

АНАЛИЗА ЗАКОНОДАВНОГ ОКВИРА - ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ И ЕУ

Сажетак: Чланак доноси синтетички осврт на положај и стање особа са инвалидитетом у Републици Србији са аспекта мотивисаности, али и могућности за запошљавање. Анализа тренутног законодавног оквира је триангулисана је и проверена са релевантним подацима добијеним са терена – махом од стране организација особа са инвалидитетом, али и посматрањем са и без учествовања, као и другим истраживачким техникама. Закључено је да постојећи нормативни оквир, који је претежно усаглашен са међународним правним актима и формама, а посебно европским, пружа могућност за запошљавање особа са инвалидитетом, али да се у пракси тешко спроводи, највише због недостатка стратешких, управљачких и административних механизма за његово спровођење. Иако је велики помак на овом пољу постигнут, општи утисак је да су темељи постављени, али да је пред Србијом остало још много посла који мора бити обављен како би се створили услови за равноправно укључење особа са инвалидитетом на отворено тржиште рада.

Кључне речи: особе са инвалидитетом, запошљавање, европско регулативе, запошљивост, стимулативне мере, правни оквир

Увод

Подизање нивоа запошљивости¹ грађана, подизање општег благостања кроз примену адекватних мера за борбу против сиромаштва и неразвијености

¹ Запошљивост (енг. employability) - Појам подразумева могућност појединца да се запосли. У питању је реч која, у суштини, званично не постоји ни у енглеском језику, па је овде преведена такође непостојећом речи у српском језику, тј. онолико колико превод не звучи добро на српском језику, толико не звучи добро ни у оригиналу. Међутим, овде емпоуабилиту није преведено као „могућност запошљавања“ јер би тај превод подразумевао да се та могућност даје појединцу од некога са стране, а не да је у питању особина коју поседује сам појединац. Даље, employability није преведено ни као „способност запошљавања“. Иако реч „способност“ наводи на закључак да је у питању особина појединца, а не нешто што постоји у спољњем свету, „способност“ може бити схваћена превише уско за потребе објашњења појма емпоуабилиту, јер он подразумева скуп знања, способности, вештина и склоности које појединац поседује, а које му могу помоћи да се лакше и боље запосли. (Мартина Вукасовић, Развој курикулума у високом образовању, ААОМ, Београд, 2006)

свакако представља приоритетан задатак свих чинилаца једног друштва, па тако и српског. И на том путу, све државне установе, али и организације цивилног друштва, као и пословне, имају моралну, али и законску дужност и обавезу да уложе све напоре, појединачно или (још боље) у синергији, како би повећале лични, али и просперитет окружења у ком делују, живе и послују.

Поред стварања стимулативног окружења, повољних интерних и екстерних услова и стимулативних мера за све грађане, посебна пажња мора се посветити и мањинским групама које, због социоекономских особености које их издвајају из целокупне популације, понекад не могу, да остваре своја људска права (са посебним акцентом на право на једнакост, слободу и рад), без стварања специфичних предуслова. Због тога се у савременим друштвима често посебним законодавним актима ствара подстицајни амбијент како би се уважиле специфичности наведених група, али и како би их оне очувале и/или унапредиле.

Имајући у виду све претходно речено, Република Србија је у многим стратешким документима (од Стратегије за смањење сиромаштва, преко Стратегије унапређења положаја особа са инвалидите том и Устава Републике Србије, све до Стратегије одрживог развоја) ставила посебан акценат на особе са инвалидитетом, као највеће мањинске групе са широким спектром изазова са којима са свако дневно и дугорочно суочава. Уважавајући појаву објективно повећане дискриминације ове популације настале услед дуготрајног деловања сегрегационих околности, отишло се и корак даље, па је донет (пре општег) и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом. Овај закон дефинише посебне регулаторне алате које особе са инвалидитетом могу применити у случају угрожавања личних слобода и права. Поред тога, надлежне државне институције изразиле су и жељу и уложиле напоре да регулишу још један од горућих изазова свих мањинских група, а посебно особа са инвалидитетом – повећавање запошљавања.

У тренутку када је усвојен предлог Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, пред предузећа у Србији постављен је нови задатак – да активирају своје капацитете и адекватно се припреме за примену законом постављених задатака. Како никада раније предузећа и друге организације нису имали обавезу да се баве овом или сличном проблематиком, значајан број се суочио са недостатком специфичних знања и вештина за испуњавање овако деликатног задатка.

