриминация е лично, но производство може да се образува от Комисията за защита от дискриминация по нейна инициатива от информация в медиите, по сигнал на други лица, от държавни и общински органи.

Не се разглеждат случаи, при които нарушаването на правата е станало преди повече от 3 години.

Засегнатите лица могат да упражнят правата си и по съдебен ред, което е основен принцип в административното право.

Европейски актове в областта на интеграцията на хората с увреждания

По-важните актове на Европейския Съюз, касаещи интеграцията на хората с увреждания в аспекта на създаване възможности за пълноценно упражняване на правото им на заетост, са:

Решение на Съвета от 26/11/2009 относно сключването от Европейската общност на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания – (2010/48/ЕО), Обн. Л ОВ. Бр. 23 от 23 Януари 2010 г.

Конвенцията на ООН бе приета на 13 декември 2006 година и влезе в сила на 3 май 2008 година. С цитираното решение, Съветът на Европейския съюз одобрява Конвенцията от името на Общността. С нея се насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на всички човешки права и основни човешки свободи от страна на всички хора с увреждания, при зачитане на вътрешно присъщото им човешко достойнство.

Конвенцията забранява дискриминацията по признак на увреждане, като отрича означава всякакво правене на разлика, създаване на ограничения и изключения, основаващи се на увреждане, имащи за цел или последица нарушаване или отменяне на зачитането, възползването от или равнопоставеното упражняване на всички човешки права и основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или всяка друга област.

Всички държави страни по Конвенцията, се задължават посредством законодателни, административни мерки, политики, програми и практики, да гарантират и спобстват за пълноценната реализация на всички човешки права и основни свободи за хората с увреждания, без каквато и да е дискриминация по признак на увреждане.

Тук няма да изброяваме многобройните задължения на държавите страни по Конвенцията. Настоящото изследване ще акцентира върху задълженията, свързани с обществената и икономическата интеграция на хората с увреждания.

Сред тях е задължението на държавите да осигурят на хората с увреждания самостоятелен живот и включване в общността, свобода на изразяване и на мнение

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

и свобода на достъпа до информация. Чрез предприемане на подходящи мерки за повишаване на общественото съзнание, държавите създават условия за възпитаване на уважение към правата на хората с увреждания, за борба със стереотипите и вредните практики и за възпитаване на съзнание у обществеността за способностите и полезния принос към обществото на хората с увреждания. Така държавническата политика води към установяване на възможности за постигане и поддържане на максимална самостоятелност и дееспособност на хората с увреждания във всички сфери на живота – и особено равният им достъп до работа.

Важно достижение на Конвенцията е подчертаното задължение на държавите страни по нея за осигуряване на образование на хората с увреждания, като създават достъп до професионално образование и подготовка, образование за възрастни и възможности за обучение през целия живот, без дискриминация и равноправно с всички останали. Така държавническата политика води към установяване на възможности за постигане и поддържане на максимална самостоятелност и дееспособност на хората с увреждания във всички сфери на живота – и особено равният им достъп до работа.

Мерките, които държавите страни по Конвенцията предприемат, за да гарантират и насърчават реализацията на правото на труд на хората с увреждания, са:

