



ВЪЗМОЖНОСТИ И НАГЛАСИ ЗА ЗАЕТОСТ НА ЛИЦА С УМСТВЕНА ИЗОСТАНАЛОСТ, ПОТРЕБИТЕЛИ НА СОЦИАЛИ УСЛУГИ ОТ РЕЗИДЕНТЕН ТИП

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AND ATTITUDES FOR PEOPLE WITH MENTAL RETARDATION, USERS OF SOCIAL SERVICES OF A RESIDENTIAL TYPE

Янка Павлова

Yanka Pavlova

Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“
„St. Cyril and St. Methodius“ University of Veliko Tarnovo

Abstract: The present report is a part of the author's PnD Thesis. The employment opportunities and attitudes of people with mental retardation, users of residential social services are considered. The factors that affect the employment opportunities of people with mental retardation, users of social services of residential type, are: the ability to provide a meaningful response, previous work experience, type and level of disability, comorbidities, age, motivation for employment.

Keywords: mental retardation, employment, social services

JEL: J24

Въведение

Република България следва политики за заетост съгласно европейската рамкова политика. Пазарът на труда в България е изправен пред редица предизвикателства (Dimitrova, 2021, p. 17). Визията за заетост при хората с увреждания е развита в Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания (Strategy for the Rights of Persons with Disabilities, 2021).

Приблизителният брой на лица с увреждания в Република България е над 1 000 000 души¹, от тях около 10 000 са включени в трудова заетост. Лицата с умствена изостаналост, потребители на социални услуги от резидентен тип, представляват част от лицата с увреждания и като такива срещат затруднения при търсене на работа, основани на редица фактори: липса на подходящи работни места, нагласата на обществото (Pavlova, 2021, pp. 240–248), възможности за упражняване на трудова дейност и др.

Състоянието умствена изостаналост обхваща 1–3% от човешката популация. Определението, което МКБ 10 дава за него, е: „Състояние на задържано или непълно развитие на интелекта, характеризиращо се с нарушение на уменията, които възникват в процеса на развитие и дават своя дял във формирането на общото ниво на интелигентността, т.е. когнитивните, речевите, двигателните и социалните умения“ (ICD 10, n. d., p. 436). Умствената изостаналост се категоризира в четири степени: лека, умерена, тежка и дълбока. Лицата, представители на различните степени,

¹ Не се води официална статистика колко са лицата с увреждания и какъв вид са уврежданията, затова се приема, че те са 15–20% от цялото население на Република България.

имат различна възможност за включване в трудова заетост. Върху тази възможност влияят и други фактори като нужда от подкрепа, наличие на съпътстващи заболявания, наличие на запрещение и др. *Табл. 1*

Табл. 1. Характеристики на лицата с умствена изостаналост с отношение към възможностите за заетост

Вид и степен на увреждане	Коеф. на интелигентност	Умствена възраст	Необходимост от подкрепа	Коморбидност	Запрещение	Възможност за включване в трудова заетост
Лека умствена изостаналост	50–70	9–12 г.	Непостоянна; Ограничена.	Заболявания, свързани с УИ; Несвързани с УИ; Неналичие на други заболявания.	Наличие/неналичие	Възможно при добро обучение
Умерена умствена изостаналост	35–49	6–9 г.	Непостоянна; Ограничена.	Заболявания, свързани с УИ; Несвързани с УИ; Неналичие на други заболявания.	Наличие/неналичие	Възможно включване в елементарни дейности с напътствия
Тежка умствена изостаналост	20–34	3–6 г.	Широка; Всеобхватна.	Заболявания, свързани с УИ; Несвързани с УИ; Неналичие на други заболявания.	Наличие/неналичие	Невъзможност за трудова дейност
Дълбока умствена изостаналост	Под 20	Под 3 г.	Всеобхватна.	Заболявания, свързани с УИ; Несвързани с УИ; Неналичие на други заболявания.	Наличие/неналичие	Невъзможност за трудова дейност

Възможностите за упражняване на заетост от страна на лица с умствена изостаналост са: обичайна работна среда; специализирана работна среда; защитена работна среда; подкрепена заетост; включваща заетост; надомна и дистанционна форма на заетост и самостоятелна стопанска дейност.

