



**ZAKON O
ZAPOŠLJAVANJU I
PROFESIONALNOJ
REHABILITACIJI
OSOBA SA
INVALIDITETOM**

**Izazovi u primeni
i preporuke**



Impressum

Izdavač:

Smart kolektiv

Za izdavača:

Neven Marinović, izvršni direktor

Urednica:

Neda Stanković

Saradnice:

Jovana Stopić

Doc. dr Nataša Krstić

Anica Spasov

Dizajn:

Vjeko Sumić

Beograd, 2017

Izdavač:

Finansira

smart
KOLEKTIV



Funded by the European Union

Projekat finansira Evropska unija kroz Evropski instrument za demokratiju i ljudska prava. Svi stavovi izneti u ovoj publikaciji su stavovi pojedinačnih autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije.

Sadržaj

4 UVOD

5 Skraćenice

6 Opis trenutnog stanja u kontekstu sprovođenja zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji OSI

8 Opšta ocena primene Zakona

10 OSI u Srbiji: ekonomski položaj i učešće na tržištu rada

12 Radna sposobnost OSI

15 Kontrola sprovođenja zakona

16 Obaveze koje Zakon predviđa za poslodavce

16 „Kvote“ za zapošljavanje OSI

20 „Alternative“ zapošljavanju

23 Pokretanje postupka procena radne sposobnosti zaposlenog

24 Prilagođavanje radnog mesta i poslova

25 Nediskriminatorne politike i procedure

26 Istraživanje stavova poslovnog sektora

27 Kvantitavno istraživanje

28 Uzorak ispitanika

31 Primena Zakona i prisutne prakse kod zapošljavanja OSI

36 Kvalitativno istraživanje

37 Uvid u prakse i probleme

44 Preporuke

46 Preporuke za unapređenje/izmene Zakona o zapošljavanju OSI

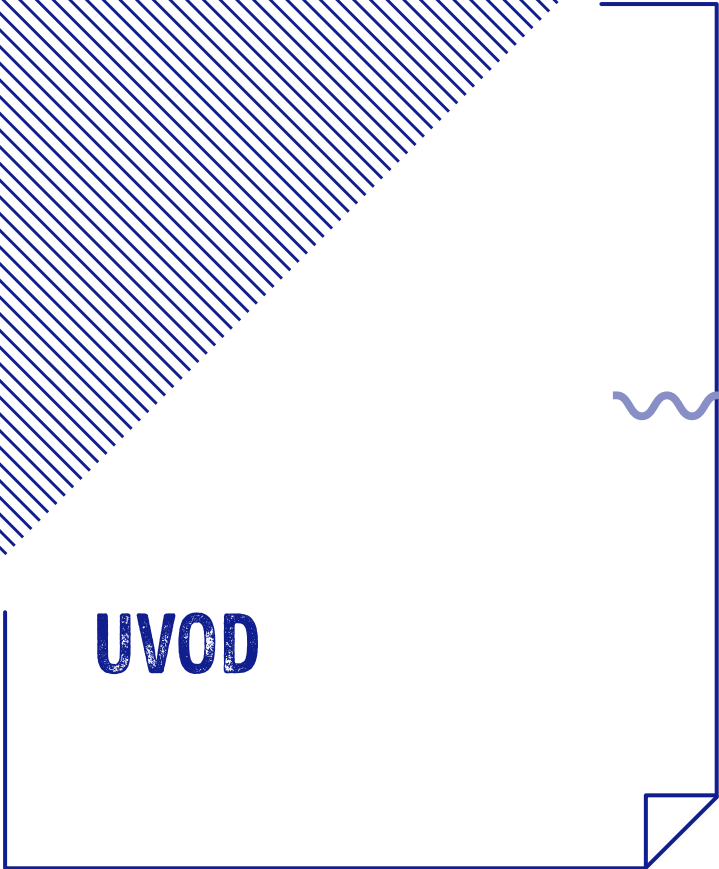
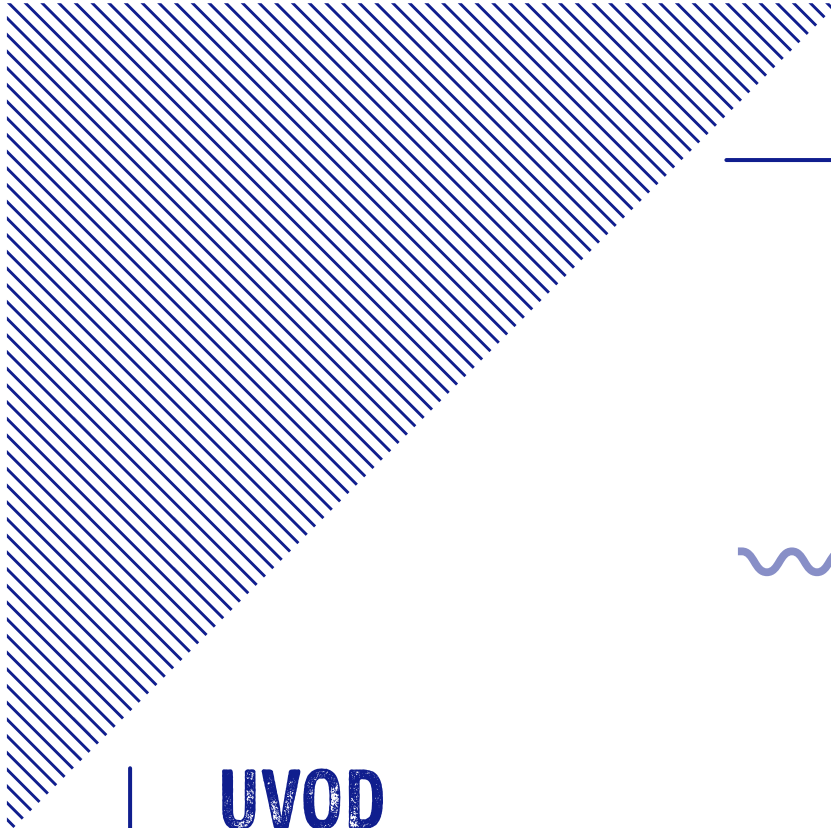
47 Preporuke koje se tiču unapređenja primene Zakona

48 Preporuke koje se odnose na druge zakone i propise

49 Preporuke za podizanje svesti poslodavaca

49 Ostale preporuke

50 IZVORI



UVOD



Uvod

Preporuke za unapređenje primene Zakona o zapošljavanju osoba sa invaliditetom definisane su na osnovu rezultata i zaključaka istraživanja stavova poslovnog, civilnog i javnog sektora koji su dobijeni putem upitnika za kompanije, prikupljenih primera dobre prakse primene Zakona, kao i struktuiranih intervju sa predstavnicima poslovnog, civilnog i javnog sektora koji su realizovani u periodu mart – maj 2017. Kao okvir za dalje preporuke korišćeni su i zaključci sa međusektorskog panela, održanog 19. juna 2017. na kojem su učestvovali predstavnici sva tri sektora. Preporuke za unapređenje zakonodavnog okvira konačno su definisane u okviru online konsultativnog procesa u kom su učestvovali predstavnici privrede, civilnog društva, javnog sektora i međunarodnih organizacija.

Istraživanje i definisanje preporuka sprovedeno je u okviru projekta „Međusektorski pristup unapređenju prava na rad osoba sa invaliditetom kao osnovnog ljudskog prava“ koji realizuju Smart kolektiv, UG Naša kuća i Forum za odgovorno poslovanje uz finansijsku podršku Evropske unije kroz Evropski instrument za demokratiju i ljudska prava. Projekat se implementira u saradnji sa Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva i projekat ima za cilj da se kroz konsultacije sva tri sektora – poslovnog, civilnog i javnog, izrade preporuke za efikasniju primenu Zakona, prikupe primeri dobrih praksi u domaćem poslovnom sektoru i u Evropskoj uniji, i utiče na veću informisanost poslovnog sektora o mogućnostima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Skraćenice

NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
OCD	Organizacije civilnog društva
OSI	Osobe sa invaliditetom
RS	Republika Srbija
Zakon	Zakon o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba sa invaliditetom



1. POGLAVLJE

Opis trenutnog stanja u kontekstu sprovođenja Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji OSI



Zakon o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba s invaliditetom (nadalje: Zakon) usvojen 2009. godine¹, po prvi put reguliše oblast organizovanog zapošljavanja osoba s invaliditetom (nadalje: OSI) uvođenjem konkretnih obaveza za poslodavce i nadležne organe i podsticajnih mera za njihovo zapošljavanje. Ovaj zakon trebalo je da doprinese uspostavljanju preduslova za integraciju, ekonomsko osnaživanje i razvoj radnih i stvaralačkih potencijala OSI kroz stvaranje uslova za puno uživanje u pravu na rad i zapošljavanje.

U toku je priprema Strategije za unapređenje položaja osoba s invaliditetom u Republici Srbiji za period do 2020. godine, čije se usvajanje najavljivalo u septembru 2017. godine.² Posebni cilj predložene Strategije u oblasti zapošljavanja je povećanje stope aktivnosti i stope zaposlenosti OSI na otvorenom tržištu rada, te se u tom smislu predlažu posebni operativni ciljevi:

1. Sveobuhvatno sagledavanje položaja OSI na tržištu rada u RS, a radi utvrđivanja stanja u oblasti, identifikovanja uzroka i prepreka u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, njihovog ublažavanja i prevazilaženja;

1 – Sl. glasnik RS, br. 36/2009 i 32/2013. Usvojen je niz podzakonskih pravnih akata koji uređuju primenu Zakona: Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršenja te obaveze, Sl. glasnik RS, br. 101/16; Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, Sl. glasnik RS, br. 36/10, 97/13; Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, Sl. Glasnik RS, br.112/09; Pravilnik o kriterijumima, načinu i drugim pitanjima od značaja za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja, Sl. glasnik RS, br. 102/15 i 5/17. O pravu na rad OSI pre usvajanja Zakona videti Ljudska prava u Srbiji 2008, Beogradski centar za ljudska prava, 2009, str. 224.

2 – Nacrt dostupan na: http://www.noois.rs/pdf/zakoni/Predlog_Strategija_OSI_2020.pdf.

2. Dalja, puna implementacija propisa kojima se podstiče zapošljavanje OSI u saradnji sa socijalnim partnerima i civilnim sektorom, uz posvećivanje posebne pažnje mladima sa invaliditetom pri njihovom prelasku iz obrazovanja na posao, kao i zapošljavanju žena sa invaliditetom, mladim OSI koji rano napuštaju školovanje i nisu u svetu rada i mladim OSI u ruralnim područjima.

Nacrtom Akcionog plana³ koji bi pratio ovu strategiju predlaže se 14 mera i veliki broj aktivnosti za ostvarivanje odnosnih ciljeva. Od ključnog je značaja omogućiti aktivno učešće u javnoj raspravi svih zainteresovanih aktera, pre usvajanja pomenutih strateških dokumenata. Oni bi takođe trebalo da budu uključeni u proces praćenja sprovođenja i ostvarenja predviđenih mera i aktivnosti.

Opšta ocena primene Zakona

Osam godina nakon usvajanja Zakona, predstavnici privatnog i državnog sektora, kao i organizacije civilnog društva (nadalje: OCD) saglasni su oko ocene da je njegovo donošenje bio značajan prvi korak u pravcu razbijanja stereotipa o OSI, menjanja svesti o njihovim potrebama na radnom mestu i započinjanja rešavanja problema isključenosti OSI s otvorenog tržišta rada. U tom smislu možemo reći da je **Zakon ispunio jednu od svojih važnih funkcija**.

Od usvajanja Zakona, svake godine beleži se porast broja zaposlenih OSI⁴, ali problem isključenosti OSI s otvorenog tržišta rada

3 – Nacr Akcionog plana za implementaciju Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period do 2020. godine, dostupan na: http://www.noois.rs/pdf/zakoni/Akcioni_Plan_Strategija.pdf.

