



Стопански
факултет

Социално- икономическа анализа

Книга 2/2021 (20)

DOI: 10.54664/RDPD3350

Янка Павлова*

НАГЛАСИ КЪМ ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Yanka Pavlova

ATTITUDE TOWARDS CO-WORKING WITH PEOPLE WITH DISABILITIES

Abstract: This article presents a survey conducted among 94 people in relation to their attitude towards co-working with people with different types of disabilities. The author analyzes the attitude towards such people, as well as the feelings they evoke in the respondents as part of the society.

Keywords: attitude; occupation; people with disabilities.

Въведение

Около 15% от световното население живее с различни форми на увреждане¹. Нуждите на тези хора варират в широки граници, като основни са нуждата от здравни грижи и подкрепа в различни аспекти на живота², в това число и на работното място. Броят на лицата с увреждания перманентно нараства поради редица демографски причини, като, застаряване на населението, увеличаване дела на хроничните и социалнозначими заболявания³. Проблемът с правата на хората с увреждания е застъпен широко в европейската рамкова политика и в нормативните документи на страните членки⁴. Републи-

* Янка Павлова – докторант в катедра „Организация и методология на социалните дейности“, Стопански факултет, Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“, e-mail: q.pavlova@ts.uni-vt.bg

¹ Световната здравна организация, viewed 11.08.2021, <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>>

² Yorgova, M. (2016) Social Services for Elderly People with Disabilities: Choices and Rights – Forum on studies of society: conference proceedings: Craiova, 2016 Ed.: Cr. I. Goga, A. M. Niță, Al. Porumbescu, E. Sorescu, I. V. Șerban, București: Pro Universitaria, pp. 95–105.

³ Световната здравна организация, viewed 11.08.2021, <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>>

⁴ Европейска социална харта, ревизирана, (2000), viewed 24.02.2021 <<http://trudipravo.bg/index.php/znanie-za-vas/998-evropeiska-sotzialna-harta-revizirana>>; Директива 2000/78/ЕО, (2000), viewed 24.02.2021 <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=FI>>; Конвенция за правата на хората с увреждания, (2012), ДВ, бр. 37 от 15.05.2012 г.; „Европа 2020“, (2010), viewed 23.08.2020, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC2020>>; Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020, (2010), viewed 09.01.2021 <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A52010DC0636>>; Европейски парламент, Европейска стратегия за хората с увреждания за периода след 2020, (2020), viewed 09.01.2021 <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0156_BG.pdf>; Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020, (2016), viewed 26.04.2021, <<https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1048>>

ка България има разработени последователни антидискриминационни практики и политики по отношение на лицата с увреждания⁵.

Заетостта е един от основните моменти при интеграцията на хората с увреждания. Чрез включване в заетост лицето има възможност за пълноправно участие в трудовия процес; наличие на собствени доходи; излизане от кръга на зависимост от социални помощи; социално включване. Разнопосочни са предизвикателствата пред осъществяването на заетост при лицата с увреждания: подходяща нормативна уредба; затруднения и ограничения, произтичащи от спецификата на увреждането; възможността на работодателя да предложи работно място, което да отговаря на нуждите на лицето с увреждане; нагласите на лицата, с които ще работи даденият човек с увреждане.

Националното законодателство на Република България предвижда редица програми и мерки, които да стимулират наемането на лица с увреждания. Водещ принцип „...е стимулиране на лица с увреждания към трудова дейност“⁶ (вж. *Таблица 1.*)

Таблица 1. Мерки за наемане на работа на лица с увреждания

Закон за хората с увреждания	Чл. 38 Работодателите назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва: – Работодатели с 50 до 99 работници и служители – едно лице с трайни увреждания; – Работодатели със 100 и над 100 работници и служители – две на сто от средносписъчния си състав.
Агенция по заетостта	– Мярка – наемане на безработни лица с трайни увреждания или военноинвалиди; – Мярка – наемане на младежи с трайни увреждания, военноинвалиди, както и на младежи от социални заведения; – Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания; – Национална програма „Асистенти на хора с увреждания“.

