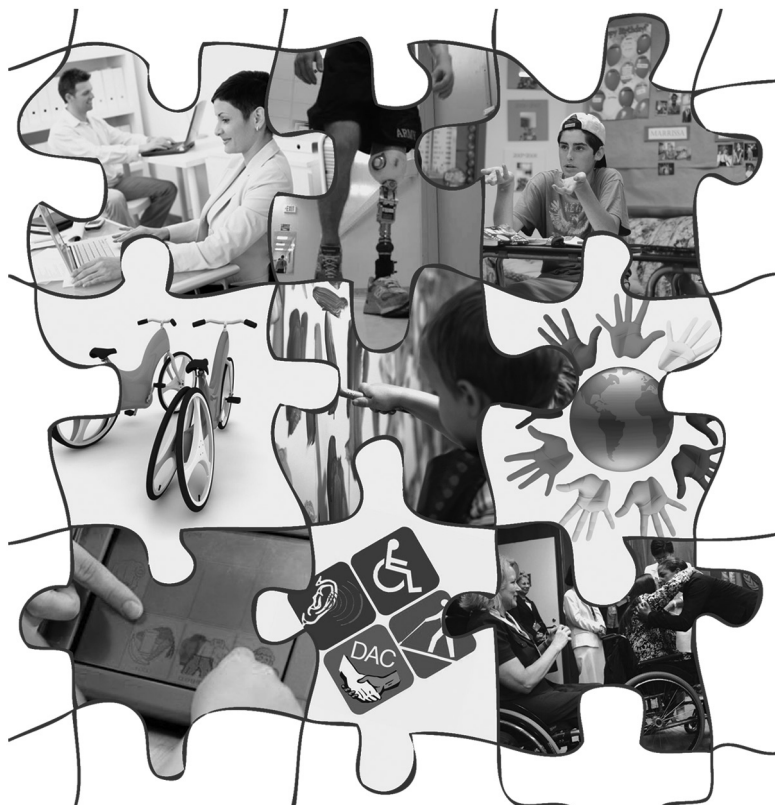


Mitovi i realnosti



Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Mitovi i realnosti



**Zapošljavanje osoba
sa invaliditetom**

Mitovi i realnosti

Izdavač:
ALTERNATIVA
Beograd

Urednik:
Jelena Starčević

Grafički dizajn i priprema za štampu:
Aleksandar Popović

Štampa:
AG PRINT
Beograd

Tiraž:
1500

Beograd,
2010.

Sadržaj

 Zapošljavanje osoba sa invaliditetom Mitovi i realnosti	5
 Šta je invaliditet?	6
 Zašto zaposliti osobu sa invaliditetom	7
 Koji mitovi o zaposlenim osobama sa invaliditetom postoje	8



Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Mitovi i realnosti

Mitovi i netačne pretpostavke o osobama sa invaliditetom mogu da ometaju njihov pristup jednakim prilikama u svetu rada i umanje šansu za poslodavce da iskoriste njihov doprinos na radnom mestu. Većina barijera sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju stvorena je na osnovu negativnog stava i zablude koje ima društvo u celini.

Kada ovo prihvate i suoče se sa zabudama, poslodavci mogu puno toga da učine da bi omogućili osobama sa invaliditetom da budu konkurentni i da napreduju pod istim uslovima na radnom mestu.





ŠTA JE INVALIDITET?

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom ("Sl. glasnik RS", broj 36/2009) osoba sa invaliditetom je "lice sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom, koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada i da konkuriše za zapošljavanje sa drugim licima".

Životne funkcije obuhvataju širok spektar aktivnosti i uključuju razmišljanje, unos hrane, trčanje, obradu informacija, slušanje, disanje, hodaње, itd. Oblici i stepeni invaliditeta su veoma raznovrsni.





ZAŠTO ZAPOSLLITI OSOBU SA INVALIDITETOM?

