

СПОДЕЛЕНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ОТ ПЪРВО ЛИЦЕ

Наръчник

за работодатели за
наемане на работа на
хора с интелектуални
затруднения



Наръчникът е разработен от екипа на фондация „Светът на Мария“ с финансовата подкрепа на Агенцията за хората с увреждания по проект „Хората с интелектуални затруднения на пазара на труда – мисията е възможна“, 2015 г.

СПОДЕЛЕНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ОТ ПЪРВО ЛИЦЕ

Наръчник за работодатели за наемане на работа на хора с интелектуални затруднения

© Фондация „Светът на Мария“, 2015 г.

Извадки от тази публикация могат да бъдат възпроизведени, при условие че се цитира източникът и Фондация „Светът на Мария“.

Дизайн и предпечат: ТМ Дизайн ООД

Печат: Принткор ООД

Фондация „Светът на Мария“

Адрес: бул. България 88, офис 8

Гр. София 1680

Тел.: 02/ 808 171

Факс: 02/ 854 84 64

Имейл: office@mariasworld.org

www.mariasworld.org

Съдържание

1. Въведение. За какво е полезен този наръчник?	2 стр.
2. Какво е интелектуално затруднение?	4 стр.
3. Могат ли хората с интелектуални затруднения да работят?	6 стр.
4. Какви дейности могат да се извършват от хора с интелектуални затруднения и кои са подходящите професии за тях?	8 стр.
5. Какви работници са хората с интелектуални затруднения?	10 стр.
6. На какъв договор могат да работят хората с интелектуални затруднения?	12 стр.
7. Процедура по наемане на човек с интелектуално затруднение	16 стр.
8. Необходимо ли е адаптиране на работното място?	18 стр.
9. Подкрепа за работодателите – трудово наставничество	19 стр.
10. Подбор на подходящите служители или работници с интелектуални затруднения	20 стр.
11. Преференции за работодатели, които наемат хора с увреждания	21 стр.
12. Избягване на дискриминация на хората с интелектуални затруднения	23 стр.

1.

ВЪВЕДЕНИЕ
ЗА КАКВО Е ПОЛЕЗЕН
ТОЗИ НАРЪЧНИК?

Наръчникът е предназначен за работодатели и мениджъри на всички нива и съдържа практическа информация за наемането на работа на хора с интелектуални затруднения. Целта му е да подпомогне потенциалните работодатели, като им предостави отговори на най-често поставяните въпроси, свързани с трудовата заетост и реализация на една от най-уязвимите групи в обществото.

В наръчника ще намерите информация за особеностите на хората с интелектуални затруднения, за техните способности и възможности за изява на пазара на труда, както и за това как реално могат да бъдат полезни на бизнеса.

Описана е процедурата по наемане на работа на човек с интелектуално затруднение и трудовото посредничество като дейност, която подпомага работодателите при намирането на подходящ служител с интелектуално затруднение.

Разказани са историите на двама работодатели, които споделят своя опит в наемането на хора с интелектуални затруднения.

Наръчникът е изготвен в резултат на опита от посредничеството при наемане на работа на двама от клиентите на Дневен център за обучение в трудови умения за хора с интелектуални затруднения „Светове“ към фондация „Светът на Мария“.

Ние вярваме, че всеки човек е ценен ресурс на общността и заслужава шанса да развие своя потенциал и да живее с надежда за бъдещето. Хората с интелектуални затруднения трябва да бъдат свободни и равни с всички останали – свободни да правят своя избор и равни в предоставените възможности да го осъществяват.

2.

**КАКВО Е
ИНТЕЛЕКТУАЛНО
ЗАТРУДНЕНИЕ?**

Интелектуалното затруднение не е болест. Хората с интелектуални затруднения са като всички останали с единствената разлика, че коефициентът им на интелигентност е под долната граница на приетото за нормално.

Нормален е коефициент за интелигентност (IQ) със стойност около 85, като при много от хората тази стойност е по-висока, а при други – по-ниска. Когато измереното IQ е под 75, се счита, че е налице умствена изостаналост, или интелектуално затруднение.

