



ДО

**Г-ЖА ЕЛЕОНОРА ПАЧЕДЖИЕВА
РЪКОВОДИТЕЛ НА РАБОТНАТА ГРУПА
ПО ИЗГОТВЯНЕ НА ПРОЕКТ НА ЗАКОН
ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯТА**

Относно: Коментари по проект на Закон за хората с увреждания (ЗХУ) (вариант от 14.08.2018 г.)

УВАЖАЕМА Г-ЖО ПАЧЕДЖИЕВА,

Изпращаме в писмен вид коментарите ни, представени на заседание на работната група по проекта на Закон за хората с увреждания, проведено на 16.08.2018 г., които за съжаление не бяха възприети от мнозинството от присъстващите членове на работната група.

1. По чл. 41 и 43, ал. 3, във вр. с чл. 101 на Проекта на ЗХУ:

„Чл. 41. (1) С цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда се въвежда квота на работната сила, която регламентира отговорностите на всички работодатели да заемат от работните си места за назначаване на хора с трайни увреждания.

(2) За реализиране на разпоредбите по ал.1 работодателите се задължават да назначават работници и служители, както следва:

1. работодатели с 20 до 49 работници и служители – 1 лице с трайно увреждане;

2. работодатели с 50 до 99 работници и служители – 2 лица с трайни увреждания.

3. работодатели със 100 и над 100 работници и служители – 4% от средносписъчния си състав.

(3) Работните места, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда не се взимат предвид при отчитане на изпълнението на квотата по чл. 41, ал. 2."

„Чл. 43... (3) При неизпълнение на квотите по чл. 41, ал. 2 работодателят заплаща компенсационна такса, съгласно чл. 101, ал. 1."

„Чл. 101. (1) На работодател, който не е изпълнил задължението си по чл. 41, ал. 2 се налага ежемесечно компенсационна такса в размер на 30% от минималната работна заплата за страната за всяко неназначено лице с увреждане.

(2) Сумите, събрани по ал. 1, се внасят като приходи във фонд „Заетост на хората с увреждания".

Темата за интеграцията на хората с увреждания е изключително чувствителна и отношението към нея до голяма степен е лакмус за зрелостта на едно общество. За огромно съжаление, проблемите в тази, а и редица други области през последните няколко десетилетия, се натрупват и решаването им става все по-трудно и сложно. Решаването на такива проблеми изисква **аргументирани, последователни и мултидисциплинарни мерки**, които да са насочени към **устойчиви резултати и осезаемото им усещане от хората**, които изпитват затруднения.

В условията на растящ дефицит на работна сила, работодателите възприемат хората с увреждания като потенциален трудов ресурс и в този смисъл имат изцяло положителна нагласа за включването им в пазара на труда. В същото време, предлаганите в проекта на ЗХУ задължения за наемане лица с увреждания, обвързано с *месечна* финансова санкция в размер на 30 % от минималната работна заплата, *дължима за неограничен период от време*, е **категорично неприемлива мярка**.

Намираме определянето на квоти за неудачен подход, несъобразен с националните условия и ниво на икономическо развитие. Този подход е и трудно изпълним на практика в редица сектори, извършващи дейности, които предполагат специфични условия на труд (*напр. преработващата промишленост*), за които се прилагат редица други нормативи за превенция като намалено работно време, допълнителен отпуск, предпазна безплатна храна и т.н., и са крайно неподходящи за хора с увреждания. Работодателите в частния сектор трябва да реализират продукцията и услугите си, за да осигурят средства за работна заплата. При наемане на персонал, за един работодател са от значение неговите знания, умения, опит и квалификация, както и поддържане на конкурентни позиции на съответния пазар. Редица компании приемат и прилагат социално отговорни политики, насочени към различни каузи, към своите служители и обществото

като цяло. Същевременно, не са малко и работодателите, които изпитват икономически затруднения и полагат усилия да продължат и да се наложат като участници в стопанския оборот.

В условията на пазарна икономика, реализирането на социални мерки от страна на работодателите следва да е на доброволни начала и при използване на механизми за насърчаване (данъчни облекчения и др. подходящи мерки, напр. закупуване на стоки, произведени от специализирани предприятия и др. под.), **а не чрез налагане на задължения и санкции.** **Държавата не следва да се опитва да прехвърля свои задължения**, чрез които на практика реализира политика на социално подпомагане, доколкото подобно задължение съществува именно за нея. Практиката показва, че прекомерната защита и рестриктивна уредба, касаеща трудовите отношения на лица с намалена работоспособност, **по същество действа възпиращо** за работодателите да ги наемат, както и до укриване на тази информация от самите лица с увреждане при кандидатстване на работа.

2. По чл. 48 и 49 на проекта на ЗХУ

„Чл. 48. (1) Създава се специализиран фонд „Заетост на хората с увреждания“, наричан по нататък „Фонда“

(2) Фондът има за цел да подкрепи изпълнението на приоритетните програми и проекти, инвестиционни разходи, дейности в процесите на професионална и трудова рехабилитация и други подкрепящи мерки за подпомагане на заетостта на хората с увреждания.

(3) Дейността на фонда се осъществява по годишна програма.

(4) Годишната програма включва програми, проекти и други подкрепящи мерки.

(5) Приходите на фонда се набират от:

1. внесените суми по чл. 43, ал.3 от работодателите;

2. национални, европейски и международни програми;

3. дарения от местни и чуждестранни физически и юридически лица;

4. други източници

(6) Средствата се разходват за финансиране на дейностите по ал. 4.

Чл. 49. (1) Фондът се управлява от управителен съвет.

(2) Управителният съвет се състои от 5 членове, които са представители на Министерство на финансите, Министерство на труда и социалната политика, Министерството на образованието и науката, Агенция по заетостта и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

(3) Председателят се избира от Управителния съвет.

(4) Мандатът на членовете на управителния съвет е 4 години.

(5) Управителният съвет се свиква на заседания от председателя или по искане на членовете му.

(6) Административното, техническото, счетоводното, правното и информационното обслужване на фонда се извършва от Агенция за хората с увреждания.

Категорично настояваме за преосмисляне на концепцията за специализиран фонд „Заетост на хората с увреждания“. Законопроектът предвижда основен източник на средства да бъдат да бъдат вноски от работодателите. Същевременно се предлага фондът да се управлява от **Управителен съвет, в който няма представители на работодателите, нито на хората с увреждания.** Съгласно чл. 49, ал. 6 административното, техническо, счетоводно, правно и информационно обслужване на фонда се извършва от Агенция за хората с увреждания, която от своя страна, съгласно ПЗР на закона ще спре да съществува, считано от 01.01.2020 г. и ще се замени от специализиран орган за хората с увреждания.

Обръщаме внимание още веднъж, че прехвърлянето на проблеми от една група в обществото върху друга група не ги решава, а само противопоставя тези групи помежду им.

17.08.2018 г.

С уважение,

Добри Митрев,
Зам.-главен секретар на БСК

Мария Минчева,
Директор Правен отдел