4 – Npr. maja 2009. je 21.733 OSI tražilo posao, nakon 6 meseci broj je smanjen za 1371, a nakon godinu dana za 1007. Ministar za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja izjavio je da je 4.575 osoba sa invaliditetom zaposleno tokom 2015. godine; od njih 1.758 žena koje su zaposlene u okviru zaštićenih radionica za osobe sa invaliditetom. Vidi Poseban izveštaj o diskriminaciji osoba sa invaliditetom u Srbiji, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd, 2013, str. 33, dostupno na http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poseban%20izvestaj%20-%20Osobe%20sa%20invaliditetom%20FINAL%202013.5.2013.pdf; Vodič o ljudskim pravima i biznisu: Srbija, Beogradski centar za ljudska prava, Danski institut za ljudska prava, 2016, str. 24 dostupno na: <http://www.hrbcountryguide.org/assets/files/guides/Country-Guide-Serbia-FINAL-Serbian-August-2016.pdf> <http://www.hrbcountryguide.org/assets/files/guides/Country-Guide-Serbia-FINAL-Serbian-August-2016.pdf>.

5 – Ibid.

i dalje je akutan. Visok nivo nezaposlenosti u opštoj populaciji, prisutni stereotipi, neprilagođena radna mesta, komplikovane administrativne procedure i nedostupnost adekvatnih usluga podrške neki su od činilaca koji dodatno otežavaju zapošljavanje OSI.⁵ Nacionalna služba za zapošljavanje (nadalje: NSZ), sa svoje strane, sprovodi niz projekata i programa afirmacije zapošljavanja teško zapošljivih grupa, uključujući i OSI⁶, ali je istraživanje sprovedeno u okviru ovog projekta pokazalo da poslodavci nemaju dovoljno saznanja o ovim merama.

Akteri iz svih sektora se slažu da Zakon i način na koji se do sada primenjivao nose niz nedostataka usled kojih se ne može očekivati sistemsko rešavanje problema nezaposlenosti OSI na otvorenom tržištu rada bez uvođenja promena. Iako saglasnost oko neophodnosti unapređenja trenutnog zakonskog rešenja postoji, zainteresovani akteri predlažu i zalažu se za različita rešenja: potpuno ukidanje Zakona i oslanjanje isključivo na uvođenje podsticajnih mera za privrednike i podršku OSI i njihovim porodicama; propisivanje zakonskih obaveza zapošljavanja samo za državu kao poslodavca, uz uvođenje podsticaja za poslovni sektor; dok neki zagovaraju unapređenje postojećeg normativnog okvira i njegove primene.

6 – Vidi: http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/podr_ka_u_zapo_ljavanju_osoba_sa_invaliditetom.cid225.

7 – European Commission, *Report Serbia 2016*, 2016, str. 51, dostupno na: <https://ec.europa>.

OSI u Srbiji: ekonomski položaj i učešće na tržištu rada

Osobe sa invaliditetom su među najranjivijim grupama na tržištu rada u Srbiji,⁷ a osobe s intelektualnim teškoćama su u posebno teškom položaju.⁸

Ne zna se tačan broj OSI u Srbiji. Prema podacima iz popisa stanovništva u Srbiji je 2011. godine 7,96% stanovništva, tj. 571.780 osoba je sebe prepoznalo kao OSI, pri čemu se najčešće radilo o fizičkom (59,5%) ili senzornom invaliditetu (41,9%). Rezultate popisa i korišćenu metodologiju osporavale su OCD koje su uglavnom saglasne sa procenama Svetske banke i Evrostata prema kojima se broj OSI kreće od 10 do 15 procenata.⁹

Analizom rezultata popisa iz 2011. godine, došlo se do podataka o ekonomskoj aktivnosti osoba sa invaliditetom, prema kojima je od svega 12,4% ekonomski aktivnih OSI, njih 9% bilo zaposleno, 2,5% je ranije imalo zaposlenje, a 0,9% je tražilo prvi posao.¹⁰ Među ekonomski aktivnim OSI najviše je osoba sa problemima vezanim za vid, dok je najniži nivo ekonomske aktivnosti kod osoba koje imaju probleme u komunikaciji i razumevanju.¹¹

Poređenjem podataka utvrđeno je da je u ekonomski najaktivnijoj starosnoj grupi od 30 do 40 godina (osobe koje su završile školovanje i ušle u ekonomsku aktivnost, osobe integrisane u

[eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_serbia.pdf](http://eu.neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_serbia.pdf).

8 – *Vodič o ljudskim pravima i biznisu: Srbija*, str. 24.

9 – Ibid.

10 – M. Marković, *Osobe sa invaliditetom u Srbiji, Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. u Republici Srbiji*, Republički zavod za statistiku, Beograd, 2014, str. 71.

11 – Za detaljne statistike o starosnim kategorijama i poteškoćama s kojima se susreću ekonomski aktivne i neaktivne osobe vidi: *ibid*, str. 71, 72.

ekonomske tokove i privređivanje), procenat ekonomski aktivnih OSI upola manji nego u opštoj populaciji.¹² OSI i njihove porodice u Srbiji imaju veoma nizak životni standard, i veoma često zavise od socijalnih primanja koja se vezuju za status nezaposlenosti. Visoka nezaposlenost i nestabilnost tržišta rada izlažu OSI visokom riziku od gubitka zaposlenja i strahu od propadanja u dublje siromaštvo, zbog čeka se oni često opredeljuju da sačuvaju socijalna davanja ma kako niska ona bila, što je i jedan od razloga visoke ekonomske neaktivnosti OSI. Mnoge OSI, koje su korisnici tuđe nege i pomoći, strepe da će izgubiti prava na ovu vrstu pomoći ukoliko se zaposle, iako ova vrsta podrške nije vezana za status nezaposlenosti.¹³ OSI, posebno žene, koje zasnuju svoju porodicu, suočavaju se sa dodatnim izazovima u pronalaženju i zadržavanju zaposlenja, usled nedostatka dodatnih servisa za podršku porodici koji bi bili prilagođeni njihovim potrebama.¹⁴

Nevladin sektor procenjuje da je svega oko 10 procenata radno sposobnih OSI zaposleno, ali da je samo oko 1 procenat njih došlo do zaposlenja na otvorenom tržištu rada, odnosno da su skoro svi zaposleni u zaštićenim preduzećima za zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju OSI ili putem javnih radova.¹⁵

Ono što je takođe važno napomenuti je da ne raspolažemo preciznim podacima o broju radno sposobnih OSI u odnosu na ukupan broj radnih mesta u RS koja bi trebalo da budu popunjena primenom Zakonom propisanog sistema kvota.¹⁶

12 – Ibid, 76.

13 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

14 – Više u *Pravo žena s invaliditetom na roditeljstvo i porodicu*.

15 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

16 – Prema nekom procenama na osnovu kvotnog sistema moglo bi da se zaposli svega 10 procenata radno sposobnih OSI, vidi Marko D. Milanović, Momčilo Stanojević „Pravni okvir i mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom“ u *Socijalna politika, Institut za političke studije, 2/2015, str. 31.*

Radna sposobnost OSI

Zakon osobom s invaliditetom smatra osobu sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom, koja se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja i koja nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada i da konkuriše za zapošljavanje sa drugim licima.

U postupku određivanja stepena radne sposobnosti učestvuju komisija Fonda PIO i Nacionalna služba za zapošljavanje (nadalje: NSZ).¹⁷ OCD ističu da nemaju sve OSI pravo na rad, ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno da osobe lišene poslovne sposobnosti i osobe kojima je određen treći stepen radne sposobnosti nemaju nikakvu mogućnost zaposlenja¹⁸. OSI smatraju da je ovaj postupak odnosno Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom¹⁹ u suprotnosti sa Ustavom²⁰ garatnovanim pravom na rad (čl. 60).²¹

17 – Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, Sl.glasnik RS, br. 36/10, 97/13.

18 – Nacionalna organizacija osoba sa invaliditetom srbije (NOOIS), Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije (CIL Srbija), Centar za orijentaciju društva (COD) - Međunarodna promocija prava osoba sa invaliditetom, regionalni centar za Evropu, *Alternativni izveštaj o primeni UN Konvencije o pravima OSI u Srbiji*, 2015, dostupno na: <http://www.noois.rs/dokumenta/publikacije/medjunarodni-propisi>, str. 26

19 – Sl. glasnik RS, br. 36/10, 97/13.

20 – Sl. glasnik RS, br. 98/2006.

21 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

Predstavnici organizacija OSI i stručne javnosti zalažu se za napuštanje, sada već prevaziđenog, medicinskog modela procene radne sposobnosti, koji se još uvek primenjuje u Srbiji. **Ovaj model odlučivanja je nedovoljno individualizovan, a za posledicu ima otežavanje uključenja OSI tržište rada.**²² OCD ukazuju da Komisije trenutno nisu u mogućnosti da izvrše pravu procenu radne sposobnosti, između ostalog jer je usmerenje isključivo na medicinskoj dokumentaciji i utvrđivanju „nesposobnosti“, bez uzimanja u obzir potencijala koje osoba ima.²³ Situacija se može ilustrovati apsurdnim slučajem u kome pojedincu biva oduzeta radna sposobnost samo na osnovu medicinske dokumentacije, iako postoji poslodavac koji želi da ga zaposli na konkretnom radnom mestu i osoba se oseća radno sposobnom.²⁴

Osobe s intelektualnim i psihosocijalnim teškoćama su posebno izložene riziku od potpunog isključenja sa tržišta rada zbog načina na koji je uspostavljen postupak procene poslovne sposobnosti i procene radne sposobnosti²⁵, usled čega one protiv svoje volje, bivaju potpuno izopštene iz donošenja odluka o sopstvenoj ekonomskoj aktivnosti.²⁶

22 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

23 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI. Vidi više u *Alternativni izveštaj o primeni UN Konvencije o pravima OSI u Srbiji*, str. 27.

24 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

25 – *Poseban izveštaj o diskriminaciji osoba sa invaliditetom u Srbiji*, str. 33.

26 – *Osobe sa invaliditetom u Srbiji*, str. 70.

Poverenica za zaštitu ravnopravnosti²⁷, nevladine organizacije i stručnjaci²⁸ potenciraju značaj uključivanja u proces odlučivanja same osobe o čijoj radnoj sposobnosti se odlučuje. Neke organizacije predlažu uvođenje tzv. funkcionalnog modela, koji podrazumeva merenje procene radne sposobnosti osobe sa invaliditetom u realnim uslovima, simuliranjem radne sredine. Iako funkcionalni model predstavlja napredak u odnosu na medicinski pristup²⁹, koji se pretežno primenjuje kod nas, neki od ključnih aktera o ovoj oblasti ukazuju da je i funkcionalni pristup sve više prevaziđen. Stručna javnost smatra da zapošljavanje OSI treba u celosti posmatrati iz pozicije ljudskih prava, i u tom smislu se često ukazuje na tzv. socijalni model, koji uzima u obzir i različite društvene barijere koje onemogućavaju OSI da se u potpunosti uključe u društvo i da nesmetano uživaju pravo na rad i slobodan izbor zanimanja, kao što su na primer stereotipi i predrasude ili nedovoljna fleksibilnost politika i procedura kod poslodavca i slično.³⁰

27 – Poseban izveštaj o diskriminaciji osoba sa invaliditetom u Srbiji, str. 34.

28 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI i stručnjacima za ljudska prava.

29 – Medicinski modeli polaze od i fokusiraju se na invaliditet, odnosno telesno, senzorno, mentalno ili duševno oštećenje ili bolest. Kod ovih modela fokus je na „nesposobnosti“, odnosno radnjama koje osoba “nije u mogućnosti” da obavlja, te se u okviru ovih modela uglavnom rešenja oslanjanju samo na profesionalnu rehabilitaciju i pružanje medicinskih ili socijalnih usluga.

30 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI i stručnjacima za ljudska prava.

31 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

Kontrola sprovođenja zakona

Nadzor nad sprovođenjem Zakona vrše Poreska uprava i Ministarstvo rada, odnosno Inspekcija rada. Međutim među njima ne postoji međusobna saradnja, kao ni koordinacija sa drugim nadležnim telima kao što je NSZ. Osim uspostavljanja koordinacije zarad efikasnije kontrole primene Zakona, bilo bi korisno uspostaviti/odrediti i telo kome bi poslodavci mogli da se obrate za tumačenja, pomoć i savete u cilju dosledne primene Zakona.³¹

Zahvaljujemo se organizacijama OSI koje su učestvovalе u istraživanju: **API – Asocijacija za promociju inkluzije** (Beograd), **Dečje srce – Humanitarna organizacija za pomoć osobama sa smetnjama u razvoju** (Beograd), **KEC – Kreativno edukativni centar** (Beograd), **Živimo zajedno – Udruženje za pomoć osobama sa smetnjama u razvoju** (Beograd), **Plava školjka – Udruženje dece sa invaliditetom** (Beograd), **HERC – Udruženje za podršku ljudima sa neurozom** (Beograd), **Savez za cerebralnu i dečiju paralizu Beograda**, **ZaJedno - Udruženje za podršku osobama sa psihofizičkim smetanjama** (Subotica), **RIME – Udruženje građana** (Zaječar), **Naši snovi – Udruženje za pomoć deci sa posebnim potrebama** (Valjevo), **Plava ptica – Udruženje za za pomoć MNRO** (Kula), **Caritas** (Valjevo).