Самото затруднение може да бъде с различна тежест, като за много от хората не е свързано с видими белези, а се отразява на уменията им да разбират, да се ориентират във времето и пространството, да помнят, да мислят абстрактно.

Повечето от хората, които попадат в групата на лека или умерена умствена изостаналост, могат успешно да работят – обслужват се самостоятелно, научават се да боравят с уреди и инструменти, разговарят и общуват с колегите си, изпълняват поредица от дейности. Единствената особеност е, че в усвояването на своите работни задачи хората с интелектуални затруднения може да се нуждаят от насочване, упражнения и време.

Ниският коефициент на интелигентност се допълва и доразвива с т. нар. адаптивна способност, която е различна при всеки. Адаптивната способност позволява на човек да се научи да прави нещо добре, дори и без да може да прочете или заучи указаниято, например само като види как се извършва определена дейност. Адаптивността дава възможност за самостоятелно справяне в много и различни ситуации.

3.

МОГАТ ЛИ ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ ДА РАБОТЯТ?

Хората с интелектуални затруднения не само имат право на труд, но и повечето от тях могат да се научат да работят, да бъдат добри работници и служители.

Много от хората с интелектуални затруднения разбират и изпълняват безпроблемно разнообразни прости работни задачи. Те са постоянни, старателни, обичат рутината и повторемостта.

Когато усвоят добре дадена дейност, те са готови да се заемат с друга, подобна на нея, или да започнат изцяло нова.

Макар интелектуалното затруднение да се отразява на способността за абстрактно мислене и съобразяване на сложни изисквания или ситуации, във всяка област на живота има дейности, които могат да бъдат подходящи за хора с интелектуални затруднения и с които те да се справят отлично.

Когато последователността от действия е разбираема за служителите с интелектуално затруднение и той се е упражнил в прилагането ѝ, за него не е проблем да я изпълнява безпогрешно.

Пример 1:

Елена работи в кухнята на голям столичен хотел. Нейно задължение е полирането на прибори за хранене. Полира десетки прибори всеки ден. Знае, че това е първата ѝ задача за деня. След полирането Елена разпределя приборите по видове и ги поставя на съответното им място. В началото Елена не знае как да постъпи, когато мястото не достига за всички прибори, и ги връща обратно. След като е инструктирана да не връща приборите, а да ги разпределя по видове върху друга плоскост, Елена няма проблем в изпълнението на задачата.*

Пример 2:

Калина работи в офиса на компания за организация и провеждане на събития. В началото тя се притеснява да работи с копирната машина, но след време овладява необходимите умения и започва да се справя самостоятелно с копирането. Следващата ѝ задача е да започне да се учи да сканира документи и да ги запамятава като файлове. Тя не дава имена на файловете, а ги запамятава под номер на десктопа на компютъра.

* В посочените примери имената на хората са измислени. Всяко съвпадение е случайно.

4.

КАКВИ ДЕЙНОСТИ МОГАТ ДА СЕ ИЗВЪРШВАТ ОТ ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ И КОИ СА ПОДХОДЯЩИТЕ ПРОФЕСИИ ЗА ТЯХ?

Хората с интелектуални затруднения могат да се интегрират почти във всяка сфера. Те се справят с прости дейности, могат да боравят с инструменти и техника, когато са добре подготвени и работата не крие опасност за тях.

Хората с интелектуални затруднения могат да бъдат полезни в производствената дейност или в сферата на обслужването. Биха се справили успешно и са в състояние да извършват дребни ремонтни дейности, дейности като почистване и обслужване, да изпълняват технически задачи като сортиране, подреждане, сгъване, пакетиране, рязане, копиране и сканиране, сервиране и отсервиране и много други.

Съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) те могат да изпълняват професии или части от професии в клас 9, които не изискват специална квалификация. Когато имат завършено средно образование, могат да изпълняват успешно професии или части от професии и в класовете от 4 до 7: помощен административен персонал; персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната; квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство; квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии.

Особено подходящо за хората с интелектуални затруднения е да поемат изпълнението на част от професия, което означава поемане на част от нормативно разпознаваемите функции на определена професия. Това е възможност т. нар. „скупна“ или рутинна работа да се поеме от човек, който ще я върши с ентузиазъм, като по този начин се облекчат други служители или работници.

