



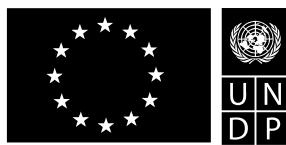
CENTAR ZA MONITORING I EVALUACIJU

Marina Živić Lepojka Čarević Mitanovski Marko Savić

PRIRUČNIK ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

- Pozitivnim primerom do odgovorne prakse -

Beograd 2009.



Projekat finansijski podržan od strane UNDP Srbija

Izdavač
Centar za monitoring i evaluaciju
Petra Škundrića 26/3, Beograd
<http://www.cme.rs>
office@cme.rs

Za izdavača
Marko Savić

Biblioteka
Priručnici

Urednik monografije
Marina Živić

Priprema i prelom teksta
Ivan Matić

Grafičko rešenje korice
Predrag Mijatović

Štampa
BIROGRAFIKA, Beograd

Tiraž: 1000

SADRŽAJ

O PROJEKTU.....	5
ZAHVALNOST.....	8
UVOD	10
RELEVANTNI STATISTIČKI POKAZATELJI	16
PRAVNI OKVIR	17
KORACI KA ZAPOSŁJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM...	21
Korak 1 - Opis radnog mesta.....	24
<i>Politika zapošljavanja.....</i>	25
Korak 2 - Regrutacija zaposlenih	28
<i>Pristupačni oglasi za zapošljavanje</i>	33
Korak 3 - Selekcija – kriterijumi ulaska u uži krug kandidata	38
<i>Intervju</i>	41
<i>Organizovanje intervju.....</i>	41
<i>Komunikacija sa kandidatom koji ima invaliditet</i>	43
<i>Kreiranje spiska pitanja za intervju.....</i>	44
Korak 4 - Prilagođavanje zaposlenog u radnu sredinu	47
<i>Barijere u okruženju</i>	49
<i>Revizija fizičke dostupnosti radnog prostora.....</i>	53
Korak 5 - Integracija zaposlenog sa invaliditetom u organizaciju.....	57
<i>Obezbeđenje podrške od strane kolega</i>	58
Korak 6 - Ocena performansi zaposlenih sa invaliditetom	61
Korak 7 - Obuka zaposlenih i razvoj karijere	63
<i>Mentorstvo</i>	63
<i>Sistem druga.....</i>	64
Korak 8 - Prekid radnog odnosa	66
Korak 9 - Unapređenje veština osoba sa invaliditetom koje traže posao	72
ZAŠTO JE BITNO ZAPOSŁJAVATI OSOBE SA INVALIDITETOM?	74
UMESTO ZAKLJUČKA... ..	75

DEFINICIJE I OBJAŠNJENJA POJMOVA VEZANIH ZA PITANJA INVALIDITETA KORIŠĆENIH U OVOM PRIRUČNIKU	78
PRILOG 1 - Najčešće postavljana pitanja vezana za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.....	83
PRILOG 2 - Dobra praksa u podršci različitosti – lista za proveru	86
PRILOG 3 - Primeri pomoćnih sredstava koje omogućavaju i olakšavaju rad osobama sa invaliditetom.....	87
PRILOG 4 - Ponašanje na intervjuu sa ljudima koji imaju različite vrste invaliditeta	89
PRILOG 5 – Primeri prilagođavanja radnih uslova za osobe sa različitim vrstama invaliditeta.....	91
PRILOG 6 – Pregled dostupnih softvera za osobe sa invaliditetom	93
PRILOG 7 - Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Francuskoj – primer privatne klinike.....	97
PRILOG 8 - Sledeći korak	99
PRILOG 9 - Primer dobre prakse Grada Koprivnice kao Najboljeg poslodavca za osobe sa invaliditetom	102
BIBLIOGRAFIJA	
Izabrana lista analiziranih dokumenta i strategije	107
Korišćeni linkovi	109

O projektu

I. Podizanje nivoa zapošljivosti¹ građana države, podizanje opšteg blagostanja kroz primenu adekvatnih mera za borbu protiv siromaštva i nerazvijenosti svakako predstavlja prioritetan zadatak svih činilaca jednog društva, pa tako i srpskog. I na tom putu, sve državne ustanove, ali i organizacije civilnog društva, kao i poslovne, imaju moralnu, ali i zakonsku dužnost i obavezu da ulože sve napore, pojedinačno ili (još bolje) u sinergiji, kako bi povećale lični, ali i prosperitet okruženja u kom deluju, žive i posluju.

Pored stvaranja stimulativnog okruženja, povoljnih internih i eksternih uslova i stimulativnih mera za sve građane, posebna pažnja mora se posvetiti i manjinskim grupama koje, zbog socio-ekonomskih osobenosti koje ih izdvajaju iz celokupne populacije, ponekad ne mogu, da ostvare svoja ljudska prava (sa posebnim akcentom na pravo na jednakost, slobodu i rad), bez stvaranja specifičnih preduslova. Zbog toga se u savremenim društvima često posebnim zakonodavnim aktima stvara podsticajni ambijent kako bi se uvažile specifičnosti navedenih grupa, ali i kako bi ih one očuvale i/ili unapredile.

¹ Zapošljivost (eng. *employability*) - Pojam podrazumeva mogućnost pojedinca da se zaposli. U pitanju je reč koja, u suštini, zvanično ne postoji ni u engleskom jeziku, pa je ovde prevedena takođe nepostojećom reči u srpskom jeziku, tj. onoliko koliko prevod ne zvuči dobro na srpskom jeziku, toliko ne zvuči dobro ni u originalu. Međutim, ovde *employability* nije prevedeno kao „mogućnost zapošljavanja“ jer bi taj prevod podrazumevao da se ta mogućnost daje pojedincu od nekoga sa strane, a ne da je u pitanju osobina koju poseduje sam pojedinac. Dalje, *employability* nije prevedeno ni kao „sposobnost zapošljavanja“. Iako reč „sposobnost“ navodi na zaključak da je u pitanju osobina pojedinca, a ne nešto što postoji u spoljnjem svetu, „sposobnost“ može biti shvaćena previše usko za potrebe objašnjenja pojma *employability*, jer on podrazumeva skup znanja, sposobnosti, veština i sklonosti koje pojedinac poseduje, a koje mu mogu pomoći da se lakše i bolje zaposli. (Martina Vukasović, Razvoj kurikuluma u visokom obrazovanju, AAOM, Beograd, 2006)

Imajući u vidu sve prethodno rečeno, Republika Srbija je u mnogim strateškim dokumentima (od Strategije za smanjenje siromaštva, preko Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom i Ustava Republike Srbije, sve do Strategije održivog razvoja) stavila poseban akcenat na osobe sa invaliditetom, kao najveće manjinske grupe sa širokim spektrom izazova sa kojima sa svakodnevno i dugoročno suočava. Uvažavajući pojavu objektivno povećane diskriminacije ove populacije nastale usled dugotrajnog delovanja segregacionih okolnosti, otišlo se i korak dalje, pa je donet (pre opšteg) i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom. Ovaj zakon definiše posebne regulatorne alate koje osobe sa invaliditetom mogu primeniti u slučaju ugrožavanja ličnih sloboda i prava. Pored toga, nadležne državne institucije izrazile su i želju i uložile napore da regulišu još jedan od gorućih izazova svih manjinskih grupa, a posebno osoba sa invaliditetom – povećavanje zapošljavanja.

U trenutku kada se predlog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom našao u skupštinskoj proceduri, pred preduzeća u Srbiji postavljen je novi zadatak – da aktiviraju svoje kapacitete i adekvatno se pripreme za primenu zakonom postavljenih zadataka. Kako nikada ranije preduzeća i druge organizacije nisu imali obavezu da se bave ovom ili sličnom problematikom, značajan broj se suočio sa nedostatkom specifičnih znanja i veština za ispunjavanje ovako delikatnog zadatka.

Zbog toga je tim saradnika Centra za monitoring i evaluaciju (CME), u okviru sopstvenih programa *Poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom u Srbiji* i *CSR Monitor – pozitivnim primerom do odgovorne prakse*, a uz svesrdnu pomoć i podršku UNDP kancelarije u Srbiji, razvio i implementirao projekat *Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji – pozitivnim primerom do odgovorne prakse*. Koristeći sopstvene istraživačke kapacitete, ali i dugogodišnje

partnerstvo sa velikim brojem organizacija osoba sa invaliditetom, kao i kompanija u Srbiji i Regionu, tim CME-a je sproveo kvalitativnu desktop analizu preko 5000 relevantnih dostupnih dokumenata, sa akcentom na primere dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom i to: 1. u Srbiji, 2. u regionu Zapadnog Balkana i 3. u razvijenim, ali i zemljama u razvoju u svetu. Sem toga, obavljeno je preko 40 razgovora i dubinskih intervjua, kao i jedan okrugli sto sa reprezentativnim organizacijama i/ili osobama sa invaliditetom, predstavnicima privrednih subjekata i nadležnih državnih institucija u Srbiji i regionu.

Najbitniji rezultati i nalazi ovog kompleksnog multidisciplinarnog istraživačko-akcionog projekta sintetisani su u Priručniku za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, čija je osnovna svrha da posluži kao alat kompanijama za efektivno i efikasno zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ali i organizacijama osoba sa invaliditetom za dalji razvoj saradnje sa privrednim sektorom.

Publikacija pred vama nije mehanički zbir autorskih tekstova, već rezultat zajedničkog, sinergijskog rada multidisciplinarnog tima na usaglašavanju konačne verzije teksta. Zato tekstovi nisu autorski potpisivani, iako sami autori nisu imali ograničenja u oblikovanju priloga, kao ni u iznošenju rezultata svog istraživačkog rada.

Treba takođe istaći da svi stavovi i zaključci izneti u ovoj publikaciji ne izražavaju nužno i stavove kancelarije UNDP-a u Srbiji. Odgovornost za iznete, stavove, mišljenja, nalaze i zaključke snose isključivo (ko)autori.

Zahvalnost

Na početku, dugujemo neprocenljivu zahvalnost užem projektom timu koji su činili:

Marina Živić, autor i koodinator projekta, koautor publikacije;

Marko Savić, konsultant i koautor publikacije;

Đorđe Nakić, mlađi istraživač saradnik;

Maja Milićević, mlađi istraživač saradnik,

kao i Lepojki Čarević Mitanovski, predsednici organizacije za zaštitu prava i podršku ženama sa invaliditetom Srbije i koautorki publikacije, ali i izuzetnom savetniku na naizmernoj i savesnoj podršci.

Neosporne zasluge za uspešnu realizaciju projekta dugujemo i izvršnoj direktorki Centra za razvoj inkluzivnog društva Vesni Bogdanović na iskrenom zalaganju, podršci i pomoći, kao i Gordani Gruborov, samostalnoj savetnici Privredne komore Beograda, Biljani Dimitrijević, rukovodiocu Centra za stručno obrazovanje Privredne komore Srbije, Jeleni Starčević, savetnici Unije poslodavaca Srbije, Bojani Vujošević iz kompanije Delta Maxi, Biljani Todorović i Jelena Kljajić iz Nacionalne službe za zapošljavanje, dok specijalnu zahvalnost dugujemo i Branislavu Jovanoviću, PR menadžeru kompanije Infostud.

Veoma značajna bila je i saradnja koju smo uspostavili sa partnerima iz susednih država, pre svega Lani Načinović, stručnoj saradnici kompanije MojPosao iz Zagreba na iskazanoj ogromnoj efikasnosti i neskrivenoj želji da doprinese kvalitetu projekta, zatim Andriji Marićeviću, predsedniku Udruženja tjelesno invalidnih lica Crne Gore, kao i Hasmiru Deliću, predsedniku Udruženja distrofičara Unsko-Sanskog kantona.

Od velikog značaja bila je podrška kompanija i drugih organizacija koje su sa projektnim timom sarađivale na realizaciji projekta,

opisujući detaljno i opširno svoja iskustva, kao što su: Tigar Piroć, Državna lutrija Srbije, Delta Maxi, KPMG Srbija, Infostud, MojPosao (Hrvatska), Geneza d.o.o (Hrvatska), Kuehne Nagel d.o.o (Hrvatska), grad Koprivnica (Hrvatska) i mnogi drugi.

I na samom kraju, ogromnu zahvalnost na iskrenoj parnerskoj podršci i razumevanju dugujemo i saradnicama kancelarije UNDP-a u Srbiji: Danijeli Đurović i Mileni Isaković, kao i Milki Damjanović na požrtvovanim, iskrenim i pravovremenim savetima i uputstvima koji su umnogome unapredili kvalitet realizacije projekta.

Hvala Vam!

Uvod

Povećavanje zapošljivosti, kao koncepta koji omogućava stvaranje boljih uslova za efektivnije, ali i efikasnije zapošljavanje građana, označena je kao jedna od najznačajnijih tema za razvoj i ravnopravnu integraciju Republike Srbije u zajednicu evropskih naroda. Kao i sve bitne razvojne oblasti ljudskog delovanja, zasnovana je na prepoznatim i opšte priznatim vrednostima, koje su razvijeni prostori globalnog populusa pretočili u odgovarajuće sisteme i iz njih operacionalizovali određene strategije formulisane i primenjene kroz čvrsta zakonska rešenja.

Na tom putu, tranziciona Srbija, kao i region Zapadnog Balkana, suočila se sa nekoliko izazova: osnovni svakako predstavlja stvaranje stabilnog zakonodavnog okvira koji će povećati konkurentnost cele privrede što, između ostalog, dovodi do povećanja broja radnih mesta. Sledeći koraci predstavljaju suočavanje sa identifikovanim specifičnim problemima, kao što su smanjenje siromaštva kroz povećanje zapošljavanja pripadnika nekih manjinskih grupa stanovništva, od kojih jednu od najznačajnijih i neosporno najvećih predstavljaju i osobe sa invaliditetom.

I na ovom putu, Srbija je prešla i prevazišla mnoge prepreke. Početkom devedesetih, još uvek je dominantan pristup invaliditetu i invalidnosti bio tzv. medicinski model, koji je osobe sa invaliditetom tretirao kao pasivne primaocice usluga, predmet socijalnog i zdravstvenog staranja države i njenih institucija, poresko opterećenje, jedan od onih izdataka koje civilizovana država mora da ispunjava. Pritom, bile su zanemarene želje i potrebe ove populacije, kao i kapaciteti i potencijali koje oni mogu da razviju. Ukratko, društvo ih je označavalo kao nejednake, pa i nesposobne, kao lica kojima se mora posvetiti posebna pažnja i o kojima neko drugi mora i treba da odlučuje i da se o njima *stara*.

Sa druge strane, višestranačje je takođe otvorilo prostor i za neka drugačija mišljenja i stavove, otvoreni su prozori ka drugim državama i regionima, pa je samim tim, polako usvajan i novi vrednosni sistem i promovisane neke nove ideje, prevashodno kroz aktivnosti udruženja osoba sa invaliditetom.

I tu je potrebno navesti nekoliko značajnih činjenica: U socijalističkoj Jugoslaviji postojali su i delovali savezi osoba sa invaliditetom (Savez slepih i slabovidih, Savez gluvih i nagluvih, Savez paraplegičara, Savez distrofičara itd.) kao reprezentativni predstavnici osoba sa određenom vrstom invaliditeta, i to na nivou cele države, kao i republika ili pokrajina, međuregionalnom, regionalnom i opštinskom nivou. Ove organizacije su bile finansirane iz budžetskih sredstava i trudile se da, u okviru zakonskih mogućnosti, na što bolji način ostvare interese svojih članova. Ključni problem u njihovom funkcionisanju bilo je to što su predstavnici rukovodstva (predsednik, direktor, sekretar itd.) uglavnom bile osobe bez invaliditeta ili, ponekad, roditelji osoba sa invaliditetom. Ovakav pristup vodio je getoizaciji i nepotrebnom uskraćivanju prava osobama sa invaliditetom, njihovoj segregaciji i negiranjju dostojanstva i intelekta, ali i onemogućavanju inicijative pojedinaца sa invaliditetom da samostalno deluju i ravnopravno učestvuju u ličnom, kao i razvoju svoje društvene zajednice.

Dakle, promena državnog uređenja i društvenog okruženja, kao i kompleksne socio-ekonomske i političke okolnosti na globalnom nivou, umnogome su uticali i na *oslobađanje* i osnaživanje osoba sa invaliditetom. U početku, one pokušavaju da svoja prava ostvare kroz saveze, a potom osnivaju nove organizacije, koje usvajaju nov, moderan tzv. **socijalni model** pristupa osobama sa invaliditetom, koji u prvi plan stavlja ličnost, osobu, a ne dijagnozu i invaliditet. One govore o inkuzivnom, o integrativnom, o ravnopravnom i jednakom u pravima, ali i obavezama. Odriču se *povlastica*, jer ne osećaju potrebu za njima. Traže okruženje koje ih neće getoizirati, već prihvatiti, koje ih neće *odvajati*, već uključivati, i na kraju, ne žele da

budu *potrošači državnog budžeta*, već oni koji će iskoristiti svoje potencijale, znanja i sposobnosti, pa samim tim i ostvarivati poreske prihode. Početni otpor koji su iskazivali neki savezi i državne institucije konačno je savladan početkom milenijuma, kada je Srbija, posle serije kriza koje su obeležile devedesete, ušla u fazu stabilizacije i otvorila proces rešavanja nagomilanih problema koji su u prethodnom periodu stavljeni pod tepih. Ubrzo *socijalni model* postaje opšte prihvaćen, država i svi relevantni faktori razvijaju i prilagođavaju svoje strategije, programe i aktivnosti u smeru izjednačavanja prava osoba sa invaliditetom. Organizacije osoba sa invaliditetom, podjednako i tradicionalne (savezi) i udruženja građana, postaju prepoznati kao jaki i relevantni socijalni partneri državnih institucija.

Nekoliko značajnih iskoraka obeležili su početak milenijuma. Prihvatanjem Milenijumskih ciljeva koji su dogovoreni na nivou Ujedinjenih nacija, Republika Srbija počinje posebnu pažnju da obraća na poboljšanje položaja marginalizovanih grupa. Tako je u Strategiji za smanjenje siromaštva, usvojenoj 2003. godine, celo poglavlje posvećeno pitanjima osoba sa invaliditetom, i to njihovom socijalnom, obrazovnom i ekonomskom statusu. Potom je donesena i Strategija unapređenja položaja OSI u Republici Srbiji, kao i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (usvojeni i stupili na snagu 2006. godine), dok se u skupštinskoj proceduri nalazi predlog Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba sa invaliditetom. Prava osoba sa invaliditetom jasno su definisana i u novom Ustavu Republike Srbije.

Naravno, navedena dokumenta označavaju samo strateško opredeljenje države da pristupi rešavanju decenijama nagomilanih problema osoba sa invaliditetom, ali na tom putu potrebno je ostvariti još mnogo konkretnih aktivnosti, koje svakako efikasno ne mogu biti osmišljene, niti efikasno primenjene bez aktiviranja svih raspoloživih društvenih potencijala i činilaca. Interesne grupe u ovom procesu su mnogobrojne: sa jedne strane primat imaju

osobe sa invaliditetom i njihove organizacije, jer njihov položaj mora da se unapredi, pa tako nijedna aktivnost na tom putu ne bi smela biti realizovana bez njihovog kvalitetnog, ali i brojčanog učešća.

Zbog čega ovo posebno naglašavamo? Neosporno je da brojnu populaciju osoba sa invaliditetom čini nekoliko velikih grupa (osobe sa fizičkim invaliditetom, osobe sa senzornim invaliditetom, osobe sa mentalnim invaliditetom, sa smetnjama učenju i osobe sa višestrukim invaliditetom), od kojih svaka ima svoje specifičnosti i razlike, a na koje društvo često ne obraća dovoljno pažnje. Najčešće se pod osobama sa invaliditetom u opštoj populaciji podrazumevaju osobe sa fizičkim invaliditetom, jer su najuočljivije. Na primer, u šetnji ili na ulici, korisnik invalidskih kolica veoma je vidljiv, dok je osobu sa nedostatkom sluha ili govora, pa čak i vida, teško uočiti.

Sa druge strane, interesne grupe svakako su i predstavnici nadležnih državnih institucija, koji su se izborom svoga poziva opredelili da, u okviru svojih zakonskih ovlašćenja, unapređuju društvo, pa samim tim i preuzeli obavezu da stvore zakonski okvir kroz podsticajne mere za unapređenje položaja OSI. To su i predstavnici privrednog sektora, preduzeća koja posluju u Srbiji, čiji uspesi unapređuju položaj građana, kao i sveobuhvatnog okruženja u kom se nalaze. Samo sinergijom sva tri sektora može se povećati konkurentnost Srbije i povećati stepen blagostanja njenih stanovnika.

Sa tog aspekta mora se posmatrati i pitanje zapošljivosti osoba sa invaliditetom, pri čemu bi posebno trebalo istaći da je u proteklom periodu ostvarena efektivna komunikacija između državnih institucija i organizacija osoba sa invaliditetom, dok je saradnja sa privrednim sektorom po ovom pitanju tek započeta i svodi se na pojedinačne inicijative organizacija ili kompanija, dok vid institucionalizovane kolaboracije još uvek nije uspostavljen. Izuzetak čine radne grupe UN Globalnog dogovora, kao i pojedinih inostranih privrednih komora koje deluju u Republici Srbiji.

Neophodno je posebno naglasiti i saradnju sa obrazovnim institucijama, jer sistem obrazovanja u Srbiji decenijama nije bio otvoren za decu i mlade sa invaliditetom, a u procesu zapošljavanja svakako je neophodna izvesna obrazovna kvalifikovanost. U drugoj polovini XX veka, u Jugoslaviji je, u skladu sa *medicinskim modelom*, razvijen poseban sistem tzv. *specijalnih škola* za osobe sa invaliditetom (na nivou osnovnih i srednjih škola, ali ne i univerziteta), koji funkcioniše i danas, paralelno sa redovnim obrazovnim sistemom. Iako deca i mladi sa invaliditetom mogu da upišu redovne škole, zakon ih u tome ne diskriminiše, veliki procenat se i dalje, što zbog predrasuda, što zbog neprilagođenosti redovnih obrazovnih institucija (objekata škola i fakulteta, ali i nastavnih planova i programa), ali i zbog nedovoljne podrške primarnog, najbližeg okruženja (porodice, familije, prijatelja) i drugih objektivnih faktora, odlučuje za sistem specijalnog obrazovanja. Ovaj sistem decenijama nije sistematski unapređivan, pa polaznici ovih škola sebi smanjuju konkurentnost na tržištu, pa samim tim i mogućnost da se zaposle. Ipak, neophodno je istaći da je populacija osoba sa invaliditetom, uzimajući sve u obzir, samo neznatno lošije obrazovana od ostatka građana Srbije, kao i da je uočljiv trend povećanja visokoobrazovanih OSI. Međutim, primetno je da još puno toga treba uraditi kako bi se osobama sa invaliditetom omogućilo da se pod jednakim uslovima i ravnopravno obrazuju. I tu je važno jedinstvo predstavnika sva tri sektora: osobe sa invaliditetom moraju jasno formulisati prepreke na ovom putu, ali i ponuditi neka rešenja, država mora da istraži, formuliše i sprovede mere za uspešno školovanje OSI, dok bi poslodavci trebalo da odgovore na pitanje koji su im obrazovni profili potrebni. Pri tome je neophodno jasno definisati politiku jednakih mogućnosti prilikom zapošljavanja, dakle - uzimati u obzir i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Podrška porodice, kao osnovnog okruženja koje formira neku jedinku, predstavlja jedan od presudnih faktora, kao i preduzimljivost samih osoba sa invaliditetom, koje moraju jasno iskazati svoje želje i na taj način ubrzavati integrativne procese, pa tako i sopstveno

zapošljavanje. Neophodno je istaći da neusaglašenost, pa često i ne-logičnost zakonskih i podzakonskih akata, u kombinaciji sa specifičnim ekonomskim i političkim okolnostima i nedovoljno senzibilisanim socijalnim okruženjem, ne deluju stimulatивно na osobu sa invaliditetom da se odluči da potraži posao. Neke od mera nasleđenih iz prethodnog perioda, kao na primer podzakonski akt kojim se osobama sa invaliditetom daje pravo da posle svega 1-3 godine radnog staža ostvare mogućnost da odu u tzv. *invalidsku penziju*, u nestabilnom ekonomskom okruženju, ne ohrabruju nikoga da pokuša da se zaposli. Iznos invalidske penzije zajedno sa ostalim socijalnim davanjima, predstavljaju stabilan izvor prihoda (čiji iznos nije zanemarljiv), dok ekonomija i tržište u razvoju, turbulentno na lokalnom, a od skora i na globalnom nivou, praćeni odbacivanjem sredine ili neprilagođenim odnosom kolega (često su sažaljivost i preterana ljubaznost diskriminatorni), dovode do tzv. autogetoizacije OSI, pa i razvijanja predrasuda prema osobama bez invaliditeta. Oni tako često svoj mir i stabilnost, iako nevoljno, nalaze u zaštićenoj sredini, porodici i/ili okruženju u kom su proveli najveći deo života.

