

НЕЗАВИСИМ ЖИВОТ

СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – ЗА И ПРОТИВ

Темата, която отваряме в този брой, е многоаспектна и предполага поне няколко гледни точки. Без претенции за изчерпателност, ще се опитаме да представим проблема „специализирани предприятия“, защото в този си вид те наистина са проблем за хората, работещи в тях, за управителите им, за държавния бюджет. Веднага искам да изтъкна обаче, че специализираните предприятия се вписват във възможните решения на големия проблем с трудовата заетост на хората с увреждания, но при по-различни условия, при по-различна организация и статут на тези структури.

В настоящия момент за никого не е тайна, че за продукцията на специализираните предприятия почти няма пазари, самата тя не е конкурентноспособна. Но е факт, че голяма част от хората с увреждания в трудоспособна възраст са ангажирани в тези производства. При липсата на друга алтернатива това наистина се оказва „добрият“ избор – работиш, имаш някакви контакти, макар и твърде ограничени, получаваш някакви пари, които са сигурни, както е сигурна социалната пенсия, като често и двете неща имат един източник – държавния бюджет. Някои от предприятията дори реализират приходи, с които подпомагат съюзите, към които принадлежат. Така че за голяма част от обществото ни има логика в съществуването на специализираните предприятия – за хората с увреждания като възможност за работа, за неангажирания българин, за когото е естествено да има специализирани заведения за инвалиди от този тип, за държавна, която си е нарочила да бъде социална.

Цялата естественост на този факт идва вероятно от идеята за създаването на тези предприятия. Ако тръгнем оттам, ще открием в основата им незабравимия лозунг от недалечното минало „Здрав дух в здраво тяло!“, когато на хуманистите на социализма им хрумнала идеята да затварят по-различните в специализирани заведения – болници, училища, домове, предприятия. Дори през петдесетте години имало проект за строеж на цяло селище някъде по южната ни граница, в което трябвало да бъдат събрани слепите хора от цяла България, за да не загрозяват отечеството. Това, разбира се, е краен пример, но специализираните предприятия, за съжаление, продължават да са остатък от този начин на мислене. Те продължават да са част от политиката на обгрижване, която признава само своята единственост.

Влязъл веднъж в системата на този вид политика, човекът с увреждане е „защитен“ до края на живота си. Защитен е и в специализирания цех или предприятие, където в добрия случай попада (защото често хората с увреждания се водят на хартия, че работят там, но всъщност си стоят по домовете и получават смешни суми за престой, а на тяхно място работят други – „по-трудоспособни“). На практика човекът няма друг избор, защото липсва подкрепата, липсват в настоящия момент условията за трудовата му реализация в обща среда.

Продължава на страница 3

ТЕМА НА СЛЕДВАЩИЯ БРОЙ

ЛИЧНИТЕ АСИСТЕНТИ



Из писмото на Анета Матева до няколко софийски ежедневника

От дописката „Учителите ще се грижат за инвалиди“ („Труд“, 17.07.2000 г.) научаваме, че около 2000 съкратени медицински сестри и учители ще се грижат за деца инвалиди, болни и самотни хора по домовете им. Това предвиждал проект на Министерството на труда и социалната политика, който ще стартира от есента и, предполагам, се очаква да не останат необгрижени ни едно „дете инвалид“, ни един болен или самотен човек. Естествено, въобще не за „децата инвалиди“ се е загрижило това министерство – целта е да бъде свалено социалното напрежение, породено от проведените съкращения в образователната и здравната системи.

Преди четири месеца в-к „Сега“ (15.03.2000 г.) в рубриката ПОМОЩ, под заглавие „500 инвалиди с индивидуални учители“, ни информира, че 500 деца инвалиди ще се обучават от лични педагози, които не само

да се грижат за образованието, но и за рехабилитацията им!?! Това отново е проект на МТСП и Съюза на българските учители към КНСБ, с който се осигурява работа на 150 съкратени учители. Проектът щял да стартира в края на м. април 2000 г. и щял да бъде едногодишен. Отново „грижа за инвалида“ – тоест отново демагогия! Питам се, нямаше ли да е по-близо до истината, ако заглавието беше „Намериха работа на 150 съкратени учители за една година“? А по-коректното заглавие в „Труд“ би било „Ще осигурят заетост на 2000 съкратени медицински сестри и учители“.

