



WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION



International
Labour
Organization

ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

- VODIČ ZA POSLODAVCE -

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

- Vodič za poslodavce –



Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

- Vodič za poslodavce –

Autor:

Dejana Kuzmić

Izdavač:

Unija poslodavaca Srbije

Grafički dizajn i štampa:

Savremena grafika....

Tiraž:

2000 primeraka



WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION



International
Labour
Organization

Napomena:

Ova publikacija je pripremljena i objavljena uz finansijsku podršku Biroa za aktivnosti Međunarodne organizacije rada (MOR), a u okviru projekta Promocija inkluzivnih tržišta rada u zemljama Zapadnog Balkana, koje zajednički sprovode MOR i UNDP, a uz finansijsku podršku Austrijske razvojne agencije (ADA).

Odgovornost za mišljenja izražena u ovoj publikaciji snose isključivo autori. Međunarodna organizacija rada (MOR) ne preuzima nikakvu odgovornost za ispravnost, tačnost ili pouzdanost bilo kog materijala, informacija ili mišljenja izraženih u ovoj publikaciji.

Zahvalnost

Unija poslodavaca Srbije se zahvaljuje svim organizacijama, poslodavcima, osobama sa invaliditetom i svim drugim pojedincima koji su svojim direktnim i indirektnim radom, vremenom, savetima i znanjem doprineli izradi ove publikacije.

Sadržaj

1. Uvod	5
2. Definicija i vrste invaliditeta, procena radne sposobnosti	7
3. Saveti o ophođenju i komuniciranju sa osobama sa invaliditetom	11
4. Pravni okvir	16
4.1 Ustav Republike Srbije	16
4.2 Zakon o zabrani diskriminacije	17
4.3 Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom	17
4.4 Zakon o radu	19
4.5 Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom	20
4.6 Pravilnik o praćenju izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom	24
4.7 Pravilnik o proceni radne sposobnosti	26
4.8 Pravilnik o merama aktivne politike zapošljavanja	28
4.9 Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji	29
5. Zašto zaposliti osobu sa invaliditetom?	30
6. Proces zasnivanja i raskida ugovora o radu sa osobom sa invaliditetom	31
6.1 Opis radnog mesta	31
6.2 Regrutovanje i prijava kandidata	32
6.3 Selekcija	35
6.4 Intervju	36
6.5 Integracija u radnu sredinu	38
6.6 Merenje učinka	41
6.7 Obuka i razvoj karijere	42
6.8 Prekid radnog odnosa	42

7. Mitovi i zablude	45
8. Programi podsticanja zapošljavanja	60
8.1 Refundacija troškova	60
8.2 Subvencija zarade	62
8.3 Subvencija u jednokratnom iznosu	62
8.4 Oslobađanje od plaćanja doprinosa	64
9. Mreža poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom	67
10. Korišćena literatura	85

1. Uvod

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom je usvojen 2009. godine. Namera zakonodavca je bila da doprinese ostvarivanju punog učešća osoba sa invaliditetom u društvu, odnosno ostvarivanju prava na rad i učešća na tržištu rada.

Poslodavci su od tada intenzivnije suočeni sa neophodnošću da se upoznaju sa problematikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ne samo zbog zakonske obaveze, već i zato što je društvo u celini prihvatilo koncept u kojem su osobe sa invaliditetom označene kao jednake i sposobne za rad, čime se naglašava nediskriminacija i u oblasti zapošljavanja.

Promovisani su i drugi novi koncepti, poput društveno odgovornog poslovanja. Ona preduzeća koja ga slede idu dalje od zakonskih obaveza i, razmišljajući o efektima svoga poslovanja na životnu sredinu i uticaju na društvo, vide i korist i mogućnost podizanja svoje konkurentnosti učešćem u rešavanju važnih socijalnih pitanja i posezanjem za talentima i veštinama u okviru manje vidljivih ranjivih grupa.

Istraživanje koje smo 2017. godine sproveli među poslodavcima i osobama sa invaliditetom je pokazalo da u društvu, pa i među poslodavcima, još uvek vlada atmosfera nedovoljne prosvetljenosti i posvećenosti da se razumeju sve socio-ekonomske specifičnosti osoba sa invaliditetom, kao ranjive grupe, pa i da se na njih adekvatno odgovori.

Utoliko su postojeća rešenja i praksa u svim domenima svakodnevnog života osoba sa invaliditetom, uključujući obrazovanje, zdravstvo, kulturu, zapošljavanje, itd. i dalje predmet preispitivanja i napora ka pozitivnim pomacima. Unija poslodavaca Srbije se, kao organizacija koja promovise društveno odgovorno poslovanje, ovim Vodičem uključuje u podsticaje ka pozitivnim promenama od kojih se očekuje boljitak po celokupno srpsko društvo. Takođe smo u tu svrhu osnovali neformalnu Mrežu poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, u želji da pospešimo razmenu iskustava među poslodavcima i istaknemo primere dobre prakse.

Vodič je namenjen prvenstveno poslodavcima i predstavlja sintezu pravnog okvira, praktičnih saveta i primera iz prakse kao pomoć poslodavcima u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Polazeći od činjenice da su i poslodavci najpre osobe, rukovodili smo se i time da je i njima podjednako potrebna podrška da razumeju šta je invaliditet, koje vrste postoje i kako se osobe sa određenom vrstom invaliditeta mogu uklopiti u svakodnevne aktivnosti preduzeća.

Takođe smatramo da Vodič može biti od koristi i zaposlenima u preduzeću, kao podrška u negovanju fer odnosa sa kolegama i koleginicama sa invaliditetom.

I najzad, poučeni vlastitim iskustvom u radu sa osobom sa invaliditetom, pozivamo vas da Vodič iskoristite u najbolje moguće svrhe koje nismo naveli.

Vaša Unija poslodavaca Srbije, 2017.

2. Definicija i vrste invaliditeta, procena radne sposobnosti

Definicija

Definicija invaliditeta usklađena je sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom Ujedinjenih nacija, čiji je Republika Srbija potpisnik (2009. godine), i zasniva se na socijalnom modelu, odnosno shvatanju invaliditeta iz konteksta ljudskih prava.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom definiše osobu sa invaliditetom kao "lice sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom, koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada i da konkuriše za zapošljavanje sa drugim licima."

Uzroci nastanka invaliditeta mogu biti razni - nasleđeni, urođeni i stečeni, pri čemu osoba može imati višestruki invaliditet. Takođe, invaliditeti mogu biti lako primetni ili ne. U nastavku smo naveli nekoliko tipova invalidnosti, a nešto kasnije i savete kako poslodavac može da pruži podršku osobama sa određenim invaliditetom.

Vrste invaliditeta

Fizički invaliditet Ova vrsta invaliditeta ograničava mobilnost i mogućnost osobe da obavlja manuelne zadatke ili određene aktivnosti. Osoba sa fizičkim invaliditetom može da ima paralizu, teškoće u kontrolisanju ili koordinaciji mišića, ograničenja u podizanju tereta, da nema neki ekstremitet i slično. Stepen invalidnosti varira i nekim osobama su potrebna pomoćna sredstva za kretanje kao što su invalidska kolica, hodalica, štap ili štake.

Oštećenje sluha Oštećenje sluha se može kretati od blagog oštećenja, odnosno nemogućnosti da osoba čuje visoke zvuke, do potpunog gubitka sluha. Generalno, osobe sa ovim invaliditetom se u komunikaciji, do izvesne mere, oslanjaju na vizuelne oznake u zavisnosti od stepena oštećenja i od toga da li koriste slušni aparat. Mnogi razumeju sadržaj onoga o čemu se govori na osnovu pokreta očiju, izraza lica, govora tela, a u većem broju i čitanjem sa usana. Neke osobe sa ovim invaliditetom imaju poteškoća i u govoru.

Oštećenje vida Ovo oštećenje takođe varira od delimičnog do potpunog, a podrazumeva delimično ili potpuno prepoznavanje svetlosti ili značajno oštećenje oštrine vida. U zavisnosti od stepena oštećenja, osobe sa ovom vrstom invaliditeta se mogu lakše ili teže kretati u nepoznatom prostoru, uglavnom se oslanjajući na ostala čula ili pomagala kao što je beli štap. S obzirom na to da stepen ovog oštećenje znatno varira, važno je pitati osobu o njenim ličnim potrebama.

Teškoće u učenju i razvoju, mentalne i intelektualne smetnje

Teškoće u učenju često zovu „skrivenim invaliditetom“. Generalno gledano, one onemogućavaju osobu da prima, obrađuje ili proizvodi informacije što može uticati na njeno učenje i ponašanje. Disgrafija (poremećaj sposobnosti pisanja) i disleksija (poremećaj sposobnosti čitanja ili razumevanja pročitano) su tipične teškoće u učenju.

Teškoće, odnosno smetnje u razvoju utiču na mentalni i/ili fizički razvoj rezultirajući u znatnim ograničenjima po osobu. Iako se osoba može prilično osamostaliti i savladati određene veštine i ponašanja, invaliditet ostaje prisutan. Cerebralna paraliza, mentalna zaostalost, autizam, Daunov sindrom su najčešće u korenu smetnji, a svaki od njih varira u stepenu uticaja na psihofizičke sposobnosti koje smatramo „normalnim“. Teškoće sa kojima se susreću se mogu ticati od kontrole pokreta tela (cerebralna paraliza) do teškoća u razvijanju društvenih, komunikacijskih i kognitivnih veština.

Drugo

Razne vrste oboljenja stečenih tokom života mogu takođe biti uzroci invaliditeta, odnosno uticati na smanjenje radne sposobnosti, kao što su dijabetes, karcinom, itd.

Procena radne sposobnosti

Kada se radi o zapošljavanju, nameće se pitanje koje poslove osoba sa invaliditetom može da obavlja. Dok invaliditet, sa jedne strane, nameće neka ograničenja, sa druge strane i osobe sa invaliditetom svoja znanja, veštine i talente mogu da stiču, razvijaju i obogaćuju formalnim i neformalnim kanalima, kroz obrazovanje, hobije, lična interesovanja, i tako bogate svoje radne sposobnosti, baš kao i osobe bez invaliditeta.

Procena radne sposobnosti je postupak predviđen Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom tokom kojeg se, uz pomoć medicinskih, socijalnih i drugih kriterijuma utvrđuje mogućnost zapošljavanja osobe sa invaliditetom pod opštim ili pod posebnim uslovima. Dakle, radi se upravo o tome da se utvrdi koje poslove osoba sa invaliditetom može da obavlja.

Postupak je bliže uređen posebnim pravilnikom o čemu će biti više reči u okviru poglavlja o pravnom okviru.

3. Saveti o ophođenju i komuniciranju sa osobama sa invaliditetom

Mnoge osobe nisu sigurne kako da se ophode prema osobama sa invaliditetom, oslanjajući se na informacije i navike stečene iz neposrednog okruženja ili putem medija i služeći se usvojenom terminologijom, bilo svesno i namerno, bilo nesvesno i refleksno, kao fraze, poruke. Neki termini, koji su se nekada koristili, danas više nisu prihvatljivi jer pojačavaju pogrešan utisak da su osobe sa invaliditetom bespomoćne, za žaljenje ili beskorisne, degradirajući tako osobu.

<i>Umesto da kažete</i>	<i>Recite</i>
<i>invalid</i>	<i>osoba sa invaliditetom</i>
<i>lud, duševno bolestan, umno poremećen</i>	<i>osoba sa mentalnom bolešću</i>
<i>vezan/a za invalidska kolica</i>	<i>koristi invalidska kolica</i>
<i>ćopav, hrom</i>	<i>ima smanjenu pokretljivost</i>

Uvek možete da pitate osobu šta ona o tome misli, posebno zato što nisu svi istog stava. Sve dok pokazujete poštovanje, ta osoba će ceniti vaš trud. Takođe, nije uvek nužno niti potrebno da se invaliditet te osobe pominje, naročito ako to nije bitno po razgovor.

Koncepti humanog društva svakako stavljaju osobu ispred invaliditeta, pa nije poželjno koristiti invaliditet za opisivanje osobe koristeći reči kao „gluv“ ili „šizofreničar“; umesto toga, recite „osoba oštećenog sluha“ ili „osoba sa mentalnim poteškoćama“.

Društveno prihvatljiv način ophođenja i komuniciranja sa osobama sa invaliditetom se može naučiti usvajanjem sledećih saveta:

- svi ljudi su osobe koje se kreću, postupaju i razmišljaju na različit način;
- nemojte se ustručavati da koristite izraze koji na prvi pogled imaju veze sa invaliditetom neke osobe, kao što su “vidimo se kasnije” ili “žurim, trčim dalje”; ne morate izbegavati uobičajene svakodnevne fraze;
- obraćajte se osobi direktno i gledajte je u oči, u suprotnom ćete samo podići tenziju ili neugodnost;
- nemojte im govoriti da se divite njihovoj hrabrosti i snazi, osim ukoliko su postigli nešto zbog čega biste dali kompliment bilo kojoj osobi.

Neke stvari treba dodatno imati na umu, u zavisnosti od specifičnosti invaliditeta:

Fizički invaliditeti

- ponudite/pitajte da li i kako možete najbolje da pomognete pre nego što pružite pomoć - neka osoba sama odluči šta može, a šta ne može da uradi;
- nemojte se naslanjati na pomoćna sredstva za kretanje kao što su invalidska kolica, hodalica ili štake, ili posezati za njima – oni se smatraju delom ličnog prostora neke osobe;
- treba se normalno rukovati i ne plašiti se rukovanja, čak i kada osoba ima ograničenu mogućnost upotrebe ruke ili protezu; ako to nije moguće dotaknite rame osobe ili joj uputite verbalni pozdrav;
- sa sagovornikom treba da imate kontakt očima u istom nivou – sedite ako treba.

Podrška poslodavca:

- postavljanje rukohvata, prilaznih rampi, toaleta dostupnih osobama sa invaliditetom;
- adaptirani stolovi i stolice, asistivna tehnologija¹ - odgovarajuća hardverska i druga oprema – kao što su posebne vrste tastature, miša, i sličnog;
- opcija rada od kuće

Pažnja:

Adaptacije prostora mogu biti od višestruke koristi, naročito ako se razmišlja i o dostupnosti za klijente / kupce.

Oštećenja sluha, nedovoljno razvijen govor/ne govori

- ako imate uticaja na okolinu, smanjite nivo pozadinske buke;
- nekada je osoba u pratnji prevodioca za znakovni jezik; svejedno, uvek se sagovorniku obraćajte direktno;
- pokažite osobi sa oštećenim sluhom da želite da joj se obratite tako što ćete je nežno dodirnuti po ramenu ili laktu;
- okrenite se licem ka osobi kojoj se obraćate;
- govorite polako i jasno, normalnim tonom glasa;
- ako niste razumeli, zamolite osobu da ponovi;
- postavljajte pitanja jedno po jedno;
- budite strpljivi i nemojte da prekidate osobu usred rečenice ili završavate rečenicu umesto nje;
- neka vam papir i olovka budu pri ruci.