31 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

Obaveze koje Zakon predviđa za poslodavce

„Kvote“ za zapošljavanje OSI

Maja 2010, godinu dana nakon usvajanja Zakona, stupile su na snagu odredbe koje propisuju obavezne „kvote“ za poslodavce za zapošljavanje OSI. Poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih, ima obavezu da zaposli jednu osobu s invaliditetom. Poslodavac koji upošljava 50 osoba, mora imati dve zaposlene OSI, i još po jednu OSI na svakih narednih 50 zaposlenih. Novoosnovane firme oslobođene su ove obaveze tokom prvih 24 meseca. Kao dodatna mera stimulacije zapošljavanja OSI bez prethodnog radnog iskustva, predviđeno je pravo na subvenciju zarade u trajanju od 12 meseci za poslodavce koji ove osobe zaposle na neodređeno vreme.

Prepoznati izazovi:

Zapošljavanje OSI kod poslodavaca koji su budžetski korisnici

Obaveze propisane Zakonom odnose se podjednako na sve domaće i strane poslodavce u privatnom kao i na kompanije u javnom sektoru, kao i na državnu upravu. Podzakonskim aktom³² direktnim i indirektnim budžetskim korisnicima omogućeno je da svoju obavezu po Zakonu izvršavaju opredeljivanjem potrebnih sredstava u budžetu za svaku godinu čime su „oslobođeni“ obaveze zapošljavanje po kvotama. Poverenica za zaštitu ravnopravnosti u svojim godišnjim izveštajima **preporučuje izjednačavanje budžetskih korisnika s ostalim poslodavcima.**³³

32 – Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze koji bliže uređuje obavezu zapošljavanja.

33 – Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2013. Godinu, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd, 2014, str. 12.

Država bi kao poslodavac, u državnim i lokalnim organima, trebalo da bude u najmanju ruku izjednačena u obavezama sa drugim poslodavcima, dok neke zainteresovane organizacije predlažu i propisivanje obaveze zapošljavanja OSI prvenstveno ili samo za državu, uz podsticajne mere za privredne subjekte. Ovo je jedna od ključnih zamerki koju iznose predstavnici privatnog sektora, civilnog društva i državnih tela koja prate i izveštavaju o uživanju ljudskih prava OSI u Srbiji. Isto se odnosi i na kompanije u kojima država ima većinski vlasnički udeo, koje bi trebalo da budu nosioci dobrih praksi u ovoj oblasti, na koje bi se ugledali drugi privredni subjekti.³⁴

Prepoznati izazovi:

Teškoće pri pronalaženju odgovarajućih kadrova

Među izazovima u zapošljavanju OSI, kompanije koje žele za ispune zakonsku kvotu, kao najčešći problem ističu poteškoće u pronalaženju odgovarajućih kadrova među OSI. **Ni NSZ ni nevladine organizacije OSI nisu trenutno u mogućnosti da u potpunosti odgovore na potrebe kompanija u ovom pogledu.**³⁵

34 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

35 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

Problem se u praksi najefikasnije prevazilazi u saradnji s organizacijama OSI koje su u mogućnosti da kompanije povežu sa odgovarajućim kandidatima, kao i da im pruže svu drugu potrebnu asistenciju pri npr. prilagođavanju radnog mesta i pripremi zaposlenih koji će raditi u neposrednom radnom okruženju sa OSI koja stupa na posao. Ipak, radi se o najčešće neformalnoj ili sporadičnoj saradnji, čiji obim ne zadovoljava sve potrebe privrede.³⁶ NSZ za sada ne raspolaže sličnim uslugama za poslovni sektor, koje bi na jednom mestu osim pronalaska kandidata, omogućili i prilagođavanje radnog mesta i uključivanje u kolektiv.³⁷

Rigidnost procedura NSZ, dodatno znatno otežava zapošljavanje OSI, čak i kada se radi o poslodavcima koji su opredeljeni za ovaj način ispunjavanja zakonske obaveze. Na prvom mestu, NSZ ne raspolaže sa segmentiranim bazama podataka OSI koje traže zaposlenje npr. po geografskim kriterijumima, stepenu obrazovanja, veštinama kandidata, vrsti posla koje mogu da obavljaju i sl. Takođe, NSZ, preko oglasa na svom portalu, ne omogućava kompanijama da regrutuju zaposlene upućivanjem „otvorenih oglasa“ za zapošljavanje, na primer bez jasno i strogo definisane kvalifikacije, sistematizacije budućeg radnog mesta ili opisa poslova, a na koje bi mogao da se javi širi krug OSI. Fleksibilniji pristup u pružanju usluga NSZ omogućio bi poslodavcima lakše pronalaženje kandidata među OSI i ispunjavanje propisane kvote, kao i efikasnije prilagođavanje radnog mesta postojećim OSI koji traže posao preko NZS.³⁸

Za delotvorniju primenu Zakona, potrebno je unaprediti postojeće prakse NSZ, i prilagoditi ih potrebama zapošljavanja različitih grupa OSI s jedne i potrebama poslodavaca s druge strane.

Među razlozima nedovoljne zapošljivosti OSI i problema nemogućnosti pronalaska adekvatnih kandidata, su i nizak nivo obrazovanja osoba s invaliditetom, i nedostatak specifičnih znanja i veština, kao i nedostatak prethodnog radnog iskustva – što su sve uslovi

36 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

37 – Vidi na: http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/zaposlite-osobu_sa_invaliditetom.cid224.

38 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

koji se zahtevaju od većine kandidata na otvorenom tržištu rada. U 2017. godini na evidenciji kandidata NSZ bilo samo 6 procenata osoba s invaliditetom sa višom ili visokom stručnom spremom.³⁹

Pitanje obrazovne strukture nezaposlenih OSI svakako seže dalje od primene samog Zakona o zapošljavanju OSI, u oblast obrazovne politike i pristupačnosti obrazovnih ustanova. Sadašnjem stanju doprinela je ranija višedecenijska praksa odvojenog obrazovanja u specijalnim školama i ograničenom pristupu obrazovanju OSI sa senzomotornim problemima.⁴⁰ Škole za decu sa smetnjama u razvoju, takozvane „specijalne“ škole, i dalje nude obrazovne profile za kojima nema potražnje na tržištu rada.⁴¹

Važeći propisi garantuju jednakost prava pristupa obrazovanju za svako dete bez diskriminacije, uz obezbeđivanje dodatne podrške u skladu sa detetovim ličnim funkcionisanjem.⁴² Uprkos propisima kojima se zabranjuje diskriminacija u obrazovanju,⁴³ i onima koji se odnose na pristupačnost⁴⁴, veliki broj javnih visokoškolskih ustanova nije pristupačan i prilagođen potrebama OSI. Zahvaljujući pomacima u pristupačnosti i afirmativnim merama za upis studenata u visokoškolske ustanove koje je osnovala RS⁴⁵, primećen je porast broja OSI među studentima, ali njihov broj i dalje ostaje veoma mali.⁴⁶

NSZ bi sa svoje strane trebalo da ponudi adekvatne programe stručnog usavršavanja i prakse za OSI, a informacija o ovim programima i njihovoj sadržini bi morala da bude na efikasan način distribuirana među OSI. U tom smislu neophodno je značajno unaprediti saradnju između NSZ i udruženja OSI.

39 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

40 – *Poseban izveštaj o diskriminaciji osoba sa invaliditetom u Srbiji*, str. 34. Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

41 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

42 – Zakon o osnovama obrazovanja i vaspitanja, *Sl. glasnik RS*, br. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - autentično tumačenje, 68/2015 i 62/2016 - odluka US.

43 – Ljudska prava u Srbiji 2016, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd, 2017, str. 346-349.

44 – *Ibid*, str. 343-346.

45 – Vidi npr. Stručno uputstvo za sprovođenje upisa u prvu godinu studijskih programa osnovnih i integrisanih studija na visokoškolskim ustanovama čiji je osnivač Republika Srbija za školsku 2017/2018. godinu, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, br: 612-00-01174/2017-06, od 30.5.2017.

46 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

„Alternative“ zapošljavanju

Poslodavac koji je po Zakonu obavezan da zapošljava OSI, može svoju obavezu ispuniti i na jedan od ostalih Zakonom predviđenih načina: plaćanjem „penala“, ili ostvarivanjem poslovno-tehničke saradnje sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI ili nabavkom proizvoda ili usluga od ovih preduzeća. Takođe, dozvoljeno je kombinovanje različitih načina ispunjenja obaveza, ali je istraživanje stavova poslodavaca, sprovedeno u okviru ovog projekta, pokazalo da je u praksi oko ovoga bilo izvesnih nejasnoća i nedovoljne informisanosti, npr. u vezi dokumentacije potrebne za dokazivanje ispunjenja obaveze na više načina⁴⁸.

Uplata „penala“ u poseban budžetski fond

Zakonske obaveze postavljene su „dualno“, odnosno poslodavac ima mogućnost plaćanja „penala“ umesto zapošljavanja OSI. Za svaku OSI koju je trebalo da zaposli, poslodavac je dužan da uplaćuje 50 procenata prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike tj. Republičkog zavoda za statistiku. Sredstva koja po ovom osnovu uplaćuju poslodavci slivaju se u poseban budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom kod Ministarstva finansija. Iz njega bi trebalo da se finansiraju podsticanje zapošljavanja, profesionalna rehabilitacija, finansiranje zarada OSI zaposlenih u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili socijalnom preduzeću i slične namene u skladu sa zakonom.

Predstavnici sva tri sektora saglasni su, da je ovo jedna od najspornijih odredbi Zakona, koju bi svakako trebalo menjati. Civilno društvo i eksperti smatraju da na način na koji je formulisana, ova odredba je, i sa pravne i sa strane inkluzije, problematična, te da u stvari destimuliše poslodavce da zaista zapošljavaju OSI, i legitimiše izbegavanje zapošljavanja.⁴⁹

48 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija

49 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

Kao jedan od argumenata iznose da je trenutno predviđeni iznos „penala“ suviše nizak ukoliko je njihova svrha da se poslodavci „nateraju na zapošljavanje“ OSI, odnosno da poslodavci nemaju ekonomski interes da zaposle OSI i prilagode radno mesto njenim potrebama. Poslovna zajednica, s druge strane, smatra da je iznos previsok, posebno za velike poslodavce sa puno zaposlenih. **Osim toga, oni doživljavaju ovu obavezu kao parafiskalni namet, i neku vrstu „mehanizma socijalne (ne)pravde“, a ne kao podstrek za zapošljavanje. Ovom utisku doprinosi netransparentnost Fonda, odnosno iznosa ukupno prikupljenih sredstava i načina na koji su ona potrošena.**⁵⁰ S ovom poslednjom ocenom u potpunosti se slažu i predstavnici civilnog društva i državnih organa koji se bave praćenjem ostvarivanja ljudskih prava osoba sa invaliditetom. Svi oni ističu da je neophodno obezbediti potpunu transparentnost priliva i trošenja iz ovog Fonda.⁵¹

Deo poslovne zajednice smatra da bi delotvornije bilo uvesti podsticajne mere kao što su niža stopa poreza na prihode i socijalnih doprinosa, finansijskih sredstava obezbeđenih od strane države itd.⁵²

50 – Prema dostupnim podacima Ukupna sredstva budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u 2013. godini iznosila su 0.18% budžeta. Za direktne mere podsticaja zapošljavanja preko Nacionalne službe za zapošljavanje iz ove sume izdvojeno 6.155.561,59 evra, ili 0.06% BDP. M. Jovanović, „Zapošljavanje ljudi sa invaliditetom“, 19/11/2014, dostupno na: <http://pescanik.net/zaposljavanje-ljudi-sa-invaliditetom/>.

