

JEDVA SAM ČEKALA DA POČNEM

Vodič sa primerima dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom



**Glasovi sa
inkluzivnih
radnih mesta u
Republici Srbiji**

Copyright © Međunarodna organizacija rada 2019

Prvo izdanje 2019

Publikacije Međunarodne organizacije rada uživaju zaštitu prava na osnovu Protokola 2 Univerzalne konvencije o zaštiti prava. Međutim, kratki odlomci iz ovih publikacija se mogu reprodukovati bez dozvole pod uslovom da se izvor navede. Za prava reprodukcije ili prevoda, treba se obratiti MOR Publikacijama (Prava i Dozvole), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland ili putem e-maila: rights@ilo.org. U Međunarodnoj organizaciji rada takvi zahtevi su dobrodošli.

Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani u okviru organizacija za zaštitu autorskih prava mogu da kopiraju ovu publikaciju u skladu sa dozvolama koje su im izdate u tom cilju. Posetite www.ifrro.org kako biste pronašli organizaciju za zaštitu autorskih prava u vašoj zemlji.

„Jedva sam čekala da počnem“ - Glasovi sa inkluzivnih radnih mesta u Republici Srbiji

MOR Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu Kancelarije za Srednju i Istočnu Evropu, 2019

ISBN 9789220314258 (print)

ISBN 9789220314265 (web pdf)

Also available in English: “I couldn’t wait to get started” - Voice from inclusive workplaces in the Republic of Serbia

ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, 2019

ISBN 9789220313985 (print)

ISBN 9789220313992 (web pdf)

Odredbe korišćene u publikacijama MOR koje su u skladu sa praksom Ujedinjenih Nacija i prezentacije tog materijala ne izražavaju bilo kakvo mišljenje Međunarodne organizacije rada po pitanju pravnog statusa neke države, oblasti ili teritorije ili njenih vlasti, ili kada je reč o promeni njenih granica.

Odgovornost za mišljenja iznesena u potpisanim člancima, studijama ili drugim doprinosima pripada isključivo njihovim autorima, i publikacija ne predstavlja odobrenje stavova iznetih u njoj od strane Međunarodne organizacije rada.

Pozivanje na imena firmi i komercijalnih proizvoda i procesa ne znači da su oni priznati od Međunarodne organizacije rada, a ukoliko neka firma ili komercijalni proizvod nisu pomenuti to ne znači da se oni ne odobravaju.

Informacije o izdanjima MOR i njenim digitalnim proizvodima nalaze se na: www.ilo.org/publns.

Štampano u Republici Srbiji

Fotografija na naslovnoj strani i sve fotografije u unutrašnjosti © Srđan Ilić

“Jedva sam čekala da počne”

Vodič sa primerima dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Glasovi sa inkluzivnih radnih mesta u Republici Srbiji

Beograd, oktobar 2019

ZAHVALNOST

Unija poslodavaca Srbije želi da se zahvali Tatjani Mamuli Nikolić, poslodavcima, zaposlenima i pojedincima koji su učestvovali i doprineli ovom vodiču svojim direktnim i indirektnim radom, vremenom, savetima, preporukama i znanjem. Ovaj vodič je kompletiran pod nadzorom Mariko Ouči, specijalistkinje za uslove rada i rodnu ravnopravnost/ jednakost u zapošljavanju, MOR Tima za tehničku podršku dostojanstvenom radu Kancelarije za srednju i istočnu

Evropu (MOR Budimpešta), uz asistenciju Veronike Tomke, Jovana Protića, Tomasa Basa, Srđana Ilića i Hedli Kinkejd. Dragoceni komentari koje su dali Esteban Tromel, viši specijalista za osobe sa invaliditetom, MOR sedište, Iulia Drumea, Viši specijalista za aktivnosti poslodavaca, MOR Budimpešta, i Majkl Šporluk, MOR ekspert, uključeni su u ovu publikaciju.

SKRAĆENICE

CRPD Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom i opcioni protokol

PRZ Preduzeće za rehabilitaciju i zapošljavanje

MOR Međunarodna organizacija rada

MBA Master iz upravljanja poslovanjem (Master in Business Administration)

NSZ Nacionalna služba za zapošljavanje

NVO Nevladina organizacija

RSD srpski dinar

US\$ američki dolar

PREDGOVOR

Ovu brošuru je pripremila Unija poslodavaca Srbije i objavila uz pomoć Međunarodne organizacije rada (MOR), u okviru Partnerstva Ujedinjenih nacija za prava osoba sa invaliditetom (projekat UNPRPD) pod nazivom «Autonomija, glas i participacija osoba sa invaliditetom u Srbiji». Zasnovan je na zajedničkoj akciji pet organizacija UN u Srbiji - Kancelarije Visokog komesara za ljudska prava (OHCHR), Međunarodne organizacije rada, Razvojnog programa Ujedinjenih nacija (UNDP), Fonda Ujedinjenih nacija za stanovništvo (UNFPA) i Entiteta Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN žene)—kako bi dao odgovore na najhitnija pitanja koja se tiču prava, socijalnog i pravnog statusa osoba sa invaliditetom u Srbiji.

Zajednička akcija UN je snažno ukorenjena u Konvenciji o pravima osoba sa invaliditetom i Opcionom protokolu (CRPD), preporukama Odbora CRPD-a upućenim Srbiji (2016) i Nacionalnoj strategiji unapređenja položaja osoba sa invaliditetom (2017–2020). Ona takođe u potpunosti odlikava i doprinosi postizanju ciljeva Okvirnog razvojnog partnerstva za Srbiju (2016–2020), kao i Ciljeva održivog razvoja i Agende 2030.

Svrha ove brošure je da pruži podršku poslodavcima u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ona upoznaje čitaoce sa pravnim okvirom Srbije, a četiri ilustrativna slučaja predstavljaju glasove osoba sa invaliditetom i njihovih poslodavaca.

Vodič je prvenstveno namenjen malim i srednjim preduzećima—koja su brojna i često najmanje obaveštena o svojim zakonskim obavezama—da ga koriste kao resurs za razumevanje dobre prakse u sprovođenju tih obaveza. Mogao bi biti od koristi i velikim preduzećima, a vodič je takođe namenjen pružanju podrške i nadahnuća osobama sa invaliditetom tokom procesa traženja posla.

Nadamo se da će čitaoci bolje razumeti zakonske zahteve i otići i dalje obezbeđujući dodatnu vrednost za svoja preduzeća zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Nadamo se takođe da će ovaj vodič pružiti dovoljno informacija osobama sa invaliditetom dok traže posao. Najvažnije je da želimo da ovaj vodič doprinese inkluzivnom društvu fokusiranjem na sposobnosti osoba sa invaliditetom kao produktivnih članova njihovih lokalnih zajednica.

ZAKONSKI OKVIR ZA ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

Obaveze poslodavca prema svim zaposlenima su propisane *Zakonom o radu* Republike Srbije¹, uključujući detaljne zakone o zapošljavanju, pravima i tretmanu osoba sa invaliditetom. Osim toga, zabrana diskriminacije i prava osoba sa invaliditetom su eksplicitno opisani u Zakonu o radu.²

Kvotni sistem u zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom definiše kvotni sistem u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Poslodavci sa 20 do 49 zaposlenih su u obavezi da zaposle jednu osobu sa invaliditetom, i moraju da zaposle još jednu osobu sa invaliditetom za svakih narednih 50 zaposlenih, u skladu sa kvotnim sistemom.³ Ako poslodavac ne ispuni zakonsku obavezu, zakon predviđa da se preduzeće⁴ može kazniti kaznom u iznosu do maksimalno 1.000.000 RSD (US\$ 9,400), dok preduzetnik⁵ podleže kazni u iznosu od maksimalno 400.000 RSD (US\$ 3,700).

