

PROBLEM ZAPOŠLJAVANJA LICA SA INVALIDITETOM

Apstrakt

Problem zapošljavanja lica sa invaliditetom usko je povezan sa diskriminacijom ove kategorije lica. Zbog smanjenja ili gubitka radne sposobnosti, ova lica se ne nalaze u ravnopravnom položaju sa ostalim licima koja zaposlenje traže i često budu diskriminirana zbog svog invaliditeta. Njihovo zdravstveno stanje ih svrstava u posebnu kategoriju zaposlenih kojima se pruža dodatna zaštita u vidu posebnih mera aktivne politike zapošljavanja, zapošljavanja pod opštim i posebnim uslovima, prilagođavanja mesta rada kao i obaveze poslodavca da licu sa invaliditetom omogući obavljanje poslova koje je obavljao pre nastanka invalidnosti ili da istom licu omogući prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju. Kako bi se povećao broj zaposlenih lica sa invaliditetom uveden je kvotni sistem zapošljavanja.

Ključne reči: *lice sa invaliditetom, zapošljavanje lica sa nvaliditetom, opšte i posebno zapošljavanje, aktivne mere zapošljavanja, prilagođavanje mesto rada licu sa invaliditetom.*

1. Uvod

Lica sa invaliditetom predstavljaju kategoriju zaposlenih kojoj se zbog svog zdravstvenog stanja i manje ili više smanjene sposobnosti za rad pruža posebna zaštita u radnom pravu. Zbog invaliditeta, ova lica se ne nalaze u istom položaju kada traže zaposlenje kao i lica koja invaliditet nemaju. Pravo na rad, kao pravo svakog da radi posao shodno izabranom zanimanju i obrazovanju, kod slobodno izabranog poslodavca za koji je plaćen iziskuje da se ovoj kategoriji lica pruži posebna zaštita ali i pomoć od države da bi im se olakšalo zapošljavanje. Tako postavljeni cilj nailazi na prepreku u vidu diskriminacije sa kojom se susreću ova lica a najčešće su povezana sa stereotipima da su lica sa invaliditetom manje produktivna i kvalifikovana, kao i da češće odsustvuju sa rada zbog svog zdravstvenog

¹ Student druge godine doktorskih studija na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, jovana.rajic@live.com.

problema. Barijeru da budu zaposleni kod poslodavca zajedno sa ostalim zaposlenima, poslodavcu stvara i obaveza da radno mesto prilagodi radu lica sa invaliditetom, što nužno iziskuje troškove, koje on nastoji da smanji u vremenu svetske ekonomske krize. Uz to, postoji realan problem u nedovoljnom obrazovanju i osposobljavanju osoba sa invaliditetom za obavljanje pojedine vrste poslova.

U cilju sprečavanja diskriminacije važno je napomenuti akte na međunarodnom nivou koji su imali veliki uticaj na formiranje standarda na nacionalnom nivou u zapošljavanju i ravnopravnosti lica sa invaliditetom. Posebno je važna aktivnost Ujedinjenih nacija, čiji standardi sadržani u Deklaraciji o prvim invalidnim lica su poslužili zemljama članicama kao putokaz u kreiranju svog zakonodavstva.² Za Srbiju je posebno bitna ratifikovana Konvencija o pravima lica sa invaliditetom u kojoj je ukazano na problem koja lica sa invaliditetom imaju prilikom zapošljavanja i koja je posebna zaštita u tom smislu i potrebna.

Ne treba zanemariti ni aktivnost Međunarodne organizacije rada i Konvenciju br.159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, koja ima za cilj da smanji izolovanost i uključi na tržište rada lica sa invaliditetom, koja bi trebalo da budu ravnopravna sa ostalim zaposlenima kroz mere rehabilitacije koje treba da budu dostupne svima. Rehabilitacija treba da pomogne licu sa invaliditetom da se zaposli, da zaposlenje zadrži i da mu se na taj način podstakne njegova integracija u društvu. Cilj je, dakle da se spreči izolovanost i formiranje profesionalnih preduzeća u kojima bi radila samo lica sa invaliditetom. Konvencija promovise jednakost mogućnosti i tretmana lica sa invaliditetom i i zaposlenih bez invaliditeta.³

Na najvišem nivou ustavom se zabranjuje diskriminacija, neposredna i posredna, po osnovu psihičkog i fizičkog invaliditeta.⁴ Zakon o radu izričito proklamuje zabranu diskriminacije s obzirom na zdravstveno stanje, odnosno invalidnost.⁵ Tu je i Zakon o zabrani diskriminacije⁶, kao i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom.⁷ Zakon o zabrani diskriminacije sadrži poseban član kojim se zabranjuje postupanje protivno načelu jednakih prava i sloboda lica

² Lj. Kovačević, „Zapošljavanje lica sa invaliditetom“ u: Vuković, D., Arandarenko, M., (ur.), *Socijalne reforme: Sadržaj i rezultati*, Fakultet političkih nauka Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2011., 198.

³ Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, *Službeni list – Međunarodni ugovori*, br. 3/87, čl. 4.

⁴ Ustav RS, *Službeni glasnik*, br. 98/2006, čl. 21.

⁵ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013, 75/2014, čl.18.

⁶ Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik* br.22/09, čl.16.

