

Pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji

Pravo na rad jedno je od osnovnih ljudskih prava, koje takođe pripada i osobama sa invaliditetom. Garantovano je dokumentima međunarodnog prava, a na nacionalnom nivou dalje je razrađeno propisima Republike Srbije. Ova brošura predstavlja pokušaj analize svih relevantnih dokumenata međunarodnog i unutrašnjeg prava koji stvaraju pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada u Srbiji i punu uključenost u svakodnevni društveni život.



Pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Republiци Srbiji



**Pravni okvir za zapošljavanje
osoba sa invaliditetom u
Republici Srbiji**

Izdavač:
ALTERNATIVA
Beograd

Urednik:
Jelena Starčević

Autor:
Dr Damjan Tatić

Grafički dizajn i priprema za štampu:
Aleksandar Popović

Štampa:
AG PRINT
Beograd

Tiraž:
1500

Beograd,
2010.

Sadržaj

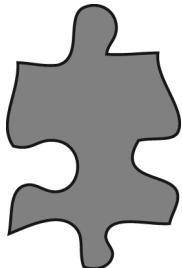
	1. Uvod	5
	2. Definicije invalidnosti i osoba sa invaliditetom	...	6
	3. Međunarodnopravni dokumenti	9
3.1.	Standardna pravila Ujedinjenih nacija za izjednačavanje mogućnosti koje se pružaju osobama sa invaliditetom	9
3.2.	Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom	10
3.3.	Preporuka Međunarodne organizacije rada o stručnom osposobljavanju i preosposobljavanju invalidnih lica R 99	10
3.4.	Konvencija Međunarodne organizacije rada o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalidnih lica C 159	11
3.5.	Preporuka Međunarodne organizacije rada o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalidnih lica R 168	12
3.6.	Regionalni dokumenti o ljudskim pravima i položaju osoba sa invaliditetom	13
	4. Propisi Republike Srbije	16
4.1.	Ustav Republike Srbije	16
4.2.	Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom	16
4.3.	Zakon o zabrani diskriminacije	17
4.4.	Zakon o radu	18

4.5. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom	18
4.6. Fiskalni propisi	20
4.7. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju	21
4.8. Podzakonski akti za sprovođenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom	22
4.8.1. Pravilnik o kriterijumima, načinu i troškovima procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom	23
4.8.2. Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije	25
4.8.3. Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze	28
4.8.4. Pravilnik o uslovima i načinu radnog angažovanja osoba sa invaliditetom u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika i kod poslodavca posredstvom radnog centra	30
4.8.5. Pravilnik o prostorno-tehničkim uslovima, stručnoj sposobljenosti zaposlenih i drugim uslovima za rad radnog centra	30
4.8.6. Pravilnik o kriterijumima i načinu sprovođenja mera aktivne politike zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje	32
 5. Umesto zaključka	36



1. Uvod

Pravo na rad jedno je od osnovnih ljudskih prava, koje takođe pripada i osobama sa invaliditetom. Garantovano je dokumentima međunarodnog prava, a na nacionalnom nivou dalje je razrađeno propisima Republike Srbije. Ova brošura predstavlja pokušaj analize svih relevantnih dokumenata međunarodnog i unutrašnjeg prava koji stvaraju pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada u Srbiji i punu uključenost u svakodnevni društveni život.



2. Definicije invalidnosti i osoba sa invaliditetom

U teoriji i praksi postoje različite definicije invalidnosti i osoba sa invaliditetom. Za potrebe ove publikacije značajno je navesti definicije sadržane u Konvenciji o pravima osoba sa invaliditetom, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada, u Zakonu o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srbije.

Tokom rada Ad hoc komiteta Ujedinjenih nacija za izradu nacrta Sveobuhvatne i integrativne Konvencije o promovisanju i zaštiti prava i dostojanstva osoba sa invaliditetom, od 2001. do 2006. godine vođene su burne rasprave o definicijama izraza „invalidnost“ i „osobe sa invaliditetom“. Sve do 7. i 8. zasedanja Ad hoc komiteta veliki broj država ispoljavao je snažne rezerve prema ideji o mogućnosti definisanja ova dva pojma. Ipak, uz veliko zalaganje svih učesnika u procesu izrade Konvencije tokom avgusta 2006, Ad hoc komitet utvrdio je široke definicije pojmova invalidnost i osobe sa invaliditetom koje bi pre svega trebalo shvatiti kao smernice za definisanje, a koje će potom biti dalje razvijane u nacionalnim zakonodavstvima.

Invalidnost je u preambuli Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom definisana kao koncept koji se razvija – sama invalidnost proističe iz interakcije osoba sa oštećenjima sa okolinskim barijerama i barijerama koje se odražavaju u stavovima zajednice, a otežavaju puno i efektivno učešće osoba sa invaliditetom u društvu na osnovu jednakosti sa ostalim članovima tog društva.

U članu 1 Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom predviđeno je da osobe sa invaliditetom obuhvataju osobe koje imaju dugoročna fizička, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće ovih osoba u društvu na osnovu jednakosti sa drugima.

Međunarodna organizacija rada (MOR) usvojila je veći broj dokumenata posvećenih osobama sa invaliditetom. Preporuka o profesionalnoj rehabilitaciji (invalidnih lica) R 99 iz 1955. godine „invalidna lica“ definiše kao „osobe čija je perspektiva u sticanju i zadržavanju odgovarajućeg zaposlenja značajno smanjena kao posledica fizičkog ili intelektualnog oštećenja“ (odeljak (b) čla-



na 1 Preporuke 99 Međunarodne organizacije rada). Preporuka koristi termin „invalidna lica“ koji je smatran adekvatnim sve do devedesetih godina dvadesetog veka, kada ga zamenjuje termin „osoba sa invaliditetom“.

Konvencija broj 159 Međunarodne organizacije rada o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju (invalidnih lica) iz 1983. godine definiše „invalidna lica“ kao „osobe čija je perspektiva u sticanju, zadržavanju i napredovanju u odgovarajućoj profesiji značajno smanjena kao posledica propisno priznatog fizičkog ili intelektualnog oštećenja“ (stav 1 člana 1 Konvencije 159 ILO (*International Labour Organization*)). Može se primetiti da ova definicija dalje razvija definiciju iz Preporuke o profesionalnoj rehabilitaciji 99 Međunarodne organizacije rada i nastoji da pored medicinskih uzme u obzir i socijalne faktore, između ostalog i pod uticajem ICIDH (*International Classification of Functioning, Disability and Health*) iz 1980. Socijalni faktori posmatraju se u kontekstu zapošljavanja osobe sa invaliditetom. Konvencija takođe predviđa i da će se odnositi na sve osobe sa invaliditetom, što je značajan korak napred pošto se radno pravo tradicionalno bavilo prevashodno invalidima rada. Konvencija koristi frazu „invalidno lice“ (engl: *disabled person*), koja je bila prihvatljiva tokom osamdesetih godina. I Preporuka o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju (invalidnih lica) 168 Međunarodne organizacije rada iz 1983. godine daje praktično identičnu definiciju – invalidna lica su „osobe čija je perspektiva u sticanju, zadržavanju i napredovanju u odgovarajućoj profesiji značajno smanjena kao posledica propisno priznatog fizičkog ili intelektualnog oštećenja“ (odeljak I 1 Preporuke 168 ILO). Ove definicije su uže od kasnijih definicija iz Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, i invalidnost i osobe sa invaliditetom pre svega definišu u okviru oblasti zapošljavanja i radnih odnosa, dok su definicije iz Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom relevantne u najrazličitijim oblastima društvenog života.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom Republike Srbije daje široku definiciju, kako bi što veći broj osoba zaštitio od diskriminacije: „Osobe sa invaliditetom su osobe sa urođenom ili stičenom fizičkom, senzornom, intelektualnom ili emocionalnom onesposobljenosti koje usled društvenih ili drugih prepreka nemaju mogućnosti ili imaju organske mogućnosti da se uključe u aktivnosti društva na istom nivou sa drugima, bez obzira na to da li mogu da ostvaruju pomenute aktivnosti uz upotrebu tehničkih pomagala ili službi podrške“ (stav 1 člana 3). *Definicija naglašava činjenicu da su upravo društvene prepreke ono što osobe sa invaliditetom dovodi u situaciju neravnopravnosti i da je invalidnost socijalni fenomen!*

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom definiše ih kao osobe sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom, koje se susreću sa socijalnim i drugim ograničenjima od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili zadržavanja



zaposlenja, i koje nemaju, ili imaju ograničene mogućnosti da se ravnopravno uključe na tržište rada (član 3).

U proleće 2003. godine Republika Srbija usvaja novi Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju¹. Ovaj Zakon invalidnost definiše kao „potpuni gubitak sposobnosti za rad zbog promena u zdravstvenom stanju prouzrokovanih povredom na radu, profesionalnom bolešću, povredom van rada ili bolešću, koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom“ (član 21). Dakle, definicija je bliska definiciji iz ranijeg saveznog zakona o PIO – najznačajnija promena u odnosu na ovaj propis je definicija invalidnosti *kao potpunog gubitka radne sposobnosti*, pošto je novim republičkim zakonom o PIO definitivno ukinuta mogućnost da invalidi rada rade sa skraćenim radnim vremenom. Kao i definicija iz ranijeg saveznog zakona, i ova definicija je uko-renjena u medicinskom modelu i izuzetno je rigidna, jer je očigledna namera zakonodavca da drastično smanji broj potencijalnih korisnika invalidske penzije. Zakon definiše povrede na radu (čl. 22–23) i profesionalne bolesti (čl. 24).

1 „Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 34/03.



3. Međunarodnopravni dokumenti

Pravo na rad garantovano je opštim dokumentima međunarodnog prava koji zacrtavaju i štite ljudska prava, Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima i Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Članom 23 Univerzalne deklaracije svakom čoveku garantovani su pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravo na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, kao i na zaštitu od nezaposlenosti. Pravo na rad garantovano je članom 6 Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Članom 7 Pakta predviđeno je pravo svakog čoveka na uživanje pravičnih i povoljnih uslova rada. Svaki čovek ima pravo na jednaku platu i nagradu za rad jednakе vrednosti, na bezbednost i higijenske uslove rada, kao i na podjednaku mogućnost za unapređenje na radu, uzimajući u obzir jedino dužinu radnog staža i njegovu sposobnost za rad.