51 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

52 – Vidi npr. *Bela knjiga, Predlozi za poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji 2009*, Savet stranih investitora, Beograd, 2009, str. 31.

Ugovori o poslovno-tehničkoj saradnji sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI i ugovori o nabavci robe ili usluga od preduzeća za zapošljavanje OSI⁵³

Ukoliko ne zapošljava OSI, poslodavac može da se opredeli da izvrši obavezu iz Zakona putem javne ili druge nabavke, izvrši finansijske obaveze iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ili iz ugovora (jednog ili više ugovora) o kupovini proizvoda ili vršenju usluga tog preduzeća (osim obaveza nastalih u realizaciji ugovora iz oblasti trgovine na veliko). Ukoliko je vrednost realizovanog ugovora u visini 20 prosečnih zarada po zaposlenom u Republici Srbiji (prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku u momentu zaključenja ugovora), poslodavac se, tokom 12 meseci od dana izvršenja obaveze, oslobađa obaveze zapošljavanja jedne osobe s invaliditetom.

Mogućnost nabavke u praksi se trenutno odnosi na 48 preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u celoj Srbiji.⁵⁴

Ova odredba bi trebalo da obuhvati i socijalna preduzeća⁵⁵ koja zapošljavaju OSI. Uvođenje dodatnih stimulansa za kompanije da nabavljaju od socijalnih preduzeća koja zapošljavaju OSI, potencijalno bi moglo da doprinese unapređenju položaja osoba sa mentalnim invaliditetom. Osobe sa mentalnim invaliditetom najčešće zapošljavaju socijalna preduzeća, a ne preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju OSI.⁵⁶

Ovde treba napomenuti da su pojedine OCD upozorile na rizik od postojanja neplaćenog rada u lancu dobavljača za preduzeća koja koriste usluge ili proizvode nekih ustanova za profesionalnu rehabilitaciju gde su i do dve trećine angažovanih OSI lišene poslovne sposobnosti.⁵⁷

U praksi bi ovim preduzećima trebalo pružiti asistenciju za razvoj kapaciteta, kako bi ponuda njihovih roba i usluga odgovarala potrebama tržišta, kao i kako bi mogli uspešnije da ih plasiraju.⁵⁸

Treba pomenuti i da Zakon o javnim nabavkama⁵⁹ predviđa rezervisani postupak javne nabavke od ustanove, organizacije, udruženja ili privrednih subjekata za radno osposobljavanje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, ako ta lica čine najmanje 30 procenata zaposlenih.

Pokretanje postupka procene radne sposobnosti zaposlenog

Izvršenjem obaveze zapošljavanja OSI smatra se i zapošljavanje, odnosno radni odnos lica koje podnese zahtev za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja. Ako osoba stekne status OSI, smatra se da je poslodavac izvršio obavezu zapošljavanja od momenta podnošenja zahteva za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja. Ako pak, osoba ne dobije status OSI, poslodavac obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom izvršava u mesecu u kome je završen postupak procene za ceo period za koji se smatralo da je obavezu izvršio, odnosno do završetka postupka procene radne sposobnosti.

Ovaj proces je veoma komplikovan, opterećen brojnim administrativnim zahtevima, nedovoljno individualizovan i diskretan, i kao što je napomenuto zasnovan isključivo na medicinskom modelu. Kao takav, ne odgovara potrebama OSI, ni poslodavaca.⁶⁰

53 – Ne odnosi se na obaveze nastale iz ugovora o trgovini robe na veliko.

54 – Lista preduzeća dostupna na: <http://www.minrzs.gov.rs/rehabilitacija-zaposljavanje-invaliditet.html>.

55 – Iako Zakon o zapošljavanju OSI pominje socijalna preduzeća, socijalna preduzeća još uvek nisu uređena zakonom.

56 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima organizacija OSI.

57 – *Vodič o ljudskim pravima i biznisu: Srbija*, str. 24.

58 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

59 – *Sl. glasnik RS*, br. 124/2012, 14/2015 i 68/2015.

60 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija. Deo poslovne zajednice predlaže prenošenje nadležnosti PIO na druge nadležne organe koji učestvuju u postupku, vidi Bela knjiga, Predlozi za poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji 2016, Savet stranih investitora, Beograd, 2016, str. 45.

Zapošljavanje OSI i lizing radne snage

Rad agencija za zapošljavanje i lizing radne snage još uvek nije regulisan zakonom⁶¹, što proizvodi niz problema u praksi,⁶² uključujući i one koji se odražavaju na primenu Zakona o zapošljavanju OSI. U slučaju iznajmljivanja radne snage nije razgraničeno u potpunosti ko je formalno poslodavac, agencija ili poslodavac kod koga se zaista obavlja zanimanje, što je od direktnog značaja za obračun „kvota“ za zapošljavanje OSI.

Za sada se Zakon o radu tumači na način da je agencija za zapošljavanje poslodavac, te se na ukupan broj radnika koji ovakva kompanija iznajmljuje obračunava i broj OSI koji je neophodno zaposliti. Za najveći broj radnih mesta na koje bi trebalo zaposliti OSI, agencije uplaćuju propisani iznos u Fond, i onda srazmerno ovaj iznos preračunavaju kao trošak svojim klijentima. Agencije ne raspolažu trenutno nikakvim mehanizmima da svoje klijente obavežu na zapošljavanje OSI.⁶³

Prilagođavanje radnog mesta i poslova

Zakon predviđa zapošljavanje OSI pod opštim uslovima, tj. bez prilagođavanja, i posebnim uslovima, odnosno uz prilagođavanje radnih mesta i poslova. Pod prilagođavanjem radnog mesta podrazumeva se tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme - u skladu sa mogućnostima i potrebama osobe s invaliditetom. Prilagođavanje poslova, s druge strane podrazumeva prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka, kao što je prilagođavanje radnog vremena, pauza u toku rada itd. Prilagođavanjem se može obezbediti i stručna pomoć, kao podrška OSI kod uvođenja u posao ili na radnom mestu.

Veliki broj OSI ima potrebu za nekom vrstom prilagođavanja, bilo radnog mesta ili poslova, a često je potrebno i jedno i drugo. Unapred pripremljeni modaliteti, obično nisu adekvatni, i najbolji rezultati se postižu individualizovanim pristupom prilagođavanja

61 – Oformljena je radna grupa i trenutno je u toku izrada nacrta predloga zakona.

62 – Vidi *Vodič o ljudskim pravima i biznisu: Srbija*, str. 62.

63 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

i kontinuiranim praćenjem efikasnosti i usaglašavanjem potreba zaposlenog i poslodavca.⁶⁴

Zakon predviđa mogućnost refundacije primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta za poslodavca koji zapošljavaju OSI pod posebnim uslovima. Ipak, u praksi, veoma mali broj poslodavaca prilagođava radna mesta i poslove OSI, i kada to čine, pretežno se opredeljuju da troškove snose sami, zbog složene i nejasne procedure za naknadu troškova od NSZ.⁶⁵

Ovde treba podsetiti da prema Zakonu o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom,⁶⁶ odbijanje poslodavca da izvrši razumno prilagođavanje radnog mesta za potrebe zaposlene OSI takođe predstavlja oblik diskriminacije.

Nediskriminatorne politike i procedure

Poslodavci bi trebalo da razvijaju politike ljudskih resursa za upravljanje različitostima, koje obuhvataju i OSI, i procedure za njihovu efikasnu primenu. Takođe, poslodavci bi za svoje zaposlene trebalo da organizuju obuku o diskriminaciji, osiguraju inkluzivni proces zapošljavanja, i da obezbede da su njihove prostorije u potpunosti pristupačne, ako pružaju usluge.

Država bi kao poslodavac svojim postupanjem trebalo da postavlja standarde dobre prakse civilnom i poslovnom sektoru, ne samo ispunjavanjem svojih obaveza „ispunjavanjem kvote“ već i npr. uvođenjem politika i procedura upravljanja ljudskim resursima koji bi obezbedili ravnopravnost u zapošljavanju OSI.⁶⁷ Država treba da prepozna svoje interese, za zapošljavanje OSI, kao što su smanjenje broja socijalnih slučajeva, jačanje tolerancije u društvu, itd. kao i da pomogne ostalim učesnicima na tržištu rada, prvenstveno kompanijama, da prepoznaju svoj interes za zapošljavanje OSI.⁶⁸

64 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

65 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.

66 – *Sl. glasnik RS*, br. 33/2006 i 13/2016.

67 – Poverenica za zaštitu ravnopravnosti sačinila je Smernice za izradu kodeksa antidiskriminacione politike u Srbiji, dostupno na: <http://ravnopravnost.gov.rs/kodeks-ravnopravnosti>.

68 – Izvor: Konsultacije sa predstavnicima civilnog društva, privrednog i javnog sektora, nezavisnih tela i međunarodnih organizacija.



2. POGLAVLJE

**Istraživanje stavova
poslovnog sektora**



Kvantitavno istraživanje

U svrhe kvantitativnog ispitivanja stavova poslovnog sektora o Zakonu o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, u periodu mart-april 2017. godine prosleđen je elektronski upitnik na oko 250 preduzeća različite veličine, sektora i vlasništva, koja su mapirana iz sledećih izvora:

- poslovna udruženja (Savet stranih investitora, Nemačko-srpska privredna komora, Nordijska poslovna alijansa, NALED, Unija poslodavaca Srbije);
- veliki poslodavci;
- društveno-odgovorna preduzeća, članice Foruma za odgovorno poslovanje i Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija u Srbiji;
- laureati nagrada za zapošljavanje (Infostud, NSZ);
- socijalna i preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI;
- preduzeća spomenuta u medijima kao primeri dobre prakse u zapošljavanju OSI.

Ciljna grupa u preduzećima bili su rukovodioci/menadžeri službe za ljudske resurse (velika/srednja preduzeća), savetnici za integraciju (socijalna/preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju) i direktori (mala preduzeća). Odziv je bio oko 25%, tj. jedna četvrtina mapiranih preduzeća uzela je učešće u istraživanju. Kao razlozi za odustajanje od učešća navedeni su da je Zakon neprimenljiv za određene delatnosti/sektore, da do danas nije bilo aplikacija od OSI, nesigurnost oko ispravnog načina primene Zakona i korišćenje lizinga radne snage.

Elektronski upitnik sadržao je ukupno 12 pitanja, od kojih su se četiri odnosila na informacije o uzorku – veličina, sektor, broj zaposlenih i vlasnička struktura, a ostalih osam na primenu Zakona i prisutne prakse kod zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Na kraju, preduzeća su imala mogućnost da ostave svoje podatke za kontakt, ukoliko su bila zainteresovana za učešće u ostalim fazama projekta – intervju i dostavljanje primera dobre prakse.

Ciljevi istraživanja bili su da se ispituju stavovi poslovnog sektora o aktuelnom Zakonu, kao i:

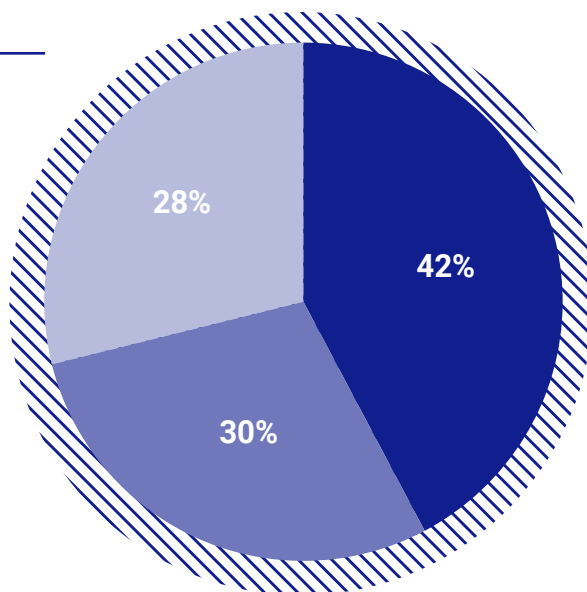
- razlozi za odabrani način odgovora na Zakon;
- problemi i prepreke kod primene Zakona u praksi;
- (ne)zadovoljstvo poslodavaca sa postojećim zakonskim rešenjem;
- sugestije za unapređenje Zakona.