Ipak, neophodno je istaći podatak iz *Istraživanja o zapošljavanju i samozapošljavanju osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji*, koji su 2006. godine realizivali Centar za razvoj inkluzivnog društva i Centar za monitoring i evaluaciju, a koji govori da čak 84% punoletnih osoba sa invaliditetom želi da se zaposli, uzimajući u obzir rešavanje najbitnijih barijera za njihovu uspešnu integraciju u srpsko društvo.

Relevantni statistički pokazatelji

Osobe sa invaliditetom svakako predstavljaju jednu od najvećih socijalno ugroženih grupa u svakoj državi. Po procenama Svetske zdravstvene organizacije (WHO), najmanje 10% stanovništva koje naseljava neku teritoriju čine osobe sa invaliditetom. Podaci Statističkog zavoda Evropske Unije (EUROSTAT) govore da su čak 12% građana EU osobe sa invaliditetom. Republika Srbija nema razvijene mehanizme i evidenciju za praćenje broja i migracija osoba sa invaliditetom, pa tako preciznih demografskih podataka o ovoj populaciji nema. Obzirom na prethodno rečeno, kao i na specifične okolnosti koje su obeležile istoriju Srbije devedesetih, procena Centra za monitoring i evaluaciju govori da oko 13.5% građana ili oko milion građana Srbije čine osobe sa invaliditetom.

Što se tiče zaposlenosti osoba sa invaliditetom, jedini relevantni podaci na nacionalnom nivou proističu iz dva istraživanja. Jedno je još 2001. godine realizovao Centar za proučavanje alternativa na prigodnom uzorku osoba sa telesnim invaliditetom, koji govori da je svega 13% građana sa ovom vrstom invaliditeta radno angažovano na bilo koji način – dakle, zaposleno na neodređeno i na određeno vreme, i privremeno i povremeno, honorarno, legalno, polulegalno itd. Drugo istraživanje partnerski su realizovali tokom 2006. godine Centar za razvoj inkluzivnog društva i Centar za monitoring i evaluaciju na osobama sa telesnim i senzornim invaliditetima, kao i osobama sa višestrukom ometenošću, ali bez osoba sa smetnjama u razvoju, gde je identifikovano 21% radno aktivnih na bilo koji način dok je, poređenja radi, procenat osoba sa telesnim invaliditetom samo neznatno veći nego 2001. godine – 13,5%.

I opet poređenja radi, po podacima EuroStat-a, statističkog biroa Evropske Unije, stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom u EU, ali isključivo zaposlenih na neodređeno vreme je 43 do 44%.

Pravni okvir

Zapošljavanje je jedna u nizu institucionálnih barijera za uključivanje osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života, ne samo kod nas, već i u razvijenijim i ekonomski jačim državama sveta. Nedovoljno razvijena svest poslodavca, neprilagođeni prostori za rad i nepostojanje službi podrške za osobe sa invaliditetom, kao i nepostojanje odgovarajuće politike koja bi stimulisala poslodavce da ih zapošljavaju, svakako su prepreka da budu ravnopravni sa drugima. Ostvarivanje prava na obrazovanje, mogućnost dokvalifikacije i prekvalifikacije u skladu sa potrebama tržišta, osnovni su uslovi za ostvarivanje prava na zapošljavanje i kasniju ekonomsku samostalnost.

Zakonski osnov za ostvarivanje osnovnog ljudskog prava² - prava na rad, leži u nekoliko pravnih propisa. Pošto su osobe sa invaliditetom takođe ljudska bića, sa svim pravima, obavezama i odgovornostima kao i osobe bez invaliditeta, za njih se primenuju propisi iz oblasti radnih odnosa, penzijskog i invalidskog osiguranja, bezbednosti i zdravlja na radu, zapošljavanja idr. Ustav Republike Srbije, kao najviši akt naše zemlje proklamuje ravnopravnost svih građana i građanki, i zabranu diskriminacije na osnovu bilo koje njihove različitosti, pa samim tim i na osnovu invalidnosti. Svesni smo činjenice da to u praksi nije slučaj i da osobe sa invaliditetom imaju manje mogućnosti da se zaposle na otvorenom tržištu od osoba bez invaliditeta. Kako opšta zakonska regulativa ne dovodi do željenog rezultata, država uz pomoć samih osoba sa invaliditetom, odnosno njihovih predstavnika, donosi posebne propise i stimulative mere.

² Deklaracija o ljudskim pravima, 1948. UN

Nacionalna služba za zapošljavanje Republike Srbije svake godine donosi novi paket stimulativnih mera kako za poslodavce, tako i za samozapošljavanje osoba sa invaliditetom.³ Te stimulativne mere se uglavnom odnose na:

- adaptaciju radnog mesta,
- refundaciju doprinosa,
- ili refundiranje zarade u trajanju od 12 meseci.

Novčani iznos ovih olakšica se utvrđuje svake godine i zavisi pre svega od stepena obrazovanja osobe sa invaliditetom, kao i od toga gde živi i gde će da se zaposli. Veći iznos novčanih sredstava će dobiti poslodavci u nerazvijenim opštinama, nego u onima koje su u razvoju ili pripadaju kategoriji razvijenih. Da bi mogla da se koristi ova stimulativna mera, osoba sa invaliditetom mora da se vodi na evidenciji nezaposlenih u Nacionalnoj službi za zapošljavanje u opštini prebivališta. Manjkavost ovih mera u odnosu na osobe sa invaliditetom leži u činjenici da se one mogu koristiti i za osobe koje nemaju invaliditet, već se nalaze u „težem riziku zapošljivosti“, a pri tom imaju određene medicinske indikacije (dijabetes, kancer, razni tumori, problemi sa srcem itd..)

Subvencioniranje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u našoj zemlji se koristi već duži niz godina, ali nije donela neke značajnije rezultate. Zbog toga je pokret osoba sa invaliditetom insistirao na donošenju posebnog **Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom**, koji se trenutno nalazi u skupštinskoj proceduri i koji predviđa kvotni sistem zapošljavanja ne samo u državnim institucijama, već i u velikim i srednjim preduzećima. Po ovom zakonu, obaveza svakog poslodavca koji ima

3

<http://www.nsz.sr.gov.yu/page/services/sr/subvencije/snezaposleni/licasainvaliditetom.html>

najmanje 20 zaposlenih, jeste da ima u radnom odnosu određeni broj osoba sa invaliditetom. Poslodavac koji ne zaposli osobe sa invaliditetom plaćaće penale u visini trostrukog iznosa minimalne zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu, za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio.

Zakon takođe predviđa zapošljavanje osoba sa invaliditetom pod opštim i pod posebnim uslovima. Zapošljavanjem pod opštim uslovima smatra se zapošljavanje kod poslodavca bez prilagođavanja poslova i radnog mesta. Zapošljavanjem pod posebnim uslovima smatra se zapošljavanje kod poslodavca uz prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta. Pod prilagođavanjem poslova podrazumeva se prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka. 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 sa invaliditetom. Prilagođavanjem se može obezbediti i stručna pomoć, kao podrška osobi sa invaliditetom kod uvođenja u posao ili na radnom mestu, kroz savetovanje, osposobljavanje, usluge asistencije i podršku na radnom mestu, praćenje pri radu, razvoj ličnih metoda rada i ocenjivanje efikasnosti.

Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom prethodila su jedan međunarodni i dva domaća pravna dokumenta.

Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom UN je pravno-obavezujući dokument za sve države koje su je potpisale i ratifikovale. Naša zemlja je aktivno učestvovala u njenom donošenju, potpisala je i sada je u postupku usklađivanja propisa, pre nego što je ratifikuje. Obaveza svake države odnosi se na omogućavanje svim osobama sa invaliditetom puno ostvarivanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda bez ikakve diskriminacije po osnovu invalidnosti i to kroz preduzimanje određenih mera i akcija, kao i donošenjem nove ili izmenu

postojeće zakonske regulative. Jedna od važnih oblasti života kojima se bavi Konvencija jeste i *zapošljavanje* kao pravo osoba sa invaliditetom na rad na osnovu jednakosti sa drugima.

Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji predstavlja srednjeročni plan aktivnosti svih društvenih aktera. Zadatak Strategije i akcionog plana je da se definišu ciljevi, mere i aktivnosti koje će doprineti da se socijalni model i pristup zasnovan na ljudskim pravima ugradi u mere koje utiču na pitanja položaja osoba sa invaliditetom. Jedan od osnovnih ciljeva je da se razviju politike mera i primena programa, naročito u oblastima obrazovanja, zapošljavanja, rada i stanovanja, koji osobama sa invaliditetom pružaju jednake mogućnosti i podstiču samostalnost, lični razvoj i aktivan život u svim oblastima.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (prvi antidiskriminacioni zakon u Republici Srbiji) uređuje opšti režim zabrane diskriminacije po osnovu invalidnosti, posebne slučajeve diskriminacije osoba sa invaliditetom, postupak zaštite osoba izloženih diskriminaciji i mere koje se preduzimaju radi podsticanja ravnopravnosti i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom.

Koraci ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Osobe sa invaliditetom nikako ne treba posmatrati kao teret i loše radnike. Naprotiv, sva istraživanja rađena na tu temu među poslodavcima u inostranstvu pokazuju da su osobe sa invaliditetom lojalni radnici, ređe izostaju sa posla i duže se zadržavaju na jednom radnom mestu⁴. Pored navedenog, često svojim prisustvom podižu radni moral u organizaciji, motivišući ostale zaposlene da se više zalažu i budu inicijativniji. Upravo je jedan od osnovnih ciljeva leaderskog tima organizacije i sektora ljudskih resursa da stvore održivost radnog kolektiva, odnosno da dugoročno obezbede «prave ljude na pravom radnom mestu». Imajući u vidu navedene rezultate istraživanja, osobe sa invaliditetom im značajno mogu pomoći u postavljenom cilju. Bilo bi interesantno istaći primer državne administracije Novog Zelanda. Naime, čak 20% populacije Novog Zelanda sebe smatra osobom sa invaliditetom. Državna komisija za socijalna pitanja je, vodeći se pozitivnim stavovima poslodavaca iz privatnog sektora o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, dala opštu preporuku javnom i privatnom sektoru da se značajno povećanje efikasnosti organizacije može postići ukoliko 20% zaposlenih u organizaciji budu osobe sa invaliditetom.

Posebno u vremenima ekonomskih previranja i socio-ekonomske nesigurnosti, u domaćoj i međunarodnoj zajednici, organizaciji su potrebni motivisani i pouzdani ljudi koji će biti spremni da ostanu uz organizaciju i predano rade na realizaciji postavljenih ciljeva.

⁴ Diversity Council Australia, *Diversity Matters*, Issue No 43, August 2005

I. Osobe s invaliditetom - pouzdani radnici

Prilikom sprovođenja akcije Nagrada za najboljeg poslodavca za osobe sa invaliditetom od strane servisa Moj-posao.net, u kontaktima s poslodavcima pokazalo se kako oni sami procenjuju da nemaju dovoljan nivo znanja i kompetencija za upravljanje osobama s invaliditetom kao ljudskim potencijalom. Sa druge strane, poslodavci koji i sami imaju zaposlene osobe s invaliditetom, tvrde da su osobe s invaliditetom pouzdani radnici (njih 95 posto), a gotovo 90 posto poslodavaca slaže se s tvrdnjom da se osobe s invaliditetom trude da budu jednako efektivni kao i drugi radnici.

Zapravo, najviše će se postići ako se osobe sa invaliditetom posmatraju kao potpuno normalni ljudi, kandidati za posao, odnosno zaposleni. Oni nisu «osobe sa posebnim potrebama», jer imaju iste potrebe kao svi ostali zaposleni – potrebu da obezbede svoju osnovnu egzistenciju, potrebu za komunikacijom i druženjem, za poštovanjem i priznanjem, potrebu za obrazovanjem, za napredovanjem, kao i potrebu za samorealizacijom. Jedina razlika kod osoba sa invaliditetom jeste u tome što nekada svoje potrebe zadovoljavaju na drugačiji način – na primer, potreban im je drugačije organizovan poslovni prostor, različita količina vremena da bi uspešno završili određeni posao ili različit način komunikacije. To svakako nije razlog da se osobe sa invaliditetom ne uzmu ozbiljno u razmatranje kada je zapošljavanje u pitanju. Trebalo bi se podsetiti da svaki zaposleni poseduje neke osobenosti po kojima se razlikuje od ostalih i zbog kojih je potrebno izvršiti određena prilagođavanja njegovih dnevnih dužnosti, ili makar odnos prema njoj/njemu – roditeljske obaveze, životni problemi, iznenadna bolest, veoma izražena ekstrovertnost/introvertnost, preterana impulsivnost i slično. Sa druge strane, svaki zaposleni poseduje osobenosti koje ga čine značajnim članom radnog kolektiva u smislu doprinosa radnoj atmosferi i rezultatima organizacije. Na taj način treba posmatrati i osobe sa invaliditetom i ceniti kod njih znanja, veštine i osobine koje mogu da doprinesu svakodnevnom funkcionisanju i napretku organizacije. U Srbiji, većina poslodavaca smatra da nije do-

voljno informisana o mogućnostima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao ni o pogodnostima koje u tom slučaju mogu da imaju⁵.

Najzad, bitno je istaći da diskriminacija osoba sa invaliditetom nije samo neetička, već je i nepravedna i predstavlja značajan gubitak ljudskog potencijala.

AMB - osobe sa invaliditetom unapređuju efikanost poslovanja⁶

AMB je kompanija koja se bavi nekretninama, a sedšte joj se nalazi u San Francisku. Beleži izuzetan rast u svojoj industriji. Nadležni u ovoj kompaniji su kontaktirali WorkLink, lokalnog partnera nacionalnog projekta za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u SAD, zvanom Employ, tražeći pomoć prilikom širenja svog posla. Zaposleni WorkLink-a su uspeali da uoče mesta na kojima bi kompanija boljom organizacijom uspela da poboljša produktivnost i komunikaciju između zaposlenih.

U saradnji sa zaposlenima AMB-a, WorkLink je uspostavio mesto administrativnog pomoćnog radnika. On je trebalo da sortira nove ponude i da stare podatke šalje u arhivu. Na to mesto zaposlili su mladog čoveka koji je imao mentalni invaliditet. On je bio odgovoran za prikupljanje podataka, njihovo sortiranje, katalogizaciju i distribuciju. Ovo centralizovano mesto je omogućilo da drugi radnici ne moraju da troše svoje vreme uzalud, već mogu da se bave procenama koje su tražene od strane uprave kompanije.

Zbog uspešnosti ovakvog načina preraspodele posla, uskoro su sva odeljenja počela da traže sličan način raspodele posla. Work-Linkovo osoblje je na sastanku sa menadžerima odeljenja uspeo da odredi kako najbolje izvršiti reorganizaciju. Napravljen je ne-

⁵ Vesna Bogdanović, Marko Savić, Motivacija za zapošljavanje i samozapošljavanje osoba sa invaliditetom u Beogradu, CRID, Beograd 2006, 23 str.

⁶ Career One Stop, <http://acinet.org/acinet/crl/library.aspx>

deljni raspored zaduženja, kao i način traženja pomoći u specifičnim trenucima (npr. velike količine kopija nekog dokumenta, slanje e-mailova ili neki drugi posao koji se pokaže potrebnim). U toku jedne godine ovakav vid pomoći prilikom rada je zahtevao da se radna nedelja za osobu zaposlenu na tom mestu produži sa 20 na 40 sati nedeljno, dok sada taj zaposleni prima platu od 18.000 dolara godišnje i ima prava na sve beneficije koje imaju ostali zaposleni.

KORAK 1: OPIS RADNOG MESTA

Definisanje poslova koji treba da se obavljaju u okviru određenog radnog mesta predstavlja formalno prvi korak u procesu upravljanja ljudskim resursima. Tako se, u okviru sistematizacije radnih mesta, formira skup zadataka i radnih dužnosti koje bi trebalo jedna osoba da obavlja. Takođe, definišu se karakteristike, znanja i veštine koje data osoba treba da poseduje da bi uspešno obavljala radne zadatke u okviru definisanog radnog mesta.

Prvi korak prema zapošljavanju OSI jeste kada se napravi nacrt svih poslovnih profila raspolozivih unutar organizacije. Ovo će omogućiti identifikaciju poslovnih uloga koje OSI može da obavlja i takođe će ukazati na vrste invaliditeta koje mogu biti prikladne za određeni posao. Da bi odgovorni uvideli da li u organizaciji postoje trenutna radna mesta na kojima bi osobe sa invaliditetom mogle da rade, ili makar potencijal za to, potrebno je odgovoriti na određena pitanja⁷:

- Zašto se određena aktivnost obavlja?
- Kako se aktivnost obavlja i koliko često?
- Koliko je vremena potrebno da bi se aktivnost obavila?
- Kako se mere željeni rezultati datih aktivnosti?

⁷ *Employment of persons with disability: guide for managers and supervisors*, University of Melbourne, Australia, 2003

- Koja su znanja/veštine potrebne da bi se aktivnosti obavljale?
- Koliko je mentalnih, emotivnih i fizičkih napora potrebno da bi se obaveze obavile?
- Da li bi eliminisanje određene aktivnost fundamentalno promenilo prirodu posla koji se obavlja na radnom mestu?
- Šta bi se dogodilo ako se određena aktivnost ne bi obavila?
- Da li se osoba zapošljava zbog ekspertize u određenoj oblasti?
- Da li datu aktivnost moraju da obavljaju svi zaposleni?
- Da li se obavljanje date aktivnost zahtevalo i od osobe prethodno zaposlene na određenoj poziciji?
- Da li bi drugi zaposleni mogli da obavljaju datu aktivnost?

Politika zapošljavanja

Dobro je razviti formalnu politiku inkluzije i jednakosti kako bi se obezbedile jednake mogućnosti zaposljavanja i nediskriminacija pri zaposljavanju, promociji i napretku razvoja i obuke. Svrha ove procedure jeste da se preduzmu pozitivne mere kako bi se sprečili ne samo činioci diskriminacije na račun invaliditeta, već i stanja koji mogu da dovedu do diskriminišućeg efekta. Ovo će omogućiti poslodavcu da se osigura da nema direktne ili indirektno diskriminacije.

Dokument bi trebalo da sadrži sve polise, procedure i pravila koje će linijskim menadžerima i osoblju za zapošljavanje poslužiti kao način obezbeđenja da su odluke o regrutaciji, selekciji, obuci i promociji donete na objektivnim i profesionalnim kriterijumima. Usvajanje formalne politike obezbediće se da nediskriminacija postane proces koji je normativno ukorenjen unutar organizacije.

Prema UNDP CSR Baseline studiji u Srbiji⁸, realizovanom od strane Centra za monitoring i evluaciju, svega 17% preduzeća u Srbiji

⁸ UNDP CSR (Corporate Social Responsibility) Baseline studija – bazična studija o društvenoj odgovornosti preduzeća u Srbiji

ima razvijenu formalnu politiku podsticanja zapošljavanja i jednakih mogućnosti za ugrožene grupe, gde su uvršćene i osobe sa invaliditetom. To predstavlja izuzetno nizak procenat i ostavlja veliki prostor za unapređenje svesti i prakse preduzeća, ali i drugih organizacija u ovoj oblasti. U narednom periodu se očekuje da će se broj preduzeća koja imaju razvijenu formalnu politiku jednakih mogućnosti za sve značajno povećati, pre svega kroz aktivnost države, međunarodnih organizacija i neprofitnog sektora, ali i razvoj odgovorne prakse u sektoru upravljanja ljudskih resursa preduzeća i drugih organizacija.

Osobe sa invaliditetom kao lideri⁹

Da osobe sa invaliditetom mogu biti veoma uspešni lideri pokazuje primer gospođice Jelene Stojanović, PR menadžera Državne lutrije Srbije.

Jelena je završila Gimnaziju u Smederevu, u roku diplomirala na Pravnom fakultetu, a pripravnički staž je realizovala u Opštinskom sudu u Smederevu. Aprila 2007. godine, javila se na konkurs za posao Državne lutrije Srbije i postala menadžer za odnose sa javnošću. Osim toga, ona radi na televiziji Smederevo, kao voditeljka autorske emisije o osobama sa invaliditetom. Ono što je u celoj priči interesantno jeste da je Jelena slepa osoba.

S obzirom da je imala značajnu podršku svoje porodice, Jelena sebe nikada nije smatrala drugačijom osobom od svojih vršnjaka. To joj je pomoglo da, po završetku osnovne škole za učenike oštećenog vida, Veljko Ramadanović, uspe da se uklopi u srednjoškolsku sredinu gde gotovo ni jedan udžbenik nije bio dostupan na Brajevoj azbuci. Snalazila se prekucavajući gradivo na Brajevu azbuku, a kasnije, koristeći personalni računar sa govornim softverom. Jelena ističe da u odnosima sa ljudima, srećom, nije imala problema.

⁹ Slučaj predstavljen na osnovu analize intervjua koji je Jelena Stojanović dala za emisiju Poligraf, 3. decembra 2008. godine

O svom radnom iskustvu i prilagođavanju u radnu sredinu, ona kaže: *«Godinu dana mi je trebalo, od kad sam diplomirala da nađem posao u struci, jer sam jako želela da se zaposlim i da probam da radim u sudu i kada sam došla prvi put, u prvom nekom kontaktu sa predsednikom suda i sa sudijama, uopšte kolegama, pripravnicima, objasnila sam im na koji način radim, da koristim računar. Oni ništa tu nisu znali, sve im je bilo onako nepoznato i strano, ali su želeli da mi pruže šansu i priliku da pokažem koliko i šta mogu. Tako da, bilo je isto problema, trebalo je skenirati npr. predmete, presude, pisati, u tom nekom smislu, da mi se nešto iščita, ali sam potpuno ravnopravna kao i ostale kolege, dobijala da radimo presude, dobijala da iznosim predmete na vanraspravno veće, sve ono što rade drugi pripravnici, radila sam i ja»¹⁰.*

Jelena se u Državnoj lutriji Srbije bavi odnosima sa javnošću, uglavnom vezano za humanitarne aktivnosti te kompanije. Tako promoviše Državnu lutriju Srbije kao društveno odgovornu kompaniju, koja brine o osobama sa invaliditetom i drugim ugroženim grupama. Jelena inače, svakoga dana putuje iz Smedereva u Beograd na svoje radno mesto, nekada koristeći međugradski, a nekada lični prevoz. Ima jednostavne planove u životu, želju da se preseli u Beograd, zasnjuje porodicu i u budućnosti doprinese tome da što više osoba sa invaliditetom ostvari priču sličnu njenoj, da imaju veću podršku porodice i društva u celini.

