

Марко Д. Милановић

Удружење грађана ИДЕАС, Београд

Момчило Станојевић

Центар за самостални живот особа са инвалидитетом, Београд

ПРАВНИ ОКВИР И МОГУЋНОСТИ ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Сажетак

Предмет рада је анализа усклађености законодавног оквира са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом, као и испитивање ставова представника цивилног сектора о томе шта је потребно даље предузети како би се поспешило запошљавање особа са инвалидитетом. Кроз рад се настоји да се на основу анализе законодавства дају препоруке за даље усклађивање са Конвенцијом, као и да се издвоје и кроз шему приоритета прикажу кључне активности кроз које би се унапредио квалитет запошљавања особа са инвалидитетом. Један од методолошких приступа коришћених у раду је анализа садржаја релевантних докумената, кроз коју је утврђено да је законодавни оквир углавном усаглашен са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом, али да постоје области које је неопходно променити. Кроз анкетно истраживање и радионице у којима су учествовали представници цивилног сектора издвојене су активности које су рангиране у односу на њихов значај за унапређење квалитета запошљавања особа са инвалидитетом. Може се закључити да највећи ефекат на запошљавање имају мере усмерене на шири друштвени контекст, послодавце, образовање, локалну самоуправу и саме особе са инвалидитетом. У другу групу мера које су по оцени испитаника мање важне од прве, спадају мере усмерене на промену законског оквира, Националну службу за запошљавање, односно процену радне способности и оне усме-

рене на јачање породице особа са инвалидитетом. За запошљавање особа са инвалидитетом су према мишљењу испитаника најмање важне мере усмерене на саме организације особа са инвалидитетом, медије и здравство.

Кључне речи: особе са инвалидитетом, запошљавање, законодавни оквир, активности за унапређење квалитета запошљавања.

1. ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ НА ТРЖИШТУ РАДА

Када говоримо о правима особа са инвалидитетом, најзначајнији правни документ је Конвенција о правима особа са инвалидитетом (у даљем тексту Конвенција), коју је Србија потписала децембра 2007. године, а ратификовала 2009. године.¹⁾ Конвенција је први међународни, правно обавезујући инструмент који штити права особа са инвалидитетом. Она ближе одређује и конкретизује права особа са инвалидитетом, при чему су различити аспекти који се односе на запошљавање особа са инвалидитетом операционализовани у оквиру Члана 27. У оквиру овог члана, прописано је да право на рад треба да буде доступно свим особама са инвалидитетом, равноправно са другима, укључујући и особе које су инвалидитет стекле као последицу повреде на раду, те се забрањује свака врста њихове дискриминације. Како би то и омогућиле, државе потписнице обавезују се да развију различите програме обуке, услуге каријерног саветовања и налажења посла, као и да пружају подршку особама са инвалидитетом током процеса рада. Конвенција прописује и постојање различитих механизма за подстицање samozapošljavanja и предузетништва, запошљавања особа са инвалидитетом у јавном и приватном сектору, стицање искуства на отвореном тржишту рада. Осим тога особама са инвалидитетом гарантује се и једнака надокнада за рад једнаке вредности, безбедни и здрави услови рада, разумни смештај током рада и заштита од узнемиравања на радном месту.

Ратификацију Конвенције прати и доношење најважнијег закона који регулише запошљавање особа са инвалидитетом, Закон о запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом. Као начин подстицања запошљавања овај закон уводи два нова механизма - квотни систем и мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом. У оквиру квотног система за све послодавце који имају 20 или више запослених уводи се обаве-

1) *Сл. гласник РС* - Међународни уговори, бр. 42/2009.

за запошљавања особа са инвалидитетом, и то једне особе уколико запослени има између 20 и 50 запослених особа без инвалидитета, а затим по још једне особе са инвалидитетом на сваких 50 запослених. Ипак, иако су организације особа са инвалидитетом и саме особе са инвалидитетом велике наде полагале у квотни систем, на њега се пре може гледати као на начин стварања услова за почетно запошљавање, разбијање баријера о особама са инвалидитетом као лошим радницима, а не и као на механизам свеобухватног запошљавања. Ово је јасно уколико се узме у обзир да у Србији живи 7.186.862 становника,²⁾ а процењује се да је 700.000 до 800.000³⁾ особа са инвалидитетом (10%). Исто тако, процена је да се на радно способном узрасту налази више од 300.000 особа са инвалидитетом. Уколико се узме у обзир да је укупан број правних лица на која се односи ова обавеза запошљавања на крају 2012. године износила је 5.142, од чега је 1.968 буџетских корисника и 3.174 осталих обвезника,⁴⁾ на основу квотног система могло да се запосли највише 10% особа са инвалидитетом у радно способном узрасту.