Въпреки че има създадени условия за участие на лицата с увреждания в трудовия процес, на практика се наблюдава много тесен обхват на подкрепа при реализиране на тяхната заетост⁷. Причините за ниското ниво на заетост при лицата с увреждания могат да се дължат на: по-ниската производителност на лицата с увреждания; необходимостта от допълнителна подкрепа; стигмата на увреждането; обществените нагласи.

Нагласи към увреждането

Изследване, проведено в периода 01.06. – 01.09.2021 г., цели да се проучат нагласите на обществото за участие на лица с увреждания в работна среда. За целта е разработена анкета, която обхваща 94 лица. Отговорите са събрани посредством анкета, разпространена в социалните мрежи за комуникация. В нея са включени въпроси, които обхващат нагласата за работа с хора с различни по вид увреждания, както и чувствата, които предизвикват те у респондентите.

Демографска характеристика на респондентите:

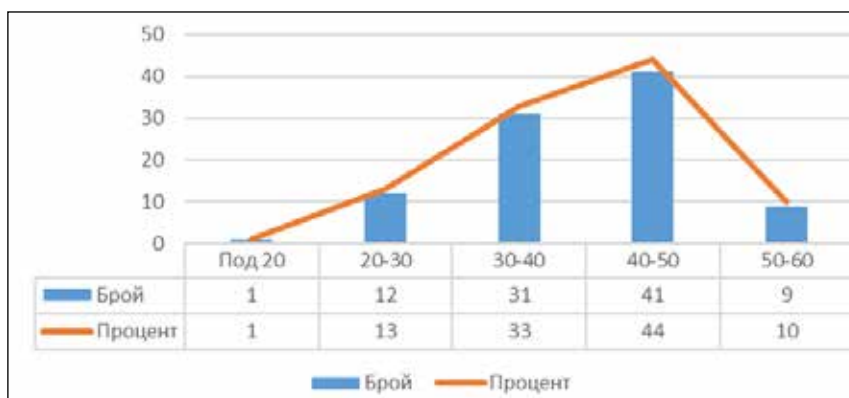
- Разпределение по пол – 52% от анкетираните са жени, 48% са мъже;
- Възрастова структура, *Фигура 1.*

Национална стратегия за хората с увреждания 2021–2030 г., (2020), viewed 26.04.2021, <<https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1342>>

⁵ Пулова-Ганева, Ю. Антидискриминационни политики и практики. Учебно пособие за дистанционно обучение. В. Търново: УИ „Св. св. Кирил и Методий“, 2010, 147 с.

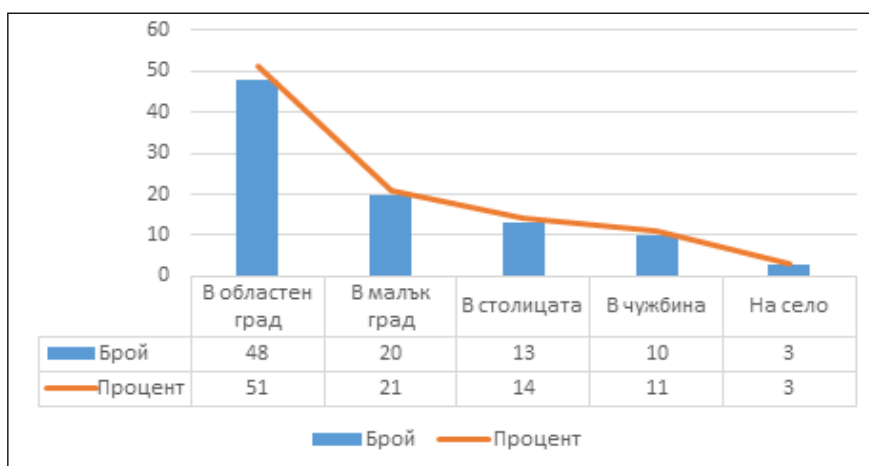
⁶ Стоянова, С. Групи – динамика и рискове, 2013, Изд. Ай анд би, Велико Търново, с. 104.