Пример 1:

Елена заема длъжността „младши мияч“ на половин работен ден, което е част от професията „помощник кухня“. С полирането на приборите Елена поема само част от стандартните задължения за тази длъжност, като освен това прави и заготовки – измива, обелва и нарязва плодове или зеленчуци, подрежда блок маса по образец и др.

Пример 2:

Калина е назначена на длъжността „технически сътрудник“ на половин работен ден, като изпълнява помощни административно-технически дейности – реди материали в папки, отделя употребявана хартия, подрежда класьори, стелажи и чекмеджета, прави кафе и почиства – измива чаши и чинии, изхвърля кошчетата и др.

5.

**КАКВИ РАБОТНИЦИ И
СЛУЖИТЕЛИ СА ХОРАТА
С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ
ЗАТРУДНЕНИЯ?**

Хората с интелектуални затруднения обикновено са старателни и искат да оправдаят доверието към себе си. Понякога проявяват особености, които е добре да се вземат предвид при избора на задачи, които ще изпълняват, или при взаимоотношенията, в които ще участват. Те биха могли да се справят отлично със задълженията си и да спазват срокове, ако не са подложени на стрес. Условие за тяхното справяне е ясната технология на извършване на дейността и модела, по който трябва да изглежда крайният резултат.

Проучванията показват, че наетите лица с интелектуални затруднения често са по-продуктивни и по-надеждни от колегите си без увреждания, както и че при тях текучеството е много по-малко. Това означава, че вложените в тях инвестиции са максимално ефективни.

Пример 1:

В кухнята на хотела Елена ежедневно подготвя заготовки за салати и други ястия, като измива, обелва и нарязва по 20 – 30 кг плодове и зеленчуци. Тя знае за колко време трябва да приключи с всяка дейност и има показан модел, по който трябва да реже. Моделът е достатъчен, за да се ориентира, тъй като изразът „на жулиени“ е непознат за нея.

Пример 2:

Калина реди папки с материали за събития, като има модел на папка и знае реда, по който трябва да постави всеки от материалите.

6.

**НА КАКЪВ ДОГОВОР
МОГАТ ДА
РАБОТЯТ ХОРАТА С
ИНТЕЛЕКТУАЛНИ
ЗАТРУДНЕНИЯ?**

Хората с интелектуални затруднения имат същите права и възможности да сключват договори като всички останали граждани. След като навършат 18 години, те могат да бъдат наемани на трудов договор – срочен или безсрочен, както и на граждански договор. По време на срока за изпитване или обучителния период те могат да бъдат ангажирани като доброволци или стажанти.

Възможно е да бъдат ангажирани както на цял, така и на половин работен ден, както и да се уговори да идват на работа в определени дни. С оглед на тяхното бързо и успешно адаптиране е добре да няма дълга пауза между дните, в които са ангажирани.

Голяма част от хората с интелектуални затруднения имат т.нар. ТЕЛК. Става дума за документ – експертно решение – от териториална експертна лекарска комисия, която е констатирала наличие на степен на увреждане спрямо нормата. Този документ се издава по желание на човека и е свързан с някои социални придобивки, но не всички хора с интелектуални затруднения са преминали подобна оценка и разполагат с такъв.

Възможно е в решението на ТЕЛК да фигурират различни проценти на трудоспособност, както и изразът „потребност от чужда помощ“, които се отнасят към общата оценка на състоянието и подкрепата за живот, от която лицето има нужда. Ако човекът с интелектуално затруднение е подходящ за работата, която се предлага, наличието на такова решение не е водещо.

Важно е да се има предвид, че осигуровките на човек с решение на ТЕЛК са същите, както и на работещ пенсионер.

Решението на ТЕЛК се има предвид при сключване на безсрочен трудов договор, тъй като в този случай работодателите могат да прекратят договора едностранно, след като получат предварително одобрение от Инспекцията по труда. Одобрението се дава в отговор на отправено мотивирано искане и има за цел да предпази хората с увреждания от дискриминация на работното място. Ако служителят не се справя с работата или са налице други законово определени основания, работодателят може да мотивира искане за прекратяване на договора и да получи такова предварително одобрение.