Са друге стране мере активне политике запошљавања представљају механизме подршке и подстицаја послодавцима да у радни однос приме особу са инвалидитетом. Основни циљ је подизање мотивације, запошљавање и самозапошљавање особа са инвалидитетом. Ове мере обухватају различите погодности за послодавце уколико запосле особу са инвалидитетом, као што су рефундација трошкова за прилагођавање радног места и субвенције зараде за особе са инвалидитетом у одређеном временском периоду. На тај начин законодавац жели да особе са инвалидитетом учини атрактивнијим за запошљавање и тако подстакне запошљавање без обзира на квотни систем.

Иако је доношење овог закона имало одређене ефекте, у целини нису постигнути очекивани резултати, посебно ако се посматра запосливост особа са инвалидитетом у односу на општу популацију.

На основу Извештаја о извршењу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом, број новозапослених особа је од маја 2009. године до децембра 2011. године износио 5.290, што је значајно више у односу на претходне године, када је у просеку запошљава-

2) Република Србија, Републички завод за статистику, *Попис становништва, домаћинства и станова 2011. у Републици Србији*, Београд, 2012.

3) *Сл. гласник РС*, бр. 55/2005. и 71/2005.

4) Извештај о извршењу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом на основу поднетих образаца ИОСИ за период децембар 2012.

но око 200-250 особа годишње.⁵⁾ Број запослених особа са инвалидитетом у 2010. години укупно је износио 10.326,⁶⁾ док је на крају 2012. године било запослено 11.467 особа са инвалидитетом,⁷⁾ што представља повећање од 11,0%. Ово указује да постоји стални пораст запослености особа са инвалидитетом. Уколико упоредимо укупан број запослених особа у 2012. и обавезан број запослених особа са инвалидитетом према закону, обавеза директног запошљавања ОСИ је у 2012. години испуњена у 66.8% случајева. У 30.7% случајева ова обавеза испуњена је финансирањем зарада особа са инвалидитетом у предузећу за професионалну рехабилитацију или социјалном предузећу, док је 2.2% обавезе запошљавања испуњено путем уговора о пословно-техничкој сарадњи, куповини производа или вршењу услуга са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

Ипак, уколико имамо у виду да је током 2012. године у Србији у просеку било запослено 1 727 048 особа,⁸⁾ можемо закључити да особе са инвалидитетом чине 0.6% запослених особа у Србији, у односу на удео од 10% у популацији. Ово указује на јако ниску стопу запослености особа са инвалидитетом, поготово у поређењу са развијеним земљама ЕУ у којој стопа запослености особа са инвалидитетом није мања за више од 50% у односу на стопу запослености када се посматрају сви грађани.

Осим што је запослено веома мало особа са инвалидитетом, релативно мали број особа са инвалидитетом налазио се на тржишту рада. Током 2012. године било је 20.666 незапослених особа са инвалидитетом на евиденцији НСЗ,⁹⁾ при чему је 67,0% мушког а 33,0% женског пола. Према старосној структури 42.2% незапослених особа са инвалидитетом је старије од 50 година, 40.8% је узраста од 30 до 50 година и 14.9% има мање од 30 година.¹⁰⁾ Ово

5) Податак преузет са сајта: <http://www.paragraf.rs/strane/aktuelne-vesti/031210-vest11.html>

6) Иницијални извештај о спровођењу Конвенције о правима особа са инвалидитетом у Србији, Београд, 2012, стр. 69, доступно на: http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/u3/konvencije/invaliditetom/inicijalni_izvestaj_na_srpskom_jeziku_lat.pdf, (присутљено у марту 2013.)

7) Извештај о извршењу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом на основу поднетих образаца ИОСИ, за период децембар 2012.

8) Република Србија, Републички завод за статистику, доступно на: <http://webbrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/ReportResultView.aspx?rptKey=indId%3d240201IND01%2635%3d6%262%3d%23last%233%2633%3d0%2c1%2c2%2623%3d0%2c2%26sAreId%3d240201%26dType%3dName%26lType%3dSerbianCyrillic> (приступљено у марту 2013.)