⁷ Национален алианс за социална отговорност, Кратък анализ за състоянието на заетостта при хората с увреждания за периода 2015–2019 г., (2020), viewed 21.08.2020, <<https://naso.bg/9-about-naso/3466-kratyk-analiz-zacetost-2020>>



Фигура 1. Възrastова структура на респондентите

- Трудова заетост – 86% са трудовоангажирани лица; 10% безработни и 4% учещи (ВУЗ)
- Териториално разпределение, *Фигура 2.*

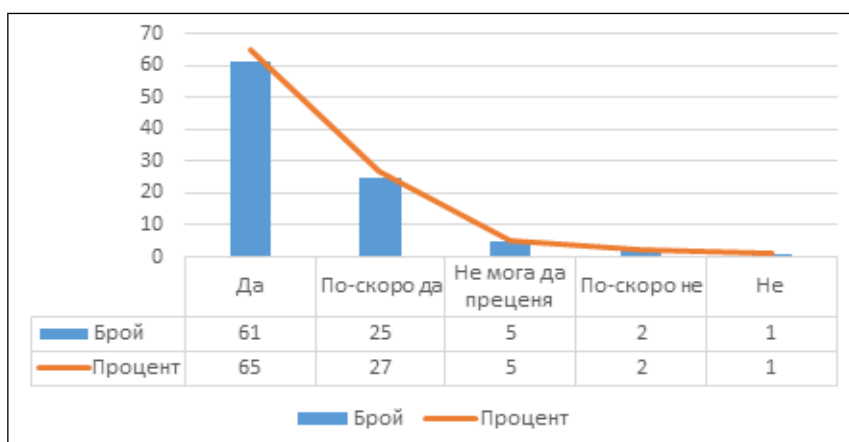


Фигура 2. Териториално разпределение на респондентите

На въпроса „Във Вашата организация има ли назначени служители с трайни увреждания?“ 38% от анкетираните лица отговарят утвърдително.

Следващият въпрос скалира нагласата за работа с различните групи лица с увреждания. Въпросът е зададен по следния начин „Бихте ли могли да работите с:“

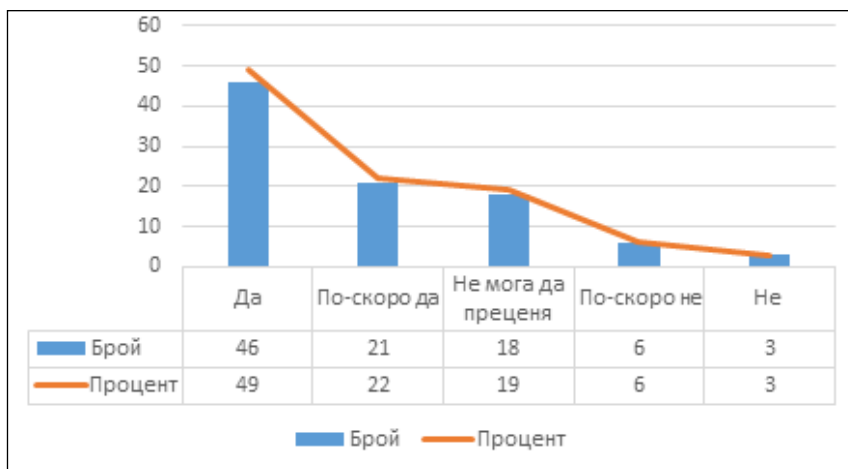
- Лица с физически увреждания, *Фигура 3.*



Фигура 3. Нагласа за работа с лица с физически увреждания

Пвечето от респондентите категорично заявяват, че биха могли да работят с лица с физически увреждания. Нисък е процентът лица, които биха отхвърлили хората с физически увреждания в работна среда.

