

Ташјана ПРИЈИЋ

начелник Одељења за нормативне послове, хармонизацију прописа и надзор, Министарство економије и регионалног развоја

ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЈА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Резиме

Овај рад јесте покушај анализе релевантних правних докумената који стварају правни оквир за професионалну рехабилитацију а тиме и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији, који чине: међународне конвенције и прейорукe, различита стандардна докумената и прописи који се односе на ову област, са посебним акцентом на Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и подзаконска акта донета на основу овог закона којима се прецизно регулишу поједина питања професионалне рехабилитације.

Реулисањем области професионалне рехабилитације постиже се: подизање нивоа запошљивости особа са инвалидитетом (кроз мотивацију и подизање самосвести, додатно образовање и обуку, мере активне политике запошљавања и др.), укључивање на тржиште рада (на основу и у складу са потребама послодавца), разбијање предрасуда о могућностима особа са инвалидитетом (сапседавањем њихових могућности и способности), укључивање у шире друштвене токове (остваривањем права на рад као једним од предуслова), смањење сиромаштва ове социјално ујрожене категорије становништва (повећањем стoје запослености и економске самосталности) и др.

Кључне речи: особа са инвалидитетом, професионална рехабилитација, забрана дискриминације.

I Увод

Право на рад свих грађана Републике Србије, као једно од основних људских права, гарантовано је како документима међународног права тако и, на националном нивоу, прописима Републике Србије. Да би се остварило ово право од стране појединих категорија становништва чији је приступ тржишту рада отежан, посебно кад је реч о особама са инвалидитетом које се суочавају са низом препрека и тешкоћа у свакодневном животу (архитектонским, образовним, културолошким и сл.), потребно је комплексно ангажовање и напор целокупне друштвене заједнице. Питање укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада има велики значај као претпоставка инклузије у све сфере друштвеног живота и не може да се поставља као проблем социјалне политике, већ као питање поштовања људских права. У том смислу, у Републици Србији је усвојен низ прописа којима се регулише забрана дискриминације, подстиче инклузија и регулишу мере за запошљавање особа са инвалидитетом, чиме се појединцу омогућава самосталан живот, економска независност и укљученост у друштвене токове, заједница црпи ефекте њиховог рада и потенцијала, а послодавци задовољавају потребе за лицима са одређеним знањима и компетенцијама.

Овај рад јесте покушај анализе релевантних правних документа који стварају правни оквир за професионалну рехабилитацију а тиме и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији, који чине: међународне конвенције и препоруке, различита стратешка документа и прописи који се односе на ову област, са посебним акцентом на Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (*Службени гласник РС*, бр. 36/09) и подзаконска акта донета на основу овог закона којима се прецизно регулишу поједина питања професионалне рехабилитације.

Регулисањем области професионалне рехабилитације постиже се: подизање нивоа запошљивости особа са инвалидитетом (кроз мотивацију и подизање самосвести, додатно образовање и обуку, мере активне политике запошљавања и др.), укључивање на тржиште рада (на основу и у складу са потребама послодаваца), разбијање предрасуда о могућностима особа са инвалидитетом (сагледавањем њихових могућности и способности), укључивање у шире друштвене токове (остваривањем права на рад као једним од предуслова), смањење сиромаштава ове социјално угрожене категорије становништва (повећањем стопе запослености и економске самосталности) и др.

II Међународно-правни оквир

Међународно-правни оквир регулисања области професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом чине ратификоване конвенције и препоруке УН и МОП-а којима се у први план ставља поштовање и остваривање начела о потпуном укључивању и једнакости у раду и свеколиком друштвеном развоју и животу, осигурање услова за једнак третман, брига о уважавању посебности особа с инвалидитетом приликом креирања релевантне легислативе, предузимање мера ради подстицања запошљавања и при томе обезбеђивање забране дискриминаторних поступака, перманентан рад на унапређењу услова за професионалну оријентацију, оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом, обезбеђење стручне помоћи и једнаких могућности образовања на свим нивоима и посебно у програмима намењеним образовању одраслих, постизање прилагодљивости тржишту рада и истиче важност запошљавања особа с инвалидитетом на отвореном тржишту рада.