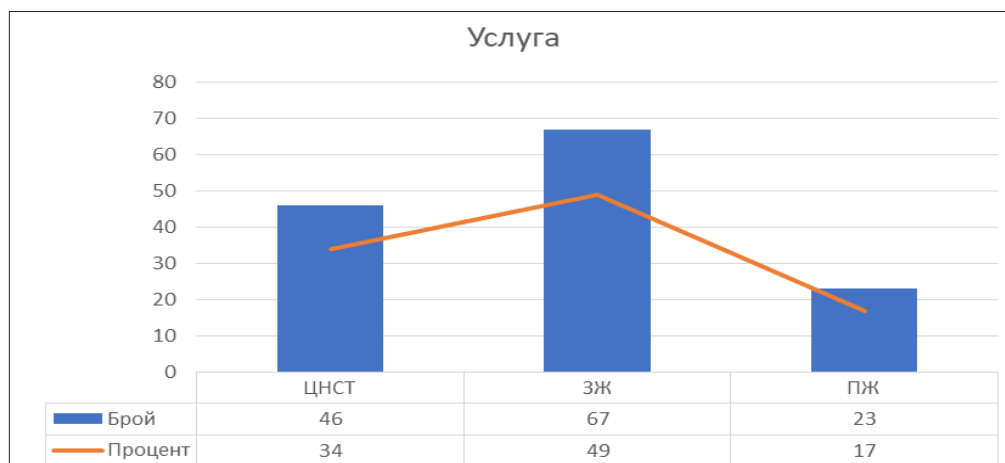
Възможностите и нагласите на лицата с умствена изостаналост за включване в заетост са важен аспект при реализирането на практика на заетостта при тях.

Изложение

Представеното проучване е част от авторова дисертация за придобиване на ОНС „Доктор“. Проведена е анкета сред 136 лица с различни степени на умствена изостаналост, потребители на социални услуги от резидентен тип в областите Велико Търново и Пловдив. Анкетата съдържа количествени и качествени въпроси, които целят да обхванат възможностите и нагласите за

включване в заетост и умението на лицата с умствена изостаналост да формулират качествен отговор. С цел избягване на социално желателни отговори, въпросите, свързани с минал трудов опит, диагноза, процент трайно намалена работоспособност (ТНР) на лицата са потвърдени от специалистите, работещи в услугата.

Териториалното разпределение на респондентите е както следва: Велико Търново 63%, Пловдив 37%. Разпределението по отношение на ползвана социална услуга е представено на *Фиг. 1*



Фиг. 1. Разпределение на лицата по вид услуга, на която са потребители

Преобладават лицата, настанени в социалната услуга „Защитено жилище“.

Факторът пол не оказва съществено влияние по отношение разпределението на лицата по социални услуги.

Болшинството от респондентите са жени (59%) в работоспособна възраст.

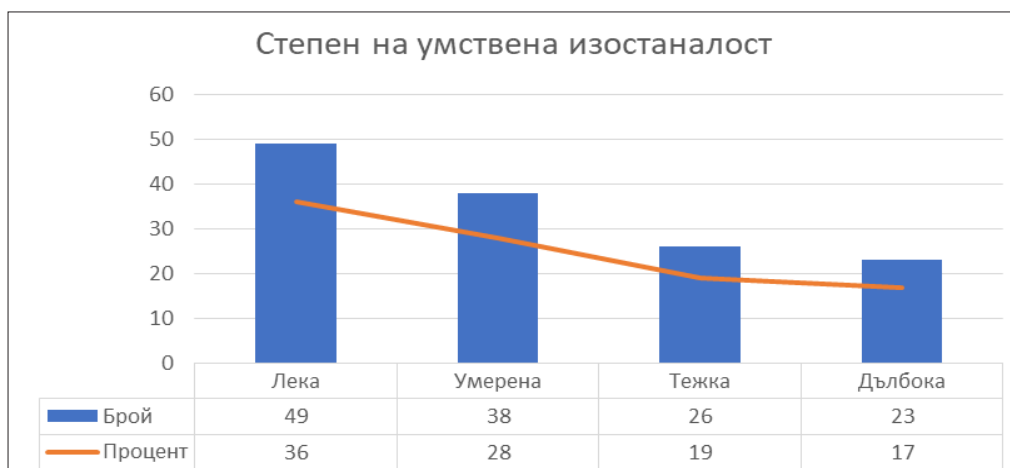
Разпределението по възраст е представено на *Фиг. 2*



Фиг. 2. Възрастова структура на респондентите

Най-висок е дялът на лицата попадащи в диапазона 30–40 години.