Повећавање запошљивости, као концепта који омогућава стварање бољих услова за ефективније, али и ефикасније запошљавање грађана, означена је као једна од најзначајнијих тема за развој и равноправну интеграцију Републике Србије у заједницу европских народа. Као и све битне развојне области људског деловања, заснована је на препознатим и опште признатим вредностима, које су развијенији простори глобалног популуса преточили у одговарајуће системе и из њих операционализовали одређене стратегије формулисане и примењене кроз чврста законска решења.

На том путу, транзициона Србија, као и регион Западног Балкана, суочила се са неколико изазова: основни свакако представља стварање стабилног законодавног оквира који ће повећати конкурентност целе привреде што, између осталог, доводи до повећања броја радних места. Следећи кораци представљају суочавање са идентификованим специфичним проблемима, као што су смањење сиромаштва кроз повећање запошљавања припадника неких мањинских група становништва, од којих једну од најзначајнијих и неоспорно највећих представљају и особе са инвалидитетом.

И на овом путу, Србија је прешла и превазишла многе препреке. Почетком деведесетих, још увек је доминантан приступ инвалидитету и инвалидности био тзв. **медицински модел**, који је особе са инвалидитетом третирао као пасивне примаоце услуга, предмет социјалног и здравственог старања државе и њених институција, пореско оптерећење, један од оних издатака које цивилизована држава мора да испуњава. Притом, биле су занемарене жеље и потребе ове популације, као и капацитети и потенцијали које они могу да развију. Укратко, друштво их је означавало као неједнаке, па и неспособне, као лица којима се мора посветити посебна пажња и о којима неко други мора и треба да одлучује и да се о њима стара.

Са друге стране, вишестраначје је такође отворило простор и за нека другачија мишљења и ставове, отворени су прозори ка другим државама и регионима, па је самим тим, полако усвајан и нови вредносни систем и промовисане неке нове идеје, превасходно кроз активности удружења особа са инвалидитетом.

И ту је потребно навести неколико значајних чињеница - у социјалистичкој Југославији постојали су и деловали савези особа са инвалидитетом (Савез слепих и слабовидих, Савез глувих и наглувих, Савез параплегичара, Савез дистрофичара итд.) као репрезентативни представници особа са одређеном врстом инвалидитета, и то на нивоу целе државе, као и република или покрајина, међурегионалном, регионалном и општинском нивоу. Ове организације су биле финансиране из буџетских средстава и трудиле се да, у оквиру законских могућности, на што бољи начин остваре интересе својих чланова. Кључни проблем у њиховом функционисању било је то што су представници руководства (председник, директор, секретар итд.) углавном биле особе без инвалидитета или, понекад, родитељи особа са инвалидитетом. Овакав приступ водио је гетоизацији и непотребном ускраћивању права особама са инвалидитетом, њиховој сегрегацији и негирању достојанства и интелекта, али и онемогућавању иницијативе појединаца са инвалидитетом да самостално делују и равноправно учествују у личном, као и развоју своје друштвене заједнице.

Дакле, промена државног уређења и друштвеног окружења, као и комплексне социоекономске и политичке околности на глобалном нивоу, умногоме су утицали и на *ослобађање* и оснаживање особа са инвалидитетом. У почетку, оне покушавају да своја права остваре кроз савезе, а потом оснивају нове организације, које усвајају нов, модеран тзв. **социјални модел** приступа особама са инвалидитетом, који у први план ставља личност, особу, а не дијаг-

нозу и инвалидитет. Оне говоре о инклузивном, о интегративном, о равноправном и једнаком у правима, али и обавезама. Одричу се *повластица*, јер не осећају потребу за њима. Траже окружење које их неће гетоизирати, већ прихватити, које их неће *одвајати*, већ укључивати, и на крају, не желе да буду *потрошачи државног буџета*, већ они који ће искористити своје потенцијале, знања и способности, па самим тим и остваривати пореске приходе. Почетни отпор који су исказивали неки савези и државне институције коначно је савладан почетком миленијума, када је Србија, после серије криза које су обележиле деведесете, ушла у фазу стабилизације и отворила процес решавања нагомиланих проблема који су у претходном периоду стављени под тепих. Убрзо *социјални модел* постаје опште прихваћен, држава и сви релевантни фактори развијају и прилагођавају своје стратегије, програме и активности у смеру изједначавања права особа са инвалидитетом. Организације особа са инвалидитетом, подједнако и традиционалне (савези) и удружења грађана, постају препознати као јаки и релевантни социјални партнери државних институција.