1. Стандардна правила за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом

Генерална скупштина УН је 1993. године усвојила Стандардна правила за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом на основу којих се обезбеђује да особе са инвалидитетом уживају иста права и обавезе као и остали чланови друштва у којем живе. СРЈ је приступила Стандардним правилима 1995. године, чиме је, између осталог, потврђена неопходност активног подржавања интеграције особа са инвалидитетом и њиховог слободног запошљавања развијањем мера као што су професионално оспособљавање, подстицајне квоте, резервисано или наменско запошљавање, пореске олакшице или друге врсте помоћи предузећима која запошљавају особе са инвалидитетом.

2. Конвенција о правима особа са инвалидитетом

Генерална скупштина УН је 2006. године усвојила Конвенцију о правима особа са инвалидитетом (ступила на снагу 2008. године), којом се детаљно уређују мере за остваривање права на рад и сродних права особа са инвалидитетом а посебан нагласак ставља на забрану дискриминације у овој области, једнаке услове, запошљавање на отвореном тржишту рада, samozapošljavanje, различите подстицаје за послодавце и др. У Републици Србији ова конвенција је ратификована маја 2009. године.¹

1 Службени гласник РС – Међународни ујовори, бр. 42/2009.

3. Конвенција број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом

Препорука о професионалној рехабилитацији инвалидних лица, број 99 из 1955. године, дефинише особе са инвалидитетом као лица чија је перспектива у стицању и задржавању одговарајућег запослења значајно смањена као последица физичког или интелектуалног оштећења, те утврђује обавезу спровођења сталне и континуиране рехабилитације која обухвата професионалну оријентацију, професионално оспособљавање и запошљавање особа с инвалидитетом. Конвенцијом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом, усвојеном 1983. године, ова препорука је актуелизирана, а у Републици Србији је потврђена 1987. године.² Конвенцијом се дефиниција инвалидности проширује обухватањем социјалних фактора при стицању, задржавању и напредовању у одговарајућој професији и дефинише обавеза доношења прописа који уређују област запошљавања и професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом, као и програма и мера у погледу образовања и рада особа са инвалидитетом који пружају једнаке могућности и подстичу њихову самосталност, учешће у друштвеном животу и друге активности у свим областима живота и рада. Такође, уређује се спровођење мера и обука од стране саветника за рехабилитацију, обученог особља за професионалну оријентацију, стручно оспособљавање, посредовање и запошљавање особа са инвалидитетом, уз консултацију са послодавцима и радницима као и организацијама које се баве питањима особа са инвалидитетом.

4. Конвенција број 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса

Конвенција МОП-а број 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса, усвојена 1975. године, ратификована у Републици Србији 1982. године,³ дефинише развијање координиране политике и програма професионалне оријентације и стручног оспособљавања у сарадњи са послодавцима и радницима, као и другим заинтересованим организацијама, проширивање система професионалне оријентације и стално информисање о могућностима запошљавања како би се обезбедила доступност деци, омладини и одраслима, а одговарајући програми свим особама са инвалидитетом. Утврђује се обавеза давања информација и упустава о избору занимања, стручном оспособљавању и могућностима образовања, о могућностима запошљавања и напредовања, условима рада, заштити на раду и другим

2 *Службени лист СФРЈ – Међународни ујовори*, бр. 3/1987.

3 *Службени лист СФРЈ – Међународни ујовори*, бр. 14/1982.

аспектима радног живота на свим нивоима привредних, друштвених и културних активности.

5. Друга релевантна међународна документа

Друга релевантна документа која је потребно поменути јесу: Ревидирана Европска социјална повеља,⁴ усвојена 1996. године, у ЕУ ступила на снагу 1999. године, у Републици Србији потврђена 2009. године; Уредба о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 111 која се односи на забрану дискриминације у погледу запошљавања и занимања;⁵ Препорука Савета Европе о акционом плану за особе са инвалидитетом за период 2006–2015. године; Директива о стварању оквира за једнако поступање у запошљавању и радним односима 2000/78/ЕС и др.