Разпределението според степента на увреждане е представено на *Фиг. 3*

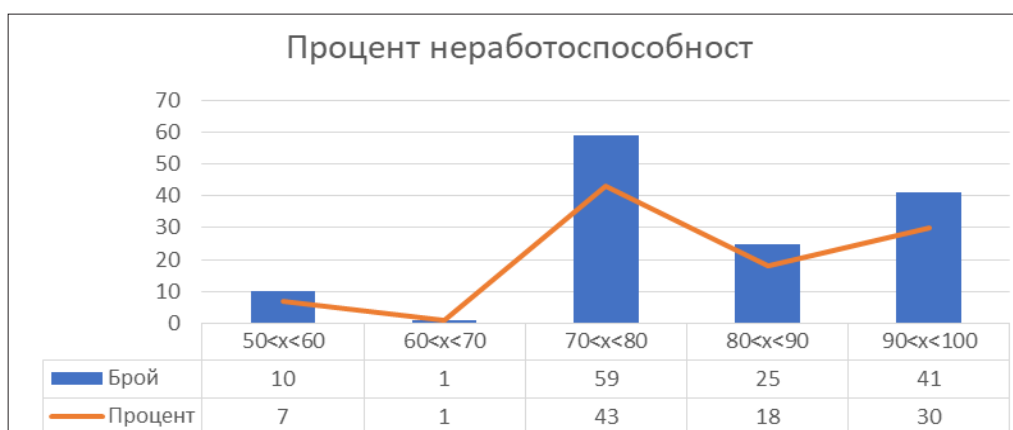


Фиг. 3. Разпределение според степента на умствена изостаналост

Най-голям е делът на лицата с лека и умерена степен на умствена изостаналост. При тях е и най-оптимистична възможността да бъдат включени в заетост.

Наличие на придружаващо заболяване има при 57% от респондентите.

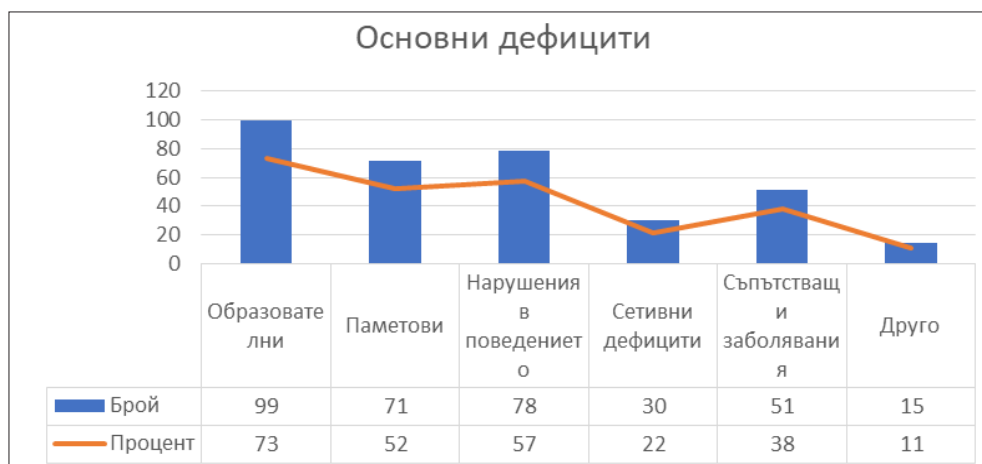
Разпределението според процент неработоспособност е представено в *Фиг. 4*



Фиг. 4. Процент неработоспособност

Най-висок процент от респондентите са с трайно намалена работоспособност ТНР 70–80%. Този диапазон предполага запазен, макар и малък остатъчен трудов ресурс.