Poslodavci sa više od 20 zaposlenih mogu u zamenu da plaćaju mesečnu naknadu do polovine prosečne zarade nacionalnom fondu za svaku nepopunjenu poziciju rezervisanu za osobu sa invaliditetom u okviru kvotnog sistema.⁶ Iznos nije fiksiran i prati porast prosečne zarade, prilagođavajući se na mesečnom nivou. U junu 2019. godine on je iznosio oko 37.800 RSD (US\$ 353). Ova vladina mera omogućava poslodavcima da biraju između zapošljavanja osobe sa invaliditetom ili doprinosa državnom budžetu za profesionalnu rehabilitaciju

osoba sa invaliditetom i unapređenje njihovog pristupa radu. Ovaj fond je predviđen za podsticaje zapošljavanja, profesionalnu rehabilitaciju, zarade osoba sa invaliditetom zaposlenih u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u skladu sa zakonom. Poslodavci su takođe oslobođeni obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom ako potpišu ugovor sa preduzećem za rehabilitaciju i zapošljavanje (PRZ),⁷ koje je specijalizovano za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.⁸ Nakon potpisivanja ugovora sa PRZ, poslodavac koji je obuhvaćen kvotom plaća iznos koji je jednak iznosu 20 prosečnih mesečnih zarada za svaku osobu sa invaliditetom koju ne zaposli, u skladu sa kvotom za kupovinu robe i usluga koje pruža PRZ, čime je izuzet od obaveze zapošljavanja tokom 12 meseci.

U skladu sa Članom 25. *Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom*, sve novoosnovane kompanije oslobođene su plaćanja taksi predviđenih sistemom kvote tokom prva 24 meseca od osnivanja/registracije kod Agencije za privredne registre. Tu se krije potencijalni rizik da vlasnik kompanije može da preimenuje svoje preduzeće (službenim zatvaranjem i otvaranjem pod drugim imenom) i na taj način izbegne plaćanje predviđene kvote.

Zakon o zabrani diskriminacije zabranjuje poslodavcima da diskriminišu osobe sa invaliditetom.⁹ Ovo se odnosi na sve zaposlene osobe, bez obzira na vrstu ugovora na osnovu kojeg obavljaju posao. *Zakon o sprečavanju diskriminacije*

osoba sa invaliditetom reguliše prava i obaveze poslodavaca zabranom diskriminativnog ponašanja, jasno definišući šta zakon smatra takvim.¹⁰

Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom imaju pravo na određene podsticaje za zapošljavanje. *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom* definiše razne načine na kojise nadoknađuju zarada ili drugi relevantni troškovi poslodavcima koji pružaju podršku na radnom mestu i prilagođavaju radno mesto potrebama radnika sa invaliditetom.¹¹ *Zakon o doprinosima*

za obavezno socijalno osiguranje predviđa periode i uslove za izuzimanje poslodavca od obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, što je još jedan podsticaj za poslodavce da zapošljavaju osobe sa invaliditetom.¹²

Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje za 2019. godinu¹³ predviđa niz subvencija za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao što su:

- subvencije zarada za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva,
- subvencije za zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih na novootvorenim radnim mestima.¹⁴

Preduzeće/Preduzetnik sa više od 20 zaposlenih

Kako dostići kvotu za angažovanje osoba sa invaliditetom

OPCIJA 1

**Angažovanje
osobe(a) sa
invaliditetom**



OPCIJA 2

Plaćanje mesečne
naknade
(od juna 2019. godine)

50%

iznosa prosečne
zarade za svaku
osobu sa
invaliditetom koja
nije zapošljena u
skladu sa kvotom

OPCIJA 3

Potpisivanje
ugovora sa
preduzećem za
zapošljavanje OSI uz
isplatu

20

prosečnih mesečnih
zarada za svaku
osobu sa
invaliditetom koja
nije zapošljena u
skladu sa kvotom

Neispunjavanje
obaveze angažovanja
osobe(a) sa
invaliditetom u skladu
sa kvotom

Plaćanje penala
(od juna 2019. godine)

Pravno lice

Do 1 milion
dinara

Preduzetnik

Do 400,000
dinara

Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, preko Nacionalne službe za zapošljavanje, imaju pravo da primaju ove subvencije u skladu sa već pomenutim zakonima. Poslodavci imaju priliku da učestvuju u programima namenjenim osobama sa invaliditetom, kao što su Program javnih radova, Program stručne prakse ili Program sticanja praktičnog znanja. Poslodavci koji se uključe u ove programe dobijaju sredstva predviđena zakonom, propisana pravilima za svaki program.

Istraživanje je pokazalo da je korist od zapošljavanja osoba sa invaliditetom za poslodavce mnogo veća od finansijskih podsticaja koje daje država. Prema poslodavcima koji

su učestvovali u poslednjem istraživanju o dugoročno nezaposlenim osobama sa invaliditetom, a koje je objavio Forum mladih sa invaliditetom u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje,¹⁵ osobe sa invaliditetom su marljive i lojalne, a često i više posvećene svom poslu od ostalih zaposlenih.

Poslodavci ističu komunikacijske sposobnosti osoba sa invaliditetom kao jednu od njihovih glavnih prednosti. Takođe smatraju da zapošljavanje osoba sa invaliditetom doprinosi pozitivnoj slici njihovih preduzeća,¹⁶ pomažući razvoju liderstva i vrednosti koje kompanija neguje.¹⁷



PRAKTIČNE INFORMACIJE O REGRUTOVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM

Regrutovanje osoba sa invaliditetom se ne razlikuje previše od zapošljavanja bilo koje druge osobe. Proces regrutovanja sastoji se od:

- Definisanja kompetencija i znanja neophodnih za radno mesto
- Oglašavanja slobodnih radnih mesta
- Nadgledanja procesa selekcije
- Intervjuisanja kandidata koji su ušli u uži izbor
- Finaliziranja regrutovanja i razumnog prilagođavanja i
- Integracije u novu radnu sredinu

Definisanje kompetencija i znanja neophodnih za radno mesto

Kada se regrutuje novi zaposleni sa invaliditetom, prvi korak je definisanje posla.

Prvi korak je definisanje veština i znanja koji se očekuju od kandidata za obavljanje posla. Većina preduzeća ima ove informacije već utvrđene na osnovu sistematizacije radnih mesta. Ako se osoba sa invaliditetom uklapa u opis posla i zapošljava na osnovu postojećeg slobodnog radnog mesta, spisak znanja i veština već treba da bude pri ruci.

Pre kreiranja radnog mesta potrebno je odgovoriti na sledeća pitanja:

- Koji zadaci već postoje i zašto se obavljaju?
- Kako se ovi zadaci sprovode i koliko često?
- Koliko vremena poslodavcima treba da kreiraju i/ili prilagode ove pozicije?
- Koja su znanja i veštine potrebni osobi da bi obavljala taj konkretan zadatak?
- Koje veštine i kompetencije taj zadatak zahteva?
- Koliko je neophodno da se ova aktivnost obavi?
- Ko to obavlja, da li to moraju da obavljaju svi zaposleni ili to mogu da obavljaju samo određena lica?
- Koliko je važno ispuniti zadatak u određenom roku i šta se događa ako zadatak nije ispunjen?
- Kako se mere rezultati?