⁷ Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, *Službeni glasnik*, br.36/2009, čl. 21-26.

sa invaliditetom u skoro svim sferama porodičnog i privatnog života, istovremeno podstičući pozitivnu diskriminaciju u vidu preduzimanja posebnih mera zaštite prema pojedinim kategorijama lica, među kojima su i lica sa invaliditetom.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom predstavlja *lex specialis*, koji sadrži taksativno određene oblike diskriminacije, krug zaštićenih lica kao i šta se ne smatra diskriminacijom zbog invalidnosti. Pored neprimanja u radni odnos osobe sa invaliditetom zbog invalidnosti, postavljanja posebnih zdravstvenih uslova za prijem u radni odnos osobe sa invaliditetom, prethodne provere psihofizičkih sposobnosti koje nisu u neposrednoj vezi sa poslom, zakonodava izdvaja kao oblik diskriminacije zbog invalidnosti i odbijanje poslodavca da izvrši tehničku adaptaciju radnog mesta kojom se omogućuje rad osobe sa invaliditetom, pod uslovom da da troškovi adaptacije ne padaju na teret poslodavca ili nisu nasreznerni u odnosu na dobit koju poslodavac ostvaruje zapošljavanjem osobe sa invaliditetom.⁸ Zakon je u ovom ogledu nedorečen jer ostaje sasvim nejasno ko bi trebalo da snosi troškove tehničke adaptacije radnog mesta. Ovu odredbu zakona trebalo bi uskladiti sa onom o razmnom prilagođavanju radnog mesta svojstvu i mogućnostima lica sa invaliditetom, o kome govori kasnije doneti zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom⁹ donet je sa željom da se promeni koncept zapošljavanja lica sa invaliditetom, koje pokušava da stavi u ravnopravan položaj na tržište rada sa ostalim zaposlenima, čuvajući zaštićeno zapošljavanje samo za lica sa najtežim oblikom invaliditeta. Time se pravi potpuni zaokret i promena u načinu viđenja lica sa invaliditetom kao zaposlenog koji ravnopravan sa ostalim zaposlenima sa kojima radi svakodnevno u odnosu na prethodni Zakon o radnom osposobljavanju i zapošljavanju invalida iz 1996.godine koji je predviđao osnivanje posebnim preduzeća u kojima bi bila zaposlena samo lica sa invaliditetom.¹⁰ Kao novinu, zakon predviđa i obavezu za poslodavca da prilagodi mesto rada mogućnostima i potrebama licu sa invaliditetom, ne bi li radno mesto bilo pristupačnije i adekvatnije. Zakon kaže da to prilagođavanje treba da bude razumno, čime se želi ukazati da to za poslodavca neće predstavljati znatan ekonomski trošak.¹¹ Međutim, pravo bez zaštite u vidu sankcije vrlo često ostaje samo slovo na papiru, u čemu se ogleda i glavni nedostatak ovog zakona.

⁸ *Ibid.*, čl. 22.

⁹ Zakon o prof.rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, *Službeni glasnik RS*, br.36/2009,

¹⁰ Lj. Kovačević, 197.

¹¹ *Ibid.*

2. Međunarodnopravni okvir za regulisanje položaja lica sa invaliditetom

Kao važan putokaz u regulisanju položaja i pružanju prava licima sa invaliditetom imali su akti međunarodnog prava, regionalnog i univerzalnog karaktera. Cilj donetih akata je pre svega zabrana diskriminacije i promocija načela jednakosti u odnosu na lica sa invaliditetom. Zanimljivo je pomenuti da je Kanada bila prva država koja je prepoznala značaj zaštite lica sa invaliditetom koja je u svom ustavu predvidela njihovu zaštitu donošenjem Povelje o pravima i slobodama 1982. godine.¹²

Veliki doprinos u poboljšanju položaja lica sa invaliditetom dala je organizacija Ujedinjenih nacija. Univerzalna deklaracije UN o pravima čoveka, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, svedoče u prilog tome, uz postavljanje načela kojima se usostavlja jednakost lica sa invaliditetom sa ostalim licima.¹³ Poseban značaj po pitanju prava lica sa invaliditetom dala je Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom.¹⁴ Poštujući pravo na dostojanstvo i jednokost svih lica, konvencija je doneta u duhu posebne zaštite lica sa invaliditetom. Cilj je obezbediti ovim licima uživanje svih prava i sloboda ali i unaprediti njihov položaj. Osnovna proklamovala načela ove konvencije jesu "poštovanje urođenog dostojanstva, lične autonomije, uključujući slobodu izbora i nezavisnost osobe, nediskriminaciju, puno uključivanje u društvo, poštovanje razlika i prihvatanje osoba sa invaliditetom, jednakost mogućnosti, jednakost muškaraca i žena i poštovanje sposobnosti razvoja dece sa invaliditetom."¹⁵ Ovim dokumentom se prvi put proklamuju prava poput punopravnog uključivanja u društvo lica sa invaliditetom, jednakost mogućnosti i poštovanje sposobnosti dece sa invaliditetom.¹⁶ Uz to, svaka država potpisnica, među kojima je i Srbija¹⁷, obavezuje se da predzume sve mere kako bi se sprečila diskriminacija lica sa invaliditetom, unapređivanje njihovog položaja, promovisanja nove tehnologije koja bi olakšala rad ovih lica.

Poseban deo u konvenciji zauzima onaj kojim se proklamuje zabrana diskriminacije na osnovu invaliditeta i pružanje efikasne

¹² M. Lynk, *Disability and work, the transformation of the legal status of employees with disabilities in Canada*, Ontario 2007., 192.

¹³ V. Simonović, „Zaštita socio-ekonomskih prava lica sa invaliditetom u dokumentima organizacije Ujedinjenih nacija“, *Zbornik Pravnog fakulteta* br.39/2009, Beograd 2009., 78.

¹⁴ Konvencija o pravima invalidnih lica, Ujedinjene nacije, *Sl.glasnik RS- Međunarodni ugovori*, br.42/2009.

¹⁵ Konvencija o pravima invalidnih lica, čl.3.

¹⁶ Ž. Mirjanić, S. Milikić, „Problem zapošljavanja invalida u Republici Srpskoj“, *Godišnjak Pravnog fakulteta Univerziteta u Banja Luci* br.33/2011, 6.

¹⁷ Srbija je ratifikovala konvenciju 2009. godine, Službeni glasnik br.42/2009.

zaštite i garantovanje jednakih prava za sva lica koja su ‘jednaka pred zakonom.’ Sa povećanom pažnjom se pristupa zabrani diskriminacija žena i devojaka sa invaliditetom, uz obavezu da je na svakoj državi članici da preduzme mere kako bi se njihov položaj u društvu ojačao, i dece sa invaliditetom, kojoj treba omogućiti ravnopravan položaj sa ostalom decom. Ističe se posebno pravo na zdravstvenu zaštitu najvišeg standarda bez diskriminacije, ne bi li se omogućio puni razvoj ličnosti i da bi se očuvala sposobnost lica sa invaliditetom i izvršila prevencija pogoršanja stanja. Zdravstvena zaštita treba da bude pružena licima sa invaliditetom u punom obimu, od strane najbliže zdravstvene usluge.