Разпределението на респондентите според основните дефицити, характерни за състоянието умствена изостаналост, са представени на *Фиг. 5*



Фиг. 5. Основни дефицити, характерни за състоянието умствена изостаналост

Образователните дефицити и нарушенията в поведението са водещи сред анкетираните лица и това трябва да се има предвид при подбора на трудовите дейности. Сред тях 45% са поставени под пълно или частично запрещение.

Въпросите, свързани с **мотивация** за започване на работа, целят да разкрият нагласите на лицата с умствена изостаналост, отношението им към заетостта, възможността да формулират адекватно качествен отговор и да се прецени реалистичността на техните очаквания към трудовата заетост.

Малко над половината от респондентите имат предходен трудов опит (51%). На *Фиг. 6* е посочено разпределението на заеманите към този или предходен момент длъжности на изследваните лица.



Фиг. 6. Разпределение на отговорите на 71 потребителя, дали качествен отговор на въпроса „Какво сте работили?“

Видно е, че най-висок дял са хората извършвали обща работа. Изброените дейности не включват необходимостта от специфични умения.

Близко две трети от респондентите (61%) изказват положителна нагласа за започване на работа.

На отворения въпрос „Каква е мечтаната за Вас работа?“ – 63% от анкетираните са в състояние да дадат качествен отговор. Формулираните отговори могат да се разделят в две основни

направления: касаещи преценката, собствената нагласа и възможности на анкетираните лица *Фиг. 7*; касаещи вида на мечтаната трудова заетост *Фиг. 8*



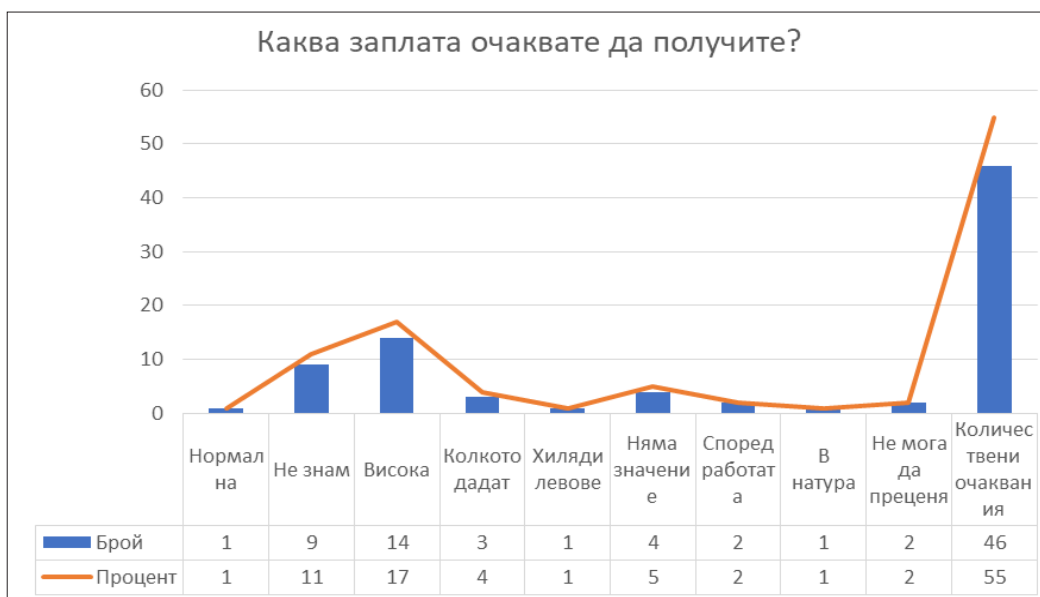
Фиг. 7. Разпределение на отговорите на 28 респондента, дали качествен отговор, свързан със собствената нагласа и възможности



Фиг. 8. Разпределение на отговорите на 57 респондента, дали качествен отговор, касаещ вида на мечтаната трудова заетост на анкетираните

В графата „Други“ се причисляват отговорите: плетачка, в БДЖ, шивач, полицаи, в читалище, на зеленчукова сергия, спортист, механик, масажист, в бар.

На въпроса „Каква заплата очаквате да получите?“ 61% от анкетираните могат да формулират качествен отговор (*Фиг. 9*).