Jelena je predsednik Upravog odbora Saveza slepih Srbije.

¹⁰ Emisija Poligraf, B92, 3. decembar 2008. godine

KORAK 2: REGRUTACIJA ZAPOSLENIH

Regrutacija, odnosno dolazak do skupa kandidata iz kojeg će se primenom različitih metoda odabrati najbolji/najbolja je veoma važan, a često i prilično složen zadatak. Bitno je privući kritičan broj kandidata koji nije niti preterano mali, niti pak veliki, kako bi kvalitetan izbor mogao da se napravi. Takođe, potrebno je proces regrutacije kvalitetno usmeriti, kako bi se privukli kandidati sa odgovarajućim kompetencijama.

Kada su osobe sa invaliditetom u pitanju, često je veoma teško doći do odgovarajućeg broja potencijalnih kandidata. U razvijenim privredama, nezaobilazan partner u regrutaciji osoba sa invaliditetom jesu namenski razvijeni servisi za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ili pak postojeći servisi za zapošljavanje koji su dovoljno senzibilisani, dostupni su osobama sa invaliditetom i podstiču njihovo zapošljavanje.

Jedan od najvećih izazova sa kojim se susreću kompanije u Srbiji jeste da ne postoji jedinstvena baza osoba sa invaliditetom, kao ni baza osoba sa invaliditetom koje traže posao. U zemljama sa razvijenom praksom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, razvijeni su namenski servisi koji pomažu zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Oni služe ne samo pronalaženju odgovarajućeg broja i strukture kandidata, već pomažu pri integraciji osobe u radnu sredinu i obezbeđuju savete za dalji profesionalni razvoj zaposlenog sa invaliditetom. U nedostatku ovakvih servisa, organizacija koja želi da zapošljava osobe sa invaliditetom može se obratiti stručnjacima u datoj oblasti, organizacijama koje imaju iskustva u saradnji sa osobama sa invaliditetom, renomiranim organizacijama osoba sa invaliditetom, kao i Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Posredovali u zapošljavanju 106 osoba sa invaliditetom¹¹

U Kragujevcu je u 2008. godini, zahvaljujući posredovanju kragujevačke filijale Nacionalne službe za zapošljavanje, zaposleno 106 invalida, izjavila je direktorka te filijale Ljiljana Petrović.

Reč je o osobama proizvodnih zanimanja, kao što su bravari, monter, grafički radnici, rekla je Petrovićeva i naglasila da su oni zaposleni u više od 40 preduzeća.

Naglašavajući da je kragujevačka filijala dobila nagradu jer je u odnosu na druge u Srbiji zaposlila najviše osoba sa invaliditetom, Petrovićeva je rekla da će primena aktivnih mera i subvencija poslodavcima za zapošljavanje invalida biti nastavljena i u ovoj godini, jer je njih oko 1.700 na evidenciji nezaposlenih.

Prema njenim rečima, na ime subvencija poslodavcima, u delu doprinosa, za zapošljavanje osoba sa invaliditetom prošle godine je dodeljeno oko 320.000 dinara.

Nacionalna služba za zapošljavanje poseduje svoju bazu kategorisanih osoba sa invaliditetom koja nije javno dostupna, ali se može pretraživati po upitu organizacije koja želi da zaposli osobe sa invaliditetom. Ipak, i pored toga što baza poseduje preko 20.000 registrovanih lica sa invaliditetom koja traže posao, često se desi da mali broj osoba sa invaliditetom zadovoljava kriterijume koje postavi organizacija. Treba naglasiti da su osobe sa invaliditetom prijavljene u navedenu bazu jesu one koje su želele da se prijave, s obzirom da je to relativno nov i samoinicijativni projekat Nacionalne službe za zapošljavanje. Osobe sa invaliditetom koje u ovom trenutku čine bazu nezaposlenih su u najvećem procentu invalidi rada i invalidi rata, odnosno osobe sa specifično stečenim invaliditetom.

¹¹ Tanjug, 02.01.2008. godine

Infostud pokrenuo inicijativu zapošljavanja osoba sa invaliditetom¹²

Sajt poslovi.infostud.com pokrenuo je nedavno dugoročnu inicijativu kojom želi da da podršku zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Naime, za 90 dana postavljeno je preko 160 oglasa za radna mesta dostupna i ovim kandidatima, što je oko 10% od ukupno postavljenih oglasa na pomenutom sajtu u ovom periodu. Oglasi u kojima se osobe sa invaliditetom podržavaju da konkurišu za posao označeni su posebnom slikovitom oznakom u vrhu oglasa i mogu se pronaći i putem napredne pretrage na sajtu.

Među 74 firme koje su do sada raspisale oglas za radno mesto dostupno i osobama sa invaliditetom, nalaze se Hemofarm, mobilni operateri VIP i Telenor, Le Belier Livnica iz Kikinde i druge. Radnih mesta najviše je bilo u oblastima informacionih tehnologija, grafičkog dizajna, medicine i farmacije, tehnologije i građevine, a raspisan je bio čak i jedan oglas za vozače.

Na ovaj način, sajt poslovi.infostud.com želi da ohrabri kandidate sa invaliditetom da se jave na oglas za posao, bez straha da će biti diskriminisani. Osobe sa invaliditetom mogu da konkurišu na bilo koji oglas za posao, poslodavci koji su svoj konkurs označili kao dostupan ovim ljudima, žele posebno da ih podrže u odluci da se prijave za posao, iako to ne znači da će oni biti favorizovani u procesu selekcije. Takođe, cilj inicijative je i ukazivanje poslodavcima na postojanje i ove grupe ljudi, često sposobne i stručne u određenim radnim oblastima.

Sa daljim jačenjem ove prakse, poslovi.infostud.com veruje da će se povećavati i broj poslodavaca koji će svoje konkurse označiti kao dostupne i osobama sa invaliditetom.

¹² Infostud PR služba

Moj-posao.net uspešno podržava zapošljavanje osoba sa invaliditetom putem svog web portala¹³

Web portal moj-posao.net, hrvatski online servis za zapošljavanje, u saradnji sa UNDP Hrvatska pokrenuo je u 2007. godini projekat *Nagrada za poslodavca godine za osobe s invaliditetom*. MojPosao ukazuje na važnost ravnopravnog takmičenja osoba s invaliditetom na tržištu rada, čije zapošljavanje aktivno podstiče.

Cilj projekta je da se predstave izuzetni primeri domaće i strane prakse u zapošljavanju osoba s invaliditetom, a krajnji cilj Nagrade za poslodavca godine za osobe s invaliditetom je zapošljavanje osoba s invaliditetom na poslove koje oni mogu obavljati te za koje su kvalifikovani i mogu pružiti svoj maksimum.

Uz projekat Nagrade za poslodavca godine za zapošljavanje osoba s invaliditetom, u toku je i projekat u saradnji sa *Udrugom za promicanje Inkluzije* (aktivno uključivanje osoba s invaliditetom u društvo) koji pruža podršku poslodavcima u analizi radnih mesta kako bi se uočio potencijal za zapošljavanje osoba s invaliditetom i sproveo prilagođavanje radnog mesta.

Osim toga, ovaj web portal omogućava da osobe sa invaliditetom imaju jasan pregled koji su poslovi na portalu dostupni ovoj kategoriji kandidata za posao. Početkom 2007. godine, ovu oznaku je koristilo svega 30 organizacija, dok se taj broj krajem 2008. godine popeo na 350.

Među poslodavcima koji se kandiduju za Nagradu poslodavca godine za zapošljavanje osoba s invaliditetom nalaze se firme isključivo zainteresovane za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, jer ih vide kao veoma kvalitetne radnike, ali i one koje jednostavno žele da pomognu i podrže ovu ugroženu grupu. Takođe, postoje i preduzeća koja u njima vide svoju prednost, jer osobe sa invaliditetom određene poslove mogu obaviti bolje i kvalitetnije nego drugi

¹³ MojPosao.net

zaposleni. Primeri uspešnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom su preduzeća dobitnici Nagrade u 2007. godini:

- ♦ **dm-drogerie markt** koji zapošljava osobe s intelektualnim smetnjama kojima obično odgovaraju jednostavni i repetitivni poslovi, pa su se u slučaju dm-a pokazali kao jako kvalitetni radnici
- ♦ **Zagrebački holding**, kao dobitnik nagrade u kategoriji javnih poduzeća, primjenjuje niz mera kojima pomaže ne samo zaposlenima sa invaliditetom, već i njihovim porodicama
- ♦ **Proizvodno preduzeće AB dizajn** – dobitnik Nagrade u kategoriji malih i srednjih poduzeća, primer je preduzeća koje osobe sa invaliditetom srdačno prima u svoju zajednicu, kao najstarije i najkvalitetnije zaposlene koji predstavljaju ključni resurs organizacije.

Pokretanje Nagrade za poslodavca godine za zapošljavanje osoba sa invaliditetom beleži i konkretne rezultate, pa je tako na portalu MojPosao, oznaku da poslodavac podstiče zapošljavanje osoba sa invaliditetom početkom 2007. godine koristilo tek 30 poslodavaca, dok oznaku danas koristi preko 350 poslodavaca.

Pristupačni oglasi za zapošljavanje

Poslodavci treba da ulože dodatni napor da bi njihov oglas za posao privukao veći broj kvalifikovanih lica, uključujući i osobe sa invaliditetom. To se najčešće postiže izjavom da organizacija ima razvijenu politiku jednakosti i jednakih šansi u procesu zapošljavanja. Izjava može zvučati na neki od sledećih načina:

- Naša organizacija ceni različitost i ohrabruje kandidate koji dele iste vrednosti da se prijave za posao.
- Spremni smo da razmotrimo fleksibilnost radnih dogovora.
- Kandidate ćemo isključivo ocenjivati prema njihovoj sposobnosti da obavljaju konkretan posao.
- Mi smo poslodavac koji nudi jednake šanse za sve.
- Ohrabrujemo osobe sa invaliditetom da se prijave na ovaj konkurs.

Dobro je koristiti slikovnu oznaku za osobe sa invaliditetom koju pojedini servisi za zapošljavanje u Srbiji već koriste (Infostud). U vezi sa prethodno rečenim, bitno je da razmislite da li će i kako do Vašeg oglasa moći da dođu osobe sa invaliditetom. U Srbiji još uvek nisu razvijene specijalizovane agencije za zapošljavanje koje rade isključivo sa osobama sa invaliditetom, ali je stavljanje oglasa na internet često dobro rešenje. To se odnosi kako na specijalizovane *online* servise za zapošljavanje, tako i na pristupačan web sajt organizacija koje nude posao.

Kako znati da li je websajt organizacije dostupan osobama sa invaliditetom?

Razvoj web prezentacije dostupne za osobe različitih vrsta invaliditeta je od velike važnosti za kreiranje poslovne sredine u kojoj se ceni jednakost za sve. Da bi organizacija bila sigurna da je njena online prezentacija dostupna osobama sa invaliditetom, potrebno je da isti testira. U tom će joj značajno pomoći *online* softveri koji testiraju pristupačnost. Date su adrese nekih od mnoštva softvera ovog tipa koji se mogu naći na internetu:

- ♦ <http://jigsaw.w3.org/css-validator/> - Online validator pristupačnosti css web portala
- ♦ <http://www.sidar.org/hera/index.php.sr> - Testiranje sajtova sa uputstvom na srpskom

U Srbiji trenutno osobe sa invaliditetom posao najlakše mogu pronaći u oblasti trgovine, pokazuje analiza oglasa dostupnih i osobama sa invaliditetom koju je uradio sajt poslovi.infostud.com. Naime, skoro svaki peti oglas koji je poslednjih meseci 2008. godine, putem pomenutog portala, ohrabrivao i osobe sa invaliditetom da se na njega jave, bio je iz ove oblasti. Nakon trgovine, radnih mesta za osobe sa invaliditetom su oblasti računovodstva, administracije i opšte ekonomije a, poslodavci su za ove kandidate raspisivali i oglase za posao u oblasti konsaltinga i višeg menadžmenta.

Najveći broj kandidata iz ove kategorije (42%) morao je da ima najmanje srednju školu, a svaki treći oglas bio je raspisan za one sa završenim fakultetom. Svaki peti oglas bio je namanjene osobama sa višom školom.

U proteklom periodu najviše oglasa raspisali su mobilni operateri Telenor i VIP Mobile, a slede ProCredit Banka, Centroprojekt SPZ, Planika i drugi, koju su raspisali ukupno 158 oglasa dostupnih i osobama sa invaliditetom.

Ipak, potrebno je razmisliti koji drugi načini zapošljavanja osoba sa invaliditetom mogu biti efikasni, odnosno gde se osobe sa invaliditetom najčešće obraćaju kada traže posao.

Indirektna diskriminacija – studija slučaja¹⁴

Uprava za zdravlje i socijalna pitanja države Australije je izdalo oglas za zapošljavanje, za poziciju istraživač pripravnik. Opis radnog mesta je uključivao odgovornost za razvoj i analizu telefonskih upitnika i upitnika putem pošte. Drugi zadaci su se odnosili na povremene obilaske terena i prisustvo sastancima sa eksternim stakeholderima. Osnovni uslov za zapošljavanje dat u konkursu je važeća vozačka dozvola. Agnes Zolinski je bila zainteresovana da aplicira za dati posao, ali s obzirom da je bila slepa, nije imala uslova da stekne vozačku dozvolu. Pri raspitivanju o konkursu, Agnes je rečeno da je posedovanje vozačke dozvole neophono za posao koji će se na datoj poziciji obavljati. Nezadovoljna odgovorom koji je dobila, ona je tražila savet od Viktorijanske komisije za jednake mogućnosti. Rečeno joj je da, i pored toga što je vozačka dozvola zaista bila sastavni deo konkursa, ovaj bazični kriterijum bi mogao biti slučaj indirektno diskriminacije. Agnes se zatim ponovo obratila Upravi za zdravlje i socijalna pitanja, iznoseći svoju zabrinutost. Primivši njeno pismo, Uprava je ponovo razmotrila kriterijume konkursa za zapošljavanje. Posle diskusije i konsultovanja sa svojom službom ljudskih resursa, prisutni su se složili da bi dati posao mogao uspešno da obavlja čak i neko ko nema vozačku dozvolu. Bilo koje posete i sastanci na terenu bi mogli bit obavljani uz korišćenje alternativnih sredstava prevoza, uz relativno niske troškove.

Kako je Agnes ovoga puta bila u situaciji da ispuni sve kriterijume konkursa, aplicirala je za poziciju i to, na kraju, uspešno.

¹⁴ Employment of persons with disability: guide for managers and supervisors, University of Melbourne, Australia, 2003, str. 11

Prijemni formulari

Posebnu pažnju bi trebalo posvetiti načinu na koji su razvijeni formular za prijavu kandidata, kako osobe sa invaliditetom ne bi bile diskriminirane. Obrasce treba pregledati kako bi se obezbedilo da isti budu dostupni u alternativnim formatima. Potrebni formati će zavisi od potrebe pojedinca, ličnih sklonosti i pristupu tehnologiji i mogu da uključuju krupnija slova u štampi, audio zapis, email, Brajovu azbuku, kompakt disk (CD) i slično. Alternativni prijemni format trebalo bi da zahteva iste informacije kao i standardni. U skladu sa politikom jednakih šansi pri zapošljavanju, bitno je da organizacija istakne da je prijavni obrazac dostupan i u alternativnom obliku i dati kontakt putem kojeg se do datog obrasca može doći.

Obrazci ne treba da sadrže nepotrebne informacije koje bi zbunile osobu sa invaliditetom. Na primer, poželjno je izbaciti pitanja o posedovanju vozačke dozvole ili o zdravstvenom stanju, ukoliko nisu važne za posao ili nisu naznačene u specifikaciji.

Dobro je dati mogućnost da kandidati u prijavi ispričaju o svojim iskustvima nevezanim za posao, jer neke osobe sa invaliditetom možda nisu bile u stanju da stiču prethodna radna iskustva na očekivani način. Primeri bi mogli uključiti iskustvo stečeno u volontiranju, neplaćenom poslu i kroz samo životno iskustvo.

Takođe, kandidatima treba dati šansu da kroz standardna pitanja, uključujući prijavne obrasce ukažu da li imaju posebne potrebe ili zahteve za prilagođavanje uslova u kojima se realizuje intervju. Na ovaj način se osobe sa invaliditetom mogu uveriti da će dobiti jednaku šansu u procesu selekcije. Datu informaciju ne treba tražiti na ovaj način ukoliko se svaki kandidat ne poziva na intervju. Ponuđeni su primeri pitanja koja se u formularu mogu dati¹⁵:

¹⁵ Employing persons with disabilities, Accessibility India, <http://www.accessability.co.in>

„Nastojaćemo da napravimo razumna prilagođavanja u procesu regrutacije i selekcije za osobe sa invaliditetom.”

„Da li smatrate da kod vas postoji invaliditet ili neki drugi zdravstveni uslov?”

DA

NE

„Koja prilagođavanja zahtevate u cilju prisustvovanja intervjuu?”

Primer diskriminišućeg oglasa za posao

Posao se oglašava tražeći da uspešni kandidat poseduje vozačku dozvolu. Taj posao uključuje posete ljudima u lokalnom području. Zahtevanje vozačke dozvole može odvratiti OSI da se prijavi, iako su sposobni za obavljanje ovog posla bez obzira što ne mogu da voze, npr. upotrebom javnog saobraćaja. Zato bi ovo bilo diskriminišuće. Poželjno je da se umesto toga traži kandidat koji je voljan da putuje. Formulišući uslov na ovakav način, nije tačno određeno kako bi putovanje trebalo da se sprovodi i zbog toga neće isključiti ljude koji zbog invalidnosti ne mogu da voze. Kriterijumi treba da budu rangirani u nameri da pokažu važnost i neophodnost i manji zahtevi treba da budu jasno istaknuti. Odvajanjem osnovnih i manjih zadataka pomoći će Vam da razmislite o aspektima posla koji bi mogli da budu dodeljeni drugoj osobi, ako je to razumno prilagođavanje za OSI. Osnovne veštine za pomoćnika u kancelariji mogu da uključuju komunikaciju sa kupcima, unos i evidentiranje podataka. Međutim, manji zadatak kao što su slanje pisama može da radi bilo ko, ili mogu da se preraspodele ako je neophodno.

KORAK 3: SELEKCIJA - Kriterijumi ulaska u uži krug - kandidata

Kriterijumi za ulazak u uži krug kandidata ne treba da diskriminišu kandidate sa invaliditetom. Svi koji učestvuju u procesu selekcije treba da shvate da aplikacija osobe sa invaliditetom mora biti tretirana pravedno, bilo da je dostavljena u standardnom ili alternativnom formatu.

Potrebno je analizirati da li je moguće napraviti prilagođavanja tako da osobe sa invaliditetom rade jednako efikasno kao i drugi. - Ovde su predstavljeni neki od najčešće korišćenih kriterijuma i način na koji oni mogu biti diskriminišući¹⁶:

- Donošenje odluka na osnovu predrasuda koje odgovorna lica imaju o osobama sa invaliditetom.
- Vozačka dozvola je čest standardni zahtev - da li je to zaista neophodno? Da li osoba koja obavlja taj posao stvarno treba da bude vozač, ili posao može biti obavljen korišćenjem javnog prevoza, odnosno ličnog šofera?
- Pitanje o poznavanju određenog tipa kompijuterskog softvera može iz daljeg procesa selekcije isključiti određene ljude. Mnoge osobe sa invaliditetom koriste prilagođenu tehnologiju sa sopstvenim softverom. Možda su imena različita, ali obično se i pomoću prilagođenog računarskog programa radi isti posao, pa odbijanje osoba sa invaliditetom na osnovu ovog kriterijuma može da bude diskriminacija.
- Traženje „atraktivne” osobe za rad sa strankama je primer diskriminacije – treba se upitati šta je više „atraktivno” strankama - lepo lice ili predusretljiva i vesela ličnost? Odbijanje osobe sa invaliditetom bilo bi diskriminišuće ako se ne uklapa u zamisao „atraktivnog” od strane osoblja koje vrši selekciju.
- Traženje kvalifikacija koje nisu relevantne ili značajne za određeni posao. Na primer, ako je osoba sa invaliditetom

¹⁶ Employing persons with disabilities, Accessibility India, <http://www.accessability.co.in>

pohađala specijalnu školu u kojoj nije mogla da formalno stekne određenu kvalifikaciju, ali je kroz radno iskustvo - stekla sposobnosti koje su ekvivalent formalnoj kvalifikaciji, bilo bi razumno to uzeti u obzir u procesu selekcije.

U procesu selekcije treba oceniti individualne aplikacije i odlučiti, uzimajući u obzir redosled prioriternih kriterijuma. Ako ima previše kandidata koji ispunjavaju primarni kriterijum, potreban je drugi, po važnosti, selekcionni kriterijum na koji morate obratiti pažnju da ne bude diskriminisuć, i slično.

Nova radna mesta za invalide¹⁷

Z.M. iz Kraljeva, iako se posle udara groma otežano kreće, uspeła je da završi Ekonomski fakultet, odradi pripravnčki staž i da se, osam godina kasnije, zaposli. Kaže da je put do radne knjižice bio poprilično težak, jer se poslodavci nerado odlučuju da zaposle invalide.

– Konkurisala sam za mnoga radna mesta, za neka se nisam usuđivala da predam dokumentaciju, jer su poslodavci tražili „vidru”. Imala sam sreće da se zaposlim u Kulturnom centru „Ribnica” na mestu rukovodioca finansijske službe, gde me je dočekaó sjajan kolektiv i razumevanje direktora. Vremenom kolege su se navikle na moje fizičke mogućnosti – objasnila je Z.M.

Taker – posle neuspešnog, uspešno poslovno iskustvo

Taker radi kao unosilac podataka za jednu prodavnicu računara. On ima višestruki invaliditet, uključujući mišićnu distrofiju, umereñu mentalnu ometenost i smetnje u govoru. Njegov zadatak je da unosi robu u računar, unos promena stanja, inventarisanje, slaganje robe na police i usmeravanje i pokazivanje kupcima robe.

Od kada je maturirao 1977. godine, Taker je ostajao kod kuće.

¹⁷ Dnevni list Politika, 27.01.2009.

Postojalo je nekoliko ključnih pitanja prilikom Takerovog zapošljavanja. Pre svega tu je bila uspešnost komunikacije, kompjuterska obuka, prilagođavanje radnog mesta za osobu sa invaliditetom, Takerova kontrola motorike kao i dobijanje podrške njegove majke i samog poslodavca.

Takerov invaliditet je bio mnogo drugačiji od onoga što je poslodavac očekivao da vidi. On je očekivao da zaposli osobu čija se invalidnost svodila na to da je ta osoba vezana za kolica. Kada je upoznao Takeru, služba za podršku zaposlenima morala je nakako da premosti jaz između zamisli poslodavca i realnosti. Iako je dala svoj verbalni pristanak da se Taker zaposli, njegova majka je najviše brinula da korišćenje javnog prevoza može suviše da zamori Takeru. Nakon perioda kada je služba mogla da pomaže Takeru (6 meseci) on je morao da počne da koristi javni prevoz za odlazak na posao. Uprkos tome Takeru je posao značio toliko da je odlučio da počne da se prevozi na posao i sa njega. On nikada nije voleo da se pojavljuje u javnom prevozu, ali je smatao da je kolegama na poslu suviše teško bez njega i on nije hteo da ih napusti. Taker se izuzetno slagao sa kolegama i odlazio je na veliki broj druženja. Često je sa kolegama posećivao softbol utakmice, išao na piknike i božićne zabave. Uspeo je da uz pomoć svojih kolega organizuje prevoz kako bi mogao da učestvuje u svim ovim događajima.