Няма ли и други министерства да последват почина на МТСП и да прикрият свои месни цели зад гръбчетата на децата с увреждания? Например Комитета за младежта и спорта да обезпечи заетост на съкратените си служители, като предложи проект за персонални носачи на „деца инвалиди“, Министерството на икономиката – персонални консултанти по икономически просперитет на „деца инвалиди“ и т.н. Твърде тъжно е, за да е смешно...

НАШИТЕ ДОБРОВОЛЦИ!



Гери е един от „ветераните“ – доброволци в ЦНЖ. Тя е само на 19 години, но винаги ни е впечатлявала с решителността и чувството си за отговорност. Иначе си е още дете – весело и чаровно.

Напоследък започна отново честичко да ни навестяваш, въпреки натоварената си студентска програма...

Никога не съм ви напускала – поне духом. Знаете колко много ви обичам и че няма да се отървете лесно от мен.

Как всъщност реши да станеш доброволец?

Преди три години се занимавах с ученическо самоуправление и се наложи да участвам в акция на БМЧК. Беше ми много приятно, започнах да се интересувам по-сериозно от това и

открих, че доброволството е призвание за мен.

Какви изводи си направи след този не малък опит в доброволството?

Болно ми става от отношението на повечето хора – дори да имат по нещо добро в себе си, то не се забелязва покрай грубостта и явно изразената им материална нагласа. А нищо не може да се сравни с моралното удовлетворение и чувството за изпълнен дълг, когато помагаш на нуждаещите се.

За какво би искала да имаш повече време?

За да бъда с вас и да ви помагам – знаеш, че съм искрена, няма кому и защо да се подмазвам. Иначе много бих искала непрекъснато да пътувам, но за това не само времето е проблем.

Какво ти дава сили да продължаваш напред?

Животът е пълен с прекрасни неща, които могат да те заредят със сили и положителни емоции – трябва само да вярваш, че ги има. Е, аз вярвам... и ще ги откроя.

Интервюто взе Ваня.



Финансирано от програма ФАР-Лиен на Европейския съюз и Новиб
Financed by the PHARE-LIEN Programme of the European Union and Novib



Издател: Център за независим живот – София

Адрес: София 1000, ул. Гургулят № 2

тел./факс: (02) 98 98 857, 98 11 548, 98 05 839, e-mail: cil@aster.net

Главен редактор: Валентина Воденичарова

Редактор: Вера Младенова

Фотограф: Васил Янин

Графичен дизайн, предпечат и печат: Офис Маркет ЕООД

Тираж 800. Разпространява се безплатно.

СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – ЗА И ПРОТИВ

Продължава от страница 1

Така отново стигаме до статуквото, изградено върху медицинския модел на инвалидността, в който човекът с увреждане е всичко друго, но не и социален индивид с възможност за избор, ползващ се от всички свои права. И отново ще ви върнем към предразсъдъците на нашето общество, че хората с увреждания са безпомощни, че някой трябва да се грижи за тях и да поеме отговорност за съществуването им.

Дори амбициите на България за присъединяване към Европейския съюз – без да спекулираме с това – ще си останат само амбиции, ако не променим тези дискриминационни схващания по отношение на отделни групи хора. Крайно време е да осъзнаем, че всеки човек трябва да има възможност за избор, да има условията да задоволи потребностите си и да реализира възможностите си. А тези неща са индивидуални за всеки, което значи, че всички сме различни. Така че различността не би трябвало да бъде признак за отхвърляне, за изолация. В този аспект специализираните

увреждания като на ресурс, който може да се използва, като на скрита работна сила, която има потенциала да даде на страната си точно толкова, колкото и останалите. Защото не са малко примерите за работещите хора с увреждания в обща работна среда, където те се реализират пълноценно не само като добри професионалисти, но и като личности. С това на практика оборват скептиците по отношение на тяхната трудоспособност и пълноценност. За да стават тези примери все повече, държавата трябва да поеме задължението си да създаде условия за реална социална интеграция на хората с увреждания, условия, в които да могат сами да изберат дали да се образуват и да правят кариера, да си стоят въкъщи или да ходят по санаториуми. Държавата е тази, която чрез целенасочена политика трябва да стимулира работодателите да наемат хора с увреждания. Не е без значение фактът, че парите, подпомагащи интегрираната заетост, са възвръщаеми инвестиции, а не социални дарения. Така че държавата, а оттам и обикновеният данъкоплатец, чиито данъци са основен

източник на държавния бюджет, имат чисто икономически интерес нещата да се случват по този начин. Не откриваме нищо ново – по света отдавна работят така.