¹ Primeri asistivne tehnologije koji mogu biti od koristi: socijalnouključivanje. gov.rs/wp-content/uploads/2017/04/Katalog_asistivne_tehnologije.pdf

Podrška poslodavca:

- asistivna tehnologija², kao što su telefonski aparat za osobe oštećenog sluha i softver koji zvuk pretvara u tekst
- instrukcije u pisanom obliku

Pažnja:

Pretražite internet o tehnologijama dostupnim na našem tržištu.

Oštećenje vida

- govorite normalnim, razgovetnim glasom, nije potrebno da vičete;
- možete osobu da ovlaš dodirnete po ramenu da biste joj najavili svoje obraćanje;
- najavite svoj dolazak i odlazak;
- ako ste došli u društvu sa nekim, predstavite tu osobu;
- ne brinite zbog korišćenja reči kao što su "pogledaj" ili "vidi";
- kada govorite o pravcu i smeru koristite "levo", "desno", "ispred" ili "iza", umesto "tamo" ili "u tom pravcu";
- ako je osoba u pratnji psa vodiča, izbegavajte da ga mazite, hranite ili da mu se obraćate, osim ukoliko niste zamoljeni da to uradite.

Podrška poslodavca:

- asistivna tehnologija³, kao što su softveri koji se aktiviraju glasom
- poboljšana/promeniti vrstu osvetljenja
- obezbediti veći monitor
- štampati dokumente većim fontom

Pažnja:

Pitajte osobu oštećenog vida da li već ima neko pomagalo koje rado koristi.

² Isto

³ Isto

Teškoće u učenju i razvoju, mentalne i intelektualne smetnje

- odvojite više vremena za razgovor;
- izbegavajte apstraktne ili teške koncepte;
- koristite kratke i jednostavne rečenice;
- fokusirajte se uvek na jednu temu;
- minimizirajte ometajuće zvuke i pozadinsku buku
- imajte na umu da može da se desi da, dok pričate, osoba sa nekim od ovih invaliditeta zuri u vas ili stoji blizu vas, zbog prevelike pažnje ili potrebe da blokira ometajuću buku;
- kada se pojavi neodgovarajuće ponašanje, razgovarajte o problemu smireno, umesto da ga ignorirate.

Podrška poslodavca, u zavisnosti od tipa i stepena invalidnosti:

- alternativni kanali komunikacije: crteži, slike, ček liste
- dodeliti mentora
- dugotrajnija/stalna obuka

Pažnja:

Asistivna tehnologija može i ovde biti od velike pomoći

Naročito je važna podrška koju poslodavci mogu da pruže primerenim prilagođavanjima kada je u pitanju radno vreme, odmor u toku radnog vremena, odsustvo radi lekarskih pregleda, rad sa nepunim radnim vremenom, i slično.

4. Pravni okvir

Osnovna ljudska prava podjednako pripadaju svima, uključujući pravo na rad. Nizom pravnih akata diskriminacija na osnovu invaliditeta je zabranjena, a pravo na rad osoba sa invaliditetom i mere koje bi trebalo da im omoguće da to pravo ostvare i u praksi, uređeni su sledećim zakonskim i podzakonskim aktima Republike Srbije:

4.1. Ustav Republike Srbije

Ustav RS u članu 21. garantuje jednakost građana i štiti ih od diskriminacije. Svaka diskriminacija je zabranjena, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta. Ne smatraju se diskriminacijom posebne mere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

Pravo na rad i slobodan izbor rada zagarantovano je svima u članu 60. uz pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu i drugih prava po osnovu rada. „Ženama, omladini i invalidima omogućuju se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom”.

4.2. Zakon o zabrani diskriminacije

Ovim Zakonom⁴ uređuje se opšta zabrana diskriminacije, kao i oblici i slučajevi diskriminacije. Invaliditet je jedan od zabranjenih osnova diskriminacije. Pored opšte zabrane i oblika diskriminacije, Zakon uređuje i posebne slučajeve diskriminacije.

U članu 26. zabranjuje se diskriminacija osoba sa invaliditetom i kršenje njihovih prava i sloboda u političkom, ekonomskom, kulturnom i drugom aspektu javnog, profesionalnog, privatnog i porodičnog života. Način ostvarivanja i zaštita prava osoba sa invaliditetom uređuje se posebnim zakonom – Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom.

4.3. Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom

Ovim Zakonom⁵ uređuje se opšti režim zabrane diskriminacije po osnovu invalidnosti, ali i posebni slučajevi diskriminacije osoba sa invaliditetom. Jedan od posebnih slučajeva je diskriminacija u vezi sa zapošljavanjem i ostvarivanjem prava iz radnog odnosa.

Diskriminacijom zbog invalidnosti **u zapošljavanju smatra se** (član 22.):

1. neprimanje u radni odnos osobe sa invaliditetom ili pratioca osobe sa invaliditetom zbog invalidnosti, odnosno zbog svojstva pratioca osobe sa invaliditetom;
2. postavljanje posebnih zdravstvenih uslova za prijem u radni odnos osobe sa invaliditetom, osim ako su posebni zdravstveni uslovi za obavljanje određenih poslova utvrđeni u skladu sa zakonom;

⁴ "Sl. glasnik RS", br. 22/2009

⁵ "Sl. glasnik RS", br. 33/2006 i 13/2016

3. prethodna provera psihofizičkih sposobnosti koje nisu u neposrednoj vezi sa poslovima za koje se zasniva radni odnos;
4. odbijanje da se izvrši tehnička adaptacija radnog mesta koja omogućuje efikasan rad osobe sa invaliditetom, ako troškovi adaptacije ne padaju na teret poslodavca ili nisu nesrazmerni u odnosu na dobit koju poslodavac ostvaruje zapošljavanjem osobe sa invaliditetom.

Diskriminacijom zbog invalidnosti **u zapošljavanju ne smatra se** (član 23.):

1. izbor kandidata bez invaliditeta koji je pokazao najbolji rezultat na prethodnoj proveri psihofizičkih sposobnosti neposredno vezanih za zahteve radnog mesta;
2. preduzimanje podsticajnih mera za brže zapošljavanje osoba sa invaliditetom u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Diskriminacijom zbog invalidnosti **u ostvarivanju prava iz radnog odnosa smatra se** (član 24):

1. određivanje manje zarade zbog invalidnosti zaposlenog, nezavisno od radnog učinka;
2. postavljanje posebnih uslova rada zaposlenom sa invaliditetom, ako ti uslovi neposredno ne proističu iz zahteva radnog mesta;
3. postavljanje posebnih uslova zaposlenom sa invaliditetom za korišćenje drugih prava iz radnog odnosa koja pripadaju svakom zaposlenom.

Diskriminacijom zbog invalidnosti **u ostvarivanju prava iz radnog odnosa ne smatra se** nagrađivanje zaposlenog prema radnom učinku. (član 25.)

4.4. Zakon o radu

Neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, je zabranjena članom 18. Zakona o radu⁶. Takođe, član 20. propisuje da je diskriminacija zabranjena u odnosu na:

1. uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2. uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
3. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
4. napredovanje na poslu;
5. otkaz ugovora o radu.

Zaštita osoba sa invaliditetom

Zaštitom osoba sa invaliditetom Zakon o radu se posebno bavi u poglavlju 7, propisujući:

- Zaposlenom - osobi sa invaliditetom i zaposlenom iz člana 81. stav 2. ovog zakona⁷ poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom (član 101.)
- Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu člana 101. ovog zakona.

⁶ "Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US

⁷ Zakon o radu, član 81. stav 2: „Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.”

- Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 101. ovog zakona, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1)⁸ ovog zakona. (član 102.)

4.5. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Ovaj Zakon⁹ je posebno uredio oblast zapošljavanja osoba sa invaliditetom, predvidevši i obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i više načina za ispunjavanje ove obaveze. S obzirom na namenu ovog Vodiča, zadržaćemo se na osnovnom načinu ispunjavanja zakonske obaveze - zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Načini zapošljavanja osobe sa invaliditetom

Poslodavac može da zaposli osobu sa invaliditetom na dva načina, pod opštim uslovima – bez prilagođavanja, ili pod posebnim uslovima – uz prilagođavanje:

- poslova – radni procesi i radni zadaci,
- radnog mesta – tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme, u skladu sa mogućnostima i potrebama osobe sa invaliditetom,
- poslova i radnog mesta.

U okviru prilagođavanja se može obezbediti i stručna pomoć, kao podrška osobi sa invaliditetom kod uvođenja u posao ili na radnom mestu, kroz savetovanje, osposobljavanje, usluge asistencije i podršku na radnom mestu, praćenje pri radu, razvoj ličnih metoda rada i ocenjivanje efikasnosti.

⁸ Zakon o radu, član 179. stav 5. tačka 1): „ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.“

⁹ "Sl. glasnik RS", br. 36/2009 i 32/2013

Pažnja:

Poslodavac može da ostvari pravo na refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta, u slučaju zapošljavanja pod posebnim uslovima. (član 31.)

Poslodavac ima pravo na subvenciju zarade osobe sa invaliditetom u trajanju od 12 meseci, ako je zaposli na neodređeno vreme, bez radnog iskustva. Ona iznosi do 75% ukupnih troškova zarade sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ali ne više od iznosa minimalne zarade. (član 32.)

O ovome će biti više reči u poglavlju o programima podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Status osobe sa invaliditetom

Prema ovom Zakonu, status osobe sa invaliditetom ima:

1. ratni vojni invalid;
2. mirnodopski vojni invalid;
3. civilni invalid rata;
4. lice kome je izvršena kategorizacija i drugo lice kome je utvrđena invalidnost, u skladu sa zakonom;
5. lice kome je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđena kategorija invalidnosti, odnosno preostala radna sposobnost;
6. lice kome se, u skladu sa ovim zakonom, proceni radna sposobnost saglasno kojoj ima mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja, odnosno radnog angažovanja.

Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Ova obaveza je propisana uz odgovarajuću skalu na osnovu ukupnog broja zaposlenih, uključujući osobe sa invaliditetom. Ova obaveza važi za svako preduzeće koje ima 20 i više zaposlenih. Primena skale je ilustrovana u sledećoj tabeli:

<i>Ukupan broj zaposlenih</i>	<i>Obavezan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom</i>
<i>1 - 19</i>	<i>0</i>
<i>20 - 49</i>	<i>1</i>
<i>50 - 99</i>	<i>2</i>
<i>100 - 149</i>	<i>3</i>
<i>na svakih narednih započelih 50 zaposlenih po jednu osobu sa invaliditetom</i>	

Ukupan broj zaposlenih obuhvata sva lica koja su u radnom odnosu u skladu sa propisima o radu i kao takva su prijavljena nadležnim organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja.

To znači da se ubrajaju lica koja su zasnovala radni odnos na neodređeno i na određeno radno vreme, a u obzir se uzimaju i lica sa nepunim radnim vremenom, kao i ona koja obavljaju poslove van prostorija poslodavca.

Pažnja:

Novoosnovana preduzeća nemaju obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, u trajanju od 24 meseca od dana osnivanja. (član 25.)

Ne ubrajaju se lica koja obavljaju privremene i povremene poslove i koja po drugim ugovorima ostvaruju naknadu.

Ovde je važno napomenuti da se i zaposlena lica koja su podnela zahtev za procenu radne sposobnosti ubrajaju u obavezan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom. Međutim, potreban je oprez i kasnije će biti više reči o praćenju izvršavanja zakonske obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Mogućnost zadržanja zaposlenja

Zakon nije zaboravio ni situaciju u kojoj osoba može steći invaliditet tokom radnog veka, odnosno da zaposlena osoba stekne status osobe sa invaliditetom. Stećeni invaliditet može da utiče na mogućnost obavljanja poslova koje je zaposleni obavljao do sticanja invaliditeta. U tom slučaju, radi zadržanja zaposlenja potrebno je da zaposleni pribavi rešenje o proceni radne sposobnosti, a poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa Zakonom o radu (član 101.).

Kao što smo rekli, ovim Zakonom je predviđeno više načina ispunjavanja obaveze zapošljavanja osobe sa invaliditetom. Zakon je takođe propisao i vršenje nadzora nad sprovođenjem zakona, kao i kaznene odredbe.

Ceo tekst Zakona možete pronaći na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje¹⁰.

¹⁰ www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/zaposlite-osobu_sa_invaliditetom.cid224

4.6. Pravilnik o praćenju izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Pun naziv ovog podzakonskog akta je Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze¹¹.

Izvršenje obaveze Izvršenje zakonske obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom se utvrđuje na osnovu ukupnog broja zaposlenih i broja zaposlenih osoba sa invaliditetom. Presek stanja se radi kalendarski poslednjeg dana u mesecu. Ukoliko u tom mesecu poslodavac nije smanjivao broj zaposlenih osoba sa invaliditetom ispod zakonskog minimuma, smatra se da je ispunio zakonsku obavezu.

Ako zaposleno lice koje je podnelo zahtev za procenu radne sposobnosti stekne status osobe sa invaliditetom, smatra se da je poslodavac izvršio obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom od momenta podnošenja zahteva za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja. Međutim, ako lice ne stekne status osobe sa invaliditetom, poslodavac je u obavezi da ispuni obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom na drugi način, u skladu sa Zakonom¹². Takvu obavezu poslodavac mora da ispuni u toku meseca kada je rešenje doneto, i to za ceo period - od podnošenja zahteva do završetka postupka procene radne sposobnosti.

¹¹ Sl.glasnik RS, br. 101/16

¹² Videti Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Ukoliko poslodavac zasnuje radni odnos sa osobom sa invaliditetom u toku meseca, pa makar i 25. u mesecu, smatra se da je izvršio obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom za ceo taj mesec.

Ali, ukoliko poslodavac smanji ukupan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u odnosu na minimum utvrđene obaveze u toku meseca, poslodavac svoje zakonske obaveze ispunjava na neki od zakonom predviđenih načina za ceo taj mesec.

**Podnošenje
izveštaja,
kontrola i način
dokazivanja**

Kontrolu izvršenja obaveze zapošljavanja osobe sa invaliditetom vrši Poreska uprava.