Nakon što se na ta pitanja odgovori i procene odgovori, poslodavci mogu da krenu dalje kako bi definisali suštinske zahteve posla, oblikovali opis posla u skladu sa potrebnim veštinama i kompetencijama i definisali sve nebitne zahteve pre objavljivanja konkursa. Iako se takav eksplicitan pristup može činiti pomalo didaktičnim, prava na rad i pristup radu osoba sa invaliditetom zahtevaju snažne akcije kako bi kompanije razumele svoje obaveze da poštuju novo zakonodavstvo u Srbiji bilo zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, bilo doprinosom nacionalnom fondu.

Objavljivanje konkursa

Pronalaženje pravog kandidata je krajnja mera uspešnog procesa regrutovanja. Za kompanije koje nisu iskusne u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, ciljano oglašavanje je važan faktor. Na primer, nekoliko oglašavača slobodnih radnih mesta u Srbiji (vidi annex) već ima baze podataka sa biografijama nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje aktivno traže posao. Oglašavanje slobodnih radnih mesta putem nevladinih organizacija (NVO) koje se bave olakšavanjem pristupa zaposlenju i udruženja osoba sa invaliditetom takođe može pomoći da se generiše dovoljan broj podnosilaca prijava. Obraćanje lokalnim medijima takođe može pospešiti proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom među pripadnicima šire javnosti.



Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) je glavna javna ustanova koja pruža podršku za regrutovanje osoba sa invaliditetom. Njihova baza podataka, tj. registar nezaposlenih, uključuje nezaposlene osobe koje su dobrovoljno pristale da budu registrovane od strane NSZ. Kao nacionalna služba, NSZ takođe poslodavcima pruža pristup raznim vrstama subvencija prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. NSZ ima svoju internet stranicu na kojoj poslodavci mogu da objavljuju konkurse i jasno naznače da li je konkurs otvoren za osobe sa invaliditetom. Istraživanja pokazuju da veliki broj osoba sa invaliditetom koristi oglase NSZ kada traže posao.¹⁸

Infostud¹⁹ je druga internet lokacija na kojoj poslodavci mogu da oglase svoje slobodno mesto i na kojoj mogu da navedu da li je radno mesto pogodno za osobe sa invaliditetom. Infostud je među najpopularnijim servisima za tražioce posla s invaliditetom.

Mnoge NVO i udruženja osoba sa invaliditetom aktivno podržavaju regrutovanje osoba sa invaliditetom. Obično su dobro obavešteni o svojim akterima koji traže posao, često organizuju obuku za svoje članove i upoznati su sa njihovim veštinama i kompetencijama. Obraćanje takvim organizacijama je praktičan korak za poslodavce, posebno na lokalnom nivou. Posezanje za poznavanjem lokalnih prilika i iskustvom ovih organizacija sa osobama sa invaliditetom neophodno je za poslodavce koji započinju proces zapošljavanja sa jednakim mogućnostima za sve. Pored toga, neke NVO i udruženja osoba sa invaliditetom održavaju

obuke za poslodavce u cilju podizanja svesti. Neke NVO takođe sarađuju sa poslodavcima obavljajući ulogu službe za zapošljavanje. Na primer, Forum mladih sa invaliditetom je izuzetno aktivan u Srbiji.

Tokom procesa zapošljavanja sa jednakim mogućnostima za sve, poslodavci moraju da osiguraju da ne postoje bilo kakvi oblici diskriminacije. Naglašavanjem veština i znanja potrebnih za radno mesto, preduzeće može da promovise da je radno mesto pristupačno i bez stigme. Neki primeri izjava koje ilustruju inkluzivniju kulturu preduzeća tokom intervjuja i na radnom mestu uključuju:

- Svima pružamo jednake mogućnosti
- Cenimo različitost i ohrabrujemo kandidate sa istim vrednostima da se prijave
- Ohrabrujemo osobe sa invaliditetom da se prijave
- Podnosiocima zahteva ocenjujemo isključivo na osnovu njihovih sposobnosti, znanja i veština
- Obezbeđujemo razumno prilagođavanje kako tokom procesa zapošljavanja, tako i na radnom mestu

Otvoreno navođenje da je preduzeće poslodavac koji pruža jednake mogućnosti, podstiče prijave osoba sa invaliditetom i svima otvara proces zapošljavanja. Veštine i znanje bi trebalo da budu prioritet u svakom oglašavanju, ostavljajući prostor da kandidati navedu dodatne kompetencije. Na primer, istraživanje pokazuje da osobe sa invaliditetom često pohađaju kurseve za samousavršavanje za koje ne dobijaju nikakva formalna uverenja. Ako je u procesu zapošljavanja potreban test veština i znanja, a rezultati tog testa su važniji od diplome u izboru kandidata, to se mora istaknuti.

Radno iskustvo kandidata može varirati. Radno iskustvo može da uključuje volontiranje, privremene poslove, javne radove, profesionalnu praksu, neplaćeni rad, pa čak i životno iskustvo. Naglasite ako preduzeće pruža obuku na radnom mestu za kandidate koji nisu prethodno poznavali posao. Takođe kandidatima ostavite mogućnost da naznače svoje posebne potrebe i da li im je potrebno bilo kakvo razumno prilagođavanje radne sredine prilikom podnošenja prijave.

Nadgledanje procesa selekcije

U procesu selekcije, prijavu kandidata treba razmatrati pošteno, bez obzira na njen format. Prilikom procene prijave, trebalo bi razmotriti svaku aplikaciju u odnosu na to da li je prilagođavanje posla moguće kako bi osoba sa invaliditetom mogla efikasno da radi. Trebalo bi proceniti da li je moguće premestiti radno mesto na drugu lokaciju, izvršiti preraspodelu zadataka ili obezbediti fleksibilno radno vreme. Proces selekcije treba da se fokusira na to koliko dobro kandidat ispunjava gore pomenute zahteve za veštinama i znanjem, i nikada ne treba da se fokusira na vrstu invalidnosti, što je diskriminatorno. Podnosiocima prijave treba odabrati prema tome koliko njih ispunjava prvi kriterijum, zatim drugi i treći.

Intervjuisanje kandidata koji su ušli u užu izbor

Prilikom dogovaranja intervjuja, kandidate možete da pitate koje su njihove individualne potrebe. Pitanja o vrsti invalidnosti se nikada ne postavljaju i prikladna su samo pitanja o bilo kojoj vrsti razumnog prilagođavanja.

Neki primeri razumnog prilagođavanja radi dostupnosti radnog mesta uključuju:

- Prostor koji je svima pristupačan
- Pristupačan parking i prostorija za intervjuisanje u prizemlju
- Obezbeđivanje prevodilaca za osobe kojima kojima su potrebni
- Posebna prilagođavanja koja navedu kandidati pozvani na intervju
- Testovi prilagođeni formatu za slabovidne osobe

Tokom intervjua postarajte se da:

- Kandidat zna da može da traži razumno prilagođavanje
- Je kandidatu obezbeđeno razumno prilagođavanja osim ako bi to predstavljalo nepotrebno opterećenje
- Kandidat bude ispitan u direktnom razgovoru, bez obzira na prisustvo prevodioca
- Zatražite od kandidata da ponovi odgovor ako ne razumete
- Poštujete kandidata u pogledu njegovog ličnog prostora; izbegavajte pitanja o samom invaliditetu

Vodite računa da intervju ne utiče na lične predrasude i mišljenja. Osobe sa invaliditetom su majstori u razvoju inovativnih načina za rešavanje problema i izvršavanje zadataka i donose nove setove veština i znanja na radno mesto. Svakom kandidatu mora biti pružena prilika da pokaže svoje mogućnosti i sposobnosti. Kandidati koji su odabrani mogu da posete radno mesto kod poslodavca i da navedu da li je potrebno dalje prilagođavanje u skladu s njihovim potrebama.

