

Др Весна СТОЈАНОВИЋ*

ОСНИВАЊЕ И ФУНКЦИОНИСАЊЕ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНУ РЕХАБИЛИТАЦИЈУ И ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ ПО ПРОПИСИМА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ (нека досадашња искуства)

Резиме: Идеја овог рада јесте да прикаже законски оквир по коме се оснивају и функционишу привредни субјекти који превасходно имају законом постављен циљ да остваре запошљавање лица која по неком основу имају статус особа са инвалидитетом (стечени или урођени инвалидитет). Привредни субјекти који се оснивају као „заштитне радионице“ (одомаћени, стари назив за ове привредне субјекте), односно, предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, морају да испуне посебне услове предвиђене посебним законом и прописима који уређују ову област функционисања привредних друштава. Законом је утврђена обавеза запошљавања особа са инвалидитетом која се мора испунити на неки од понуђених законских модалитета за сваки привредни субјект који има више од 20 запослених.

Аутор овог рада претендује да, поред критичког осврта на рад и опште, не баш репрезентативно дугогодишње функционисање ових привредних субјеката, прикаже и позитивне примере у остваривању задовољавајућих резултата рада запослених особа са инвалидитетом у неким привредним субјектима који немају тај стаус.

Кључне речи: Заштитне радионице, предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

I. Увод о заштитним радионицама или „инвалидским друштвима“

Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом представљају део су привредног амбијента Републике Србије и имају две подједнако важне функције: економску - која под-

разумева пословање на тржишним принципима и социјалну – која је усмерена на посебне услове, специфичне људске ресурсе и стварање социјалне кохезије. Оно што ова предузећа издваја од осталих привредних друштава јесу прописани услови који се односе на већински удео запослених особа са инвалидитетом, на стручна лица за рад с људским ресурсима и на обавезе спровођења програма професионалне рехабилитације за запослена и незапослена лица.

Афирмативне мере које спроводи држава обезбеђене континуитетом субвенционирања зарада запослених особа са инвалидитетом и додатним афирмативним могућностима, попут избора осталих послодаваца да обавезу запошљавања особа са инвалидитетом могу извршити и куповином производа или услуга од предузећа која запошљавају особе са инвалидитетом, чиме се директно подржава одрживост тих привредних субјеката на тржишту. Додатно, за кориснике буџетских средстава Закон о јавним набавкама нуди могућност резервисане јавне набавке у којој могу учествовати само привредни субјекти с тим статусом.

У Републици Србији у 2019. години, статус предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом има 56 једнопредузеће, од тога је 35% у приватном власништву, док 75% у потпуности или у већинском уделу има државну својину. Ова предузећа запошљавају 1.684 радника од тога 1.143 особе са инвалидитетом¹.

У овом раду биће коришћени равноправно законски назив за предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и одомаћени, стари и популарни назив – заштитне радионице, према потреби рада и начину презентације информација.

II. Међународни оквир за оснивање и рад заштитних радионица

Принципи професионалне рехабилитације и политике запошљавања особа са инвалидитетом утврђени су одредбама Конвенције Међународне организације рада број 159² која одређује да свака држава чланица треба да усвоји и реализује одређену националну политику о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида. Конвенција утврђује да политика према особама са инвалидитетом треба да буде у складу са националним условима, праксом и могућностима.

* Доцент, Факултет за пословне студије и право

1 Подаци доступни на адреси: <http://www.fonet.rs>, 10.04.2019. године.

2 СФРЈ је ратификовала ову Конвенцију о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида 1987. године.

Заштитно запослење предвиђено је, Препоруком МОР-а бр. 99³ о стручном оспособљавању и преоспособљавању особа са инвалидитетом. Препорука предлаже, увек када је то потребно да се кроз сарадњу са надлежном влашћу, особама са инвалидитетом (које не могу да својим радом буду конкурентне на тржишту рада) као и са приватним заинтересованим организацијама, да надлежна власт предузме мере како би се створиле и развиле могућности оспособљавања и заштићеног запослења.