При сключване на трудов договор се посочва професията или частта от професия, която ще бъде изпълнявана. Тази професия (или част от професия) е преминала стандартната оценка на риска съгласно изискванията за осигуряване на безопасни условия на труд. Оценката на риска се отнася до длъжността и работното място и включва преглед на потенциалните рискове за здравето при изпълнението на дейностите или при боравенето с техника и инструменти. Оценката на риска е обща и може да служи за ориентир на работодателя какви качества трябва да притежава лицето, което ще заеме определената длъжност. При съмнение може да се направи консултация със службата по трудова медицина, с която работодателят има договор.

При наемане на човек с интелектуално затруднение не се налага непременно преоценка на риска, а само да се прецени (при интервюто и по време на изпитателния срок) дали конкретният човек е способен да работи на тази длъжност.

Хората с интелектуални затруднения са адекватни и способни да се пазят, да спазват работни правила и изисквания, да боравят с инструменти и техника безопасно и целесъобразно.

Пример:

Работодателят на Елена споделя: „В началото мислехме, че има специални изисквания, за да наемем човек с интелектуално затруднение. Допитахме се до Инспекцията по труда и до НОИ, но ни отговориха, че те нямат отношение. Единственото, което Инспекцията по труда ни препоръча, е да консултираме риска на работното място и ако е необходимо, да направим опростена длъжностна характеристика. Ние се притеснявахме дали Елена ще може да се справи. Въпреки че бяхме подготвени, все пак се притеснявахме. Когато Елена започна да идва на работа, видяхме, че всички наши притеснения са били напразни. Тя се справя отлично.“

7.

ПРОЦЕДУРА ПО НАЕМАНЕ НА ЧОВЕК С ИНТЕЛЕКТУАЛНО ЗАТРУДНЕНИЕ

Процедурата по наемане на работа на човек с интелектуално затруднение е стандартна и не се различава от процедурата по наемане на който и да било друг служител. При нея човекът с интелектуално затруднение показва, че притежава уменията, необходими за длъжността, на която ще бъде нает. Оценката на способностите може да се провери чрез среща и запознаване с автобиографията и трудовия профил на кандидата.

Опознаването на човека с интелектуално затруднение може да бъде подпомогнато от социална услуга и нейните служители, които познават кандидата и неговите качества.

Човекът с интелектуално затруднение представя стандартно изискваните документи: лична карта, медицинско удостоверение, диплома за завършено образование и др.

Преценката за това дали са налице обстоятелства, които биха попречили на човека с интелектуално затруднение да започне работа на определена длъжност, се базира както на неговото образование и умения, така и на проверката за наличие на допълнителни заболявания, информация за които се съдържа в медицинското удостоверение за работа.

Интелектуалното затруднение не е заболяване, а състояние и ако не е налице друго сериозно заболяване, то за човека с интелектуално затруднение няма да има противопоказания да бъде нает.

Пример:

Фондация „Светът на Мария“ подпомага и посредничи за наемане на работа на хората с интелектуални затруднения, потребители на Дневен център „Светове“. Екипът на Фондацията подготвя трудови профили на хората, които са готови и искат да работят в реална работна среда. Провеждат се няколко срещи с работодателя, на които той се запознава с кандидата, с трудовия му профил, както и с трудовия наставник, който ще го подкрепя.

Трудовият наставник подпомага работодателя при определяне на длъжността и дейностите, които ще бъдат изпълнявани. Той подпомага човека с интелектуално затруднение в подготовката на необходимите документи, въвеждането и адаптацията на работното място.

НЕОБХОДИМО ЛИ Е АДАПТИРАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО?

Адаптирането на работното място зависи от вида на увреждането на съответния човек. Тъй като хората с интелектуални затруднения нямат проблем с физическата достъпност на средата, не е необходимо тя да бъде адаптирана, както е случаят с наемането на хора с физически или сетивни увреждания.

Адаптирането на работното място за човек с интелектуално затруднение е свързано с подбор на функциите, които ще изпълнява, представяне на технологията на работа и показване на желания краен резултат по разбираем за него начин. За това работодателят може да ползва подкрепата на трудовия наставник, който запознава човека с интелектуално затруднение на достъпен език с изискванията, задълженията и очакваните резултати и го въвежда в работата.