III Стратешка документа у Републици Србији

1. Стратегија за смањење сиромаштва у Србији⁶

Овом стратегијом је наглашено да особе са инвалидитетом спадају у изразито угрожену групу становништва, са високим уделом сиромашних. Преко 70% особа са инвалидитетом у Србији живи испод линије сиромаштва. Разлози су многобројни: само 13% особа са инвалидитетом ради, што значи да је у радном односу само око 21.000 лица, а од тог броја највише трећина има прилагођене услове рада.

2. Стратегија развоја социјалне заштите⁷

Наводи као један од циљева изградњу нове политике и законодавне активности којом се обезбеђује правовремена и делотворна заштита особа са инвалидитетом изградњом политике социјалне заштите која врши активну превенцију социјалних проблема.

3. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији⁸

Као један од задатака дефинише развијање политика мера и програма у областима образовања, запошљавања и рада који особама са

4 Службени гласник РС – Међународни уговори, бр. 42/2009.

5 Службени листи ФНРЈ – Међународни уговори и групи споразуми, бр. 3/1962.

6 Усвојена Закључком Владе РС октобра 2003. године.

7 Службени гласник РС, бр. 108/2005.

8 Службени гласник РС, бр. 55/2005 и 71/2005-исправка.

инвалидитетом пружају једнаке могућности и подстичу самосталност, лични развој и активан живот у овим областима. Стратегијом је наглашено да ни једна институција у Републици Србији не располаже базама података о особама са инвалидитетом. На основу извршених истраживања⁹ сматра се да у Србији живи око 700.000 особа са инвалидитетом од којих је око 300.000 радног узраста (15–65 година). Један од посебних циљева Стратегије јесте обезбеђивање једнаких могућности за рад и запошљавање особа са инвалидитетом уз развој и примену системских решења базираних на потребама и способностима.

4. Национална стратегија запошљавања за период 2005–2010. године¹⁰

Усмерава мере политике запошљавања ка социјалној кохезији на тржишту рада и борбу против дискриминације у запошљавању и раду посебно угрожених група на тржишту рада, кроз социјални дијалог и успостављање сарадње свих актера тржишта рада. Овом стратегијом наглашена је потреба доношења прописа којим ће се обезбедити запошљавање особа са инвалидитетом на равноправној основи.

IV Законски оквир

Читав низ прописа регулише положај особа са инвалидитетом у Републици Србији, и то: Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (*Службени гласник РС*, бр. 33/2006), Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009), Закон о пензијском и инвалидском осигурању (*Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 84/2004 – др. закон, 85/2005, 101/2005 – др. закон, 5/2009 и 107/2009), Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (*Службени гласник РС*, бр. 36/2009), Закон о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана (*Службени гласник РС*, бр. 36/1991, 33/1993, 53/1993, 67/1993, 46/1994, 48/1994, 52/1996, 29/2001, 84/2004, 101/2005 – др. закон и 115/2005), прописи из области образовања, али професионалном рехабилитацијом у Републици Србији првенствено се бави Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (*Службени гласник РС*, бр. 36/2009, у даљем тексту: Закон). Овим Законом уређују се мере и активности професионалне рехабилитације и различите врсте мера активне политике запошљавања ради подстицања

9 Студија изводљивости за унапређење запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији, Европска агенција за реконструкцију – 2006. година.

10 Усвојена Закључком Владе РС маја 2005. године.

запошљавања и стварања услова за равноправно укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада.

Под појмом особе са инвалидитетом, у складу са чл. 3 Закона сматра се лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима.