U toku prvog meseca na poslu Taker je radio dvanaest sati nedeljno i primao pomoć osamnaest sati od kompanije Elliott Bay Employment, specijalizovanog servisa za zapošljavanje i podršku osobama sa invaliditetom. Nakon četrnaest meseci na poslu, Taker radi dvadeset sati nedeljno i dobija pomoć jedan sat nedeljno.

Štamparija zaposlila osobe sa invaliditetom¹⁸

Digitalna štamparija „Eho-print“, koja radi u okviru Ekumenske humanitarne organizacije, pozvala je zainteresovane da koriste usluge te štamparije čiji se celokupan profit plasira u humanitarne svrhe.

„Sav profit se plasira u humane svrhe, za plate i nova radna mesta osoba sa invaliditetom“, saopštila je štamparija i navela da su zaposlene dve osobe sa invaliditetom.

Dvoje novih radnika zaposleno je zahvaljujući finansijskoj podršci pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, a preduzeće je osnovano uz podršku USAID-a.

Intervju

Intervju predstavlja prvi direktan susret sa kandidatima za posao, pa tako i sa osobama sa invaliditetom koje bi želele da se zaposle u vašoj organizaciji. U tom smislu, ova aktivnost ostavlja dosta prostora za pravljenje grešaka, kako u komunikaciji osoba sa invaliditetom, tako i u proceni da li je konkretna osoba sa invaliditetom podobna za otvoreno radno mesto u konkretnoj organizaciji.

Organizovanje intervjuja

Kada je u pitanju organizovanje intervjuja, treba pokušati da se napravi razumno prilagođavanje kada je to potrebno u uslovima u kojima obično realizujete intervjuje. Prilagođavanja su individualna kao i ljudi kojima su potrebna. Osnovni tipovi prilagođavanja će uključiti¹⁹:

¹⁸ Radio Televizija Vojvodine,
http://www.rtv.rs/sr/vesti/vojvodina/novi_sad/2008_08_21/vest_79300.jsp

¹⁹ Employing persons with disabilities, Accessibility India,
<http://www.accessability.co.in>

1. **Prevazilaženje problema vezanih za fizičku dostupnost** – na primer, kandidat može imati potrebu da prostorija u kojoj će se realizovati intervju bude u prizemlju zgrade ili - pristupačno parking mesto.
2. **Ostala prilagođavanja osobama sa invaliditetom** – osoblje koje prima kandidate na intervju treba da se pobrine da svaki kandidat ima jednake uslove pod kojima se ocenjuje. Na primer, potrebno je obezbediti tumača znakovnog jezika ako je osoba gluva. Testovi takođe mogu biti po potrebi modifikovani i u prihvatljivom formatu za osobe sa oštećenim vidom, kako bi se obezbedilo da testiranje bude fer sprovedeno.

Svi obrazci i pisma kojima se kandidati pozivaju na intervju trebalo bi da sadrže pitanja o nekim posebnim prilagođavanjima da bi mogli da prisustvuju i učestvuju na intervjuu. Potreba za razumnim prilagođavanjem bi trebalo da se relativno lako utvrdi ako su, kroz proces prijavljivanja, kandidati na adekvatan način bili upitani o svom invaliditetu. Ako se kandidat izjasnio kao osoba sa invaliditetom, treba uspostaviti kontakt sa datom osobom i raspitati se o potrebnim prilagođavanjima. To treba učiniti u što kraćem roku, kako bi se adekvatna prilagođavanja blagovremeno realizovala.

Autoklub Đurđevac – javno i odgovorno preduzeće²⁰

Autoklub Đurđevac je javno preduzeće iz Hrvatske koje je od portala za zapošljavanje MojPosao dobilo specijalnu Nagradu za najboljeg poslodavca za osobe sa invaliditetom u 2008. godini. U ovom preduzeću, od ukupno devet zaposlenih, rade i dve osobe s invaliditetom, od kojih je jedna već niz godina na čelu organizacije. Ta firma neprekidno radi na poboljšanju uslova rada za svoje zaposlene sa invaliditetom, pa je tako tokom proteklih godina uklonila sve arhitektonske barijere i uložila značajna sredstva

²⁰ Studija slučaja razvijena kroz saradnju sa hrvatskim web portalom za zapošljavanje Moj-posao.ne

u modernizaciju i prilagođavanje informatičke opreme specifičnim potrebama zaposlenih sa invaliditetom.

"Livnica Kikinda" zaposlila 100 osoba sa invaliditetom - obeležen vek postojanja²¹

Pre četiri godine, "Livnica-Kikinda" je postala deo slovenačkog "Cimosa". U sklopu obeležavanja jubileja u rad je pušten pogon za šivenje zaštitne opreme koji posluje u okviru preduzeća "Lira". To je zasebno preduzeće "Livnice" koje zapošljava 168 radnika, od kojih su 100 osobe sa invaliditetom. Interesantno je da je to jedino preduzeće u Severnobanatskom okrugu koje zapošljava invalide.

U pogonu od 1. jula radi 12 osoba, od kojih je šest gluvonemo. Oni šiju radna odela, mantile i kombinezone, a uskoro će zaživeti proizvodnja zaštitnih rukavica koje će nositi radnici svih "Cimosovih" fabrika u regionu.

Komunikacija sa kandidatom koji ima invaliditet

Osobe iz organizacije koje su zadužene za realizuju intervjua treba da budu upoznate sa pitanjima vezanim za invaliditet i jednake mogućnosti na nivou politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Takođe, bilo bi korisno da osobe koje intervjuišu znaju da na pravi način komuniciraju sa kandidatima sa invaliditetom.

Pre svega, ako osobe koje intervjuišu ne žele da povrede ili uvrede osobu sa kojom pričaju i žele da ostvare olakšanu komunikaciju, nekoliko narednih preporuka može pomoći u tome²²:

²¹ Regionalni centar za društveno-ekonomski razvoj Banat, 08.09.2008. godine

²² Lepojka Metanovski, Aleksandar Janković, *Moje pravo da budem zdrava*, ...Iz kruga, Beograd, 2007, str 12

- ponuditi pomoć ako se učini da je sagovorniku/sagovornici pomoć potrebna (ne insistirati i ne vređati se ako je pomoć odbijena);
- uvek razgovarati direktno sa sagovornikom/sagovornicom umesto preko njenog/njegovog pratioca;
- ako osoba iz organizacije ne zna kako da reaguje u nekoj situaciji – treba da pita (time se ne pokazuje neznanje već želja da se uvaži osoba sa kojom se komunicira);
- pažljivo slušati i slobodno zamoliti da se ponovi ako osoba iz organizacije nije razumela šta sagovornica/sagovornik saopštava;
- govoriti jasno gledajući osobu sa kojom se priča direktno u lice, ako je moguće u istom nivou (sesti ako sagovornik/sagovornica sedi ili je mnogo niži/niža od osobe koja vodi razgovor);
- pitati da li treba da se ponovi rečeno u situaciji kada ne postoji jasno uverenje da je osoba sa određenim invaliditetom razumela rečeno;
- poštovati lični prostor sagovornika/sagovornice (kolica i druga pomagala spadaju u lični prostor);
- izbegavati pitanja o njenom/njegovom invaliditetu, osim ukoliko nisu direktna tema razgovora;
- biti strpljiv;
- uvažavati – ne sažaljevati.

Kreiranje spiska pitanja za intervju

Intervju i druge procedure odabira bi trebalo da budu objektivne i nepristrasne. Cilj osobe koja na intervjuu postavlja pitanja jeste da izabere najbolju osobu za dati posao. Zbog toga, treba paziti da se ne propusti potencijal kandidata sa invaliditetom.

Ne treba dozvoliti da lične predrasude i nerazumevanje o invaliditetu stanu na put kvalitetno izvedenom intervjuu – osobe sa invaliditetom često razviju inovativna rešenja za obavljanje svakodnevnih zadataka, sa ili bez tehničkih pomagala ili podrške asiste-

nata. Važno je da osobe sa invaliditetom imaju fer priliku da predstavljaju svoje sposobnosti i potencijal za vreme razgovora. Sva pitanja o nečijem zdravstvenom stanju treba da se odnose samo na njihovu sposobnost da obavljaju posao. Može biti jako korisno dozvoliti kandidatu da vas vodi kroz svoje kvalitete i ograničenja, zato što ih oni poznaju bolje od bilo kog drugog. Ovo će pomoći da saznate da li kandidatu treba prilagođavanje i šta bi to moglo biti.

Trebalo bi svim kandidatima postaviti ista ključna pitanja, oslanjajući se na njihove individualne odgovore. Takođe bi trebalo voditi evidenciju o svakom intervjuu. Trebalo bi objektivno proceniti svakog kandidata, odmah nakon intervjua, koristeći standardnu proceduru i dogovorene kriterijume.

Met – uspešan rad uz pomoć stručnog servisa²³

Met je zaposlen kao radnik u postrojenju u fabrici gume. On je zadužen za pakovanje, obeležavanje guma i staranje o mašinama na kojima radi. Za uspešno obavljanje ovog posla on mora da jasno govori, da se kreće u kolicima i da koristi levu ruku. Njegova dijagnoza je višestruki invaliditet, uključujući kvadriplegiju, artrozu desnog ramena, cerebralnu paralizu i određeni nivo mentalne ometenosti. Pre zapošljavanja u fabrici Met je bio, od mature 1986.godine, u centru za radno osposobljavanje.

Uspeh na poslu zahteo je dosta pomoći. Pre svega trebalo je organizovati prevoz, negu, saradnju sa supervizorom, sprovesti program osamostaljivanja i kontrolu ponašanja.

Iako su tehnološka rešenja bila veoma velika, inženjeri su uspehli da ih za Metove potrebe učine jednostavnim koliko je to moguće. Jednostavne korekcije na uređajima su učinile da Met bude produktivniji za čak 30%, nego što je to bio slučaj pre prilagođavanja uređaja.

²³ bNET,
http://findarticles.com/p/articles/mi_m0842/is_n3_v15/ai_8797003/pg_3?tag=artBody;col1

Met je u prvoj nedelji primao pomoć stručnog servisa za zapošljavanje i osamostaljivanje osoba sa invaliditetom dvadeset i pet sati, a radio svega osam sati. Nakon sedam meseci, on je radio 35 sati nedeljno i primao povremenu pomoć od stručnog servisa. Ova podrška se pre svega odnosila na harmonizaciju odnosa Meta i njegovog supervizora, praćenje produktivnosti, organizaciju samog rada i uređenje sanitarnih prostorija.

KORAK 4: PRILAGOĐAVANJE ZAPOSLENOG U RADNU SREDINU

Preporučljivo je pozvati uspešne kandidate da pogledaju radno mesto kad su im ponuđeni poslovi kako bi procenili potrebu za prilagođavanjem i istražili kako bi se to najbolje moglo sprovesti.

Postoje tri vrste razumnog prilagođavanja koja bi trebalo uzeti u obzir pojedinačno ili u kombinaciji²⁴:

Radni ugovor – Treba definisati način na koji se posao obavlja. Na primer, ako nije moguće ili je izuzetno teško da zaposleni prisustvuje sastancima van zgrade, pružanje usluge telekonferencije ili videokonferencije je alternativno rešenje. Drugi primer bi bio dozvoliti zaposlenom rad od kuće, delimično ili puno radno vreme kako bi se izbegli ili smanjili uticaji na zdravlje zbog putovanja.

Radno vreme – Podešavajući radno vreme, zaposleni dobija slobodno vreme za lečenje ili rehabilitaciju. Ovo može varirati od punog radnog, fleksibilnog (do pola radnog vremena) ili dodeljivanjem poslova po dogovoru.

Ostali dogovori – Ovaj tip razumnog prilagođavanja uključuje sve od opreme i lične pomoći, pa do značajnih prostornih prilagođavanja u poslovnoj zgradi. U stvarnosti, najčešća razumna prilagođavanja u ovoj kategoriji će biti stvari kao što su ortopedske stolice, ergonomske tastature i kompjuterski softver.

Primer prilagođavanja radne sredine – osoba sa oštećenim sluhom²⁵

Dizajn uobičajenog radnog mesta otežava okolnosti za nekoga sa oštećenim sluhom da čuje, zato što je glavna kancelarija otvorena i ima tvrd pod. Ovi značajni nedostaci, uzrokovani fizičkim karak-

²⁴ Employing persons with disabilities, Accessibility India, <http://www.accessability.co.in>

²⁵ isto

teristikama radnog mesta se uklanjaju premeštanjem osobe u susjedni odeljak u kom se nalazi manja i tepihom obložena soba.

Primer prilagođavanja radne sredine – osoba sa oštećenim vidom

Čovek koji je slep, pre nego što započne novi posao, treba da dođe na radno mesto i vidi šta se od njega zahteva. On i njegov poslodavac se dogovaraju šta treba da se uradi. Njegov poslodavac obezbeđuje papire na Brajevoj azbuci, obučava kolege da komuniciraju sa njim i obezbeđuje obuku za jednakost OSI njegovom direktoru i kolegama.

Barijere u okruženju

Barijere u okruženju podjednako pogađaju sve osobe sa invaliditetom, bez obzira da li su muškarci, žene ili deca²⁶.

U okviru istraživanja *Motivacija za zapošljavanje i samozapošljavanje osoba sa invaliditetom u Beogradu*, sprovedenog 2007. godine od strane Centra za razvoj inkluzivnog društva i Centra za monitoring i evaluaciju, osobe sa invaliditetom su istakle da društvo samo površno poznaje probleme osoba sa invaliditetom. Ovaj stav je najbolje sumiran u rečima: *Svi znaju da osobe sa invaliditetom imaju probleme, ali ne žele da znaju za njih*²⁷. Potrebno je znati sa kojim se barijerama svakodnevno susreću osobe sa invaliditetom u Srbiji, ne računajući emotivne i psihološke, kako bi se na bolji način uvideo njihov položaj i potreba za podrškom poslodavaca i društva u celini.

Javni prevoz – Vozila javnog saobraćaja su neprilagođena (otežan je ili onemogućen ulaz za osobe koje koriste kolica, nema zvučne signalizacije za osobe sa oštećenjem vida i slično), a specijalizovana služba prevoza ima premalo vozila i radi ograničen broj sati u toku dana.

Javne zgrade – Retki su objekti od javnog značaja koji imaju prilagođen prilaz (rampa, rukohvat, klizna vrata), šaltere, toalete... Ne postoje zvučne niti taktilne oznake za komunikaciju u prostoru, nema liftova i drugo.

Pešačke zone i putevi – Zvučni semafori su retkost, ivičnjaci na prelazima nisu uvek spušteni i nema dovoljno označenih staza (reljefni pločnik) za osobe sa oštećenjem vida. Česti su slučajevi, tamo gde i postoje označene staze za osobe sa oštećenjem vida, da po sred staze „izniknu“ stubovi ili javne telefonske govornice. U odmorištima

²⁶ Lepojka Metanovski, Aleksandar Janković, *Moje pravo da budem zdrava*, ...Iz kruga, Beograd, 2007, str 12

²⁷ Isto, str. 7

pokraj međugradskih puteva uglavnom nema toaleta, dovoljno prostrane kako bi osoba koja koristi kolica mogla da ih upotrebljava.

Pristup informacijama - Retke su ili ne postoje javne ustanove koje imaju osoblje obučeno da koristi jezik znakova ili gestovni govor (zarad olakšane komunikacije sa osobama sa oštećenjem sluha), informacije se štampaju isključivo na crnom tisku, ali ne i na Brajevom pismu ili u audio formatu, itd.

Radna mesta (kancelarije i fabrike) – Pored već pomenutih barijera u vidu neprilagođenih prilaza i pravaca komunikacije, radna okruženja imaju dodatne barijere poput računara bez softvera koji omogućava rad osobama sa oštećenjem vidom, stolova, stolica i druge opreme koji su neprilagođeni za osobe koje se otežano kreću, koriste kolica ili nemaju dovoljno snage u rukama za čvrst stisak i slično.

I u situaciji da kompanija ima dobru volju za zapošljavanje osobe sa invaliditetom, potrebno je proceniti da li je radni prostor organizacije fizički dostupan osobama sa invaliditetom. Osobe sa različitim vrstama invaliditeta se susreću sa različitim vrstama barijera kada je u pitanju dolaženje na radno mesto i uspešno obavljanje radnih zadataka. Na primer, sa sasvim različitim barijerama se susreću osobe u kolicima, zatim osobe sa oštećenim vidom i osobe sa oštećenim sluhom. Potrebno je sveobuhvatno razmotriti aspekt dostupnosti osobama sa različitim vrstama invaliditeta i stepen dostupnosti, odnosno potencijal da dati prostor bude dostupan u budućnosti.

Interesantno je spomenuti slučaj objekata pod zaštitom Zavoda za zaštitu spomenika kulture i kulturna dobra Srbije, na kojima je Zakonom zabranjeno raditi bilo kakve arhitektonske izmene. U slučajevima kada organizacija ima svoje poslovne prostorije u takvom jednom objektu, jedini način da se radni prostor učini dostupnim osobama u kolicima, na primer, jeste da se stave pokretne rampe koje neće menjati izgled objekta i koje će se odmah po korišćenju ukloniti. Ipak, brojne barijere unutar objekta ostaju nerešene, pre svega kada su u pitanju toaleti i druge prostorije neophodne za svakodnevno funkcionisanje osobe u organizaciji.

Treba imati u vidu sledeća pitanja kada se procenjuje fizička dostupnost poslovnog/radnog prostora²⁸:

- Postoje li obeležena parking mesta za osobe sa invaliditetom, koja se nalaze blizu ulaza u radni prostor?
- Postoji li put ulaska u poslovni prostor gde nema naglih promena nivoa tla, odnosno stepenica koje vode od parkinga do ulaza u zgradu/radni prostor?
- Ako ste obezbedili rampe koje obezbeđuju pristup ulazu, da li je rampa pod odgovarajućim nagibom i da li su obezbeđeni rukohvati?
- Da li su vrata dovoljno široka (90cm) za osobe u kolima? Da li je lako otvoriti vrata (na primer, da li su vrata neočekivano teška, da li se kvake lako spuštaju, da li su vrata automatska)?
- Da li je kancelarija za osoblje da dostupnoj lokaciji?
- Postoje li staze bez prepreka do toaleta, aparata za vodu i sličnih sadržaja? Mogu li osobe sa invaliditetom da ih koriste?
- Da li su liftovi dostupni osobama sa invaliditetom (da li je kontrolna tabla na manje od 130cm od tla? Da li su brojevi i simboli na kontrolnoj tabli dovoljno krupni i uočljivi)?
- Da li je sva signalizacija odgovarajuća i dostupna osobama sa vizuelnim i mentalnim invaliditetom, kao i osobama sa smetnjama u učenju (uključujući korišćenje simbola i slika)?
- Da li upozorenja za slučaj opasnosti uključuju i audio i vizuelne alarme?

Ova pitanja je potrebno čak šire posmatrati i razmišljati da li je šira okolina organizacije dostupna osobama sa različitim vrstama invaliditeta. Nepostojanje zvučnih semafora, neprilagođenost ivičnjaka, veće nepravilnosti asfalta i ulice i slično, mogu da predstavljaju ozbiljnu, a nekada i nepremostivu prepreku osobi sa invaliditetom da stigne do svog radnog mesta.

²⁸ *Employment of persons with disability: guide for managers and supervisors*, University of Melbourne, Australia

Primeri razumnog prilagođavanja radnog mesta

Kol centri zapošljavaju supervizore sa punim radnim vremenom. Žena sa reumatoidnim artritisom se prijavila za posao supervizora. Zbog bolova i zamora povezanih sa njenim stanjem, ona traži posao sa pola radnog vremena. Kol centar pristaje. Uz sate rada ponužen je iznos za prilagođavanje na radnoj obuci.

Kandidatkinja koja je podnela zahtev za administrativni posao, izgleda da nije najbolja osoba za taj posao, ali samo zato što je njeno kucanje presporo, kao rezultat artritisa u njenim rukama. Po razumnom prilagođavanju, možda bi adaptirana tastatura prevazišla problem, jer bi njena brzina kucanja bila dobra kao kod ostalih kandidata. Dakle, razumno prilagođavanje bi bilo da joj poslodavac, zbog njene brzine kucanja na standardnoj tastaturi, dozvoli da done-se svoju adaptiranu tastaturu, ili da nabavi jednu za korišćenje tokom testa.

Jedna od najozbiljnijih prepreka je pristupačnost poslovnih prostorija koja uključuje prilagođavanje i modifikaciju opreme i adaptaciju radne sredine, da bi se olakšalo zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Da bi kancelarijska sredina bila u većem stepenu dostupna, idealno rešenje bi bilo imati okruženje koje je univerzalno dizajnirano (termin koji se u ovoj situaciji koristi jeste „dizajn za sve“). Zauzimanje stava opšte dostupnosti osobama sa invaliditetom će²⁹:

- Pomoći da svi zainteresovani akteri uzmu učešća u prilagođavanju, što će biti od koristi mnogim ljudima, uključujući osobe sa invaliditetom, ali i one koji zbog privremenog lošeg zdravstvenog stanja imaju potrebu za dostupnim radnim mestom;
- Ustediti novac naknadnog prilagođavanja;

²⁹ Employing persons with disabilities, Accessibility India, <http://www.accessability.co.in>, str. 9-10

- Unaprediti reputaciju organizacije, kao nekoga ko je orijentisan na integraciju i dobrobit osoba sa invaliditetom;
- Obezbediti da osobe sa invaliditetom postanu sasvim uobičajeni zaposleni (isto se odnosi i na druge interne i eksterne stejkholdere sa invaliditetom).

Revizija fizičke dostupnosti radnog prostora

Revizija dostupnosti radnog prostora smatra se prvim korakom ka poboljšanju fizičke dostupnosti. To se praktično realizuje tako što nezavisni ekspert ili organizacija koja ima iskustva u ovoj oblasti, ocenjuje da li je radni prostor određene organizacije dostupan osobama sa invaliditetom, pre svega iz aspekta fizičke dostupnosti. Revizija fizičke dostupnosti važan je alat za prepoznavanje barijera unutar zgrade, ali i područja izvan nje, kao što su prostor za parking, ivičnjaci u blizini zgrade i slično. Revizija obezbeđuje bazičnu procenu prema kojoj mogu da se naprave osnovni predlozi za unapređenje dostupnosti radnog prostora. Sa rezultatima pristupnog izveštaja, dobro je organizovanje sastanaka ključnog osoblja organizacije, kako bi se diskutovalo o tome šta se može po pitanju dostupnosti postići u kratkom, a šta u dužem vremenskom periodu.

Elementi obuhvaćeni u reviziju dostupnosti zavise od tipa i prirode objekata koji se analiziraju i institucija koje su nadležne za to. Objekti i lokacije značajno variraju, i iako ima zajedničkih elemenata između pojedinih tipova, neće postojati dve iste. Uopšteno, elementi obuhvaćeni ovom revizijom uključuju³⁰:

- Dobijanje na prostoru – pristup sa puta i parkirališta, rasveta, znakovno obeležje, i slično.
- Ulaženje u radne prostorije – ulaz, stepenice, pragovi, vrata, hol, sedenje i rasveta, hodnik, vrata, stepenice, liftovi, znakovno obeležje, rasveta.