ОД (медицински модел)	КА (социјални модел)
Индивидуални проблем	Проблем је у друштву
Разлике у способностима чине особу индивидуалном и неадекватном	Разлике у способностима чине ресурс и потенцијал који тежи укључењу
Процена неспособности	Усмереност на способност
Ми и Они: искључивање – (не)толеранција	Сви ми заједно: укљученост и вредновање
Друштво бира за “њих“	Особе са инвалидитетом одлучују о себи
Професионалци знају најбоље	Људи поседују различите врсте знања
Модел инвалидност који тежи изолацији, са циљем контроле или излечења-зацељења	Модел инвалидности који тражи учешће у животу, захтева промене у окружењу и понашању, односно приступу

Табела 1: Од медицинског ка социјалном моделу инвалидитета²

Неколико значајних искорака обележили су почетак миленијума. Прихватањем Миленијумских циљева који су договорени на нивоу Уједињених нација, Република Србија почиње посебну пажњу да обраћа на побољшање положаја маргинализованих група. Тако је у Стратегији за смањење сиромаштва, усвојеној 2003. године, цело поглавље посвећено питањима особа са инвалидитетом, и то њиховом социјалном, образовном и економском статусу. Потом је донесена и Стратегија унапређења положаја ОСИ у Републици Србији, као и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (усвојени и ступили на снагу 2006. године), док врхунац представља доношење Закона о запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом. Права особа са инвалидитетом јасно су дефинисана и у Уставу Републике Србије.

Наравно, наведена документа означавају само стратешко опредељење државе да приступи решавању деценијама нагомиланих проблема особа са инвалидитетом, али на том путу потребно је остварити још много конкретних

² Митановски Ј, Јанковић А, Моје право да будем здрава, ...Из круга, Београд, 2007, стр. 12

активности, које свакако ефикасно не могу бити осмишљене, нити ефикасно примењене без активирања свих расположивих друштвених потенцијала и чинилаца. Интересне групе у овом процесу су многобројне: са једне стране примат имају особе са инвалидитетом и њихове организације, јер њихов положај мора да се унапреди, па тако ниједна активност на том путу не би смела бити реализована без њиховог квалитетног, али и бројчаног учешћа.

Због чега је ово потребно посебно нагласити? Неоспорно је да бројну популацију особа са инвалидитетом чини неколико великих група (особе са физичким инвалидитетом, особе са сензорним инвалидитетом, особе са менталним инвалидитетом, са сметњама учењу и особе са вишеструким инвалидитетом), од којих свака има своје специфичности и разлике, а на које друштво често не обраћа довољно пажње. Најчешће се под особама са инвалидитетом у општој популацији подразумевају особе са физичким инвалидитетом, јер су најочљивије. На пример, у шетњи или на улици, корисник инвалидских колица веома је видљив, док је особу са недостатком слуха или говора, па чак и вида, тешко уочити.

Са друге стране, интересне групе свакако су и репрезенти надлежних државних институција, који су се избором свога позива определили да, у оквиру својих законских овлашћења, унапређују друштво, па самим тим и преузели обавезу да створе законски оквир кроз подстицајне мере за унапређење положаја ОСИ. То су и представници привредног сектора, привредна друштва која послују у Србији, чији успеси унапређују положај грађана, као и свеобухватног окружења у ком се налазе. Само синергијом сва три сектора може се повећати конкурентност Србије и повећати степен благостања њених становника.

Са тог аспекта мора се посматрати и питање запошљивости особа са инвалидитетом, при чему би посебно требало истаћи да је у протеклом периоду остварена ефективна комуникација између државних институција и организација особа са инвалидитетом, док је сарадња са привредним сектором по овом питању тек започета и своди се на појединачне иницијативе организација или компанија, док вид институционализоване колаборације још увек није успостављен. Изузетак чине радне групе Глобалног договора УН у Србији, као и појединих иностраних привредних комора које делују у Републици Србији.