Osobe sa invaliditetom kažu da žele da budu tretirani kao drugi zaposleni. Oni žele da poštuju ista pravila i procedure. Oni žele da budu tretirani na fer način, sa istim mogućnostima za svoj napredak i razvoj. Oni žele da im se kaže kada posao obavljaju dobro i kada posao ne obavljaju dobro.

Procenjuje se da u Srbiji ima oko 700.000 osoba sa invaliditetom, od kojih je 300.000 starosti između 15-65 godina, odnosno radno sposobno. Svega 13% je zaposleno, a većina nezaposlenih bi radije bila zaposlena.

Međutim, visok stepen nezaposlenosti je i dalje ozbiljan problem za osobe sa invaliditetom.

Šta, onda, poslodavci mogu da učine?

Kao prvi korak, poslodavci treba da se potrudu da steknu realnu sliku o osobama sa invaliditetom i preispitaju ustaljene mitove i strahove.

Jedna od najvećih zabluda je da osobe sa invaliditetom koje nisu zaposlene ili nisu u mogućnosti da rade, ili to ne žele. Neuspah da se shvate i otklone ovaj i drugi mitovi i negativni stereotipi ima za rezultat diskriminaciju i isključivanje osoba sa invaliditetom iz sveta rada, uprkos njihovoj želji i mogućnosti da budu aktivna radna snaga.

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





KOJI MITOVI O ZAPOSLENIM OSOBAMA SA INVALIDITETOM POSTOJE

Mit:

Invaliditet je neobično, patološko stanje.

Realnost:

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

Mit:

Osobe sa invaliditetom ne mogu da daju svoj doprinos društvu.

Realnost:

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

Mit:

Osobe sa invaliditetom podležu posebnim zakonskim procedurama.

Realnost:

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

Mit:

Poslodavci ne moraju da brinu o zapošljavanju osoba sa invaliditetom kada postoji mnogo osoba bez invaliditeta koji traže posao a imaju teškoća da pronađu posao.



Realnost:

Osobe sa invaliditetom imaju isto pravo na zaposlenje kao i osobe bez invaliditeta. Često osobe sa invaliditetom imaju lične kvalitete i poznaju veštine koje ih čine veoma dobrim, pouzdanim i stabilnim radnicima.

Mit:

Osobe sa invaliditetom ne poseduju veštine potrebne za posao.

Realnost:

Osobe koje imaju invaliditet, bilo od rođenja bilo da su ga stekle, moraju da razviju svoje druge prednosti, odlike i kvalitete, rešavanje problema, postavljanje cilja, odlučnost i slično, što ih čini dragocenima i poželjnim na radnom mestu.

Radnici sa invaliditetom mogu da rade sve, od poslova u proizvodnim pogonima do poslova na visokotehnološkoj opremi. Šta osobe sa invaliditetom mogu da rade često zavisi od prilika koje imaju za obrazovanje i obuku, a kod nekih od dostupnosti specifičnih alata ili prilagođavanja radnog mesta njihovim potrebama - tako da mogu da rade.

Mit:

Izveštaji o bezbednosti i zdravlju na radu u vezi sa osobama sa invaliditetom će biti loši jer je kod njih veća verovatnoća da će imati nezgode/nesreće.

Realnost:

Radnici sa invaliditetom imaju svest o važnosti pitanja bezbednosti i zdravlja na radu često na višem, ne nižem, nivou. Dve studije, sprovedene u SAD-u, od strane Biroa radne statistike i Dipon kompanije, su podržale uverenje da je broj nezgoda/nesreća kod osoba sa invaliditetom bio znatno manji nego kod njihovih kolega bez invaliditeta. Ove dve studije su obuhvatile osobe iz različitih delatnosti, menadžere raznih nivoa, operativce, službenike, osobe koje se bave fizičkim radom, a procenjivane su osobe sa ortopedskim invaliditetom, invaliditetom u vezi sa čulima sluha i vida i srčanim oboljenjima.

Mit:

Radnici sa invaliditetom češće odsustvuju sa posla nego radnici bez invaliditeta.