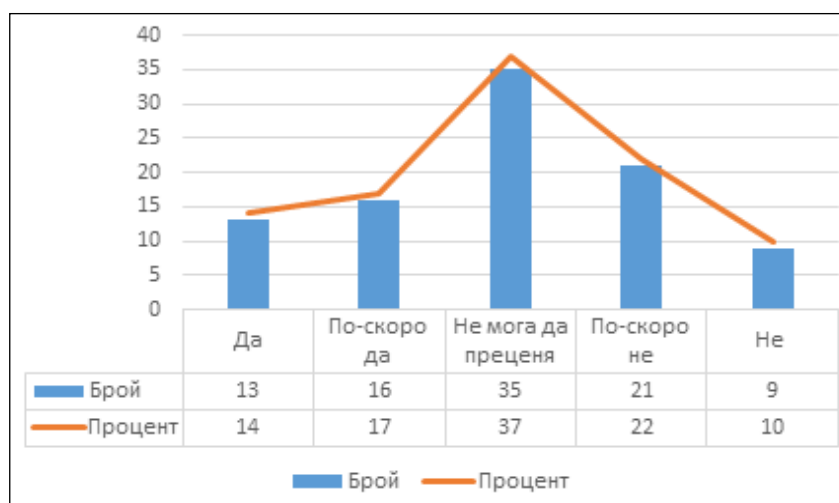
- Лица със сетивни дефицити, *Фигура 4.*



Фигура 4. Нагласа за работа с лица със сетивни дефицити

При лицата със сетивни дефицити тенденцията е за по-вероятно включване в работния колектив, отколкото отхвърляне.

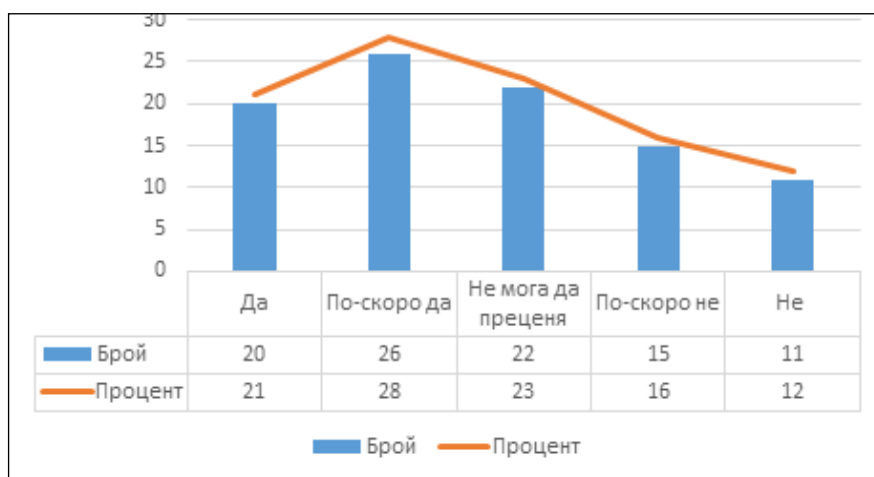
- Лица с психични увреждания, *Фигура 5.*



Фигура 5. Нагласа за работа с лица с психични увреждания

При лицата с психични увреждания наблюдаваме почти симетрично разпределение в положителните и отрицателните стойности и висока степен на колебание при респондентите.

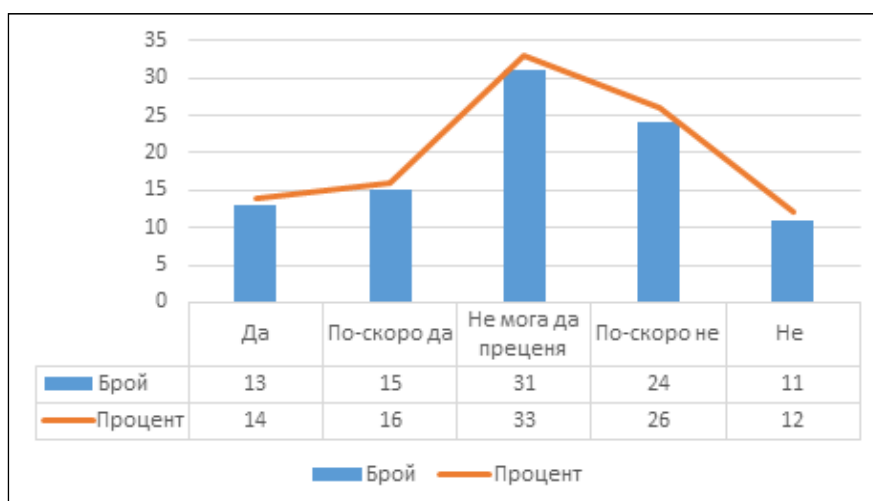
- Лица с умствена изостаналост, *Фигура 6.*



Фигура 6. Нагласа за работа с лица с умствена изостаналост

Близо една трета от респондентите изказват нежелание да работят с лица с умствена изостаналост, което сочи склонността тези лица да бъдат приобщени в работна среда.