Konvencija posebno ističe obavezu država da omoguće licima sa invaliditetom pravo na rad pod jednakim uskovima bez diskriminacije u odnosu na ostale zaposlene na otvorenom tržištu, kao i pravo da na osnovu slobodno izabranog zaposlenja obezbede sebi egzistenciju. Ovaj segment konvencije važna je potvrda prava na rad i na slobodan izbor zaposlenja. Konvencija šalje i bitnu poruku da se licima sa invaliditetom pruži mogućnost zaposlenja na otvorenom tržištu, dakle omogućiti ovim licima integraciju sa ostalim zaposlenima umesto osnivanja posebnih preduzeća u kojima bi bili angažovani.

Veliki doprinos dala je i Revidirana evropska socijalna povelja, kao regionalni akt. Povelja proklamuje zabranu i suzbijanje diskriminacije pri zapošljavanju i na radu bez obzira na zdravstveno stanje. Obezbeđuje se nezavisnost i integracija lica sa invaliditetom u društvu, a poslodavcima se zadaje obaveza preduzimanja svih potrebnih mera za zapošljavanje lica sa invaliditetom, da prilagode poslovanje licima sa invaliditetom kao i da preduzmu sve mere u cilju zaposlenja.¹⁸

Ne treba umanjiti zalaganje Međunarodne organizacije rada da poboljša tretman lica sa invaliditetom. Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom br.159.¹⁹ Konvencija proklamuje jednake mogućnosti lica sa invaliditetom i lica uopšte. Posebno naglašava da države, preduzimajući pozitivne mere kako bi obezbedile tu jednakost, ne čine diskriminaciju prema ostalim licima. Predviđaju se i mere koje država potpisnica treba da preduzme ne bi li povećala zapošljavanje lica sa invaliditetom : ‘‘obezbeđivanje i ocena službi za profesionalnu orijentaciju, obrazovanje i zapošljavanje lica sa invaliditetom, razvoj ovih službi u seoskim oblastima, obuka lica u tim službama.’’²⁰

¹⁸ Lj. Kovačević, 200.

¹⁹ Srbija je ratifikovala ovu konvenciju 1987.

²⁰ Konvencija MOR-a o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom br.159, *Službeni list – međunarodni ugovori*, br.3/87, čl.6-9.

3. Ko su lica sa invaliditetom?

Lice sa invaliditetom u smislu Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom jeste osoba sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, metalnog 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 održavanja 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.²¹ Prof.Lubarada s pravom u svojoj Raspravi ukazuje na potrebu da se ova kategorija zaposlenih označavaju sa "licima" a ne "osobama", s obzirom da pravo razlikuje fizička i pravna lica, kao i da je jezički pravilnije koristiti termin invaliditet a ne invalidnost je drugi pojam označava potpuni ili delimični gubitak radne sposobnosti.²² Konvencija Međunarodne organizacije rada br.159 koristi izraz "invalid", kojim označava lice čiji su izgledi da obezbedi i zadrži odgovarajuće zaposlenje kao i da napreduje u njemu znatno ili trajno umanjeni zbog smanjenja njegovih fizičkih i psihičkih sposobnosti.²³

U hrvatskom pravu, lice sa invaliditetom definiše se kao "osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudelovanju sa različitim preprekama mogu sprečavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu u ravnopravnoj osnovi sa drugima,"²⁴ dok je definicija lica sa invaliditetom u crnogorskom zakonodavstvu istovetna onoj u srpskom pravu.²⁵

Lica sa invaliditetom na putu do zaposlenja suočavaju se sa brojim teškoćama koje su pretežno ekonomske prirode i svoj izvor imaju u uverenju poslodavca da bi zapošljavanje ove kategorije lice iziskivalo velike troškove, a koje se odnose na prilagođavanje radnog mesta invaliditetu lica. Posredi je i predrasuda da su ova lica manje kvalifikovana i inteligentna za obavljanje određenog posla od lica bez invaliditeta. Koncepti zapošljavanja ove kategorije lice ne treba da podstiču samo zapošljavanje bez diskriminacije i jednakost u postupanju već i pozitivnu diskriminaciju tj.davanje prednosti prilikom zapošljavanja ovih lica koja, zbog svog invaliditeta ne mogu biti u istom položaju kao lica koja invaliditet nemaju.

²¹ *Ibid*, čl. 3.

²² B. Lubarda, *Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2012., 64.

²³ Konvencija MOR-a br.159, čl.1.

²⁴ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom Hrvatske, *Narodne novine br.142/02, 33/05*, Zagreb, 2013.

²⁵ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom Crne Gore, *Službeni list CG br.48/09, 73/10, 39/11*, Podgorica, 2008.

Lica sa invaliditetom diskriminisana su u odnosima među ljudima u svakodnevnom životu i prilikom zapošljavanja u procesu rada.²⁶ Načelo jednakosti i ravnopravnosti u koliziji je sa postojećom diskriminacijom, koja narušava i načelo humanosti, moralnost i etičnost.²⁷

Termin invalid potiče od latinske reči *invalidus* i oznčava nekog ko je nesposoban za službu.²⁸ Lice se sa invaliditetom može roditi ili steći invaliditet u toku života, a razlikuje se i tip invaliditeta, u zavisnosti od toga da li je u pitanju fizički, senzorni, intelektualni.²⁹

4. Zapošljavanje lica sa invaliditetom

Neretko se dešava da lica sa invaliditetom naiđu na prepreke prilikom zapošljavanja. Problem zapošljavanja lica sa invaliditetom nastaje iz predrasuda koje poslodavci imaju kada je u pitanju rad ovih lica. Predrasude se najčešće odnose na nedovoljno obrazovanje lica sa invaliditetom za određeni posao, nedovoljnu efikasnost i rezultate koje bi lica na određenom radnom mestu mogla da postignu. S tim u vezi, problemu nezaposlenosti treba posebno dodati zabrinjavajući procenat nezaposlenih lica sa invaliditetom, koji iznosi 87%.³⁰