9) Национална служба за запошљавање, март 2013.

10) Национална служба за запошљавање, март 2013.

указује да је тек 32.133 особа са инвалидитетом на евиденцији НСЗ или ради на отвореном тржишту рада, што чини тек око 10% особа са инвалидитетом на радно способном узрасту и поставља се питање шта је са преосталих 90%? Ово указује на изражену неактивност особа са инвалидитетом на тржишту рада и поред измена законског оквира. Због свега тога намеће се питање да ли је законски оквир добар, да ли је усаглашен са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом, а уколико јесте, шта је потребно предузети како би се успешније применио.

Овим радом желимо да одговоримо управо на ова два питања. У првом делу рада биће анализирана усклађеност националног законодавства са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом, на основу чега ће бити дате препоруке за даље усклађивање уколико је потребно. У другом делу рада, а на основу дате анализе, биће представљено истраживање са представницима цивилног сектора о томе шта је даље потребно предузети како би се поспешило запошљавање особа са инвалидитетом.

2. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

У првом делу рада урађена је упоредна анализа законодавства у Србији са Чланом 27. Конвенције уједињених нација о правима особа са инвалидитетом. Обухваћени су следећи закони и подзаконска акта: Устав Републике Србије,¹¹⁾ Закон о раду¹²⁾ (у даљем тексту ЗР), Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (у даљем тексту ЗПРЗОСИ), Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,¹³⁾ Закон о забрани дискриминације,¹⁴⁾ Правилник о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације,¹⁵⁾ Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржавања запослења особа са инвалидитетом,¹⁶⁾ Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења

11) *Сл. гласник РС*, бр. 98/2006.

12) *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005. и 54/2009.

13) *Сл. гласник РС*, бр. 33/2006.

14) *Сл. гласник РС*, бр. 22/2009.

15) *Сл. гласник РС*, бр. 112/2009.

16) *Сл. гласник РС*, бр. 112/2009.

или одржавања запослења особа са инвалидитетом,¹⁷⁾ Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања извршавања те обавезе,¹⁸⁾ Правилник о начину и поступку обрачунавања и плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање за лица са инвалидитетом,¹⁹⁾ Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији²⁰⁾.

Испитивање ставова представника организација цивилног друштва реализовано је анкетним истраживањем у којем је учествовало 51 испитаника.

3. АНАЛИЗА ЗАКОНОДАВНОГ ОКВИРА У ОДНОСУ НА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Приказ анализе законодавства организован је у односу на след ставова у оквиру Члана 27. Конвенције о правима особа са инвалидитетом. У том смислу биће прво приказана анализа доступности права на рад, затим заштите од дискриминације, права на једнаку зараду, здраве и безбедне услове рада, подршку за запошљавање и подршку током рада, подстицаја за запошљавање и samozapošljavanje.

Иако је већини особа са инвалидитетом доступно право на рад, особама са инвалидитетом којима је одузета пословна способност и којима је на основу процене радне способности одређено да не могу да се запосле или одрже запослење ни под општим ни под посебним условима, заправо се *не признаје* право на рад. У том смислу законодавство није у потпуности усклађено у односу на овај став, и потребно је укинути одузимање радне и пословне способности. Што се тиче права на рад особа које су инвалидитет стекле као повреду на раду, ЗПРЗОСИ у дефиницији особа са инвалидитетом (Члан 3 и Члан 4) и ЗСДОСИ (Члан 3) обухвата и особе које су инвалидност стекле као повреду на раду, док ЗР гарантује особама са инвалидитетом које су инвалидитет стекле као повреду на раду исти ниво заштите као и осталим особама са инвалидитетом. У овом погледу може се закључити да је законодавство усклађено.

17) *Сл. гласник РС*, бр. 36/2010.

18) *Сл. гласник РС*, бр. 33/2010.

19) *Сл. гласник РС*, бр. 72/2006.

20) *Сл. гласник РС*, бр. 1/2007.