У свом деветом делу Препорука се бави предлагањем државама чланицама организовање служби стручног оспособљавања и преквалификације намењених деци и омладини инвалидима школског узраста. Препоручује се да их треба организовати и развијати у сарадњи са просветним властима (или властима) чији је задатак стручно оспособљавање и преквалификација.⁴

Препорука МОР-а, број 168⁵ подсећа државе да важну меру за унапређивање запошљавања лица са инвалидитетом представљају и „разумна прилагођавања места рада, садржаја послова, алата, машина и организације рада“, која олакшавају обуку и запошљавање ових лица.⁶ Послодавац има обавезу да прилагоди радно место на разуман начин сходно својим могућностима као и потребама лица са инвалидитетом. Послодавац је у обавези да омогући да особа са инвалидитетом у сваком појединачном случају равноправно са другим запосленима остварује сва своја људска права и основне слободе.⁷

У константној бризи коју показује МОР за свеукупност уређења питања радноправног положаја особа са инвалидитетом на светском нивоу, допринос оваквој нормативној делатности даје и Кодекс управљања инвалидношћу на радном месту.⁸

3 Боривоје Шундерић, „Право Међународне организација рада“, Правни факултет универзитета у Београду, Београд, 2001; аутор мисли на Препоруку бр. 99 о стручном оспособљавању и преоспособљавању инвалида („Службени лист ФНРЈ“, бр. 5/1985), стр. 441.

4 Б. Шундерић, стр. 444–448.

5 Б. Шундерић, стр. 449.

6 Препорука МОР-а о професионалној рехабилитацији и запошљавању - особа са инвалидитетом, (ILO Recommendation concerning Vocational Rehabilitation and Employment - Disabled Persons), став 11, тачка А.

7 Конвенција о правима особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/2009. чл. 2. ст. 5.

8 МОР – Управљање инвалидитетом на радном месту, (International Labour Organization, „Managing Disability in the Workplace“, International Labour Office, Geneva), 2002, *Мировинско осигурање*, бр. 3–4/2003. Овај документ израдила је група стручњака састављена од представника послодава-

У разради Кодекса о управљању инвалидношћу на радном месту утврђује се да послодавцима управљање питањима инвалидности на радном месту треба да буде приоритетни задатак који доприноси успеху пословања, те га треба посматрати као интегрални део стратегије развоја људских ресурса на радном месту.

III. Историјат правног оквира за оснивање и рад заштитних радионица у Републици Србији

Законом о инвалидима из 1929. године била је предвиђена обавеза предузећа која запошљавају више од 50 радника и пољопривредника, а имају посед површине преко 100 хектара, да запосле „неупослене инвалиде VI–IX групе, сразмерно привредној снази предузећа или поседа, али не преко 5% од укупног броја стално запослених радника“.⁹

Осамдесет година касније, у Републици Србији је усвојен Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, који настоји да утиче на понашање послодаваца на тржишту рада, утврђујући обавезу свих послодаваца који имају најмање 20 запослених да, под претњом плаћања пенала, заснују радни однос са одређеним бројем лица са инвалидитетом.¹⁰

После Другог светског рата и његових многобројних последица, један од проблема био је и како запослити ратне војне инвалиде, цивилне инвалиде рата, мирнодопске инвалиде и друге особе са инвалидитетом. Оформљена су предузећа чија је обавеза била да запосле одређени број особа са инвалидитетом.

Према подацима УИПС-а,¹¹ прво предузеће за запошљавање инвалида формирано је 1946. године у Београду под називом „Слога“, да би касније током 1947. и 1948. године било формирано више предузећа која су добила препознатљив назив ДЕС (скраћеница од речи: дефектни слухом). Њихови оснивачи били су савези слепих и глувих, који су нешто касније својом иницијативом и својом делотворном акцијом уз помоћ

ца, синдиката и влада у Међународној организацији рада у Женеви 2001, ради олакшавања и подстицања професионалне рехабилитације и запошљавања инвалидних особа.

9 Закон о инвалидима („Службене новине Краљевине СХС“, 161/LXVI).

10 Љубинка Ковачевић, „Запошљавање лица са инвалидитетом“, текст у зборнику радова *Социјалне реформе – садржај и резултати*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 206.

11 Видети: Удружење предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом Републике Србије, Нови Београд, Нехруова бр. 68, доступно на адреси: www.uips.rs 10.04.2019. стр.2.