Finaliziranje zapošljavanja i razumno prilagođavanje

Kada dođe do zapošljavanja osobe sa invaliditetom a nijedno prethodno oglašeno slobodno radno mesto nije definisalo takvu poziciju, preduzeće će možda morati da stvori odgovarajući radni prostor i ponovo proceni zadatke svojih zaposlenih. Na primer, pojedini zaposleni često obavljaju zadatke koji nisu tačno u njihovim opisima poslova, tj. zaposleni obavljaju dodatne zadatke koji su iznad ili ispod njihove kvalifikacije. Naknadna preraspodela zadataka može da rezultira otvaranjem novog radnog mesta.

Razumno prilagođavanje radnog mesta se može kretati od parking mesta do rampe za pristup prostorijama preduzeća, ili do promena na konkretnom radnom mestu. Pored prilagođenog stola i stolice, može biti potrebna odgovarajuća računarska oprema ili softver. Kancelarijski nameštaj i njegova dostupnost, visina i raspored trebalo bi da se prilagode potrebama osoba sa invaliditetom. Pristupačnost toaleta je takođe veoma važna u obezbeđivanju sigurne radne sredine za osobe sa invaliditetom.

Rad sa nepunim radnim vremenom, deljenje posla, fleksibilno radno vreme, rad od kuće i češće pauze treba da budu omogućeni osobama sa invaliditetom na radnom mestu kada počnu da rade i dok se prilagođavaju novom radnom prostoru kao i radnim obavezama. Poslodavci treba da imaju na umu da treba svim zaposlenima da pruže priliku da napreduju i da se razvijaju. Jednom kada vide da su na radnom mestu sprovedena razumna prilagođavanja, zaposleni će se maksimalno truditi i dati dragoceni doprinos inkluzivnoj kulturi kompanije i rezultatima na tržištu.

Integracija u novu radnu sredinu

Kao novi zaposleni, osoba sa invaliditetom prvo upoznaje svoje kolege, menadžment i direktne saradnike, predstavljaju mu se njihovi zadaci i pozicija u njihovom timu, i dodeljuje mu se mentor. U periodu od septembra 2017. do juna 2018. godine, Forum mladih sa invaliditetom sproveo je projekat „Radna praksa za mlade sa invaliditetom“, koji je imao za cilj da obuči poslodavce i mentore kako da prilagode radno mesto potrebama osoba sa invaliditetom. Projekat je uključio razvoj inkluzivnih procedura za obavljanje prakse od strane mladih osoba sa invaliditetom kao preduslov za uspešnu realizaciju obavljanja prakse i zapošljavanje; obuke za poslodavce; i obuke za praktikante/stažiste sa invaliditetom. Zatim su osobe sa invaliditetom tri meseca radile kao praktikanti/stažisti uz nadzor i evaluaciju od strane obučenih mentora.

Izveštaj o projektu naglašava:

Mentori su većinu praktikanata/stažista ocenili kao veoma organizovane, marljive, pažljive i predane radnike, precizne, zainteresovane i voljne da uče, znatiželjne i asertivne u komunikaciji, tačne, dobrih manira i sposobne da se brzo i lako prilagode postojećem radnom okruženju, snalažljive, odgovorne i detaljne, sa sposobnošću za timski i samostalni rad, impresivnog opšteg obrazovanja, socijalno inteligentne i sa pozitivnom energijom, ukratko, kao kandidate koji su daleko premašili očekivanja poslodavaca i mentora.

Ostali primeri kao što je kratki rezime MOR, „Kako obavljanje prakse i učenje o radnom mestu učiniti inkluzivnim za osobe sa invaliditetom“ se mogu naći na internetu.²⁰





GLASOVI SA INKLUZIVNIH RADNIH MESTA

ZAPOSLENI I POSLODAVCI



„JEDVA SAM ČEKALA DA POČNEM“

–Ljiljana iz Novitas Consult-a iz Šapca

Preduzeće: Novitas Consult d.o.o

Ukupan broj zaposlenih: 18

Procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom: 82% (ca. 15)

Sektor: Packaging and distribution

Mesto: Šabac

Kontakt: <http://www.novitas.co.rs/>

Ljiljana se budi svako jutro ranije dva sata kako bi vežbala i pripremila se za smenu u preduzeću za pakovanje u Šapcu, malom gradu na zapadu Srbije sa 50.000 stanovnika. Već tri godine radi u Novitas Consult-u, preduzeću koje zapošljava osobe sa invaliditetom. Zahvaljujući stalnom zaposlenju u Novitasu, Ljiljana je podnela zahtev za kredit kako bi mogla da kupi stan i živi samostalno.

Ljiljana je svakog dana zahvalna za svoj posao, a njen osmeh osvetli prostoriju kada uđe. Radi u Novitas Consult-u od kada je pre tri godine završila srednju poljoprivrednu školu u Šapcu. „Bila sam prilično uporna,“ kaže, „porodica mi je pomogla da se obratim Nacionalnoj službi za zapošljavanje u Šapcu i podstakla me da više nego jednom pokušam na vrata Novitasa.“

Nakon dva meseca iščekivanja, usledio je telefonski poziv: Novitas je želeo da je zaposli.

Ljiljana se seća da joj je Marija, suvlasnica, tokom razgovora za posao pružila „vreme i strpljenje.“ „To je važno“, dodaje ona, „da poslodavac ima vremena i strpljenja da razume“. O njihovom prvom sastanku Marija kaže: „Ljiljana poseduje veliku energiju i borbenost koja je bila očita kada smo se prvi put upoznale. Kada su se stekli uslovi za njeno zapošljavanje, ona je zaposlena. Mogli smo da vidimo njenu upornost, energiju i snagu volje.“

Nakon što je počela da radi, Ljiljana je dodeljena Danici, svojoj mentorki u firmi, uporedo sa podrškom psihologa kompanije. Zahvaljujući njihovoj pomoći i pomoći porodice kolega, Ljiljana nije imala problema da se prilagodi poslu.

Ljiljana hoda svuda i ne želi pomoć. Nakon što se rad u Novitasu ustalio, Ljiljana je tražila finansijsku podršku kompanije za kredit. Želi da živi u vlastitom stanu i da bude samostalna. Kako je već tri godine otkako radi, Ljiljana kaže

da ona pomaže novim zaposlenima jer zna „koliko je to njoj značilo kad je bila nova.“

Danica potvrđuje da im zajednički rad pomaže da postignu još veće ciljeve kao tim. Neki zaposleni sakupljaju poklopce za boce kako bi kupili invalidska kolica za kolegu koji je na lečenju u Italiji. Oni takođe navode i druge aktivnosti za jačanje tima, kao što su dobrotvorna i novogodišnja druženja sa porodicama, dobavljačima, partnerima i prijateljima. Svi se međusobno oslovljavaju nadimcima. Marija, Danica i Ljiljana ističu da rad sa osobama sa invaliditetom donosi veliko zadovoljstvo.

Preduzeće je otišlo korak dalje, kada je odlučilo da podigne svest o doprinosu zaposlenih sa invaliditetom uspehu preduzeća: Novitas je registrovao „Fer proizvod“ kao brend i zaštitni znak. Kupovinom proizvoda obeleženih logotipom Fer proizvoda potrošači mogu da podrže uključivanje osoba sa invaliditetom kao ravnopravnih građana u posao, život i društvo.