³⁰ isto

- Korišćenje usluga u radnim prostorijama – toaleti, trpezarije, bar, osvetljenje, grejanje, prekidači, ručke, nameštaj, telefon, alarm, zdravstvena i bezbednosna pitanja, upravljanje i stav osoblja.
- Istraživanje alternativnih načina za obezbeđivanje dostupnosti do servisa, kada je u pitanju fizička smetnja i kada je nemoguće da se poseti servis. Na primer, ponuda kućnog servisa, instaliranje zvona za pomoć na odobrenoj visini, nabavka dela opreme ili ponuda pomoći obučenog osoblja.
- Izlaženje iz zgrade u hitnim slučajevima – požarni izlazi, hitni putevi, svetleći i upozoravajući sistemi i sigurno utočište.
- Komunikacioni sistemi – informacioni sistem (hardver i softver), štampani materijali, web stranice, materijal za obuku, priručnici, i slično.

Potpuna revizija dostupnosti uključuje detaljan obilazak terena, anketiranje zaposlenih i drugih aktera, fotografisanje i raspravu o drugim važim pitanjima sa upravom. Troškovi će varirati zavisno od prirode posla i veličine objekta/lokacije. Važno je osigurati da neko od onih koji učestvuju u reviziji fizičke dostupnosti ima dovoljno iskustva u ovoj oblasti.

Pomoćna sredstva

Pomoćna sredstva predstavljaju tehničke alatke ili servisi kao što su abecedne table, tekstualni telefoni ili govorni softver koji se koristi za pomoć osobama sa fizičkim ili emocionalnim poremećajima u obavljanju određenih zadataka i aktivnosti. Ovo može biti od ključne važnosti za funkcionisanje i efikasnost zaposlenih sa invaliditetom na radnom mestu. Ono što je bitno napomenuti jeste da se data pomoćna sredstva u značajnom broju mogu naći na domaćem tržištu. Takođe, Zavod za zdravstveno i penziono osiguranje u većem broju slučajeva pokriva troškove nabavke ovih pomoćnih sredstava za osobe sa invaliditetom. Na primer, Zavod u potpunosti pokriva troškove nabavke govornog softvera za osobe

sa invaliditetom i to za sledeće grupacije: učenici, studenti, zaposleni i osobe koje povremeno obavljaju delatnost. U prilogu se nalaze primeri najčešće korišćenih pomoćnih sredstava.

Osoba sa senzornim invaliditetom – uspešna karijera uz pomoć prilagođenog softvera³¹

Norin Meger je koordinator međugradskih autobuskih linija za okruge Severni Kork i Limerik i jedna je od devet zaposlenih na toj poziciji u kompaniji Rural Bus u Irskoj. Ona je osoba oštećenog vida i zadužena je za planiranje ruta, dnevnih izleta, superviziju autobusa, vozača i posluge u autobusu. Sve informacije o putnicima se unose u računar, a Noren iako je slabovida može da obavlja ovaj posao putem čitača teksta koji ima na računaru. Ona je jedna od četiri osobe sa invaliditetom koje su zaposlene u kompaniji Rural Bus. Kao pomoć, ona koristi programe koji joj pomažu da efikasno obavi svoj posao, kao što su Jaws, program za isčitavanje i skeniranje teksta sa monitora. Ovaj program je namenjen osobama sa vizuelnim smetnjama. Ona je izuzetno motivisana da radi na svom poslu i kao dinamična osoba daje izuzetan doprinas radu kompanije. Svoj posao obavlja od kuće, poseduje izuzetno znanje u korišćenju računara, a uz pomoć interneta, e-maila i telefona neprestano je u kontaktu sa centralom Rural Busa i njihove službe za pomoć korisnicima. Pored toga, ona pokušava da obuči što je više moguće osoba sa invaliditetom da rade na računaru i da počnu da sami zarađuju za život. Njen cilj je da obuči veliki broj slabovidih i slepih osoba za rad na računarskim sistemima koji mogu da im pomognu u njihovom poslu, kao i podizanje svesti kod polaznika. Ona je takođe polaznik velikog broja kurseva kojima se osposobljava da obavlja veći broj dužnosti. Noren takođe ima udela u razvijanju sajtova koji su orijentisani ka osobama sa invaliditetom. Prema njenom mišljenju, najveći problem u zapošljavanju osoba sa invaliditetom je nedostatak svesti o njihovim mogućnostima. „Smatram da je najveći problem poslodavaca kada zapošljavaju osobu sa invaliditetom njihovo neznanje o

³¹ Workway, <http://workway.ie>

tome šta ta osoba može da im doprinese. Na primer slabovide i slepe osobe gotovo u potpunosti mogu da rade posao kao osobe koje nemaju taj problem, upravo upotrebom novih tehnologija“

Geneza d.o.o. – radni uslovi i sistem nagrađivanja po meri svakog zaposlenog³²

Geneza d.o.o. je telekomunikaciono preduzeće koje je u Hrvatskoj, u kategoriji malih i srednjih preduzeća, dobilo Nagradu za najboljeg poslodavca za osobe sa invaliditetom u 2008. godini. Ovo preduzeće usko posluje sa najvećim mobilnim operaterima u Hrvatskoj. Ima razrađen specifičan pristup osobama s invaliditetom koji se bazira na individualnom radu. Svaka osoba, nakon što se primi na posao dobija svog mentora – praktično je omogućen rad “1 na 1”. Ta je firma je primer odgovornog poslodavca koji se brine o poslovnim rezultatima, ali i zadovoljstvu zaposlenih uslovima i načinom rada. Recimo, sistem nagrađivanja, kod svih zaposlenih, pa tako i kod zaposlenih s invaliditetom, planira se na način da zaista odgovara potrebama i željama samih zaposlenih – npr. za nekog nagrada može biti i putovanje, dok za drugog dodatna edukacija i sl. Znatna sredstva ulažu se u početne edukacije zaposlenih od čega umnogome zavise njihovi kasniji poslovni rezultati. Dodatna edukacija je nužnost s obzirom na okruženje u kojem posluju. U ovom preduzeću je zaposlena 31 osoba s invaliditetom, a njih 19 je zaposleno na ugovor o radu na neodređeno vreme. Vrste invaliditeta koje imaju zaposleni u Genezi su telesni invaliditeti, i odnose se na oštećenje vida i sluha. Baza za regrutaciju novih zaposlenih su uglavnom prijateljski kontakti zaposlenih. Pokrenuta je i saradnja sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i nekim udruženjima koji takođe šalju svoje štićenike.

³² Studija slučaja razvijena kroz saradnju sa hrvatskim web portalom za zapošljavanje Moj-posao.net

KORAK 5: INTEGRACIJA ZAPOSLENOG SA INVALIDITETOM U ORGANIZACIJU

Integracija zaposlenog u organizaciju uključuje³³:

- Upoznavanje zaposlenog sa direktnim saradnicima;
- Upoznavanje sa preduzećem, kao i ključnim rukovodionicima;
- Objašnjavanje zadataka i pozicije zaposlenog u datom delu organizacije (timu);
- Dodela mentora

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

Treba biti senzibilisan prema ljudima koji su otvoreni po pitanju svoje invalidnosti i uveriti se da su preduzete mere razumnog prilagođavanja u ovoj fazi zapošljavanja. Kao i uvek, to će u velikoj meri zavistiti od osobe o kojoj je reč, ali idealno bi bilo sve ovo identifikovati pre nego što osoba počne da obavlja svoje radne zadatke.

Nekim osobama sa invaliditetom možda treba više vremena da završe svoj posao. Bilo bi prikladno obezbediti duži uvodni period za takve zaposlene.

U nekim situacijama bilo bi prigodno dodeliti još jednog člana osoblja kao „sistem druga” da bude podrška i mentor novom radniku na određeni vremenski period. Na primer, ljudi koji pate od Aspergsovog sindroma, koji je oblik autizma, mogu naići na teškoće u komunikaciji sa drugim ljudima. Razumno prilagođavanje bi moglo uključiti (uz pristanak pojedinca) kratko upoznavanje kolega o potrebama te osobe za organizovanjem mentora u radnoj sredini.

³³ Moj-posao.net, Vodič za regrutovanje i selekciju, str 21

Moraju se preduzeti mere da se ohrabri nezavisnost i poverenje kod zaposlenih sa invaliditetom, čime će se izbeći udaljavanje od drugih kolega.

Uspešno zapošljavanje osoba sa invaliditetom i njihova integracija u radnu sredinu će dovesti do toga da menadžment organizacije:

- Jasno demonstrira vrednosti jednakosti i pravde u organizaciji;
- Daje dobar primer svojim zaposlenima da prihvate naizgled drugačije od sebe;
- Potencijalno poveća kohezivnost i duh tima u kojem osoba sa invaliditetom radi;
- Motivise ostale zaposlene da daju dodatni doprinos u ostvarenju ciljeva organizacije.

Obezbeđivanje podrške od strane kolega

Treba razmisliti o tome na koje se sve načine može obezbediti jednakost osobe sa invaliditetom. Dobro je organizovati obuku za menadžere i neposredne kolege, i reći im sve o toj osobi, njegovom/njenom invaliditetu i razumnim prilagođavanjima koja su napravljena. Ovo je naročito važno ako se uspeh učinjenih prilagođavanja na radnom mestu oslanja na saradnju sa drugim ljudima. Ovo treba da bude urađeno u pravo vreme i pažljivo, tako da kolege ne vide tu osobu kao potencijalnu pretnju ili problem.

Gejb – uspešan i omiljen radnik sa višestrukim invaliditetom³⁴

Gejb je do sada bio dva puta zaposlen, oba puta uz pomoć stručnog servisa za zapošljavanje i stručno osposobljavanje osoba sa invaliditetom, Elliott Bay Employment-a. Prvo radno mesto mu je bilo u jednoj fotografskoj firmi gde je radio na spajanju filmskih traka.

³⁴ bNET,
http://findarticles.com/p/articles/mi_m0842/is_n3_v15/ai_8797003/pg_3?tag=artBody;col1

Njegovo zaduženje je bilo da filmske trake spaja, ispravlja i onda ih uredno složi na unapred određena mesta. Drugo zaposlenje Gejbu je bilo u fabrici veštačkog bilja. Njegov posao je bio da sastavlja stabla i na njih kači lišće. Gejbova izuzetna snaga se manifestovala kroz to što je sam mogao da koristi javni prevoz do posla, što je imao solidnu orijentaciju u prostoru i što je znao sve rute autobusa napamet. Njegova dijagnoza je bila vezana za višestruki invaliditet, uključujući oštećenje sluha i nemogućnost govora, cerebralnu paralizu i nizak nivo mentalne ometenosti.

Gejb nema mogućnost verbalnog izražavanja, pa je jedini način sporazumevanja, prostim pisanim porukama. Ima potrebu da kaže da, na bilo koje pitanje ili čak uputstva, iako ih uopšte ne razume. Nakon preporuke, njegova pomoć koju je dobijao od kuće nije bila dovoljna. Njegova porodica je smatrala da za njegovo uspešno zaposlenje mora da postoji osoba koja može sa njim da se sporazumeva na znakovnom jeziku na samom radnom mestu. Čak i kada je uspeo da se zaposli njegova porodica mu nije pružila podršku. Služba zapošljavanja je zbog toga poslala svog zaposlenog da mu pomogne oko dobijanja podrške od ukućana. Nakon jednog meseca na poslu, Gejb je doživeo povredu ramena i bio je odsutan šest nedelja. Posle oporavka i ponovnog početka rada, njegov novi supervizor mu nije davao dovoljno podrške. Nije mu čak dozvoljavao da koristi sistem, koji je Gejbu omogućavao da obavlja svoj posao efikasno. Bez ovog sistema Gejb nije mogao da se snađe i organizuje u obavljanju svog posla. U toku prvog meseca na poslu on je radio deset sati nedeljno, a pomoć asistenta primao trideset. U trenutku kada je izgubio posao radio je dvadeset i pet sati nedeljno, a primao pomoć asistenta samo četiri sata.

U fabrici veštačkog bilja Gejb je zaposlen sedam meseci, a u prvom mesecu je uspeo da ima radnu nedelju od dvadeset sati i da prima pomoć od stručne službe dvadeset sati. Nakon dva meseca, njegov trener je počeo da ga ostavlja samog, jer je Gejb uspeo toliko dobro da razvije svoj sopstveni sistem. U tom trenutku Gejb je imao radnu nedelju od dvadeset sati, a pomoć primao samo dva sa-

ta. U ovom trenutku Gejb je uspeo da ostvari odličan kontakt sa svojim kolegama, čak toliko da su i oni, na svoju inicijativu, naučili jezik znakova da bi se lakše sporazumevali sa njim.

Ana – uspešna integracija uz podršku stručnih službi³⁵

Ana je zaposlena kao referent u banci, gde je njeno zaduženje da iz otvorenih koverata vadi pisma i račune i uredno ih slaže na posebne gomile, uklanja pocepane i oštećene čekove i sa njih uklanja spajalice. Njoj su dijagnostikovane kvadriplegija, cerebralna paraliza i umerena mentalna ometenost.

Njene osnovne prepreke su bile brzina rada, izdržljivost, prevoz, doprinos na radu, problem percepcije i odnos sa supervizorom, koja je od početka bila skeptična prema Ana zbog njenog invaliditeta. Ona od završetka srednje škole nije imala zaposlenje i sedela je u kući. Kroz svoje školovanje nije bila uključena u normalne nastavne planove pa stoga nije bila socijalizovana. Upravo to je bila najveća prepreka. Trebalo je da se navikne da se od nje traži isto kao i od svih drugih zaposlenih i da će njena efikasnost biti isto ocenjivana kao i svakog drugog radnika.

Ana je radila prve nedelje šest sati, a pomoć specijalizovane službe podrške dvadeset i šest sati. Nakon godinu dana ona je imala radnu nedelju od dvadeset sati i primala pomoć svega dva sata nedeljno. Za to vreme je uspela da uspostavi odlične odnose sa kolegama na poslu, kao i sa svojim supervizorom.

³⁵ ³⁵ bNET,
http://findarticles.com/p/articles/mi_m0842/is_n3_v15/ai_8797003/pg_3?tag=artBody;col1

KORAK 6: OCENA PERFORMANSI ZAPOSLENIH SA INVALIDITETOM

U većini organizacija i preduzeća odgovornost za ocenu učinaka zaposlenih sa invaliditetom reguliše osoblje iz sektora za upravljanje ljudskim resursima, koordinator ili neko drugi sa specijalističkim znanjem. Ipak, u značajnom broju slučajeva, odgovornost za ovo nosi linijski menadžer koji možda ne poseduje posebne veštine i znanja. Iz tog razloga, važno je uvesti standardnu, dobro definisanu proceduru.

Trebalo bi zadužiti konkretnu osobu koja bi se bavila svim aspektima upravljanja ljudskim resursima, kada su zaposleni sa invaliditetom u pitanju - prijem, selekcija i zapošljavanje, uključujući i ocenjivanje performansi. Da bi se to izvelo efikasno, potrebno je da osobe sa invaliditetom zaposlene u organizaciji načelno upoznaju i podrže politike, procedure i praksu u ovoj oblasti.

Posebno je važno raditi sa osobama kojima je potrebna profesionalna podrška za prilagođavanje radnoj sredini i davanje individualnog maksimuma u realizaciji radnih zadataka.

Prudential Insurance Company of America³⁶ - uspešna karijera zaposlene sa invaliditetom

Mlada žena sa mentalnim invaliditetom bila je zaposlena u osiguravajućem društvu Prudential Insurance Company of America u Njujorku od 1996. godine. Ona je na tu poziciju postavljena od strane Our House Inc., njujorškog lokalnog partnera za nacionalni projekat podrške zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Sjedinjenim Američkim Državama, nazvanom Employ. Kada je prvi put došla u Prudential, bila je zaposlena na mestu gde se od nje zahtevalo da kuca, unosi podatke u računar, kopira i isporučuje poštu, a bila je zadužena i za nabavku potrošnog materijala.

³⁶ CareerOneStop, SAD, <http://acinet.org/acinet/crl/library.aspx>

Od 1996. godine ona je pohađala mnoge treninge koji su bili u ponudi Prudenatiala i kao rezultata tih napora postavljena je na radno mesto u Poreskom odeljenju. Od tada je više puta unapređivana i sada se nalazi na mestu starijeg asistenta, sa punim radnim vremenom i pristojnom godišnjom platom, kao i sa svim beneficijama koje stalno zaposleni ima. Ona se izuzetno brzo privikla na rad njenih supervizora i nedavno je dobila bonus za ostvaren rad.

KORAK 7: OBUKA ZAPOSLENIH I RAZVOJ KARIJERE

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

Takođe, veoma česta greška koja se pravi u procesu upravljanja ljudskim resursima jeste ne uzimanje u obzir zaposlenog sa invaliditetom za unapređenje u menadžera ili supervizora zbog nemogućnosti da obavlja određene zadatke, upravo zbog svog invaliditeta.

Nekim osobama invaliditetom možda zatreba pomoć da razviju poverenje u svoje sposobnosti i da preuzmu upravljanje obukom ili neku drugu priliku za unapređenje koje im se nudi. Treba organizovati odgovarajući ciljani trening, na primer, upravljanje profesionalnim razvojem, da bi se zaposleni sa invaliditetom ohrabrio da se prijavi za posao supervizora ili neku menadžersku poziciju.

Mentorstvo

Mentor je, po pravilu, mudar i pouzdan savetnik. Mentorstvo je koristan način za podsticanje i podršku napretka karijere kod ljudi. Posebno je koristan u davanju prilika izvan standardne linije upravljanja i može da izgradi poverenje i istraži područja koja su slabo proverljiva.

U nekim slučajevima može biti korisno za pojedinca da mu mentor bude druga osoba sa invaliditetom, zato što je ta osoba napredovala na karijernoj lestvici. Međutim, samo zato što su obe osobe sa invaliditetom ne znači da će obe biti u stanju da se bolje povežu životnim iskustvom, nego u slučaju kada je u sistem mentorstva uključena osoba koja nema invaliditet. Iz tog razloga svi mentori, bilo da su oso-

be sa invaliditetom ili ne, moraju da pohađaju obuku o jednakim pravima osoba sa invaliditetom pre nego što postanu mentori.

Sistem druga

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

Skriveni invaliditet³⁷

Ova studija slučaja je vezana za malo porodično preduzeće iz Irske koje ima tradiciju već pedeset godina i trenutno zapošljava 76 radnika, uključujući i dve sobe sa invaliditetom. I jedno i drugo su pekari.

Radnik 1 je muškarac star 22 godine koji ima epilepsiju i njegova plata je 40% subvencionisana.

Radnik 2 je ženska osoba koja ima smetnje u učenju i njena efikasnost je ista kao i kod bilo kog drugog zaposlenog. Ona nema subvencionisani deo plate.

Do sada kompanija je zapošljavala šest osoba sa invaliditetom (jednog muškarca i pet žena). Petoro su bili pekari i svi su bili zaposleni preko NTDI, najveće nevladine organizacije u Irskoj koji se bavi zapošljavanjem i profesionalnim osposobljavanjem osoba sa invaliditetom u Irskoj. Nijedna osoba sa invaliditetom nikada nije došla

³⁷ Workway, <http://www.workway.ie>

da se sama zaposli, već ih je uvek dovodila organizacija koja se bavi zapošljavanjem.

Samu praksu zapošljavanja osoba sa invaliditetom razvio je generalni menadžer. Neki članovi njegove porodice imali su epilepsiju, pa je on definisao sledeće gledište:

„Ako neko može i želi da radi, zašto bi mu mentalna ili fizička invalidnost stala na put?“

Politika kompanije je da se zaposle ljudi koji mogu najbolje da doprinesu razvoju samog preduzeća. Prednosti i subvencije koji dobijaju nisu im najvažnije prilikom zapošljavanja. Samo neki od šest osoba sa invaliditetom koji su radili u preduzeću su bili subvencionisani.

Veoma mali broj problema i prepreka se pojavio prilikom zapošljavanja, ali prema rečima samih radnika oni su jako brzo prošli. Na primer, Piter boluje od umerenog oblika epilepsije, koji ima veoma male šanse da doživi napad ukoliko redovno uzima lekove.

„On bi na primer zastao na sekund i bio nepomičan. Samo bi kratko rekao nadzorniku da ga pusti na par minuta u kantu. Njemu je, na primer, potreban veći nadzor nego ostalim radnicima, ali bi pritisak na njega mogao da deluje samo negativno. Zbog toga uvek moramo da ga pustimo da se smiri“, kaže generalni menadžer.

Zaposlena 2 ima malih smetnji u učenju i ne može da radi istom brzinom kao i ostali radnici.

„Na nadzorniku je da shvati da ona ne može da bude podjednako efikasna kao i ostali radnici. Ona je na početku imala malih problema dok je bila u prostoriji gde pravimo kremove. Zatim je prebačena na mesto u završnoj obradi. Tamo je trebalo dosta vremena da nauči kako se obavlja poslednji deo pripreme kolača, ali sasvim je normalno da je svakome potrebno neko vreme da ovlada određenom veštinom“, objašnjava generalni menadžer.

Na ovoj poziciji vreme nije od suštinskog značaja, zato što posle toga dolazi samo pakovanje. „Ona može raditi brzinom koja njoj

odgovora, a čak niko od zaposlenih ne primećuje da ona ima neki problem“, dodaje on.

Prema navodima generalnog menadžera osobe sa invaliditetom imaju veću motivaciju i više cene radno mesto, a njihova posvećenost kompaniji je prvoklasna. On takođe skreće pažnju na to da su osobe sa invaliditetom tačnije i preciznije, a pažnja im je izuzetna.

KORAK 8: PREKID RADNOG ODNOSA

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

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

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

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

- Informisati zaposlenog da ne ispunjava radne standarde, objasniti mu zbog čega i način kako to može da ispravi.
- Postaviti zaposlenom konkretne ciljeve za unapređenje radnog učinka i period u kojem treba da ih ispuni.
- Obavestiti zaposlenog da, ako ne dođe do ispunjenja dogovorenih ciljeva, njegov/njen radni odnos može biti prekinut.
- Dati zaposlenom šansu da unapredi svoj rad, dajući mu redovno povratnu informaciju o njegovom/njenom radnom učinku i potrebnu podršku u periodu koje je zaposlenom dato da unapredi svoje radne performanse
- Posle isteka dogovorenog perioda, napraviti jasan pregled i ocenu unapređenja radnih performansi zaposlenog

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

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

Džuni – napuštanje posla zbog nedostatka podrške porodice³⁸

Džuni je bila zaposlena na mestu unosioca podataka u foto laboratoriji. Njeno zaduženje je bilo da unosi slike u računare, da bi prilikom dodatne obrade mogle da se koriste. Ona je donela niz noviteta u svoj posao. Pre ovog zaposlenja, Dženi je bila član Saveza za radno osposobljavanje osoba sa cerebralnom paralizom pet godina. Ona je imala višestruki invaliditet, uključujući određeni nivo metalne ometenosti.

Uspeh na poslu je podrazumevao čitav spektar potreba za koje joj je bila potrebna podrška, uključujući prevoz, pomoć u održavanju lične higijene i odlasku u toalet, ohrabrivanje da istraje, prisustvo članova porodice, preveliku zavisnost od drugih, potrebu za stalnim prisustvom drugih zaposlenih, konstantno pojašnjenje očekivanja poslodavca koja se pred nju postavljaju i povratnu informaciju o njenom učinku.

Tokom prvog meseca rada, Džuni je radila sedam sati nedeljno, a to je zahtevalo 23 sata nedeljno koordiniranog rada tima za podršku. Nakon devet meseci provedenih na poslu, Džuni je radila 40 sati nedeljno, a pomoć tima za podršku je spala na samo dva sata nedeljno.

Ona je otpuštena deset meseci od momenta zasnivanja radnog odnosa, ne želeći da ode na drugo radno mesto.