тадашњих органа власти основали више заштитних радионица у многим градовима тадашње државе¹².

Предузећа у којима су особе са инвалидитетом стицала своја радна места и укључивала се у процес рада а самим тим и остваривала одговарајућу зараду имала су у почетку форму занатских радионица и била су нека врста друштвеног експеримента који је трајао дуже од 10 година. Своје законско утемељење налазе тек 1958. године у Закону о инвалидском осигурању, под називом „заштитне организације“. По одредбама овог закона донет је Правилник о заштитним радионицама за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом који је донет 1961. године. После одређеног искуства оствареног у овом периоду, као и применом мера тадашњих економских реформи, донет је 1976. године Закон о организацијама удруженог рада за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида,¹³ али истовремено на њихов рад упућују и поједине одредбе Закон о социјалној заштити.¹⁴

Начин функционисања заштитних радионица већ осамдесетих година постаје превазиђен модел рада у тадашњим организацијама удруженог рада за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.¹⁵ Тадашња СФРЈ имала је 70 заштитних организација. Током седамдесетих година прошлог века, велики привредни системи оснивају тзв. заштитне радионице, где су своје радно место налазила лица која су инвалидитет стекла на раду.

Током деведесетих година, десио се и трећи талас промена и прелазак на нове облике организовања и деловања предузећа, уз смањено тржиште и доминацију нових технологија. Рехабилитација ових предузе-

12 Весна Стојановић, докроска дисертација, *Социјални и радноправни положај особа са инвалидитетом*, објављена у репозиторијуму Правног факултета универзитета Унион у Београду, 2016. године, стр.300.

13 „Службени гласник СРС“, бр. 32/74.

14 „Службени гласник СРС“, бр. 48/74.

15 Закон о организацијама удруженог рада за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида („Службени гласник СРС“, бр. 32/76). Предузећа су морала да запошљавају 50% инвалида заједно са децом на рехабилитацији. Према подацима који се воде у УИПС-у, у Републици Србији са аутономним покрајинама биле су 22 организације удружене у пословну заједницу. Организације су запошљавале око 3.800 радника од чега 50% инвалида (1.900) и 262 деце на рехабилитацији. У децембру 1986. године, пословало је 26 заштитних организација које су запошљавале 6.834 радника. У 1987. години запослено је 6.439 радника, а 1988. године 7.315 радника, подаци говоре да је у априлу 1989. године радило 27 заштитних организација у којима је било запослено око 8.000 радника, од чега око 3.000 инвалида и 305 рехабилитаната.

ћа трајала је дуго, али увек уз подршку државе која је – доношењем закона – прилагођавала њихов статус и у новонасталим околностима.

Усклађивање са новим друштвеним токовима постиже се 1990. године доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица,¹⁶ који представља најпотпунији законски текст који свеобухватно третира различите врсте олакшица за рад ових предузећа. Од 1996. године доноси се Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалидних лица¹⁷ који први пут уводи месечну рефундацију зарада особама са инвалидитетом.

Правни оквир рада ових предузећа заокружује Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, који ова предузећа дефинише као посебне облике запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом који имају за циљ запошљавање, односно ангажовање и побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом. Интересантна је, свакако, негативна трансформација неких заштитних радионица, односно њихово претварање у привредне субјекте на начин како је то предвидео наведени закон.¹⁸

Последњим Изменама и допунама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом¹⁹ предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом имају право на месечну субвенцију зарада за сваку запослену особу са

16 „Службени гласник СРС“, бр. 115/90.

17 „Службени гласник РС“, бр. 25/96.