Uzorak ispitanika

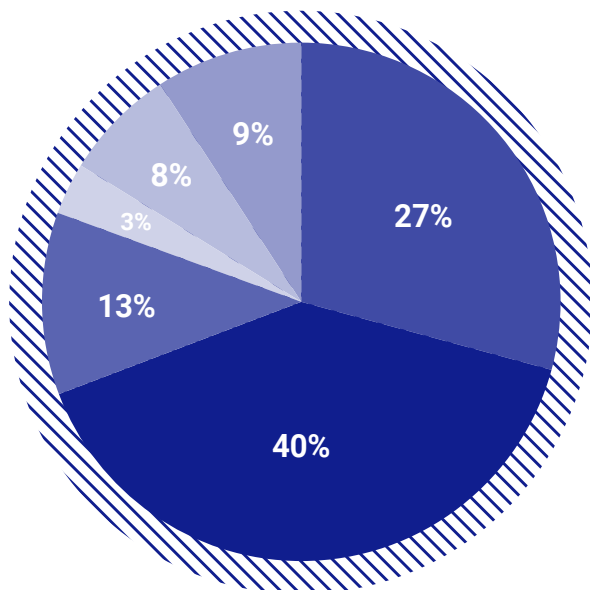
U dobijenom uzorku učesnika istraživanja dominiraju velika, privatna, inostrana preduzeća/poslodavci, sa relativno ravnomernom sektorskom raspodelom, uz izuzetak bankarsko-finansijskog sektora koji beleži jednu petinu svih učesnika.

Veličina preduzeća

42% veliko
30% srednje
28% malo



Razloge treba tražiti u činjenici da su inostrana preduzeća većinom i veliki poslodavci, te da su iz svoje matične centrale preuzela inkluzivnu poslovnu kulturu koja garantuje jednaka prava pri zapošljavanju. Ujedno, bankarski sektor u Srbiji prepoznat je kao jedan od lidera društveno-odgovornog poslovanja, sa brojnim aktivnostima u domenu socijalne inkluzije.

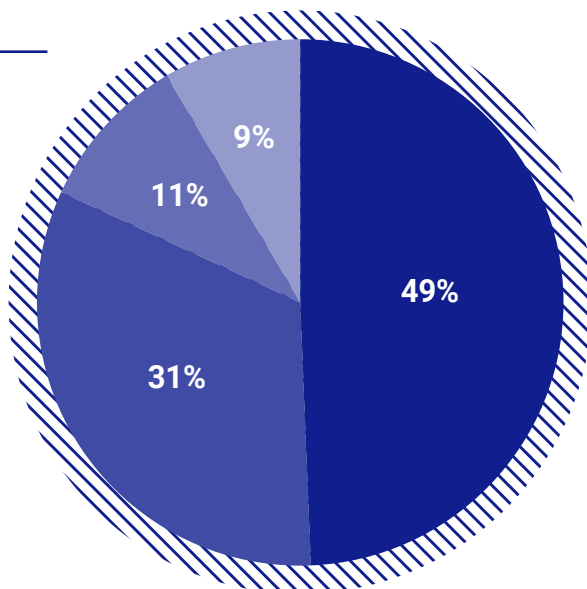


Vlasništvo preduzeća

- 40%** privatno preduzeće - strano
- 27%** privatno preduzeće - domaće
- 13%** državno preduzeće
- 9%** preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI
- 8%** predstavništvo
- 3%** socijalno preduzeće

Broj zaposlenih

- 49%** >250
- 31%** 50–250
- 11%** 20–50
- 9%** do 20



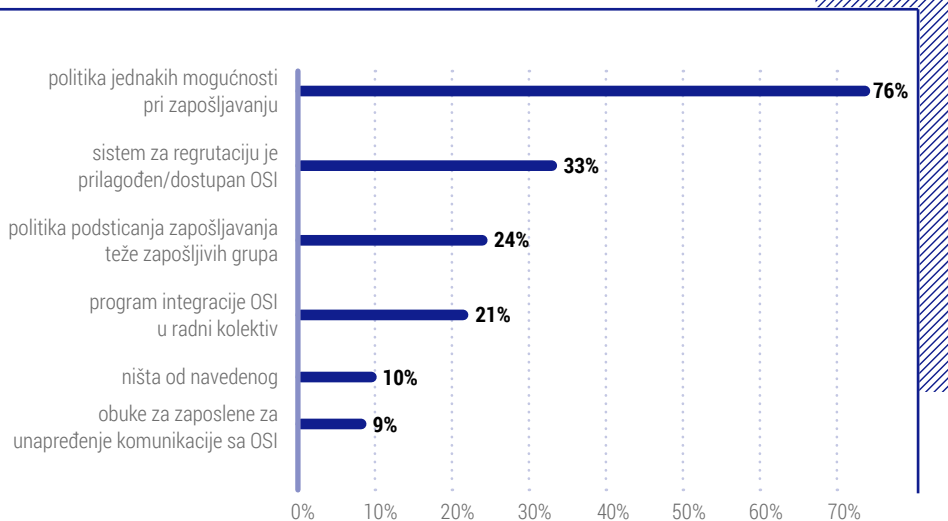
Sektor



Primena Zakona i prisutne prakse kod zapošljavanja OSI

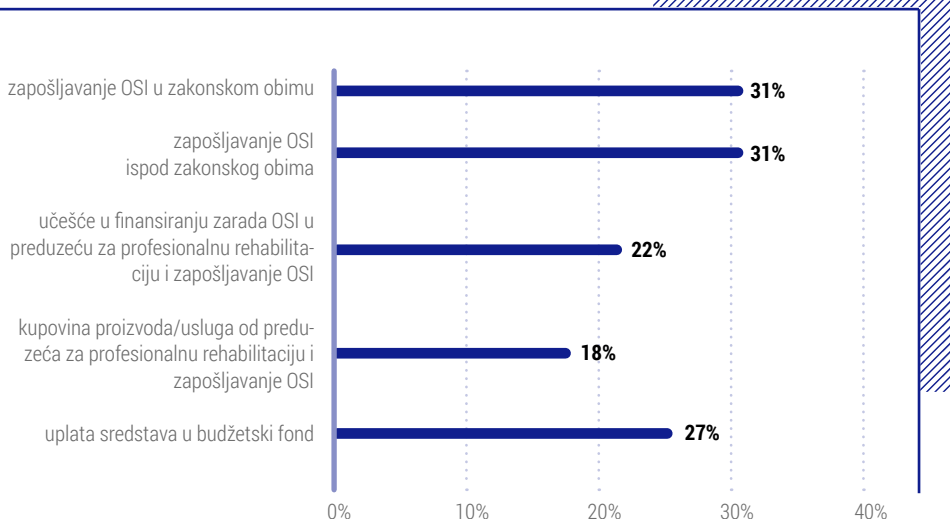
Kada je reč o strateškim dokumentima za podsticaj radne inkluzije (politike, procedure, aktuelne prakse u ljudskim resursima), zbog većeg učešća velikih, inostranih, privatnih preduzeća dominira politika jednakih mogućnosti pri zapošljavanju. Pored toga, oko jedna trećina učesnika smatra da ima prilagođen sistem za regrutaciju OSI, a jedna četvrtina poseduje formalnu politiku podsticanja zapošljavanja teže zapošljivih grupa (gde spadaju i OSI), i program njihove integracije u radni kolektiv. Kod pojedinih preduzeća (iz različitih sektora) zabeležena je primena više od četiri inkluzivne poslovne prakse, dok mala preduzeća mahom ne poseduju ništa od navedenog. Potom, svega 10% učesnika istraživanja obezbeđuje svojim zaposlenima obuke za unapređenje komunikacije sa OSI, iako dve trećine njih potpuno ili delimično zapošljava OSI. Razloge treba tražiti u nepostojanju namenskih servisa koje bi pružala NSZ ili druga institucija, putem kojih bi se osim selekcije i regrutacije pružio čitav spektar usluga koji prate zapošljavanje i integraciju OSI u radni kolektiv.

Politike, procedure i prakse za podsticaj radne inkluzije



Kod načina odgovora na obaveze iz Zakona, velika većina preduzeća primenjuje Zakon na neki od načina: potpuno ili delimično zapošljavanje OSI (po jedna trećina, ukupno 62%), kupovina proizvoda/usluga od socijalnih preduzeća (18%), subvencija zarada preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI (22%). Jedna četvrtina učesnika (27%) uplaćuje sredstva u Budžetski fond za svaku OSI koju ne zapošljava.

Način primene zakona o zapošljavanju OSI

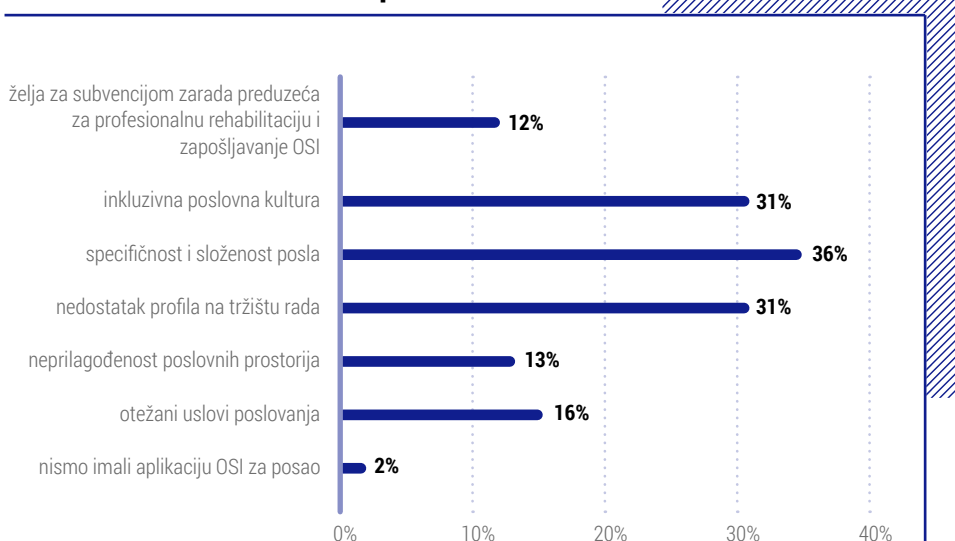


Od učesnika je potom zatraženo da dodatno obrazlože odabrani način odgovora na Zakon. Tom prilikom, uočeno je da kod preduzeća koja zapošljavaju (potpuno ili delimično) OSI kao razlog dominira inkluzivna poslovna kultura i senzibilisanost službe za ljudske resurse. Zakon po sebi nije jedini razlog za zapošljavanje OSI – dosta učesnika navelo je da bi to radilo i mimo Zakona, ili da imaju kolege sa invaliditetom u kolektivu koji rade još pre njegove primene. Kod preduzeća koja ne zapošljavaju OSI javljaju se problemi manifestovani kroz:

- specifičnost delatnosti: rad u pogonu, na traci, česta službena putovanja, usluga lizinga radne snage;
- nedostatak potrebnih profila na tržištu rada: konsalting/revizija, banke, IT/ICT, kreativna industrija.

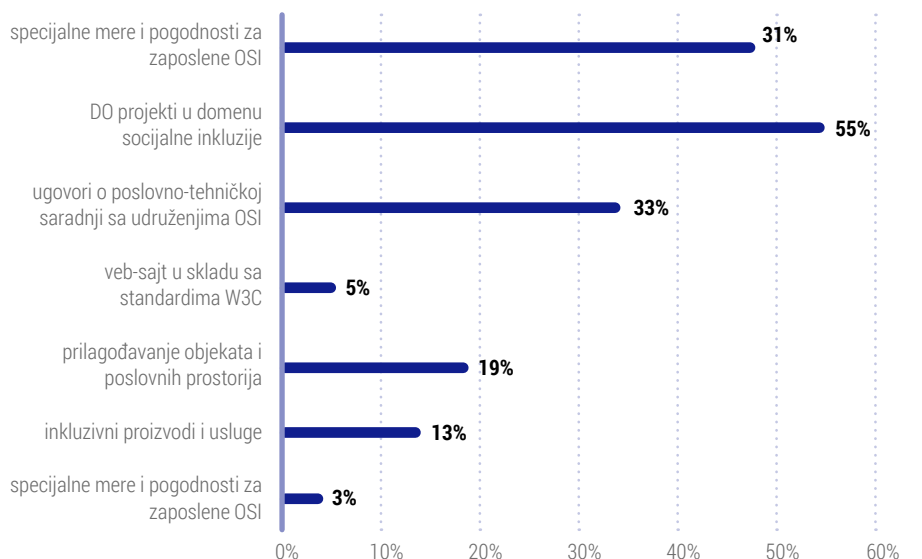
Kod jednog broja ispitanika uočeni su i problemi oko nemogućnosti prilagođavanja poslovnih prostorija, čime se otežava zapošljavanje osoba sa fizičkim invaliditetom. Ujedno, većina malih i deo srednjih preduzeća trenutno ne zapošljava radnu snagu zbog otežanih uslova poslovanja koji onemogućavaju rast i razvoj kolektiva.