Džunin supervizor je obezbedio sve potrebne uslove da se ona uključi u sve društvene aktivnosti. U toku rada ona je takođe stekla brojne prijatelje sa kojima se družila i van posla. I pored svega Džuni nije imala gotovo nikakvu podršku od svojih ukućana. Ona je bila više puta maltretirana verbalno i psihički upravo zbog toga što je zaposlena.

³⁸ bNET,
http://findarticles.com/p/articles/mi_m0842/is_n3_v15/ai_8797003/pg_3?tag=artBody;col1

Kuehne Naegel – osobe sa invaliditetom u podsticajnoj i srdačnoj radnoj sredini³⁹

Kuehne Naegel, svetski lider u oblasti logistike i upravljanja lancem snabdevanja, je ove godine dobija nagradu hrvatskog web portala Nagrada za najboljeg poslodavca za osobe sa invaliditetom u 2008. godini, u kategoriji velikih preduzeća. Ovo preduzeće ima dugu tradiciju zapošljavanja osoba s invaliditetom. Usko sarađuje sa udruženjima osoba s invaliditetom, kao i udruženjima koja podržavaju osobe sa invaliditetom, odnosno prilikom zapošljavanja pomažu u odgovarajućih radnih mesta, pripremi i uvođenju novih zaposlenih u posao. Zaposleni sa invaliditetom tokom svog rada imaju veliku podršku kolega u obavljanju posla. Konkretno, preko 50 osoba je zaposleno u Kuhne Nagelu na poslovnim deklarisanja, pakovanja i slično. Zaposleni uživaju sva prava kao i ostali zaposleni (prevoz, ručak, godišnji odmor), a takođe je napravljeno i prilagođavanje rada u smislu da im se omogući da rade pola radnog vremena i sl. gde je to bilo potrebno. Ipak, s obzirom na činjenicu da je kod osoba s invaliditetom koje rade u ovoj kompaniji uglavnom reč o osobama koje nemaju fizički invaliditet, izuzev dve gluvoneme radnice, nije bilo potrebno posebno prilagođavanje sredstava i mesta rada, ali se svakako vodilo računa o prikladnosti poslova, raspoloživosti odgovarajućih radnih sredstava i prijatnoj radnoj okolini.

Radni učinak i rezultati se prate u saradnji sa stručnim ustanovama. Tako se pokazalo da su osobe s invaliditetom kvalitetni i vredni radnici, posebno kada se posmatraju poslovi u kojima je bitna pedantnost.

Prevladava vrlo srdačan i blizak odnos među osobama s invaliditetom i ostatkom radne sredine, kao i sa samim rukovodstvom kompanije koje je bilo odlučno i ustrajno da se osobe s invaliditetom prime, zaposle i integrišu u radnu sredinu.

³⁹ Studija slučaja razvijena kroz saradnju sa hrvatskim web portalom za zapošljavanje Moj-posao.net, kao i opis slučaja dobijen od kompanije Kuehne Naegel

Kuhne Nagel zapošljava osobe s intelektualnim teškoćama, koji su obično vrlo teško zapošljiva grupacija osoba s invaliditetom. Njima obično odgovaraju jednostavni i repetitivni poslovi, pa su se pokazali kao jako kvalitetni radnici. Primećeno je da osobe s invaliditetom diktiraju standarde kvaliteta za ostale zaposlene – naravno za poslove koje obavljaju, jer im odgovaraju poslovi u kojima je važna pedantnost i preciznost.

Ozbiljnijih teškoća s osobama s invaliditetom, u klasičnom radno-pravnom smislu, ova kompanija nije imala. U tom smislu, kompanija smatra da osobe sa invaliditetom doprinose uravnoteženosti čitavog radnoga kolektiva i njegovoj većoj svesti o značaju i pravima osoba s invaliditetom. Samo u dva slučaja ovo preduzeće je bilo prisiljeno da raskine ugovore o radu s osobama s invaliditetom. U prvom slučaju, gluhonijema radnica je, bez prethodnog ili naknadnog objašnjenja, prestala da dolazi na posao i uprkos brojnim nastojanjima da se sa njom stupi u kontakt, kompanija nije uspela da dobije bilo kakav odgovor, pa je nakon nekoliko meseci čekanja bila prisiljena da raskine njen ugovor o radu, dok je u drugom slučaju, takođe gluvonema radnica, kontinuirano izostajala s posla zbog privatnih obveza (pozorišni nastupi), ali bez želje i namere da iste izostanke opravda, za njih unapred zatraži dozvolu ili ih nadoknadi. Naravno, ovdje je reč o zaista izolovanim slučajevima i treba napomenuti da su bilo kakve poteškoće sa osobama sa invaliditetom na radnom mestu više slučaj, nego pravilo.

Bitno je reći da kompanija Kuhne Nagel ističe da su njena iskustva u prihvatanju osoba sa invaliditetom kao rezultat imala povratne pozitivne učinke na postojeću radnu okolinu. U tom smislu, **ovo preduzeće preporučuje svojim kolegama poslodavcima da umesto jednokratnih donacija tokom godine i u vreme praznika, učine korak prema trajnom darivanju zaposlenja osobama sa invaliditetom i tako preduprede zakonsku obavezu poslodavaca da ih u određenom broju moraju zapošljivati.**

Najzad, zapošljavanje osoba sa invaliditetom pruža perspektivu i njima i njihovim porodicama, a na umu treba imati i poslovne prednosti koje ovi zaposleni mogu doneti preduzeću u kojem rade.

KORAK 9: UNAPREĐENJE VEŠTINA OSOBA SA INVALIDITETOM KOJE TRAŽE POSAO

Najveći problem sa kojim se poslodavci danas susreću je nedostatak odgovarajućih veština kod osoba sa invaliditetom koje traže posao. Postoji mimoilaženje u veštinama koje poslovi današnjeg doba zahtevaju, a koje medicinski model invalidnosti i njime inspirisane specijalne škole, centri i radionice nisu omogućile. Ovaj nedostatak prikladne obuke je rezultirao smanjenjem potencijala za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Organizacije, u okviru svojih društveno odgovornih aktivnosti, mogu da razviju program profesionalne podrške osobama sa invaliditetom i izgradnje kapaciteta organizacija osoba sa invaliditetom koje se bave ovom tematikom. Na taj način se može značajno doprineti rešavanju problema neadekvatnog obrazovanja i obučenosti osoba sa invaliditetom za obavljanje konkretnih radnih zadataka. Takođe, organizacija na ovaj način može biti identifikovana kao značajan partner države i svojim iskustvom pomoći u unapređenju obrazovnog sistema u koji su uključene osobe sa invaliditetom.

KPMG razvija program profesionalne podrške unapređenju kapaciteta organizacija osoba sa invaliditetom za 2009. godinu

Kompanija KPMG, jedna od najvećih revizorskih kuća na svetu, u 2009. godini će, u saradnji sa Centrom za monitoring i evaluaciju, realizovati program profesionalne podrške unapređenju kapaciteta organizacija osoba sa invaliditetom u Srbiji. Naime, zaposleni u ovoj kompaniji će za organizacije osoba sa invaliditetom organizovati seminare u oblasti upravljanja ljudskim resursima, finansijskog upravljanja, veština prodaje i komunikacije i slično. Cilj je profesionalno osnaživanje organizacija osoba sa invaliditetom, kako bi na bolji način realizovale svoju misiju i iz različitih aspekata pomogle integraciju osoba sa invaliditetom.

S obzirom da je veliki broj organizacija osoba sa invaliditetom vođen upravo od strane osoba sa invaliditetom, ova kompanija će direktno doprineti unapređenju veština osoba sa invaliditetom koje poseduju liderske veštine, a onda i njihovog članstva. Tako će se unaprediti i zapošljivost osoba sa invaliditetom, imajući u vidu da je u svetu upravo članstvo organizacija osoba sa invaliditetom jedna od najznačajnijih baza za regrutaciju kandidata za posao, kako u profitnom, tako i u javnom i razvojnom sektoru.

IBM obučava osobe sa invaliditetom u Australiji i Indiji⁴⁰

Projekat koji IBM sprovodi u Australiji predstavlja novi pristup pružanju usluga profesionalne obuke i rehabilitacije osobama sa povredama kičmene moždine. Računarska obuka se, naime, realizuje u bolnici. To ne samo što utiče na rast morala tokom medicinske rehabilitacije, već povređenima daje opcije i jasnu dalju životnu perspektivu.

IBM takođe sarađuje sa Viktorijanskom školom za slepe u Mumbaiu (Indija), obezbeđujući učenicima pristup računarskoj tehnologiji i obuku za rad na računaru.

⁴⁰ IBM, <http://www.ibm.com>

Zašto je bitno zapošljavati osobe sa invaliditetom

Osobe sa invaliditetom u Srbiji spadaju u, takozvanu, izdržavanu kategoriju stanovništva. Razloga za ovakvu situaciju ima mnogo – počevši od prezaštićenosti osoba sa invaliditetom od strane njihovih porodica, preko sistema školovanja koji ne omogućava osobama sa invaliditetom da budu konkurentni na tržištu rada, do opštevažećih predrasuda o osobama sa invaliditetom kao „jadnim“ i „nesposobnim“ članovima zajednice.

U Srbiji, danas, broj osoba sa invaliditetom koje imaju mogućnost izbora po ključnim pitanjima u svom životu je - zanemarljivo mali.

U ovakvoj situaciji, ovoj grupi ljudi ne preostaje mnogo mogućnosti osim da igraju nametnutu ulogu društvenog balasta. Finansijski zavise od drugih članova domaćinstva i dotacija od strane države. Umesto da osobe sa invaliditetom svojim radom doprinose svojoj porodici i zajednici, da država ubire porez na osnovu njihovog ostvarenog ličnog dohotka – radi se sasvim suprotno.

Želja mnogih osoba sa invaliditetom koje i uspeju da završe više i visoke škole jeste da se negde zaposle i da posle dve godine ostvare pravo na penziju. To je, takođe, produkt višedecenijskog sistemskog rešenja problema osoba sa invaliditetom koji je koristila naša država, a to je, slobodno možemo reći, „krpljenje rupa“, kupovina socijalnog mira i demonstracija humanosti države.

Drugačijim pristupom, odnosno stvaranjem uslova života i rada u kojem svi građani, bez obzira na sposobnosti i druge razlike, mogu da budu produktivni članovi društva, ne samo da bi se rasteo državni budžet i da bi porodicama koje imaju člana koji ima invaliditet bilo lakše, već je i osoba sa invaliditetom koja radi i zarađuje (ekonomski nezavisna) bila samouverena, imala više poštovanja prema sebi i mogla da planira svoj život, odnosno napokon ostvaruje mogućnost izbora.

Ono što je možda najvažnije, osobe sa invaliditetom su se, kao što prethodna analiza pokazuje, u brojnim situacijama pokazale kao

vredni i lojalni radnici. Poslodavci bi uz pomoć njih, koristeći kreativna rešenja zapošljavanja i prilagođavanja radnih mesta, mogli značajno da unaprede svoje poslovanje. Ujedno, ovakve organizacije bi imale priliku da se pozitivno predstavle u svetlu društveno odgovornog poslodavca i značajnog partnera države u procesu rešavanja važnih socijalnih pitanja. Najzad, nikako se ne sme zaboraviti podrška razvoju specijalizovanih servisa za zapošljavanje i profesionalno osposobljavanje osoba sa invaliditetom, koji u svetu predstavljaju najznačajnijeg posrednika u uspešnom zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Umesto zaključka...

I na kraju, za ilustraciju prethodno rečenog, navedeno je nekoliko citata dubinskih intervjua realizovanih za potrebe istraživanja publikovanog u monografiji *Bogdanović Vesna, Savić Marko, Motivacija za zapošljavanje i samozapošljavanje osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, CRID, Beograd 2006.*, koji predstavljaju relevantne primere izazova sa kojima se osobe sa invaliditetom svakodnevno suočavaju.

Ovaj priručnik predstavlja alat koji može poslužiti da se ovakvi, ali i drugi primeri, uspešno prevaziđu.

Najznačajnija iskustva intervjuisanih OSI pri zapošljavanju

...U jednom mom slučaju, mislim da se nisu samo zadovoljili diskriminacijom, nego su verovatno želeli da joj daju i atraktivnu notu. Naime, prijavio sam se, mislim da je bilo 1998. godine, za mesto nastavnika nemačkog u osnovnoj školi u Velikom Mokrom Lugu. Rekao sam im da sam slep, ali oni su me ipak pozvali na razgovor. I tek kad sam iz Zemuna uspeo da dođem do Velikog Mokrog Luga i nađem tu školu, rekli su mi da već imaju nastavnika... (dubinski intervju slepe osobe sa invaliditetom)

...U prvoj firmi gde sam konkurisala, postojao je otvoreni sukob u menadžmentu oko mog zaposlenja. Jedan deo nije želeo da se za-

poslim uz obrazloženje: "Šta će reći partneri kada i ugledne osobe kada me vide u firmi koja je reprezentativna?", dok je drugi deo bio da se zaposlim zbog mog znanja, ali i verovatno zbog sopstvene zaintrigiranosti. Moj posao inače nije imao veze sa klijentima i nikada nisam dolazila u lični kontakt sa njima.

U drugoj firmi su pokušali da me zaposle kao invalida, ali im nije uspelo pošto nisu mogli da napišu i sakupe sva moguća potrebna dokumenta da bi se to postiglo. Na kraju sam zaposlena kao i svaka druga osoba, ali sam čekala skoro godinu dana da me regularno prijave u firmi.

Generalno, moje znanje je uvek trebalo da bude mnogo veće od ostalih kandidata da bih se zaposlila... (dubinski intervju osobe sa telesnim invaliditetom)

...Posle 5 godina rada u Ktitoru kao dizajner u sektoru inženjering, dobio sam otkaz zbog tehnološkog viška, radio sam kod privatnika takođe u fabrici nameštaja gde sam nisam nikada bio prijavljen, a već dugo godina sam radio kod njih na crno. I to na više mesta. Kod njih sam pretrpeo samo ponižavanja i pored moje dobre volje (nažalost, uzaludne) da njih obradujem svojim dobrim rezultatima...

...Intelektualno sposobne gluve osobe tretiraju kao nesposobne, ne trudeći se uopšte da im pruže priliku da dokažu svoje sposobnosti. Jednostavno ne umeju da postupaju sa njima kako treba. Samo maltretiranja, izivljavanja, potcenjivanja, ucenjivanja kao da su gluva lica – mentalno zaostali stranci.

Kao da su građani trećeg reda... (dubinski intervju gluve osobe sa invaliditetom)

...Intervjui su puni diskriminacije - svi kandidati rade testove jezika pismeno, a osobe sa invaliditetom usmeno, ali i duhovitih pitanja: Predsednik suda pita diplomiranog pravnika (inače osoba sa invaliditetom) šta bi on radio, ili profesor na fakultetu pita: Kako ste se usudili da se prijavite?... (dubinski intervju osobe sa telesnim invaliditetom)

...Konkurisao sam na nekoliko mesta za stalno zaposlenje, ali nigde nisam prošao. Bio sam u najužem izboru za nova lica BK TV-a,

ali taj konkurs zbog poslednjih dešavanja u vezi sa tom medijskom kućom, nikada nije okončan.

Na drugim konkursima me nisu ni obaveštavali o vremenu informativnog razgovora, ali ne mislim da to ima veze samo sa tim da neko ima neku vrstu fizičkog oboljenja ili oštećenja. To svakako igra veliku ulogu, ali želim da verujem da nije jedini razlog nečije eliminacije... (dubinski intervju osobe sa telesnim invaliditetom)

DEFINICIJE I OBJAŠNJENJA POJMOVA VEZANIH ZA PITANJA INVALIDITETA KORISČENIH U OVOM PRIRUČNIKU

Osobe sa invaliditetom, prema predlogu Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba sa invaliditetom jeste izraz koji označava «osobe sa urođenom ili stečenom fizičkom, senzornom, intelektualnom ili emocionalnom onesposobljenošću koje usled društvenih ili drugih prepreka nemaju mogućnosti ili imaju ograničene mogućnosti da se uključe u aktivnosti društva u istom nivou sa drugima, bez obzira na to da li mogu da ostvaruju pomenute aktivnosti uz upotrebu tehničkih pomagala ili službi podrške».

Medicinski model pristupa invalidnosti - Ovaj model sagledava invalidnost kao problem pojedinca ili pojedinke, izazvan i prozrokovan bolešću, povredom ili nekim drugim oštećenjem zdravlja i zbog toga zahteva medicinsku pomoć i negu koju pružaju profesionalci, kao što su: lekari, negovatelji, terapeuti, defektolozi itd. Mere i aktivnosti države su usmerene na lečenje, rehabilitaciju i adaptaciju pojedinca ili pojedinke na postojeće stanje, kako bi se što lakše prilagodili/e sredini i okruženju u kome žive, okruženju pravljeno po meri osobe koja nema "oštećenje". Invalidnost treba da se „ispravi“ što je moguće više, tako da se osobe koje imaju invaliditet što manje razlikuju od „zdravih“ osoba.

Za sve one koji/e ne mogu da se adaptiraju i prilagode organizuje se „specijalne“ službe, „specijalni“ prevoz, „specijalne“ škole, „specijalne“ ustanove za smeštaj itd. Ove osobe se tretiraju kao manje vredne, o njima treba neko da „brine“, treba im „nega i pomoć“, oni ne vide, ne čuju, ne hodaju, ne razumeju. Najčešće ih zovu „osobe sa posebnim potrebama“ gde je težište na posebnosti i potrebama. Sposobnosti i mogućnosti su zanemarene.

Po ovom modelu, invalidnost podjednako pogađa muškarce i žene, bez obzira na stepen njihovog „oštećenja“. Žene nisu prepoznate kao ranjivija grupa izložena porodičnom nasilju i višestrukoj diskriminaciji.

Socijalni model pristupa invalidnosti - Socijalni model, opšte prihvaćen od samih osoba sa invaliditetom, nasuprot medicinskom modelu, sagledava invalidnost kao problem društva i države koja nije stvorila iste uslove i mogućnosti za sve građane i građanke koji u njoj žive, bez obzira na njihove različitosti. Invalidnost je pitanje ljudskih prava, a težište problema stavljeno je na barijere sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju u svakodnevnom životu – kako kao pojedinci i pojedinke, tako i kao grupa.

Zbog nepristupačnog prevoza i nepristupačnih škola, osobe sa invaliditetom nemaju mogućnosti da dobiju odgovarajuće obrazovanje, a samim tim ni zaposlenje. Nedostatak službi za podršku onemogućava ih da vode samostalan život. Siromašniji su među siromašnima i ekonomski su zavisni od porodice ili države.

Tabela: Od medicinskog ka socijalnom modelu invaliditeta⁴¹

OD (medicinski model)	KA (socijalni model)
Individualni problem	Problem je u društvu
Razlike u sposobnostima čine osobu izolovanom i neadekvatnom	Razlike u sposobnostima čine resurs i potencijal koji teži uključenju
Procena nesposobnosti	Usmerenost na sposobnosti
Mi i oni: isključivanje – (ne)tolerancija	Svi mi zajedno: uključenost i vrednovanje
Društvo bira za „njih”	Osobe sa invaliditetom odlučuju o sebi
Profesionalci znaju najbolje	Ljudi poseduju različite vrste znanja
Model invalidnosti koji teži izolaciji, sa ciljem kontrole ili izlečenja-zaceljenja	Model invalidnosti koji traži učešće u životu, zahteva promene u okruženju i ponašanju, odnosno pristupu

⁴¹ Lepojka Mitanski, Aleksandar Janković, *Moje pravo da budem zdrava*, ...Iz kruga, Beograd, 2007, str 12

Orijentisanost na institucije	Orijentisanost na zajednicu
Bazirano na milosrđu	Bazirano na ljudskim pravima
Pacijent, odnosno korisnik	Građanin /građanka

**Diskriminacija i diskriminatorno postupanje, prema predlo-
gu Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba sa
invaliditetom**, označavaju svako pravljenje razlike ili nejednako po-
stupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili da-
vanje prvenstva) u odnosu na lica ili grupe, kao i na članove njihovih
porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koje
se zasniva na invalidnosti ili razlozima u vezi sa njom.

**Diskriminacija po osnovu invaliditeta, prema Međunarod-
noj konvenciji Ujedinjenih nacija za prava osoba sa invaliditetom**,
podrazumeva svaku razliku, isključivanje ili ograničenje na osnovu
invaliditeta, što ima za cilj ili efekat narušenja ili poništenja prizna-
vanja, uživanja ili vršenja, ravnopravno sa drugima, svih ljudskih
prava i osnovnih sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kul-
turnoj, civilnoj ili bilo kojoj drugoj oblasti. Ona obuhvata i sve oblike
diskriminacije, uključujući uskraćivanje razumnog prilagođavanja

Pristupačnost podrazumeva da se osobama sa invaliditetom
obezbede jednake mogućnosti korišćenja svih resursa društva. Pri-
stupućnost se odnosi na sve što omogućava samostalan život i aktiv-
no učešće u svim aspektima života. Važni elementi pristupačnosti su:

- pristupačnost izgrađenog okruženja (ovo se naročito od-
nosi na objekte javne namene - škole, bolnice, ustanove
kulture, pošte, banke i slično),
- pristupačnost prevoza,
- pristupačnost informacija i načina komuniciranja uključu-
jući informacijske i komunikacijske tehnologije
- pristupačnost usluga i drugih sadržaja namenjenih
javnosti
- pristupačnost svih struktura i funkcija društva (jednake
mogućnosti za obrazovanje, za zapošljavanje, za politič-
ko angažovanje i uopšte jednake mogućnosti za aktivan i
produktivan život)

Univerzalni dizajn označava dizajn proizvoda, okruženja, programa i usluga koje koriste svi, u najvećoj mogućoj meri, bez potrebe prilagođavanja ili specijalnog dizajniranja. Univerzalni dizajn ne isključuje pomoćna sredstva za određene grupe osoba sa invaliditetom tamo gde je to potrebno.

Prilagođavanje radnog mesta predstavlja unošenje određenih izmena u proces rada ili u radno okruženje osobe sa invaliditetom sa ciljem da se osoba sa invaliditetom stavi u ravnopravan položaj sa osobom bez invaliditeta na radnom mestu. Prilagođavanje radnog mesta obuhvata, ali se ne ograničava na prilagođavanje fizičke okoline, nabavku ili prilagođavanje opreme, prilagođavanje rasporeda radnog vremena, prilagođavanje radnih zadataka, obezbeđivanje odgovarajuće obuke i primenu drugih načina integracije na radnom mestu.

Razumno prilagođavanje, prema Međunarodnoj konvenciji Ujedinjenih nacija za prava osoba sa invaliditetom, označava neophodno i adekvatno modifikovanje i usklađivanje kojim se ne nameće nesrazmerno, odnosno nepotrebno opterećenje, tamo gde je to u konkretnom slučaju potrebno, kako bi se obezbedilo da osobe sa invaliditetom uživaju, odnosno ostvaruju ravnopravno sa drugima sva ljudska prava i osnovne slobode.