Неопходно је посебно нагласити и сарадњу са образовним институцијама, јер систем образовања у Србији деценијама није био отворен за децу и младе са инвалидитетом, а у процесу запошљавања свакако је неопходна извесна образовна квалификованост. У другој половини XX века, у Југославији је, у складу са *медицинским моделом*, развијен посебан систем тзв. *специјалних школа* за особе са инвалидитетом (на нивоу основних и средњих школа, али не и универзитета), који функционише и данас, паралелно са редовним образовним системом. Иако деца и млади са инвалидитетом могу да упишу редовне школе, закон их у томе не дискриминише, велики проценат се и даље, што због предрасуда, што због неприлагођености редовних образовних институција (објеката школа и факултета, али и наставних планова и програма), али и због недовољне подршке примарног, најближег окружења (породице, фамилије,

пријатеља) и других објективних фактора, одлучује за систем специјалног образовања. Овај систем деценијама није систематски унапређиван, па полазници ових школа себи смањују конкурентност на тржишту, па самим тим и могућност да се запосле. Ипак, неопходно је истаћи да је популација особа са инвалидитетом, узимајући све у обзир, само незнатно лошије образована од остатка грађана Србије, као и да је уочљив тренд повећања високообразованих ОСИ. Међутим, приметно је да још пуно тога треба урадити како би се особама са инвалидитетом омогућило да се под једнаким условима и равноправно образују. И ту је важно јединство представника сва три сектора: особе са инвалидитетом морају јасно формулисати препреке на овом путу, али и понудити нека решења, држава мора да истражи, формулише и спроведе мере за успешно школовање ОСИ, док би послодавци требало да одговоре на питање који су им образовни профили потребни. При томе је неопходно јасно дефинисати политику једнаких могућности приликом запошљавања, дакле узимати у обзир и запошљавање особа са инвалидитетом.

Подршка породице, као основног окружења које формира неку јединку, представља један од пресудних фактора, као и предузимљивост самих особа са инвалидитетом, које морају јасно исказати своје жеље и на тај начин убрзавати интегративне процесе, па тако и сопствено запошљавање. Неопходно је истаћи да неусаглашеност, па често и нелогичност законских и подзаконских аката, у комбинацији са специфичним економским и политичким околностима и недовољно сензибилисаним социјалним окружењем, не делују стимулативно на особу са инвалидитетом да се одлучи да потражи посао. Неке од мера наслеђених из претходног периода, као на пример подзаконски акт којим се особама са инвалидитетом даје право да после свега 3 године радног стажа остваре могућност да оду у тзв. *инвалидску пензију*, у нестабилном економском окружењу, не охрабрују никога да покуша да се запосли. Износ инвалидске пензије заједно са осталим социјалним давањима, представљају стабилан извор прихода (чији износ није велики, али није ни занемарљив), док економија и тржиште у развоју, турбулентно на локалном, а од скоро и на глобалном нивоу, праћени одбацивањем средине или неприлагођеним односом колега (често су сажаливост и претерана љубазност дискриминаторни), доводе до тзв. аутогетоизације ОСИ, па и развијања предрасуда према особама без инвалидитета. Они тако често свој мир и стабилност, иако невољно, налазе у заштићеној средини, породици и/или окружењу у ком су провели највећи део живота.

Ипак, неопходно је истаћи податак из *Истраживања о запошљавању и samozapoшљавању особа са инвалидитетом у Републици Србији*, који су 2006. године реализовали Центар за развој инклузивног друштва и Центар за мониторинг и евалуацију, а који говори да чак 84% пунолетних особа са инвалидитетом жели да се запосли, узимајући у обзир решавање најбитнијих баријера за њихову успешну интеграцију у српско друштво.

Метод истраживања

За потребе ове студије коришћена је метода секундарне анализе различитих домаћих стручних и научних радова, као и законодавних аката, али и релевантних међународних студија и података. Триангулација прикупљених и селектованих података коришћена је у анализи како би се најверодостојније описало затечено стање и обезбедила објективност научног приказа у анализи и синтетизовању закључака. Секундарном анализом обухваћено је преко 2000 страна различитих докумената.