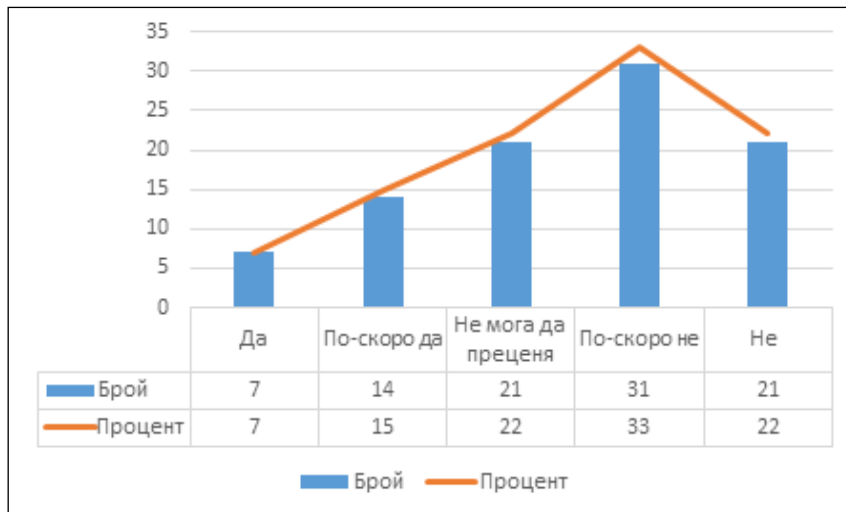
- Лица с психози, *Фигура 7.*



Фигура 7. Нагласа за работа с лица с психози

Над една трета от респондентите показват негативна тенденция за включване в заетост на тяхното работно място на лица с психози. Използван е обобщаващият термин „психози“, и се има предвид състояния, при които е нарушен контактът с реалността, включително деменция, органична психоза, психоза, причинена от прием и въздействие на вещества, следродилна психоза, биполарно разстройство и др. Около една трета се колебаят и под една трета изказват положително отношение по въпроса.

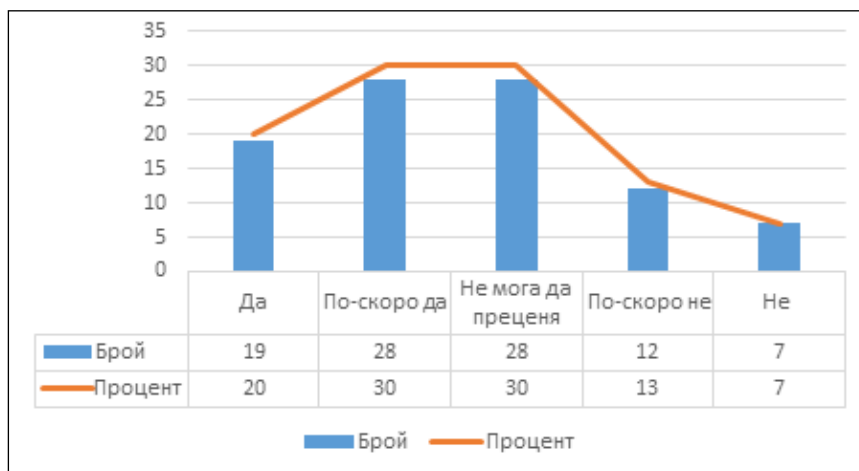
- Лица с шизофренни отклонения, *Фигура 8.*



Фигура 8. Нагласа за работа с лица с шизофренни отклонения

В тази група е най-явно изразена негативната тенденция за приемане в колектива на лице с шизофренна клиника. Положителните нагласи са под една четвърт, както и неутралните отговори. Делът на отрицателните нагласи надхвърля половината от получените отговори.