U praksi, osobe sa invaliditetom suočavale su se sa raznim preprekama i nisu mogle da uživaju pravo na rad, kao ni veliki broj ostalih prava garantovanih Univerzalnom deklaracijom i paktovima o pravima. Zbog toga su Ujedinjene nacije i Međunarodna organizacija rada, kao i regionalne organizacije poput Saveta Evrope i Evropske unije, usvojile niz akata kojima su razrađene mere neophodne za ostvarenje mogućnosti prava na rad osoba sa invaliditetom.

3.1. Standardna pravila Ujedinjenih nacija za izjednačavanje mogućnosti koje se pružaju osobama sa invaliditetom

Decembra 1993. godine Generalna skupština Ujedinjenih nacija usvojila je Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti koje se pružaju osobama sa invaliditetom. Svrha Standardnih pravila je obezbeđenje uživanja istih prava i obaveza osoba sa invaliditetom kao i ostalih članova društva u kojem žive. Vlada SRJ pristupila je Standardnim pravilima 1995. godine.

Shodno Pravilima, zakoni i propisi u oblasti zapošljavanja ne smeju biti diskriminatori u odnosu na osobe sa invaliditetom (Pravilo 7). Države bi trebalo aktivno da podržavaju integraciju osoba sa invaliditetom i njihovo slobodno zapošljavanje kroz mere kao što su profesionalno osposobljavanje, podsticaj-



ne kvote, rezervisano ili namensko zapošljavanje, kao i poreske olakšice ili druge vrste pomoći preduzećima koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Cilj bi uvek trebalo da bude dobijanje zaposlenja za osobe sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada.

3.2. Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom

Generalna skupština je 13. decembra 2006. godine razmatrala i usvojila Konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom. Konvencija je otvorena za potpis i ratifikaciju od 30. marta 2007, a na snagu je stupila 3. maja 2008. Srbija je potpisala Konvenciju i Opcioni protokol 17. decembra 2007, a Narodna skupština ih je ratifikovala 29. maja 2009. godine, čime je ovaj međunarodni ugovor postao deo unutrašnjeg prava Srbije². Srbija je 31. jula 2009. godine deponovala instrumente o ratifikaciji ova dva međunarodna ugovora kod generalnog sekretara Ujedinjenih nacija.

Svrha Konvencije je da promoviše, štiti i osigura puno i jednak uživanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda od strane osoba sa invaliditetom, i da promoviše poštovanje njihovog urođenog dostojanstva (član 1). Konvencija u preambuli daje opisnu definiciju invalidnosti, naglašavajući da je reč o konceptu koji se razvija. Sama invalidnost proističe iz interakcije između osoba sa oštećenjima i okolinskih barijera, i barijera koje se odražavaju u stavovima zajednice i otežavaju puno i efektivno učešće osoba sa invaliditetom u društvu na osnovu jednakosti sa ostalim članovima tog društva. Stav 2. člana 1 predviđa da osobe sa invaliditetom obuhvataju i osobe koje imaju dugoročna fizička, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće ovih osoba u društvu na osnovu jednakosti sa drugima.

Svojim članom 27 Konvencija izuzetno detaljno uređuje mere za ostvarivanje prava na rad i srodnih prava osoba sa invaliditetom – a poseban naglasak stavlja na zabranu diskriminacije u ovoj oblasti, jednake uslove, zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, samozapošljavanje i podsticaje za poslodavce.

3.3. Preporuka Međunarodne organizacije rada o stručnom ospozobljavanju i preospozobljavanju invalidnih lica R 99

Međunarodna organizacija rada je juna 1955. godine usvojila Preporuku R 99 koja se odnosi na stručno ospozobljavanje i preospozobljavanje osoba sa invaliditetom. Jugoslavija je prihvatile ovu preporuku i objavila je u „Službenom listu FNRJ“.

2 „Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 42/09.

Preporukom je predviđeno da će se preduzeti sve mere moguće i potrebne za stvaranje i razvoj službi za profesionalnu orientaciju koje bi osobama sa invaliditetom pomagale da izaberu ili promene struku. Kao mogući metodi, u zavisnosti od nacionalnih uslova u određenoj zemlji i svakog individualnog slučaja, preporučeni su razgovori sa savetnikom za orientaciju, ispitivanje profesionalne prošlosti, školskog izveštaja i drugih dokumenata koji svedoče o opštoj ili profesionalnoj spremi osobe sa invaliditetom, kao i lekarski pregled. Prinike, mere i metode stručnog osposobljavanja za zdrava lica trebalo bi primeniti na osobe sa invaliditetom onoliko koliko dozvoljavaju lekarski pedagoški uslovi, predviđa Preporuka. Preporuka dalje predviđa da bi stručno osposobljavanje osoba sa invaliditetom trebalo da zainteresovanim licima omogući vršenje one ekonomске aktivnosti u kojoj će moći da koriste svoja stručna znanja ili sposobnosti, vodeći pri tome računa o perspektivi zaposlenja. Osposobljavanje bi trebalo da traje „sve dok se osoba sa invaliditetom ne sposobi da normalno radi u uslovima jednakim sa zdravim radnicima, ako je za to sposobna“.

Izuzetno je značajna činjenica da Preporuka izričito predviđa kako se protiv osoba sa invaliditetom ne bi smela vršiti bilo kakva diskriminacija po osnovu invalidnosti u pogledu plate i ostalih uslova rada, ukoliko je rad osoba sa invaliditetom iste vrednosti kao rad ostalih radnika. Osobe sa invaliditetom trebalo bi da uživaju pravo da prihvate zaposlenje koje im odgovara kod poslodavca koga oni izaberu, kao i svi ostali radnici. Preporuka predviđa da bi naročito trebalo isticati sposobnosti i kapacitet za rad zainteresovanih osoba sa invaliditetom, a ne njihovu invalidnost.

3.4. Konvencija Međunarodne organizacije rada o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalidnih lica C 159

Uzimajući u obzir odluku Generalne skupštine Ujedinjenih nacija da 1981. godinu proglaši Međunarodnom godinom osoba sa invaliditetom sa temom „Potpuno učeće i jednakost“, juna 1983. Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada usvaja Konvenciju o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalidnih lica C 159. Ova Konvencija stupila je na snagu 1985. godine i ratifikovana je od strane sedamdesetak država, uključujući i Jugoslaviju. Ona se može smatrati i nekom vrstom nadgradnjе Preporuke o stručnom osposobljavanju i preosposobljavanju invalidnih lica R 99 iz 1955. godine.

Za potrebe ove Konvencije, smatra se da se svrha profesionalne rehabilitacije sadrži u tome da osobi sa invaliditetom omogući da obezbedi i zadrži odgovarajuće zaposlenje, da napreduje u njemu – te se na taj način takođe pomaže i integracija, odnosno reintegracija osoba sa invaliditetom u društvo.



Izuzetno je značajno što se u uvodnim delovima Konvencije insistira na socijalnoj integraciji osoba sa invaliditetom. Predviđeno je da se odredbe Konvencije primenjuju na sve kategorije osoba sa invaliditetom.

Takođe je predviđeno i da svaka članica formuliše, realizuje i periodično revidira nacionalnu politiku o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, imajući u vidu uslove, praksu i mogućnosti u svakoj državi ponaosob (član 2). Cilj pomenute politike jeste da se obezbedi stavljanje odgovarajućih mera profesionalne rehabilitacije na raspolaganje svim kategorijama osoba sa invaliditetom i da se unaprede mogućnosti za zapošljavanje tih osoba na otvorenom tržištu rada (član 3). *Politika profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom zasniva se na načelu jednakih mogućnosti radnika – osoba sa invaliditetom, i svih ostalih radnika. Treba poštovati jednakost mogućnosti i tretmana radnika i radnica sa invaliditetom, propisuje Konvencija.* Pozitivne mere usmerene na postizanje stvarne jednakosti tretmana i mogućnosti radnika sa invaliditetom ne bi trebalo smatrati diskriminacijom prema drugim radnicima, propisuje dalje Konvencija (član 4). Konvencija dalje predviđa da bi se sa predstavnicima organizacije poslodavaca i radnika trebalo konsultovati oko realizacije politike profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Takođe je predviđeno i konsultovanje organizacija osoba sa invaliditetom oko primene pomenute politike (član 5).

Konvencija dalje propisuje mere koje bi na nacionalnom planu trebalo preduzeti radi razvoja profesionalne rehabilitacije i službi za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Svaka članica trebalo bi da zakonom, propisima ili drugim metodima koji su u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom preduzme mere potrebne za sprovođenje principa profesionalne rehabilitacije i politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Nadležni organi vlasti trebalo bi da preduzmu odgovarajuće mere da osobama sa invaliditetom obezbede pristup službama za profesionalnu orientaciju, stručno osposobljavanje, posredovanje i zapošljavanje, i drugim službama koje će ovim osobama omogućiti dobijanje i zadržavanje zaposlenja, kao i napredovanje na poslu.

3.5. Preporuka Međunarodne organizacije rada o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalidnih lica R 168

Juna 1983. Međunarodna organizacija rada usvaja Preporuku o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalidnih lica R 168. Ova Preporuka služi kao dopuna Konvencije C 159 i Preporuke R 99 o profesionalnom osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. U Delu I Preporuke o definicijama, u Odeljku 1 ponavlja se definicija pojma „invalidno lice“ iz Konvencije C 159. U Odeljku 2 kao cilj profesionalne rehabilitacije navodi se omogućavanje

osobi sa invaliditetom da obezbedi, održi i napreduje na odgovarajućem poslu, i time podsticanje integracije odnosno reintegracije dolične osobe u društvo.