Poslodavac podnosi Poreskoj upravi izveštaj IOSI¹³, u elektronskom obliku, elektronskim putem preko portala Poreske uprave ili popunjavanjem obrasca u okviru korisničke aplikacije na portalu Poreske uprave, najkasnije do 5. u mesecu za prethodni mesec. Poslodavci nemaju obavezu dostavljanja drugih dokaza uz sam obrazac izveštaja. Međutim, ukoliko izveštaj sadrži nedostatke, poslodavac je dužan da ih ispravi i sve dok Poreska uprava ne potvrdi ispravnost izveštaja, izveštaj se ne smatra podnetim.

¹³ Poreska uprava, www.poreskauprava.gov.rs/sr/pravna-lica/poreske-prijave-i-obraci.html

Radi dokazivanja izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i omogućavanja kontrole njenog izvršavanja, poslodavac obezbeđuje i čuva, pored ugovora o radu i prijava na obavezno socijalno osiguranje, i sve dokaze o statusu zaposlenih osoba sa invaliditetom i drugu dokumentaciju kojom dokazuje izmirenje ove obaveze. Poreska uprava može zahtevati da se dokumentacija dostavi.

Ceo tekst pravilnika možete pronaći na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje.¹⁴

4.7. *Pravilnik o proceni radne spособnosti*

Pun naziv ovog podzakonskog akta je Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom.¹⁵

Zahtev za procenu radne sposobnosti podnosi lice čija se radna sposobnost procenjuje, nadležnoj organizacionoj jedinici Nacionalne službe za zapošljavanje¹⁶ prema prebavilaštu lica koje podnosi zahtev. Izuzetak je ostvarivanje prava na invalidsku penziju, kada se zahtev podnosi nadležnoj filijali PIO fonda. U oba slučaja komisiju veštačenja obrazuje PIO fond i ona sačinjava nalaz, uzimajući u obzir medicinske, socijalne i druge kriterijume. Na osnovu tog nalaza, Nacionalna služba za zapošljavanje donosi rešenje koje, između ostalog, sadrži ocenu radne sposobnosti i predlog poslova koje lice može da obavlja.

¹⁴ www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/zaposliteosobu_sa_invaliditetom.cid224

¹⁵ „Sl. glasnik RS, br. 36/10 i 97/13”

¹⁶ www.paragraf.rs/obraci/Obrazac_1_-_Zahtev_za_procenu_radne_sposobnosti_i_mogucnosti_zaposlenja_ili_odrzanja_zaposlenja.pdf

Skala radne sposobnosti

Skala ima 4 stepena, u zavisnosti od teškoća i prepreka u radu i uticaja na radnu sposobnost:

- 0. stepen –ne postoje ili su zanemarljive i ne utiču na radnu sposobnost (osoba se ne smatra osobom sa invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom).
- 1. stepen - male i utiču na radnu sposobnost u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja a omogućavaju zapošljavanje pod opštim uslovima;
- 2. stepen - umerene, odnosno znatne u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja a omogućavaju zapošljavanje pod posebnim uslovima;
- 3. stepen - potpune ili višestruke, odnosno lice se ne može zaposliti ili održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno čiji je radni učinak manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu, bez obzira na zanimanje ili poslove.

Visina troškova procene radne sposobnosti

Ove troškove snosi Nacionalna služba za zapošljavanje za:

- nezaposlena lica
- lica zaposlena u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Za zaposlena lica troškove može snositi:

- lice koje je podnelo zahtev, ili
- poslodavac kod koga je lice u radnom odnosu, u momentu podnošenja zahteva

Troškovi veštačenja¹⁷ pred prvostepenom komisijom iznose 4.700,00 dinara, a pred drugostepenom komisijom, u slučaju ulaganja žalbe na rešenje, 3.650,00 dinara.

Ceo tekst Pravilnika možete pronaći i na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje.¹⁸

4.8. Pravilnik o merama aktivne politike za- pošljavanja

Pun naziv ovog podzakonskog akta je Pravilnik o kriterijumima, načinu i drugim pitanjima od značaja za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja.¹⁹

Pravilnik predviđa posebne mere i podsticaje usmerene na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, o čemu će posebno biti reči u poglavlju o programima podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

¹⁷ Vodič izrađen novembra 2017. godine

¹⁸ www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/zaposlite-osobu-sa-invaliditetom.cid224

¹⁹ „Sl.glasnik RS, br. 102/15 i 5/17”

4.9. *Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji*

Pun naziv ovog podzakonskog akta je Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.²⁰

Pravilnik je od važnosti kada se radi o zadržanju zaposlenja, odnosno kada je u pitanju zaposlena osoba sa invaliditetom koja ima smanjenu radnu sposobnost zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Troškove sprovođenja mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije zaposlene osobe sa invaliditetom snosi poslodavac kod koga je ta osoba u radnom odnosu u vreme nastanka povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Međusobni odnos Nacionalne službe za zapošljavanje, poslodavca koji snosi troškove i zaposlene osobe sa invaliditetom se reguliše ugovorom.

Ceo tekst Pravilnika možete pronaći i na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje.²¹

²⁰ „Sl.glasnik RS, br. 112/09”

²¹ www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/zaposlite-osobu_sa_invaliditetom.cid224

5. *Zašto zaposliti osobu sa invaliditetom?*

Osobe sa invaliditetom su bogat i često zaboravljen izvor ljudskih resursa u skoro svim profesijama. Iskustva članova Mreže poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom ocenjuju radnike sa invaliditetom kao prosečne ili iznad proseka u obavljanju zadataka, redovnosti dolaska na posao i poštovanju pravila o bezbednosti i zdravlju na radu. Takođe, osobe sa invaliditetom često mogu da budu lojalnije poslodavcima koji ih angažuju.

Osim što osobe sa invaliditetom mogu svojim veštinama i vrednim radom da doprinesu uspešnosti preduzeća, preduzeća mogu i da se pohvale raznolikošću radne snage koja reflektuje raznolikost društva. Ovo posebno može otvoriti i niše onih klijenata/kupaca/potrošača na koje preduzeće ne obraća posebnu pažnju.

Korporativna kultura i društveno odgovorno poslovanje spadaju u moderne koncepte kojima se preduzeća okreću gradeći pozitivnu sliku o sebi u očima investitora i kupaca/klijenata. Usvajanje politika koje reflektuju uzdržavanje od bilo kakve diskriminacije, poštovanje potreba i interesa zaposlenih i svesti o uticaju preduzeća na društvo nisu vezani za veličinu preduzeća. Tako se sva ona koja ih usvoje i primenjuju mogu pohvaliti i svojim aktivnim doprinosom razvoju humanog društva.

Zapošljavanje osobe sa invaliditetom može doneti preduzeću inovativnost u organizaciji i sprovođenju aktivnosti, kao i pronalaženje alternativnih rešenja.

6. Proces zasnivanja i raskida ugovora o radu sa osobom sa invaliditetom

Mnogi poslodavci nemaju iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Ono je zapravo veoma slično zapošljavanju osoba bez invaliditeta, ali se moraju uzeti u obzir efekti invaliditeta te osobe na njen/njegov rad, odgovarajuće ophođenje i upotreba odgovarajućeg nediskriminativnog govora. Naredne strane će vam pružiti više informacija o ovom procesu.

6.1. Opis radnog mesta

U procesu upravljanja ljudskim resursima prvi korak je definisanje poslova, odnosno opis radnog mesta koji podrazumeva niz zadataka i radnih dužnosti za koje se očekuje da ih zaposleni obavlja i ispunjava tokom radnog vremena. Ovo prati i opis veština i znanja koje zaposleni treba da poseduje.

Sistematizacija radnih mesta u preduzeću sadrži ove definicije i opise i ne moraju sve pozicije, odnosno sva radna mesta, da budu popunjena. Jedan od puteva

Pažnja:

Radno mesto može biti upražnjeno ili potpuno novo.

kojim se može ići u zapošljavanju osobe sa invaliditetom je upravo uvidom u postojeću sistematizaciju radnih mesta.

Dešava se i obrnuta situacija – da preduzeće želi ili mora da zaposli osobu sa invaliditetom, ali da se čini da nema odgovarajućih radnih mesta. U tom slučaju rešenje može biti kombinovanje odgovarajućih zadataka vezanih za aktivnosti koje se obavljaju u okviru drugih radnih mesta.

Bliži uvid u različite zadatke koje obavljaju svi zaposleni u preduzeću može ponekad da otkrije nepodudarnost

između zadataka koje zaposleni obavljaju i njihovih kvalifikacija, a ponekad i to da su neki zaposleni preuzeli zadatke koji nisu bili u opisu njihovog radnog mesta. Rezultat je gubitak vremena, novca i energije. Drugačijom raspodelom zadataka ili drugačijom organizacijom neke aktivnosti može se doći do novih kombinacija vrste i broja izvršilaca, i tu se može ukazati mogućnost za kreiranje novog radnog mesta. U tom slučaju potrebno je da razmislite o sledećem:

1. koje vrste zadataka i aktivnosti postoje u preduzeću?
2. koliko često se obavljaju/sprovode?
3. koliko traju?
4. kada moraju da se obavljaju/sprovode?
5. da li moraju da ih obavljaju svi zaposleni ili veći deo njih?
6. koja su znanja/veštine potrebne?
7. koliko fizičkog/mentalnog napora je potrebno?
8. gde mogu da se obavljaju?
9. kako se mere željeni rezultati?
10. šta bi se dogodilo ako se zadatak ne bi obavio u predviđenom roku, u predviđenom kvalitetu i obimu?
11. ostala pitanja od važnosti po vaše aktivnosti i poslovanje

6.2. Regrutovanje i prijava kandidata

Prilikom oglašavanja slobodnog radnog mesta poslodavac traži pravog kandidata koji ima veštine i sposobnosti da ispuni navedene radne zadatke, koji je motivisan, dobar timski igrač i okrenut ka uspehu. Da bi se privukli kandidati sa odgovarajućim veštinama i sposobnostima, proces regrutovanja treba kvalitetno usmeriti i uslove postavljati racionalno, odnosno u skladu sa zahtevima radnog mesta.

Svi ovi faktori ostaju nepromenjeni kada se radi o zapošljavanju osobe sa invaliditetom. Ono što je važno jeste da se preduzmu pozitivne mere kako bi se spre-

Pažnja:

Invaliditet može sprečiti osobu da se bavi nekim zanimanjima, ali istovremeno biti potpuno nevažan za neka druga zanimanja.

čila diskriminacija na račun invaliditeta, a akcenat stavio na veštine i sposobnosti potencijalnih kandidata.

Nacionalna služba za zapošljavanje je u vrhu servisa za kojima poslodavci posežu kada je u pitanju zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Važno je napomenuti da su na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje one osobe koje su želele da se prijave. Takođe je važno i to što poslodavac može, korišćenjem ovog servisa, da ostvari pravo na korišćenje subvencija predviđenih aktivnim merama zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Drugi važan kanal oglašavanja slobodnog radnog mesta su onlajn servisi, kao što je Infostud i drugi. Njihova prednost je što su vidljivi na celoj teritoriji Srbije. To olakšava dolaženje do većeg broja potencijalnih kandidata, što poslodavcu daje veću mogućnost izbora.

Mediji prisutni na lokalnom nivou su takođe važan kanal oglašavanja putem kojeg celokupna lokalna zajednica može saznati za vašu odluku da zaposlite osobu sa invaliditetom. To može imati pozitivan efekat na sliku o vašem preduzeću.

Udruženja osoba sa invaliditetom imaju kvalitetnu sliku o svojim članovima i mogu biti koristan izvor informacija o potencijalnim kandidatima, naročito ako ste sigurni koje vrste invaliditeta je moguće uzeti u obzir.

Pažnja:

Radio je takođe mogući kanal oglašavanja slobodnih radnih mesta, iako je neuobičajen.

Najzad, i internet prezentacija vašeg preduzeća se može iskoristiti za oglašavanje, što takođe može rezultirati širim krugom potencijalnih kandidata i pozitivnim efektom na sliku o vašem preduzeću.

U samom oglasu za slobodno radno mesto navedite nešto od sledećeg:

- da dajete jednaku šansu svima;
- da ohrabrujete osobe sa invaliditetom da se prijave na konkurs;
- da ćete kandidate ocenjivati isključivo prema sposobnosti da obavljaju konkretan posao

Ako želite da zaposlite isključivo osobu sa invaliditetom, navedite da je potrebno ispuniti taj uslov. Takođe, prilikom navođenja uslova koje kandidati treba da ispune, poredajte ih po prioritetnosti. To vam može biti od pomoći pri selekciji kandidata za uži krug.

Obrazac za prijave kandidata možete propisati ili ostaviti potencijalnim kandidatima slobodu izbora. Ukoliko se odlučite da propišete svoj obrazac za prijavu, ostavite mogućnost da kandidati predstave i iskustva nevezana za posao, jer neke osobe sa invaliditetom možda nisu bile u stanju da stiču prethodna radna iskustva na očekivani način. Takođe, kandidatima treba dati šansu da kroz

prijavne obrasce ukažu da li imaju posebne potrebe ili zahteve za prilagođavanje uslova u kojima se realizuje intervju. Ovo ćete postići postavljanjem direktnog pitanja: “Da li i koja prilagođavanja su neophodna radi prisustvovanja intervjuu?”

6.3. Selekcija

Svi koji učestvuju u procesu selekcije treba da tretiraju prijave osoba sa invaliditetom pravedno, u duhu zahteva radnog mesta. Možda ćete dobiti prijavu u alternativnom formatu, ali ih svakako ne treba odmah izuzimati. Ovo pogotovo zato što je veoma često teško doći do odgovarajućeg broja potencijalnih kandidata ako želite da zaposlite isključivo osobu sa invaliditetom.

Već u ovoj fazi je potrebno analizirati da li je moguće napraviti prilagođavanja tako da osobe sa invaliditetom rade efikasno i da budu deo tima.

Pažnja:

Selekcionni kriterijumi
ne smeju biti
diskriminišući.

Ova prilagođavanja uključuju prilagođavanje radnog mesta, premeštanje radnog mesta na drugu lokaciju – ako je moguće, drugačiju/novu podelu radnih zadataka među zaposlenima, drugačije radno vreme – ako je moguće, i slično.

U procesu selekcije treba oceniti individualne aplikacije i odlučiti o užem izboru kandidata, uzimajući u obzir redosled prioriternih kriterijuma. Ako ima previše kandidata koji ispunjavaju primarni kriterijum, primenite i drugi, po važnosti, selekcionni kriterijum.

6.4. Intervju

Intervju predstavlja prvi direktan susret sa bilo kojim kandidatom za posao, pa tako i sa osobama sa invaliditetom koje bi želele da se zaposle u vašoj organizaciji. Tokom intervjuja se treba fokusirati na potrebne veštine i znanja koji su od suštinske važnosti za određeno radno mesto. Ukoliko je predviđeno i testiranje, potrebno je posebnu pažnju posvetiti tome da ono bude u formatu koji ne isključuje osobe sa invaliditetom.