- Забрана на дискриминация по причини на увреждане по всякакви въпроси, засягащи всякакви форми на заетост, включително условията за набиране на работна сила, наемане на работа и трудова заетост, продължаване на трудов договор, професионално израстване и безопасни и здравословни условия на труд;
- Защита на правото на хората с увреждания, равноправно с всички останали, на справедливи и благоприятни условия на труд, включително равни възможности и равно заплащане при равна стойност на положения труд, безопасни и здравословни условия на труд, включително защита срещу тормоз и право на обезщетение за понесени морални щети;
- Осигуряване на възможност за хората с увреждания да упражняват своите трудови и профсъюзни права равноправно с всички останали;
- Предоставяне на възможност на хората с увреждания за ефективен достъп до общи програми по техническо и професионално насочване, до служби за намиране на работа и професионално и текущо обучение;
- Създаване на възможности за трудова заетост и професионално израстване на хора с увреждания на пазара на труда, както и оказване на съдействие при намиране, придобиване, поддържане на и завръщане към трудова заетост;
- Създаване на възможности за упражняване на свободни професии, частно предприемачество, създаване на кооперативни сдружения и започване на собствен бизнес;
- Осигуряване на заетост за хора с увреждания в публичния сектор;
- Насърчаване на заетостта на хора с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки, които могат да включват програми за преференциална заетост, икономически стимули и други мерки;
- Предоставяне на хората с увреждания на разумни улеснения на работното място;
- Съдействие за придобиване от хората с увреждания на трудов опит на свободния пазар на труда;
- Съдействие за провеждането на програми по професионална рехабилитация, задържане и завръщане на работа на хора с увреждания.

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

Регламент (ЕО) № 2204/2002 на Комисията от 12 декември 2002 година относно приложението на членове 87 и 88 от Договора за Европейска общност за държавната помощ за заетостта

Регламент (ЕО) № 800/2008 на Комисията от 6 август 2008 година относно деклариране на някои категории помощи за съвместими с общия пазар в приложение на членове 87 и 88 от Договора за Европейска общност (Общ регламент за групово освобождаване)

Политиката на Европейския съюз по отношение на свободната конкуренция последователно ограничава и в повечето случаи забранява подпомагането от страна на държавата на частните икономически субекти. Тази политика намира своята законосъобразност в член 87 от Договора за създаване на Европейска общност, където за несъвместими с общия пазар са обявени всички помощи, предоставяни под каквато и да било форма от държавите-членки, които поощряват определени предприятия или производства и по този начин нарушават или създават опасност от нарушаване на конкуренцията. Договорът предвижда и изключения, според които някои категории помощи са директно обявени за съвместими с общия пазар, а по отношение на други категории се създава възможност да бъдат обявени за такива при определени условия.

При определени условия подпомагането от страна на държавата за трудова заетост е съвместима с общия пазар форма на помощ и не подлежи на уведомяване от страна на държавата-членка.

Подпомагането от страна на държавата може да бъде по схема за назначаване на трудоспособни лица в неравностойно положение и лица с намалена работоспособност. Брутният интензитет на такава помощ се изчислява като процент от разходите за труд за период една година след назначаването – 50 % за лица в неравностойно положение, съответно 60 % за лица с намалена работоспособност.

Друга форма на подпомагане е свързана с допълнителните разходи за наемането на лица с намалена работоспособност. Тук се покрива необходимото равнище за компенсиране на всеки случай на намалена производителност, произтичаща от намалената работоспособност на наетите лица, както и разходите по: приспособяване на помещенията; наемане на персонал за времето, прекарано единствено в оказване на помощ на лицата с намалена работоспособност; приспособяване или придобиване на оборудване за ползване от лицата с намалена работоспособност. Изброените видове разходи се подпомагат, доколкото са в допълнение на разходите, които работодателят би направил, в случай че наема лица, които не са с намалена работоспособност, за който и да е период, през който лицето или лицата с намалена работоспособност са действително наети на работа. Когато работодателят изгражда защитени работни места, помощта може допълнително да покрие, но без да надвишава, разходите за изграждане, внедряване или разширяване на предприятието, а също и разходите по администриране и превоз, които произтичат от наемането на хора с нарушена работоспособност.

Регламент (ЕО) № 317/ 2010 на Комисията от 16 април 2010 година за приемане на спецификациите на ad hoc модула за 2011 г. относно заетостта на хората с увреждания за извадковото изследване на работната сила, предвидено в Регламент (ЕО) № 557/98 на Съвета

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

Всяка година Европейската комисия приема ad hoc модули за извадково изследване на работната сила, които включват и модул относно заетостта на хората с увреждания.