Deo 2 Preporuke uređuje profesionalnu rehabilitaciju i mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Odeljak 7 ponavlja načelo jednakog postupanja sa osobama sa invaliditetom na polju radnih odnosa, uz uzimanje u obzir njihovog izbora i individualne podobnosti za konkretno zanimanje. Odeljkom 8 garantovano je značajno načelo jednakog tretmana muškaraca i žena u pružanju profesionalne rehabilitacije i pomoći pri zapošljavanju. Neće se smatrati da specijalne pozitivne mere usmerene na efektivno izjednačavanje mogućnosti za radnike sa invaliditetom predstavljaju diskriminaciju radnika bez invaliditeta (odeljak 9). Mere za promovisanje mogućnosti zapošljavanja za osobe sa invaliditetom biće u skladu sa opštim standardima u vezi sa uslovima zapošljavanja i plata (odeljak 10). U odeljku 11 Preporuka daje listu mera koje dopunjavaju mere iz Preporuke R 99. Od novih mera posebno vredi apostrofirati insistiranje na stvaranju mogućnosti za zapošljavanje na otvorenom tržištu rada uz finansijske podsticaje poslodavcima, na razumnim adaptacijama, uklanjanju komunikacijskih, arhitektonskih i prevoznih barijera, promovisanju primera uspešnih zaposlenih sa invaliditetom, ali i na pružanju podrške zaštitnim radionicama i kooperativama osoba sa invaliditetom.

Preporuka u Delu VI uređuje učešće organizacija poslodavaca i sindikata u razvijanju usluga profesionalne rehabilitacije (odeljci 31 do 37). Samo koordinisanim akcijom svih socijalnih aktera – unija poslodavaca, sindikata, države, lokalnih samouprava i civilnog sektora – može se doći do mera profesionalne rehabilitacije i podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom koje će pokazati rezultate u praksi.

3.6. Regionalni dokumenti o ljudskim pravima i položaju osoba sa invaliditetom

Regionalne organizacije usvojile su mnoštvo dokumenata specifično posvećenih pravima osoba sa invaliditetom. Analiziraćemo dokumente Saveta Evrope – revidiranu Evropsku socijalnu povelju i Preporuku (2006)5 Saveta ministara o akcionom planu za osobe sa invaliditetom za period 2006–2015. Takođe ćemo obraditi i dokumente Evropske unije – Direktivu o stvaranju okvira za jednakost postupanja u zapošljavanju i radnim odnosima 2000/78/EC.

Evropska socijalna povelja jedan je od temeljnih dokumenata Saveta Evrope. Potpisana je 1961. u Torinu a stupila je na snagu 1965. godine, pošto je ratifikovana od strane pet država. Pravo na rad jedno je od osnovnih prava garantovanih ovim dokumentom. Povelja sadrži ukupno 19 prava, od kojih su za osobe sa invaliditetom najznačajnije odredbe člana 15 koji ovim osobama garantuje pravo na samostalnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice.



Savet Evrope 1996. godine u Strazburu usvaja **revidiranu Evropsku socijalnu povelju**. Revidirana Evropska socijalna povelja stupila je na snagu 1999. pošto su je ratifikovale tri države. Narodna skupština Republike Srbije je 29. maja 2009. godine ratifikovala revidiranu Evropsku socijalnu povelju i ona danas čini deo prava Srbije³. Članom 15 predviđena je obaveza država potpisnica da preduzmu mere radi obezbeđenja efektivnog ostvarivanja prava osoba sa invaliditetom na samostalnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice, bez obzira na starost, prirodu i poreklo invaliditeta. Države će posebno promovisati pristup osoba sa invaliditetom radnim mestima preduzimanjem mera čiji je cilj da ohrabre poslodavce da zapošljavaju ili da na poslovima zadrže osobe sa invaliditetom – na otvorenom tržištu, u uobičajenoj radnoj sredini i, kada je to neophodno, uz prilagođavanje radnih uslova njihovim potrebama. U slučajevima u kojima to nije moguće zbog onesposobljenosti osoba sa invaliditetom, države će organizovati ili stvarati posebne vrste zapošljavanja za osobe sa invaliditetom, prilagođene stepenu sposobnosti ovih osoba, uz poseban raspored i osnivanje dodatnih službi u određenim okolnostima (član 15, odeljak 2).

Savet ministara država članica Saveta Evrope usvojio je **Preporuku o akcionom planu za osobe sa invaliditetom za period 2006–2015. godine**. Savet je vladama država članica preporučio da u svoju politiku i zakonodavstvo integrišu načela iz Akcionog plana, kao i da ih primene u praksi radi promovisanja prava i punog učešća osoba sa invaliditetom u svim oblastima društvenog života i poboljšanja kvaliteta njihovog sopstvenog.

Svrha Akcionog plana sadrži se u tome da ciljeve Saveta Evrope u oblastima ljudskih prava, nediskriminacije, jednakih mogućnosti i punog građanskog učešća osoba sa invaliditetom, prevede u sveobuhvatan, fleksibilan okvir koji će moći da se primeni u praksi u svim državama članicama Saveta Evrope, vodeći računa o specifičnostima svake od njih (1.1.2). Akcioni plan Saveta Evrope obuhvatiće niz oblasti, s obzirom na to da je invalidnost sociološki fenomen koji zadire praktično u sve oblasti društvenog života. Plan definiše mere koje bi države članice trebalo da preduzmu u petnaest ključnih oblasti. Jedna od ovih oblasti je i oblast zapošljavanja i radnih odnosa – postojanje odgovarajućih propisa, mera i usluga kao garancija jednakih mogućnosti učešća na tržištu rada osobama sa invaliditetom preduslov je njihove pune socijalne uključenosti i ekonomski rezultati. Akcioni plan predviđa potrebu da države članice mere za suzbijanje diskriminacije u oblasti zapošljavanja kombinuju sa podsticajnim meraama koje će osobama sa invaliditetom omogućiti da nađu i zadrže posao.

Savet Evropske unije je 27. novembra 2000. godine usvojio **Direktivu o stvaranju okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i radnim odnosima 2000/78/EC**. Ovom Direktivom izričito je zabranjena diskriminacija

3 „Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 42/09.

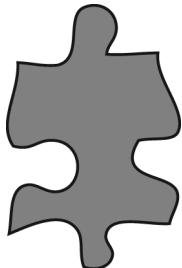
po osnovu invalidnosti u oblasti radnih odnosa, sindikalnih odnosa, i profesionalne rehabilitacije i osposobljavanja (član 3). Državama članicama Unije naloženo je da svojim nacionalnim zakonodavstvom zabrane diskriminaciju po osnovu invalidnosti u ovim oblastima, i da omoguće podnošenje tužbi od strane oštećenih i organizacija osoba sa invaliditetom, kao i naknadu štete žrtvama diskriminacije. *Zabranjena je direktna i indirektna diskriminacija po osnovu invalidnosti.* Do neposredne diskriminacije dolazi ako se neko lice u istoj ili sličnoj situaciji stavlja u nepovoljniji položaj zbog invalidnosti (odeljak a stava 2 člana 2). Do posredne diskriminacije dolazi ako se lice sa određenim oblikom invalidnosti očito neutralnom odredbom, kriterijumom ili praksom stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na lice bez tog invaliditeta, osim ako je taj akt opravđan zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna, ili je reč o preduzimanju razumnih adaptacija propisanih nacionalnim zakonodavstvom (odeljak b stava 2 člana 2). Osobe sa invaliditetom u praksi češće nailaze na posrednu diskriminaciju. Osoba sa invaliditetom koja aplicira za neki posao mora biti kvalifikovana za taj posao.

Osobe sa invaliditetom zaštićene su i od uznemiravanja koje predstavlja svako neželjeno postupanje koje za cilj ili posledicu ima kršenje dostojanstva ličnosti i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja (stav 3 člana 2). I samo izdavanje uputstava da se izvrši akt diskriminacije predstavlja diskriminaciju (stav 4 člana 2).

Direktiva u članu 5 propisuje obavezu *razumnih adaptacija* koje čine individualizovane mere koje poslodavac u konkretnim slučajevima preduzima kako bi određenoj osobi sa invaliditetom omogućio pristup poslu, učešće i napredovanje na poslu ili pohađanje obuke, koji ne predstavljaju nesrazmern teret za poslodavca. Dozvoljene su i pozitivne mere za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

U građanskim parnicama zbog diskriminacije u radnim odnosima po osnovu invalidnosti teret dokazivanja je sa tužioca prebačen na tuženog. Tuženi je dužan da dokaže da u konkretnom slučaju nije došlo do kršenja načela jednakog postupanja prema tužiocu (član 10). Ukoliko ne uspe da dokaže da nije bilo kršenja načela nediskriminacije, tuženi će izgubiti spor.





4. Propisi Republike Srbije

Pravo na rad osoba sa invaliditetom i mere koje bi trebalo da im omoguće da to pravo i ostvare u praksi uređeni su sledećim propisima Republike Srbije:

4.1. Ustav Republike Srbije

Ustav Republike Srbije garantuje jednakost građana i štiti ih od diskriminacije. Svako ima pravo na jednaku pravnu zaštitu, bez diskriminacije. Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kojem osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovinskog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta (Ustav Srbije, član 21). 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

Ustavom Republike Srbije zajemčeno je pravo na rad, u skladu sa zakonom. Svako ima pravo na slobodan izbor rada i svima su, pod jednakim uslovima, dostupna sva radna mesta (član 60).

Svako ima pravo na poštovanje dostojanstva sopstvene ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Niko se tih prava ne može odreći (čl. 60. Ustava Srbije).

Ženama, omladini i osobama sa invaliditetom omogućavaju se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom (član 60. Ustava Srbije).

4.2. Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom

Narodna skupština Republike Srbije je 17. aprila 2006. usvojila Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom⁴. Ovim Zakonom uređeni

4 „Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 33/06.

su opšti režim zabrane diskriminacije po osnovu invalidnosti, posebni slučajevi diskriminacije osoba sa invaliditetom, postupak zaštite osoba izloženih diskriminaciji i mera koje se preduzimaju radi podsticanja ravnopravnosti i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom (član 1).