Organizovanje intervjuja

Ukoliko ste u prijavnim obrascima omogućili potencijalnim kandidatima da naglase da li je potrebno neko prilagođavanje radi učešća u intervjuu, to će vam pomoći u organizaciji intervjuja. Ova prilagođavanja su individualna, kao i ljudi kojima su potrebna, i mogu, uz blagovremene pripreme, uključivati sledeće:

- da se prostorija u kojoj će se realizovati intervju nalazi u prizemlju zgrade ili - pristupačno parking mesto;
- obezbediti prevodioca za znakovni jezik ako je osoba gluva,
- modifikovati testove tako da budu u prihvatljivom formatu za osobe sa oštećenim vidom.

Pažnja:

Ne zaboravite, ako ne znate kako da reagujete u nekoj situaciji – pitajte. Time ne p o k a z u j e t e neznanje, već želju da uvažite osobu sa kojom komunicirate.

U okviru priprema za intervju, od pomoći će vam biti saveti o ophođenju i komuniciranju sa osobama sa invaliditetom koji su navedeni u trećem poglavlju.

Kreiranje spiska pitanja za intervju

Cilj intervjuja jeste da izaberete najbolju osobu za dati posao. Trebalo bi svim kandidatima postaviti ista ključna pitanja, oslanjajući se na njihove individualne odgovore. Takođe bi trebalo voditi evidenciju o svakom intervjuu, objektivno proceniti svakog kandidata, odmah nakon intervjuja.

Treba paziti da se ne propusti potencijal kandidata sa invaliditetom i ne dozvoliti predrasudama i nerazumevanju o invaliditetu da stanu na put kvalitetno izvedenom intervjuu sa osobom sa invaliditetom. Oni često mogu da razviju inovativna rešenja za obavljanje svakodnevnih zadataka, sa ili bez tehničkih pomagala ili podrške asistenata.

Vaša pitanja o invaliditetu kandidata treba da budu usmerena na utvrđivanje uticaja invaliditeta na obavljanje nekih aktivnosti, na primer:

- da li postoje neka ograničenja u poslovima koje možete da obavljate?
- da li bilo šta utiče na vašu mogućnost da obavljate ovaj posao?
- da li vam je neki deo posla teško ili nemoguće da obavljate?

Može biti korisno dozvoliti kandidatu da vas vodi kroz svoje kvalitete i ograničenja, zato što ih oni poznaju bolje od bilo kog drugog. Ovo će pomoći da saznate da li kandidatu treba prilagođavanje i šta bi to moglo biti. Isto tako, može biti korisno i pozvati uspešne kandidate da pogledaju radno mesto kako biste zajedno procenili potrebu za prilagođavanjem i istražili kako bi se to najbolje moglo sprovesti.

Pri tome, prilagođavanje uključuje sve od opreme i lične pomoći, pa do značajnih prostornih prilagođavanja u poslovnoj zgradi. Najčešća prilagođavanja će biti stvari kao što su stolovi za osobe koje koriste invalidska kolica, ergonomske tastature i kompjuterski softver, ali se nikako ne smeju zaboraviti i manje očigledne stvari kao što je sledeće:

- da li upozorenja za slučaj opasnosti uključuju i audio i vizuelne alarme?
- da li je sva signalizacija odgovarajuća i dostupna osobama sa vizuelnim i mentalnim invaliditetom, kao i osobama sa smetnjama u učenju (uključujući korišćenje simbola i slika)?

Treba imati na umu da svaki kandidat koji dolazi na intervju za posao oseća izvestan stepen nelagode, zabrinutosti i uzbuđenja. Ovo može biti još izraženije kod osoba sa invaliditetom. Takođe, one obično nisu samouverene u meri u kojoj su to osobe bez invaliditeta, naročito kada se radi o isticanju svojih kvaliteta. Stoga je veoma moguće da vaš stav i reči imaju veliki uticaj na tok i kvalitet intervjua.

6.5. *Integracija u radnu sredinu*

U praksi se pokazalo da je za svakog ko dolazi na novi posao potrebno uložiti napore u integraciju u radnu sredinu. Integracija u radnu sredinu je, najverovatnije, najbolja šansa da kandidati upoznaju svoje kolege, osele bazičnu sigurnost i dožive osećanje pripadnosti novom poslovnom okruženju. Zaposlenom će sve biti novo i iz tog razloga mogu da iskrсну neki problemi.

Stoga je potrebno da integracija zaposlenog u organizaciju uključuje:

- upoznavanje sa preduzećem, kao i ključnim rukovodiocima;
- upoznavanje zaposlenog sa direktnim saradnicima;
- objašnjavanje zadataka i pozicije zaposlenog u timu;
- dodelu mentora.

Nekim osobama sa invaliditetom možda treba više vremena da završe svoj posao. Bilo bi prikladno obezbediti duži uvodni period za takve zaposlene. Kao i uvek, to će u velikoj meri zavisi od osobe o kojoj je reč, ali idealno bi bilo sve ovo identifikovati pre nego što osoba počne da obavlja svoje radne zadatke.

Mentorstvo

Mentor je, po pravilu, mudar i pouzdan savetnik. Mentorstvo je koristan način za podsticanje i podršku u sticanju novih znanja.

U nekim slučajevima može biti korisno za pojedinca da mu mentor bude druga osoba sa invaliditetom, zato što je ta osoba napredovala na karijernoj lestvici.

Pažnja:

Važno je obezbediti i podršku od strane svih kolega.

Međutim, samo zato što su obe osobe - osobe sa invaliditetom, ne znači da će automatski biti u stanju da se povežu bolje, kvalitetnije, nego u slučaju kada je u sistem mentorstva uključena osoba koja nema invaliditet. Iz tog razloga svi mentori, bilo da su osobe sa invaliditetom ili ne, moraju da budu obučeni o jednakim pravima osoba sa invaliditetom pre nego što postanu mentori.

Sistem druga

U nekim situacijama bilo bi prigodno primeniti „sistem druga” - dodeliti nekome od zaposlenih da bude podrška novom radniku na određeni vremenski period. Ovo je jedna od mera kojima se mogu ohrabriti nezavisnost i poverenje kod zaposlenih sa invaliditetom, čime će se izbeći udaljavanje i samovoljna izolacija od drugih kolega.

Sistem druga je drugi tip mentorstva, u situaciji kada je određenoj osobi povereno da pazi na drugu. Ovaj sistem može uključiti nadgledanje i pomoć od strane iskusnije osobe dok se uči posao, kao i obezbeđivanje nekoga da dođe do zaposlenog, ukoliko dođe do problema prilikom obavljanja radnih zadataka. To je svakako korisna vrsta podrške, bilo da je u kratkom ili dužem vremenskom periodu. Uvek će biti od koristi da osoba sa invaliditetom zna kome da se obrati ako postoji problem. Ipak, treba biti obazriv sa ovom vrstom mentorstva i podršku datog tipa treba redovno nadgledati, kako se ne bi stvorila preterana zavisnost od kolege/koleginice kojoj je mentorstvo povereno.

Važno je obezbediti i podršku od strane svih kolega. To je naročito važno ako se uspeh na radnom mestu oslanja na saradnju sa drugim ljudima. Ovo treba da bude urađeno u pravo vreme i pažljivo, tako da kolege ne vide tu osobu kao potencijalnu pretnju ili problem.

6.6. Merenje učinka

Odgovornost za merenje učinka zaposlenih sa invaliditetom obično pripada osoblju iz sektora za upravljanje ljudskim resursima, koordinatoru, linijskom menadžeru, šefu, ili pak direktoru/vlasniku preduzeća.

Kao i kod osoba bez invaliditeta, učinak osoba sa invaliditetom treba da se meri u skladu sa mogućnostima osobe sa invaliditetom i dogovorima preciziranim prilikom postizanja dogovora o zapošljavanju, odnosno sklapanja ugovora o radu.

Pažnja:

Poslodavac je dužan da osobi sa invaliditetom obezbedi obavljanje poslova **prema radnoj sposobnosti.**

Isto tako, kao kod bilo kog drugog zaposlenog, blagovremena, direktna i povratna informacija usmerena na poboljšanje učinka je uvek primerena.

Da biste izbegli diskriminaciju, možete se rukovoditi sledećim:

- merenje vršite na osnovu transparentnih, objektivnih i opravdanih kriterijuma, koristeći procedure koje se konzistentno primenjuju
- proverite da li se kod svih zaposlenih učinak meri prema standardima koji su od važnosti za njihovo radno mesto
- postarajte se da linijski menadžeri budu obučeni o objektivnom merenju učinka i pozitivnom stilu upravljanja

6.7. Obuka i razvoj karijere

Osobe sa invaliditetom, kao i svi drugi zaposleni, imaju potrebu i želju za usavršavanjem i saznavanjem nečeg novog, pa ih treba uključivati u redovnu obuku koja je predviđena za sve zaposlene. Takođe, u situaciji kada pokažu dodatnu inicijativu i motivaciju, dobro je uključivati ih i u dodatne vidove obuke i usavršavanja. Dostupnost i prilagođenost konkretnih vidova obuke osobama sa invaliditetom je od osnovnog značaja za razvoj njihovog samopouzdanja, radnog učinka i dalji razvoj karijere.

Takođe, veoma česta greška koja se pravi u procesu upravljanja ljudskim resursima jeste neuzimanje u obzir zaposlenog sa invaliditetom za unapređenje u menadžera, šefa ili supervizora. Obično je to posledica predrasude da osoba sa invaliditetom ne može da obavlja određene zadatke, upravo zbog svog invaliditeta.

Nekim osobama sa invaliditetom može da zatreba pomoć da razviju poverenje u svoje sposobnosti i da se uključe u obuku ili neku drugu priliku za unapređenje kada se ukaže. Može se organizovati odgovarajući ciljani trening, na primer, upravljanje vlastitim profesionalnim razvojem, da bi se zaposleni sa invaliditetom ohrabrio da se prijavi za posao supervizora ili neku menadžersku poziciju.

6.8. Prekid radnog odnosa

Među poslodavcima postoji predrasuda da je osobe sa invaliditetom, u slučaju da ne ispunjavaju svoje radne zadatke ili ne poštuju radnu disciplinu, teže otpustiti. Istraživanja u svetu su pokazala da su osobe sa invaliditetom obično lojalni radnici, ređe izostaju sa posla i trude se da korektno obave svoje radne zadatke. Ipak, postoje situacije kada osobe sa invaliditetom žele da napuste posao, ili pak, preduzeće, iz objektivnih razloga želi da ih otpusti.

Dati jednake mogućnosti svima, ne znači pozitivno diskriminisati osobe sa invaliditetom koje grubo krše politiku organizacije. U tom smislu, poslodavac ima pravo da otpusti osobu koja ne zadovoljava dogovorene radne standarde, odnosno krši radnu disciplinu i procedure organizacije.

Ipak, ono što se mora osigurati jeste fer tretman prema osobama sa invaliditetom, kao što bi to trebalo da bude slučaj i sa drugim zaposlenim osobama. Poslodavac treba da se postara da otpuštanje radnika nije rezultat uznemiravanja, odnosno diskriminacije bazirane na nečijem invaliditetu. Takođe, svaka disciplinska mera, u krajnjem slučaju i otpuštanje, treba da bude definisano na jasno određenim kriterijumima i jednako za sve zaposlene, bez obzira na kojoj su poziciji zaposleni. Svaka razumna disciplinska mera se sme primenjivati u situaciji kada je to potrebno.

Različiti su razlozi zbog kojih može doći do neispunjenja dogovorenih radnih standarda, odnosno radne discipline. Ukoliko se dođe u ovu situaciju, dobro bi bilo pratiti sledeću proceduru:

- informisati zaposlenog da ne ispunjava radne standarde, objasniti mu zbog čega i način kako to može da ispravi;
- postaviti zaposlenom konkretne ciljeve za unapređenje radnog učinka i period u kojem treba da ih ispuni;
- obavestiti zaposlenog da, ako ne dođe do ispunjenja dogovorenih ciljeva, njegov/njen radni odnos može biti prekinut;

- dati zaposlenom šansu da unapredi svoj rad, dajući mu redovno povratnu informaciju o njegovom / njenom radnom učinku i potrebnu podršku u periodu koje je zaposlenom dato da unapredi svoje radne performanse;
- posle isteka dogovorenog perioda, napraviti jasan pregled i ocenu unapređenja radnih performansi zaposlenog.

Bitno je voditi uredne beleške o disciplinskom procesu, dokumentovati komunikaciju sa zaposlenim, napraviti pisani opis očekivanih i postignutih unapređenja radnog učinka. Tako će biti jasno šta se od osobe traži i izbeći će se eventualni problemi u budućnosti.

Osim situacije gde poslodavac nije zadovoljan radnim učinkom zaposlenog, može se dogoditi da zaposleni želi da napusti posao. Istina je da niko ne želi da izgubi dobrog i obučenog zaposlenog. Stoga poslodavac treba da organizuje završni intervju, gde će saznati razlog napuštanja posla od strane zaposlenog sa invaliditetom. Pitanja na završnom intevrjuu treba da budu vezana za razloge napuštanja posla i pokušaj da se isti reše. Bitno je razjasniti da li su radni uslovi direktan razlog napuštanja posla. Ukoliko je tako, potrebno je uložiti napore u pokušaj da se radni uslovi unaprede i sa tim u vezi, treba pitati zaposlenog za njegovo mišljenje o načinu unapređenja radnih uslova u budućnosti.

7. Mitovi i zablude

U ovoj brošuri smo naveli neke od najčešćih mitova i zabluda, u nadi da će pomoći poslodavcima da bolje sagledaju svoje strahove u vezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom i da se lakše bore protiv njih.

Mit: Invaliditet je neobično, patološko stanje.

Činjenica

Invaliditet je deo života koji su u nekom trenutku skoro svi iskusili. Invaliditet je prirodni deo ljudskog iskustva i ni na koji način ne umanjuje prava pojedinaca da žive nezavisno, uživaju pravo na samoopredeljenje, prave određene izbore, doprinose društvu, razvijaju karijeru i uživaju pravo na punu uključenost u ekonomske, političke, društvene, kulturne i obrazovne društvene tokove.

Mit: Kod njih je veća verovatnoća da će imati nezgode/nesreće.

Činjenica

Kod radnika sa invaliditetom je svest o važnosti pitanja bezbednosti i zdravlja na radu često na višem, ne nižem, nivou.

Mit: Radnici sa invaliditetom češće odsustvuju sa posla.

Činjenica

Studije pokazuju da radnici sa invaliditetom ne odsustvuju sa posla ništa više od radnika bez invaliditeta. Zapravo, ove studije pokazuju da radnici sa invaliditetom odsustvuju, u proseku, manje sa posla od svojih kolega bez invaliditeta.