Под професионалном рехабилитацијом особа са инвалидитетом, у складу са чл. 12 Закона подразумева се организовање и спровођење програма мера и активности у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржања запослења, напредовања или промене професионалне каријере. Сама реч рехабилитација потиче од латинске речи „*re*“ што значи поново, изнова и речи „*habilis*“ што значи прикладан, погодан, згодан. Професионална рехабилитација омогућава особама са инвалидитетом управо успостављање радних способности ради укључивања на тржиште рада усклађено са знањима, способностима и могућностима особе са инвалидитетом, са једне стране и са друге стране са потребама конкретног послодавца, послова или радног места, дакле потребама тржишта рада.

Професионална рехабилитација је фаза у поступку укупне рехабилитације особа са инвалидитетом а ради њене успешне реализације потребно је претходно извршити процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења и процену професионалних могућности особе са инвалидитетом ради опредељивања конкретних мера и активности, њиховог спровођења, укључивања на тржиште рада, праћења ефеката предузетих мера и, по потреби, поновног укључивања у конкретне мере и активности професионалне рехабилитације.

Процена радне способности и могућности запослења или одржања запослења, у складу са Законом, обухвата процену медицинских, социјалних и других критеријума којима се утврђују могућности и способности особе са инвалидитетом неопходне за укључивање на тржиште рада и обављање конкретних послова самостално или уз службу подршке, употребу техничких помагала, односно могућности запошљавања под општим или под посебним условима

Услови за успешно спровођење професионалне рехабилитације и постизање предвиђених циљева су: што раније укључивање на основу ваљаних дијагностичких података и њихове правилне интерпретације,

јасан и прегледан план рада, успостављен висок ниво комуникације стручњака и особе са инвалидитетом, остваривање свих потребних мера и активности у потпуности, укљученост шире друштвене заједнице што подразумева и висок ниво свести о капацитетима и потенцијалима особа са инвалидитетом. Ради реализације предвиђених циљева, Законом је уређено ко су носиоци ових послова, и то: Национална служба за запошљавање (у даљем тексту: Национална служба), предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, образовне установе и други облици организовања који испуњавају услове, критеријуме и стандарде за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације, и који су у обавези да перманентно сарађују са послодавцима, организацијама и удружењима особа са инвалидитетом и широм друштвеном заједницом.

Ближе одређивање услова за спровођење професионалне рехабилитације дато је Правилником о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације (*Службени гласник РС*, бр. 114/2009, у даљем тексту: Правилник), као и Правилником о критеријумима и начину спровођења мера активне политике запошљавања (*Службени гласник РС*, бр. 7/2010), као општим актом Националне службе којим се ближе уређују мере активне политике запошљавања. Професионалном рехабилитацијом се особама са инвалидитетом понаже да обнове своје физичке, менталне, професионалне и социјалне способности до највишег могућег нивоа, да се запосле, одрже запослење и напредују у каријери, кроз:

- 1) каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања;
- 2) радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности;
- 3) појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције;
- 4) развој мотивације, техничку помоћ, стручну подршку, праћење и процену резултата професионалне рехабилитације;
- 5) индивидуални саветодавни рад, који укључује помоћ у прихватању сопствене инвалидности са становишта могућности укључивања у рад и поједине мере професионалне рехабилитације;
- 6) едукацију и тренинг семинаре за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица;

- 7) предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, службе подршке; као и друге активности.

Правилником се ближе уређују и услови за укључивање особе са инвалидитетом у професионалну рехабилитацију. Уколико се ради о незапосленом лицу, потребно је да је особа са инвалидитетом на евиденцији незапослених лица Националне службе, да је извршена процена професионалних могућности и да постоји потреба за услугама професионалне рехабилитације као делу целокупне рехабилитације појединца.

Уколико се ради о запосленом лицу, односно лицу које има смањену радну способност због повреде на раду или професионалне болести настале након ступања на снагу Закона, могуће је спроводити одговарајуће мере и активности професионалне рехабилитације, али за разлику од незапослених лица којима трошкове сноси Национална служба, ове трошкове сноси послодавац код кога је та особа у радном односу у време настанка повреде на раду или професионалне болести.