Marija naglašava da je malo preduzeća svesno prednosti saradnje sa preduzećima koja su osnovana za profesionalnu

rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Za sada, programi korporativne društvene odgovornosti u Beogradu tek treba da dostignu vidljivost Novitasa u glavnim medijima i na platformama društvenih medija.



Svesni smo koliko smo srećni. Ništa mi u životu nije teško kada pogledam izazove koji su pred njima.

— Marija, suvlasnica

Nakon posla, Ljiljana ide u šetnju. Na sastancima Udruženja osoba sa mišićnom distrofijom i cerebralnom paralizom ona nastoji da osnaži druge i podeli svoja pozitivna iskustva. Ljiljana se nedavno vratila sa odmora i prokomentarisala: „Jedva sam čekala da počnem.“ Ako se Ljiljana i plašila da možda neće moći da se prilagodi svom novom radnom mestu, sad se već oseća „dragocenom i samouverenom, kao da postajem nezavisna i sama svoja ličnost.“

Novitas Consult je osnovan 2013. Počelo je tako što su zaposlili pet osoba sa invaliditetom. Preduzeće je prevazišlo težak početak sa pribavljanjem svih dozvola koje su potrebne da bi se zvanično registrovalo kao socijalno preduzeće koje zapošljava osobe sa invaliditetom, ali sada,

šest godina kasnije, preduzeće ima 18 zaposlenih, od kojih 15 osoba ima invaliditet. Novitas zapošljava samo osobe sa invaliditetom koje su označene kao „teško zapošljive“. Preduzeće se specijalizovalo za pakovanje i za svoj rad je dobilo više nagrada.



Budite uporni. Prikupite što je moguće više informacija u NSZ i posećujte preduzeća. Budite proaktivni i kreirajte šanse. Nemojte samo da čitate onlajn konkurse. Poslodavci treba da imaju strpljenja, vremena i, iznad svega, poverenje.

—Ljiljanina poruka za osobe sa invaliditetom



„NA KRAJU JE *NAJBOLJI KANDIDAT* POBEDIO”

— Ivana iz Delta Holding-a iz Beograda

Preduzeće: Delta Holding

Ukupan broj zaposlenih: 4,500

Procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom: 1.3% (oko 60)

Sektor: Agrarna proizvodnja, prodaja automobila, prerada hrane, razvoj nekretnina, distribucija robe široke potrošnje

Mesto: Beograd

Kontakt: <https://www.deltaholding.rs/>

Ivana je bila umorna od rada od kuće, nedostajalo joj je društvo drugih i prijavila se na konkurs Delta Holding-a, velikog srpskog preduzeću sa sedištem u Beogradu. Kada je počela da radi, brzo se prilagodila i nikad se nije osvrnula, već je išla dalje i stekla master diplomu iz upravljanja poslovanjem (MBA) i postala vitalni član svog tima u kompaniji koja je predvodnik u inkluziji osoba sa invaliditetom u radnu snagu.

Ivana je u Delta Holding stigla pre 12 godina nakon intervjua za radno mesto oglašeno na internetu. Seća se: „Radila sam kod kuće godinu dana i osećala se previše izolovano, nedostajao mi je kontakt sa ljudima na radnom mestu i želela sam da sarađujem sa ljudima.“

Kada se prijavila, Ivana je imala malo prethodnog radnog iskustva i diplomu lokalne poslovne škole, ali ono što je bilo presudno su bile njena „motivacija i želja za radom.“ Ivana je jedna od 60 osoba sa invaliditetom koje rade u Delti, velikoj

kompaniji sa preko 4.500 zaposlenih i posluje u nekoliko poslovnih sektora.

Ivana je vesela i sigurna u svoju ulogu na svom radnom mestu gde je zadužena za administraciju. „U početku nisam znala šta treba da radim, ali kolege su mi uvek pomagale da razumem radne procese i odgovarale na moja pitanja. Bojala sam se da li ću biti prihvaćena.“ Bila je iznenađena koliko je malo izmena bilo potrebno za njen radni prostor i kako se lako uklopila. „Bila sam pozvana na posao—novi izazov za mene. Želja za usavršavanjem. Motivacija.“

Ivana putuje na posao i sa posla organizovanim javnim prevozom za osobe sa invaliditetom, a takođe pohađa treninge tri puta nedeljno. Aktivno pohađa obuke koje organizuje kompanija. Ona kaže: „Svako u kompaniji može da se usavršava i napreduje. Podstaknuta stavom kompanije prema obrazovanju i profesionalnim veštinama, Ivana je

završila online master studije (MBA). „Mislim da nema granica; sve može da se uradi kad se želi. Potrebno je samo biti uporan i želeći to — ponekad morate da budete direktni i da to zatražite. To se odnosi na svakoga.“

Delta-ina filozofija bila je da bude predvodnik kada je u pitanju zapošljavanje osoba s invaliditetom. Katarina Vidanović, pravni savetnik kompanije za radno pravo, objašnjava da kompanija zapošljava osobe sa invaliditetom koje su na različitim pozicijama - od tehničara i programera do menadžera. „Važna stvar za poslodavce je da budu fleksibilni u pogledu potreba zaposlenih sa invaliditetom, u smislu fleksibilnog radnog vremena, rada od kuće i rada sa nepunim radnim vremenom,“ objašnjava Katarina. Navodi primer programerke koja nekim danima može da radi od kuće, situacija u kojoj obe strane dobijaju. Katarina naglašava da je „Ivana pouzdana i divna članica tima koja nam ulepšava dan zahvaljujući svom dobrom raspoloženju i pozitivnom stavu.“

Delta je usvojila interne akte kako bi obezbedila da regrutovanje i radna praksa budu u skladu sa Zakonom o radu i drugim zakonodavstvom koje se tiče prava osoba sa invaliditetom. Od 2008. Delta je pozivala Kreativni edukativni centar i Forum mladih sa invaliditetom da osmisle sistematičan program za osobe sa invaliditetom u Delta-i, uključujući edukovanje svoje radne snage i razumno prilagođavanje radnog prostora. Istovremeno, služba za upravljanje ljudskim resursima je obučena o tome koji su koraci potrebni za integrisanje osoba sa invaliditetom u procese kompanije, izrađujući priručnik za edukaciju svih zaposlenih u Delta-i o njenim politikama u vezi sa osobama sa invaliditetom.

Delta je osnovala dobrotvornu organizaciju za poboljšanje kvaliteta života osoba sa invaliditetom, uključujući dnevni boravak u Beogradu i rehabilitacioni centar u Kragujevcu, pored raznih projekata koji podržavaju socijalno preduzetništvo širom Srbije. Njeni napor da podrži inkluzivnu radnu snagu prepoznati su članstvom u Globalnoj mreži za rad i invalidnost Međunarodne organizacije rada. Od 2012. Delta je dobila nekoliko nacionalnih poslovnih nagrada za svoj rad sa osobama sa invaliditetom.