Mit: Kod osoba sa invaliditetom postoji veliko ograničenje u vrsti poslova koje mogu da obavljaju.

Činjenica

Radnici sa invaliditetom mogu da rade sve, od poslova u proizvodnim pogonima do poslova na visoko-tehnološkoj opremi.

Mit: Radnici sa fizičkim ili mentalnim oštećenjima ili bolestima se neće dobro uklopiti i među drugim radnicima će naići na odbojnost.

Činjenica

Jednom kada osoba sa invaliditetom počne da radi sa drugim ljudima, ljudski element stupa na scenu... Nema puno stvari oko kojih ćemo se svi složiti, ali jedna od njih bi mogla da bude upravo pomoć ljudima da rade najbolje što umeju i pri tom imaju svoj integritet i budu ponosni na svoj rad. Kada uoče ljudski element, ljudi koji su možda bili protivnici, postaju saveznici.

Mit: Osobe sa invaliditetom treba stavljati na radna mesta gde neće doživeti neuspeh.

Činjenica

Svako ima pravo na neuspeh kao i na uspeh. Nemojte da nekome uskraćujete poziciju ili unapređenje zato što vi mislite da postoji mogućnost da će on ili ona doživeti neuspeh. Ako je ta osoba najbolje kvalifikovani kandidat, dajte joj priliku da pokuša, istu koju biste dali bilo kome drugom. Poslodavci treba da imaju ista očekivanja i zahteve za ispunjenje radnih zadataka prema svim radnicima.

Mit: Neko će uvek morati da pomaže osobama sa invaliditetom da valjano obave svoj posao.

Činjenica

Uz odgovarajuću obuku, ovo nije tačno. Osobe sa invaliditetom su se prilagodile svom invaliditetu u većini slučajeva i one mogu da pristupaju zadacima i na drugačiji način. To ne utiče na njihovu mogućnost da posao obavljaju bez tuđe pomoći.

Mit: Osobe koje su gluve su idealni radnici u sredinama gde je velika buka.

Činjenica

Velika buka koja se proizvodi izvesnim vibracijama može da prouzrokuje dalje oštećenje čula sluha. Osobe koje su gluve bi trebale da budu angažovane za sve poslove za čije obavljanje imaju veštine i talente. Nijedna osoba sa invaliditetom ne treba da bude predmet unapred donete odluke kada su u pitanju mogućnosti za njeno zapošljavanje.

Mit: Ne mogu da otpustim osobu sa invaliditetom niti da pokrenem disciplinski postupak protiv njega/nje.

Činjenica

Ne postoje posebne procedure za otpuštanje osobe sa invaliditetom ili pokretanje disciplinskog postupka protiv njega/nje. Definišite jasno očekivane rezultate rada od početka. Ako se ipak pojavi problem u ostvarivanju očekivanih rezultata rada, sledite uobičajene procedure koje se sprovode u vašem preduzeću: razgovarajte o problemu sa radnikom, potražite rešenja, dokumentujte situaciju i, ako je potrebno, raskinite ugovor o radu.

Mit: Radnici sa invaliditetom loše utiču na druge radnike.

Činjenica

Mnogo češće postoji situacija da radnik sa invaliditetom donosi pozitivnu raznovrsnost na radno mesto, nego što je suprotan slučaj. Na primer: neko ko koristi invalidska kolica može ukazati na načine kako da se svima omogući bolji fizički pristup, ako se urede hodnici i kancelarije. Neko ko ima poteškoća u pisanju i čitanju može da razvije sistem arhiviranja zasnovan na bojama pored postojećeg, zasnovanog na rečima, a što povećava efikasnost i lakoću korišćenja arhive.

Mit: Moji ostali radnici se osećaju neugodno i neprijatno u vezi rada sa osobom sa invaliditetom.

Činjenica

Stalna obuka zaposlenih je komponenta koja je od suštinske važnosti za održavanje nivoa profesionalnosti i konzistentnosti. Jedna od komponenti obuke zaposlenih bi trebala da uključuje obuku za podizanje svesti o osobama sa invaliditetom kako bi se promovisalo razumevanje i prihvatanje osoba sa invaliditetom. Uz obuku, razgovor o osobama sa invaliditetom ili direktni kontakt kod zaposlenih će se razviti pozitivan pristup prema osobama sa invaliditetom.

Mit: Ostalim radnicima će biti neugodno i njihova produktivnost će biti pod negativnim uticajem.

Činjenica

Radnici sa invaliditetom imaju pozitivan efekat na ostale radnike. Posmatranje nekoga ko je pobedio ogroman izazov u svom životu i koga invaliditet ne ometa da obavlja zadatke na radnom mestu podiže moral i daje dobru radnu sredinu za svakoga.

Mit: Osobe sa invaliditetom ne mogu da daju svoj doprinos društvu.

Činjenica

Više nego bilo šta drugo, osobe sa invaliditetom ograničavaju ne njihove mogućnosti, već društvo. Kao poslodavac, nemojte dozvoliti da određene nemogućnosti osobe sa invaliditetom budu prepreka da on/ona pokaže svoje talente.

Mit: Osobe sa invaliditetom su hrabrije od ostalih osoba, ljubaznije, kreativnije, pouzdanije.

Činjenica

Osobe sa invaliditetom ne poseduju nikakve specijalne karakteristike – oni su isti kao i svi drugi radnici koje zapošljavate. Oni jednostavno obavljaju obične životne aktivnosti kada se voze na posao, idu u kupovinu, plaćaju račune ili se takmiče na sportskim takmičenjima. Mnoge osobe sa invaliditetom su nezavisne i svoj život su prilagodile tome. Pozitivna radna sredina je ona u kojoj su osobe sa invaliditetom dobrodošle, imaju podršku i poštovanje zbog svojih umeća kao i bilo ko drugi.

Mit: Razgovor sa osobama sa invaliditetom u vezi zapošljavanja je drugačiji.

Činjenica

Postavite ista pitanja u vezi posla koja postavljate i drugim kandidatima. Ključni momenat je da se fokusirate više na mogućnosti nego na nemogućnosti. I jednom kada zaposlite osobu sa invaliditetom, velike su šanse da će ona i ostati kod vas. Pizza Hut korporacija (SAD) smatra da je kod osoba sa invaliditetom pet puta veća verovatnoća da će ostati kod vas, nego što je to slučaj kod osoba bez invaliditeta.

Mit: Ja nemam nijednog klijenta sa invaliditetom, ne moram da razmišljam o tome.

Činjenica

Procena je da jedna od deset osoba u Srbiji ima invaliditet, a taj broj raste kako stanovništvo stari. Studije sprovedene u Australiji u oblastima kao što je turizam su pokazale da je odlučivanje o kupovini usluga sve više pod uticajem svesti o osobama sa invaliditetom, kada klijenti razmišljaju o porodici i prijateljima. Osobe sa invaliditetom rade, kupuju i putuju kao i svi drugi, i često će kupovati robu/usluge samo tamo gde im je omogućen pristup. Mogli biste se naći u situaciji da izgubite veliki segment tržišta ako ne razmislite potrebe klijenata sa invaliditetom.

Mit: Radnici sa invaliditetom ne mogu da ispune standarde obavljanja zadataka, pa predstavljaju loš rizik ako ih zaposlim.

Činjenica

Istraživanje sprovedeno u SAD je uključilo 920 američkih poslodavaca. Utvrđeno je da je kod osoba sa invaliditetom nivo produktivnosti skoro isti (57%) ili viši (20%), nego kod osoba bez invaliditeta. Za 90% osoba sa invaliditetom je procenjeno da su na prosečnom nivou ili iznad proseka kada je u pitanju obavljanje radnih zadataka. Takođe, 79% menadžera je odgovorilo da se 33% osoba sa invaliditetom trudi podjednako ili više od 46% osoba bez invaliditeta.

Mit: Radnike sa invaliditetom je teže nadzirati nego radnike bez invaliditeta.

Činjenica

Velika većina menadžera smatra da radnike sa invaliditetom nije ništa teže nadzirati nego radnike bez invaliditeta. Radnike sa invaliditetom treba smatrati odgovornima za poštovanje istih standarda rada kao i bilo kog drugog radnika. Menadžeri treba da budu sigurni da njihove veštine u obavljanju nadzora daju podjednako dobre rezultate i kod radnika sa invaliditetom.

Mit: Osobe sa invaliditetom ne mogu ili ne žele da rade.

Činjenica

Osobe sa invaliditetom žele da rade, plaćaju porez, kupuju robu i usluge i putuju.

Mit: Moj biznis će biti u opadanju jer moji klijenti oklevaju da budu u kontaktu sa mojim radnicima sa invaliditetom.

Činjenica

Sve se svodi na edukaciju i podizanje nivoa svesti. Kada klijenti vide da osoba sa invaliditetom može da obavi posao potpuno adekvatno, njihovo oklevanje će nestati. Imati osobu sa invaliditetom među zaposlenima može čak da donese porast vašem biznisu! Raznolika radna snaga koja uključuje osobe sa invaliditetom šalje poruku da je vaš biznis pristupačan za osobe sa invaliditetom i može biti privlačan za one koji traže posao.

Mit: Radnicima sa invaliditetom će biti suviše teško da se prilagode radnom mestu. Biće potrebni ogromni resursi da ih obučim i pomognem im.

Činjenica

Kao bilo koji novi radnik, osoba sa invaliditetom će morati sa se upozna sa svojim novim kolegama, radnim mestom i sa onim što se od njih očekuje da obavljaju kao radne zadatke. Ključna stvar za poslodavca je da bude svestan i otvoren za mogućnost da novi radnik sa invaliditetom možda ima specifična pitanja ili probleme koja se mogu pojaviti tokom uklapanja, a koja se možda neće pojavljivati kada imate novog radnika bez invaliditeta.

Mit: Korisnici invalidskih kolica su paralizovani i, stoga, vezani za kolica.

Činjenica

Neki ljudi mogu da hodaju, ali je njihova fizička snaga ograničena, pa koriste invalidska kolica kako bi mogli da prelaze veće razdaljine. Takođe, neki ljudi koji koriste invalidska kolica više vole da pređu na udobnije stolice, kao što su one za radnim stolom ili u restoranu.

Mit: Gluve osobe ne mogu da govore.

Činjenica

Gluvoća ne utiče na glasne žice, iako može da utiče na mogućnost osobe da čuje i prati zvuke koje one prave. Neki ljudi koji su gluvi prave svestan izbor da ne koriste svoj glas, dok drugi biraju da govore. Tip i stepen gubitka čula sluha, kao i starost osobe u trenutku kada je postala gluva (tj. pre ili nakon što je naučila da govori maternji jezik), takođe utiču na njen govor.

Mit: Osobe sa invaliditetom vode veoma drugačiji život od osoba bez invaliditeta.

Činjenica

Iznad svega, osobe sa invaliditetom žive isto kao i bilo ko drugi. Ipak, način na koji one rade neke stvari može biti malo drugačiji, u zavisnosti od tipa i stepena invaliditeta. Na primer, neko ko je ograničen u upotrebi svojih nogu i ruku može da vozi, ali njegov/njen automobil će biti opremljen ručnim kontrolama za gas i kočnice, i verovatno će imati posebnu ručku na upravljaču.

Mit: Osobe sa invaliditetom podležu posebnim zakonskim procedurama.

Činjenica

Pored važećih zakona, kao što su Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, koji služe da zaštite prava osoba sa invaliditetom predviđanjem jednakog pristupa oblastima zapošljavanja, transporta, javnih usluga i telekomunikacija, ne postoje posebne zakonske procedure za osobe sa invaliditetom.

Mit: Izvesni poslovi su pogodniji za osobe sa invaliditetom.

Činjenica

Kao i svim drugim ljudima, i osobama sa invaliditetom neki poslovi više "leže" nego drugi. I dok postoje očigledno loše ideje, kao što je kada neko ko je slep želi da bude vozač autobusa, ili kada kvadriplegičar želi da bude utovarivač za kompaniju koja se bavi prevozom, nemojte da kategorišete ljude kao pogodne/nepogodne za određena zanimanja na osnovu njihovog invaliditeta. Samo zato što vi možete da smislite samo jedan način da se nešto obavi, ne znači da ne postoje drugi načini koji su jednako efektni.

Mit: Većina osoba sa cerebralnom paralizom je manje inteligentna nego opšta populacija.

Činjenica

Cerebralna paraliza sama po sebi ne utiče na inteligenciju osobe. Međutim, ponekad osoba može da ima cerebralnu paralizu i drugu vrstu invalidnosti, kao što je ometenost u razvoju koja utiče na intelektualno funkcionisanje.

Mit: Osobe sa invaliditetom imaju izuzetan sluh.

Činjenica

Vid ili nedostatak vida kod neke osobe ne utiču na njen sluh. Međutim, neko ko je slep se može više oslanjati na svoj sluh i bolje i brže reagovati na zvuke, nego osoba koja vidi.

Mit: Osobe sa teškoćama u čitanju (disleksija) i pisanju (disgrafija) nisu puno inteligentne.

Činjenica

Priroda ovih teškoća je takva da osoba obavlja sve funkcije na prosečnom nivou ili iznad proseka, izuzev u dve specifične oblasti. Stoga, njihovo umeće i veština čitanja i pisanja ne zavise od njihovog umeća i veštine kreiranja i organizovanja misli.

Mit: Osobe koje koriste invalidska kolica ne mogu da rade posao gde se zahteva brzina i gde je prisutan veliki pritisak.

Činjenica

Umeće korišćenja invalidskih kolica je nezavisno od umeća da se radi brzo i da se radi pod stresom. Dajte osobi dovoljno prostora da manevriše stolicom i pustite ih da rade!

Mit: Radnici sa invaliditetom su skloni da posao obavljaju kvalitetnije nego radnici bez invaliditeta.

Činjenica

Radnici sa invaliditetom ostvaruju prosečne ili bolje rezultate u poređenju sa generalnom radnom snagom. Takođe su redovniji u dolascima na posao.

Mit: Ako osoba ima epileptičan napad NE stavljajte joj ništa u usta u pokušaju da je sprečite da „proguta svoj jezik“.

Činjenica

Fizički je nemoguće da se „proguta“ jezik. Stavljanje predmeta u usta osobe koja ima napad može da prouzrokuje gušenje. Ne pokušavajte da obuzdate/sputate osobu, jer to može prouzrokovati povredu. Umesto toga, sklonite sve tvrde ili oštre predmete dalje od nje i stavite joj nešto mekano i ravno ispod glave.

Mit: Slušna pomagala koriguju oštećenja sluha.