Standardi pristupačnosti

- ADAAG, Americans with Disabilities Act Accessibility Guidelines (Uputstva za pristupačnost prema Aktu o Amerikancima sa invaliditetom) - jedno od najsveobuhvatnijih uputstava koja regulišu pristupačnost .
- ECA , European Concept of Accessibility (Evropski koncept pristupačnosti) - evropski dokument koji predstavlja skup uputstava za ostvarivanje pristupačnosti.
- EIDD - *European Institute for Design for all* – Mreža predstavnika 20 evropskih nacionalnih i korporacijskih partnera

- razvija univerzalne principe i rešenja proizvoda i usluga koje su pristupačne za sve, a posebno za OSI, decu i stare
- *A Design Manual for a Barrier Free Environment* (Priručnik za izgradnju okruženja bez barijera) - odobren od strane Ujedinjenih nacija
- Pravilnik o uslovima za planiranje i projektovanje objekata u vezi sa nesmetanim kretanjem dece, starih, invaliditetiranih i invalidnih lica (Službeni glasnik RS, br. 18/97)

Jezik, prema Međunarodnoj konvenciji Ujedinjenih nacija za prava osoba sa invaliditetom, podrazumeva govorni i znakovni jezik i druge oblike negovornih jezika.

Komunikacija, prema Međunarodnoj konvenciji Ujedinjenih nacija za prava osoba sa invaliditetom, podrazumeva jezike, prikaz teksta, Brajevo pismo, taktilnu komunikaciju, krupna slova, pristup multimedijama kao i pisane, audio, usmene, čitalačke i augmentativne i alternativne načine, sredstva i formate komunikacije, uključujući pristup informacijama i komunikacionoj tehnologiji.

VAŽNA NAPOMENA: Invalidnost teže pogađa žene, nego muškarce. Žena sa invaliditetom izložena je višestrukoj diskriminaciji, kao žena i kao osoba sa invaliditetom. Postoji veći rizik da će biti izložena nasilju i zlostavljanju. Opšte prihvaćeno je stereotipno mišljenje da ona zbog svoje invalidnosti ne može biti seksualno poželjna, dobra majka, domaćica, ili neko ko brine o drugom, pa je samim tim stavljena u poziciju da kao žena uopšte ne postoji. Uprkos mogućnostima svake žene da nađe rešenje za probleme izazvane invalidnošću, ona se suočava sa društvenim, fizičkim, kulturnim i ekonomskim barijerama, koje je sprečavaju da dobije odgovarajuću zdravstvenu zaštitu, obrazovanje, profesionalne treninge i zaposlenje.

Stereotipno mišljenje i pogrešan stav o tome šta žena sa invaliditetom može ili ne može da uradi, najvećim delom pojačava njen invaliditet i onemogućava je da živi punim životom i da uzme učešće u svim sferama društvenog života.

PRILOG 1 - Najčešće postavljana pitanja vezana za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

1. Da li zapošljavanje OSI treba da bude CSR⁴² aktivnost ili HR proces?

Kada se kandiduju za uobičajene poslove, zapošljavanje OSI treba shvatiti kao redovnu HR aktivnost i primenjivati standardnu politiku zapošljavanja, procedure i pravila selekcije.

2. Koje su vrste radnih mesta pogodne/ili nisu za OSI?

OSI uspešno rade u širokom spektru radnih mesta, industrije i zanimanja. Baš kao i osobe bez invaliditeta, kvalitet kandidata zavisi od konkretnih sposobnosti, edukacije i kvalifikacije koje on/ona poseduje.

3. Da li osiguranje i naknada za zapošljavanje koštaju više ako se zaposli neka osoba sa invaliditetom?

Ne. Troškovi osiguranja će ostati isti. Studije su pokazale da je manja verovatnoća da će OSI biti uključena u neku nesreću od radnika bez invaliditeta. Naša država čak pošteđuje organizaciju od plaćanja poreza i doprinosa u određenom vremenskom periodu.

4. Ako su potrebna posebna oprema ili prepravka i prilagođavanja, da li će to biti skupo?

Za većinu osoba sa invaliditetom i nije potrebna skupa oprema i prepravka. U zavisnosti od vrste invaliditeta zavisi koliko će biti potrebno prilagođavati radni prostor ili nabavljati posebnu opremu. Značajno je istaći da Nacionalna služba za zapošljavanje ima program nadoknade troškova prilagođavanja radnog mesta za osobe sa invaliditetom. Takođe, na primer, troškove govornog softvera za

⁴² CSR (Corporate Social Responsibility) ili društvena odgovornost preduzeća je koncept koji podrazumeva da kompanije svojevolejno/dobrovoljno uključe u svoje poslovanje i u odnose sa svojim partnerima brigu o socijalnim i ekološkim aspektima svoga delovanja. (Definicija Evropske unije) U međunarodnoj i u srpskoj javnosti je prihvaćeno da se kao oznaka koncepta društvene odgovornosti koristi skraćenica "CSR".

slepe i slabovide osobe nadoknađuje Fond za zdravstveno i penziono osiguranje u punom iznosu.

5. Da li će osobe sa invaliditetom češće uzimati bolovanja zbog svog invaliditeta?

To svakako nije dokazano. Može se čak reći da OSI imaju manji procenat izostanka nego osobe bez invaliditeta.

6. Da li je potrebno više vremena za obuku i nadgledanje osoba sa invaliditetom? Da li će neko morati uvek da im pomaže?

Ne, ako OSI ima odgovarajuće veštine za posao. U slučaju da imaju potrebu za dodatnom obukom i prilagođavanjem, ona je obično vezana za prvi period rada, dok zaposleni sa invaliditetom ne savlada posao, stekne potrebno samopouzdanje za obavljanje radnih zadataka i integriše se u radni kolektiv.

7. Gde mogu da nađem osobe sa invaliditetom koje traže posao?

Treba koristiti web servise koji podržavaju zapošljavanje osoba sa invaliditetom (kao što su Infostud u Srbiji i MojPosao u Hrvatskoj), zatim kontaktirati neprofitne organizacije koje se bave osobama sa invaliditetom, kao i Nacionalnu službu za zapošljavanje.

8. Koga mogu kontaktirati za poboljšanje pristupačnosti na radnom mestu i za procenu potrebe pomagala?

Treba konsultovati neprofitne organizacije koje se ovom tematicom bave.

9. Kako se treba ophoditi prema OSI na poslu?

Sa poštovanjem i dostojanstvom - baš kao i prema ostalim zaposlenima.

10. Šta se dešava ako dođe do problema u radnoj disciplini zaposlenog ili drugom neočekivanom ponašanju?

Praksa je pokazala da se te vrste problema retko javljaju. U svakom slučaju, posle upozorenja i razgovora, treba primeniti uobičajenu disciplinsku proceduru organizacije za ovakve situacije.

PRILOG 2 - Dobra praksa u podršci različitosti – lista za proveru

Ova pitanja će pomoći u strateškom unapređenju prakse inkluzivnosti i jednakosti u jednoj organizaciji:

1. Da li imate strateški plan za unapređenje inkluzivnosti na radnom mestu?
2. Da li imate razvijene formalne politike i procedure za promociju inkluzivne radne sredine?
3. Da li ste kreirali studije slučajeva svojih inicijativa u oblasti podrške različitostima?
4. Da li u Vašoj organizaciji postoji zadužena osoba, odnosno *ad hoc* tim za praćenje realizacije inkluzivnog plana?
5. Da li kontinuirano pokušavate da unapredite svoj sistem regrutacije, kako bi bio dostupan i osobama sa invaliditetom, a da pritom visoki standardi regrutovanja ne budu dovedeni u pitanje?
6. Da li svojim zaposlenima obezbeđujete kurseve za unapređenje komunikacije sa osobama sa invaliditetom?
7. Da li Vaša organizacija poseduje pristup određenom resursnom centru gde bi se svi zainteresovani mogli informisati o značaju inkluzivnosti?
8. Da li organizujete događaje kojima se promoviše i podržava različitost i jednakost svih zaposlenih?

Da li svoja iskustva u ovoj oblasti, greške i uspehe, delite sa svojim partnerima, kontinuirano nastojeći da unapredite praksu u oblasti zapošljavanja i integracije osoba sa invaliditetom u svoju organizaciju?

PRILOG 3 - Primeri pomoćnih sredstava koje omogućavaju i olakšavaju rad osobama sa invaliditetom⁴³

Sprave za pomaganje sluha

Indukcioni sistem

Ovaj sistem poboljšava komunikaciju i omogućava veću sposobnost pri slušanju, tako što korisnicima smanjuje okolnu buku, a pojačava korisnu informaciju. Postoje različiti modeli koji su dostupni, a u opcije su uključeni prenosivi, desktop, diskretni lični model i setovi koji se instaliraju da pokriju radno mesto pojedinca ili cele sale za sastanke.

Prenosivi pojačivač sa slušalicama

Ugrađeni ili dodati mikrofoni omogućavaju stereo zvuk, pojačavajući uobičajeno slušanje. Olakšava slušanje konverzacije, bilo da se odvija u kafiću, u malim grupama ili na sastancima. Neki modeli nude opciju da prenesu zvuke iz okruženja, a to su modeli koji imaju instaliran indukcioni sistem.

Pomoć računara

Uz pomoć adaptacije i stručnjaka za softvere, većina ljudi sa oštećenim vidom je osposobljena da koristi kancelarijske računare potpuno samostalno. Sledi lista najčešće upotrebljivanih softvera u kancelarijskim uslovima.

Sočivo za uvećanje slike ekrana

Uvećavajuća sočiva dolaze kao plastični listovi, smešteni ispred ekrana, i nude različite nivoe uvećanja. Neki modeli mogu biti ugrađeni ispred monitora. Međutim, kvalitet uvećanja postignut korišćenjem sočiva nije tako dobar kao onaj koji se postiže koristeći softver za uvećanje ekrana.

⁴³ *Employing persons with disabilities*, Accessibility India, <http://www.accessability.co.in>

Uvećane tastature

Postoje dve vrste koje se mogu nabaviti. Postoji standardna vrsta tastature sa velikim printom na tipkama, koje su sa 400% većim slovima u poređenju sa standardnom tastaturom. Tastature su dostupne u 2 varijante: sa crnim slovima i belom ili žutom pozadinom i belim slovima sa crnom pozadinom.

Softver za prepoznavanje glasa

Softver za prepoznavanje glasa omogućava korisniku da ima alternativu pri kucanju teksta. Ovo je rešenje za ljude koji imaju problema sa rukama ili boluju od disleksije, ali nije preporučljiva opcija za osobe koje imaju delimično ili potpuno oštećen vid i koje mogu da nauče da kucaju na dodir. Razlog je to što je kombinacija opreme koja zahteva raspoznavanje glasa na i izvan posla jako skupa i zahteva kompleksnu obuku.

Softver - čitač ekrana

Standardni računar, bilo da je laptop ili desktop, može biti adaptiran dodavanjem čitača ekrana koji omogućava da računar „govori”. Čitač ekrana će govoriti tekst u njegovom fokusu, a korisnik upravlja kroz meni. Kompjuter je kontrolisan standardnom tastaturom i koristi kombinaciju tastera zvanih tastaturne prečice, umesto miša.

PRILOG 4 - Ponašanje na intervjuu sa ljudima koji imaju različite vrste invaliditeta

Osobe sa fizičkim invaliditetom

- ♦ Treba se normalno rukovati sa osobom, ili uputiti verbalni pozdrav
- ♦ Poželjno je sesti, kako bi sagovornici mogli da imaju direktan kontakt očima u istom nivou
- ♦ Prihvatljivo je koristiti svakodnevne fraze, kao što je: «Ne bismo da Vas dalje zadržavamo, ako morate da «jurite» dalje

Osobe sa oštećenim vidom

- ♦ Treba očistiti sa prolaza sve prepreke
- ♦ Treba predstaviti ljude koji su prisutni na intervjuu, uključujući njihov trenutni položaj u odnosu na osobu sa invaliditetom
- ♦ Ukoliko je postojao prethodni susret, osobu sa invaliditetom treba podsetiti na isti
- ♦ Treba se normalno rukovati sa osobom, ili uputiti verbalni pozdrav
- ♦ Treba razgovarati normalnim tonom
- ♦ Ako se tokom intervjuja menja lokacija, potrebno je ljubazno ponuditi da se kandidat osloni na nečiju ruku
- ♦ Osobu sa oštećenim vidom treba dopratiti do naslona stolice gde će sedeti
- ♦ Ukoliko tim koji realizuje intervju međusobno komunicira, potrebno je da se međusobno imenima oslovljavaju, kako bi osoba sa oštećenim vidom mogla da prati komunikaciju

Osobe sa oštećenim sluhom

- ♦ Treba realizovati intervju u tihoj prostoriji
- ♦ Potrebno je direktno gledati u osobu i govoriti polako i jasno
- ♦ Izbegavati pokrivanje usta rukom tokom razgovora
- ♦ Uvek imati olovku u blizini kako bi poruka mogla da se zapiše na papir, ukoliko bude potrebno
- ♦ Ako je na intervjuu prisutan tumač znakovnog jezika, uvek se treba obraćati kandidatu, a ne tumaču

- ♦ Dobro je koristiti izraženu gestikulaciju tokom intervjua; na primer, pokret rukom kada se nešto želi pitati

Osobe sa mentalnom ometenošću/ smetnjama u razvoju

- ♦ Razgovarati sa kandidatom kao što bi se razgovaralo sa svakom drugom odraslom osobom – ne treba biti snishodljiv
- ♦ Obraćati se direktno kandidatu, aktivno slušati i koristiti uobičajen poslovni žargon
- ♦ Nuditi jasne i koncizne instrukcije i koristiti jednostavne rečenice

Osobe sa smetnjama u govoru

- ♦ Pažljivo slušati kandidata i biti strpljiv – ne završavati njegove/njene rečenice
- ♦ Treba razgovarati normalnim tonom
- ♦ Postavljati pitanja koja zahtevaju kratke odgovore
- ♦ U slučaju potrebe, slobodno pitati intervjuisanu osobu da ponovi šta je rekao/rekla

PRILOG 5 – Primeri prilagođavanja radnih uslova za osobe sa različitim vrstama invaliditeta

Osobe sa fizičkim invaliditetom

- ♦ Učiniti da zgrade i drugi objekti organizacije budu fizički dostupni
- ♦ Fleksibilno radno vreme
- ♦ Opcija rada od kuće, uz korišćenje računara i interneta
- ♦ Obezbediti da se lični radni prostor osobe sa invaliditetom može lako menjati
- ♦ Pomoćna sredstva (držač knjiga i dokumenata, softver za prepoznavanje glasa, okretač strana, prilagođena tastatura i slično)

Osobe sa oštećenjem vida

- ♦ Pojačati osvetljenje i pravilno ga postaviti
- ♦ Veliki monitor sa uvećanim slovima
- ♦ Prilagođena tastatura
- ♦ Dokumentacija na Brajovoj azbuci
- ♦ Audio zapisi

Osobe sa oštećenjem sluha

- ♦ Napomene i beleške u pisanoj formi uvek kada je to moguće,
- ♦ Pripremni materijali za obuku
- ♦ Softver koji zvuk pretvara u tekst
- ♦ Vizuelna signalizacija i alarmi

Osobe sa mentalnom ometenošću

- ♦ Fleksibilno radno vreme / deljenje radnog mesta
- ♦ Stalna obuka
- ♦ Beleške ili audio zapisi sa sastanaka
- ♦ Privatan radni prostor kako bi se sprečilo ometanje zaposlenog u obavljanju zadatka

Osobe sa smetnjama u učenju

- ♦ Dokumentacija i informacije date u različitim bojama
- ♦ Audio zapisi dokumenata

- ♦ Softveri za prepoznavanje glasa, koji glas pretvaraju u pisani tekst

Osobe sa poremećajem u razvoju

- ♦ Podrška saradnika i supervizora
- ♦ Stalna obuka
- ♦ Audio zapisi ili softver koji će podsećati zaposlenog da treba da obavi određene radne zadatke

PRILOG 6 – Pregled dostupnih softvera za osobe sa invaliditetom

1. http://www.bumpersoft.com/Utilities/Software_for_Persons_with_Disabilities/D_927_index.htm

Opis programa:

Ovaj besplatni program mogu koristiti osobe sa invaliditetom, a služi kao zamena za tastaturu. Korisnici ovog programa koriste miša umesto tastature i tako se kreću po tastaturi. Naravno umesto miša može se koristiti i neki drugi pokazivač.

2. http://www.bumpersoft.com/Utilities/Software_for_Persons_with_Disabilities/D_928_index.htm

Opis programa:

Program je besplatan i koristi se za lakše korišćenje računara od strane osoba sa invaliditetom. Ovaj program je zamena za klasičan sistem kliktanja miša, a može ga koristiti osoba koja je u stanju da pokreće miš.

3. http://www.bumpersoft.com/Utilities/Software_for_Persons_with_Disabilities/D_3392_index.htm

Opis programa:

Ovaj program služi za generisanje glasova iz predhodno unetog teksta. Celokupan tekst koji ste uneli može da bude pročitani i tako možete slobodno komunicirati.

4. http://www.bumpersoft.com/Utilities/Software_for_Persons_with_Disabilities/D_7909_index.htm

Opis programa:

Program koji koriste kako osobe sa invaliditetom tako i osobe koje im pružaju pomoć. Ovaj program će pomoći da se bolje sagledaju potrebe i odredi vreme kojim raspolaže i osoba koja pruža pomoć i osoba koja pomoć treba da primi.

5. http://www.bumpersoft.com/Utilities/Software_for_Persons_with_Disabilities/D_9294_index.htm

Opis programa:

Program je namenjen osobama koje imaju problem sa govorom i onima koji nisu u mogućnosti da napišu tekst koji su zamislili. Program ispisuje teks koji osoba izgovara.

6. <http://www.projectpossibility.org/viewProject.php?id=1>

Opis programa:

Ovaj program je pre svega namenjen slepim i slabovidim osobama. Njegova funkcija je da određeni tekst prezentuje osobi koja ga koristi. Takođe mu je prednost što pored prostg isčitavanja teksta može da objasni i opiše kako je tekst napisan (da li su slova druge boje, kakva je razlika u fontu i sl.)

7. <http://www.projectpossibility.org/viewProject.php?id=5>

Opis programa:

Program se bazira na znanjima koja dolaze iz operativnog sistema *Linux*, preciznije rečeno iz programa *Open Office*, a koji ima *word prediction* (reči mogu da se nastave ukoliko nismo sigurni kako se one pišu. Ovaj program je namenjen osobama koje imaju smetnje u kretanju, tako što će im vreme unošenja teksta smanjiti i povećati njihovu efikasnost.

8. <http://www.duxburysystems.com/product2.asp?product=DBT%20Win&level=major&action=up>

Opis programa:

Program koji omogućava da se tekstovi napisani na kompjuteru prevode u sistem Brajevog pisma, što omogućava slepim i slabovidim osobama da se koriste sadržajem dokumenata.

9. <http://www.freedomscientific.com/downloads/jaws/JAWS-http-downloads.asp>

Opis programa:

Ovo je program koji se bavi isčitavanjem tekstova koji se nalazi na monitoru. U samoj bazi programa nalazi se nekoliko stotina svetskih jezika koje možete koristiti.

10. <http://www.freedomscientific.com/downloads/RealSpeak-Solo-Direct-Voices/RealSpeak-Solo-Direct-Downloads.asp>

Opis programa:

Još jedan program koji se bavi isčitavanjem tekstualnih zapisa na monitoru.

11. http://www.normanet.ne.jp/~altair/download_e.html

Opis programa:

Program služi za unošenje tekstova uz pomoć glasovnih komandi. Pored toga što omogućava slepim i slabovidim osobama da unose tekst bez praktičnog kucanja, ovaj program omogućava da se koriste i komande kao što je prebrojavanje reči i spajanje nekoliko različitih tekstova u jedan.

12. <http://www.webbie.org.uk/download.htm>

Opis programa:

Ovaj program će pomoći slepim i slabovidim osobama da lakše pretražuju internet i da sa njega mogu da prikupe sve podatke koji su im potrebni.

13. <http://www.nuance.com/products/>

Opis programa:

Dragon Naturally speaking - Softver specijalizovan za sintezu govora za engleski jezik. Uz izvesne modifikacije, može se koristiti i za srpski.

PRILOG 7 - Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Francuskoj – primer privatne klinike⁴⁴

Primer upućuje na privatnu kliniku u predgrađu Pariza. Ima 25 zaposlenih, pa prema zakonu zapošljava i osobe koje imaju određene beneficije od države. Zato je klinika ponudila posao recepcionara i dispečera osobi sa invaliditetom. To je bila mlada dvadeset trogodišnja devojka koja ništa pre toga nije radila u medicinskoj struci. Godine 1987. ona je počela da pohađa kurs za prodavca mesa i završila ga je 1989. Tada je uspela da u roku od šest meseci nađe posao u jednom supermarketu. Nakon šest meseci se iznenada razbolela od akutnog motoričkog poremećaja. Nakon toga od strane Komisije za profesionalnu orijentaciju osoba sa invaliditetom (COTOREP) proglašena za osobu sa stalnim invaliditetom. To ju je podstaklo da završi kurs za administrativnog radnika i nadala se da će naći neki kancelarijski posao. Počela je da radi u jednoj asocijaciji osoba sa invaliditetom, ali nakon isteka ugovora od godinu dana ona nije više tamo mogla da radi, jer asocijacija nije imala dovoljno novca. Bez obzira na njen invaliditet odlučila je da se zaposli preko normalnih oglasa. Tako je uspela da se zaposli na klinici.

Njenom zapošljavanju najviše je doprineo menadžer ove klinike, iako je morao da ubedi bord vlasnika da je to dobar potez. Oni su imali velike predrasude oko zapošljavanja osobe sa invaliditetom, ali su na kraju pristali. Trebalo bi napomenuti da je ova devojka učestvovala na konkursu sa ostalim kandidatima, kako sa onima sa invaliditetom, tako i sa kandidatima koji nemaju invaliditet. Posao je dobila na osnovu svojih rezultata na testovima i intervjuu. Zbog znanja koje je već posedovala u radu administracije, nije joj bilo teško da se uklopi u novu poslovnu atmosferu, iako isprva nije bila zadovoljna platom koju je dobijala. Menadžer je rekao da je

⁴⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Case Studies on Employment of People with Disabilities in Small and Medium Sized Enterprises in France*, 1997, page 35-38

ona izuzetan radnik i da se njen način obavljanja poslova ne razlikuje ni malo od bilo koje osobe koja nema invaliditet.

Jedini problem koji je imala na početku rada na klinici je bojazan šta će se desiti ukoliko dobije napad na radnom mestu. Međutim, menadžer joj je objasnio da je za nju najbolje da radi upravo tu, s obzirom je okružena stručnim medicinskim osobljem. Ona je to jako brzo prihvatila i u toku svog rada do sada imala je samo jedan manji napad, koji se dogodio u ranoj fazi njenog zaposlenja, ali je to više bila posledica prilagođavanja novom okruženju. Takođe, gotovo niko od radnika na klinici ne zna da je ona osoba sa invaliditetom. Prema rečima ove mlade žene, nije joj baš pomoglo to što se našla na listi COTOREPa, ali ona nije ni očekivala da je neko zaposli samo zbog njenog invaliditeta, već zbog njenih kvalifikacija. Ipak kao osoba sa invaliditetom, ona je potpisala specijalan ugovor sa klinikom, koji je klinici omogućio izvesne benefite u plaćanju njenih doprinosa.

Ona naglašava da se u radnom okruženju ne oseća kao osoba sa invaliditetom, već kao i svaki drugi radnik klinike.

PRILOG 8 - Sledeci korak...⁴⁵

Zovem se Branka, rođena sam u Sjenici kao potpuno zdravo dete u jesen 1981. godine. Nakon par meseci, zbog boljeg posla mojih roditelja, selimo se u Čačak. Tu se rodio i moj mladi brat. Uz nesebičnu ljubav roditelja odrastali smo bezbrizno.