Хронолошко представљање налаза у овом чланку коришћено је као најадекватније за детерминисање развоја односа према особама са инвалидитетом у контексту њиховог запошљавања. Статистички подаци су представљени само за интервал од 2001. године до данас, јер је оцена аутора овог чланка да ранији налази нису релевантни са аспекта обрађене теме. На крају, одређени подаци настали су и методом посматрања самог аутора у различитим интеракцијама са особама са инвалидитетом и/или представницима њихових организација, такође у горе наведеном периоду.

Обзиром да је постављени циљ чланка да пружи кратак осврт на проблематику запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији, наведена разматрања и закључци могу, у наредном периоду, представљати основ за даља, конкретнија истраживања.

Релевантни статистички показатељи

Особе са инвалидитетом свакако представљају једну од највећих социјално угрожених група у свакој држави. По проценама Светске здравствене организације³ (WHO), најмање 10% становништва које насељава неку територију чине особе са инвалидитетом. Подаци Статистичког завода Европске Уније⁴ (EUROSTAT) говоре да су чак 12% грађана ЕУ особе са инвалидитетом. Република Србија нема развијене механизме и евиденцију за праћење броја и миграција особа са инвалидитетом, па тако прецизних демографских података о овој популацији нема. Обзиром на претходно речено, као и на специфичне околности које су обележиле историју Србије деведесетих, процена Центра за мониторинг и евалуацију говори да око 13.5% или око милион грађана Србије чине особе са инвалидитетом.

Што се тиче запослености особа са инвалидитетом, једини релевантни подаци на националном нивоу проистичу из два истраживања. Једно је још 2001. године реализовао Центар за проучавање алтернатива на пригодном узорку особа са телесним инвалидитетом, који говори да је све га 13% грађана са овом врстом инвалидитета радно ангажовано на било који начин – дакле, запослено на неодређено и на одређено време, и привремено и повремено, хонорарно, легално, полулегално итд. Друго истраживање партнерски су реали-

³ <http://www.who.int/en/> (26/10/2004)

⁴ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (26/10/2004)

зовали током 2006. године Центар за развој инклузивног друштва и Центар за мониторинг и евалуацију на особама са телесним и сензорним инвалидитетима, као и особама са вишеструком ометеношћу, али без особа са сметњама у развоју, где је идентификовано 21% радно активних на било који начин док је, поређења ради, проценат особа са телесним инвалидитетом само незнатно већи него 2001. године – 13,5%.

И опет поређења ради, по подацима Еуро Стата, статистичког бироа Европске Уније, стопа запослености особа са инвалидитетом у ЕУ, али искључиво запослених на неодређено време је 43 до 44%.

Правни оквир Републике Србије

Запошљавање је једна у низу институционалних баријера за укључивање особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота, не само код нас, већ и у развијенијим и економски јачим државама света. Недовољно развијена свест послодавца, неприлагођени простори за рад и непостојање служби подршке за особе са инвалидитетом, као и непостојање одговарајуће политике која би стимулисала послодавце да их запошљавају, свакако су препрека да буду равноправни са другима. Остваривање права на образовање, могућност доквалификације и преквалификације у складу са потребама тржишта, основни су услови за остваривање права на запошљавање и каснију економску самосталност.

Законски основ за остваривање основног људског права⁵ права на рад, лежи у неколико правних прописа. Пошто су особе са инвалидитетом такође људска бића, са свим правима, обавезама и одговорностима као и особе без инвалидитета, за њих се примењују прописи из области радних односа, пензијског и инвалидског осигурања, безбедности и здравља на раду, запошљавања и др. Устав Републике Србије, као највиши акт наше земље прокламује равноправност свих грађана и грађанки, и забрану дискриминације на основу било које њихове различитости, па самим тим и на основу инвалидности. Чињеница је да то у пракси није случај и да особе са инвалидитетом имају мање могућности да се запосле на отвореном тржишту од особа без инвалидитета. Како општа законска регулатива не доводи до жељеног резултата, држава уз помоћ самих особа са инвалидитетом, односно њихових представника, доноси посебне прописе и стимулативне мере.

Национална служба за запошљавање Републике Србије сваке године доноси нови пакет стимулативних мера како за послодавце, тако и за samozапосљавање особа са инвалидитетом⁶. Те стимулативне мере се углавном односе на:

- адаптацију радног места,
- рефундацију доприноса,
- или рефундирање зараде у трајању од 12 месеци.