При една такава реалност специализираните предприятия ще бъдат просто една от възможностите за хората с увреждания. А вероятно ще променят изцяло своята структура и функции. Могат да се превърнат в центрове по трудова терапия за много малък процент от хора с

множествени увреждания, при които опитите за социализация биха били безуспешни. Могат да се намерят и други решения. Важно обаче е тези решения да не унижават човека, да не ограничават правото му на пълноценен и достоен живот. Важно е да не ограничават възможността му да бъде независим. Само тогава без колебание ще можем да твърдим, че България е социална правова държава.

Валя Воденичарова

ОТКРИЙТЕ РАЗЛИКИТЕ



ТУК НИЕ ВЗЕМАМЕ РЕШЕНИЯ.



ИСКАМЕ ДА ВИ ВКЛЮЧИМ ВЪВ
ВЗЕМАНЕТО НА РЕШЕНИЯТА.

предприятия и цехове за инвалиди са „защитените“ територии, където хората с увреждания отново са изолирани, без възможност дори за професионална реализация (в повечето предприятия от този тип управленските длъжности обикновено се заемат от физически здрави хора, а хората с различни възможности работят предимно в производствената сфера, нискоквалифициран труд и без възможност за професионално израстване).

Крайно време е да се погледне на хората с



РАБОТОДАТЕЛ

Име: Петър Стайков

Професия, дейност: управител на Успех ССБ ЕООД

Хоби: Няма време за хоби... когато открадне някакви минутки, четя книги.

Домашни любимци: жена и куче

Девиз в живота: Прави каквото трябва, пък да става каквото ще.

Мечта в живота: Когато напусна това предприятие, да го оставя читаво.

Непоносимост: И досега нямам оръжие срещу наглостта.

Каква е историята на създаването на предприятията на Съюза на слепите и какъв е техният юридически статут?

Предприятията на ССБ се създават с постановление на Министерски съвет от 1955 година. То разрешава на Съюза на слепите да извършва стопанска дейност с цел трудоустройство на работоспособните слепи. Така през 60-те и 70-те години се оформя една мощна стопанска структура, която не само създава възможност за работа на онези слепи, които желаят да работят, но и осигурява много голям финансов ресурс за самия Съюз. След 1989 година тези постановления отпаднаха, а ССБ е регистриран като обществена организация с нестопанска цел. С оглед промените в законодателството през 1992 година предприятията на ССБ бяха обособени в едно отделно от Съюза юридическо лице с клонове – това е Успех ССБ ЕООД. В София е централата на дружеството, а имаме и десет клона в страната. Но това „отделно“ не означава „независимо“ от ССБ, защото едноличен собственик на капитала в това дружество е именно Съюзът на слепите.

Няма ли противоречие във факта, че дружество с идеална цел е собственик на предприятия, които произвеждат и носят печалба?

Противоречие няма. Тази практика съществува в страните с утвърдени пазарни отношения – с оглед прецизното изчисляване на данъчните задължения се разделят организациите с идеална цел от търговските дружества. Но много от големите обществени организации капитализират натрупани от тях средства в някакъв вид собственост – било то предприятия, било ценни книжа, от които извличат средства, с които подпомагат дейността си. В проектозакона за организациите с нестопанска цел, който ще влезе на второ четене в парламента, се предвижда правото на тези организации да осъществяват стопанска дейност.

Не смятате ли, че интегрирането на хората с увреждания в обща трудова среда е по-добрият вариант в сравнение с работата им в специализирани предприятия?

Разбира се, че смятам, но проблемът има две страни – по принцип, тоест по света, и на практика, тоест у нас, в този момент и при тази икономическа ситуация. Например в Съединените щати и Европа проблемът с реализацията на пазара на труда има до голяма степен чисто социално-психологически смисъл – хората да могат да се чувстват пълноценни, да излязат от затворено-

то пространство на четирите стени. В това отношение там нещата също не стоят добре – общо взето 15 до 20 процента от слепите в икономически активна възраст се ре-

ализират на пазара на труда. Но доходите им, които се осигуряват от държавата, са такива, че им дават възможност за едно наистина достойно съществуване. Затова в тези страни проблемът със свободното време, с хобитата излизат на преден план... а който иска да работи в обща среда, има всички възможности да го направи. У нас обаче положението е коренно различно. Пенсиите не могат да осигурят на хората дори нужния екзистенц-минимум, за да се преживява физически. Знаете каква е ситуацията на пазара, знаете и какво е общественото мнение. Затова възможността за работа, която предприятията на Съюза на слепите осигурява, в никакъв случай не е за подценяване.