Razlozi za odabrani način primene zakona



Iako je Zakon striktan u pogledu mogućnosti njegove primene, inkluzivna poslovna kultura i društvena odgovornost preduzeća kao dobrih korporativnih građana usloveli su da ispitanici rado i često podržavaju OSI i na druge načine. Naime, više od polovine učesnika istraživanja aktivno sprovodi društveno odgovorne projekte u domenu socijalne inkluzije i jedna trećina poseduje ugovore o poslovno-tehničkoj saradnji sa udruženjima OSI u domenu mentorstva, radne integracije štićenika, podizanja inkluzivnosti svoje organizacione kulture. Zabeleženi su i slučajevi osnivanja specijalnog fonda u preduzeću namenjenog za dokvalifikaciju i obuke OSI, usklađivanje radnog vremena i godišnjeg odmora za zaposlene OSI, i njihova pozitivna diskriminacija kod zapošljavanja ili smanjenja broja zaposlenih.

OSI se ne podržavaju samo kroz zapošljavanje

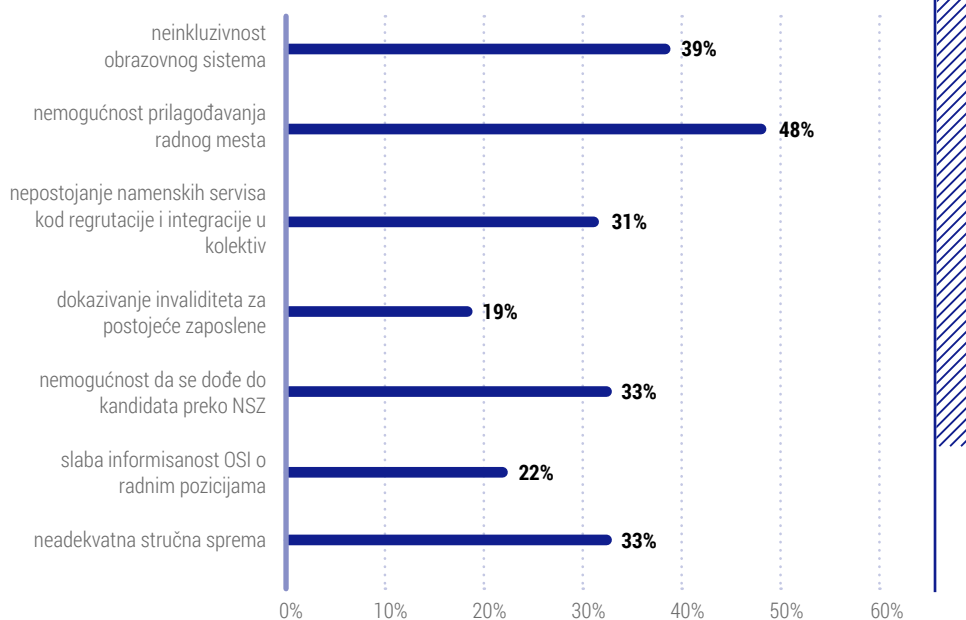


Ipak, uprkos činjenici da 60% učesnika istraživanja delimično ili potpuno zapošljava OSI, svega jedna petina ispitanika ima poslovne/uslužne prostorije po principima „Dizajn za sve“, neznatan broj nudi inkluzivne proizvode/usluge ili poseduje veb-sajt usklađen sa međunarodnim standardima inkluzivnosti W3C koji omogućavaju konzumaciju sadržaja slepim i slabovidim osobama.

Za glavne izazove kod primene Zakona, polovina poslodavaca označila je već pomenutu nemogućnost prilagođavanja poslovnih prostorija i procesa rada zbog specifičnosti određenih delatnosti, poput rada u pogonu, stojeći, na terenu, te poslovanja iz iznajmljenih poslovnih prostorija. Kao važan razlog izdvojeno je i nepostojanje odgovarajućih profila na tržištu rada – problem koji se generiše na nivou sistema obrazovanja, koji je čak 40% učesnika označilo kao neinkluzivan, a jedna trećina kao neprikladan potrebama tržišta rada. Potom, jedna trećina učesnika istraživanja smatra da razlog nedovoljne zaposlenosti OSI leži pre svega u nemogućnosti da se dođe do kandidata preko NSZ, koja bi ujedno trebalo da pruža objedinjenu uslugu poslodavcima kod regrutacije i kod uvođenja OSI u radni kolektiv. Jedna petina ispi-

tanika iz grupe velikih poslodavaca sa nacionalnom pokrivenošću ima i problem dokazivanja invaliditeta za postojeće zaposlene, a posebno u unutrašnjosti (gde je postupak označen kao dug i birokratski), kao i kod dokazivanja psihičkog invaliditeta (proces je indiskretan). Zbog pomenutog, procena je da je stvaran broj zaposlenih OSI u preduzećima u Srbiji veći od iskazanog.

Glavni izazovi kod zapošljavanja OSI



Za kraj, učesnici istraživanja zamoljeni su da ocene Zakon na skali od 1-10 (1 najniža, 10 najviša ocena). Aktuelni Zakon o zapošljavanju i profesionalnoj integraciji OSI dobio je prolaznu ocenu 5, a nešto bolji rezultat zabeležen je u kategoriji preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI – 6. Ova grupa učesnika zamera što država nema obavezu delimičnog izvršenja javnih nabavki preko njih (tamo gde je to moguće), ali je istovremeno suočena i sa niskom svesti poslodavaca o njihovim ponudama i nedostatkom kapaciteta da odgovori na potrebe tržišta.

**5.2**

Prosečna ocena

**6.3**

**Prosečna ocena za
preduzeća za profesio-
nalnu rehabilitaciju i
zapošljavanje OSI**

Kvalitativno istraživanje

Tokom aprila i maja meseca 2017. godine sprovedeni su dubinski intervjui sa deset preduzeća odabranih iz elektronskog upitnika. Selekcija preduzeća obavljena je po principu (i/ili):

- pet preduzeća koja zapošljavaju/delimično zapošljavaju OSI, pet preduzeća koja ne zapošljavaju OSI,
- različite delatnosti/sektori,
- velika ili srednja preduzeća/poslodavci,
- inkluzivna poslovna kultura, napredna politika ljudskih resursa.

Nalazi su ukršteni sa informacijama dobijenim iz paralelnih intervjua u kojima su učestvovalе predstavnice Ministarstva rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja (Sektor za zapošljavanje osoba sa invaliditetom), Nacionalne službe za zapošljavanje, Poverenika za zaštitu ravnopravnosti i Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije (SIPRU).

Uvid u prakse i probleme

Za sve učesnike dubinskih intervjuja (uz dva izuzetka), karakteristično je da postoji puno nejasnoća oko načina primene Zakona, poput npr:

- *da li se može kombinovati zapošljavanje OSI sa nabavkom od socijalnih preduzeća, i na koji način se to vrši (potrebna dokumentacija)?*
- *kako tumačiti Zakon ukoliko preduzeće ima povezana pravna lica - za svako ponaosob ili objedinjeno?*
- *šta se dešava sa lizingom radne snage?*
- *da li je moguće vršiti nabavku od preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI u određenom obimu, i za taj iznos umanjiti onaj koji se mesečno uplaćuje u budžetski fond? Šta je potrebno od dokumentacije, kako se vrši obračun?*

Zbog ovih i sličnih pitanja, preduzeća po svom nahođenju tumače Zakon, a institucija prave kontrole ili pružanja savetodavne usluge zapravo i ne postoji. Bilo je primera da preduzeća plaćaju pun iznos za nezapošljavanje OSI u budžetski fond, iako u praksi imaju određeni broj zaposlenih sa invaliditetom, ali ne dovoljni da bi u potpunosti primenjivali Zakon. Poreska uprava kontroliša na terenu preduzeća u pogledu primene Zakona (koja se **na osnovu medijskih navoda**⁶⁹ većinom odnosi na preduzeća koja ne uplaćuju sredstva u budžetski fond i nemaju prijavljene OSI), dok su ostali tržišni učesnici trenutno izvan radara. Spomenuto je i da ne postoji saradnja između Poreske uprave i Nacionalne službe za zapošljavanje u pogledu razmene evidencije, nalaza i problema na terenu.

Potom, zajedničko za sve ispitanike je da su kod regrutacije prevashodno upućeni na udruženja OSI i preporuke kolega sa invaliditetom, umesto na centralnu instituciju - NSZ. Poslodavci smatraju da su kandidati koje mogu dobiti od udruženja OSI

69 – Za više informacija pogledati: <http://balkans.aljazeera.net/vijesti/zasto-je-kaznjen-beogradski-list-danas>

kvalitetniji, te da udruženja mogu da pruže objedinjenu uslugu: savete oko uvođenja OSI u radni kolektiv, asistenciju/podršku na budućem radnom mestu, razvoj ličnih metoda rada i ocenjivanje efikasnosti. U pozitivnom kontekstu spomenuti su Udruženje mladih sa invaliditetom koje nudi "Obuke za svest o invalidnosti" za poslodavce, Gradsko udruženje gluvonemih za regrutaciju, i udruženje KEC MNRO za radnu integraciju šticećenika i osnaživanje inkluzivne poslovne kulture. Iako NSZ sprovodi veliki broj aktivnosti (u momentu istraživanja aktivno je čak 11 programa koji se odnose na zapošljavanje OSI, a tokom 2016. godine ostvareno je preko 2.000 poseta preduzećima), intervjuisani poslodavci o njima ništa ne znaju, niti ih je ikada neko kontaktirao po pitanju podrške oko primene Zakona. Većina ispitanika istakla je da predmetno istraživanje predstavlja prvi put da su sa nekim podelili iskustva i ostvarili dijalog o izazovima oko zapošljavanja OSI. Samim tim, utisak je da između NSZ i poslodavaca ne postoji dijalog. Još jedna od zamerki upućenih ka NSZ i Ministarstvu rada je da na jednom mestu ne postoje objedinjene baze radno zapošljivih OSI, segmentirane prema npr. stepenu invaliditeta, kvalifikacijama, veštinama - praznina koju pokušavaju da popune udruženja OSI i agencije za regrutaciju i posredovanje kod zapošljavanja za potrebe svojih klijenata.

Sam proces regrutacije, iako kod većine ocenjen kao "inkluzivan" u praksi podrazumeva puko dodavanje rečenice u oglasima za posao kojom preduzeće garantuje kandidatima jednaka prava pri zapošljavanju, bez diskriminacije, uz blaga odstupanja od standardne procedure prilikom selekcije kandidata (intervjuisanje za posao). Na primer, gluvoneme osobe intervjuišu se pismenim putem ili korišćenjem upitnika na računaru. Korišćenje Brajeve azbuke, isticanje činjenice u oglasima za posao da su poslovne prostorije pristupačne, veb-sajtovi prilagođeni standardima međunarodnog konzorcijuma W3C inkluzivnosti i korišćenje induktivnih petlji u kancelarijama za sastanke retki su ili nezabeleženi u praksi. Kod prilagođavanja poslovnih prostorija radi pristupačnosti, takođe nisu evidentirani primeri refundacije troškova koju omogućava Zakon. Istaknuto je i da mnogo poslovnih prostorija nije moguće učiniti pristupačnim, jer se nalaze u iznajmljenim poslovnim zgradama građenim pre obaveze primene principa "Dizajn za sve", na

teže pristupačnim lokacijama koje bi zahtevale velika ulaganja, ili koje su pod zaštitom države. U praksi, preduzeća (o svom trošku) koriste specijalne stolove, stolice, računare, kao i prilagođavanje radnog vremena ili optimizaciju poslovnih procesa gde je to moguće. NSZ bi mogla dodatno da podstakne zapošljavanje OSI time sto bi ponudila sveobuhvatniju uslugu koja osim preporuke kandidata uključuje i stručno savetovanje kod integracije OSI u radni kolektiv, praćenje pri radu, ocenjivanje efikasnosti, predloge oko načina prilagođavanja poslovnih procesa/radnog mesta konkretnom tipu invaliditeta i podizanja inkluzivne organizacione kulture kroz pripremu postojećih zaposlenih za nove kolege sa invaliditetom.