Уколико се посматра законодавство у односу на забрану дискриминације, Чланом 21. и 60. Устава, Чланом 18 и Чланом 20 ЗР, забрањена је посредна и непосредна дискриминација особа са инвалидитетом у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и отказ уговора у раду. Дискриминација, како је дефинисана у домаћем законодавству, обухвата и непримање у радни однос особе са инвалидитетом или пратиоца, постављање посебних здравствених услова за пријем у радни однос осим ако су утврђени у складу са законом, претходна провера психофизичких околности које нису у непосредној вези са пословима за које се заснива радни однос, одбијање да се врши техничка адаптација радног места уколико трошкови не падају на терет послодавца или нису несразмерни добити, одређивање мање зараде, постављање посебних услова рада и посебних услова за коришћење других права из радног односа запосленом са инвалидитетом. ЗСДОСИ, Члан 26, као посебно тежак облик дискриминације због инвалидности одређује узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредно надређеног лица у радном процесу, због његове инвалидности. У том смислу може се рећи да законски оквир покрива све домене дискриминације дефинисан Конвенцијом. Ипак, законски оквир не операционализује даље стандарде које послодавци треба да се испуне, како би се заштитили поступци који су осетљиви и у којима лако може доћи до дискриминације.

Право на једнаку зараду прописано је у оквиру ЗР (Члан 104), док ЗСДОСИ под дискриминацијом сматра и одређивање мање зараде због инвалидности запосленог, независно од радног учинка (Члан 24). На основу овога се може закључити да је и овај део законодавства усклађен са Конвенцијом.

Право на безбедност, заштиту живота и здравља на раду прописано је Чланом 60 Устава, Чланом 12, 16 и 80. ЗР, при чему на основу овог закона запослене особе са инвалидитетом имају право на посебну заштиту на раду, при чему Чланом 41. ЗПРЗОСИ предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особама са инвалидитетом могу се обезбедити и средства за побољшање услова рада, па се може закључити да закон прописује и усаглашава своје одредбе са могућностима које имају конкретне особе приликом извршавања радних задатака.

Један од важних области које закон треба да регулише је ефикасан приступ општим техничким програмима и програмима

за стручно усмеравање, као и приступ услугама налажења посла и стручне и континуиране обуке. Члан 13. ЗПРЗОСИ као једну од мера и активности професионалне рехабилитације наводи радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности, појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције, каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања, индивидуални саветодавни рад и активности усмерене на развој, мотивацију и стручну подршку. У том смислу законодавство прописује различите облике стручног усавршавања и подршке у каријерном напредовању особа са инвалидитетом. Држава на различите начине подржава хабилитационе и рехабилитационе услуге и програме, како кроз оснивање Буџетског фонда за рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом на основу ЗПРЗОСИ (Члан 28), тако и кроз директну подршку и заштиту радних права особа са инвалидитетом који похађају рехабилитационе програме као и кроз финансирање дела трошкова потребних за похађање ових програма. НСЗ сноси трошкове професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом, осим за особе чија је радна способност смањена због повреде на раду или професионалне болести насталих након ступања на снагу ЗПРЗОСИ, за чију професионалну рехабилитацију, на основу Члана 19 наведеног закона, трошкове сноси послодавац. ЗПРОСИ Члан 20. прописује да запослена особа са инвалидитетом има право на плаћено одсуство са рада, са накнадом у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитацију, при чему накнада не може бити мања од минималне зараде. Незапослена особа са инвалидитетом која је укључена у радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности, појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције, предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке има право на новчану помоћ у време трајања програма и то за трошкове превоза за себе и пратиоца, и накнаду у висину од 20% минималне зараде ако се професионална рехабилитација изводи у трајању од најмање 100 часова и особа са инвалидитетом није корисник новчане накнаде на основу незапослености (Члан 21).

Србија је у оквиру ЗПРЗОСИ прописала мере подстицања запошљавања особа са инвалидитетом у приватном и јавном сектору путем одговарајућих политика и мера. Један начин подстицања је већ споменут квотни систем и мере активне политике запошљавања. Уколико послодавац не запосли особу са инвалидитетом, постоје и алтернативни начини испуњења обавезе запошљавања особа са инвалидитетом. На основу ППИОЗДИООСИ, послодавац обавезу запошљава особа са инвалидитетом, осим директним запошљавањем може да оствари и на један од следећих начина:

- уплатом средстава на уплатни рачун буџета Републике Србије на име учешћа у финансирању зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом или социјалном предузећу или организацији (Члан 6 -7)
- извршењем финансијске обавезе из уговора о пословно техничкој сарадњи, куповини производа или вршењу услуга са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у вредности од 20 просечних зарада у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у моменту закључења уговора. Извршењем ове финансијске обавезе послодавац извршава обавезу запошљавања за једну особу са инвалидитетом за наредних 12 месеци од дана извршења обавезе, односно на годишњем нивоу (Члан 7)