Съществува мнение, че специализираните предприятия не са конкурентноспособни, че са по-скоро социални звена, в които държавата влага пари, които на практика са невъзвращаеми... не са ли те все пак едно непълноценно решение за реализацията на хората с увреждания?

Какво значи непълноценно решение – да работиш на една съобразена с възможностите ти трудова норма не означава, че си непълноценен, че не произвеждаш някакви материални ценности... друг въпрос е, че ти произвеждаш при по-облекчени условия в сравнение с условията, при които произвеждат хората без увреждания, но това се налага да е така именно заради уврежданията им.

Не е ли по-добрият вариант слепият човек да работи в обикновена трудова среда, която е пригодена за него?

В миналото се приемаше, че специализираните предприятия са панацеята, която ще реши всички проблеми на слепите. От друга страна, след 1990 година се отиде в друга крайност – няма нужда въобще от такива предприятия, защото са отживелица от социализма и са присадка от съветския модел, и са дискриминиращи и така нататък. Смятам, че и едната, и другата постановка са еднакво неверни. За мен отговорът на този въпрос е, че специализираните предприятия са част от възможностите за трудова реализация на слепите. Те в никакъв случай не могат да бъдат най-голямата част. Разбира се, че търсенето на нормални условия за работа извън тези предприятия е нещо изключително важно. Проблемът, характерен не само за България, е как да бъдат стимулирани работодателите да наемат хора с увреждания. Освен това – за да може един сляп да работи и да се реализира на пазара на труда извън системата на специализираните предприятия, той също трябва да се

ползва с определени протекции от страна на държавата и на други институции.

Как Съюзът на слепите работи в тази насока?

Това, което сега се опитваме да направим, е да се промени мисленето на държавниците в тази посока – не само да има санкции за работодателите, а да има и стимули. Ето още един пример от практиката на развитите страни. Когато човек с увреждане бъде назначен на работа, в рамките на една година работодателят получава средствата, необходими за неговата заплата, от съответните инспекции по труда. Ще похарчи малко свои средства, за да приспособи работното му място, но заплатата, която му дава, ще дойде от държавата, а този човек освен това ще му свърши някаква работа. На практика работодателят ползва безплатно труда на човека с увреждане в продължение на една година. След това, ако този човек докаже, че си е на мястото и че реално има полза от него, си остава на работа – една година е напълно достатъчна, за да свикнат хората с един слеп служител, за да свикне работодателят, да види какви възможности има този човек. Освен това в страни като Англия, Финландия, Швеция съюзите на слепите инициират обучение на работодателите – за да знаят какво могат да искат от един такъв човек, на какво могат да разчитат. Там съществува и така нареченият ментор – той е посредник между работника или служителя, от една страна, и неговия работодател. Но менторът не само посредничи – той наглежда работника, помага му в решаване на неговите проблеми в началния етап на навлизане в работата. Същевременно обучава и работодателя, а ако възникват някакви проблеми, посредничи за решаването им. В това отношение ние сме далече назад, но се опитваме да въведем в закона следното – санкцията, която се оказва, че не е мотивиращата, да бъде допълнена и от стимули.

А прави ли нещо ССБ в подкрепа на свои членове, които тръгват да се реализират извън специализираните предприятия?

Имаме една вътрешна наредба, която урежда осигуряването на технически сътрудници, които да са в помощ на слепи интелектуалци, работещи като научни работници – сега наредбата се разшири и за определени длъжности в държавната и общинската администрация. Имаме контакти в бюрата по труда, които ни предлагат подходящи работни места – за съжаление тези случаи са много малко. Няколкократно сме правили семинари със служители от такива бюра.

Какво според Вас е бъдещето на Съюза на слепите и на неговите предприятия?