Елемент на адаптиране е и удълженият период на въвеждане, както и въвеждането чрез практика, при което човекът с интелектуално затруднение се научава да изпълнява задълженията си, и то качествено, като се включва в изпълнението на самата дейност.

Пример:

В хотела, в който работи, Елена има определени работни станции, които познава и на които извършва точно определени дейности – станция за рязане на плодове, станция за приготвяне на сладкиши и др. Всяка дейност е разработена на отделни стъпки и е уточнено необходимото време за извършването ѝ. Това позволява на Елена да се справя отлично с работата, като се чувства сигурна и спокойна.

ПОДКРЕПА ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ – ТРУДОВО НАСТАВНИЧЕСТВО

Работодателите и хората с интелектуални затруднения имат нужда от подкрепа, за да изградят ползотворни взаимоотношения. Тази подкрепа се предоставя от социални услуги, които познават човека с увреждане и неговите способности. Екипът на социалните услуги включва професионалисти, които в качеството си на трудови наставници подкрепят работодателя, като придружават човека с интелектуално затруднение на работното място и го подпомагат в опознаването на работата и задълженията.

Трудовите наставници са на разположение, за да поддържат връзка с ръководителя и ключови членове на екипа, като ги подпомагат при взаимодействието им с колегата с интелектуално затруднение. Те активно съдействат за разрешаването на всички въпроси, свързани с наемането, сключването на договор и усвояването на работните задължения. Първоначално трудовият наставник придружава ежедневно лицето с увреждане, докато то се адаптира на новото работно място и придобие самостоятелност, като постепенно този ангажимент намалява до 2 – 3 пъти седмично. Трудовият наставник остава партньор на работодателя и е на негово разположение при необходимост от съдействие за разрешаването на възникнал проблем.

10.

ПОДБОР НА ПОДХОДЯЩИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ИЛИ РАБОТНИЦИ С ИНТЕЛЕКТУАЛНО ЗАТРУДНЕНИЕ

Особено важно е да се намери подходящ човек за съответната работа. Това изисква добро познаване на човека с интелектуално затруднение и неговите способности.

Социалната услуга, която подпомага процеса по наемане, може да е полезна в това да се намери правилният човек за предлаганата работа. Изготвя се трудов профил на човека с интелектуално затруднение и с негово участие се прави преценка дали е в състояние да се справи с определената работа. От друга страна, работодателят също се запознава с трудовия профил на едно или повече лица, предложени от услугата, и избира с кого иска да се срещне.

В зависимост от вида на работата и средата, в която ще се извършва, може да е достатъчна само една предварителна среща, но може да се проведат и поредица от срещи, преди да се стигне до реалното въвеждане на работното място. Вариант за преценка на това дали човекът с увреждане ще се справи с работата, може да бъде период на доброволчество или стаж, в който той е придружен от трудов наставник и се учи да изпълнява дейността.

11.

ПРЕФЕРЕНЦИИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ, КОИТО НАЕМАТ ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ

Преференциите за работодатели, които наемат хора с увреждания в България, са свързани с различни програми на Агенцията по заетостта или Агенцията за хората с увреждания. Всяка година Агенцията за хората с увреждания отпуска финансиране на работодатели за адаптиране на работни места. Това става с одобрение на целеви проекти, подадени към Агенцията в началото на календарната година. Програмите се обявяват на нейния сайт ежегодно и могат да се ползват, ако се наема човек с увреждане, който е регистриран като безработен в бюрата по труда.

Преференции ползват и регистрираните специализирани предприятия. Наред с възможностите за подкрепа, предоставяни от Агенцията за хората с увреждания, те могат да участват преференциално и в обществени поръчки. Специализираните предприятия се регистрират по Закона за интеграция на хората с увреждания. Изискванията за това колко служители с увреждания трябва да има фирмата, за да може да се регистрира като социално предприятие, вариат в зависимост от естеството на уврежданията.