Diskriminacijom zbog invalidnosti u zapošljavanju smatra se:

- neprimanje u radni odnos osobe sa invaliditetom ili pratioca osobe sa invaliditetom zbog invalidnosti, odnosno zbog svojstva pratioca osobe sa invaliditetom;
- 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;
- prethodna provera psihofizičkih sposobnosti koje nisu u neposrednoj vezi sa poslovima za koje se zasniva radni odnos; i
- odbijanje da se izvrši tehnička adaptacija radnog mesta koja omogućava 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 (član 22).

Diskriminacijom zbog invalidnosti u ostvarivanju prava iz radnog odnosa smatra se i:

- određivanje manje zarade zbog invalidnosti zaposlenog, nezavisno od radnog učinka;
- postavljanje posebnih uslova rada zaposlenom sa invaliditetom, ako ti uslovi neposredno ne proističu iz zahteva radnog mesta; i
- postavljanje posebnih uslova zaposlenom sa invaliditetom za korišćenje drugih prava iz radnog odnosa koja pripadaju svakom zaposlenom (član 24).

Zakon detaljno uređuje mehanizme sudske zaštite osoba sa invaliditetom koje su bile žrtve diskriminacije i omogućava im podnošenje tužbe.

4.3. Zakon o zabrani diskriminacije

Narodna skupština Republike Srbije je marta 2009. usvojila opšti, krovni Zakon o zabrani diskriminacije⁵. Zakon uređuje opšti režim zabrane diskriminacije. Invalidnost je jedan od zabranjenih osnova diskriminacije.

U članu 26 zabranjuje se diskriminacija osoba sa invaliditetom i kršenje njihovih prava u političkim, ekonomskim, kulturnim i drugim aspektima javnog, profesionalnog, privatnog i porodičnog života.

⁵ „Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 22/09.



Zaštita osoba sa invaliditetom uređuje se detaljnije posebnim Zakonom – Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, o kojem je bilo reči u odeljku 4.2. ove publikacije.

4.4. Zakon o radu

Zakon o radu donet marta 2005. izričito zabranjuje diskriminaciju po osnovu invalidnosti (član 18)⁶.

Zabранa diskriminacije obuhvata direktnu i indirektnu diskriminaciju koja se odnosi na:

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje;
- napredovanje na poslu; i
- otkaz ugovora o radu.

Osobe koje su bile žrtve diskriminacije u radnim odnosima imaju pravo da podnesu tužbu nadležnom sudu i zatraže nadoknadu pretrpljene štete. Primetno je da je broj podnetih tužbi izuzetno nizak.

4.5. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom uređuju se podsticaji za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, procena njihove radne sposobnosti, profesionalna rehabilitacija, obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom, uslovi za osnivanje i delovanje preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, radnih centara i socijalnih preduzeća, kao i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (član 1)⁷.

Zakon daje definiciju osoba sa invaliditetom, o čemu je već bilo reči u odeljku 2 ove publikacije.

Osobe sa invaliditetom imaju pravo na:

- utvrđivanje statusa i procenu radne sposobnosti;
- podsticanje zapošljavanja;
- mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;
- zapošljavanje pod opštim uslovima;
- zapošljavanje pod posebnim uslovima;
- mere aktivne politike zapošljavanja; i

⁶ Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 24/05.

⁷ „Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 36/09.

- zapošljavanje u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u socijalnim preduzećima, i radno angažovanje u radnim centrima.

Procena radne sposobnosti osobe sa invaliditetom obuhvata medicinske, socijalne i druge kriterijume kojima se utvrđuju mogućnosti i sposobnosti osobe sa invaliditetom da se uključi na tržište rada i da obavlja poslove samostalno ili uz službe podrške i upotrebu tehničkih pomagala (član 8).

Podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom obuhvata izjednačavanje mogućnosti za ove osobe na tržištu rada u odnosu na ostale, pružanje usluga profesionalne rehabilitacije, mere aktivne politike zapošljavanja, odnosno zapošljavanja i samozapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i *obezbeđenje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje radnog mesta i poslova, uključujući i tehnička i tehnološka pomagala* (član 11).

Profesionalna rehabilitacija obuhvata:

- karijerno vođenje, savetovanje, individualni rad;
- radno osposobljavanje, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju;
- tehničku pomoć;
- individualno savetovanje;
- edukaciju i trening za poslodavce;
- pružanje saveta i obuka za primenu odgovarajućih tehničkih i tehnoloških pomagala i službe podrške;
- kao i druge relevantne aktivnosti (član 13).

Osobe sa invaliditetom zapošljavaju se pod opštim ili posebnim uslovima, koje propisuje Zakon.

Zapošljavanje pod opštim uslovima podrazumeva zapošljavanje određene osobe sa invaliditetom kod poslodavca bez prilagođavanja radnog mesta ili poslova (član 23).

Prilagođavanje radnog mesta obuhvata tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme. Prilagođavanje poslova obuhvata prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka.

Zakon uvodi kvotni sistem sa obavezom zapošljavanja osoba sa invaliditetom kod poslodavaca koji imaju najmanje 20 zaposlenih, i to:

- poslodavac koji zapošljava 20 do 49 zaposlenih mora zaposliti jednu osobu sa invaliditetom;
- poslodavac koji zapošljava od 50 do 100 zaposlenih mora zaposliti dve osobe sa invaliditetom; a
- poslodavac koji zapošljava više od 100 zaposlenih mora zaposliti po jednu osobu sa invaliditetom na svakih 50 zaposlenih (član 24).



Novoosnovani poslodavac nema obavezu ispunjavanja kvote u trajanju od 24 meseca od dana osnivanja (član 25). Poslodavac se može oslobođiti obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom ukoliko pokriva troškove plata zaposlenih osoba sa invaliditetom u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje ili socijalnom preduzeću (član 26), ili ako od preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje u postupku javne i druge nabavke naruči dobara i usluga u visini prosečnih 20 zarada (član 27). Poslodavac koji ne ispuni obaveze iz kvote dužan je da za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio shodno kvotnom sistemu plaća penale budžetskom fondu za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u visini od tri minimalne zarade, dok ne zaposli takvu osobu (član 29). Obaveze iz kvotnog sistema i plaćanje penala ukoliko te obaveze ne budu ispunjene stupaju na snagu maja 2010. godine.

Zakon predviđa i olakšice za poslodavce koji zaposle osobe sa invaliditetom. Oni imaju pravo na :

- refundiranje primerenih troškova za adaptaciju radnog mesta iz budžetskog fonda za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom (član 31); i
- subvenciju plate zaposlene osobe sa invaliditetom u visini minimalne zarade u trajanju od 12 meseci (član 32).

Zakonima o porezu na dohotke građana i obaveznim doprinosima za socijalno osiguranje poslodavci koji zaposle nezaposlene osobe sa invaliditetom oslobođeni su plaćanja poreza i doprinosa na zarade tih zaposlenih u trajanju od tri godine.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom detaljno uređuje uslove za osnivanje i delovanje preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, socijalnih preduzeća i radnih centara za radno angažovanje osoba sa invaliditetom.

4.6. Fiskalni propisi

Izmenama Zakona o porezu na dohodak građana⁸ i Zakona o obaveznim doprinosima za socijalno osiguranje⁹ iz 2006. poslodavci koji zaposle osobu sa invaliditetom oslobođeni su plaćanja poreza i doprinosa na plate zaposlene osobe sa invaliditetom u trajanju od tri godine. Ove izmene stupile su na snagu 2007.

8 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 62/06.

9 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 62/06.

4.7. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju¹⁰ uređuje obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje. Zakon predviđa pravo na invalidsku penziju za slučaj invalidnosti (čl. 18), a invalidnost definiše kao potpuni gubitak sposobnosti za rad zbog promena u zdravstvenom stanju prouzrokovanih povredom na radu, profesionalnom bolešću, povredom van rada ili bolešću, koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom (čl. 21). Članovima 22 i 23 definisana je povreda na radu, a članom 24 profesionalna bolest. Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti ima pravo na invalidsku penziju u svakom slučaju kada je taj gubitak prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću (čl. 25). Ako je gubitak radne sposobnosti prouzrokovana bolešću ili povredom van posla pre navršenja godina starosti potrebnih za odlazak u starosnu penziju, osiguranik stiče pravo na invalidsku penziju ako ima najmanje pet godina staža osiguranika. U slučaju da je invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van posla pre navršene dvadesete godine života osiguranika, osiguranik mora imati najmanje godinu dana staža. Ako je invalidnost nastala pre navršene dvadeset pete godine, osiguranik mora imati najmanje dve, a ako je nastala pre navršene tridesete godine, najmanje tri godine radnog staža (čl. 26).

Shodno stavu 3 člana 31 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju dete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada dok traje nesposobnost za rad nastala u vreme dok se detetu obezbeđuje pravo na porodičnu penziju (do 20. godine ako dete pohađa srednju školu, do 23. višu i 26. godine starosti ako dete pohađa visoku školu). Dete nesposobno za rad stiče pravo na porodičnu penziju i posle pomenutih godina starosti ako ga je osiguranik izdržavao u trenutku nastanka nesposobnosti za rad a do svoje smrti (stav 4 člana 31). Zakon predviđa da „invalidno dete stiče pravo na porodičnu penziju i posle prestanka zaposlenja, odnosno obavljanja samostalne delatnosti“ (stav 7 člana 31).

Član 58 predviđa da se staž osiguranja sa uvećanim trajanjem između ostalog računa i osiguranicima sa telesnim oštećenjem od najmanje 70%, vojnim invalidima od prve do šeste grupe, civilnim invalidima rata od prve do šeste grupe, slepim licima, licima obolelim od distrofije i srodnih mišićnih i neuromišićnih bolesti, paraplegije, dečje i cerebralne paralize i multipleks skleroze. Svakih 12 meseci koje ova lica efektivno provedu na radu računaju se kao 15 meseci (stav 2 člana 58).

Od posebnog su značaja prelazne i završne odredbe Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, jer ovaj Zakon više ne predviđa neka od prava koja su bila uređena Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike

10 Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 34/03, 64/04 i 84/04.