Realnost:

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



Mit:

Osobe sa invaliditetom nisu zdrave i često će biti na bolovanju.

Realnost:

Imati invaliditet nije isto što i biti bolestan. Osobe sa invaliditetom se povremeno mogu razboleti, kao i osobe bez invaliditeta. Studije sprovedene u Americi i Australiji pokazuju da radnici sa invaliditetom zapravo imaju manje odsustvovanja sa posla nego drugi radnici.

Mit:

Osobe sa invaliditetom su hrabrije od ostalih osoba, ljubaznije, kreativnije, pouzdanije ili vode veoma drugačiji život od osoba bez invaliditeta.

Realnost:

Osobe sa invaliditetom ne poseduju nikakve specijalne karakteristike – oni su isti kao i svi drugi radnici koje zapošljavate. Iznad svega, osobe sa invaliditetom žive kao i bilo ko drugi. Ipak, način na koji obavljaju neke stvari može biti drugačiji u zavisnosti od tipa i stepena invalidnosti. Na primer, neko ko je ograničen u upotrebi svojih nogu i ruku može da vozi, ali njegov/njen automobil će biti opremljen ručnim kontrolama za gas i kočnice, i verovatno će imati posebnu ručku na upravljaču.

Mit:

Osobe sa invaliditetom imaju probleme sa transportom.

Realnost:

Osobe sa invaliditetom mogu da organizuju svoj vlastiti transport: hodaњem, vožњom bicikla, javnim prevozom, unajmlјivanјem vozača ili taksija. Samo zato što osoba ima invaliditet ne znači da ne ume da se snađe: osobe koje su gluve voze automobile i bicikle, neke osobe koje koriste invalidska kolica voze automobile, osobe koje su slepe koriste javni prevoz, itd.

Mit:

Izvesni poslovi su pogodniji za osobe sa invaliditetom.

Realnost:

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



Mit:

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

Realnost:

Pomoć je lako dobiti i dostupna je uz minimalne ili nikakve troškove. Nacionalna služba zapošljavanja je razvila bazu podataka o nezaposlenim osobama sa invaliditetom i obezbeđuje informacije za poslodavce. Ona može pomoći poslodavcima da se povežu sa osobama sa invaliditetom i poslodavcima koji su ih uspešno angažovali. Takođe, korisne informacije za poslodavce o finansijskim olakšicama u vezi sa umanjnjem poreza, opremanjem radnog mesta i drugom, mogu se dobiti sa sajta Unije poslodavaca Srbije - www.poslodavci.rs.

Mit:

Razgovor sa osobama sa invaliditetom u vezi sa zapošljavanjem je drugačiji.

Realnost:

Postavite im ista pitanja u vezi posla koja postavljate i drugim kandidatima. Ključni momenat je da se fokusirate više na njihove mogućnosti nego na nemogućnosti.

Mit:

Ne mogu da otpustim radnika sa invaliditetom niti da pokrenem disciplin-ski postupak protiv njega/nje.

Realnost:

Osobe sa invaliditetom treba tretirati kao bilo kog radnika ako postoji potreba za disciplinskim postupkom. Definišite jasno očekivane rezultate rada od početka. Ako se ipak pojavi problem u ostvarivanju očekivanih rezultata rada, sledite uobičajene procedure koje se sprovode u vašem preduzeću: razgovarajte o problemu sa radnikom, potražite rešenja, dokumentujte situaciju i, ako je potrebno, raskinite ugovor o radu.

Mit:

Ostali radnici se osećaju neugodno i neprijatno radeći sa osobom sa invaliditetom i njihova produktivnost će biti pod negativnim uticajem.

Realnost:

Većina radnika je voljna da prihvati druge, naročito ako obuka zaposlenih uključuje prihvatanje raznovrsnosti na svim nivoima, uključujući i one koje imaju veze sa invaliditetom. Radnici sa invaliditetom mogu da imaju pozitivan efekat na kolege. Posmatranje nekoga ko je pobedio ogroman izazov u svom životu i koga invaliditet ne ometa da obavlja zadatke na radnom mestu može da podigne moral i da predstavlja dobru radnu sredinu za svakoga.