Република Србија и јавна предузећа, као и сваки као послодавац, дужна је да испуни обавезу запошљавања особа са инвалидитетом. Ипак, на основу ППИОЗДИООСИ, Члан 8, Република Србија за директне и индиректне буџетске кориснике којима се плате обезбеђују из буџета Републике Србије, обавезу запошљавања особа са инвалидитетом извршава опредељивањем средстава у буџету за текућу годину за намене рефундације зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, за побољшање услова рада, унапређење производних програма и друге сврхе, у складу са Законом. Уколико је обавеза Републике Србије у текућој години већа од износа опредељених средстава у буџету за ту годину, у буџету за наредну годину планирају се средства увећана најмање за износ те разлике, односно за износ средстава потребних за уплату пенала утврђених у складу са Законом. На основу претходно наведених одредби да се закључити да је подстицање од стране државе онолико колико пружа планирани буџетски оквир, а

не колике би могле бити потребе за конкретну годину. Ипак, Закон предвиђа да средства морају бити одређена у наредној у складу са потребама из претходне године, те на тај начин исправља могући пропуст који се потенцијално може десити услед недостатка средстава у текућој години, као и то да у наредној години морају бити урачунати и исплаћени пенали услед недовољности средстава.

Закон не прописује специфичне облике подршке или олакшице за samozapošljavanje особа са инвалидитетом нити подршку за стицање радног искуства на тржишту рада, али се кроз конкурсе НСЗ обезбеђују нешто виша средства за запошљавање особа са инвалидитетом у односу на остале особе које конкуришу за доделу субвенција за samozapošljavanje.

Србија је законом предвидела и кораке у циљу обезбеђења разумног смештаја особама са инвалидитетом на радном месту. Као део Закона о раду који прописује ово право може да се схвати одредба Члана 16, којим се прописује да је послодавац дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду. Адаптацију радног места подржава и ЗСДОСИ, Члан 22, којим се дефинише као дискриминација одбијање да се изврши техничка адаптација радног места која омогућује ефикасан рад особе са инвалидитетом, ако трошкови адаптације не падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем особе са инвалидитетом. Обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са инвалидитетом дефинисано је Чланом 11. ЗПРЗОСИ, као подстицај запошљавања особа са инвалидитетом. На основу овог закона, а кроз мере активне политике, послодавац који запосли особу са инвалидитетом која са се запошљава под посебним условима може да оствари право на рефундацију примерених трошкова прилагођавања радног места за запошљавање особе са инвалидитетом (Члан 31), а предузећима за професионалну рехабилитацију се могу и обезбедити средства за прилагођавање радних места (Члан 41).

Што се тиче могућности за синдикално организовање, законски оквир ни на један начин не спречава особе са инвалидитетом да оснују свој синдикат, или учествују у раду синдиката, при чему је оснивање синдиката регулисано Правилником о упису синдиката у регистар.²¹⁾

21) *Сл. гласник РС*, бр. 50/2005. и 10/2010.

На основу овога можемо закључити да је законодавни оквир што се тиче запошљавања углавном усаглашен са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом. Оно што је потребно у смислу законодавства променити је да се: 1) обезбеди право на рад свим особама са инвалидитетом; 2) унапреди подршка за samozapošljavanje и стицање искуства на отвореном тржишту рада; 3) изједначе послодавци из јавног и приватног сектора у односу на запошљавање особа са инвалидитетом.

4. УНАПРЕЂЕЊЕ ЗАПОСЛИВОСТИ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Ставови испитаника о томе шта су то кључне активности које треба предузети како би се унапредио квалитет запошљавања за особе са инвалидитетом испитани су прво упитником, а затим путем радионица. Упитник је био састављен од 46 ставки које су засноване на Конвенцији о правима особа са инвалидитетом и анализе претходних истраживања у Србији. На основу кластер анализе могу да се раздвоје три групе активности у односу на њихов значај за унапређење квалитета запошљавања особа са инвалидитетом: ранг 1 – најзначајније активности; ранг 2 – значајне активности; ранг 3 – умерено значајне активности. Груписање активности и аритметичке средине и стандардне девијације за дате активности приказани су у оквиру Табеле 1.

Табела 1.