Prof. Lubarda razlikuje dva koncepta radnih odnosa lica sa invaliditetom, arhaični koncept i savremeni.³¹ Arhaični koncept odnosi se na preduzeća koja prevashodno zapošljavaju lica sa invaliditetom, a kojima se pružaju poreske olakšice, što dovodi do svojevrstne izolovanosti ovih lica. S druge strane, savremeni koncept nastoji da smanji izolovanost lica sa invaliditetom i da ih integriše sa ostalim zaposlenima kroz kvotni sistem, odnosno kroz obavezu zapošljavanja određenog broja lica sa invaliditetom na određeni broj zaposlenih, uz davanje prvenstva kvalifikovanim licima sa invaliditetom i prilagođavanje mesta rada invaliditetu.

U smislu zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom postoji zapošljavanje ovih lica pod opštim i posebnim uslovima.

4.1. Zapošljavanje pod opštim uslovima

Zapošljavanje lica sa invaliditetom pod opštim uslovima podrazumeva rad ovih lica sa ostalim zaposlenima, pri čemu ovaj koncept

²⁶ L. Jovevski, „Načelo ne-diskriminacije lica sa invaliditetom“, *Pravni život*, br.11/2013, 473.

²⁷ *Ibid*, 474.

²⁸ Ž. Mirjanić, S. Milikić, 40.

²⁹ K. Stanimirov, B. Jablan, „Osobe sa invaliditetom u svetu rada“, *Socijalna misao* br.3/2009, 152.

³⁰ Lj. Kovačević, 197.

³¹ B. Lubarda, 64.

zapošljavanja lica sa invaliditetom koji uvodi navedni zakon ima za cilj integraciju i stvaranje zdrave radne sredine za rad kod poslodavca, nasuprot zapošljavanju pod posebnim uslovima, koje je i dalje rezervisano za lica sa najtežim oblikom invaliditeta, koje dovodi do separacije ovih lica u posebna preduzeća. Zapošljavanje pod opštim uslovima za poslodavca ne stvara obavezu prilagođavanja radnog mesta i posla invaliditetu lica, u čemu se oni tretiraju kao ostali zaposleni bez invaliditeta. Lica sa invaliditetom se razlikuju po vrsti svog invaliditeta i u skladu sa tim mogu biti i radno angažovana na otvorenom tržištu kao i ostali zaposleni, dok je zapošljavanje pod posebnim uslovima rezervisano za lica sa invaliditetom kod kojih postoji teži oblik invalidnosti. Zapošljavanje ovih lica je po mišljenju nekih autora ‘najzdravije’³², i pod tim se ispravno podrazumeva pravo ovih lica da budu jednako tretirana sa ostalim zaposlenima u pravima i obavezama, kao i da budu uključeni u politiku rada poslodavca.

4.2. Kvotni sistem zapošljavanja, prednosti i nedostaci

Kako bi se podstaklo zapošljavanje lica sa invaliditetom, uveden je kvotni sistem zapošljavanja kao vid pozitivne diskriminacije. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđa zapošljavanje ovih lica pod opštim i posebnim uslovima, odnosno bez i sa prilagođavanjem radnog mesta invaliditetu lica. To prilagođavanje mora biti razumno tako da ne iziskuje prevelike finansijske troškove poslodavcu a može se odnositi na prilagođavanje radnog zadatka ili procesa rada. Slično rešenje predviđa i pravo Velike Britanije.³³ Kako bi se podstaklo zapošljavanje lica sa invaliditetom uveden je sistem kvota tako što je predviđena obaveza poslodavca da mora da zaposli jedno lice sa invaliditetom ukoliko ima između 20 i 49 zaposlenih. Obaveza poslodavca ‘raste’ ako zapošljava više od 50 ljudi tako da mora da zaposli dva lica sa invaliditetom i na svakih započelih 50 zaposlenih jedno lice sa invaliditetom više. Od ove obaveze može biti izuzet poslodavac u toku prve dve godine poslovanja, kao i poslodavac koji učestvuje u finansiranju zarada lica sa invaliditetom u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom kao i izvršavanjem finansijske obaveze iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji.³⁴ Ukoliko poslodavac ne postupa po navedenoj odredbi zakona i ne zapošljava lica sa invaliditetom po propisanoj kvoti, biće prinuđen da plati penale u trostrukom iznosu minimalne zarade na račun javnih

³² Ž. Mirjanić, S. Milikić, 9.

³³ M. Floyd, J. Curtis, „An Examination of Changes in disability and employment policy in the United Kingdom“, *European Journal of Social Security* vol. 2/4, 8.

³⁴ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, čl.26 i čl.27.

prihoda državnog budžeta, što predstavlja sredstva kojim se finansira profesionalna rehabilitacija i radno angažovanje osoba sa invaliditetom. U Republici Srpskoj se u tom slučaju plaća doprinos od 0,2 % od isplaćene bruto mesečne zarade zaposlenih u preduzeću.³⁵

Podstičući zapošljavanje, zakonodavac na neki način ograničava volju poslodavca prilikom zapošljavanja jer mu nameće obavezu da zaposli određeni broj lica sa invaliditetom. Osnovna prednost kvotnog zapošljavanja leži upravo u tome, što se na taj način pruža šansa licima sa invaliditetom da pokažu svoje znanje i sposobnosti radeći zajedno sa ostalim zaposlenima iste poslove. To doprinosi njihovoj integraciji u radnoj sredini i daje im šansu da prevaziđu predrasude sa kojima se vrlo često susreću a koje se odnose na njihovu neefikasnost u radu. To, s druge strane, predstavlja obavezu za poslodavca, koji iz istog razloga lica sa invaliditetom vide kao teret. Time svakako ne doprinosimo da poslodavci promene sliku koju imaju o licima sa invaliditetom, nasuprot, time se uvrežava mišljenje da lica sa invaliditetom nisu sposobna da³⁶ zasnuju radni odnos osim ako zakonodavac ne propiše obavezno zapošljavanje, a neretko se dešava da poslodavci svesno pristaju da plate kaznu umesto da ispune zakonsku obavezu.