Най-важното е Съюзът да се формира като правозащитна организация. На държавно и общинско равнище Съюзът трябва да отстоява специфичните нужди на своите членове с всички достъпни на една правозащитна организация средства. Втората опция за мен е – постигането на едно по-достойно съществуване във финансов смисъл. В програмата, която сме си заложили като перспектива – тя няма да бъде постигната днес или утре, но която, слава богу, Съюзът заложи като своя цел – това е постигането на европейските стандарти на доходи на слепите. Тук идва следващото – за този момент поне да бъде спряна процесът на намаляване работните места за слепи – не само в специализираните предприятия, а навсякъде – и респективно да се увеличават възможностите за създаване на такива работни места. Тоест има работа за още около няколко столетия. Хубаво е, че ССБ преодоля комплексите си за единственост и неповторимост – сега вече това, което Съюзът на слепите казва за себе си, е, че в момента е една от организациите на и за слепи. Най-голямата организация на слепи, да, но не единствената. На последния конгрес най-сетне беше пробита една невероятна голяма психологическа бариера – успяхме да прокараме положение, че до 10 процента от членския състав на Съюза могат да бъдат и зрящи. Това е изключително важно постижение – ние трябваше да се отворим и се отваряме.

Значи да бъдем спокойни за Съюза на слепите, така ли...

Хич даже не бъдете спокойни – защото никои от нас не е спокоен. Споменах, че имаме работа за няколко столетия, нали? И то трудна работа.



РАБОТНИК

Име: Петранка Бешкова

Професия, дейност: главен икономист-методист към Успех ССБ ЕООД

Хоби: Да се излежавам в леглото с книга.

Домашен любимец: кралският пудел Мими

Девиз в живота: Аз искам – нали съм зодия Лъв.

Мечта в живота: Да стигна до Париж – съпругът ми все обещава, че ще ме отведе...

Непоносимост: към пиянството

Започнах работа като финансов експерт в Съюза на слепите случайно – дойдох да се видя с едни приятелки и научих, че мястото е свободно. С незрящите си колеги общувам спокойно и с лекота, не намирам никаква разлика между тях и хората със запазено зрение. Аз съм доста контактен човек, а и много пътувах преди време – никъде не съм забелязала лошо отношение или прояви на неразбиране към хората с увреждания. Изненадваме ме с въпроса има ли дискриминация към тях в България... лично аз не съм се срещала с такава.

Интервютата взе Вера.



НАЕМАНЕ НА РАБОТА НА ХОРА С УВРЕЖДАНЯ – СВЕТОВЕН ОПИТ



Съществуват множество добри примери за стимулиране на заетостта на хора с увреждания по света. Ще се спра на някои от тях.

В Ирландия се смята, че в бизнеса винаги е добре да се търсят най-позитивните решения. В тази насока се гледа изключително положително и на включването на хората с увреждания в икономическия и обществен живот на страната. Всяка уважаваща себе си компания се старее да създаде максимално добри условия за наемане на работа на хора с увреждания. Самото поставяне на знака за достъпност се приема за добра реклама.

Предприятията, наемащи на работа хора с увреждания, получават субсидии за адаптиране на работните места. Те могат да достигнат размера на пълните разходи по тези дейности, като максимумът е 6400 евро. Субсидии се отпускат за следните приспособления – рампи за служители на инвалидни колички, алармени системи със светлинна индикация за нечуващи работници, звукови системи за незрящи служители, пригаждане на тоалетните, технически приспособления, специални клавиатури и други според съответните нужди на служителя. Субсидии се отпускат и персонално на незрящи и глухи хора, ако те постъпват на нова работа, ако наскоро са получили увреждане, ако след получаване на увреждането и последвалото възстановяване те се върнат отново на работа в предишното си предприятие и др. Сроковете и размерът на вноските по изплащането на субсидиите се определят в зависимост от възможностите на заемоискателя.

В Ирландия съществуват и така наречените Job clubs – клубове за професионална ориентация. Това са групи от хора с увреждания, които с помощта на асистент търсят подходяща работа. В тях хората с увреждания получават добра професионална помощ, подготовка и насоченост. Клубовете са държавна институция и финансирането им се осъществява от държавата.