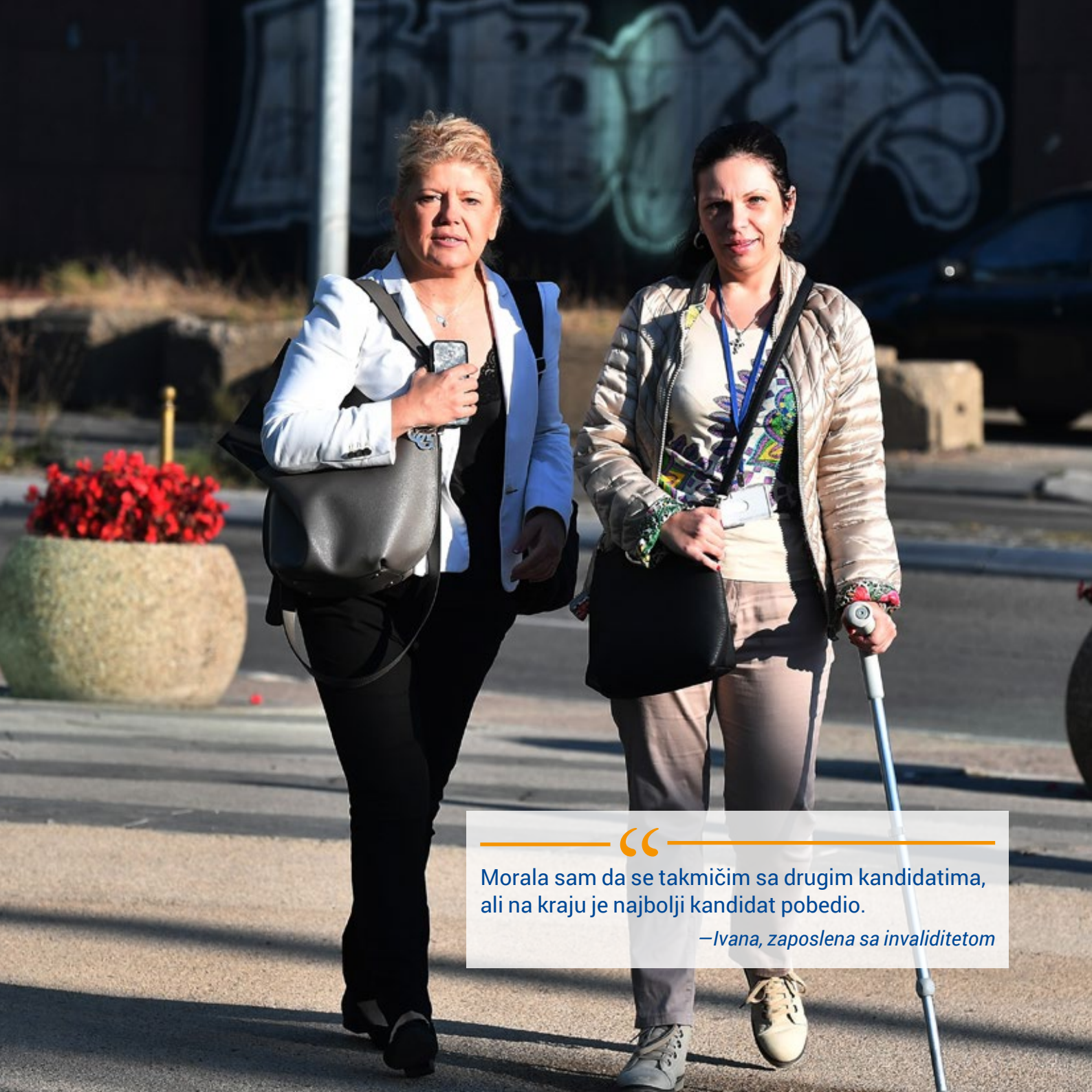


Mnogo im znači kada vide da je poslodavac voljan da zadovolji njihove potrebe i da ih razume.

—Katarina, pravni savetnik kompanije

Katarina smatra da bi poslodavci „trebalo da daju šansu osobama sa invaliditetom kao ravnopravnim zaposlenima. Oni mogu mnogo da postignu,“ posebno ako su „aktivni i uključeni.“ Katarina naglašava da je „dobra volja poslodavca najvažnija.“

Ivana naglašava da su „nada, želja, volja i upornost ključ uspeha; tražite i biće vam dato; ne treba da čekate da se nešto dogodi samo od sebe.“ Samoinicijativa je od suštinske važnosti kao i želja za sticanjem novih znanja. A rad donosi „materijalnu sigurnost, samopouzdanje i nezavisnost.“ Ivana nudi ove savete potencijalnim poslodavcima: „Ne sudite o osobi na osnovu njene pojave, već po tome šta vam mogu ponuditi kao zaposleni i kao ljudsko biće. Uvek postoji želja i volja, samo to treba prepoznati.“



“
Morala sam da se takmičim sa drugim kandidatima,
ali na kraju je najbolji kandidat pobedio.

—Ivana, zaposlena sa invaliditetom

A woman with dark hair, wearing a yellow apron over an orange shirt, stands in a sewing workshop. She is looking directly at the camera. In the background, there are sewing machines, shelves with boxes, and a clock. To her right, there is a sewing machine with a lamp and spools of thread. A semi-transparent orange rectangle is visible in the upper right corner.

**„ŽELJA ZA RADOM I UČENJEM JE NA
PRVOM MESTU“**

— Zorica iz prve linije D.O.O iz Zrenjanina

Preduzeće: Prva Linija d.o.o

Ukupan broj zaposlenih: 108

Procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom: 9.2% (oko 10)

Sektor: Proizvodnja

Mesto: Zrenjanin

Kontakt: Dr Z. Kamenkovića 46, Zrenjanin

Zorica radi u Prvoj liniji deset godina. Zaposlena kad je imala više od 40 godina, prerasla je iz stidljivog pripravnika u šefa odeljenja. Preduzeće je igralo važnu ulogu u priznavanju njenog statusa osobe sa invaliditetom od strane državne administracije, nešto što je smatrala nemogućim kada je radila u okviru sive ekonomije Srbije.

„Od prijatelja sam saznala da su zaposleni u Prvoj Liniji prijavljeni i da preduzeće redovno plaća radnike. Završila sam srednju stručnu školu i radila sam 18 godina pre nego što sam otpuštena. Okrenula sam se crnom tržištu da sastavim kraj sa krajem,“ kaže Zorica.

Kad se prijavila na konkurs, preduzeće nije imalo politiku u pogledu selekcije osoba sa invaliditetom. Rukovodstvo je jednostavno verovalo da invalidnost ima malo uticaja na posao. „Brinula sam pre intervjuja jer nisam znala ništa o proizvodnji obuće ili mašinama uključenim u proces. A meni

je bilo preko 40 godina.” Smeška se dok se seća vremena kada je pokušavala da sašije prvu cipelu. Kasnije je direktor Uroš pitao: „Zašto ne ostaneš ako ti se sviđa posao?“

Uroš joj je bio prvi mentor, dok su joj nove kolege pomagale. U Prvoj liniji svi uče kroz praktičan rad. Ona kaže: „Počela sam prvo da obavljam jednostavne zadatke pre nego što sam dobila one zahtevnije.“ Zorica u početku nije imala status osobe sa invaliditetom. Tek kada ju je vlasnica Maja ohrabрила da poseti zdravstvenu komisiju, a preduzeće je pokrilo troškove, Zorica je podnela zahtev za službeno rešenje o invaliditetu. Ubrzo nakon toga dobila je unapređenje u znak savesnog rada u kompaniji u kojoj je stekla mnoge prijatelje.