Мере и активности професионалне рехабилитације које је потребно спровести као део целокупне рехабилитације појединца, као и мере активне политике запошљавања у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања или промене професионалне каријере особе са инвалидитетом утврђују се индивидуалним планом запошљавања између Националне службе и особе са инвалидитетом, у циљу постизања максималних физичких, друштвених, емоционалних, образовних и радних могућности у границама постојећих ограничења. Када се говори о рехабилитацији нагласак се увек ставља на развој постојећих способности појединца.

Процена професионалних могућности особе са инвалидитетом представља процену запошљивости, односно процену утицаја објективних фактора и стања и кретања на тржишту рада који утичу на запошљавање или одржање запослења појединца. Процена пружа увид у психофизичке способности, интересовања, спретност, издржљивост, као и на ограничења, делимично очуване или потпуно очуване способности од значаја за будућу професионалну активност у односу на стање и кретање на тржишту рада.

У зависности од радне способности и процене професионалних могућности, особе са инвалидитетом могу бити укључене у мере и активности професионалне рехабилитације под општим условима и/или по прилагођеним програмима.

Професионална рехабилитација под општим условима подразумева спровођење мера и активности под условима прописаним за сва незапослена лица, у сваком случају кад је то могуће. Професионална рехабилитација по прилагођеним програмима подразумева спровођење мера и активности прилагођених потребама особа са инвалидитетом, у зависности од врсте и степена инвалидитета и радне способности, као и потреба на тржишту рада.

Мере и активности професионалне рехабилитације подразумевају:

- 1) успостављање контаката са послодавцима и сагледавање потреба за лицима која поседују одређена знања и способности, односно могућности запошљавања (испитивање потреба за запошљавањем, информисање о могућностима задовољења тих потреба, обилазак и непосредни контакт са послодавцем; организовање тематских састанака и групних разговора, промоција способности особа са инвалидитетом и сл.);
- 2) групно и индивидуално информисање о стању и потребама на тржишту рада, као и о правима, обавезама и одговорностима (информисање о прописима – правима, обавезама и одговорностима незапослених, запослених и послодаваца; услугама професионалне рехабилитације, могућностима прилагођавања послова и радног места, примени техничких и технолошких решења и/или служби подршке потребних за ефикасно учење и рад, о занимањима, пословима и захтевима тржишта рада);
- 3) саветодавни рад и мотивациони тренинзи (утврђивање индивидуалних потреба, знања и способности, планирање мера и активности које треба спровести у циљу запошљавања, пружање сваке врсте стручне помоћи у погледу избора занимања и професионалне каријере, обуке за активно тражење посла; клуб за тражења посла; тренинг самоефикасности; праћење и процена резултата; правилно одређивање професионалног циља, знања, вештина, способности и потенцијала, мотивација за професионални развој и самообразовање, јачање самопоуздања и компететности, упућивање на изворе информација о слободним пословима и потенцијалним послодавцима, услугама професионалне рехабилитације, припрема радне биографије и разговора са послодавцем и др.);
- 4) сајмове запошљавања и сајмове професионалне оријентације и планирања каријере (директно сусретање понуде и тражње у циљу промоције запошљавања незапослених лица и задовољења потреба послодаваца; информисање о мрежи шко-

- ла, подручјима рада, образовним профилима и занимањима; развијање способности за самопроцену личних потенцијала и др.);
- 5) селекцију и класификацију (избор одређеног броја особа са инвалидитетом у складу са захтевима и потребама послодавца);
 - 6) предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења или службе подршке на основу чега се могу одобрити и средства за прилагођавање послова и/или радног места или samozapošljavanje као мере активне политике запошљавања (подизање ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, сарадња са организацијама и удружењима особа са инвалидитетом одређене врсте инвалидности, прилагођавање послова и/или радног места, уклањање архитектонских, информационо-комуникационих или других баријера, примена савремених техничких решења и/или служби подршке неопходних за несметан рад особе са инвалидитетом; оснивање сопственог привредног субјекта од стране особе са инвалидитетом);
 - 7) праћење и процену резултата особе са инвалидитетом (сагледавање професионалне каријере, функционисања у раду и учењу, даља мотивација за образовање и запошљавање, радно искуство, вештине, специфична знања и оспособљеност, ставове и очекивања у вези професионалне каријере, утицај социјалних фактора и др.);
 - 8) едукацију и стручну помоћ послодавцима, стручним лицима у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и код послодавца, као и другим заинтересованим лицима, органима или организацијама (доприноси једнообразном и инклузивном поступању са особама са инвалидитетом на принципима забране дискриминације, подстицања запослености и афирмације једнаких могућности, поштовања људских права у свим аспектима друштвеног живота, разбијање предрасуда, прихваћеност на радном месту, постизање пуног радног учинка и др.).