4.3. Zapošljavanje pod posebnim uslovima

Zapošljavanje pod posebnim uslovima vodi računa o stepenu invalidnosti i sposobnosti lica sa invaliditetom i podrazumeva prilagođavanje radnog mesta i poslova, odnosno radnih zadataka licu sa invaliditetom. Prilagođavanje, shodno zakonu podrazumeva i stručnu pomoć "kroz savetovanje, osposobljavanje, usluge asistencije i podršku na radnom mestu, praćenje pri radu, razvoj ličnih metoda rada i ocenjivanje efikasnosti."³⁷ Zapošljavanje lica sa invaliditetom pod posebnim uslovima egzistirao je kao jedini do donošenja zakona i profesionalnoj rehabilitaciji. Već poznati model zapošljavanja predviđao je i Zakon o radnom osposobljavanju i zapošljavanju invalida iz 1996. godine osnivanje posebnih preduzeća za rad lica sa invaliditetom.³⁸

Radno angažovanje lica sa invaliditetom ostvaruje se shodno navedenom zakonu kroz preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, radne centre i socijalna preduzeća i organizacije.

³⁵ Ž. Mirjanić, S. Milikić, 48.

³⁶ Lj.Kovačević, 209.

³⁷ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, čl.23.

³⁸ Lj.Kovačević, 198.

Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invalidetom osniva se sa svojstvom pravnog lica, uz upis u registar i finansira se iz budžeta. Svrha postojanja ovakvog preduzeća jeste obavljanje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Kao skup mera kojim se lice sa invaliditetom osposobljava za rad na određenom radnom mestu, stiče mogućnost da napreduje, menja delatnost, profesionalna rehabilitacija ima veliku ulogu u procesu zapošljavanja lica sa invaliditetom. Dobro sprovedena profesionalna rehabilitacija doprinosi ne samo zapošljavanju već zadržavanju zaposlenja lica sa invaliditetom, njegovom napredovanju pa čak i promeni istog. Zakon *exempli causa* navodi mere koje čine sastavni deo profesionalne rehabilitacije: "karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja, radno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i programe za sticanje, održavanje i unapređivanje radnih i radno-socijalnih veština i sposobnosti, pojedinačne i grupne, opšte i prilagođene programe za unapređenje radno-socijalne integracije, razvoj motivacije, tehničku pomoć, stručnu podršku, praćenje i procenu rezultata profesionalne rehabilitacije, individualni savetodavni rad, koji uključuje pomoć u prihvatanju sopstvene invalidnosti sa stanovišta mogućnosti uključivanja u rad i pojedine mere profesionalne rehabilitacije, edukaciju i trening seminare za poslodavce, stručna lica za radno osposobljavanje i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom i druga lica, predloge i obuku za primenu adekvatnih tehničkih i tehnoloških rešenja u cilju podizanja efikasnosti osobe sa invaliditetom u učenju i radu, kao i službe podrške i druge aktivnosti."³⁹

U slučaju da ne postoji mogućnost da se merama profesionalne rehabilitacije lice sa invaliditetom osposobi za obavljanje radnih zadataka na određenom radnom mestu, osnivaju se radni centri. Ustvari, oni predstavljaju ustanove koje se osnivaju za lica sa težim stepenom invalidnosti, koje zbog svog invaliditeta nisu u stanju za obezbede svoju egzistenciju kroz zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima. Sama zakonska formulacija ukazuje na to da se u ovakvim centrima sprovode mere koje su terapijskog karaktera. Osnivač ovakvih centara kao i u slučaju preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju jeste država i cilj je da se ovakvim mera koje su dugotrajnog karaktera utiče na sposobnom lica sa invaliditetom sa smanjenim psihičkim i fizičkim sposobnostima. U radnom centru se osposobljavaju lica sa invaliditetom čiji je radni učinak trostruko manji od učinka prosečnog zaposlenog.⁴⁰

Zakon ne daje puno podataka o socijalnim preduzećima kao ustanovama koje se osnivaju u cilju zapošljavanja pod posebnim uslovima lica sa invaliditetom, koje imaju za cilj zadovoljavanje potreba lica sa invaliditetom.

³⁹ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, čl. 13.

⁴⁰ *Ibid.*, čl. 43.

4.4. Aktivne mere zapošljavanja

Ovaj zakon predviđa i mere aktivne politike zapošljavanja lica sa invaliditetom poput refundacije troškova prilagođavanja radnog mesta licu sa invaliditetom koje se zapošljava pod posebnim uslovima i subvencije za zapošljavanje lica sa invaliditetom na neodređeno vreme. Čini se da treba uraditi više kroz zakonske propise kako podsticaji za zapošljavanje ove kategorije lica ne bi ostali mrtvo slovo na papiru. Tu pre svega mislimo na edukaciju i širenje svesti poslodavca da lica sa invaliditetom mogu jednako dobro obavljati određeni posao kao i lica koja invalidite nemaju. Savetovanja bi se mogla kretati i u tom smeru da se ukaže da ove kategorije lica mogu biti kvalifikovane za obavljanje određenog zadatka, potkovane znanjem i obrazovanjem a često ulažu i veći trud prilikom radnog angažovanja jer do radnog mesta teško dolaze. Treba naglasiti i na taj način ohrabriti poslodavce da prilagođavanje radnog mesta licu sa invaliditetom ne mora da predstavlja preveliki trošak i da zavisi od vrste invaliditeta i svodi se na prilagođavanje radnog stola invaliditetu lica, stolice, ugradnju lifta ili kosih stepenica i sl. Prilagođavanja koja poslodavac može izvršiti neki autori dele na prilagođavanje rada i organizacije, prilagođavanje radnog vremena uz mogućnost da ono traje kraće od radnog vremena ostalih zaposlenih i druga prilagođavanja koja se tiču konkretnog radnog mesta i invaliditeta lica.⁴¹ U uporednom pravu razumno prilagođavanje predstavlja korektiv načelu jednakosti i predstavlja skup mera koje bi trebalo da sporvede poslodavac u slučaju kada je to neophodno da li lica sa invaliditetom imalo pristup poslu, da bi moglo da učestuje u istom, osim ako takve mere predstavljaju prevelik trošak za poslodavca.⁴²