Груписање активности у односу на њихов значај за унапређење квалитета запошљавања особа са инвалидитетом

Број пита- ња	Ранг	Текст питања	М	СД
П19	1	Унапређење доступности образовних установа особама са инвалидитетом.	4.29	0.76
П13	1	Веће учешће јавног сектора у запошљавању ОСИ него што је то сада.	4.27	0.87
П29	1	Повећање броја прилагођених радних места за ОСИ.	4.20	0.75
П30	1	Унапређење приступачности објекта од општег интереса (општине, школе, домови здравља,...)?	4.20	0.87

П38	1	Обезбеђење јавног превоза прилагођеног ОСИ за све особе које желе да раде.	4.16	0.86
П11	1	Организовање програма за оснаживање ОСИ (унапређење самопоуздања, неспецифичних вештина потребних за посао),	4.12	0.84
П42	1	Смањење утицаја политике на запошљавање у јавном сектору.	4.10	1.08
П25	1	Унапређење доступности информација за послодавце о томе шта ОСИ могу да раде.	4.08	0.77
П18	2	Изједначавање положаја послодаваца у приватном и јавном сектору у односу на начин испуњења обавезе запошљавања ОСИ.	4.06	0.88
П20	2	Повећање мотивације особа са инвалидитетом да се укључе у тржиште рада.	4.06	0.90
П43	2	Повећање доступности социјалних услуга за ОСИ које су оријентисане на повећање самосталности ОСИ.	4.06	0.83
П36	2	Унапређење самосталности ОСИ у оквиру породице.	4.04	0.72
П12	2	Већа подршка предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ приликом укључивања ОСИ у процес рада.	4.02	0.99
П4	2	Повећано прихватање ОСИ од стране заједнице у којој живе.	4.00	0.69
П21	2	Организовање посете ОСИ компанијама где би се ОСИ упознале са захтевима рада, а послодавци са ОСИ.	4.00	0.85
П27	2	Организовање радионица са послодавцима на којима би се послодавци детаљније упознали са тиме шта све ОСИ могу да раде.	4.00	0.89
П1	2	Повећање подршке које ОСИ имају од своје породице за укључивање у образовање.	3.98	0.71
П2	2	Повећање мотивисаности ОСИ да користе постојеће програме за унапређење компетенција.	3.98	0.81
Р3	2	Унапређење процене радне способности тако да се врши у реалној или импровизованој радној средини.	3.98	0.88
П24	2	Смањење предрасуде да ОСИ не могу да буду добри радници међу послодавцима.	3.98	0.68

П39	2	Повећање броја програма за преквалификацију и креирање других обука који су прилагођени особама са процењеним другим степеном радне способности.	3.98	0.97
П44	2	Пружање каријерног саветовања деце са инвалидитетом приликом уписа у средњу школу.	3.98	1.14
П23	2	Унапређење информисаности ОСИ о њиховим правима.	3.96	0.82
П31	2	Повећање доступности ортопедских помагала (програми, алати, столице...) за послодавце.	3.94	0.93
П9	2	Организовање активности усмерених на смањење страха које ОСИ имају од укључивања у тржиште рада.	3.92	0.89
П16	2	Повећање подршке које ОСИ имају од своје породице за укључивање у тржиште рада.	3.92	0.72
П22	2	Унапређење доступности информација за послодавце о томе како адекватно прилагодити радна места за ОСИ.	3.90	0.78
П28	2	Већа усклађеност компетенција ОСИ и потреба тржишта рада.	3.88	0.84
П45	2	Повећање улоге коју локална самоуправа има у унапређењу положаја ОСИ.	3.88	0.84
П40	2	Унапређење стратешког планирања на локалном нивоу.	3.86	0.78
П10	3	Унапређење информисаности ОСИ о захтевима посла и условима рада.	3.84	0.81
П26	3	Унапређење сарадње организација цивилног друштва ОСИ са локалном самоуправом.	3.84	0.81
П41	3	Повећање финансијске подршке за samozапшљавање ОСИ од стране локалне самоуправе.	3.84	0.86
П7	3	Унапређење међусобне сарадње организација ОСИ.	3.82	0.91
П5	3	Унапређење компетенција ОСИ које су атрактивне за тржиште рада.	3.80	0.96
П14	3	Креирање коалиција на локалном нивоу у којима би учествовали сви релевантни актери на локалном нивоу.	3.80	1.00
П35	3	Прилагођавање рада предузећа за професионалну рехабилитацију тако да свако предузеће може да запосли особе са свим врстама инвалидитета.	3.80	1.10