⁶ http://www.nsz.sr.gov.yu/page/services/sr/subvencije/snezaposleni/licasai_nvaliditetom.html

Новчани износ ових олакшица се утврђује сваке године и зависи пре свега од степена образовања особе са инвалидитетом, као и од тога где живи и где ће да се запосли. Већи износ новчаних средстава ће добити послодавци у неразвијеним општинама, него у онима које су у развоју или припадају категорији развијених. Да би могла да се користи ова стимулативна мера, особа са инвалидитетом мора да се води на евиденцији незапослених у Националној служби за запошљавање у општини пребивалишта. Мањкавост ових мера у односу на особе са инвалидитетом лежи у чињеници да се оне могу користити и за особе које немају инвалидитет, већ се налазе у „тежем ризику запошљивости“, а при том имају одређене медицинске индикације (дијабетес, канцер, разни тумори, проблеми са срцем итд.)

Субвенционирање запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи се користи већ дужи низ година, али није донела неке значајније резултате. Због тога је покрет особа са инвалидитетом инсистирао на доношењу посебног **Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом**, који предвиђа квотни систем запошљавања не само у државним институцијама, већ и у великим и средњим приватним и јавним предузећима. По овом закону, обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених, јесте да запосли одређени број особа са инвалидитетом. Послодавац који не запосли особе са инвалидитетом плаћа пенале у висини троструког износа минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду⁷, за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио.

Закон такође предвиђа запошљавање особа са инвалидитетом под општим и под посебним условима. Запошљавањем под општим условима сматра се запошљавање код послодавца без прилагођавања послова и радног места. Запошљавањем под посебним условима сматра се запошљавање код послодавца уз прилагођавање послова, радног места или послова и радног места. Под прилагођавањем послова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних задатака. Под прилагођавањем радног места подразумева се техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом. Прилагођавањем се може обезбедити и стручна помоћ, као подршка особи са инвалидитетом код увођења у посао или на радном месту, кроз саветовање, оспособљавање, услуге асистенције и подршку на радном месту, праћење при раду, развој личних метода рада и оцењивање ефикасности.

Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом претходила су један међународни и два домаћа правна документа.

Конвенција о правима особа са инвалидитетом УН је правно– обавезујући документ за све државе које су је потписале и ратификовале. Наша земља је активно учествовала у њеном доношењу, потписала је и сада је у поступку усклађивања прописа, пре него што је ратификује. Обавеза сваке државе односи се на омогућавање свим особама са инвалидитетом пуно остваривање свих људских права и основних слобода без икакве дискриминације по основу инвалидности и то кроз предузимање одређених мера и акција, као и доноше-

њем нове или измену постојеће законске регулативе. Једна од важних области живота којима се бави Конвенција јесте и запошљавање као право особа са инвалидитетом на рад на основу једнакости са другима.

Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији представља средњерочни план активности свих друштвених актера. Задатак Стратегије и акционог плана је да се дефинишу циљеви, мере и активности које ће допринети да се социјални модел и при ступ заснован на људским правима угради у мере које утичу на питања положаја особа са инвалидитетом. Један од основних циљева је да се развију политике мера и примена програма, нарочито у областима образовања, запошљавања, рада и становања, који особама са инвалидитетом пружају једнаке могућности и подстичу самосталност, лични развој и активан живот у свим областима.

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (први антидискриминациони закон у Републици Србији) уређује општи режим забране дискриминације по основу инвалидности, посебне случајеве дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите особа изложених дискриминацији и мере које се предузимају ради подстицања равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом.

Приказ законодавства ЕУ у контексту запошљавања особа са инвалидитетом

Први кораци ка увођењу анти дискриминаторног законодавства према особана са инвалидитетом у Европској Унији предузети су 1997. године, када су владе држава чланица једногласно усвојиле *члан 13 Европске Повеље* (Article 13 of EU Treaty) који осуђује дискриминацију на основу полне, расне, етничке, религијске, старосне и сексуалне оријентације и припадности, али и на основу инвалидитета. На основу ове новине, три године касније усвојена је *Директива о једнаким могућностима при запошљавању* (European Directive on Equal Treatment in Employment and Occupation), која експлицитно штити право особа са инвалидитетом на рад и запошљавање. Ова два документа чине темељ даљег развоја конкретних мера оријентисаних ка повећању запошљивости особа са инвалидитетом у Европској Унији.