Srbije iz 1996. godine sa kasnijim izmenama i dopunama¹¹, i saveznim Zakonom o osnovama penzijskog i invalidskog osiguranja¹² – ovi propisi uređivali su pravo na naknadu za tuđu negu i pomoć i privremenu naknadu za II i III kategoriju invalidnosti, odnosno preostale radne sposobnosti. Članom 223 privremena naknada prevodi se u invalidsku penziju u visini od 50% od invalidske penzije određene Zakonom o PIO iz 2003. Uživaoci prava na naknadu za tuđu negu i pomoć na osnovu ranijih propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju nastaviće da uživaju ta prava do eventualnog donošenja novih propisa (član 244).

Tokom 2010. godine očekuje se usvajanje novog Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Radna verzija nacrtta pripremana je početkom godine.

4.8. Podzakonski akti za sprovođenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđa usvajanje sledećih podzakonskih akata:

- Pravilnika o kriterijumima, načinu i troškovima procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom;
- Pravilnika o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;
- Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze;
- Pravilnika o uslovima i načinu radnog angažovanja osoba sa invaliditetom u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika i kod poslodavca posredstvom radnog centra;
- Pravilnika o prostorno-tehničkim uslovima, stručnoj sposobljenosti zaposlenih i drugim uslovima za rad radnog centra; i
- Pravilnika o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze.

Opštim aktom Nacionalne službe za zapošljavanje uređuju se bliži uslovi i merila za ostvarivanje prava poslodavaca koji ispune obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom na refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta za osobu sa invaliditetom iz člana 31 i subvenciju zarade zapoštene osobe sa invaliditetom u trajanju od godinu dana iz člana 32 Zakona. Aktom Nacionalne službe za zapošljavanje takođe se uređuju i mere aktivne

11 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 52/96, 46/98 i 29/01.

12 Službeni list SRJ”, br. 30/96, 58/98 – Odluka Saveznog ustavnog suda, 70/01 i 3/02.

22  *Pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u RS*

politike zapošljavanja u vezi sa profesionalnom rehabilitacijom, kao i povećavanjem nivoa zapošljivosti i zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i način dokazivanja izvršavanja te obaveze zajednički propisuju ministri nadležni za poslove zapošljavanja i finansija, u skladu sa odredbama člana 48 Zakona.

4.8.1. Pravilnik o kriterijumima, načinu i troškovima procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom na osnovu člana 9 Zakona zajednički donose ministri nadležni za poslove zapošljavanja, zdravlja i penzijskog i invalidskog osiguranja. Reč je o ključnom instrumentu za sprovođenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Proces izrade nacrta ovog dokumenta, u kojem su učestvovali predstavnici nadležnih ministerstava, organizacija osoba sa invaliditetom i eksperti kancelarije Programa Ujedinjenih nacija za razvoj u Srbiji trajao je dugo – pripremano je više nacrta izuzetno preciznog i detaljnog propisa. Ministri ekonomije i regionalnog razvoja, zdravlja, i rada i socijalne politike, usvojili su Pravilnik maja 2010.

Shodno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, procena radne sposobnosti vrši se sagledavanjem medicinskih, socijalnih i drugih kriterijuma kojima se utvrđuju sposobnosti osobe sa invaliditetom radi uključivanja na tržište rada i obavljanje konkretnih poslova, samostalno ili uz službe podrške. Pravilnikom o kriterijumima, načinu i troškovima procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom bliže se definišu kriterijumi, način i troškovi procene radne sposobnosti osoba sa invaliditetom.

Zahtev za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom podnosi se filijali Nacionalne službe za zapošljavanje prema mestu prebivališta osobe sa invaliditetom čija se radna sposobnost procenjuje. Prilikom podnošenja zahteva za ostvarivanje prava na invalidsku penziju nadležnoj filijali Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja, podnositelj može izuzetno tražiti i procenu radne sposobnosti. U slučaju da ne ostvari pravo na invalidsku penziju, dokumentacija se dostavlja Nacionalnoj službi za zapošljavanje radi procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osobe sa invaliditetom.

Ocenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom vrši komisija organa veštakinja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja. Kako bi se obezbedio multidisciplinarni pristup, komisiju će činiti lekari specijalisti Fonda PIO, socijalni radnici NSZ-a, psiholozi i stručnjaci medicine rada koje obezbede domovi zdravlja, zavodi za medicinu rada i Institut za medicinu rada. Ocena radne sposobnosti vrši se u prostorijama Nacionalne službe za zapošljavanje.



Uz zahtev za procenu radne sposobnosti dostavlja se i detaljna medicinska dokumentacija, socijalna anketa, kao i druga dokumentacija o eventualnom ostvarivanju prava iz sistema socijalne zaštite, statusu osobe sa invaliditetom, školskoj i/ili stručnoj spremi i eventualnom prethodnom radnom iskustvu, zatim dokazi izmirenja troškova veštačenja procene radne sposobnosti, mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, kao i drugi relevantni dokumenti.

Nalaz, mišljenje i ocena u pogledu radne sposobnosti organa veštačenja trebalo bi, između ostalog, da obuhvati i preciznu i detaljnu ocenu radne sposobnosti sa predlogom poslova koje određeno lice može da obavlja i predlogom mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije (ako su potrebne), predlogom oblasti rada u koje lice može da bude uključeno i eventualnim predlogom potrebnih tehničkih i tehnoloških pomagala koja bi koristilo. U prošlosti su se organi veštačenja fokusirali pre svega na medicinske kriterijume i procenu onoga što osoba sa invaliditetom ne može da uradi, a ne na njenе eventualne sposobnosti i potencijale. Novi Pravilnik mora da pruži solidnu osnovu za temeljnu promenu perspektive iz koje se posmatra mesto osoba sa invaliditetom u svetu rada. Stručnjaci i organi veštačenja trebalo bi da daju jasan odgovor na pitanja šta osoba sa invaliditetom može da radi i koje poslove može da obavlja, kao i uz koju eventualnu dodatnu obuku, tehnička i tehnološka pomagala i sredstva, ili službe podrške.

U postupku procene radne sposobnosti organ veštačenja trebalo bi da primenjuje ocenu fizičkih i telesnih funkcija, stepen oštećenja funkcija i ocenu socijalnih, psiholoških i drugih faktora koji utiču na radnu sposobnost, u skladu sa Međunarodnom klasifikacijom funkcionisanja, invaliditeta i zdravlja.

Radi doslednog sprovođenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, neophodno je da organi veštačenja striktno primenjuju kako medicinske, tako i socijalne i druge kriterijume za ocenu radne sposobnosti osobe sa invaliditetom propisane Pravilnikom. Procena socijalnih kriterijuma od uticaja na radnu sposobnost osobe neophodnu za uključivanje na tržište rada, odnosno obavljanje konkretnih poslova, vrši se na osnovu socijalne ankete. Drugi kriterijumi na osnovu kojih se vrši procena radne sposobnosti obuhvataju sagledavanje psihološkog stanja pojedinca i ocenu njegovih mentalnih sposobnosti.

Na osnovu ocene ukupnog stanja pojedinca organ veštačenja vrši ocenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja. Ova ocena služi kao smernica nadležnim stručnim službama i osoblju Nacionalne službe za zapošljavanje u pripremi individualnog plana zapošljavanja svake nezaposlene osobe sa invaliditetom registrovane pri NSZ-u. Rešenje o procenjenoj radnoj sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja donosi Nacionalna služba za zapošljavanje na osnovu nalaza, mišljenja i ocene organa veštačenja (komisije) Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje.



Krajnji ishod procesa procene radne sposobnosti trebalo bi da bude okvir za pronalazanje odgovarajućeg posla za nezaposlenu osobu sa invaliditetom na tržištu rada. Procena radne sposobnosti trebalo bi da pomogne ne samo osobama sa invaliditetom da ostvare pravo na rad i ispolje svoje kreativne potencijale, već i poslodavcima da dođu do kvalitetnih, kvalifikovanih, vrednih, sposobnih i kreativnih potencijalnih kandidata za posao, koji će doprineti poslovnom uspehu poslodavca.

Na osnovu sagledavanja ukupnog stanja pojedinca i stanja na tržištu rada, ograničenja vrši ocenu bolesti i oštećenja od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja osobe sa invaliditetom, na osnovu sledeće skale propisane Pravilnikom:

- nulti stepen: ako ne postoje teškoće i prepreke u radu, odnosno zanemarljive su i ne utiču na radnu sposobnost;
- prvi stepen: ako su teškoće i prepreke male i utiču na radnu sposobnost u odnosu na zanimanje ili poslove koje određena osoba može da obavlja, i omogućavaju zapošljavanje pod opštim uslovima propisanim Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom;
- drugi stepen: ako su teškoće i prepreke umerene, odnosno znatne u odnosu na zanimanje ili poslove koje osoba može da obavlja i omogućavaju zapošljavanje pod posebnim uslovima propisanim Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom; i
- treći stepen: ako su teškoće i prepreke potpune ili višestruke, odnosno osoba se ne može zaposliti, niti održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno ako ima radni učinak manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu, bez obzira na zanimanje ili poslove.

Troškove ocene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlene osobe sa invaliditetom i osobe zaposlene u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom snosi Nacionalna služba za zapošljavanje. Ovo će biti slučaj sa većinom osoba sa invaliditetom čija će se radna sposobnost ocenjivati. Izuzetno, troškove ocene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja zaposlene osobe sa invaliditetom snosiće poslodavac kod koga je ta osoba zaposlena u trenutku podnošenja zahteva, ili sama osoba sa invaliditetom. Visina troškova procene radne sposobnosti će u svakom slučaju iznositi četiri hiljade i sedam stotina dinara.

4.8.2. Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovodenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije na osnovu člana 13 Zakona zajednički donose ministri nadležni za poslove zapošljava-

nja, zdravlja i obrazovanja. Ministri ekonomije i regionalnog razvoja, zdravlja i prosvete usvojili su Pravilnik shodno odredbama Zakona. Ovim Pravilnikom uređuju se:

- bliži uslovi i kriterijumi za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije; i
- standardi za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Osoba sa invaliditetom se u mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije uključuje radi:

- povećanja nivoa zapošljivosti;
- zapošljavanja;
- održanja zaposlenja; i
- napredovanja ili promene profesionalne karijere.