P6	3	Повећање видљивости проблема са којима се ОСИ суочавају у медијима.	3.78	0.97
P15	3	Унапређење макроекономских услова за развој привреде.	3.73	1.08
P17	3	Повећање финансијских средстава од стране државе које добијају организација ОСИ.	3.73	0.90
P8	3	Смањење дискриминације према ОСИ у институцијама здравства.	3.71	0.97
P37	3	Организовање кампања на националном нивоу у циљу промоције ОСИ као добрих радника.	3.71	1.06
P46	3	Организовање кампања на локалном нивоу у циљу промоције примера успешног запошљавања ОСИ.	3.69	1.17
P34	3	Повећање броја пројеката цивилног друштва који су оријентисани на побољшање услова за запошљавање ОСИ.	3.67	0.84
P33	3	Повећање материјалне подршке коју држава пружа послодавцима за запошљавања ОСИ.	3.61	1.18
P32	3	Резервисаних одређеног броја јавних набавки за предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ (позитивна дискриминација).	3.59	1.00

Из наведеног се може закључити да највећи ефекат на запошљавање особа са инвалидитетом могу да имају мере усмерене на шири друштвени контекст, послодавце, образовање, локалну самоуправу и саме особе са инвалидитетом. У односу на ове, мање су важне мере усмерене на промену законског оквира, Националне службе за запошљавање, односно процену радне способности и оне усмерене на јачање породице особа са инвалидитетом, а за запошљавање су према мишљењу учесника најмање важне мере усмерене на саме организације особа са инвалидитетом, медије и здравство.

Као најважнију промену у ширем друштвеном контексту која би омогућила запошљавање особа са инвалидитетом представници организација цивилног друштва (ОЦД) наводе смањење утицаја политике на запошљавање. Ово је разумљиво уколико се узме у обзир да исто тако сматрају да је од велике важности да јавна предузећа у већој мери запошљавају особе са инвалидитетом, а као начин где им се у јавном сектору „краду“ радна места виде запошљавање по политичкој линији, иако јавна предузећа некада и не испуњавају квоте. Осим веће улоге јавног сектора, испитани-

ци сматрају да је важно и у већој мери информисати послодавце о томе шта особе са инвалидитетом могу да раде и те информације генерално учинити лакше доступним. Што се тиче мера усмерених на образовање и локалну самоуправу као најважније учесници виде повећање доступности и приступачности, односно прилагођености институција, а на нивоу локалне самоуправе додатно и обезбеђивање прилагођеног јавног превоза. Занимљиво је да као приоритетну активност која је усмерена на особе са инвалидитетом учесници препознају јачање неспецифичних компетенција, које заиста и представљају основ за стицање даљих компетенција, па и професионалних. Занимљиво је да је рад на смањењу предрасуда на нивоу свих актера, укључујући и особе са инвалидитетом, рангиран на другом нивоу, као и повећање мотивисаности особа са инвалидитетом и њихових компетенција. Упадљиво је и да организације цивилног друштва себе не доживљавају као важног актера који може да допринесе запошљавању особа са инвалидитетом, односно све активности везане за организације цивилног друштва које окупљају особе са инвалидитетом рангиране су као последње.

4. ЗАКЉУЧАК

У следећој табели приказани су систематизовани закључци у односу на домене могућих активности.

Табела 3.

Шема приоритета

Теме	Ранг 1	Ранг 2	Ранг 3
Шири друштвени контекст	Смањење утицаја политике на запошљавање;		Унапређење макроекономских услова за развој привреде;
Послодавци генерално	- Повећање доступности информација о томе шта ОСИ могу да раде; - Повећање броја прилагођених радних места;	- Повећање доступности информација о томе како прилагодити радно место - Повећање доступности асистивне технологије; - Смањење предрасуда; - Организовање радионица са послодавцима; - Развијање програма увођења у посао;	- Повећање материјалне подршке; - Унапређење услова рада у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ;