4.5. Rešenja susednih država

Zapošljavanje lica sa invaliditetom pod opštim i posebnim uslovima predviđeno je i u pravu Republike Srpske, a istim zakonom je osnovan Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida ciljem da unapređuje i podstiče zapošljavanje lica sa invaliditetom, donosi politiku razvoja.⁴³ Pravo na posebno zapošljavanje u Republici Srpskoj imaju lica sa 40% invalidnosti, lica sa 70% telesnog oštećenja i lica sa lakom i umerenom

⁴¹ K. Stanimirov, B. Jablan, 8.

⁴² L. Waddington, „When it is reasonable for Europeans to be confused: understanding when a disability accommodation is “reasonable” from a comparative perspective“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 29 no. 3, 2008., 319.

⁴³ *Ibid*, 46.

metalnom retardacijom.⁴⁴ Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju u Republici Srpskoj, posebno zapošljavanje obavlja se kroz obavezno zaposšavanje ili zapošljavanje u preduzećima koja se kao i u Srbiji osnivaju za rad ovih lica. Zanimljivo je predočiti da prema zakonu Republike Srpske, obaveza zapošljavanja lica sa invaliditetom postoji samo na strani samo organa vlasti i preduzeća u većinskom vlasništvu Republike, dok se zakonodavac u Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori opredelio za rešenje kvotnog zapošljavanja kao u našem pravu.⁴⁵

U Hrvatskoj je, do donošenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom u septembru 2015. godine, postojala odredba kojom su samo poslodavci u javnom sektoru bili u obavezi da zapošljavaju lica sa invaliditetom na određeni broj zaposlenih. U važećem zakonu, ta obaveza postoji za sve poslodavce koji zapošljavaju 20 zaposlenih, osim novoosnovanih. Zapošljavanje lica sa invaliditetom u Hrvatskoj, slično Srbiji, vrši se na otvorenom tržištu ili pod posebnim uslovima uz "razumne prilagodbe" radnog mesta od strane poslodavca. U smislu ovog zakona, razumno prilagođavanje predstavlja prilagođavanje mesta rada licu sa invaliditetom ne bi li ono zadržalo radno mesto i bilo ravnopravno sa ostalim zaposlenima, koja za poslodavca ne predstavlja veliko opterećenje. Ukoliko svoju obavezu ne ispuni i ne zaposli lica sa invaliditetom na odgovarajući broj zaposlenih, biće dužan da plati penale koji se izraunavaju na slican način kao i u Srbiji, uzimajući u obzir iznos minimalne zarade.

U Crnoj Gori takođe postoji zapošljavanje lica sa invaliditetom pod opštim i posebnim uslovima, u zavisnosti od toga da li je licu potrebno prilagođavanje radnog mesta i posla. Ukoliko se lice sa invaliditetom ne može zaposliti pod opštim uslovima, biće zaposleno u posebno osnovanim organizacijama. Kao način da podstakne poslodavca da zapošljava lica sa invaliditetom, zakon propisuje kvotno zapošljavanje odnosno obavezu poslodavca koji zapošljava više od dvadeset a manje od pedeset zaposlenih da zaposli i jedno lice sa invaliditetom. Ako broj zaposlenih premašuje pedeset, poslodavac će biti u obavezi da zaposli 5% lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih, što predstavlja drugačije definisano rešenje u odnosu na naše pravo.⁴⁶ Poslodavac koji nije zaposlio propisani broj lica sa invaliditetom, platiće penale u iznosu od 20% od prosečne mesečne zarade u CG.⁴⁷ Crnogorski zakon sadrži i posebno rešenje o plaćanju doprinosa a odnosi se na poslodavce koji zapošljavaju više od deset i manje od dvadeset zaposlenih. Oni će biti

⁴⁴ *Ibid*, 9.

⁴⁵ *Ibid*.

⁴⁶ Zakon profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom Crne Gore, čl.21.

⁴⁷ *Ibid.*, čl. 22.

obavezi da plate tzv. posebni doprinos fondu za rehabilitaciju, koji iznosi 5% prosečne mesečne zarade u Crnoj Gori ostvarene u godini koja prethodi plaćanju doprinosa. Ovakvo rešenje svakako treba pozdraviti jer uplatom odgovarajuće doprinosa obezbeđuje se rehabilitacija lica sa invaliditetom koja će svakako doprineti njihovom bržem zapošljavanju.

Može se otvoriti pitanje visine penala koji plaćaju poslodavci koji ne ispune svoju zakonsku obavezu i ne zaposle lica sa invaliditetom. Visina kazne koja tereti poslodavca svakako mora biti dovoljno visoka da bi ga obeshrabrila u neispunjavanju zakonske obaveze. Postoje i podaci o tome da poslodavci svesno plaćaju penale umesto da zaposle lica sa invaliditetom po zakonskoj obavezi.⁴⁸ To svedoči u prilog činjenici da visinu penala treba povećaju i ujedno raditi na smanjenju stereotipa koji postoji kada su lica sa invaliditetom u pitanju a koji su usko povezani sa navedenom konstatacijom. S druge strane, vrlo podsticajno može delovati na poslodavca propisivanje svojevrsne nagrade za one poslodavce koji zaposle veći broj lica sa invaliditetom nego što su po zakonu dužni. Time bismo ne samo povećali zapošljavanje i integraciju lica sa invaliditetom već i motivisali poslodavce da lica sa invaliditetom posmatraju kao i ostala lica koja traže zaposlenje.