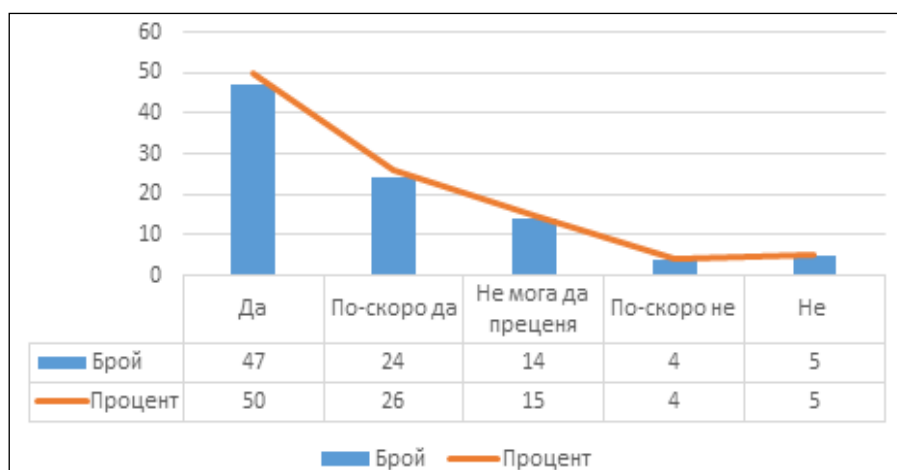
- Лица с неврози, *Фигура 9.*



Фигура 9. Нагласа за работа с лица с неврози

Половината от респондентите заявяват положителна нагласа за включване на лица с неврози на работното им място.

- Епилептици, *Фигура 10.*



Фигура 10. Нагласа за работа с лица с епилепсия

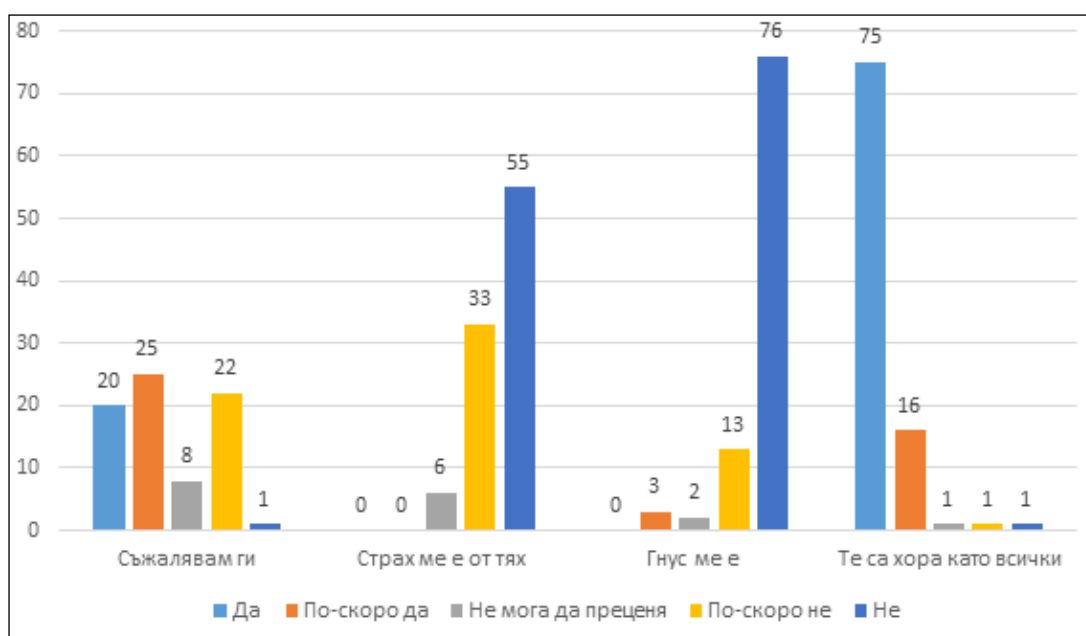
При лицата с епилепсия е налице положителна тенденция за приобщаването им.

Най-ясно изразена е нагласата за приобщаване на лица с: физически увреждания, епилептици и лица със сетивни дефицити.

Най-ясно изразена е тенденцията за отхвърляне на лицата с: шизофренни отклонения, психози и психични увреждания.