Правната основа на задължението, въведено за всички страни-членки, идва още от чл. 31 от Конвенцията на ООН, подписана от Европейската общност и всичките ѝ държави, където се подчертава необходимостта от събиране на статистически данни, за да могат да се създават и прилагат политики в изпълнение на Конвенцията на ООН, в това число и по отношение на трудовата дейност и заетостта.

С резолюция от 17 май 2008 година Съветът на Европа подчертава ролята на статистическите данни относно уврежданията при изготвянето и прилагането на съответни политики на различните нива на управление, по отношение на хората с увреждания.

Регламентът е задължителен за всички държави-членки.

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Хора с увреждания: заетост и поетапна достъпност за хората с увреждания в ЕС – Лисабонска стратегия след 2010 година“ (проучвателно становище)

Роля на ЕИСК и значение на Становището

Европейският икономически и социален комитет представлява различните икономически и социални участници в организираното гражданско общество. Той е консултативен институционален орган, създаден през 1957 г. с Римския договор. Консултативната функция на Европейския икономически и социален комитет позволява на неговите членове, а следователно и на организациите, които те представляват, да участват в процеса на вземане на решения в Общността. Съпоставянето на понякога коренно противоположни становища и диалогът между членовете ангажират не само обичайните социални партньори, а именно работодателите (група I) и работниците (група II), но също и всички останали представени социални и професионални интереси (група III). Натрупаните по този начин знания и опит, диалогът и търсенето на точки на сближаване могат да повишат качеството и доверието в процеса на взимане на решения в Общността, доколкото го правят по-разбираем и приемлив за европейските граждани и подобряват прозрачността, жизнено необходима за демокрацията.

Сред другите европейски институции Комитетът има специфична роля: той представлява основния форум за дискусии и представителство на организираното гражданско общество в ЕС и привилегирован посредник между него и европейските институции. Тъй като представлява едновременно форум за дискусии и изготвяне на предложения, Европейският икономически и социален комитет допринася за засилването на демократичното начало в процеса на изграждане на Европейския съюз, включително и в развитието на отношенията на ЕС с икономическите и социалните среди в трети страни. С това той допринася за развиването на истинско европейско съзнание.

Синтез на съдържанието на Становището, с фокус върху предмета на настоящия анализ

Прието на 17 март 2010 година, със *Становището относно „Хора с увреждания: заетост и поетапна достъпност за хората с увреждания в ЕС – Лисабонска стратегия след 2010 година“* ЕИСК призовава към включване в

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

бъдещата стратегия „ЕС 2020“ на параграф за хората с увреждания в насоките за заетостта и социалната програма. ЕИСК отбелязва, че хората с увреждания съставляват 16 на сто от общото население (поне 80 милиона) и броят им нараства със застаряването на населението. Подчертава, че макар и да има постигнат напредък в прилагането на европейските политики за интегриране на хората с увреждания, то този напредък е отраслов, фрагментиран и липсва единна стратегия. ЕИСК съобщава, че за да се справят с безработицата и напреднат със социалното приобщаване, държавите трябва да преосмислят образователните системи и трудовите пазари.

Основната линия, около която може да се синтезира насочеността на Становището на ЕИСК, е приемането на Европейски пакт за хората с увреждания, като приетите вече пактове за равнопоставеността на половете и за младежта.

С фокус върху предмета на нашето изследване, част от съдържанието на бъдещия пакт трябва да бъде равният достъп до образование, равното третиране на работното място и при достъпа до него, създаване на законодателство относно минималните доходи и социалната защита, както и за данъчни политики за насърчаване на приобщаването на хората с увреждания.

По отношение на заетостта на хората с увреждания, ЕИСК изразява загриженост относно ръста на безработицата сред тях – преди кризата е измерено равнище на заетост 20 на сто по-ниско от средното равнище на заетост на хората без увреждания. Така се стига до убеждението, че насърчаването на заетостта на хората с увреждания трябва да бъде сред основните цели на Европейската стратегия за заетост, за постигането на която е нужно тясно сътрудничество със социалните партньори.