Do sada je Prva Linija shvatila da kandidati treba da naznače svoj status kako bi preduzeće moglo da im pronađe prave pozicije. Zorica je jedan od 10 zaposlenih sa invaliditetom u ovoj kompaniji sa 108 zaposlenih na platnom spisku. Maja

smatra da su osobe sa invaliditetom zahvalne i disciplinovane. „Oni vole da uče i da savladaju novi skup veština,“ kaže, „i vole da se ostanu tu gde jesu.“ Dodaje: „Naš stav je uvek bio da moj partner i ja možemo da predvodimo sa vrha tako što ćemo svakoga tretirati i prihvatati na jednak način i negovati takav stav u preduzeću. Svaka osoba može da nađe pravi posao za koji ima afinitet i gde može da dostigne svoj puni potencijal. Mi kao menadžeri imamo zadatak da utvrdimo na kom radnom mestu.“



Svi su mi pomogli i sada je moj red. Dobila sam od preduzeća svu podršku koju možete da zamislite, i osećam se kao da uvek imam vetar u leđa.

—Zorica, zaposlena osoba sa invaliditetom

Prva Linija aktivno oblikuje radno okruženje kako bi izvukla najbolje iz svojih timova, a mala prilagođavanja su dovela do toga da zaposleni iskoriste ove mogućnosti da rade ono što mogu, najbolje što umeju. „Volja za radom i učenjem su za nas na prvom mestu. Vera i poverenje koje smo uložili u naše zaposlene su se višestruko isplatili. Želimo da im damo prostor da se razvijaju i oslobode. Greške su normalan deo posla i prilika su za učenje,“ kaže ona.

Međutim, kada je preduzeće uvelo grupne norme, bilo je nezadovoljstva onih koji su smatrali da preduzeće treba da se strogo fokusira na pojedince. Maja je spretno odgurnula kritiku u stranu: „Nije uvek svima dobar dan,“ kaže ona.

Maja savetuje poslodavce da se ostave predrasuda. „Osobe sa invaliditetom jednake su svima drugima i ne razlikuju se od ostalih radnika.“

„Ne odustajte,“ savetuje Zorica. „Negde će vam biti pružena šansa. Čak i ako nemate iskustva, otkrićete skriveni talenat.“



Prva Linija nikada nije isticala da zapošljava veliki broj osoba sa invaliditetom. Smatraju da su svi koji su u stanju da rade jednaki. Kompanija je od Nacionalne službe za zapošljavanje u 2018. godini dobila nagradu za najviše osoba sa invaliditetom.



“

Ne odustajte. Negde će vam biti pružena šansa. Čak i ako nemate iskustva, otkrićete skriveni talenat.

— Zorica, zaposlena osoba sa invaliditetom

A man with a serious expression and arms crossed stands in a garage. Behind him, a silver car is elevated on a blue hydraulic lift. The underside of the car is visible, showing the chassis and wheels. The word "PATRIOT" is embossed on the rear of the car's body. The background shows a typical garage environment with shelves and tools.

PATRIOT

„DOBIO SAM *POVIŠICU I UNAPREĐENJE*”

— Momčilo iz Trim D.O.O-a iz Jagodine

Preduzeće: **Trim d.o.o**

Ukupan broj zaposlenih: **48**

Procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom: **2.1% (oko 1)**

Sektor: **Proizvodnja**

Mesto: **Jagodina**

Kontakt: <http://trim.internetsajtovi.com/>

Momčilo radi u Trim-u poslednjih sedam godina. Ima osnovno obrazovanje i vozačku dozvolu u kategorijama B, C i E. Prethodno je radio 13 godina u kamenolomu kao rukovalac teškim mašinama, pre nego što je ostao bez posla. NSZ je poslao Momčila u Trim, a njegovo prisustvo postalo je sastavni deo radnog procesa u preduzeću.

„Pohađao sam neke kurseve koje je organizovao NSZ pre nego što sam se pridružio Trim-u,“ kaže Momčilo, „Suočio sam se i sa nekim problemima kod kuće kada sam bio nezaposlen.“ Savetnik NSZ-a je saslušao u čemu je njegov problem, i ubrzo je preporučen Trim-u. „Pripremio sam se za intervju i činilo mi se da je to dobra kombinacija,“ kaže on.

Momčilo nadgleda automobilski vozni park preduzeća, vrši male popravke po kancelarijama i ponekad ide na kraći

poslovni put. Kolega koji je ranije bio na istom položaju ga je obučio o njegovim zadacima i odgovornostima.



Od vitalne je važnosti da pronađete kompaniju u kojoj nećete biti uznemiravani. Pronađite kompaniju poput moje i bićete zaista srećni.

– Momčilo, zaposleni sa invaliditetom

Radoš, direktor Trim-a, kaže, „Momčilo se pokazao kao prava osoba za nas, sa znanjem i veštinama potrebnim za posao koji smo imali na umu. Njegov posao nije težak, ali je zahtevan, prava odgovornost, a njegovo prisustvo je potrebno svakog dana. Obično ga pitamo da li se oseća dobro da bi mogao da radi, a ako ne, može da radi van kancelarije. Pazimo da ga ne preopteretimo.“

Momčilo uzima lekove nekoliko puta dnevno, zajedno sa obaveznim obrokom pre uzimanja terapije. Svi imaju razumevanja za njegove potrebe. „Oni su fer i razumni,“ kaže on. „Kompanija je ponudila da se opismenim za rad na računaru i da završim kurs za pružanje prve pomoći i dobio sam povišicu i unapređen sam.“ Momčilo hvali benefite koji su na raspolaganju, uključujući plaćeno bolovanje iznad nacionalnog proseka, dodatke za negu dece, osmočasovne smene i plaćen prekovremeni rad. Kompanija takođe priređuje društvene događaje izvan posla, poput društvene zabave za zaposlene i njihove porodice za Novu godinu.



U odnosu na njegovo (Momčilovo) radno iskustvo, on je zapravo previše kvalifikovan za svoj posao.

— Radoš, direktor preduzeća

Dodaje: „Takođe mi se sviđa nivo higijene u preduzeću i ne osećam se preopterećen stresom.“ „Do sada se osobe sa invaliditetom nisu prijavljivale na konkurse,“ kaže Radoš, „ali to ne znači da bismo osobu isključili ako ispunjava zahteve posla u skladu sa svojim znanjem, veštinama i sposobnostima.“

„Dizajn naših novih prostorija može da se izmeni tako da udovolji potrebama osoba sa invaliditetom. Iako su stepenice uske i nema lifta, kancelarije u prizemlju su dostupne bez postavljanja rampe,“ kaže Radoš. On naglašava, „Zapošljavanje osobe sa invaliditetom nije minus, već donosi samo koristi kompaniji.“

Momčilo savetuje osobama sa invaliditetom da iskoriste svoje diskreciono pravo prilikom izbora poslodavca, dok poslodavci treba da uzmu u obzir koliko osobe sa invaliditetom zapravo mogu da postignu. Zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, kompanija pomaže porodicama svojih zaposlenih, a zauzvrat dobija radnike koji kompaniji donose višestruki benefit.



Trim se trudi da bude aktivan u donacijama kojima pomaže lokalnoj deci sa posebnim potrebama kao i lokalnim organizacijama i školama. Globalno doniraju za akcije UNICEF-a.



“

Pripremio sam se za intervju i činilo mi se da je to dobra kombinacija.