Pomenute mere usmerene su i na podsticanje uključenosti osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života na ravnopravnoj osnovi (član 2). Osobe sa invaliditetom uključuju se i u mere aktivne politike zapošljavanja radi sprovođenja profesionalne rehabilitacije, i povećanja nivoa zapošljivosti ili zapošljavanja.

Članovima 3 i 4 Pravilnika utvrđuje se pod kojim uslovima osobe sa invaliditetom imaju pravo na ostvarivanje profesionalne rehabilitacije. U slučaju da je do smanjene radne sposobnosti osobe sa invaliditetom došlo usled povrede na radu odnosno profesionalne bolesti, troškove profesionalne rehabilitacije snosi poslodavac.

Individualni plan zapošljavanja čini ključni instrument u procesu profesionalne rehabilitacije. Ovim planom utvrđuju se mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i mere aktivne politike zapošljavanja radi povećanja nivoa zapošljivosti ili zapošljavanja nezaposlene osobe sa invaliditetom. Individualni plan sačinjava se na osnovu procene profesionalnih mogućnosti nezaposlene osobe sa invaliditetom (čl. 5).

Procena profesionalnih mogućnosti osobe sa invaliditetom obuhvata procenu uticaja objektivnih faktora i stanja i kretanja na tržištu rada, vrsta teškoća i prepreka u zapošljavanju sa kojima se osobe sa invaliditetom susreću i vrsta telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti iz nalaza, mišljenja i ocene organa veštačenja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja (Fond PIO) i potreba tržišta rada (čl. 6). U zavisnosti od procene radne sposobnosti i profesionalnih mogućnosti osoba sa invaliditetom može biti uključena u:

- mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i mere aktivne politike zapošljavanja pod opštim uslovima namenjene svim nezaposlenima; i
- mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i mere aktivne politike zapošljavanja po prilagođenim programima namenjenim osobama sa invaliditetom.



Članom 10 Pravilnika detaljnije se uređuju uslovi pod kojima Nacionalna služba za zapošljavanje sprovodi mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije za osobe sa invaliditetom.

Poslove profesionalne rehabilitacije Nacionalna služba za zapošljavanje može obavljati:

- neposredno;
- preko preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- preko obrazovne ustanove; i
- preko drugog oblika organizovanja, odnosno izvođača koji ispunjava uslove propisane Pravilnikom.

Pomenuti nosioci poslova profesionalne rehabilitacije koji ispunjavaju standarde propisane Pravilnikom sprovode mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije koje se odnose na:

- radno sposobljavanje;
- dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i programe za sticanje, održavanje i unapređivanje radnih veština i sposobnosti osoba sa invaliditetom;
- pojedinačne i grupne, opšte i prilagođene programe za osobe sa invaliditetom;
- edukaciju i trening seminare za poslodavce i stručna lica za radno sposobljavanje i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom;
- predloge i obuku za primenu adekvatnih tehničkih i tehnoloških rešenja radi podizanja efikasnosti osobe sa invaliditetom u učenju i radu; i
- službe podrške.

Član 12 Pravilnika definiše građevinsko-tehničke standarde koje nosilac poslova profesionalne rehabilitacije mora da ispuni kako bi mogao da sprovodi Pravilnikom propisane mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Pravilnik u članu 13 propisuje standarde koje stručni radnici u nosiocima poslova profesionalne rehabilitacije moraju ispuniti kako bi mogli da sproveđe obuke predviđene Pravilnikom.

Član 14 Pravilnika propisuje standarde koje oprema nosilaca poslova profesionalne rehabilitacije mora da zadovoljava kako bi mogli nesmetano da sprovode mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Pravilnik u članu 15 iscrpno propisuje standarde koje programi obuke nosilaca poslova profesionalne rehabilitacije moraju zadovoljiti u pogledu sadržaja.

Na mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije koje se odnose na sposobljavanje za rad, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i obučavanje, a koje se sprovode u obrazovnim ustanovama, primenjuju se posebni propisi kojima se uređuje dodatno stručno, odnosno obrazovanje odraslih po opštim ili po prilagođenim programima (čl. 16).



Pravilnik predviđa obavezu predučeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom da svoje programe usklade sa odredbama Pravilnika (čl. 17).

Nacionalna služba za zapošljavanje dužna je da u roku od četiri meseca od dana stupanja na snagu Pravilnika sagleda potrebe za zapošljavanjem osoba sa invaliditetom na tržištu rada i da organizuje sprovođenje pojedinih mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije u skladu sa tim potrebama (čl. 18). Reč je o jednoj aktivnosti od ključnog značaja za dosledno sprovođenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Neophodno je da Nacionalna služba za zapošljavanje izvrši pomenutu procenu potrebe za zapošljavanjem osoba sa invaliditetom u saradnji sa drugim relevantnim socijalnim akterima – nadležnim ministarstvima, organizacijama poslodavaca, sindikatima i civilnim sektorom, a posebno organizacijama osoba sa invaliditetom kao delom tog sektora!

4.8.3. Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze zajednički donose ministar ekonomije i regionalnog razvoja i ministar finansija. Pravilnik je usvojen maja 2010. godine. Pravilnikom se utvrđuju način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i način dokazivanja izvršavanja te obaveze utvrđene Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Pravilnik predviđa da se zaposlenim licem smatra osoba koja je u radnom odnosu u skladu sa propisima o radu, i kao takva prijavljena je nadležnim organizacijama obavezognog socijalnog osiguranja. Osoba sa invaliditetom je svaka osoba koja taj status ima u skladu sa Zakonom, dakle:

- osoba koja je već stekla status osobe sa invaliditetom; i
- osoba kojoj je izvršena procena radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja.

Pravilnik propisuje da se pod izvršenjem obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom smatra Zakonom utvrđen odnos ukupnog broja zaposlenih i broja zaposlenih osoba sa invaliditetom kod poslodavca, sa stanjem na kalendarski poslednji dan u mesecu, ukoliko u tom mesecu poslodavac nije smanjivao ukupan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom. U slučaju da određena osoba procenom radne sposobnosti stekne status osobe sa invaliditetom u postupku procene i potom se zaposli kod poslodavca, smatra se da je poslodavac počeo da ispunjava obavezu zapošljavanja od momenta podnošenja zahteva za procenu radne sposobnosti. Ako ta osoba ne stekne status osobe sa invaliditetom, onda poslodavac mora retroaktivno da ispuni obavezu plaćanja za period od dana podnošenja do dana okončanja postupka za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja.



U slučaju da poslodavac ne zaposli osobu sa invaliditetom, Pravilnik precizira alternativne načine izmirenja obaveze propisane Zakonom, kao što su:

- uplata sredstava u budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom radi učešća u finansiranju zarada osoba sa invaliditetom zaposlenih u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ili socijalnom preduzeću i organizaciji, na mesečnom nivou, za onoliko osoba sa invaliditetom koliko je poslodavac trebalo da zaposli shodno kvoti; i
- izvršavanje finansijske obaveze iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji, kupovini proizvoda ili usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u visini od 20 prosečnih zarada, na godišnjem nivou, čime poslodavac pokriva obavezu zapošljavanja jedne osobe sa invaliditetom na godišnjem nivou.

U slučaju da poslodavac propusti da ispuni Zakonom propisanu kvotu a ne iskoristi navedene alternativne načine izmirenja zakonske obaveze, poslodavac je dužan da mesečno plaća Zakonom propisane penale u visini od tri minimalne zarade za svaku osobu sa invaliditetom za koju nije izmirio obavezu zapošljavanja, sve dok ne izmiri zakonsku obavezu.

Značajno je što Pravilnik posebnim članom apostrofira obavezu države da u budžetski fond uplati penale u slučaju da ne uspe da ispuni Zakonom propisanu obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Kontrolu izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i naplate penala vrši Poreska uprava u skladu sa propisima o poreskom postupku i poreskoj administraciji.

Poslodavac koji je izvršio obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom i poslodavac koji uplati penale u Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom dokazuje izvršenje obaveza dostavljanjem izveštaja o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom na obrascu IOSI, koji je definisan Pravilnikom i čini njegov sastavni deo. Obrazac IOSI dostavlja se jedinici Poreske uprave nadležnoj prema mestu sedišta poslodavca prilikom isplate zarada, odnosno vršenja obračuna doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. Obrazac se dostavlja najkasnije do 5. u mesecu za prethodni mesec.

Radi dokazivanja izvršenja obaveze poslodavac obezbeđuje dokaze o:

- statusu zaposlenih osoba sa invaliditetom;
- podnetom zahtevu za procenu radne sposobnosti;
- izvršenoj uplati sredstava u Budžetski fond na ime finansiranja zarade zaposlenih osoba sa invaliditetom u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ili socijalnim preduzećima i organizacijama;



- izvršenom ugovoru o poslovnoj saradnji, odnosno kupovini proizvoda ili usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- izvršenoj uplati u Budžetski fond na ime penal-a; i
- drugoj dokumentaciji o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

4.8.4. Pravilnik o uslovima i načinu radnog angažovanja osoba sa invaliditetom u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika i kod poslodavca posredstvom radnog centra na osnovu člana 43 Zakona donosi ministar nadležan za poslove socijalne politike. Radna grupa u kojoj su učestvovali predstavnici nadležnog ministarstva, organizacija osoba sa invaliditetom i eksperti kancelarije Programa Ujedinjenih nacija za razvoj pripremila je nacrt Pravilnika tokom jeseni i zime 2009–2010.

Radno angažovanje osoba sa invaliditetom predstavlja radno-terapijsku aktivnost u sklopu dugotrajne profesionalne rehabilitacije. Iako ove osobe imaju produktivnost nižu od jedne trećine prosečne produktivnosti za odgovarajuće radno mesto, pa se ne mogu zaposliti pod opštim niti pod posebnim uslovima, one se kod poslodavca mogu radno angažovati preko radnog centra.