Изследователски интерес представляват и чувствата, които лицата с увреждания поражда у респондентите. Пряка е връзката между чувствата и нагласата за работа с даден човек. Ако анкетираният изпитва отвращение към хората с увреждания, то и нагласата му за работа с такива лица ще е отрицателна. Освен това този въпрос разкрива какво стои в основата на желанието/нежеланието за приемане на работното място на лице с увреждане.

„Какви чувства изпитвате по отношение на хората с увреждания?“, *Фигура 11.*



Фигура 11. Какви чувства изпитвате по отношение на хората с увреждания?

Близо половината от респондентите изпитват съжаление към лицата с увреждания. Нито един от анкетираните не изпитва страх от тях. Малък е и дялът на отговорилите, които изпитват гнус към хората с увреждания. Повечето смятат, че те са хора като всички останали.

„Смятате ли, че лицата с увреждания трябва да работят?“ 96% от респондентите отговарят положително.

„Смятате ли, че лицата с увреждания трябва да работят редом с лица без дефицити?“ 89% от анкетираните отговарят положително. Наблюдаваме 7 процентен спад в сравнение с предходния въпрос. Това сочи, че 7% от анкетираните смятат, че лицата с увреждания трябва да бъдат сегрегирани по отношение на заетостта.

„Ако сте работодател, бихте ли наели лице с увреждане?“ 86% от попълнителите анкетата отговарят положително.

Изводи/Заключение

В обобщение могат да бъдат разделени нагласите на респондентите в две основни групи:

- Лица с увреждания с висока вероятност да бъдат приети в даден колектив – тук попадат лицата с физически увреждания, епилептиците и лицата със сетивни дефицити;
- Лица с увреждания с висока вероятност да бъдат отхвърлени от даден колектив – тук попадат лицата с: шизофрени отклонения, психози и психични увреждания.

Налице е отрицателна нагласа по отношение на психиатричните клиенти. Това може да се дължи на редица причини, като непознаване на психиатричната клиника, стигмата на психиатричните пациенти, предрасъдъци и др.

По отношение на чувствата, които предизвикват лицата с увреждания у респондентите, можем да отбележим положителна тенденция за познаването и приемането им като част от нашето общество.

Друга важна позитивна нагласа е осмислянето на необходимостта от заетост на лицата с увреждания и то в реална работна среда. Високият дял попълнили анкетата смятат, че лицата с увреждания трябва да работят редом до тези без. Налице е нисък процент лица, които смятат, че хората с увреждания трябва да са сегрегирани. Висок е процентът на хората, които изразяват намерението да наемат лица с увреждания в хипотетичния случай, че те са работодатели.

След преглед на представените данни се обособени следните изводи:

1. Почти всички анкетираните лица смятат, че хората с увреждания трябва да работят редом с всички други.
2. Нагласите варират в широки граници според вида на увреждането. Положителна е нагласата спрямо лицата с физически увреждания, а поляризирана към отрицателна – при лицата с психични разстройства.
3. Чувствата на анкетираните спрямо лицата с увреждания са с положителен оттенък – повечето анкетираните ги приемат като всички останали. Половината изпитват съжаление. Надмогнати са негативните чувства като страх и гнус.

В заключение може да се каже, че заетостта е важен аспект по пътя към социалното включване. Въпреки че няма еднозначна стратегия за социално включване чрез заетост на хората с увреждания, то според Илчева все по-широко приложение ще намира социалното предприемачество, чрез социални предприятия за заетост и интеграция, чиито цели са създаване на заетост и интегриране на пазара на труда на групи с особени затруднения при намирането на работа, като физически или умствени увреждания или дефицити в общуването⁸.

ЛИТЕРАТУРА

1. Директива 2000/78/ЕО, (2000), viewed 24.02.2021 < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=FI> > // Директива 2000/78/ЕО, (2000), < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=FI> >

⁸ **Илчева, М.** Ефективни модели за социално включване чрез взаимодействие на социална икономика и социална работа, Сборник доклади, Годишник на НБУ „Васил Левски“. В. Търново: ИК на НБУ „Васил Левски“, 2018, с. 243–267.