U leto 90. školski raspust smo provodili u selu blizu Sjenice. Igrajući se sa decom pronašli smo ručnu bombu koja je zaostala iz II svetskog rata. Ne znajući šta je uzela sam je u ruke. Posledica eksplozije je potpuno ostećenje vida i gubitak obe šake. Taj trenutak sve menja. Za mene počinje novi način života. Kada se sve to desilo, imala sam nepunih devet godina. Zahvaljujući najužoj porodici, roditeljima i bratu, postepeno sam se osamostaljivala. Bez obzira na moj invaliditet, jednako sam vaspitavana kao i moj mlađi brat, nisam bila povlašćena ili prezaštićena kao sestra ili ćerka. Na samom početku dosta mi je značila svestrana medicinska pomoć. U prvim mesecima nakon povrede lekari su predložili da bi trebalo da nosim protezu na jednoj ruci, što su moji roditelji prihvatili, ali ta prva proteza mi nije pomogla. Nastavila sam da obavljam sve što mi je neophodno bez ikakvih ortopedskih pomagala.

Prva dva razreda osnovne škole završila sam u školi Ratko Mitrović u Čačku. Nakon povrede nisam pravila pauzu, nego sam - zahvaljujući mojoj učiteljici Ljiljani Savić - treći razred završila, polazući ga kao razredni ispit na kraju školske godine. Iako nisam pohađala nastavu, svaki drugi dan moji drugovi i drugarice su dolazili svaki da bi me obavestili o tome šta su radili u školi. Od škole sam dobila sve udžbenike za treći razred. Tada su mi roditelji sve čitali. Nisam još imala reproduktor ili diktafon da bi to mogli da snime. Ovako nešto bilo je vrlo hrabro i od strane moje tadašnje škole i učiteljice. Da su bili drugačiji uslovi, možda bih neometano nastavila dalje da stičem osnovno obrazovanje u već pomenutoj školi. Moj dalji obrazovni put

⁴⁵ Mimica Živadinović, Ne tako obične priče, Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd, 2008., strana 27

vodi u Zemun gde završavam osnovnu i srednju školu. Internat i škola Veljko Ramadanović su tada dobili mene kao devojčicu sa dvostrukim invaliditetom, a ja sam dobila sigurnost, očvrslula kao ličnost i iako devojčurak od svega deset godina postala odlučna u nameri da završim svoje školovanje i sazrela pre nego moji vršnjaci.

Bila sam odličan đak i želela sam da upišem Čačansku gimnaziju. U ovoj nameri imala sam potpunu podršku svoje porodice i nastavnika iz škole. Sticajem okolnosti, prijemni nisam mogla da polažem u Čacku. Tada je gimnazija u Zemunu organizovala polaganje za nas dvoje iz škole Veljko Ramadanović. Kvalifikacione ispite sam uspešno savladala, sledio je upis, i ja završavam školu za TTr manipulantu. Posle srednje škole, odmah sam nastavila školovanje na višoj poslovnoj školi u okviru Megatrend univerziteta. I predavanja i ispiti bili su u Čacku. Studiranje sa kolegama bez invaliditeta u mom slučaju se ne izdvaja ni po čemu posebno. Kao i kod svih fakulteta, brucoši su uvek redovni na predavanjima. I ja sam odlazila uz pomoć majke i brata. U početku, možda nesigurno, kolege su započinjale razgovor, ali videvši moj odlučan stav da sam došla nešto da naučim, a ne da se provlačim, nisu me smatrali manje sposobnom od njih.

Završila sam pre roka smer za menadžment a ostala dva ispitna roka sam iskoristila i položila razliku ispita za smer međunarodni marketing. Tada sam stekla zvanje ekonomiste u oblasti menadžmenta i međunarodnog marketinga.

Četiri godine trazila sam posao. Bilo je obećanja i ništa više. Najčešće postavljana pitanja u tom periodu bila su "Šta je to što ti možeš da radiš?" Donekle sam shvatala to, pošto ekonomista bez vida nije česta pojava kod nas. Želeći da ostvarim svoj cilj i pronađem posao nastavljam svoje obrazovanje na fakultetu za menadžment, takođe u okviru Megatrend univerziteta. U junu 2008. godine stekla sam diplomu diplomiranog ekonomiste u oblasti međunarodnog marketinga. Sve ispite i seminarske radove pripremala sam uz pomoć računara sa govornim programom.

U toku studiranja profesori su bili korektni. Bilo je slučajeva da su samo zbog mene prikazani grafikon rečima objašnjavali, govoreći položaje prikazanih tačaka. Na osnovu toga stvarala sam sliku u glavi i neometano pratila predavanje sa ostalim kolegama.

Kroz vannastavne aktivnosti učila sam Esperanto i neko vreme trenirala atletiku. Sve ovo mi je kasnije pomoglo u integraciji. Sada svake godine učestvujem na međunarodnim kongresima Esperanta, a sport je prisutan kao rekreacija. Zbog dvostrukog invaliditeta još uvek nisam pronašla najpristupačniji način za samostalno kretanje. Najčešći pratioci su mi porodica i prijatelji. Tako nešto me ne sprečava da budem aktivna.

Paralelno sa studiranjem angažovala sam se u radu nevladinog sektora opštine Čacak, bavim se pisanjem i realizacijom projekata u okviru organizacija osoba sa invaliditetom.

Moj sledeći korak je pronalaženje stalnog posla. A Vaš?

Branka Pesić

PRILOG 9 - Primer dobre prakse Grada Koprivnice kao najboljeg poslodavca za osobe sa invaliditetom⁴⁶

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u gradu Koprivnici deo je jedinstvene politike prema osobama sa invaliditetom koja teži stvaranju grada po meri svakog čoveka i integraciji osoba sa invaliditetom naglašavanjem njihovih kvaliteta, a ne slabosti.

Formalni temelj politike Grada Koprivnice u odnosu na osobe s invaliditetom je *Strategija jedinstvene politike Grada Koprivnice za osobe sa invaliditetom*, koja je bila donesena za period od 2005. do 2007. godine, a potom i od 2008. do 2010. godine. I pre donošenja navedene Strategije, grad je 2001. godišnje zaposlio jednu osobu sa invaliditetom više stručne spreme na poslovima višeg informatičkog referenta, u Upravnom odeljenju za poslove Gradskog veća, Gradske uprave i gradonačelnika. Godine 2005. zaposlena je jedna osoba s invaliditetom srednje stručne spreme na poslovima računovodstvenog referenta za vođenje otplate stanova, u Upravnom odeljenju za finansije i podsticanje preduzetništva. Zatim je početkom 2008. godine zaposlen diplomirani saobraćajni inženjer u Upravnom odeljenju za izgradnju grada i upravljanje imovinom, na radnom mestu stručnog referenta za promet i ostale komunalne poslove. Dakle, od ukupno 50 zaposlenih u gradskoj upravi tri su osobe sa invaliditetom.

Ipak, pored toga, Grad Koprivnica već šest godina, kroz vladin program „javnih radova“, zapošljava na određeno vreme, na sezonskim komunalnim poslovima i u gradskim ustanovama i upravnim odeljenjima, osobe sa invaliditetom. Tako je u 2008. godini u okviru programa „javnih radova“ u Gradu Koprivnici, u partnerstvu s GKP-om „Komunalac“ Koprivnica, bilo zaposleno 58 osoba, od kojih 14 osoba sa invaliditetom, odnosno osoba smanjenih intelektualnih sposobnosti, u školskom uzrastu kategorisanih kao deca sa

⁴⁶ Studija slučaja je dobijena od grada Koprivnice. Ovaj grad je dobio Nagradu za najboljeg poslodavca za osobe sa invaliditetom u 2008. godini, od strane web portala za zapošljavanje MojPosao.net.

teškoćama u razvoju. Ranijih godina je određen broj osoba zaposlenih u programu „javnih radova“ po završetku programa putem javnog konkursa primljen i u stalni radni odnos.

Od 01. novembra 2008. godine grad je osigurao deo sredstava radi zapošljavanja jedne osobe s invaliditetom, sa teškim oštećenjem vida, kao administrativne sekretarice u Udruženju osoba sa invaliditetom „Bolje sutra“ Grada Koprivnice.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u gradskoj upravi i ustanovama rezultat je saradnje sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, ispostava Koprivnica i udruženjima osoba sa invaliditetom koje deluju na području Grada Koprivnice (Udruga invalida Koprivničko-križevačke županije; Udruga osoba s invaliditetom „Bolje sutra“ grada Koprivnice; Udruga slijepih Koprivničko-križevačke županije; Udruga za pomoć osobama s mentalnom retardacijom; Udruga invalida rada grada Koprivnice; Društvo multiple skleroze Koprivničko-križevačke županije).

Mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u Gradu Koprivnici su izjednačene sa mogućnostima zapošljavanja ostalih osoba, a pri javljanju na javni konkurs najvažniji kriterijumi su stručna sprema, znanja i veštine, motivisanosti za rad. Pod jednakim uslovima, prednost se daje osobama sa invaliditetom, jer su visoko motivisane za rad, savesne u izvršavanju zadataka radnog mesta i žele da se dokažu kao ravnopravni članovi radnog kolektiva i zajednice. Mogućnosti napredovanja i motivacije (slobodni dani, stimulacija) su isti za sve zaposlene.

Pre zapošljavanja osoba sa invaliditetom, radna sredina je informisana o njihovom dolasku u kolektiv, njihovim osobinama i kvalitetama. Prilagođen je i radni prostor, dogovoreni mentori i pomoć ostalih kolega. Odnosi se temelje na međusobnom poštovanju i uvažavanju. Pri prvom zapošljavanju osoba s invaliditetom u gradskim ustanovama putem programa „javnih radova“ kod rukovodilaca ustanova bilo je određenih predrasuda i sumnji o mogućnostima ispunjavanja profesionalnih očekivanja osoba sa invaliditetom. Ipak, rezultatima odgo-

vornog i marljivog rada osobe s invaliditetom su dokazale da sumnja-ma nije bilo mesta i otvorile put ostalim osobama sa invaliditetom ka lakšem zapošljavanju.

Rad i radni učinak radnika s invaliditetom ocenjuje se indikatorima kvantiteta i kvaliteta radnog učinka, zadovoljstvom radnika sa invaliditetom, kao i njegovih najbližih saradnika i nadređenih. Integrisanost radnika sa invaliditetom prati se kvalitetom njegove saradnje i komunikacije s ostalim kolegama, odnosom prema poslu koji obavlja, radnom efikasnošću, kao i njegovim zadovoljstvom i zadovoljstvom kolega.

Kod svih zaposlenih, pa tako i onih s invaliditetom, podstiče se i podržava uključivanje u proces doživotnog učenja dodatnim obukama, stručnim usavršavanjem, uključivanjem u različite radionice za sticanje specifičnih znanja i veština.

Za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i prilagođavanje radnog prostora Grad Koprivnica koristi vlastita sredstva, ali i podsticajna sredstva iz programa mera za zapošljavanje osoba sa invaliditetom koje sprovodi Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Zapošljavanjem osoba sa invaliditetom otvaraju se mogućnosti njihove integracije u zajednicu, razvijanja osećaja korisnosti i unapređenja samopouzdanja, ali se i zapošljavanjem osoba sa invaliditetom na novim radnim mestima i preraspodelom poslova, postiže novi kvalitet rada, kao i odnosa u radnoj sredini - razvija se tolerancija, saradnja i socijalna osetljivost kod drugih zaposlenih.

U skladu sa Strategijom jedinstvene politike za osobe s invaliditetom, Grad Koprivnica sistematski radi na uklanjanju arhitektonskih barijera, postavljanju taktilnih oznaka i uspostavljanju komunikacionih sistema za osobe različitih vrsta i nivoa oštećenja. Tako je 2005. godine Grad Koprivnica prilagodio prilaz zgradi gradske uprave, a 2008. godine je, radi zapošljavanja diplomiranog saobraćajnog inženjera koji se kreće u invalidskim kolicima, izgrađen ozvučen lift i uređen sanitarni čvor prilagođen osobama sa invali-

ditetom, za šta je utrošeno oko 850.000,00 hrvatskih kuna. Cilj je postići što bolju pristupačnost i prilagođenost prostora gradske uprave i gradskih ustanova svim osobama otežane pokretljivosti, odnosno svim građanima koji koriste usluge gradske uprave u realizaciji svojih potreba.

Osim zapošljavanja osoba s invaliditetom u Gradu i gradskim ustanovama, Grad Koprivnica podstiče i zapošljavanje osoba sa invaliditetom kod drugih poslodavaca, kao i samozapošljavanje osoba sa invaliditetom. U svrhu podsticanja samozapošljavanja osoba s invaliditetom, Gradsko veće Grada Koprivnice je 2006. godine donelo Odluku o dopuni Odluke o komunalnom doprinosu, Odluku o dopuni Odluke o komunalnoj naknadi i Odluku o dopuni Odluke o gradskim porezima, kojima su određeni povoljniji uslovi pokretanja i obavljanja preduzetničke delatnosti za osobe s invaliditetom. Za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom Grad Koprivnica ima utvrđene određene povlastice u pogledu obaveza plaćanja komunalne naknade i komunalnog doprinosa od ranije, pre donošenja Strategije jedinstvene politike Grada Koprivnice za osobe s invaliditetom.

MERE GRADA KOPRIVNICE ZA PODSTICANJE POSLODAVACA NA ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

1. Investitori koji grade objekte namenjene za preduzetničku delatnost delimično će biti oslobođeni plaćanja **komunalnog doprinosa**, odnosno 20% za svakog novozaposlenog radnika osobe s invaliditetom, sa prebivalištem u Koprivnici, ali ne više od 200 m³ prostora po zaposlenom, uz uslov da preduzetnik u poslednjih pet godina nije smanjio broj zaposlenih.

2. Pravna ili fizička lica koja obavljaju preduzetničku delatnost biće oslobođena plaćanja **komunalne naknade** za svako novo otvoreno radno mesto u visini iznosa poreza na zarade, ako zapo-

sli novozaposlenog radnika sa invaliditetom s prebivalištem u Koprivnici, u razdoblju dok traje zaposlenje.

**MERE GRADA KOPRIVNICE
RADI PODSTICANJA SAMOZAPOSŁJAVANJA
OSOBA SA INVALIDITETOM**

1. Osobe sa invaliditetom koje počinju s obavljanjem preduzetničke delatnosti radi samozapošljavanja, oslobađaju se plaćanja **komunalne naknade**, odnosno:

a) 100 % smanjenja komunalne naknade u prve tri godine obavljanja delatnosti,

b) 50 % smanjenja komunalne naknade od četvrte godine obavljanja delatnosti do daljnjeg, dok obavlja navedenu delatnost.

2. Osobe sa invaliditetom koje investiraju u izgradnju objekta namijenjenog preduzetničkoj delatnosti radi samozapošljavanja, oslobađaju se *plaćanja* **komunalnog doprinosa** u iznosu od 75 % utvrđene obaveze za navedeni objekat.

3. Osobe sa invaliditetom koje obavljaju preduzetničku delatnost radi samozapošljavanja, oslobađaju se **poreza na preduzeće** u potpunosti.

4. Osobama sa invaliditetom koje kupuju parcele u **gradskoj poslovnoj zoni** radi obavljanja preduzetništva u svrhu samozapošljavanja, omogućava se otplata iznosa za ugovorenu parcelu u isplatama u periodu do pet godina, uz početak do tri godine.

5. Osobama sa invaliditetom koje koriste kredit radi obavljanja preduzetničke delatnosti u svrhu samozapošljavanja, Grad Koprivnica će subvencionisati otplatu **kamate** u visini od 1 %.

BIBLIOGRAFIJA

Izabrana lista analiziranih dokumenta i strategija

1. Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities Through Legislation Guidelines, ILO (2004)
2. Debra A. Perry, Moving Forward Toward Decent Work for People with Disabilities, International Labour Office, 2004
3. Disability and Poverty Reduction Strategies, ILO
<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/discpaper.pdf>
4. Disability at a Glance: A Profile of 28 Countries and Areas in Asia and the Pacific, UN ESCAP Disability Programme, 2006
5. Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank, 2000
6. Do – Don't – U.S. Department of Labor, www.dol.gov/odep
7. Employing persons with disabilities, Accessibility India, <http://www.accessability.co.in>
8. Employment of person with disabilities – A guide for managers and supervisors
9. EuroFund – Employment Guidance Services for People with disabilities European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu>
10. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Case Studies on Employment of People with Disabilities in Small and Medium Sized Enterprises in France, 1997
11. Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities, ILO, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_507_engl.pdf
12. Integration of Persons with Disabilities, Article 26, Charter of Fundamental Rights of the European Union, European Council
13. Istraživanje poslodavaca o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Centar za rehabilitaciju, Rijeka, <http://www.rehabilitacija-rijeka.com/konferencija/sazeci/LELIA%20KI%8A%20GLAVA%8A.pdf>
14. Mimica Živadinović, Ne tako obične priče, Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd, 2008.
15. Nacionalna strategija za smanjenje siromaštva, Crna Gora
16. Poverty and Disability A Survey of the Literature, World Bank, 1999

17. Strategija održivog razvoja Republike Srbije
18. Strategija za smanjenje siromaštva Republike Srbije
19. The Labor Market Situation of People with Disabilities in EU25, European Center,
http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf
20. The Right to Decent Work of Persons with Disabilities, ILO (2007)
21. UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, United Nations
22. UN Millennium Development Goals
23. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Vlada Republike Srbije
24. Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Vlada Republike Srbije

Korišćeni linkovi

25. Agency for Persons with Disabilities,
<http://www.apd.myflorida.com/>
26. B92, <http://www.b92.net>
27. BNET, <http://www.bnet.com>
28. Bumpersoft, <http://www.bumpersoft.com>
29. Burton Blatt Institut, Univerzitet u Sirakusu, SAD,
<http://bbi.syr.edu>
30. CareerOneStop, SAD, <http://www.careeronestop.org/>
31. Centar za istraživanje jednakosti, Australija,
<http://www.equityresearch.org.au/>
32. Centar za pristupačno društvo,
<http://www.accessiblesociety.org/index.shtml>
33. Centar za radnu rehabilitaciju i istraživanje, SAD,
<http://www.workrerc.org/index.php>
34. Community Care, Velika Britanija,
<http://www.communitycare.co.uk>
35. CSR Europe, <http://www.csreurope.org/>
36. Disability Access, <http://www.disabilityaccess.org/employ.htm>
37. Disability Works, SAD,
<http://www.disabilityworks.org/default.asp?contentID=1>
38. Disability World, <http://www.disabilityworld.org>
39. Diversity at work, Australija,
<http://www.diversityatwork.com.au/about>
40. DP Sloga – Centar za rehabilitaciju, <http://www.dpsloga.info>
41. Društvo defektologa Sombor - Zaposljavanje OSI,
<http://www.defektoloji.org.yu/>
42. Duxbury Systems, <http://www.duxburysystems.com>
43. EarnWorks, <http://www.earnworks.com>
44. Employment Now, SAD,
<http://employmentnow.state.id.us/registrationform.htm>
45. Employment Opportunities, Velika Britanija,
<http://www.opportunities.org.uk/longdesc.html>

46. Equality Online, Velika Britanija, http://www.equality-online.org.uk/about_equal/index.html
47. EXS Slovakia, <http://exs.sk>
48. Fond za profesionalnu rehabilitaciju, Hrvatska, <http://www.fond.hr>
49. Forbes, http://www.forbes.com/finance/2008/02/23/military-veterans-disabled-pf-philanthropy-in_jl_0223philanthropy_inl.html
50. Forum poslodavaca za invalidnost, Velika Britanija, <http://www.efd.org.uk/>
51. Freedom Scientific, <http://www.freedomscientific.com>
52. Goliath, SAD, http://goliath.ecnext.com/coms2/page_about
53. Hire Heroes USA, <http://www.hireheroesusa.org>
54. Hire Hiros USA, <http://www.opv.com/pio/index.jsp?site=hcinfo>
55. Human Resources and Social Development Canada, Kanada, <http://www.hrsdc.gc.ca>
56. Independent Living Institute, SAD, <http://www.independentliving.org/>
57. IBM, korporativni sajt, <http://www.ibm.com>
58. Job Wise, Australija, <http://www.jobwise.gov.au/jobwise/>
59. Jutarnji list HR, <http://www.jutarnji.hr>
60. Kadandska vlada, <http://www.gov.sk.ca/>
61. Komisija Ujedinjenih nacija za ekonomska i socijalna pitanja za Aziju i Pacifik , <http://www.unescap.org>
62. Leargas, Irska, <http://www.leargas.ie/education/index.html>
63. Manchester University, <http://www.man.ac.uk>
64. Međunarodna organizacija rada - ILO Ability Asia, <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/index.htm>
65. Međunarodna organizacija rada – ILO, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
66. Međunarodna organizacija rada ILO – Sektor za veštine i zapošljivost, <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/>
67. Microsoft, korporativni sajt, <http://www.microsoft.com>
68. MojPosao.net, <http://www.moj-posao.net>

69. Nacionalna kancelarija za pitanja invalidnosti, Novi Zeland, <http://www.odi.govt.nz/>
70. Nacionalna uprava za invalidnost, Irska, <http://www.nda.ie/>
71. Nacionalni savet za invalidnost, SAD, <http://search.access.gpo.gov>
72. Nacionalni univerzitet Irske u Galveju, Irska, <http://www.nuigalway.ie/>
73. Nacionalno društvo za epilepsiju, Velika Britanija, <http://www.epilepsynse.org.uk/>
74. National Collaborative on Workforce and Disability, <http://www.ncwd-youth.info>
75. NormaNet, http://www.normanet.ne.jp/~altair/download_e.html
76. Online resursni centar za osobe sa invaliditetom, SAD, <http://www.disabilityinfo.gov>
77. OPSSC – Kancelarija komesara za standarde u javnom sektoru, <http://www.opssc.wa.gov.au/>
78. PLUSS, <http://www.pluss.org.uk/>
79. Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, Mađarska, <http://wallis.kezenfogva.iif.hu>
80. Prospekta, Hrvatska, <http://www.prospekta.net/karijera/korisno/osobe-s-invaliditetom>
81. ProjectPossibility <http://www.projectpossibility.org>
82. Radio 057info.hr, <http://www.057info.hr>
83. Radio Televizija Vojvodine, <http://www.rtv.rs>
84. Regionalni centar za društveno-ekonomski razvoj Banat, <http://www.rcrbanat.co.yu/vesti.php?vid=174>
85. Sage journals onlinePubs, <http://online.sagepub.com/>
86. Svetski institut za invalidnost, <http://www.wid.org/>
87. The Office for Disability Issues (ODI), Kanada , <http://www.hrsdc.gc.ca>
88. The Science Access Project , SAD, <http://dots.physics.orst.edu/>
89. The Sierra Group, <http://thesierragroup.com/omw.htm>
90. Udruga korak – Udruga studenata sa tjelesnim invaliditetom, <http://www.udrugakorak.hr/>

91. Udruga studenata s telesnim invaliditetom Korak, Hrvatska, <http://www.udrugakorak.hr/>
92. Univerzitet tehničkih nauka, Odeljenje za jednakost i različitost, Sidnej, Australija, <http://www.equity.uts.edu.au/index.html>
93. Univerzitet u Vašingtonu, <http://www.washington.edu/doit/Resources/>
94. Uprava za porodicu, socijalna pitanja i podršku zajednici, Australija, <http://www.facsia.gov.au/>
95. Uprava za radnu snagu, SAD, <http://www.dol.gov/odep>
96. Uprava za upravljanje ljudskim resursima, SAD <http://www.opm.gov/disability/index.asp>
97. Vlada Novog Južnog Velsa, Australija, <http://www.nsw.gov.au/>
98. Webbie, <http://www.webbie.org.uk/download.htm>
99. Workbridge, Novi Zeland, <http://www.workbridge.co.nz/?page=1>
100. Working Without Hearing, <http://workingwithouthearing.com>
101. Workway, Irska, <http://www.workway.ie/>