Јавни сектор	• Повећање учешћа јавног сектора у запошљавању ОСИ	• Резервисане јавне набавке;
Образовање	• Унапређење доступности и прилагођености образовних установа;	• Увођење програма раног каријерног саветовања; • Унапређење програма за преквалификацију и доквалификацију
Локална самоуправа	• Унапређење доступности/приступачности локалне заједнице; • Прилагођен јавни превоз	• Унапређење стратешког планирања; • Веће учешће ЛС у активностима које за циљ имају унапређење положаја ОСИ; • Смањење предрасуда; • Повећање доступности социјалних услуга; • Креирање коалиција на локалном нивоу; • Повећање средстава за подстицаје за samozapošljavanje ОСИ;
Особе са инвалидитетом	• Јачање неспецифичних компетенција	• Унапређење професионалних компетенција; • Смањење отпора ОСИ; • Унапређење информисаности ОСИ о њиховим правима; • Повећање мотивације ОСИ да се укључе у тржиште рада; • Унапређење информисаности о захтевима различитих послова;
Закони		• Изједначавање положаја послодаваца у приватном и јавном сектору
НСЗ		• Унапређење процене радне способности

Породица ОСИ	• Повећање подршке која породица пружа ОСИ; • Унапређење самосталности ОСИ у оквиру породице;
ОЦД ОСИ	• Повећање активности ОЦД у контексту запошљавања ОСИ; • Организовање кампања на локалном и националном нивоу; • Повећање финансијских средстава које добијају ОЦД ОСИ; • Унапређење међусобне сарадње ОЦД ОСИ; • Унапређење сарадње ОСИ и ЛС;
Здравство	• Смањење дискриминације;
Медији	• Повећање видљивости проблема са којима се ОСИ сусрећу;

ЛИТЕРАТУРА И ИЗВОРИ

- Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 72/2006.
- Закон о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009.
- Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС* – Међународни уговори, бр. 42/2009.
- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005.
- Закон о рехабилитацији, *Службени гласник РС*, бр. 33/2006.
- Извештај о извршењу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом на основу поднетих образаца ИОСИ за период децембар 2012.
- Иницијални извештај о спровођењу Конвенције о правима особа са инвалидитетом у Србији, Београд, 2012, доступно на: <http://www.ljudskaprava>.

gov.rs/sites/default/files/u3/konvencije/invaliditetom/inicijalni_izvestaj_na_srpskom_jeziku_lat.pdf (приступљено у марту 2013)

Попис становништва, домаћинства и станова 2011. у Републици Србији, Републички завод за статистику, 2012.

Устав Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 98/2006.

Marko D. Milovanovic, Momcilo Stanojevic

THE LEGAL FRAMEWORK AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

Resume

For most people with disabilities right to work is not fully available. This paper tends to shed light on legislative framework in Serbia which regulates employment of persons with disabilities, and to compare it with Convention on the Rights of Persons with Disabilities in order to identify legislative barriers for participation of persons with disabilities in labour market. Additionally, we also wanted to examine the attitudes of different actors that are important for employment of persons with disabilities, to identify barriers in practice and direction for further development. In the first part of this paper legislative framework was analysed in relation to the Article 27 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Results indicate that legal framework is in most part harmonized with the Convention. What is necessary to change the framework of the legislation is to: 1) secure the right to work of all persons with disabilities; 2) enhance support for self-employment and gaining experience in the open labor market; 3) make employers from the public and private sectors equal in relation to the employment of persons with disabilities. The goal of the second part of the research is to identify barriers for successful employment of persons with disabilities, as well as key activities to be undertaken in order to improve the quality of employment of persons with disabilities. In order to accomplish this, we have investigated attitudes of the representatives of civil society and other actors through survey. The questionnaire was composed of 46 statements, which are assessed on 3-point scale in relation to their importance for improving the quality of employment of people with disabilities (1 - the most important activities, 2 - significant activity, 3 - moderately significant activities). It can be concluded that the greatest impact on employment have the measures that target wider social context, employers, system of education, local governments and persons with disabilities themselves, because without this system, adequate employment of persons with disabilities is practically imposi-

ble. The second group of measures which are, in the opinion of the respondents less important includes measures aimed at changing the legal framework and assessment of work capacity. At the level of employers, except for a role of the public sector, the respondents believe that it is important to inform employers about what people with disabilities can work and make this information accessible to employers. As for measures aimed at local government and education, it is important to further increase the accessibility of education and suitability of institutions and at the level of local governments and providing accessible transportation. The work to reduce prejudice and increase the motivation and competence of persons with disabilities are ranked in the second group, while the activities related to civil society organizations ranked in the third group.

Key words: persons with disabilities, employment, legislative framework.

* Овај рад је примљен 29. јуна 2015. године а прихваћен за штампу на састанку Редакције 18. септембра 2015. године.