Radno angažovanje osoba sa invaliditetom kod poslodavca posredstvom radnog centra obezbeđuje se na osnovu ugovora koji zaključuju poslodavac i radni centar. Pomenutim ugovorom definišu se uslovi i način radnog angažovanja, u skladu sa standardima propisanim Pravilnikom o prostorno-tehničkim uslovima, stručnoj sposobljenosti zaposlenih i drugim uslovima za rad radnog centra. Na osnovu individualnog plana rada, ugovorom se definišu vrste aktivnosti koje će korisnik radnog centra obavljati kod poslodavca, koliko sati dnevno i koliko dana sedmično, zatim projektovana produktivnost, i stručna podrška koju obezbeđuje radni centar. Pre upućivanja korisnika radnog centra kod poslodavca radni centar biće dužan da obavi odgovarajući trening za zaposlene kod poslodavca.

4.8.5. Pravilnik o prostorno-tehničkim uslovima, stručnoj sposobljenosti zaposlenih i drugim uslovima za rad radnog centra na osnovu člana 44 Zakona zajednički donose ministri nadležni za poslove zapošljavanja i socijalne politike. Eksperti nadležnih ministarstava, predstavnici organizacija osoba sa invaliditetom i eksperti kancelarije Programa Ujedinjenih nacija za razvoj u Srbiji pripremali su nacrt pravilnika tokom jeseni i zime 2009–2010.

Pravilnik propisuje postupak osnivanja radnog centra i uslove koje mora da ispunjava u pogledu prostora, tehničke opremljenosti i stručne sposobljenosti osoblja koje će raditi sa osobama sa invaliditetom radno angažovanim u centru.

Shodno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, radni centar predstavlja poseban oblik ustanove koja obezbeđuje radno angažovanje kao radno-terapijsku aktivnost osoba sa invaliditetom koje se ne mogu zaposliti ili održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima. Reč je o osobama sa invaliditetom čiji radni učinak ne prelazi jednu trećinu produktivnosti zaposlenog na odgovarajućem radnom mestu.

Radni centar, shodno Zakonu, mogu osnovati:

- Republika Srbija;
- autonomna pokrajina;
- lokalna samouprava; i
- organizacija osoba sa invaliditetom, odnosno organizacija njihovih zakonskih zastupnika.

Radni centar može obavljati delatnost pod uslovom da na radno-terapijskim aktivnostima angažuje najmanje pet osoba sa invaliditetom, odnosno da na tim aktivnostima angažuje najmanje osamdeset posto osoba sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj angažovanih i zaposlenih. Osnivač mora ispuniti sve uslove u pogledu prostora, opreme i stručne sposobljenosti zaposlenih koje Pravilnik propisuje, i mora imati najmanje pet godina iskustva pružanja usluga socijalne zaštite, radno-terapijskih, edukativnih i drugih srodnih usluga osobama sa invaliditetom. Odluku o ispunjenosti uslova donosi ministarstvo nadležno za poslove socijalne politike, koje i prati rad radnih centara.

Pravilnik precizno propisuje stroge uslove koje radni centar mora ispunjavati u pogledu objekta, prostora i opreme. Naglasak je na pristupačnosti, bezbednim i zdravim uslovima za radno angažovanje korisnika i rad zaposlenih u radnom centru. Oprema u radnom centru mora odgovarati specifičnostima angažovanih osoba sa invaliditetom, broju angažovanih korisnika i aktivnostima koje se u centru sprovode.

U radnom centru mogu biti zaposleni sledeći stručni i drugi radnici:

- specijalni edukator;
- psiholog;
- pedagog;
- andragog;
- socijalni radnik; i
- instruktor.

Pored propisane stručne spreme, zaposleni u radnom centru moraju da prođu i odgovarajuću obuku za rad sa osobama sa invaliditetom. Pravilnik predviđa i broj angažovanog osoblja određenih profila u odnosu na ukupan broj korisnika u radnom centru.



4.8.6. Pravilnik o kriterijumima i načinu sprovođenja mera aktivne politike zapošljavanja usvojila je Nacionalna služba za zapošljavanje. Aktivna politika zapošljavanja predstavlja sistem planova, programa i mera usmerenih na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti. Pored lica koja traže zaposlenje i samih poslodavaca, usluge Nacionalne službe za zapošljavanje između ostalih mogu tražiti i udruženja poslodavaca i organizacije koje zastupaju pripadnike neke od teže zapošljivih kategorija stanovništva, u koje spadaju i osobe sa invaliditetom.

Pravilnik u poglavlju IV propisuje mere aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Aktivna politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom podrazumeva mere u cilju podsticanja zapošljavanja i samozapošljavanja ovih osoba, mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije kako bi se ovim osobama omogućilo osposobljavanje za odgovarajući posao, zapošljavanje, održanje zaposlenja, napredovanje ili promena profesionalne karijere. Nacionalna služba za zapošljavanje nadležna je za sprovođenje pomenutih mera. One se sprovode ukoliko se osoba sa invaliditetom nalazi na evidenciji Nacionalne službe, izvršena je procena profesionalnih mogućnosti i utvrđen individualni plan njenog zapošljavanja.

Osobe sa invaliditetom mogu da se zaposle pod opštim uslovima, bez prilagođavanja poslova i radnog mesta ili pod posebnim uslovima, uz prilagođavanje poslova, radnog mesta, i poslova i radnog mesta.

Mere aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom obuhvataju:

- refundaciju troškova prilagođavanja radnog mesta;
- subvenciju zarade osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva;
- podršku samozapošljavanju; i
- mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Mere obuhvataju i sve druge mere utvrđene Akcionim planom i projekti ma koji se realizuju u saradnji sa domaćim i međunarodnim organizacijama i institucijama.

Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom pod posebnim uslovima, kojoj je zbog vrste i težine invalidnosti potrebno prilagoditi poslove, radno mesto ili poslove i radno mesto, ima pravo na refundaciju primerenih troškova. Pravilnik definiše prilagođavanje poslova i prilagođavanje radnog mesta.

Prilagođavanje poslova obuhvata prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka. Prilagođavanje radnog mesta obuhvata tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme u skladu sa mogućnostima i potrebama osobe sa invaliditetom. Osobi sa invaliditetom takođe se može obezbediti i stručna pomoć kod uvođenja u posao ili na radnom mestu kroz:

- savetovanje;
- osposobljavanje;



- usluge asistencije i podrške na radnom mestu;
- praćenje pri radu; i
- razvoj ličnih metoda i ocenjivanje efikasnosti.

Poslodavac koji na neodređeno vreme zaposli osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva ima pravo na subvenciju zarade te osobe u visini minimalne zarade u trajanju od 12 meseci. Poslodavac bi trebalo da podnese zahtev za subvenciju nadležnoj filijali Nacionalne službe u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

Osoba sa invaliditetom ostvaruje pravo na podršku samozapošljavanju pod uslovima i na način predviđen za podršku samozapošljavanju nezaposlenih lica.

Osobe sa invaliditetom uključuju se u sledeće mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije pod opštim uslovima ili po prilagođenim programima:

- profesionalno informisanje, karijerno vođenje, savetovanje;
- razvoj motivacije, motivacioni treninzi, stručna podrška;
- radno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, programi za sticanje i unapređivanje radnih i radno-socijalnih znanja, veština i sposobnosti;
- davanje predloga i obuka za primenu adekvatnih tehničkih i tehnoloških rešenja i obezbeđivanje službi podrške neophodnih za uključivanje u obrazovni i radni proces; i
- edukacija i trening seminari za poslodavce, stručna lica i javnost.

Kao jednu od mera aktivne politike zapošljavanja, Pravilnik predviđa pozivivanje poslodavaca i osoba sa invaliditetom kroz ispitivanje potreba poslodavaca za zapošljavanjem određenog profila radnika i promovisanjem socijalno odgovornog poslovanja. Osobama sa invaliditetom omogućavaju se neposredan kontakt sa potencijalnim poslodavcem i obilazak poslodavaca, i pružaju im se obaveštenja o mogućnosti zapošljavanja. Nacionalna služba organizovaće tematske sastanke i grupne razgovore u vezi sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom.

Nacionalna služba informiše osobe sa invaliditetom o propisima iz oblasti zapošljavanja, pravima, obavezama i odgovornostima nezaposlenih, zaposlenih i poslodavaca, uslugama profesionalne rehabilitacije i drugim uslugama.

Stručna lica Nacionalne službe savetuju osobe sa invaliditetom radi utvrđivanja njihovih individualnih potreba, procene zapošljivosti, i planiranja mera aktivnosti koje je potrebno sprovesti u cilju zapošljavanja.

Na zahtev poslodavaca kojima su potrebni kandidati za posao određenog profila, Nacionalna služba vrši izbor određenog broja osoba sa invaliditetom u skladu sa zahtevima poslodavaca.



Sajmovi zapošljavanja predstavljaju okvir za direktni kontakt ponude i potražnje na tržištu rada a osobe sa invaliditetom uključuju se na sajmove pod opštim uslovima, s tim što Nacionalna služba može organizovati i prilagođene sajmove zapošljavanja osoba sa invaliditetom radi promocije zapošljavanja i zadovoljavanja potreba poslodavaca. Nacionalna služba može organizovati i sajmove profesionalne orientacije i planiranja karijere.

Stručno lice Nacionalne službe ostvaruje individualni savetodavni rad sa osobom sa invaliditetom na evidenciji službe, saznaje različite činjenice od uticaja na mogućnost zapošljavanja, i kroz stručnu pomoć osobi sa invaliditetom ukazuje na mogućnosti profesionalnog razvoja, prilagođavanja poslova i radnog mesta, kao i primene tehničkih i tehnoloških rešenja i/ili službe podrške potrebne za efikasno učenje i rad.

Pravilnik detaljno uređuje sledeće mere i aktivnosti razvoja motivacije i pružanja stručne podrške:

- obuku za aktivno traženje posla;
- klub za traženje posla;
- trening samoefikasnosti; i
- praćenje i procenu rezultata.