Mit:

Neko će uvek morati da pomaže radnicima sa invaliditetom da valjano obave svoj posao.

Realnost:

Uz odgovarajuću obuku radnici sa invaliditetom će moći da obavljaju svoj posao. Kao bilo koji novi radnik, osoba sa invaliditetom će morati sa se upozna sa svojim novim kolegama, radnim mestom i sa onim što se od njih očekuje da obavljaju kao radne zadatke. Nekima će trebati duže vreme da nauče, drugi će zadacima pristupati na drugačiji način ili će im povremeno trebati pomoć, kao što bi bilo koji radnik mogao da traži pomoć od kolege, ali kod većine ljudi invaliditet ne utiče na njihovu mogućnost da rade.

Mit:

Radnike sa invaliditetom je teže nadzirati nego radnike bez invaliditeta.

Realnost:

Studije sprovedene u SAD-u su pokazale da 82% menadžera smatra da radnike sa invaliditetom nije ništa teže nadzirati nego radnike bez invaliditeta. Radnike sa invaliditetom treba smatrati odgovornima za poštovanje istih standarda rada kao i bilo kog drugog radnika. Menadžeri treba da budu sigurni da njihove veštine u obavljanju nadzora daju podjednako dobre rezultate i kod radnika sa invaliditetom.

Mit:

Osobama sa invaliditetom je potrebno više privatnosti.

Realnost:

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

Mit:

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

Realnost:

Uobičajenim manirima mogu se izbeći barijere u odnosima. Osobe sa invaliditetom znaju da ostali ne znaju "jezik". U redu je kad se kaže: "hajde da idemo u šetnju", nekome ko koristi invalidska kolica, ili "vidimo se" nekome ko je slep. Osobe sa invaliditetom cene najpre "ljudski" jezik. Poslodavci treba samo da



imaju na umu da su na prvom mestu osobe, a na drugom invaliditeti. To znači da su ti radnici "osobe sa invaliditetom" a ne "invalidi" i da osobu treba opisati kao "osobu koja koristi invalidska kolica" a ne nekoga ko je "vezan za kolica". Nemojte se plašiti da postavite pitanja kada niste sigurni šta da uradite.

Mit:

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

Realnost:

Svako ima pravo na neuspeh kao i na uspeh. Osobe sa invaliditetom ne žele da budu povlašćene i treba im dati mogućnost da uče iz grešaka kao i bilo ko drugi.

Mit:

Potrebno je mnogo novca da bi se prilagodilo radno mesto za osobe sa invaliditetom. Ja i moj biznis to ne možemo da priuštimo!

Realnost:

Većina radnika sa invaliditetom ne zahteva posebno prilagođavanje radnog mesta. Kada je nekome potrebno prilagođavanje radnog mesta trošak može biti minimalan, ili mnogo manji nego što poslodavci misle. Istraživanja pokazuju da je fleksibilno radno vreme često traženo prilagođavanje, a ne košta ništa. Prilagođavanje može da uključuje da se od radnika sa bolesnim leđima ne zahteva da podiže težak teret, ili od radnika sa slabim vidom da čita sitan tekst.

Često jednostavna pomagala kao što je sto kojem se može menjati visina, ili olovka i papir pri ruci, radi lakše komunikacije sa osobom koja je gluva ili ima slab sluh, može pomoći osobama sa invaliditetom da rade u okviru svojih maksimalnih potencijala. Kada je prilagođavanje radnog mesta neophodno, važno je fokusirati se na potrebe osobe. Postoji vladin program dotacija u prilagođavanju radnog mesta.

Više informacija na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje:

<http://www.nsz.gov.rs/page/services/sr/subvencije/sposlodavci.html>

Mit:

Mojim klijentima nije važno da li su moja ciljna grupa osobe sa invaliditetom ili ne.