– Momčilo, zaposleni sa invaliditetom

FINALNA PORUKA—SVI ZA JEDNOG I JEDAN ZA SVE

Brojni globalni dokazi podržavaju tvrdnju da kompanije koje zaposlene stavljaju u središte svojih strategija imaju, na duži rok, veći povraćaj novca u odnosu na njihove konkurente. Da bi se to postiglo, poslodavci danas moraju da pronađu ravnotežu između potrebe da razumeju motive, očekivanja i zahteve svojih zaposlenih i toga kako da procene i predvide ponašanje zaposlenih i kako da upravljaju faktorima koji utiču na posvećenost zaposlenih poslu i njihov rad. Razumevanje dinamike zaposleni/poslodavac je postalo suštinska komponenta napretka kompanije u sve konkurentnijem i izazovnijem poslovnom okruženju.

Važna je odgovornost prema zajednici i to je još jedno merilo uspeha kompanije. Maksimiziranje poboljšanja poslovnih rezultata zahteva ispunjavanje četiri međusobno zavisna uslova: angažovani zaposleni, odani kupci, jak brend i jaka reputacija.

Centralna uloga ljudskog kapitala vidljiva je u razgovorima sa zaposlenima sa invaliditetom i njihovim poslodavcima koji se razlikuju u veličini, regionu i sektoru. Prema učesnicima, osobe sa invaliditetom ispunjavaju ili premašuju ciljani učinak, aktivne su i odgovorne i donose dobru vrednost za kompaniju, kako interno tako i eksterno. Njihovi najbolji kvaliteti isplivavaju na površinu kada je njihova integracija u posao nesebična i profesionalna, uz pomoć i poslodavca i kolega.



Zajednička poruka koju su izrazili svi učesnici je da se uspeh jednog zaposlenog odražava na uspeh tima, a samim tim i na društvo uopšte. Idealna sinergija kvaliteta svih učesnika u poslovnom lancu (poslodavca, vlasnika, zaposlenog, zaposlenog sa invaliditetom) doprinosi kvalitetu svakodnevnog života. Šanse za uspeh su daleko veće kada se bezrezervna integracija uskladi kako sa unutrašnjim radnim okruženjem, tako i sa spoljnim okruženjem porodice, prijatelja i zajednice.

ANNEX: AGENCIJE ZA ZAPOSŁJAVANJE SPECIJALIZOVANE ZA ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

Naziv	Grad	Ulica	Kontakt	Sajt
INFOSTUD 3	Subotica	Vladimira Nazora 7	024 41 55 628 poslovi@infostud.com	https://www.infostud.com
Centar za razvoj inkluzivnog društva – CRID	Beograd	Zahumska 23a	063 894 99 77 office@crid.org.rs	http://www.crid.org.rs/
Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije	Beograd	Milenka Vesnića 3	011 367-53-17 011 367-53-18 office@cilsrbija.org	http://www.osi-press.com/
Dekra zapošljavanje	Beograd	Bulevar Zorana Đinđića 64A	011 2120454 office@dekra.rs	https://www.dekra.rs
Forum mladih sa invaliditetom	Beograd	Terazije 23	011 32 20 632 office@fmi.rs	http://zaposljavanje.fmi.rs/
HR Bulevar	Beograd	Kneginje Zorke 5	011 630-6580 office@hrbulevar.rs	https://www.ustupanje-radnika.com/
Klik do posla	Smederevska Palanka	Prvi Srpski Ustanak 190	kontakt@klikdoposla.com	https://www.klikdoposla.com/
Mirna Kuća	Beograd	Admirala Geparta 8	011 36 19 898 mirnakuca@sezampro.rs	http://www.mirnakuca.com/
Nacionalna služba za zapošljavanje	više gradova	poslovnice	poslovnice	https://www.nsz.gov.rs
New City Jobs	Beograd	Tiršova 5	011 347016 info@newcityjobs.rs	https://newcityjobs.rs/

KRAJNJE BELEŠKE

- 1 *Službeni glasnik Republike Srbije* (u daljem tekstu: Službeni glasnik), br. 113/17 i 95/18.
- 2 *Službeni glasnik*, br. 95/2018, Članovi 12, 18, 22, 28, 91 i 100 Zakona o radu
- 3 *Službeni glasnik*, br. 36/2009 i 32/2013, Član 24 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.
- 4 Pravno lice obavlja aktivnosti da bi napravilo profit, a status pravnog lica stiče nakon registracije u skladu sa zakonom koji se odnosi na registraciju privrednih subjekata.
- 5 Prema odredbama Člana 83. Zakona o preduzećima (Službeni glasnik, br. 125/04), preduzetnik je definisan kao fizičko lice u registru preduzeća i obavlja aktivnosti da bi napravio profit
- 6 *Službeni glasnik*, br. 36/2009 and 32/2013, Član 26 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.
- 7 Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom je pravno lice, čije osnivanje je regulisano Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji (Službeni glasnik, br. 36/2009 i 32/2013, Članovi 35–42). Ta preduzeća su specijalizovana za kreiranje radnih mesta i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, i, u skladu sa zakonom, najmanje 50 procenata njihovih zaposlenih za stalno moraju biti osobe sa invaliditetom, od čega barem 10 procenata moraju biti osobe sa invaliditetom koje se mogu zaposliti samo pod posebnim uslovima (neophodno prilagođavanje radnog mesta, definisano i propisano Članovima 22–23 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji).
- 8 *Službeni glasnik*, br. 36/2009 i 32/2013, Član 27 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.
- 9 *Službeni glasnik*, br. 22/09, Zakon o zabrani diskriminacije, Član 16.
- 10 *Službeni glasnik*, br. 33/06 and 13/16, Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Članovi 21 do 26.
- 11 *Službeni glasnik*, br. 36/09 i 32/13, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Član 31.
- 12 *Službeni glasnik*, br. 95/18 i 4/19, Zakon o obaveznom socijalnom osiguranju, Član 45b.
- 13 2019 Nacionalni akcioni plan zapošljavanja, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Beograd, 2019. http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/nacionalni_akcioni_plan_zaposljavanja_2019.pdf
- 14 Kategorija “teže zapošljivih lica” ili dugotrajno nezaposlenih je definisana Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (Službeni glasnik, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017), u Članu 31 kao “nezaposleni koji zbog zdravstvenog stanja, nedovoljnog ili neodgovarajućeg obrazovanja, sociodemografskih karakteristika, regionalne ili profesionalne neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, ili drugih objektivnih okolnosti teže nalazi zaposlenje”. Subvencije za kreiranje radnih mesta i zapošljavanje osoba iz ove kategorije su usmerene ka stimulisanju šireg i inkluzivnijeg tržišta rada.
- 15 Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom, Forum mladih sa invaliditetom, Beograd, 2019. <http://fmi.rs/wp-content/uploads/2019/09/Forum-brosura-web.pdf>
- 16 Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom, Forum mladih sa invaliditetom, Beograd, 2019, str. 71, 77, 99–100. <http://fmi.rs/wp-content/uploads/2019/09/Forum-brosura-web.pdf>
- 17 Više o preduzećima inkluzivnim za osobe sa invaliditetom, videti “Vodič za preduzeća o pravima osoba sa invaliditetom – Kako preduzeća mogu da poštuju i podržavaju prava osoba sa invaliditetom i imaju koristi od inkluzije”, UN Global Kompakt i MOR, 2017. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_633424/lang-en/index.htm
- 18 U Srbiji je registrovanje u NSZ bazi podataka nezaposlenih osoba dobrovoljno, nije obavezno.
- 19 Privatna platforma za traženje posla/oglašavanje slobodnih radnih mesta.
- 20 Kako obavljanje prakse i učenje o radnom mestu učiniti inkluzivnim za osobe sa invaliditetom, MOR Kratak rezime, 2018. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_633257/lang-en/index.htm