Все повече организации насочват вниманието си към хората с увреждания като част от своята стратегия за разширяване на многообразието в работните екипи. Опитът показва, че наемането на хора с увреждания носи ползи за бизнеса и е фактор за повишаване на ефективността, продуктивността и успеха на организацията като цяло.

Пример:

Успешното партньорство на фондация „Светът на Мария“ с бизнес организации показва, че хората с интелектуални затруднения могат да намерят своето място, да изпълняват съвестно и качествено своите задължения, да допринасят за екипното взаимодействие и да бъдат полезни както за себе си, така и за другите. Първите два трудови договора на клиенти на Дневен център „Светове“ са пример, че в подкрепената заетост има само печеливши.

12.

ИЗБЯГВАНЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ

Съгласно българското законодателство дискриминация по признак „увреждане“ е налице, когато поради увреждането си човек е третиран неблагоприятно или е поставен в неблагоприятна ситуация спрямо другите хора. Запознаването с това кои действия могат да бъдат дискриминационни и как да бъдат избегнати, е култура, която постепенно се изгражда в нашето общество.

По-долу са изредени действия, които могат да бъдат дискриминационни спрямо хората с интелектуални затруднения:

- Когато човекът е принуждаван да говори и коментира своето състояние, заболяване или ограничения;
- Когато се разпространява информация за неговото състояние;
- Когато състоянието и поведението му са обект на присмех;
- Когато са му поставени изисквания и задачи, за които предварително е ясно, че не може да изпълни поради естеството на своето състояние;

- Когато се ограничава от почивки, отпуски и привилегии, които се предоставят на другите служители;
- Когато получава по-ниско заплащане от други служители за изпълнението на една и съща работа от гледна точка на нейното качество и количество;
- Когато изискванията и задачите се поставят по начин, за който е предварително ясно, че е неразбираем за човека с интелектуално затруднение.

Когато в една фирма или организация има култура на приемане и добронамереност, ситуацията на дискриминация се избягват от само себе си.

Фондация „Светът на Мария“

„Светът на Мария“ е фондация, учредена в обществена полза през февруари 2012 г. в град София от семейството на Мария – млада жена с интелектуално затруднение. Мисията на фондацията е да подобри качеството на живот на хората с интелектуални затруднения и техните семейства, както и да подпомага личностната им реализация чрез осигуряване на достъп до качествени услуги, развиващо обучение и подходяща трудова заетост.

През 2013 г. фондацията разкри Дневен център за трудови занимания за хора с интелектуални затруднения „Светове“, през 2014 г. отвори врати първото в София Защитено кафене към Центъра, а през 2015 г. стартира програмата за подкрепена заетост „Трудово посредничество и асистиране при наемане на работа на хора с интелектуални затруднения“.

Екипът на фондация „Светът на Мария“ е на разположение да консултира заинтересовани работодатели по всички въпроси, свързани с подкрепената заетост и възможностите за наемане на работа на хора с интелектуални затруднения, клиенти на Дневен център „Светове“.

Фондация „Светът на Мария“

Адрес: бул. България 88, офис 8
Гр. София 1680
Тел.: 02/ 808 171
Факс: 02/854 84 64
Имейл: office@mariasworld.org
www.mariasworld.org

Дневен център за трудови занимания за хора с интелектуални затруднения „Светове“ към фондация „Светът на Мария“

Адрес: ул. Рикардо Вакарини 8
Гр. София 1404
Тел.: 02/ 423 97 40
Факс: 02/ 426 05 37
Имейл: svetove@mariasworld.org



Наръчникът е предназначен за работодатели и мениджъри на всички нива и съдържа практическа информация за наемането на работа на хора с интелектуални затруднения.

Екипът на фондация „Светът на Мария“ е на разположение да консултира заинтересовани работодатели по всички въпроси, свързани с подкрепената заетост и възможностите за наемане на работа на хора с интелектуални затруднения, клиенти на Дневен център „Светове“.

Ние вярваме, че всеки човек е ценен ресурс на общността и заслужава шанса да развие своя потенциал и да живее с надежда за бъдещето. Хората с интелектуални затруднения трябва да бъдат свободни и равни с всички останали – свободни да правят своя избор и равни в предоставените възможности да го осъществяват.