Činjenica

Samo određeni tipovi gubitka sluha, oni koji se dešavaju zbog nedostatka pojačavanja zvuka, se mogu efektno korigovati. Ako je osoba izgubila sluh zbog oštećenja nerva, slušna pomagala će služiti samo da pojačaju buku. U tom slučaju, slušno pomagalo može samo da pomogne nekom da čuje zvuke iz okoline kao što su sirene ili alarmi.

Mit: Sve osobe sa oštećenim sluhom mogu da čitaju sa usana.

Činjenica

Samo 15-25% onoga što izgovorimo je zapravo vidljivo na usnama. Stoga, neko ko ima oštećen sluh se oslanja na druge signale kao što su izrazi lica, govor tela, kao i preostalu sposobnost sluha pored čitanja sa usana – svi ovi signali, kada su kombinovani, su tačnije poznati kao "čitanje govora". Količina preostale sposobnosti sluha i poznavanje maternjeg jezika su važne varijabile u procesu. Umeće čitanja sa usana je veština kojom ne vladaju svi i ona nije povezana sa inteligencijom osobe.

Mit: Izgovaranje pogrešnih reči na radnom mestu će uvrediti radnike sa invaliditetom.

Činjenica

Uobičajenim manirima mogu se izbeći barijere u odnosima. Poslodavac i drugi radnici se boje da ne izgovore pogrešne reči kojima će prouzrokovati neugodnu situaciju. Ali, uopšte se ne radi o tome. Osobe sa invaliditetom znaju da ostali ne znaju "jezik". U redu je reći "hodati" nekome ko koristi invalidska kolica, ili "vidimo se" nekome ko je slep. Osobe sa invaliditetom cene "najpre ljudi, pa onda sve ostalo" jezik. Poslodavci treba samo da imaju na umu da su na prvom mestu osobe, a na drugom invaliditeti. To znači da su ti radnici "osobe sa invaliditetom" a ne "invalidi" i da osobu treba opisati kao "osobu koja koristi invalidska kolica" a ne nekoga ko je "vezan za kolica". Nemojte se plašiti da postavite pitanja kada niste sigurni šta da uradite.

Mit: Prikupljanje informacija o tome kako zaposliti osobu sa invaliditetom je dugotrajno i komplikovano.

Činjenica

Informacije su dostupne uz minimalne ili nikakve troškove. Nacionalna služba za zapošljavanje vodi bazu podataka o nezaposlenim osobama sa invaliditetom i obezbeđuje informacije za poslodavce. Pretraga po internetu može pomoći poslodavcima da se povežu i sa osobama sa invaliditetom i poslodavcima koji su ih uspešno angažovali.

Mit: Biti na usluzi osobama sa invaliditetom će u krajnjoj liniji imati loš uticaj na moj biznis.

Činjenica

Potrošači sa invaliditetom predstavljaju ogroman segment tržišta. Marketiranje prema potrošačima sa invaliditetom i sprovođenje odgovarajućih prilagođavanja predstavlja zdrav poslovni razum. Preduzeća koja sprovode prilagođavanja ubiraju dobit i imaju prednost. Na primer, poboljšanja u fizičkom pristupu jednom ugostiteljskom, turističkom ili prodajnom objektu sigurno mogu doneti povećanje prihoda. Takođe, neka domaćinstva obraćaju veću pažnju na biznise koji se u svojim oglašavanjima obraćaju i osobama sa invaliditetom. Biznisi koji su prijateljski nastrojeni prema osobama sa invaliditetom dobijaju lojalnost i podršku osoba sa invaliditetom, njihovih porodica i prijatelja. Štaviše, jučerašnji problem opremanja radnog mesta je današnja inovacija proizvoda. Potrošači sa invaliditetom imaju iste želje, percepcije, stavove, navike i potrebe kao i potrošači bez invaliditeta, i oni traže isti kvalitet proizvoda i usluga. Primer su vrata koja se automatski otvaraju ili razvoj bežičnih sistema komunikacije za osobe sa oštećenim sluhom.

Mit: Samo osobe koje koriste invalidska kolica ili štake su osobe sa invaliditetom.

Činjenica

Osobe sa invaliditetom su među našim prijateljima, članovima porodice, saradnicima i poštovanim javnim ličnostima. Samo zato što invaliditet sam po sebi nije vidljiv to ne znači da osoba nema jednu ili više vrsta invaliditeta. Slepilo i oštećen vid, teškoće u čitanju i pisanju nisu vidljivi invaliditeti.

Mit: Sve osobe koje koriste invalidska kolica su hronično bolesne.

Činjenica

Osoba može da koristi invalidska kolica zbog raznih razloga, od kojih nijedan ne mora da ima bilo šta sa sklonošću ka bolestima.

Mit: Teškoće u učenju su po prirodi samo akademske. One ne utiču na ostale oblasti života pojedinca.

Činjenica

Neke osobe sa teškoćama u učenju su izolovale teškoće u čitanju, pisanju ili matematici. Međutim, većina ljudi sa teškoćama u učenju ima teškoća u više od jedne oblasti. Dr Lari Silver tvrdi da su "teškoće u učenju – teškoće u životu". On navodi da "iste teškoće koje ometaju čitanje, pisanje i aritmetiku takođe ometaju sportske i druge aktivnosti, porodični život, druženje sa prijateljima" (Silver, 1998)

Mit: Gluve osobe ne mare za TV, filmove, muziku, itd. jer ne mogu da čuju.

Činjenica

Neki TV kanali su uveli jezik znakova tokom emitovanja vesti i filmovi nisu sinhronizovani već je prevod ispisan u dnu TV ekrana. Takođe, tip i stepen gubitka sluha, kao i starosna dob kada je osoba izgubila sluh, utiču na njihov stav prema muzici.

Mit: Osobe koje su mentalno bolesne bi trebalo samo da se saberu i razmišljaju pozitivno.

Činjenica

Ozbiljne mentalne bolesti su poremećaji u radu mozga nad kojima ljudi imaju malo ili nimalo kontrole.

Mit: Mentalno bolesne osobe su opasne i nasilne.

Činjenica

Oni nisu ništa više nasilni nego generalna populacija. Bolest pojačava/izvrće ličnost – ona ne pretvara miroljubive osobe u nasilne.

Mit: Osobama sa invaliditetom je potrebno više privatnosti.

Činjenica

Tretirajte osobe sa invaliditetom sa istim poštovanjem privatnosti na isti način kao što to radite i kod ostalih zaposlenih. Ne moraju svi vaši zaposleni da znaju specifičnosti invaliditeta pojedine osobe, ali supervizor i odeljenje za ljudske resurse treba da znaju da li su potrebna prilagođavanja radnog mesta i kakva. Ako su za razumevanje invaliditeta važni detalji, supervizor i/ili ostali bi trebali da budu informisani.

Mit: Potrebni su znatni troškovi da bi se prilagodilo radno mesto za osobe sa invaliditetom. Ja i moj biznis to ne možemo da priuštimo!

Činjenica

U realnosti i sa pravilnim planiranjem i znanjem, većina prilagođavanja radnog mesta su jednostavna i nisu skupa. Štaviše, za većinu radnika sa invaliditetom nisu potrebna posebna prilagođavanja radnog mesta, a trošak za ona prilagođavanja koja su neophodna je minimalan ili mnogo niži nego što mnogi poslodavci veruju. Postoje vladini programi koji pokrivaju neke ili sve troškove prilagođavanja radnog mesta. Najviše traženo prilagođavanje je fleksibilno radno vreme koje ne predstavlja nikakav trošak. Prilagođavanja mogu da uključuju da se ne zahteva od radnika sa bolesnim leđima da podiže težak teret, ili od radnika sa slabim vidom da čita sitan tekst. Poslodavac ne radi ništa neuobičajeno.

8. Programi podsticanja zapošljavanja

U cilju podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom postoji nekoliko vrsta odnosno programa podsticanja zapošljavanja.

Na osnovu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Nacionalna služba za zapošljavanje realizuje programe i mere aktivne politike zapošljavanja namenjene poslodavcima i osobama sa invaliditetom. Poslodavci i nezaposleni mogu istovremeno koristiti više različitih programa i mera, pri čemu im Nacionalna služba za zapošljavanje pruža operativnu i stručnu podršku. Svake godine Nacionalna služba za zapošljavanje objavljuje na svojim internet stranicama javne pozive za korišćenje ovih programa i treba ih konsultovati radi dobijanja aktuelnih informacija²².

8.1. Refundacija troškova

U slučaju zapošljavanja osobe sa invaliditetom pod posebnim uslovima, Nacionalna služba za zapošljavanje pruža podršku kroz dva programa

1. Refundacija troškova zarade licu angažovanom na pružanju podrške na radnom mestu (radna asistencija)

Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom kojoj je potrebna stručna podrška na radnom mestu, može ostvariti pravo na refundaciju troškova zarade za lice koje je angažovano na pružanju stručne podrške novozaposlenoj osobi sa invaliditetom, samo za vreme dok pruža stručnu pomoć, a najduže 12 meseci, odnosno maksimalno 1.200 sati.

²² www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/podr_ka_u_zapo_ljavanju_osoba_sa_invaliditetom.cid225

Poslodavcu se za lice angažovano na pružanju stručne pomoći refundiraju:

- troškovi isplaćene zarade, bez poreza i doprinosa, srazmerno broju sati pružene stručne podrške osobi sa invaliditetom u odnosu na mesečni fond radnih sati, u visini do 50.000 dinara mesečno;
- troškovi pripadajućih poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

i / ili

2. Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta

Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom kojoj je potrebno prilagođavanje radnog mesta može ostvariti pravo na refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta u jednokratnom iznosu, pri čemu je primerenost usklađena sa procenom radne sposobnosti.

Pod prilagođavanjem radnog mesta podrazumeva se tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme u skladu sa mogućnostima i potrebama zaposlene osobe sa invaliditetom.

Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta može se odobriti poslodavcu, u jednokratnom iznosu, do 400.000,00 dinara po osobi sa invaliditetom.

Javni konkurs se svake godine obično otvara na dan objavljivanja do utroška raspoloživih sredstava izdvojenih za ovu namenu, a najkasnije do poslednjeg kalendarskog dana u godini.

Zahtevi za refundaciju se podnose Nacionalnoj službi za zapošljavanje u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom.

8.2.

Subvencija zarade

Poslodavac koji na neodređeno vreme zaposli osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva, ima pravo na subvenciju zarade za tu osobu, u trajanju od 12 meseci od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom.

Subvencija zarade se odobrava na osnovu podnetog zahteva poslodavca, u visini do 75% ukupnih troškova zarade sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, ali ne više od iznosa minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu.

Subvencija zarade ostvaruje se prema propisima o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći.

Javni konkurs se svake godine obično otvara na dan objavljivanja do utroška raspoloživih sredstava izdvojenih za ovu namenu, a najkasnije do poslednjeg kalendarskog dana u godini.

Zahtev za subvenciju zarade se podnosi Nacionalnoj službi za zapošljavanje u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom.

8.3.

Subvencija u jednokratnom iznosu

Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih na novootvorenim radnim mestima odobrava se poslodavcima koji pripadaju privatnom sektoru, u jednokratnom iznosu, radi zapošljavanja nezaposlenih koji se vode na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

Kategorija teže zapošljivih na koje se ova subvencija uključuje i osobe sa invaliditetom.

Visina subvencije zavisi od stepena razvijenosti jedinice lokalne samouprave (u daljem tekstu: JLS) prema mestu zapošljavanja lica, a u skladu sa važećom uredbom Vlade Republike Srbije²³, i iznosi:

- 150.000,00 dinara po licu, odnosno 180.000,00 dinara, u prvoj i drugoj grupi JLS;
- 200.000,00 dinara po licu, odnosno 240.000,00 dinara za osobe sa invaliditetom, u trećoj grupi JLS;
- 250.000,00 dinara po licu, odnosno 300.000,00 dinara za osobe sa invaliditetom, u četvrtoj grupi JLS i devastiranim područjima.

Sredstva dodeljena po osnovu subvencije za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih na novootvorenim radnim mestima su de minimis državna pomoć (državna pomoć male vrednosti).

Poslodavac koji je ostvario pravo na subvenciju za otvaranje novih radnih mesta, pored ostalog, u obavezi zasnjuje radni odnos na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom sa nezaposlenim licima za koja ostvaruje pravo na subvenciju, pri čemu Nacionalna služba prati realizaciju ugovorne obaveze 12 meseci.

Javni poziv se svake godine obično otvara na dan objavljivanja do utroška raspoloživih sredstava izdvojenih za ovu namenu, a najkasnije do poslednjeg kalendarskog dana u godini.

²³ <http://ras.gov.rs/uploads/2017/03/podrska%20za%20otvaranje%20novih%20radnih%20mesta/Lista%20razvijenosti%20JLS.pdf>

8.4.

Oslobađanje od plaćanja doprinosa

Članom 45b Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje²⁴ je omogućeno da se poslodavac, koji na neodređeno vreme zaposli osobu sa invaliditetom, oslobodi obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje koji se plaćaju na osnovicu, odnosno na teret sredstava poslodavca, za period od 3 godine, od dana zasnivanja radnog odnosa tog lica.

Ova mogućnost se primenjuje samo na novozaposlene osobe sa invaliditetom, dakle ne i na osobe koje su pre zasnivanja radnog odnosa bile zaposlene kod poslodavca koji je osnivač ili povezano lice sa poslodavcem kod koga se zasniva radni odnos, nezavisno od toga da li je postojao prekid radnog odnosa.

Pažnja:

Poslodavci koji za određeno lice koriste ili su koristili oslobođenje od plaćanja doprinosa po drugom pravnom osnovu u skladu sa odgovarajućim propisom, ne mogu za isto lice ostvarivati oslobođenje od plaćanja doprinosa iz ovog člana.

Doprinos za novozaposlena lica sa invaliditetom za koja je poslodavac ostvario olakšicu po članu 45b, u skladu sa odredbama Pravilnika o načinu i postupku obračunavanja i plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za lica sa invaliditetom²⁵, plaća Nacionalna služba za zapošljavanje.