Мере и активности професионалне рехабилитације које се односе на стицање и унапређење радних и радно социјалних знања, вештина и способности, општи или прилагођени програми радно оспособљавања, као и унапређење радне и радно социјалне интеграције особа са инвалидитетом заслужују посебну пажњу а спроводе се са првенственим циљем стицања знања и вештина за обављање конкретног посла. Ове мере и активности – обуке, спроводе предузећа за професионалну

рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, образовне установе и други облици организовања, уколико су испуњени услови који се односе на грађевинско техничку опрему; стручна лица и опрему за спровођење обука; и програм обуке.

Грађевинско технички услови се односе на 1) локацију – објект мора да се налази у насељеном месту где су развијене саобраћајнице и друге везе комуникације и где је обезбеђен несметан прилаз превозним средствима, у складу са стандардима приступачности; 2) инфраструктуру – објект мора да има обезбеђену електричну мрежу и телефонски прикључак, прикључак и инсталације за довод воде за пиће и одвод отпадних вода; 3) сам објект мора да одговара потребама особа са инвалидитетом – да има обезбеђену доступност особама са инвалидитетом у инвалидским колицима, са обезбеђеним грејањем, проветравањем и осветљењем, са подовима израђеним од материјала који није клизав, не упија влагу и лако се одржава, са санитарним просторијама које су опремљене одговарајућом опремом, са обезбеђеним радним просторијама и просторијама за одржавање теоријске наставе величине довољне за кретање и манипулацију особа са инвалидитетом; 4) урбанистичке, грађевинске, техничке, санитарне, пожарне и прописе о заштити животне средине и безбедности и здравља на раду.

Услови у погледу стручних лица подразумевају да стручне послове при спровођењу обука обављају инструктори за обављање практичне наставе, одговарајуће струке и нивоа образовања, са искуством у раду са особама са инвалидитетом и стручна лица за послове пружања професионалне асистенције и интеграцију на радном месту – специјални едукатори – дефектолози, андрагози, педагози, психолози, социјални радници или стручна лица других занимања из области друштвених и хуманитарних наука, високог нивоа образовања и са искуством у раду са особама са инвалидитетом.

Услови у погледу опреме подразумевају да просторије за спровођење обуке, у зависности од намене и радне способности имају опрему која одговара врсти обуке која се спроводи и да се лако одржава, одговарајући намештај, машине и алате, компјутере, средства и материјале за практичну обуку, у складу са бројем полазника.

Услов у вези програма обуке, односи се на сам програм који, између осталог, садржи: основне податке о извођачу и самој обуци – назив; подручје рада у ком се спроводи програм обуке; трајање; радне компетенције, односно опис послова и/или радних задатака, компетенција и вештина које ће полазник обуке стећи по завршетку обуке; садржај програма учења – теоретског и практичног дела, исходе, методе наставног рада, динамику реализације; потребне услове за реализацију обуке

уџбеници, приручници или брошуре, материјални и други ресурси; опис циљне групе и оптималан број полазника; простор, опрема, средства, цена; начин провере савладаности програма обуке; услови за добијање уверења; и друге елементе.

Однос практичног и теоретског дела програма обуке утврђује се у зависности од врсте и специфичности послова за која се особе са инвалидитетом квалификују. Практични део обуке се по правилу изводи код послодавца, а само изузетно у образовној установи или другом облику организовања.