Nacionalna služba za zapošljavanje može preduzeti i druge mere i aktivnosti.

Obuka za aktivno traženje posla između ostalog obuhvata i pravilno određivanje profesionalnog cilja, znanja, veština, sposobnosti i potencijala, zatim jačanje samopouzdanja, upućivanje na moguće izvore informacija o slobodnim radnim mestima i potencijalnim poslodavcima, informisanje o uslugama koje pružaju nosioci profesionalne rehabilitacije, pripremu radne biografije, kao i pripremu za intervju za posao.

Praćenje i procena rezultata osobe sa invaliditetom obuhvata sagledavanje profesionalne karijere, funkcionalisanja u radu i učenju, motivacije, radnog iskustva, veštine, dostignutog obrazovanja, specifičnih znanja i sposobnosti, motivacije za zapošljavanje i obrazovanje, stavova i očekivanja u vezi sa profesionalnom karijerom, i uticaja socijalnih faktora i drugih činjenica od uticaja na zapošljivost osobe.

Praćenje i procena rezultata osobe sa invaliditetom vrši se redovno i posle završetka pojedine mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, a najmanje svaka tri meseca, prilikom revizije procene njenih profesionalnih mogućnosti i njenog individualnog plana zapošljavanja.

Mere i aktivnosti koje se odnose na davanje predloga i obuku za primenu adekvatnih tehničkih i tehnoloških rešenja ili službi podrške preduzimaju se kada:

- poslodavac zapošljava osobu sa invaliditetom kojoj je potrebno prilagođavanje poslova i/ili radnog mesta kroz uklanjanje arhitektonskih, informaciono-komunikacionih i drugih barijera i primenu savremenih



tehničkih rešenja i/ili obezbeđivanje službe podrške neophodne za nesmetan rad osobe sa invaliditetom;

- osoba sa invaliditetom koja se zapošljava pod posebnim uslovima osniva sopstveno privredno društvo, radnju ili drugi oblik organizovanja; ili
- postoji potreba podizanja efikasnosti osobe sa invaliditetom u učenju i radu.

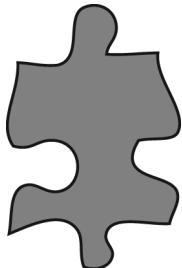
Stručno lice Nacionalne službe proverava stanje kod poslodavca i daje mišljenje i preporuku o potrebi prilagođavanja poslova i/ili radnog mesta, u skladu sa potrebama osobe sa invaliditetom. Stručno lice pribavlja i mišljenje organizacije ili udruženja osoba sa invaliditetom sa odgovarajućom vrstom invaliditeta. Na osnovu mišljenja i procene stručnog lica mogu se, na osnovu zahteva poslodavca, odobriti i sredstva za prilagođavanje poslova i/ili radnog mesta kao mere aktivne politike zapošljavanja ili obezbediti službe podrške potrebne za nesmetan rad osobe sa invaliditetom.

Nacionalna služba edukuje i pruža stručnu pomoć poslodavcima koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, stručnim licima kod poslodavca i u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao i svim drugim zainteresovanim licima, organima i organizacijama. Ona na taj način doprinosi jednoobraznom i inkluzivnom postupanju sa osobama sa invaliditetom, afirmiše načela zabrane diskriminacije i podsticanje zaposlenosti, i promoviše jednakе mogućnosti i poštovanje njihovih ljudskih prava.

Pravilnik takođe uređuje i naknadu zarade zaposlene osobe sa invaliditetom tokom odsustva sa rada za vreme profesionalne rehabilitacije. Ova naknada iznosi sto posto prosečne zarade ostvarene tokom tri meseca pre uključivanja u mere profesionalne rehabilitacije, i ne može biti niža od minimalne zarade.

Nezaposlena osoba sa invaliditetom koja je uključena u mere profesionalne rehabilitacije ima pravo na novčanu pomoć za vreme trajanja programa. Ova pomoć obuhvata troškove prevoza za osobu sa invaliditetom i njenog pratioca, ukoliko je potreban. Ako se profesionalna rehabilitacija izvodi u trajanju od najmanje 100 časova a osoba sa invaliditetom nije korisnik novčane naknade po osnovu nezaposlenosti, ima pravo i na novčanu pomoć u visini od dvadeset procenata minimalne zarade.





5. Umesto zaključka

Pravo na rad, jedno od osnovnih ljudskih prava, pripada svim ljudskim bićima, kao i ostala prava i slobode garantovani instrumentima Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima. Samim tim, to pravo pripada i osobama sa invaliditetom. Ipak, u nastojanju da u praksi ostvare svoje pravo na rad ove osobe nailaze na brojne prepreke. Zbog toga su Ujedinjene nacije, druge globalne i regionalne organizacije i pojedinačne države bile prinuđene da usvoje različite dokumente, kojima su uredile mere neophodne da se osobama sa invaliditetom u praksi omogući ostvarenje njihovog prava na rad i srodnih prava.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom može se posmatrati i kao ekonomsko i kao pitanje ljudskih prava. U svakom slučaju, stopa zaposlenosti ovih osoba u Srbiji izuzetno je niska – različita istraživanja sprovedena od 2003. godine do danas operišu brojkama od 13 do 21 procenta zaposlenih osoba sa invaliditetom. Upravo imajući u vidu obespокоjavajuće visoku stopu nezaposlenosti osoba sa invaliditetom i činjenicu da oko 70 posto ovih osoba u Srbiji živi na samom ili ispod praga siromaštva, od 2003. počinju intenzivniji napor da se podstakne zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Neki od preduslova za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji jesu postojanje odgovarajućih službi podrške, pristupačnog fizičkog okruženja, javnog prevoza, informacija i komunikacija, radnih mesta, i inkluzivnog obrazovnog sistema.

Republika Srbija ratifikovala je relevantne međunarodne instrumente koji pružaju pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom – Konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom, preporuke i konvencije Međunarodne organizacije rada, revidiranu Evropsku socijalnu povelju. Odredbe o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom ugradila je u svoj najviši pravni akt, Ustav, zatim u Zakon o radu i Zakon o zabrani diskriminacije, a specifični Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom sadrži više odredaba o zabrani diskriminacije na osnovu invalidnosti u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa.

Narodna skupština Republike Srbije je maja 2009. godine usvojila Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Ovaj Zakon uređuje podsticaje za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, procenu njihove radne sposobnosti, profesionalnu rehabilitaciju, obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, uslove za osnivanje i delovanje preduzeća za



profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, radnih centara i socijalnih preduzeća, kao i druga pitanja značajna za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Zakon uvodi i značajnu novinu – kvotni sistem obaveze poslodavaca koji zapošljavaju 20 i više radnika da zaposle i određeni procenat osoba sa invaliditetom. Ova obaveza stupa na snagu godinu dana posle usvajanja Zakona u Narodnoj skupštini, kako bi se poslodavcima i drugim relevantnim akterima dalo dovoljno vremena da se pripreme za dosledno ispunjavanje obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Zakon predviđa i podsticajne mere za poslodavce koji ispune obaveze iz kvotnog sistema, refundaciju troškova prilagođavanja radnog mesta i subvenciju zarade osobe sa invaliditetom u trajanju od 12 meseci. Fiskalni propisi predviđaju dodatne podsticaje za poslodavce koji zaposle osobe sa invaliditetom – oslobođanje od plaćanja poreza na zarade i doprinosa za obvezno socijalno osiguranje novozaposlene osobe sa invaliditetom u trajanju od tri godine.

Dosledno i striktno sprovođenje svih odredaba Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom značajno je za afirmaciju ideje vladavine prava i promociju ravnopravnosti osoba sa invaliditetom u Srbiji. Sprovođenje Zakona imaće i važne ekonomski efekti, pošto će se negovom doslednom primenom potencijalnim stranim investorima slati poruka da je Srbija zemlja posvećena vladavini prava, u kojoj se radi na stvaranju stabilnog pravnog okruženja za nesmetano privređivanje, čime će se podstići strane investicije u Srbiju i doprineti daljem razvoju srpske privrede. Srpska privreda imaće još jednu veliku korist od primene ovog Zakona – naime, poslodavci će imati prilike da među osobama sa invaliditetom pronađu nove kvalitetne radnike koji mogu dati vredan doprinos uspešnom poslovanju privrednih subjekata i javnog sektora.

Neophodno je da svi relevantni akteri zajednički rade na sprovođenju Zakona: organi države moraju efikasnije raditi na ubočavanju pravnog okvira za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom i razvijati mere i olakšice za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Nacionalna služba mora mnogo efikasnije raditi na povezivanju ponude i potražnje na tržištu rada, služiti kao spona između nezaposlenih osoba sa invaliditetom i potencijalnih poslodavaca, i obezbediti neophodne programe prekvalifikacije, dokvalifikacije, obuke i treninga za nezaposlene osobe sa invaliditetom u skladu sa potrebama poslodavaca. Organizacije osoba sa invaliditetom moraju nastaviti da promovišu Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, i intenzivnije animirati svoje nezaposlene radno sposobne članove da se prijavljuju Nacionalnoj službi za zapošljavanje i traže posao bez pravno neutemeljenog straha da će zaposlenjem izgubiti prava poput naknade za tuđu negu i pomoć. Poslodavci i sindikati trebalo bi da nastave da afirmišu ideju podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom i da rade na

konkretnoj, doslednoj primeni Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Mediji moraju promovisati ideju o osobama sa invaliditetom kao potencijalnim zaposlenima koji svojim znanjem, talentom i veštinama mogu da daju značajan doprinos stvaranju novih vrednosti. Još intenzivnija saradnja nadležnih organa vlasti i ustanova države, organizacija osoba sa invaliditetom i poslodavaca i sindikata – preduslov je dosledne primene Zakona koja će dovesti do povećanja stope zaposlenosti osoba sa invaliditetom u Srbiji, njihove socijalne uključenosti u sferi rada i do stvaranja klime naprednog društva.

Dr Damjan Tatić





Beleške



Beleške