2. Европейска социална харта, ревизирана, (2000), viewed 24.02.2021 <<http://trudipravo.bg/index.php/znanie-za-vas/998-evropeiska-sotzialna-harta-revizirana>> // Evropeyska sotsialna harta, revizirana, (2000), viewed 24.02.2021 <<http://trudipravo.bg/index.php/znanie-za-vas/998-evropeiska-sotzialna-harta-revizirana>>
3. Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020, (2010), viewed 09.01.2021 <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A52010DC0636>>; // Evropeyska strategiya za horata s uvrezhdaniya za perioda 2010-2020, (2010), viewed 09.01.2021 <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A52010DC0636>>
4. Европейски парламент, Европейска стратегия за хората с увреждания за периода след 2020, 2020, viewed 09.01.2021 <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0156_BG.pdf>; // Evropeyski parlament, Evropeyska strategiya za horata s uvrezhdaniya za perioda sled 2020, 2020, viewed 09.01.2021 <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0156_BG.pdf>
5. **Илчева, М.** Ефективни модели за социално включване чрез взаимодействие на социална икономика и социална работа. *Сборник доклади*, Годишник на НВУ „Васил Левски“. В. Търново: ИК на НВУ „Васил Левски“, 2018, с. 243–267. // **Илчева, М.** Efektivni modeli za sotsialno vklyuchvane chrez vzaimodeystvie na sotsialna ikonomika i sotsialna rabota. V: Sbornik dokladi, Godishnik na NVU „Vasil Levski“, V. Tarnovo: IK na NVU „Vasil Levski“, 2018, s. 243–267.
6. Конвенция за правата на хората с увреждания, (2012), ДВ, бр. 37 от 15.05.2012 г.; „Европа 2020“, (2010), viewed 23.08.2020, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC2020>>; // Konventsiya za pravata na horata s uvrezhdaniya, (2012), DV, br. 37 ot 15.05.2012 g.; „Evropa 2020“, (2010), viewed 23.08.2020, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC2020>>
7. Национален алианс за социална отговорност, Кратък анализ за състоянието на заетостта при хората с увреждания за периода 2015–2019 г., (2020), viewed 21.08.2020, <<https://naso.bg/9-about-naso/3466-kratyk-analiz-zaetost-2020>> // Natsionalen alians za sotsialna otgovornost, Kratak analiz za sastoyanieto na zaetostta pri horata s uvrezhdaniya za perioda 2015–2019 g., (2020), viewed 21.08.2020, <<https://naso.bg/9-about-naso/3466-kratyk-analiz-zaetost-2020>>
8. Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020, 2016, viewed 26.04.2021, <<https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1048>>; // Natsionalna strategiya za horata s uvrezhdaniya 2016-2020, 2016, viewed 26.04.2021, <<https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1048>>
9. Национална стратегия за хората с увреждания 2021-2030г., 2020, viewed 26.04.2021, <<https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1342>> // Natsionalna strategiya za horata s uvrezhdaniya 2021-2030g., 2020, viewed 26.04.2021, <<https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1342>>
10. **Пулова-Ганева, Ю.** Антидискриминационни политики и практики. Учебно пособие за дистанционно обучение. В. Търново: УИ „Св. св. Корил и Методий“, 2010. // **Pulova-Ganeva, Yu.** Antidiskriminatsionni politiki i praktiki. Uchebno posobie za distantsionno obuchenie. V. Tarnovo: UI „Sv. sv. Koril i Metodiy“, 2010.
11. Световната здравна организация, viewed 11.08.2021, <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>> // Svetovната zdravna organizatsiya, viewed 11.08.2021, <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>>
12. Световната здравна организация, viewed 11.08.2021, <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>> // Svetovната zdravna organizatsiya, viewed 11.08.2021, <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>>
13. **Стоянова, С.** Групи – динамика и рискове, В. Търново: Ай анд би, 2013. // **Stoyanova, S.** Grupi – dinamika i riskove, V. Tarnovo: Ay and bi, 2013.
14. **Yorgova, M.** Social Services for Elderly People with Disabilities: Choices and Rights – Forum on Studies of Society: Conference Proceedings: Craiova, 2016 Eds.: Goga, C. I., Niță, A. M., Porumbescu, A., Sorescu, E., & Șerban, I. V., București: Pro Universitaria, 2016, pp. 95–105.