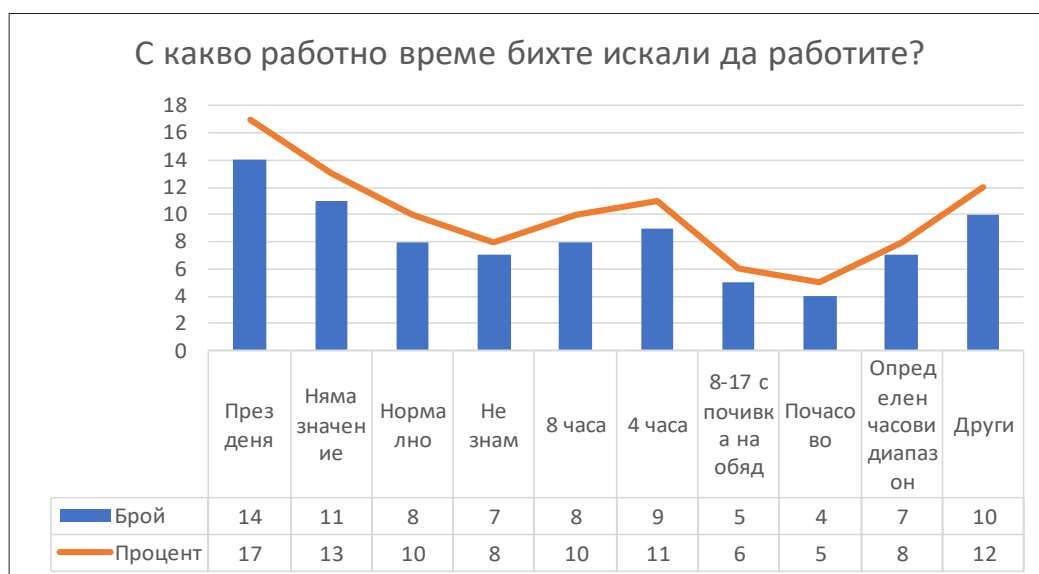
Фиг. 9. Разпределение на отговорите на 83 респондента, дали качествен отговор на въпроса „Каква заплата очаквате да получите?“

При формулиране на отговорите си голяма част от потребителите на социални услуги от резидентен тип заявяват количествена представа за очаквана заплата.

Сред формулираните количествени представи можем да дефинираме:

- Реалистични – 15 лв. на ден – 1 лице; 20 лв. на ден – 7 лица; 166.30 (размера на собствената му пенсия) – 1 лице; 200 лв. – 4 лица; 300 лв. – 2 лица; 250 лв. – 1 лице; 400 лв. – 2 лица; 450 лв. – 2 лица; 500 лв. – 4 лица; 510 лв. (минималната заплата към момента на анкетирането) – 5 лица; 600 лв. – 1 лице; 860 лв. – 1 лице (размерът на заплатата му в момента); 1000 лв. – 3 лица;
- Нереалистични – 1.5 лв. на месец – 1 лице; 2 лв. – 1 лице; 5 лв. – 1 лице; 10 лв. – 4 лица; 100 лв. – 2 лица; 120 лв. – 1 лице; 2500 лв. – 1 лице и 5000 лв. – 1 лице.