5. Posebna zaštita osoba sa invaliditetom i pozitivna diskriminacija

Zbog svog invaliditeta, ove kategorije zaposlenih mogu biti suočene sa diskriminacijom prilikom zaposlenja i u toku trajnja radnog odnosa. Najveći procenat diskriminacije prisutan je prilikom zapošljavanja mladih do 30 godina.⁴⁹ Pravo na rad podrazumeva pravo svakoga da radi posao shodno slobodno izabranom zanimanju i poslodavcu i da za to bude plaćen. Načelo pružanja jednakih šansi i jednakog postupanja nalažu posebnu zaštitu licima sa invaliditetom, ne bi li ova lica bila u istom položaju prilikom zaposlenja sa licima koja nemaju invaliditet. U tom smislu pozitivna diskriminacija predstavlja upravo tu posebnu zaštitu koja se pruža određenim kategorijama zaposlenih, između ostalih i licima sa invaliditetom, koja se ne nalaze u istom položaju sa ostalim zaposlenim da bi se dovela u ravnopravan položaj sa njima. To su kategorije zaposlenih koje zbog invalidnosti, starosti ili trudnoće često budu u nepovoljnijem položaju, što im predstavlja prepreku ka zaposlenju. Kvotni sistem zapošljavanja upravo predstavlja refleksiju pozitivne diskriminacije kako bi se podstaklo zapošljavanje lica sa invaliditetom koji bi radne zadatke obavljali sa ostalim zaposlenima i ujedno sprečila njihova izolacija. Propisi

⁴⁸ Lj. Kovačević, 210.

⁴⁹ S. Kuzmanović-Živanović, „Pravni osnov za zapošljavanje mladih lica sa invaliditetom“, *Pravni život*, br.11/2006, 696.

država treba da doprinesu široj integraciji lica sa invaliditetom u društvu, uz jačanje svesti građana i promenu odnosa poslodavca i društva uopšte prema ovoj kategoriji lica, što se sprovodi kroz tzv. "meko" pravo, odnosno nevladine organizacije.⁵⁰ Politika zemalja je različita kada je u pitanju položaja osoba sa invaliditetom, ali je rešenje koje postoji u Švedskoj vredno pomena. To je država koja je 1999. godine ustanovila ombudsmana, specijalizovanog za lica sa invaliditetom.⁵¹ Zadatak ombudsmana je da štiti prava i spreči diskriminaciju lica sa invaliditetom prilikom zaposlenja i u toku radnog odnosa, tako što mu je poverena uloga zastupnika prava ove kategorije zaposlenih pred poslodavcem ali i na sudu.

Posebnu zaštitu invalida na radu predviđalo je i pravo SFRJ Zakonom o radnim odnosima iz 1977. godine.⁵² Ova posebna zaštita reflektovala se u dva slučaja. Prva situacija u kojoj se obezbeđivala posebna zaštita licima sa invaliditetom postojala je kada je kod zaposlenog nastupila invalidnost ali je on mogao da radi bez profesionalne rehabilitacije. U tom slučaju se zaposlenom pružala mogućnost da nastavi da radi na svom ili drugom odgovarajućem poslu, što treba tumačiti kao posao koji odgovara kvalifikacijama i znanju tog lica. U drugom slučaju, zaposlenom kod koga je nastupila invalidnost, a kome je bila potrebna rehabilitacija, pružena je mogućnost da radi na radno m mestu, za koje je obučenom medicinskom rehabilitacijom, uz posebno isticanje dužnosti da se obezbedi takav posao. Specifičnost tog zakona je i rešenje koje naše sadašnje pravo ne poznaje, a to je pravo da se zaposlenom omogući rad sa skraćenim radnim vremenom, ukoliko je posredi lice sa umanjenom radnom sposobnošću.⁵³ Ovakvo rešenje smatramo dobrim jer omogućava efikasnost lica sa smanjenom sposobnošću i omogućava se takvom licu da zadrži zaposlenje. Međutim, nepostojanje takve odrebe u pozitivnom pravu uslovljeno je nepostojanjem stepena invalidnosti koja je ranije u našem pravu postojala. Isti zakon je čak predviđao prednost lica sa invaliditetom, ako se za obavljanje određenih poslova prijavi više lica, dok bi u slučaju obrazloženog odbijanja prvenstva, lice sa invaliditetom moglo da zaštitu potraži i pred sudom udruženog rada.⁵⁴ Danas naše pravo posebnu zaštitu od otkaza ugovora o radu predviđa za ženu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta i za predstavnika zaposlenih.⁵⁵

⁵⁰ L. Jovevski, „Međunarodno pravni sistem zaštite zdravlja i bezbednosti na radu lica sa invaliditetom“, *Pravni život*, br.11/2012, 572.

⁵¹ R. Lindqist, *Swedish disability policy: from Universal Welfare to Civil rights?*, Netherlands 2000., 15.

⁵² D. Živković, *Osnovi radnog prava*, Viša ekonomska škola, Beograd 1981., 232.

⁵³ *Ibid*, 233.

⁵⁴ A. Nikolić, *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd 1983., 317.

⁵⁵ P.Jovanovic, *Radno pravo*, Novi Sad 2015, 343.