Realnost:

Oko 7-10% građana Srbije ima invaliditet. Kompanije bi mogle da izgube veliki segment tržišta ako ne razmotre potrebe klijenata sa invaliditetom. Osobe sa invaliditetom rade, kupuju i putuju kao i svi drugi, i često će kupovati robu/usluge samo tamo gde im je omogućen pristup. Studije pokazuju



da je uticaj invalidnosti na odluke o kupovini čak i veći kada su porodica i prijatelji uzeti u obzir.

Mit:

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

Realnost:

Kada klijenti vide da osoba sa invaliditetom može da obavi posao potpuno adekvatno, njihovo oklevanje će nestati. Imati osobu sa invaliditetom među zaposlenima može čak da donese porast vašem biznisu! Raznolika radna snaga koja uključuje osobe sa invaliditetom šalje poruku da je vaš biznis pristupačan za osobe sa invaliditetom i može biti privlačan za one koji traže posao ili biraju gde će da obave kupovinu.

Mit:

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

Realnost:

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

Mit:

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

Realnost:

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

Mit:

Gluve osobe ne mogu da govore.

Činjenice:

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

Mit:

Sve osobe sa oštećenim sluhom mogu da čitaju sa usana.

Realnost:

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

Mit:

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

Realnost:

Neki TV kanali su uveli jezik znakova tokom emitovanja vesti i filmovi nisu sinhronizovani već titlovani. Tako gluve osobe mogu da budu informisane o najnovijim događajima.

Mit:

Osobe sa invaliditetom imaju izuzetan sluh.

Realnost:

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

Mit:

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

Realnost:

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

Mit:

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

Realnost:

Fizički je nemoguće da se „proguta“ jezik. Stavljanje predmeta u usta osobe koja ima napad može da prouzrokuje gušenje. Ne pokušavajte da obuzdate/sputate osobu, jer to može prouzrokovati povredu. Umesto toga, sklonite



sve tvrde ili oštre predmete dalje od nje i stavite joj nešto mekano i ravno pod glavu.

Mit:

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

Realnost:

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

Mit:

Mentalno bolesne osobe su opasne i nasilne.

Realnost:

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

Spisak korišćenog materijala:

An Employer's Guide to Hiring People with Disabilities: the Untapped Workforce
<http://www.jvsmn.org/EmployersGuide.pdf>

Myths about Hiring Persons with Disabilities
<http://www.gnb.ca/0048/PCSDP/PDF/Myth%20Busters%20ENG.pdf>

Mythbusters
http://www.disabilityconfidence.org.au/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=48

Myths and Realities about Employing People with Disabilities
<http://www.sparc.bc.ca/access-awareness-day/143-myths-a-realities-employing-people-with-disabilities>

Myths, Misconceptions and Realities of Disability
<http://www.michigan.gov/mcsc/0,1607,7-137-6002-63417--,00.html>

Disability: Dispelling the Myths
<http://www.uschamber.com/NR/rdonlyres/efwrur6yxzui3ik3mwtt7flrz2gl4cnigodyvhosehrz5wlsbqalw3v7zdyoxem5owocizpihnzmz7b45roya5e2h/disability150dpi.pdf>

Myths about People with Disabilities
<https://www.msu.edu/~csd/mythspl.html>

Disability: Dispelling the Myths
www.deed.state.mn.us/pte/docs/dispeiling_the_myths.doc

Myths and Facts about Hiring Individuals with Disabilities
<http://www.worksupport.com/bizconnect/Documents/myths.pdf>

Mitovi i netačne pretpostavke o osobama sa invaliditetom mogu da ometaju njihov pristup jednakim prilikama u svetu rada i umanje šansu za poslodavce da iskoriste njihov doprinos na radnom mestu.

Većina barijera sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju stvorena je na osnovu negativnog stava i zabluda koje ima društvo u celini.

Kada ovo prihvate i suoče se sa zabloudama, poslodavci mogu puno toga da učine da bi omogućili osobama sa invaliditetom da budu konkurentni i da napreduju pod istim uslovima na radnom mestu.

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



УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