У XXI веку, ЕУ је интензивирала активности усмерених ка равноправном укључивању (инклузији) особа са инвалидитетом у друштва држава чланица, а посебно ка спречавању дискриминације особа са инвалидитетом у свим аспектима живота, али и повећању доступности њихових основних људских права, па самим тим и права на рад. Тако је 2003. године Европска Комисија усвојила *Акциони план за особе са инвалидитетом за период од 2004-2010. године* (EU Disability Action Plan)⁸, док је 2006. Савет Европе усвојио свој *Акциони план о особама са инвалититетом за период од 2006-2015. године* (Со-

⁸<http://eur-leh.europa.eu/LehUriServ/LehUriServ.do?uri=COM:2007:0738:FIN:EN:PDF> (26/10/2014)

uncil of Europe Disability Action Plan)⁹ као одговор на усвајање Конвенције Уједињених Нација о правима особа са инвалидитетом¹⁰ (усвојена 2006, а ступила на снагу потписивањем двадесете чланице 2008. године).

Сем наведене легислативе усмерене на , значајно је напоменути и да је 1997. усвојена и *Стратегија запошљавања Европске Уније* (European Employment Strategy), која је допуњена и проширена 2005. године, а која је донешена са циљем да се умањи јаз у запошљавању тешко запошљивих група, а посебно особа са инвалидитетом. У складу са Изменама и допунама из 2005. године, а са циљем да се оснажи запошљавање маргинализованих група у државама чланицама Европске Уније, крајем 2000. донешена је и *Директива о једнакости при запошљавању* (Employment Equality Directive)¹¹.

Анализом наведених докумената лако је закључити да су државе чланице Европске Уније постигле концензус на пољу побољшања свеобухватног положаја особа са инвалидитетом стварајући јасно дефинисане законодавне оквире са задатком да обезбеде остваривање основних људских права особа са инвалидитетом, а пре свега омогућавањем једнаких могућности за све, промовисањем способности особа са инвалидитетом и равноправним укључивањем на тржиште рада и запошљавања.

Стручњаци Европске Уније ипак наводе да још много тога може и мора да се уради како би се ова тема адекватно решила, а посебно на пољу заштитеног запошљавања и рада од куће, као и приступа особа са инвалидитетом ИЦТ технологијама. На том путу, они такође истичу значај сарадње са Уједињеним Нацијама, али и појединачним државама које нуде своје моделе и искуства, без обзира да ли су чланице ЕУ или не.

Приликом доношења горе наведених националних правних аката, подршка Европске Уније и њених институција била је често и од пресудног значаја, а посебно у хармонизацији прописа са европским и међународним стандардима.

Закључак или ка запошљавању особа са инвалидитетом

Особе са инвалидитетом никако не треба посматрати као терет и лоше раднике. Напротив, сва истраживања рађена на ту тему међу послодавцима у иностранству показују да су особе са инвалидитетом лојални радници, ређе изостају са посла и дуже се задржавају на једном радном месту¹². Поред наведеног, често својим присуством подижу радни морал у организацији, мотивишући остале запослене да се више залажу и буду иницијативнији. Управо је један од основних циљева лидерског тима организације и сектора људских ресурса да створе одрживост радног колектива, односно да дугорочно обезбеде

⁹ http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec_2006_5%20Disability%20Action%20Plan.pdf (26/10/2014)

¹⁰ <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> (26/10/2014)

¹¹ <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML> (26/10/2014)

«праве људе на правом радном месту». Имајући у виду наведене резултате истраживања, особе са инвалидитетом им значајно могу помоћи у постављеном циљу. Било би интересантно истаћи пример државне администрације Новог Зеланда. Наиме, чак 20% популације Новог Зеланда себе сматра особом са инвалидитетом. Државна комисија за социјална питања је, водећи се позитивним ставовима послодаваца из приватног сектора о запошљавању особа са инвалидитетом, дала општу препоруку јавном и приватном сектору да се значајно повећање ефикасности организације може постићи уколико 20% запослених у организацији буду особе са инвалидитетом.

Посебно у временима економских превирања и социоекономске несигурности, у домаћој и међународној заједници, организацији су потребни мотивисани и поуздани људи који ће бити спремни да остану уз организацију и предано раде на реализацији постављених циљева.