Lica sa invaliditetom čine jednu od kategorija kojoj se pruža posebna zaštita zajedno sa mladima, starijim osobama i ženama, s obzirom na reprodukcijsku ulogu. Ove kategorije lica zbog svog invaliditeta neretko se suočavaju sa diskriminacijom prilikom zapošljavanja jer poslodavci nisu spremni da prilagode mesto za rad ovakvim licima niti da prepoznaju potencijale istih. S tim u vezi postoji i verovanje da je prilagođavanje radnog mestu licu sa određenom vrstom invaliditeta skopčano sa velikim troškovima kao i predrasudom da ova kategorija lica zbog nekog svog nedostatka neće moći da obavlja svoj posao kao i ostali zaposleni. Zanimljivo je se njihov potencijal ali i mogućnost za rad. Čak i zaposlena, lica sa invaliditetom su manje plaćene ili dobijaju nisko plaćene poslove.⁵⁶ Kako bi se podstaklo njihovo zapošljavanje i sprečila diskriminacija, uvode se različiti načini podsticanja poslodavca koji se uglavnom svode na kazne, pa su poslodavci privoljeni da zaposle određeni broj lica sa invaliditetom, ali se njihov suštinski odnos prema ovim licima ne menja. Jedan hrvatski autor navodi dva modela zapošljavanja u politici rada, model naknade za invaliditet i rehabilitacijski model.⁵⁷ Kompenzacijski model, kao što i samo ime govori, pruža neku vrstu komenzacije licima sa invaliditetom za nemogućnost da iste uključi na tržište rada. Dakle, primenom ovog modela lica sa invaliditetom se izoluju i udaljuju sa tržišta rada a zauzvrat im se pruža individualna nega u lečenju bolesti i povreda. Na taj način se ne rešava problem zapošljavanja ovih lica, jer se ova ova lica čine zavisnim od naknade koju država obezbeđuje bez uključivanja na tržište rada. Rehabilitacijski model s druge strane ima za cilj stvarno podsticanje zapošljavanja lica sa invaliditetom kroz prilagođavanje tržište rada potrebama i specifičnostima osoba sa invaliditetom. Ima za cilj preduzimanje aktivnih mera u cilju uključivanja ove kategorije lica u tržište rada i podsticaj poslodavaca da se na radnim mestima i zadrže. Svrha postojanja ovakvog sistema je da se iskoriste potencijali osoba sa invaliditetom i da se ona uposle na mesta koja odgovaraju njihovim kvalifikacijama, nasuprot njihovom isključivanju sa tržišta rada u kompenzacijskom sistemu. I pored svih napora da se lica sa invaliditetom zaposle ili zadrže zaposlenje, treba raditi na korenu problema. Stereotipi vezani za lica sa invaliditetom vezani su za nedovoljno obrazovanje i kvalifikovanost ovih lica za obavljanje određenih randih zadataka. Obrazovanje lica sa invaliditetom treba postaviti kao primarni cilj, što je bio i zadatak danske vlade devedesetih godina prilikom formiranja propisa o zaštiti lica sa invaliditetom, koji se danas ubrajaju u najrazvijenije.⁵⁸

⁵⁶ K. Stanimirov, B. Jablan, 3.

⁵⁷ V. Gotovac, *Uloga sustava rada i zapošljavanja u socijalnom uključivanju osoba sa invaliditetom: problemi i teze*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb 2003., 39.

⁵⁸ S. Bengtsson, *A Truly European Type of Disability Struggle: Disability Policy in Denmark and the EU in the 1990s*, Netherlands 2000, 17.

6. Zaključak

Lica sa invaliditetom suočena su sa ozbiljnim problemom prilikom zapošljavanja, o čemu govori i mali procenat onih koji se zaposle i koji uspeju da zaposlenje i zadrže. Glavna prepreka u procesu zapošljavanja ovih lica jesu ukorenjene predrasude o slaboj efikasnosti i obučenosti za posao i diskriminacija, s obzirom na to da im nisu pružene jednake šanse pod jednakim uslovima kao i ostalim licima koja zaposlenje traže. Ni zadatak pozitivne diskriminacije nije dao velike rezultate u praksi, jer se poslodavci neretko oglašavaju o svoju zakonsku obavezu da zaposle lica sa invaliditetom na određeni broj zaposlenih lica ili čak se opredeljuju da plaćaju penale umesto zaposlenja.

Problem zapošljavanja lica sa invaliditetom treba rešavati od početka, najpre podizanjem svesti da lica sa invaliditetom mogu jednako dobro obavljati radne zadatke kao i ostali zaposleni bez invaliditeta. S obzirom na to da teško dolaze do zaposlenja, lica sa invaliditetom ulažu vrlo često dodatni napor i trud u cilju što veće produktivnosti nego ostali zaposleni, zbog straha od gubitka posla. Usko povezano je i obrazovanje lica sa invaliditetom, na šta treba posebno obratiti pažnju, jer se znanje ne može osporiti. Treba se posvetiti obrazovanju dece sa invaliditetom, prilagoditi obrazovni program njihovim potrebama i obučavati kadar koji će raditi sa njima.

S druge strane, poslodavce treba obeshabriti postavljanjem visokih kazni zbog neispunjavanja zakonske obaveze koja se tiče zapošljavanja lica sa invaliditetom. Pozitivno zakonodavstvo nema dovoljno visoke penale, s obzirom na to da se poslodavci radije odlučuju da plate penale nego da pruže šansu licu sa invaliditetom. Treba raditi i na obaveštavanju poslodavca o tome da prilagođavanje radnog mesta invaliditetu lica ne iziskuje velike troškove, što često predstavlja barijeru u zapošljavanju ovih lica. Poslodavce treba, s druge strane, podstaći na zapošljavanje lica sa invaliditetom kroz uvođenje benefita u vidu poreske olakšice ili neplaćanja obaveznog osiguranja, koje bi preuzela država, ako zaposle određeni broj lica sa invaliditetom. Mišljenja smo da bi takva politika na poslodavce stimulativnije delovala nego pretnja kaznom. Ukoliko država želi da reši problem lica sa invaliditetom, nužno je izvojiti sredstva za njihovu edukaciju, usmeravanje, rehabilitaciju i benefite za poslodavca inače će zakoni i ratifikovane konvencije ostati mrtvo slovo na papiru.

Jovana Rajić,
PhD student, Faculty of Law University of Belgrade

PROBLEM OF EMPLOYING DISABLED PERSONS

Summary

The problem of employing disabled is in relation with discrimination of this group of population. Disabled people are not in the same position when they are looking for employment because of their lack of capability, and not so often they are put in difficult position because of their incapacity. Their health is the reason why they belong to sensitive group of employees, who are given special treatment such as special active employment measures, employment under specific conditions, adjustment of work place, including particular duty of employer to enable a disabled person to continue working in the same work place he used to work before occurrence of disability, or to enable him retraining and/or additional training. In order to increase the number of working disabled the system of quotas is introduced.

Key words: disabled persons, employing disabled persons, general and special employing for disabled, active employment measures, reasonable accommodation.