В ирландската икономика голямо значение има туризмът. Затова в тази област също се търсят възможности за наемане на работа на хора с увреждания. Създадено е движение „Достъпен туризъм“, което представлява партньорски организации по всички европейски социални фондове, „под шапката“ на Програма Horizon. Партньорите са главно от Германия, Италия, Англия, Ирландия и Испания. Работи се по разкриването на работни места, по обучението и повишаване квалификацията на хората с увреждания, ангажирани в тази сфера. Направените изчисления сочат, че широкият пазар на туристически услуги може да осигури работа на около 14 милиона хора с увреждания, като печалбата от тяхното участие в този бизнес ще достигне 22 милиарда лири стерлинги.

В Ирландия съществува и така наречено Assistant Bureau за наемане на работа на хора с увреждания. Тук се предлагат посреднически услуги на изключително високо ниво. Подпомага се от 395 работодатели и включва малки, средни и дори международни компании. Ключът към успеха на това бюро е индивидуалният подход и индивидуалната помощ за хората с увреждания от страна на висококвалифицирани професионалисти. Целта на обученията е хората с увреждания да придобият необходимите умения и подготовка за заемане на определени длъжности в интегрирана работна среда. Работи се по метода на проучване възможностите и способностите на хората с увреждания, от една страна, проучване на търсенето на работна ръка от работодателите, от друга, и от трета – обучаването на хората да се справят и да изпълняват предлаганата им работа. Обучението е специализирано за всеки отделен индивид и продължава толкова време, колкото е необходимо, за да бъдат постигнати добри резултати. Бюрото има своите големи успехи – тук са обучени хора с увреждания, които работят в банковото дело, в областта на гоставките, в хотелиерството, в градинарството, в търговията, в химическата индустрия.

*Из доклада на Нина Жишева от конференцията „Бизнес с или бизнес за хора с увреждания“, състояла се на 6 и 7 юли 2000 г. в парк-хотел „Москва“.

БИЗНЕС С ИЛИ БИЗНЕС ЗА ХОРА С УВРЕЖДАНИЯ? – конференцията, която ни помогна да си отговорим докъде сме стигнали по пътя от изолация към интеграция

Ден първи

В края на юни приключи формално двугодишният проект „Работни места за хора с увреждания“, финансиран по програма ФАР – ЛИЕН и НОВИБ. По този повод на 6 и 7 юли 2000 г. организирахме конференция с международно участие, на която, наред с по-широкото представяне на работата на Центъра за независим живот, се опитахме да представим и опита на страни като Великобритания, САЩ, Ирландия, Франция в областта на интегрираната трудова заетост и интегрираното образование.



Работодателите

В първия блок от първия ден проектът беше представен подробно и отново бяха посочени основните ценности и хипотези, от които се ръководи в работата си целият ни екип:

Средата е инвалидизираща, а не хората са инвалиди.

Участието е фактор за промяна и развитие, а не получаването на помощи.

Всеки човек е уникален и ценен сам по себе си.

Всеки има различни потребности и различни възможности.

Изоляцията във всичките ѝ форми е погрешен подход.

Стана ясно, че краткосрочните цели, заложили в проекта, са постигнати, макар и не в цялата си пълнота, чрез: консултиране и застъпничество по въпроси, свързани със заетостта на хората с увреждания и основани върху сътрудничеството между хора с увреждания и работодатели; стимулиране на ефективна комуникация между работодателите, гържавните институции и хората с увреждания; оказване на подкрепа на предприемчиви хора с увреждания за започване на собствен бизнес; разработване, издаване и разпространение на информационни материали; информационна кампания за представяне на успешни казуси и т.н. В рамките на този проект бе възможно да създадем постоянно действащ консултантски център към ЦНЖ (познат на редовните ни читатели от рубриката „Кошерът“), който предлага на своите кли-

енти услуги за независим живот – т.е. индивидуални и групови консултации, срещи, обучения, групи за споделяне на личен опит и др. Работата ни в тази насока продължава. Само така ще можем да постигнем устойчиви резултати за по-дълъг период по отношение на **създаването на граждански нагласи сред хората с увреждания, стимулиране на интеграцията на хора с увреждания чрез разгръщане на възможности за независим живот, основани върху равнопоставен достъп на пазара на труда. Само така ще постигнем разширяване на възможностите за трудова заетост на хората с увреждания чрез стимулиране на потенциални работодатели да наемат хора с увреждания и т.н.**

Във втория блок заедно с работодатели, наели хора с увреждания, и трудови посредници от бюрата по труда, се опитахме да разнищим проблемите, с които се сблъскват хората с увреждания при реализацията на пазара на труда. Интересно бе да научим от нашите гости Антон Константинов, развиващ успешен собствен бизнес, и Николай Ножаров от „Макдоналдс“ какво кара малките и големи фирми въпреки всичко да наемат на работа хора с увреждания. Г-н Ножаров представи **социалната програма** на световноизвестния гигант в ресторантьорския бизнес **за наемане на хора с увреждания**. И двамата бяха единодушни, че хората с увреждания, работещи при тях, са способни и често пъти по-отговорни в желанието си да компенсират физическия си дефицит.