II. Особе с инвалидитетом поуздани радници

Приликом спровођења акције Награда за најбољег послодавца за особе са инвалидитетом од стране сервиса MoJobso.net, у контактима с послодавцима показало се како они сами процењују да немају довољан ниво знања и компетенција за управљање особама с инвалидитетом као људским потенцијалом. Са друге стране, послодавци који и сами имају запослене особе с инвалидитетом, тврде да су особе с инвалидитетом поуздани радници (њих 95 посто), а готово 90 посто послодаваца слаже се с тврдњом да се особе с инвалидитетом труде да буду једнако ефективни као и други радници.

Заправо, највише ће се постићи ако се особе са инвалидитетом посматрају као потпуно нормални људи, кандидати за посао, односно запослени. Они нису «особе са посебним потребама», јер имају исте потребе као сви остали запослени – потребу да обезбеде своју основну егзистенцију, потребу за комуникацијом и дружењем, за поштовањем и признањем, потребу за образовањем, за напредовањем, као и потребу за самореализацијом. Једина разлика код особа са инвалидитетом јесте у томе што некада своје потребе задовољавају на другачији начин – на пример, потребан им је другачије организован пословни простор, различита количина времена да би успешно завршили одређени посао или различит начин комуникације. То свакако није разлог да се особе са инвалидитетом не узму озбиљно у разматрање када је запошљавање у питању. Требало би се подсетити да сваки запослени поседује неке особености по којима се разликује од осталих и због којих је потребно извршити одређена прилагођавања његових дневних дужности, или макар од нос према њој/њему – родитељске обавезе, животни проблеми, изненадна болест, веома изражена екстрвертност/интровертност, претерана импулсивност и слично. Са друге стране, сваки запослени поседује особености које га чине значајним чланом радног колектива у смислу доприноса радној атмосфери и резултатима организације. На тај начин треба посматрати и особе са инвалидитетом и ценити код њих знања, вештине и особине које могу да допринесу свакодневном функционисању и на претку организације. У Србији, већина послодаваца сматра да није

довољно информисана о могућностима за запошљавање особа са инвалидитетом, као ни о погодностима које у том случају могу да имају¹³. Најзад, битно је истаћи да дискриминација особа са инвалидитетом није само неетичка, већ је и неправедна и представља значајан губитак људског и економског потенцијала.

Литература:

1. *Deklaracija o ljudskim pravima* (1948), NY, UN
2. Diversity Council Australia (2005), *Diversity Matters*, Issue No 43, DCA
3. *Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom* (2006), NY, UN
4. M. Živić, L. Čarević Mitanovski, M. Savić (2009), *Priručnik za zapošljavanje osoba sa invaliditetom*, Beograd, Centar za monitoring i evaluaciju
5. Martina Vukasović (2006), *Razvoj kurikuluma u visokom obrazovanju*, Beograd, AA-OM
6. Mitanovski L, Janković A (2007), *Moje pravo da budem zdrava*, Beograd, ...Iz kruga
7. Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, („Službeni glasnik RS”, br. 55/05 i 71/05 – ispravka)
8. V. Bogdanović, M. Savić (2006), *Motivacija za zapošljavanje i samozapošljavanje osoba sa invaliditetom u Beogradu*, Beograd, CRID
9. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom Republike Srbije
10. Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom Republike Srbije

ANALYSIS OF THE LEGISLATIVE OKVIRA- EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE REPUBLIC OF SERBIA AND THE EU

Summary: The article analysis motivation and position of persons with disabilities toward employment in Republic of Serbia. Relevant data from legal analysis of existing normative acts were triangulated with qualitative researches results on persons with disabilities, its organisations and observations of researchers themselves. EU regulations relevant to this topic are also introduced and presented. Conclusion emerges that, even thou there are legal foundations for employment of persons with disabilities in Serbia, the state needs to put more effort to increase mechanisms for education and inclusion of persons with disabilities to the open market, as well as to other area of social and economic life.

Key words: persons with disabilities, employment, employability, stimulative measures, legislation

¹³ Diversity Council Australia (2005), *Diversity Matters*, Issue No 43, August, 2005

¹³ Весна Богдановић, Марко Савић, Мотивација за запошљавање и samozapošljavanje особа са инвалидитетом у Београду, ЦРИД, Београд 2006, 23 стр.