Izvestan broj preduzeća koja dugo posluju na tržištu zapošljavala su OSI i pre uvođenja Zakona, najpre zbog stava da je to prošireni način društveno odgovornog poslovanja, svoje inkluzivne kulture i senzibilisanosti službe za ljudske resurse. Uvođenje Zakona dakle nije uticalo na to da zaposle OSI, već ih je dodatno podstaklo. Potom, preduzeća koja zapošljavaju OSI za svoje kolege kažu da su *"marljive, predane i radne"*, te da bi *"zaposlili još OSI ukoliko bi pronašli odgovarajuće kandidate"*. Preduzećima koja ne zapošljavaju OSI preporučili bi *"da duboku udahnu i pripreme se za napor kod regrutacije i integracije OSI u kolektiv, koji svaka firma mora samostalno da odradi jer ne postoje namenski servisi. Sa svakim narednim zaposlenim, procedura je sve lakša"*.

Veliki broj OSI raspoređen je na poslovima koji ne zahtevaju visok obrazovni stepen, što i ne čudi s obzirom na činjenicu da OSI sa visokom i višom školskom spremom ima svega 6% na evidenciji NSZ (u 2017. godini). Reč je mahom o administrativnim poslovima (magacin, kurirska služba), ali postoje i slučajevi rada na usko-stručnim pozicijama poput digitalnog marketinga, ljudskih resursa, finansija. Kolege sa invaliditetom uključene su u sve aspekte funkcionisanja organizacije, od obuka do timskih događaja. Pomenuto je u liniji sa evidencijom Poverenika za ravnopravnost, gde su žalbe na diskriminaciju na radnom mestu ređe, nasuprot onih koje se dešavaju u procesu regrutacije, većinom zbog nepoznavanja problematike inkluzivnosti. Pojedina napredna preduzeća imaju specijalan fond namenjen za unapređenje

kvaliteta rada i veština svojih kolega sa invaliditetom, ili ispituju njihovo zadovoljstvo i na toj osnovi vrše unapređenja. U velikim kolektivima sa većim brojem zaposlenih OSI, evidentirano je da postoji želja da OSI budu uključene u sastanke rukovodstva, te se u poslednje vreme čine napori ka pomenutom.

Veliki problem za poslodavce predstavlja i procedura za dokazivanje invaliditeta za postojeće zaposlene u kolektivu, koju opisuju kao *"dugačku, birokratsku i neprijatnu"*. Problem je naročito evidentan u unutrašnjosti, gde proces traje duže i veoma je indiskretan, zbog čega zaposleni i sektori za ljudske resurse neretko od njega odustaju kako ne bi izložili svoje kolege neprijatnostima. Problem postoji i kod dokazivanja psihičkog invaliditeta, koji se krije zbog straha od otkaza ili predrasuda sredine. Komisijom PIO fonda rukovode doktori medicine, pa je diskutabilno i utvrđivanje stepena invalidnosti zbog dominantnog medicinskog modela procene, koje varira od stepena koji onemogućava rad za osobu koja želi i smatra da može da radi, do nepriznavanja invaliditeta, koje se potom rešava dugotrajnim bolovanjima, što opterećuje poslodavce. Pitanje lišavanja poslovne sposobnosti kao jednog od osnovnih ljudskih prava ne može da se rešava samo na osnovu medicinske dokumentacije, jer se puno osoba po automatizmu proglašava nesposobnim za rad, čime se one dodatno osiromašuju i stvara teret za porodice i društvo. Zbog pomenutog, procena je da je broj zaposlenih OSI u preduzećima u Srbiji mnogo veći od registrovanog.

Za iznose koje preduzeća uplaćuju u budžetski fond za svaku nezaposlenu OSI smatra se da su visoki, a posebno kod velikih poslodavaca sa više od 1.000 zaposlenih. Zbog toga, postoji stav da je Zakon pre namet nego odgovornost preduzeća kao dobrih korporativnih građana. Poslovni sektor je veoma zainteresovan da dobije transparentnu informaciju o tome kako su iskorišćena sredstva koja uplaćuju u budžetski fond, u vidu dopisa u kojem je sadržan ukupan godišnji iznos koji su uplatili i način njegove konkretne alokacije. Postoji sumnja da se uplaćena sredstva troše za tekuće finansiranje budžeta, a ne za podsticanje zapošljavanja OSI. Transparentna informacija o načinu korišćenja sredstava dovela bi do toga da preduzeća ne gledaju na Zakon kao na fiskalni

namet, već kao na svoju društvenu obavezu. Ujedno, osim uplate sredstava u budžetski fond, Zakon omogućava i opciju kupovine proizvoda/usluga preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, što je u praksi retko primenljivo. Poslovni sektor je nedovoljno upoznat sa ponudama ovih preduzeća, a ukoliko jeste smatra se da su proizvodi/usluge koje ona nude i kapaciteti sa kojima raspolažu neprilagođeni potrebama tržišta. Sugerise se i da bi načini odgovora na Zakon mogli da se prošire mogućnošću stipendiranja studenata sa invaliditetom, uz obavezu njihovog kasnijeg zapošljavanja kod poslodavca sa kojim su sklopili ugovor. Pomenuto bi moglo da se vrednuje kao zapošljavanje OSI, s obzirom na to da se problem njihove nedovoljne zapošljivosti pre svega generiše na nivou sistema obrazovanja, i potom "kao vruć krompir" prebacuje na tržište rada. U tom pogledu, spomenuto je da treba intenzivirati inicijative oko prekvalifikacije/dokvalifikacije OSI, kao i uvođenje novih/preispitivanje postojećih profila u specijalnim školama prema potrebama tržišta rada.

Za kraj, jedan od najvećih uočenih problema leži u činjenici da postojeći Zakon ne uvažava sektorske i lokacijske specifičnosti. Zato i ne iznenađuje činjenica da izvestan broj mapiranih preduzeća nije želelo da učestvuje u predmetnom istraživanju, pravdajući to činjenicom da "Zakon za njih nije primenljiv, pa ne zapošljavaju OSI", ili „da nikada nisu imali aplikaciju od OSI na konkursu". Ukoliko na evidenciji NSZ za 2017. godinu ima oko 16.000 radno zapošljivih OSI, od kojih svega 6% ima višu ili visoku školsku spremu, postavlja se mnogo pitanja.

Na primer, kako poslovna banka, preduzeće koje se bavi revizijom i konsaltingom ili advokatska kancelarija da regrutuje OSI sa adekvatnom školskom spremom, kada fakulteti na koje su upućeni nisu pristupačni?

Kako da preduzeće gde se radi u fabričkom pogonu, stojeći, za trakom da obezbedi potreban broj OSI? Kako veliki poslodavac koji ima pogone u ruralnim sredinama da obezbedi potreban broj OSI?

Kako preduzeće iz sektora informacione tehnologije da obezbedi OSI sa IT profilom, kada ih i ovako nema dovoljno na tržištu rada?

Kako da preduzeće za posredovanje u zapošljavanju i lizing radne snage koje u sopstvenim prostorijama ima oko 30-tak zaposlenih, a u poslovnim knjigama 3.000 da odgovori na Zakon?

S obzirom na mali broj kvalifikovanih, radno sposobnih OSI na evidenciji NSZ i velike potrebe privrede za njihovim zapošljavanjem, postavlja se centralno pitanje - **da li je puna primena Zakona u sadašnjem obliku uopšte moguća, ili se sredstva privrede koriste za finansiranje socijalnih programa?**

Zahvaljujemo

Zahvaljujemo se preduzećima KPMG, Delhaize, Represent Communications, Komercijalna banka, Bosch, IKEA, NCR, Societe Generale Srbija, Manpower i advokatskoj kancelariji Karanović Nikolić na učešću u intervjuima.



3. POGLAVLJE

Preporuke



Ostvarenje željenog napretka u zapošljavanju OSI na otvorenom tržištu rada, zahteva daleko šire sagledavanje zakonodavnog okvira, politika i praksi od primene Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji OSI. Na osnovu podataka prikupljenih u okviru ovog projekta, ono zahteva promene brojnih zakona, politika i praksi državnih organa u oblastima obrazovanja, socijalnih usluga, organizacije javnog prevoza, procene radne i poslovne sposobnosti, itd.

Preporuke do kojih smo došli odnose se na moguće izmene Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji OSI, ali smo uključili i niz drugih preporuka, koje su se nametnule tokom analize izazova u primeni ovog Zakona.

Preporuke koje slede rezultat su analize postojećih pisanih izvora o primeni Zakona, razgovora sa predstavnicima državnih tela, poslovnog sektora, civilnog društva i stručnjaka za ljudska prava. Dopunjene su preporukama koje su prikupljene tokom posebnog istraživanja stavova poslovnog sektora o primeni Zakona, koje je sprovedeno tokom implementacije ovog projekta. Nalazi istraživanja su dodatno verifikovani i dopunjeni zaključcima sa međusektorskog panela o izazovima u primeni Zakona, održanog 19. juna 2017, i komentarima prikupljenim u okviru online konsultacija sprovedenih tokom avgusta 2017. godine. U dijalogu o izazovima u primeni Zakona i preporukama za njegovo unapređenje učestvovali su predstavnici privrede, javnog sektora, civilnog društva i međunarodnih organizacija.

Preporuke za unapređenje/izmene Zakona o zapošljavanju OSI

- Svaka buduća reforma Zakona bi trebalo da vodi ukidanju zaštićenih radionica i ostvarivanju zapošljavanja OSI na otvorenom tržištu rada
 - > profesionalna rehabilitacija može biti samo privremeni mehanizam osnaživanja za uključivanje na otvoreno tržište rada
- Ukinuti medicinski pristup proceni radne sposobnosti i dovesti postojeće procedure u sklad sa prihvaćenim standardima o pravima osoba sa invaliditetom
 - > Uvođenje e-dostave dokumentacije radi brže i diskretnije procedure
- Uvesti dodatne podsticajne mere za poslodavce koji zapošljavaju OSI u vidu oslobođenja plaćanja dela doprinosa i sl.
- Omogućiti delimične nabavke od preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI i socijalnih preduzeća koje bi služile kao osnov za umanjenje sredstava uplaćenih u budžetski fond na ime "penala"
- Izričito propisati obavezu:
 - > primene Zakona za kompanije koje su korisnici državnih subvencija za zapošljavanje
 - > izvršenja Zakona za direktne i indirektne budžetske korisnike na identičan način kao i za druge poslodavce
- Uvesti obavezu javnog objavljivanja podataka o prilivu i strukturi rashoda budžetskog fonda
- Razmotriti promenu visine propisanih „penala“ u konsultacijama sa predstavnicima poslodavaca i udruženja OSI
- Prilikom usvajanja izmena ili usvajanja novog propisa izostaviti alternativna rešenja koja omogućavaju izbegavanje obaveze zapošljavanja OSI⁷⁰
- Uvesti obavezu obavljanja konsultacija sa posebno obučanim predstavnikom/službenikom NSZ prilikom zapošljavanja OSI, i osigurati postojanje takvih specijalizovanih predstavnika pri filijalama NSZ

70 – Ovo je preporuka stručnjaka za ljudska prava i prava OSI. U postupku konsultacija i istraživanja sprovedenih u okviru ovog projekta predstavnici privrede su preporučili da se razmotri uvođenje novih „alternativnih“ modaliteta ispunjavanja Zakonske obaveze kao što su: stipendiranje studenata sa hendikepom; pro-bono usluge za socijalna i preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI kod specifičnih delatnosti (advokati, kreativna industrija).