(Продължава на страница 8)



Депутатът

БИЗНЕС С ИЛИ БИЗНЕС ЗА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ? – конференцията, която ни помогна да си отговорим докде сме стигнали по пътя от изолация към интеграция



ПРЕДИ

(Продължава от страница 7)

Така че в контакта с работодателите има пробив – някои от тях желаят да получат повече информация за законовите преференции при наемане на хора с увреждания, други заявяват, че от бюрата по труда не им предлагат кандидати с увреждания. Работодателите настояха обаче, че тук ролята на държавата трябва да е ясна – тя е тази, която регулира отношенията и създава условия, в които протичат тези отношения.

За щастие присъстващите на конференцията представители на държавните и общински институции бяха дошли с желание за конструктивен диалог. Те заявиха готовност да се включат в дейности, имащи отношение към проблема с интегрираната заетост на хората с някакъв физически дефицит.

Ясно е, че сме още в самото начало на процеса на пълноценната социална интеграция на хората с увреждания. В тази връзка Ейми Рам (САЩ) разказа как този процес в САЩ е започнал поне преди сто години, като акт и в н о с т т а дошла от самите хора с увреждания. Ейми смята, че у нас вече е направено не малко. За съжаление доминирането на м е д и ц и н с к и я модел на инвалидност е голяма спънка, защото в него няма хора – има болни, за които някой се грижи.

Имаше изразени опасения, че Центърът със своята дейност ще доведе до премахването на облекченията и привилегиите, които хората с увреждания ползват. Наложу се отново да заявим, че ние работим единствено за промяна на статуквото, работим за възможността човекът с увреждане сам да може да реши само от социални помощи ли се нуждае или и от нещо друго.

Ден втори

През втория ден отправихме погледа си към бъдещите дейности на ЦНЖ.

Усилията ни ще бъдат насочени и към създаване на мрежа и движение за независим живот. Това включва застъпничество и подкрепяща мрежа за



Участниците

хора с увреждания от страната. Освен това ще продължим да предлагаме обучения, консултации и услуги за независим живот, ще продължим информационната си дейност, ще активизираме работата по програмата „Достъпна среда“. Само така ще се доближим до оня свят, в който хората с увреждания ще имат възможност за избор, ще са независими и ще могат да живеят така, както те самите решат.

И една добра новина – ЦНЖ и РотарАкт клуб сключиха споразумение за пригаждане на Сатиричния театър „Алеко Константинов“ – вход и вътрешно пространство – за хора с проблеми в придвижването. Набраната до момента от РотарАкт клуб сума е 2900 лв. Тя беше предвидена за адаптиране на кръстовището на бул. „Патриарх Евтимий“ и бул. „Витоша“, неосъществено обаче поради процедурно забавяне и трудности с общинската администрация.

СЕГА

Въпреки летните горещини консултантите на ЦНЖ продължават своята работа. Търсете ги всеки работен ден от 9,30 ч. до 17,30 ч.

ПОСЛЕ

Предстоят промени в ЗЗРСИИ. Предложеното в новия проектозакон в никакъв случай не стимулира социалната интеграция на хората с увреждания, превръщането им в пълноценни граждани на обществото. Напротив – има текстове, които узаконяват „обгрижването“, узаконяват дискриминацията. С приемането на проектозакона в този му вид на практика се утвърждава единствеността на медицинския модел на инвалидност, което само по себе си отрича възможността за избор на потребителите на закона. От ЦНЖ многократно изразявахме нашата позиция по този проблем и ще продължим да го правим чрез срещи, предложения, лобиране, застъпничество. Но на добри резултати можем да разчитаме само ако всеки, до когото стигат нашите послания, даде своя принос за това.

Продължаваме да разчитаме на вашата активност. Промяната – такава, каквато я искаме – зависи от всички нас!



Чуждият опит