²⁴ „Sl. glasnik RS”, br. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 7/12, 8/13, 47/13, 108/13, 6/14, 57/14, 68/14, 5/15, 112/, 155/16 i 7/2017

²⁵ "Sl. glasnik RS" broj 72/06

Procedura

Poslodavac dostavlja podatke o osobi sa invaliditetom za koje ima pravo na oslobađanje od obaveze plaćanja doprinosa saglasno članu 45b Zakona, na propisanim obrascima²⁶:

1. Obrazac ONSZ-I – obaveštenje o zasnivanju ili prestanku radnog odnosa sa licima sa invaliditetom; prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavac je dužan da dostavi odgovarajuću pravno-medicinsku dokumentaciju o invalidnosti novozaposlenog lica, saglasno članu 45b stav 1. Zakona²⁷ ; poslodavac podnosi obrazac NSZ-u u roku od 8 dana od dana zasnivanja radnog odnosa, odnosno od dana prestanka radnog odnosa novozaposlenog lica sa invaliditetom; u oba slučaja kopiju obrasca poslodavac dostavlja i Poreskoj upravi, takođe u roku od 8 dana.
2. Obrazac INSZ-I – izveštaj o obračunatim i plaćenim doprinosima na teret poslodavca za lica sa invaliditetom; poslodavac podnosi obrazac NSZ-u u tri primerka, u roku od 8 dana od dana isplate zarade, a NSZ, po izvršenom plaćanju doprinosa na teret sredstava NSZ-a, overava da je plaćanje doprinosa izvršeno; jedan primerak overenog obrasca NSZ vraća poslodavcu sa kopijom izvoda o izvršenoj

²⁶ Pravilnik sadrži instrukcije o načinu popunjavanja obrazaca.

²⁷ Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, član 45b. stav 1. : „Poslodavac koji na neodređeno vreme zaposli lice sa invaliditetom u skladu sa zakonom koji uređuje sprečavanje diskriminacije lica sa invaliditetom, za koje odgovarajućom pravno-medicinski validnom dokumentacijom dokaže invalidnost, oslobađa se obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje koji se plaćaju na osnovicu, odnosno na teret sredstava poslodavca, za period od tri godine od dana zasnivanja radnog odnosa tog lica.”

uplati doprinosa na teret sredstava NSZ-a, u roku od 15 dana od dana uplate doprinosa; overeni obrazac i kopija izvoda organa nadležnog za javna plaćanja, za poslodavca čine verodostojnu dokumentaciju i osnov za unos podataka u prijavu podataka za matičnu evidenciju o plaćenim doprinosima za zaposlenog na teret sredstava NSZ-a; drugi primerak overenog obrasca NSZ dostavlja Poreskoj upravi.

Ceo tekst Pravilnika možete pronaći na sajtu Poreske uprave²⁸.

²⁸ <http://www.poreskauprava.gov.rs/sr/pravna-lica/pregled-propisa/pravilnici/341/pravilnik-o-nacinu-i-postupku-obracunavanja-i-placanja-doprinosa-za-obavezno-socijalno-osiguranje-za-lica-sa-invaliditetom-.html>

9. Mreža poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom

Za sve poslodavce, a naročito one koji nikada nisu zapošljavali osobe sa invaliditetom, je od velikog značaja podrška u procesu zapošljavanja i rada sa osobama sa invaliditetom. Podrška može biti u vidu dodeljenih sredstava ili poreskih olakšica, ali je podjednako važna informacija i kolegijalna podrška dobijena od drugih poslodavaca, onih koji imaju iskustva u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Upravo u cilju neformalnog povezivanja poslodavaca, Unija poslodavaca Srbije je tokom oktobra 2017. godine pokrenula formiranje Mreže poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom.

Mreža ima dva osnovna pravca delovanja:

1. međusobno povezivanje poslodavaca i razmena iskustava
2. povezivanje poslodavaca sa osobama sa invaliditetom i njihovim organizacijama

Uspešnost u postizanju oba cilja zavisice od spremnosti poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom da svojim pozitivnim primerima inspirišu svoje kolege poslodavce, kao i od spremnosti onih koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom da se tim iskustvom posluže.

Na sledećim stranicama predstavice vam iskustva nekih preduzeća. Ona imaju različite osnovne delatnosti, baš kao što i osobe sa invaliditetom imaju različite vrste invaliditeta. Nadamo se da će vam naredna svedočenja biti od koristi:



Beograd

Delatnost: 1812 Ostalo štampanje
www.quadra.rs

Imamo 83 zaposlenih, od toga 3 osobe sa invaliditetom. Rade na mestima: asistenta grafičke dorade i logističar grafičke dorade.

Naše iskustvo je pozitivno u radu sa osobama sa invaliditetom, a u praksi je pokazalo da zahtevaju posebno prilagođen pristup od strane rukovodilaca i ostalih kolega u delu uključivanja u tim i razumevanja radnih zadataka koji se pred njih postavljaju. Rezultat takvog pristupa je da sa ovim zaposlenima nemamo problema, da se maksimalno trude da završe sve radne zadatke koje prilagođavamo njihovim mogućnostima, da su omiljeni u timu i među kolegama, da zajedno sa ostalima učestvuju u druženjima koje organizujemo za zaposlene i da nisu marginalizovani niti u jednom segmentu.

S druge strane, Quadra već deceniju unazad kod svih svojih zaposlenih neguje i inicira uspostavljanje pozitivnog odnosa prema osobama sa najtežim oblicima invaliditeta (kvadriplegija, paraplegija, multipleksskleroza, cerebralna paraliza, itd.) na taj način što organizujemo zajednička druženja i takmičenja, kuvanje gulaša i sl. sa stanarima Doma za odrasla invalidna lica u Zemunu čiji smo ujedno i donator.

Naše iskustvo pokazuje da Mreža poslodavaca akcenat treba da stavi na što više kontakata zaposlenih po preduzećima sa osobama sa invaliditetom. Na taj način poslodavci ih mogu upoznati u neformalnim druženjima i pre nego što ih zaposle kako bi mogli izvršiti najadekvatniju selekciju. Tako se najbolje prevazilaze barijere i predrasude prema osobama sa invaliditetom kojih u našem društvu itekako ima.



Beograd

Delatnost: 1812 Ostalo štampanje
www.quadra.rs

Imamo 20 zaposlenih, od toga 16 osoba sa invaliditetom. Angažovani su na više radnih pozicija u lancu proizvodnje: stručni saradnik za BZNR I ZOP, odgovorni radnik u trgovini, pomoćni radnik u trgovini, poslovođa-pomoćni instruktor za obuku kadrova, bravar-zavarivač, evidentičar ulaska i izlaska putnih i teretnih vozila i posetilaca, kranista-viljuškarista, izrada sitne metalne galanterije, čistač hale i kruga.



Beograd

Delatnost: 4711 Trgovina na malo u nespecijalizovanim prodavnicama, pretežno hranom, pićima i duvanom
www.aholddelhaize.com/en/brands/central-and-southeastern-europe/maxi-serbia/

Imamo 12.200 zaposlenih, od toga 248 osoba sa invaliditetom. Angažovani su na raznim poslovima: higijeničar, izlagač, kasir, mesar, prodavac, koordinator odeljenja, administrator, grafički dizajner, vođa smene, poslovođa...

Naše iskustvo je pre svega pozitivno. Prilikom zapošljavanja uzimamo u obzir stepen invaliditeta kako bismo posao prilagodili osobi. Kolege koji su osobe sa invaliditetom imaju jednak tretman kao i sve druge, što od strane nadređenih, što od strane drugih kolega. Takođe, kao što se može videti i po spisku pozicija, svi imaju jednake šanse za napredovanje, pa imamo i kolege koje su na rukovodećim pozicijama. Ipak su ljudi naša najveća snaga.



Kovin

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta
socijalna zaštita bez smeštaja

*Imamo 19 zaposlenih od toga 11 osobe sa invaliditetom.
Rade na pakovanju.*

*Preduzeće PLODOVI PAK doo zapošljava osobe sa
invaliditetom i time doprinosi razvoju i jačanju ličnih
potencijala svih zaposlenih.*

*Dosadašnja praksa pokazuje da je podsticaj socijalnih
interakcija od velikog značaja kako za pojedince, tako i za
kolektiv u celini. Motivisani smo za povećanje broja
zaposlenih, jer želimo da i dalje budemo deo humanog i
odgovornog društva.*



Šabac

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta
socijalna zaštita bez smeštaja
www.novitas.co.rs

*Imamo 20 zaposlenih, od toga 16 osoba sa invaliditetom.
Angažovani su na radnom mestu komercijaliste,
knjigovodđe i pakera u proizvodnji.*

*Naše preduzeće je usmereno na profesionalnu
rehabilitaciju i zapošljavanje OSI. Integracija u radni
odnos je sporija u odnosu na ostale, traje minimum 6
meseci za potpunu samostalnost pri radu. Zaposleni imaju
veću motivaciju za radom, zahvalniji su na ukazanom
poverenju i lojalniji firmi i timu.*

*Zadovoljstvo je biti deo jedne ovakve misije i pružiti
ljudima nadu, poverenje i sigurnost, kako bi se oni osećali
boljim, zadovoljnijim i srećnijim.*



Smederevska Palanka

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta
socijalna zaštita bez smeštaja

Imamo 80 zaposlenih, od toga 41 osoba sa invaliditetom. Radimo sedam i po godina u preduzeću koje zapošljava osobe sa invaliditetom raznih vrsta invaliditeta (invalidi rada, mentalna insuficijencija, oštećenje sluha/vida).

Naše iskustvo u radu sa osobama sa invaliditetom je pozitivno. Osim što je njima bitna radna funkcija koju dobijaju radnim angažovanjem oni na ovaj način postaju i ravnopravni članovi društva. To utiče na njihovu socijalizaciju. Osim materijalne funkcije, stupanje u radni odnos utiče na izgradnju njihovog samopouzdanja.

Osobe sa invaliditetom u toku izvršavanja svojih radnih obaveza odaju veću posvećenost poslu i ulaganju u rad od zaposlenih koji nisu osobe sa invaliditetom.



Zrenjanin

Delatnost: 4711 Trgovina na malo u nespecijalizovanim prodavnicama, pretežno hranom, pićima i duvanom
www.impel.co.rs

Imamo 100 zaposlenih, od toga 3 osobe sa invaliditetom koje su angažovane na pozicijama administrativno-pravnog referenta, spremačice, prodavca-računopolagača.

Po našem dosadašnjem zapažanju, zaposleni su se veoma dobro prilagodili kako radnom okruženju tako i radnim zadacim, koje obavljaju bez poteškoća, tako da je naše iskustvo, vezano za zapošljavanje osoba sa invaliditetom veoma pozitivno.



Plaćićeš manje!

Krnjevo

Delatnost: 4719 Ostala trgovina na malo
u nespecijalizovanim prodavnicama
www.dis.rs

Imamo 1276 zaposlenih, od toga 8 su osobe sa invaliditetom. OSI koje naša firma zapošljava su dugi niz godina sa nama i u stalnom su radnom odnosu. Neki rade na izuzetno odgovornim pozicijama i mi kao poslodavac imamo samo reči hvale za njihov rad. Svoje poslovne obaveze izvršavaju savesno, odgovorno i ažurno.

Naša kompanija je zainteresovana za pospešivanje zapošljavanja OSI, jer je naše iskustvo o saradnji sa ovim licima samo pozitivno.



Beograd

Delatnost: 1812 Ostalo štampanje
www.stamparijajovsic.rs

Imamo 42 zaposlenih, od toga 1 osoba sa invaliditetom koja je angažovana kao grafički radnik. Imamo dosta manuelnog rada koji ne zahteva preterano stručno osposobljavanje i gde bi se mogli uključiti. Imali smo i grafičare sa iskustvom koji se mogu uključiti na ručnim operacijama.

Naš stav je da smo otvoreni i da ukoliko postoji volja da se radi i napreduje u radu, spremni smo da sarađujemo. Naša želja je da u budućnosti imamo kompletnu doradnu grupu koja bi mogla da radi izradu određenih proizvoda koja bi bila kompaktna i gde bi se ti ljudi ostvarili u profesionalnom smislu.

Uvek smo spremni da šansu ukazemo vrednim i kvalitetnim ljudima.



Subotica

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta
socijalna zaštita bez smeštaja
www.cikos.rs

Stalnim proširenjem proizvodnog programa i konstantnim rastom štamparskih proizvoda i usluga povećao se broj zaposlenih, a taj broj danas izgleda ovako; 54 zaposlene osobe (od toga 33 osobe sa invaliditetom). Ponosni smo na činjenicu da većinu radnika čine upravo osobe sa invaliditetom, tačnije 61%. Zaposleni su u svim sektorima i na različitim nivoima.

Treba napomenuti da je jedan od razloga formiranja preduzeća "Čikoš štampa d.o.o." 1993. godine upravo bio to, da naše preduzeće pored pružanja štamparskih usluga postane i preduzeće za zapošljavanje, rehabilitaciju i obuku osoba sa invaliditetom.

Pored toga što vodi brigu o osobama sa invaliditetom, u prostorijama firme obučavaju se učenici srednjih specijalnih škola, pre svega srednje škole za slušno oštećena lica i srednje grafičke škole iz Subotice.

Osobe sa invaliditetom čine ravnopravne članove našeg kolektiva i zajedno sa ostalim radnicima rade na tome da naše preduzeće i dalje bude na liderskoj poziciji na tržištu u ovoj oblasti poslovanja.

Zaposleni su u svim sektorima i na različitim nivoima, te su naša iskustva u zapošljavanju osoba sa invaliditetom isključivo pozitivna.



Zrenjanin

Delatnost: 4649 Trgovina na veliko
ostalim proizvodima za domaćinstvo

Imamo 19 zaposlenih od toga 1 osoba sa invaliditetom angažovan kao magacioner, u stalnom radnom odnosu. Kod nas je zaposlen od juna 2013. godine. Maksimalno zalaganje zaposlenog prilikom obavljanja poslova i radnih zadataka. Odlično se uklopio u kolektiv.



Subotica

Delatnost: 8899 zdravstvena i socijalna zaštita
www.des-kazani.rs

Imamo 55 zaposlenih, od toga 40 osoba sa invaliditetom. Zaposleni su u svim sektorima i na različitim nivoima preduzeća.

Od samog osnivanja, preduzeće zapošljava osobe sa invaliditetom. Danas imamo zaposlene osobe sa invaliditetom koje su ostvarile radni staž od 31 godine u našem preduzeću. Upravo zbog toliko duge prakse da u našem preduzeću rade OSI, ne postoji razlika među zaposlenima ili bilo koji oblik diskriminacije. Svi zaposleni su ravnopravni, s tim da se neguje i kult tolerancije i empatije za drugačije potrebe od prosečnih.

Godinama sarađujemo sa Školskim centrom sa domom učenika "Dositej Obradović" Subotica. Učenici njihove srednje škole dolaze na praksu i izučavaju zanat metalostrugara, mašinbravara i bravara. Učenici su prihvaćeni i rado dolaze. Neki od naših zaposlenih su bili učenici upravo te srednje škole i dolazili su nekad ovde na praksu.

Pred nama je zadatak da i dalje održimo toleranciju na različitost i poštovanje na već visokopozicioniranom mestu.