Preporuke koje se tiču unapređenja primene Zakona

- Ministarstvo rada treba da sprovodi nadzor nad primenom odredbi o prilagođavanju radnog mesta i poslova
- Ministarstvo finansija i Ministarstvo rada treba da obezbede transparentnije obaveštavanje poslodavaca i drugih zainteresovanih strana o načinima alokacije sredstava koja su uplaćena u budžetski fond za svaku nezaposlenu OSI
- NSZ treba da uvedu šire programe podrške poslodavcima kod zapošljavanja OSI: regrutacija, savetovanje kod prilagođavanja radnog mesta i procesa, obuke za postojeće zaposlene (sa akcentom na rukovodioce) za prihvatanje novih kolega, načini procene radnog učinka itd.
- Olakšati procedure NSZ za refundaciju troškova prilagođavanja radnog mesta i poslova
 - > efikasno distribuirati poslodavcima informaciju o načinima refundacije
- Unaprediti mogućnosti pretraživanja postojećih baza podataka NSZ o kandidatima OSI/sačiniti segmentirane baze kandidata po kriterijumima u skladu s potrebama poslodavaca
- Unaprediti saradnju NSZ i organizacija OSI koje se bave zapošljavanjem OSI, OCD i nezavisnih institucija
- Unaprediti saradnju i razmenu informacija između NSZ, Ministarstva rada, Inspekcije rada i Ministarstva finansija
- Obezbediti programe dokvalifikacije, prekvalifikacije i sticanja dodatnih veština za OSI u skladu sa zahtevima poslodavaca
 - > u saradnji sa organizacijama OSI široko distribuirati informacije o ovim programima
- Odrediti osobe zadužene za velike poslodavce u filijalama NSZ (account managers), koje će im biti na raspolaganju za obaveštenja i savetovanja kod zapošljavanja/radne integracije OSI
- Strateški osnaživati socijalna preduzeća i preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI radi podizanja njihove vidljivosti, kapaciteta i proširenja ponude

- Fond za razvoj treba da obezbedi start-up kredite za osnaživanje socijalnih preduzeća i podsticanje oblasti proizvodnje/pružanja usluga za kojima postoje potrebe na tržištu – npr. telecentri, kurirske službe, istraživanje tržišta, računovodstvene usluge, dizajn i štampa
- Analize poslova na daljinu i programa prekvalifikacije u oblastima za kojima postoje tržišne potrebe, a pogodni su za zapošljavanje OSI, poput npr. IT/ICT, digitalni marketing, telefonske usluge, istraživanje tržišta, dizajn

Preporuke koje se odnose na druge zakone i propise

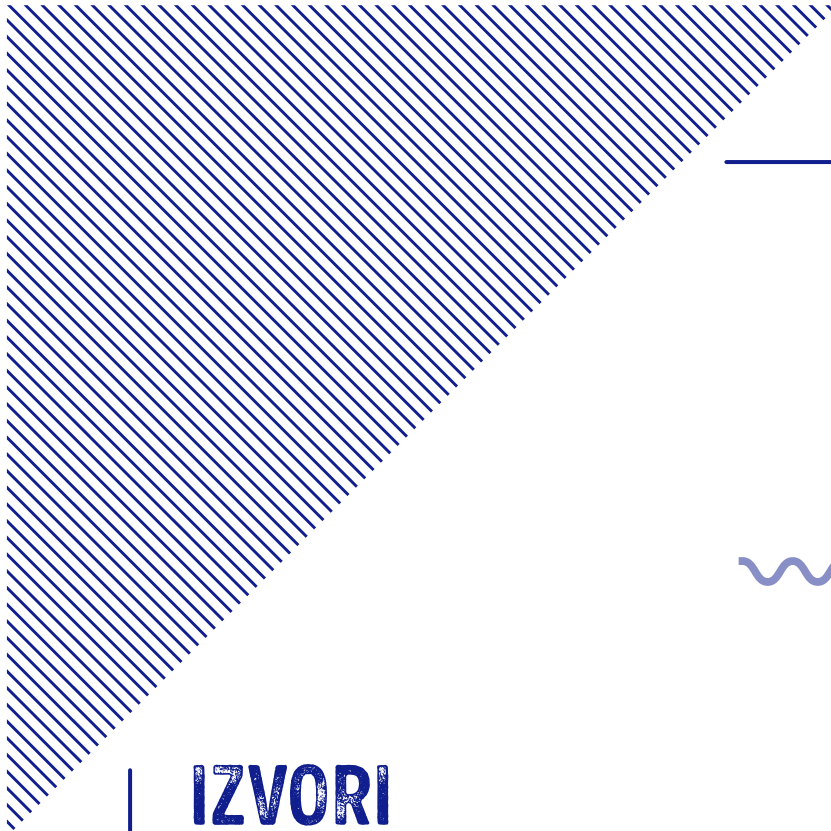
- Usvojiti izmene propisa i praksi nadležnih organa koje se odnose na postupak lišenja poslovne sposobnosti, u skladu sa međunarodnim standardima ljudskih prava i preporukama međunarodnih i domaćih tela za zaštitu ljudskih prava
 - > Aktivno uključiti OCD u javnu raspravu o predlozima reforme propisa o lišenju poslovne sposobnosti
- Usvojiti Strategiju za unapređenje položaja osoba s invaliditetom u Republici Srbiji za period do 2020. godine, čije se usvajanje očekuje u 2017. godini.
 - > Aktivno uključiti predstavnike OCD i predstavnike poslodavaca iz svih sektora u javnu raspravu o predlogu Strategije
- Usvojiti zakon kojim se uređuje lizing radne snage i uključiti OCD u javnu raspravu.
- Usvojiti zakon koji reguliše socijalna preduzeća u skladu s najboljim uporednim praksama
 - > Uključiti predstavnike OSI u javnu raspravu o predlogu Zakona o socijalnim preduzećima
- Aktivno uključiti predstavnike OSI u javnu raspravu o predlogu Zakona o dualnom obrazovanju
 - > Uključivanje specijalnih škola u programe dualnog obrazovanja

Preporuke za podizanje svesti poslodavaca

- Uvesti programe podrške NSZ poslodavcima za bolje razumevanje inkluzivnosti i uvođenje obuka o diskriminaciji za zaposlene
- NSZ i Ministarstvo rada bi trebalo efikasnije da distribuiraju informacije poslodavcima o:
 - > podsticajnim merama zapošljavanja OSI koje sprovodi NSZ
 - > postojećim mogućnostima za ispunjenja obaveze putem ugovora o nabavci robe ili usluga od preduzeća za zapošljavanje OSI
 - > svim budućim izmenama zakonskih i podzakonskih propisa o zapošljavanju OSI
- NSZ i Ministarstvo rada da sačine smernice za poslodavce u Srbiji za sprovođenje inkluzivnog procesa regrutacije i odabira kandidata
 - > efikasno distribuirati poslodavcima
- Promovisati među poslodavcima mogućnost delimične primene Zakona: kombinacija između zapošljavanja OSI i nabavke proizvoda/usluga od preduzeća za zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju OSI
- Veća vidljivost aktivnosti i programa NSZ prema poslovnoj zajednici koje se tiču podsticaja zapošljavanja OSI:
 - > uspostavljanje dijaloga sa HR komitetima u poslovnim udruženjima
 - > uspostavljanje saradnje sa preduzećima za regrutaciju i posredovanje u zapošljavanju oko tipa obuka/treninga koje se sprovode za OSI
 - > slanje e-biltena ka poslodavcima sa aktuelnim konkursima, bazama i uslugama
 - > strateško prisustvo NSZ na društvenim mrežama Facebook, LinkedIn radi efikasnijeg i transparentnijeg protoka informacija;
 - > YouTube vodiči koji objašnjavaju kako u praksi primenjivati Zakon i koristiti određene olakšice koje nudi

Ostale preporuke

- Obezbediti pristup obrazovanju za sve OSI bez diskriminacije
 - > uključujući fizičku pristupačnost, tehnološku, komunikacijsku i neophodne servise podrške
- Afirmativnim merama aktivno akcije stimulisati visoko obrazovanje OSI
- Obezbediti pristupačnost javnih institucija i ustanova, ali i pristup bankama, bankomatima, poštama i ostalim objektima za pružanje usluga
- Obezbediti pristupačnost vozila javnog prevoza i stajališta javnog gradskog prevoza



IZVORI



Pravni propisi i strateški dokumenti

1. Akcioni plan za implementaciju Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period do 2020. godine (nacrt), verzija dostupna u avgustu 2017, na: http://www.noois.rs/pdf/zakoni/Akcioni_Plan_Strategija.pdf
2. Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, *Sl. glasnik RS*, br. 36/10, 97/13.
3. Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, *Sl. Glasnik RS*, br.112/09.
4. Pravilnik o kriterijumima, načinu i drugim pitanjima od značaja za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja, *Sl. glasnik RS*, br. 102/15 i 5/17.
5. Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršenja te obaveze, *Sl. glasnik RS*, br. 101/16.
6. Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period do 2020. godine, NACRT, verzija dostupna u avgustu 2017, na: http://www.noois.rs/pdf/zakoni/Predlog_Strategija_OSI_2020.pdf.
7. Stručno uputstvo za sprovođenje upisa u prvu godinu studijskih programa osnovnih i integrisanih studija na visokoškolskim ustanovama čiji je osnivač Republika Srbija za školsku 2017/2018. godinu, *Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja*, br: 612-00-01174/2017-06, od 30.5.2017.
8. Ustav Republike Srbije, *Sl. glasnik RS*, br. 98/2006.
9. Zakon o javnim nabavkama, *Sl. glasnik RS*, br. 124/2012, 14/2015 i 68/2015.
10. Zakon o osnovama obrazovanja i vaspitanja, *Sl. glasnik RS*, br. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - autentično tumačenje, 68/2015 i 62/2016 - odluka US.
11. Zakon o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba sa invaliditetom, *Sl. glasnik RS*, br. 36/2009 i 32/2013.
12. Zakonu o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, *Sl. glasnik RS*, br. 33/2006 i 13/2016.

Publikacije i članci

1. Bela knjiga: Predlozi za poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji (2009). Beograd: *Savet stranih investitora*
2. Bela knjiga: Predlozi za poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji (2016): Beograd: *Savet stranih investitora*
3. Ljudska prava u Srbiji 2008 (2009), Beograd: *Beogradski centar za ljudska prava*
4. Ljudska prava u Srbiji 2016 (2017), Beograd: *Beogradski centar za ljudska prava*
5. Report Serbia 2016 (2016), *European Commission*, dostupno na: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_serbia.pdf .

6. Jovanović, M. (2014). Zapošljavanje ljudi sa invaliditetom, dostupno na: <http://pescanik.net/zaposljavanje-ljudi-sa-invaliditetom/>.
7. Marković, M. (2014). Osobe sa invaliditetom u Srbiji, Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. u Republici Srbiji, Beograd: *Republički zavod za statistiku*
8. Milanović, M. D. Stanojević, M. (2015). Pravni okvir i mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, *Socijalna politika*, br. 2, str. 29-47.
9. Međunarodna promocija prava osoba sa invaliditetom, regionalni centar za Evropu Alternativni izveštaj o primeni UN Konvencije o pravima OSI u Srbiji (2015), *Nacionalna organizacija osoba sa invaliditetom Srbije (NOOIS), Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije (CIL Srbija), Centar za orijentaciju društva (COD)*, dostupno na: <http://www.noois.rs/dokumenta-publikacije/medj>
10. Poseban izveštaj o diskriminaciji osoba sa invaliditetom u Srbiji (2013), *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti*
11. Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2013. godinu (2014), *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti*
12. Smernice za izradu kodeksa antidiskriminacione politike u Srbiji, *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti*. Dostupno na: <http://ravnopravnost.gov.rs/kodeks-ravnopravnosti>
13. Reljanović, M. (2017), Da li ćemo im i decu oprostiti?, *Peščanik*. Dostupno na: <http://pescanik.net/da-li-cemo-im-i-decu-oprostiti/>.
14. Vodič o ljudskim pravima i biznisu: Srbija (2016), *Beogradski centar za ljudska prava i Danski institut za ljudska prava*. Dostupno na: <http://www.hrbcountryguide.org/assets/files/guides/Country-Guide-Serbia-FINAL-Serbian-August-2016.pdf>.

Internet stranice

1. Lista preduzeća dostupna na: <http://www.minrzs.gov.rs/rehabilitacija-zaposljavanje-invaliditet.html>.
2. Programi podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom, NSZ: http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/podr_ka_u_zapo_ljavanju_osoba_sa_invaliditetom.cid225.