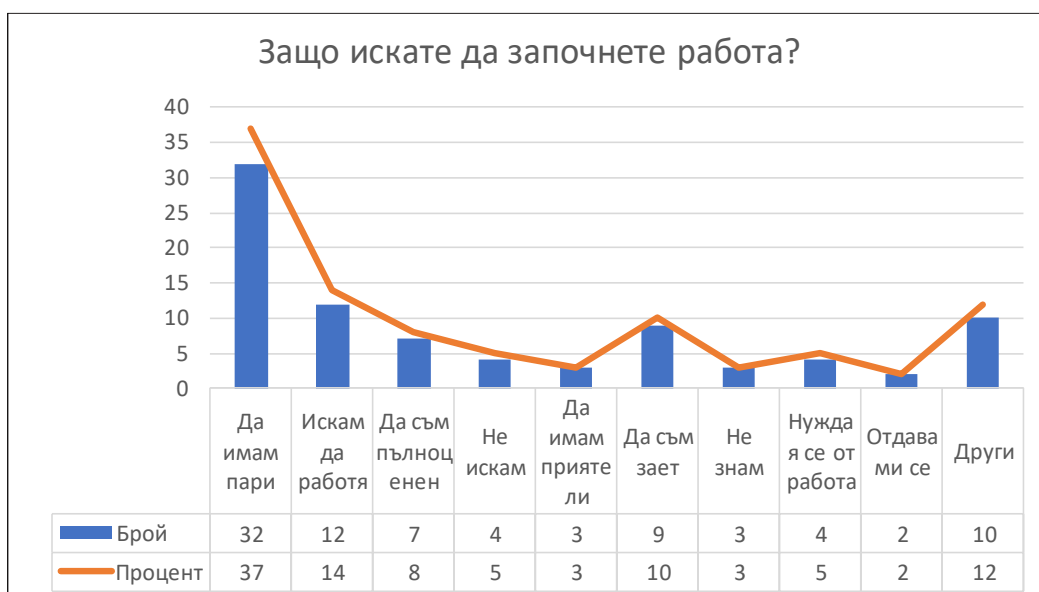
Очакванията, свързани с работното време, представят нагласата, възможността за преценка и планиране на времето. От всички анкетирувани лица 61% могат да формулират качествен отговор на въпроса „С какво работно време бихте искали да работите?“ (Фиг. 10)



Фиг. 10. Разпределение на отговорите на 83 респондента, дали качествен отговор на въпроса „С какво работно време бихте искали да работите?“

От отговорите е видно, че лицата формулирали качествен отговор, имат формирана представа за трудовия процес.

На въпрос, свързан с мотивацията за започване на работа – качествен отговор формулират 63% от респондентите (Фиг. 11)



Фиг. 11. Разпределение на отговорите на 86 респондента, дали качествен отговор на въпроса „Защо искате или не искате да започнете работа?“

Най-висок дял от анкетираните са мотивирани да работят, „за да имат пари“. В графата „Други“ остават по-непопулярни отговори сред анкетираните: искам, но не мога; защото не ме мързи; не искам да стоя; аз работя и си харесвам работата; за да мога да храня семейство; защото така; не искам, защото плащат малко; за да си намеря квартира и да създам семейство; за собствено желание; да имам стаж.

Заклучение

Възможността за формулиране на качествен отговор дава представа за нивото на осмисляне на въпроса, съобразно което респондентът подава обратна връзка. Не може да се говори за възможност за заетост, ако няма ниво на осмисляне на комуникацията.

Следващите аспекти с пряко влияние върху възможностите и нагласите за заетост са: наличието/неналичие на запрещение; коморбидност; степен на умствена изостаналост; процент трайно намалена работоспособност; наличие на подходящо работно място.

В обобщение на изложените данни може да изведем следното за групата респонденти: преобладават жени, в трудоспособна възраст, с лека или умерена степен на умствена изостаналост, имат предходен трудов опит и мотивация за трудова заетост.

Лицата с умствена изостаналост са ресурс, който може да бъде включен в пазара на труда при подходящи обстоятелства. По този начин се създават възможности за интеграцията на тези лица в обществото.

REFERENCES

1. **Dimitrova, T. 2021.** The Labor Market in Bulgaria and the Priorities in the National Employment Action Plan for 2021, International Scientific Journal „Scientific Horizons“, № 3(43), 2021 ISSN 2587-618X, p. 15–22.
2. ICD 10, n. d. p 436, viewed 25.04.2022, <https://srzi.bg/uploads/pages/Lechebni_zavedeniq/3.MKB_10/1_mkb_v1_part1.pdf>
3. **Pavlova, Y. 2021.** Attitude Towards Co-working with People with Disabilities – Journal „Socio-economic analyses“, №13, (2), Veliko Tarnovo: University Publishing House “St. Cyril and St. Methodius”, 2021, pp. 240–248. (In Bulgarian)
4. Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030, (2021), viewed 25.04.2022 <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>>

За контакти:

Янка Павлова, доктор, хоноруван преподавател

Служебен адрес: гр. Велико Търново, 5000, ул. „Арх. Г. Козаров“ №1
Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“

Стопански факултет

Катедра „Организация и методология на социалните дейности“

Ел. поща: q.pavlova@ts.uni-vt.bg