Kruševac

Delatnost: 2511 Proizvodnja metalnih konstrukcija i delova konstrukcija
www.trayal.rs/sr/pocetna/

Imamo 977 zaposlenih, od toga 22 osobe sa invaliditetom (od toga 12 invalida rada, 1 ratni vojni invalid, 9 sa smanjenom radnom sposobnošću). Pretežno su zaposleni u proizvodnji, dok ih ima i na održavanju higijene.

Svi zaposleni sa invaliditetom dobro obavljaju svoje radne zadatke i dobri su radnici. Smatramo da svim licima bilo sa urođenim ili stečenim invaliditetom, treba pružiti pravo na rad, koje im i prema Ustavu pripada i na taj način ostvare, a i daju pun doprinos državi u kojoj žive. Pozdravljamo inicijativu koju ste preduzeli.



Beograd

Delatnost: 4743 Trgovina na malo audio i video opremom u specijalizovanim prodavnicama
www.tehnomanija.rs

Imamo 456 zaposlenih, od toga 3 osobe sa invaliditetom. Angažovani su na pozicijama prodavaca, magacionera, spremačice.

S obzirom da smo relativno skoro započeli projekat zapošljavanja osoba sa invaliditetom dosadašnje iskustvo je pozitivno i planiramo da nastavimo i proširimo angažovanje OSI kako u maloprodaji tako i u direkciji.

Radi se o zaposlenima koje daju pun doprinos našoj kompaniji kako u poslovnom smislu tako i u smislu širenja svesti o važnosti uključivanja osoba sa invaliditetom u radno okruženje, rušenje predrasuda a samim tim i otvaranje novih mogućnosti angažovanja.

AUTO ČAČAK KOMERC

Čačak

Delatnost: 4511 Trgovina automobilima
i lakim motornim vozilima
www.autocacakkomerc.com

*Imamo 53 zaposlena, od toga 2 osobe sa invaliditetom.
Angažovani su na pozicijama nabavljača i magacionera.*

*Firma "AutoČačak komerc" doo se trudi da i na ovaj način
pokaže značaj društvene odgovornosti i kolegijalnosti,
kao i da doprinese stvaranju uslova za ravnopravno
uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada.*

*Pored toga, na ovaj način razvija se produktivnost čitavog
kolektiva, jer kolege kojima je potrebna pomoć pri radu
podsećaju na značaj timskog rada, vedrog duha u svakoj
situaciji, kao i na to da su zapravo svi zaposleni jednaki.*



Zrenjanin

Delatnost: 1812 Ostalo štampanje
www.diginet.rs

*Imamo 22 zaposlenih, od toga 1 osoba sa invaliditetom
koja radi sito štampu.*

*S obzirom da je ovo naše prvo zaposlenje osobe sa
invaliditetom kao radnika, veoma smo zadovoljni
njegovim dosadašnjim radom i zalaganjem koji se u
potpunosti podudara sa onim što je on rekao na
informativnom razgovoru. Ne koristi svoj invaliditet da bi
manje radio čak se više trudi da se ne oseti razlika između
njega i ostalih zaposlenih.*



Petrovaradin

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta socijalna zaštita bez smeštaja
www.pobeda.co.rs

Imamo 11 zaposlenih, od toga 8 osobe sa invaliditetom. Zaposleni OSI su angažovani na poslovima u proizvodnji i računovodstvu. Prema obliku invalidnosti zaposleni OSI su invalidi rada i lica sa procenjenom sposobnošću prvog i drugog stepena. 6 osoba je zaposleno pod opštim uslovima, a 2 osobe pod posebnim uslovima, kojima su prilagođeni poslovi.

Osobe sa invaliditetom su kvalifikovane za poslove koje obavljaju. Proizvodnjom spojnice, radnici su uposleni i njihova iskorišćenost je 100% u strukturi poslova prema kvalifikacijama, ili pomoćnim bravarskim i ostalim poslovima. Radnici uspevaju da postignu visoke standarde što se tiče kvaliteta izrade proizvoda. „Pobeda-Zara“AD ima odobren program obuke za poslove bravara.

Raspolažemo opremom za rad sa metalom i bavimo se proizvodno uslužnom delatnošću, između ostalog i proizvodnjom opreme za olakšavanje savladavanje arhitektonskih barijera i prevoza osobama sa urođenom ili stečenom onesposobnošću za samostalno kretanje, opreme za osobe sa invaliditetom.

Sarađujemo sa društvima i udruženjima za OSI. Članovi smo UIPS-a. Korišćenjem žiga „Fer proizvoda“ na našim spojnicama jačamo socijalnu funkciju preduzeća.



Zrenjanin

Delatnost: 4711 Trgovina na malo u nespecijalizovanim prodavnicama, pretežno hranom, pićima i duvanom
www.gomex.rs

Imamo 1597 zaposlenih, od toga 39 osobe sa invaliditetom angažovane kao: analitičar, referent robnog knjigovodstva, referent finansijskih poslova, referent opštih poslova, referent HR, pomoćni radnik u knjigovodstvu, skladištar u maloprodajnom objektu, skladištar osnovnih sredstava, skladištar u magacinu materijala, pomoćni radnik, prodavac, poslovođa i kontrolor zaliha.

Vršili smo sukcesivno upućivanje postojećih zaposlenih sa ozbiljnijim dugotrajnim zdravstvenim problema na lekarsku komisiju pri Nacionalnoj službi za zapošljavanje radi održanja zaposlenja i utvrđivanja stepena teškoća i prepreka u radu odnosno stepena invaliditeta. Na osnovu rešenjem utvrđenog ograničenja u radu, prilagođavali smo postojeće mesta rada i poslove koje će dalje obavljati zaposleni, ili smo ih prebacivali na druge lakše poslove u skladu sa preostalom radnom sposobnošću radi očuvanja zaposlenja. Takođe smo zapošljavali određeni broj OSI sa 1. stepenom invaliditeta. Kod troje zaposlenih je vremenom utvrđen totalni gubitak radne sposobnosti i oni su ostvarili pravo na invalidsku penziju.



Beograd

Delatnost 7022 Konsultantske aktivnosti u vezi s poslovanjem i ostalim upravljanjem
www.denex.co.rs

Mi nemamo zaposlene osobe sa invaliditetom, ali smo zainteresovani za učešće u aktivnostima Mreže.



Kragujevac

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta socijalna zaštita bez smeštaja
www.zastavainpro.co.rs

Imamo 135 zaposlenih, od toga 99 osoba sa invaliditetom koje su angažovane u metaloprerađivačkoj i tekstilnoj izradi.

Iskustva u radu sa OSI su pozitivna. U skladu sa invalidskim rešenjima i pozicijama na kojima su raspoređeni, obavljaju svoj posao izuzetno odgovorno. U pojedinim situacijama je neophodno bliže i detaljnije im objasniti proces rada. Neophodno je angažovati prevodioca na znakovnom jeziku, kako bi osobe koje imaju smetnje u govoru i sluhu na adekvatan način izvršile zadatke i blagovremeno bile obaveštene o svim promenama i postojećim informacijama.



Beograd

Delatnost: 3299 Proizvodnja ostalih predmeta

Zaposlena jedna osoba na radnom mestu direktora. Bavimo se: dizajnom i umetničkom obradom predmeta namenjenih marketinškoj promociji; marketinškom strategijom - kreiranje i sprovođenje kampanja; kreiranjem brenda, promotivno uvođenje na tržište preduzeća, proizvoda i usluga; ekskluzivni sajamski i dr.javni nastupi; proizvodnja umetničkih dela likovnih i primenjenih umetnosti; dokumentarni filmovi i druga autorska dela u oblasti audio i video komunikacija.



OPREMA

Kraljevo

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta socijalna zaštita bez smeštaja
www.opremakv.com

Imamo 9 zaposlenih, od toga 8 osoba sa invaliditetom koje rade kao šivači radne odeće.

Ove osobe definitivno zaslužuju svoje mesto u društvu. Većina njih je dobila prvu šansu da nešto radi u svom životu. Stvorile su se i prve ljubavi što je za OSI koje su 90 % svoga vremena provodile u kući novo iskustvo. Marljivi, vredni, tvrdoglavi tako da je potrebno imati neverovatne živce i volju paradi sa njima.



Beograd

Delatnost: 1512 Proizvodnja putnih i ručnih torbi i sl., saračkih proizvoda i kaiševa

Imamo 550 zaposlenih, od toga 30 osoba sa invaliditetom.

Osobe sa invaliditetom doživljamo kao ravnopravne i trudimo se da imaju jednake uslove, nemamo neke benefite zbog toga, a ni probleme. To su podjednako dobri radnici kao i svi ostali.



Beograd

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta socijalna zaštita bez smeštaja

Imamo 12 zaposlenih, od toga 10 osoba sa invaliditetom. Rade na poslovima telefonskog anketiranja. Nemamo zamerki, ni problema.

Sunce CDP

Beograd

Delatnost: 8899 Ostala nepomenuta socijalna zaštita bez smeštaja

Imamo 6 zaposlenih. Osnivač je Savez za cerebralnu i dečiju paralizu Beograd. Zapošljavaju se isključivo osobe sa posledicama cerebralne paralize i iskustva su pozitivna.



Beograd

Delatnost 1071 Proizvodnja hleba, svežeg peciva i kolača
www.khl.co.rs

Imamo 45 zaposlenih, od toga 1 osoba sa invaliditetom, na poziciji pakera robe. Veoma smo zadovoljni saradnjom.



Novi Sad

Delatnost: 9523 Popravka obuće i predmeta od kože

Imamo 3 zaposlena, od toga 1 osoba sa invaliditetom, na poziciji obućara.

Iskustva pri zapošljavanju osobe sa invaliditetom su pozitivna. Pri zapošljavanju smo od NSZ odeljenje za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Novom Sadu dobili kompletnu pomoć pri odabiru radnika, sve potrebne informacije i savete. Sama osoba sa invaliditetom obavlja poslove u skladu sa svojim mogućnostima odnosno prema proceni radne sposobnosti, za sada je bilo sve u redu pri obavljanju poslova.



Zrenjanin

Delatnost: Taksni prevoz

Imamo 31 zaposlenog, od toga 1 osoba sa invaliditetom, na poziciji taksivozača.

Što se tiče našeg iskustva, mi smo zadovoljni. Za obavljanje naše delatnosti, potrebno je da zaposleni svake tri godine prođe lekarski pregled za profesionalnog vozača B kategorije. Iz navedenog razloga je veoma teško pronaći OSI koji može da zadovolji tražene kriterijume. Osim taksivozača u firmi imamo još samo jednog i to knjigovođu, koji je inače naš dugogodišnji radnik.



Beograd

Delatnost: 1013 Proizvodnja mesnih prerađevina

Imamo 55 zaposlenih, od toga 2 osobe sa invaliditetom, na pozicijama Mesar i prodavac u maloprodajnom objektu.

Sasvim korektno odrađuju svoj posao. Nema razlike u odnosu, kako sa kolegama, tako i poslodavcem.

Prepoznajući dubokosežnost i mogućnosti razvoja Mreže, javila su nam se i druga preduzeća koja takođe zapošljavaju osobe sa invaliditetom ili žele da izraze podršku osnivanju Mreže:

- Credit Agricole, Beograd
- Ikea, Beograd
- Narodni univerzitet Vranje
- KS-Safety Shoes, Novi Sad
- Lak žica, Bor
- Grafički Centar Nova, Šabac
- Yura Corporation, Leskovac
- Delta Holding, Beograd
- PTUP Orion, Leskovac
- Autostop, Leskovac
- Vageli, Novi Sad
- Mihajlović, Paraćin

Naša namera je da nastavimo sa prikupljanjem i predstavljanjem pozitivnih iskustava u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Stoga naš poziv svim preduzećima koja žele da se uključe ostaje trajno otvoren.

Sve informacije u vezi Mreže ćemo objavljivati na sajtu Unije poslodavaca Srbije²⁹.

²⁹ www.poslodavci.rs/mreza-poslodavaca/

*Udruženje preduzeća
za profesionalnu
rehabilitaciju i
zapošljavanje osoba
sa invaliditetom -
UIPS*

Posebno izdvajamo i predstavljamo ovo Udruženje čiji članovi imaju bogato iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Pored toga što se celo Udruženje uključilo u našu Mrežu, neki od članova su se direktno uključili. Verujemo da ćete od njih takođe moći da dobijete mnoštvo korisnih informacija i saveta, a koji nisu ušli u ovaj Vodič. Udruženje je član Unije poslodavaca Srbije, a više informacija o njima možete pronaći na sajtu Udruženja³⁰.

I konačno...

U krajnjem dometu, nadamo se da će Mreža poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom doprineti razvoju inkluzivnog društva, ekonomski stabilnog, ali otvorenog za različitost.

Za bolju uključenosti osoba sa invaliditetom u tržište rada neophodno je da i ostali važni akteri, na nacionalnom i lokalnom nivou, budu aktivni i Unija poslodavaca Srbije ih poziva da se uključe u rad Mreže predlozima i idejama za unapređenje njenog rada: udruženja osoba sa invaliditetom, sindikate, obrazovne institucije, institucije kulture, medije...

Dobrodošli!

³⁰ www.uips.rs

10. Korišćena literatura

- Disability appraisal performance & solutions, Prospect UK
- Employers Guide to Partnering with Disability Employment Services, Disability Employment Australia
- Employment and disability: A good practice guide for employers in Jersey, Jersey Employment Trust in partnership with the States of Jersey
- Guide for the employment of people with a disability, Southern Cross University
- Instrukcija o primeni Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Poreska uprava
- Katalog asistivne tehnologije, Izdavač Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
- Korisničko uputstvo za elektronsko podnošenje izveštaja o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom
- Managing disability in the workplace, ILO
- Myths about hiring persons with disabilities, Government of New Brunswick, Canada
- Myths and Facts about Hiring Individuals with Disabilities, EmployAbilities
- Najčešća pitanja i odgovori vezani za Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Privredna komora Srbije, Regionalna privredna komora Kruševac

- Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji, Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije
- Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom, Aktiva sistem doo
- Pitanja i odgovori u vezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom, Ministarstvo rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja
- Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije
- Pravilnik o kriterijumima, načinu i drugim pitanjima od značaja za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja
- Pravilnik o kriterijumima, načinu i troškovima procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom
- Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze
- Priručnik za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, Centar za monitoring
- Procena primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Ministarstvo rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja
- The Ability to Work, European Social Fund
- Ustav Republike Srbije

- Vodič kroz prava osoba sa invaliditetom; Nacionalna organizacija osoba sa invaliditetom i Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike
- Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje RS
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom RS
- Zakon o radu RS
- Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom RS

Beleške

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ



Stevana Markovića 8
11080 Beograd, Zemun
Telefon: 011/3160-248
info@poslodavci.rs
www.poslodavci.rs