От значение за нашето изследване е акцентът, който ЕИСК поставя върху нарастването на проблемите с психичното здраве, което нарежда това увреждане сред основните причини за ранно напускане на пазара на труда, като в някои държави достига близо 40 % [29](#) от случаите на предсрочно пенсиониране (съгласно изследванията на EUROFUND).

Комитетът приканва също да се предвидят финансови стимули за предприятията, за да се стимулира наемането на работа и подпомогнатата заетост на обичайния пазар, както и стимули за организациите от неправителствения сектор (НПО), които предоставят услуги в подкрепа на работниците с увреждания и техните семейства. Признава се ролята на предприятията, които осигуряват работа на много хора с увреждания и на другите, действащи в тази област.

ЕИСК отправя и искане, в срок от една година да бъде представен доклад за изпълнението на разпоредбите относно уврежданията и заетостта, залегнали в Директива 2000/78/ЕО [28](#)), която е разгледана от нас в следващия пункт на наализа.

Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране при заетостта и упражняването на занятие

Директива 2000/78/ЕО (наричана оттук нататък Директивата) е приета от Съвета на Европейския съюз на 27 ноември 2000 година, при съблюдаване на предложението на Комисията, на становищата на Европейския парламент и Комитета на регионите, както и становището на Европейския икономически и социален комитет. Още в Преамбюла на Директивата е засегната необходимостта от подходящи мерки за социална и икономическа интеграция на хората с увреждания, на предоставянето на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания.

С подкрепата на ЕС



Проект « Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър »		
Анализ: ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ		
Изготвен от: Михаил Коджабашев		
Версия: 1.0	Редакция: 1	Дата: 01/09/2011

Без да накърнява задължението на държавите-членки, в частност на работодателите да осигурят подходяща работна среда за хората с увреждания, Директивата изрично не поставя изискване за избирането, повишението, оставането на работа или обучението на лице, което не е във възможност, състояние или наличие да изпълнява основните задължения на дадена длъжност или да премине съответното обучение. По този начин Директивата въвежда балансирано третиране на забраната за дискриминация на тези лица и икономическите интереси на работодателите.

По-конкретно задължение към държавите-членки е въведено с Член 5 на Директивата – гарантиране спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, посредством подходящо настаняване. Това задължение е проведено в националното ни законодателство последователно, както в Кодекса на труда, така и в Закона за интеграция на хората с увреждания, разгледани в точка 2.1 от настоящия анализ. Все пак като допълнение ще кажем тук, че работодателите следва да предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане да има достъп, да участва или да се издига в професията и да се обучава, **но само ако** ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя.

Национална политика за осигуряване на заетост на хората с увреждания

На страницата на МТСП е публикуван проект за национална стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008-2015 г.

Тук даваме информация за същата с оглед детайлно запознаване с нея от страна на заинтересованите лица:

www.mlsp.government.bg/bg/law/regulation/disable_strategy.doc

3. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

В заключение можем да кажем, че българското законодателство възприема множество международни актове в областта на защита на лицата с увреждания. България е страна в международни споразумения в тази насока, повечето от които ратифицирани. Други актове като конвенцията на ООН посочена в началото на точка 2.2 по-горе стават задължителни по силата на решения, взети в рамките на Европейския съюз и респ. за България.

Законодателната рамка страна от липса на детайлизиране по отношение на закрилата на инвалидите, което дава възможности за неточното и прилагане от страна на администрацията от една страна, а от друга би могла да послужи за неравно третиране на самите работодатели.

Препоръчваме на работодателите да подхождат внимателно в случаите на наемане на лица с увреждания, като положат необходимите усилия да се убедят в качествата на наетите лица при условията на договори с уговорка за изпитване, договори за изпълнение на определена работа, а при нужда и да създават условия за обучението и квалификацията на такива лица, в процеса на което обучение биха могли допълнително да се убедят във потенциалните възможности на кандидатите за работа.

С подкрепата на ЕС