Трајање појединог програма обуке зависи од радних способности и могућности особе са инвалидитетом као и од сложености њеног организовања и извођења како би послодавци били у могућности да запошљавају особе са инвалидитетом које су прошле обуку и укључивањем у процес рада одмах добију радника који има пун, односно максималан учинак на радном месту.

Програм обуке ревидира се у складу са потребама тржишта рада и на основу провере успешности реализације програма.

Оцена функционисања појединца укљученог у обуку обухвата: радну ефикасност, понашање на раду и прилагођавање послу и радном окружењу, радне особине, усмереност, мотивација и интереси, радна издржљивост, оптерећење, вештине, флексибилност, самосталност, способност опажања властитих грешака, обезбеђивање одговарајућег квалитета у раду, разумевање различитих упутстава и њихово поштовање, физичке способности и спретности руку, достигнути ниво знања и способности за ново учење, могућности савладавања информационо-комуникационе технологије, коришћење техничких и технолошких решења и служби подршке, лично прилагођавање радном окружењу, укљученост и положај у групи, комуникација и сарадња са надређенима и др. На основу оцене функционисања врши се опредељивање потребне дужине трајања мере и активности као и провера стечених знања и вештина. У том циљу уколико особа са инвалидитетом не покаже довољна знања и способности, односно не положи обуку, омогућава јој се поново полагање након проведених најмање 50 до 100 додатних часова. Особа са инвалидитетом која ни после додатних часова обуке не покаже довољна знања и способности добија уверење само о похађању обуке након чега се поново врши оцена функционисања и дају препоруке за нову процену радне способности, професионалних могућности, другу меру професионалне рехабилитације или другу активност коју је потребно предузети у циљу подизања нивоа запошљивости. Лица која положе обуку стичу уверење које садржи опис знања и вештина, односно опис послова радног места које особа са инвалидитетом може да обавља на равноправној основи.

Tatjana PRIJIĆ
Ministry of Economics and Regional Development

VOCATIONAL REHABILITATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN SERBIAN LEGISLATION

Summary

The entitlement to work for all citizens of the Republic of Serbia, as one of the basic human rights, is guaranteed both in the international law and national regulations of the Republic of Serbia. Exercise of this right for certain population groups, whose access to labour market has been made difficult, requires complex involvement and effort of the entire community. This particularly refers to people with disabilities who come across a series of obstacles and difficulties in their everyday life (architectural, educational, cultural and alike). The issue of integration of people with disabilities into the labour market has a great significance as the precondition of their inclusion into all spheres of social life and cannot be posed as a social policy problem, but as the issue of respecting human rights. In that sense, the Republic of Serbia adopted a series of regulations for governing antidiscrimination, stimulating inclusion and regulating policies for employment of people with disabilities, whereby an individual is enabled to have an independent life, economic independence and to be involved in social trends, the community uses the effects of their work and potential, and employers satisfy their needs for people with certain knowledge and competences.

This paper attempts at analysing the relevant legal documents that provide for the legal framework for vocational rehabilitation and thus for employment of people with disabilities in the Republic of Serbia: international conventions and recommendations, different strategic documents and regulations in this area, with special emphasis on the Law on Vocational Rehabilitation and Employment of People with Disabilities (Official Gazette of RS, no. 36/09) and bylaws passed on the basis of this law whereby particular issues of vocational rehabilitation are precisely regulated.

Governance of the area of vocational rehabilitation achieves: increase of the level of employability of people with disabilities (through motivation and raising self-consciousness, further education and training, active labour market programmes and so on), inclusion on the labour market (on the basis of, and in line with employers' needs), breaking the prejudices on the capacities of people with disabilities (by consideration of their capacities and abilities), inclusion in

wider social trends (by exercising their right to work as one of the preconditions), reduction of poverty of this socially disadvantaged population group (increasing their employment rate and economic independence) and so on.

Key words: *people with disabilities, vocational rehabilitation, prohibition of discrimination, inclusion, labour market, training.*