18 Један од негативних примера пропадања извесног броја заштитних радионица које нису могле да савладају успешно трансформацију из заштитне радионице у успешан привредни субјект јесте и пример штампарије из Ниша приказан у чланку „Држава је газда који не хаје за проблеме инвалида“, у дневном листу *Данас*, од 6. 8. 2012. „Радници у нишкој штампарији ’Вук Караџић’ примили су последњу плату у новембру прошле године, а од тада још само неколико уплата од по неколико хиљада динара. Од јула ове године они немају ни здравствено осигурање, што је изузетно велики проблем имајући у виду да 70 одсто запослених чине особе са инвалидитетом. Од 2009. године, промењен је статус предузећа, које је од дотадашње заштитне радионице постало привредно друштво, што значи да мора да буде конкурентно на тржишту, упркос томе што су од 107 запослених 74 особе са инвалидитетом, од којих њих 49 има ’лаку менталну заосталост’. Проблем представља и то што је рефундирање средстава намењених радницима из реда особа са инвалидитетом, од 1. марта прошле године, почело да се обавља ретроактивно, тек када фирма поднесе доказ о уплати свих зарада, као и пореза и доприноса. ’И здравствене књижице за наше раднике са инвалидитетом можемо да оверимо у Фонду ПИО тек кад уплатимо доприносе не само за њих него и за раднике без инвалидитета. То није мало, тако да сада скупљамо новац како би здравствене маркице могли да добију и инвалиди’, истиче један од радника.“

19 „Службени гласник РС“, бр. 32/13.

инвалидитетом у висини од 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од 50% просечне зараде у Републици Србији.

Интересантан и аналитичан приступ дат је изучавањем неких европских закона и прописа који регулишу начине запошљавања особа са инвалидитетом.²⁰ Упоредно право познаје различита решења о квотама за запошљавање лица са инвалидитетом – од употребе квота до потпуног непознавања овог института. Кад је реч о европским државама, у многим од њих квоте и даље чине једну од најважнијих мера политике запошљавања лица са инвалидитетом, иако постоје државе у којима овај систем никада није заживео (Данска, Финска, Шведска, Португал) или је напуштен, будући да је у многим државама прописивање квота дало изузетно скромне резултате.

Тамо где постоји, квотни систем може задобити један од следећа три облика: 1) законска обавеза запошљавања, која је забрањена санкцијом; 2) законска препорука запошљавања; 3) законска обавеза запошљавања, која није праћена делотворном санкцијом.²¹

IV. Опште карактеристике и услови за формирање заштитних радионица

Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, радни центри и социјална предузећа и организације, су посебни облици организовања привредних субјеката утврђени посебним законом²², са специфично постављеним циљем усмереним на запошљавање и радно ангажовање особа са инвалидитетом. На оснивање ових привредних субјеката, делатност, регистрацију, врсту и надлежност органа који управљају овим субјектима и свим другим питањима од зна-

20 Љ.Ковачевић, 207–208.

21 Љ. Ковачевић - Аутор у својој анализи примећује да је седамдесетих година у појединим државама садржина обавезе запошљавања лица са инвалидитетом била прецизирана у зависности од послодавчеве делатности. Тако је белгијско законодавство овлашћивало органе извршне власти да, за сваку грану, утврде минимални број лица са инвалидитетом која су, у оквиру ње, дужни да запосле послодавци који имају најмање 20 запослених. У Немачкој је постојала обавеза послодавца да запосли најмање 6% лица са инвалидитетом, али је она могла да буде дерогирана одлуком надлежних органа државне управе у корист предузећа која запошљавају мање од 30 запослених или предузећа која обављају делатност која укључује послове чија је природа таква да „не допушта запошљавање лица са инвалидитетом“.

22 Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13. чл.34.

чаја за њихов положај примењују се правна правила утврђена Законом о привредним друштвима.²³

Први услов за формирање предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, је да је регистровано у Агенцији за регистар привредних субјеката. Дозвола за рад се добија од министарства надлежног за послове запошљавања као и позитивно мишљење од министарства надлежног за послове здравља, министарства надлежног за послове социјалне политике и министарства надлежног за послове образовања²⁴.

Поред добијања наведених сагласности да би могло да се оснује и региструје код надлежног државног органа, законодавац утврђује испуњавање одређених услова: 1) да има у радном односу на неодређено време најмање пет особа са инвалидитетом; 2) да, у односу на укупан број запослених, има у радном односу на неодређено време најмање 50% особа са инвалидитетом, од чега најмање 10% особа са инвалидитетом које могу да се запосле само под посебним условима; 3) да има одговарајући простор и одговарајућу технику и другу опрему за радно оспособљавање и рад особа са инвалидитетом; 4) да има запослена стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом, уколико предузеће запошљава више од 20 особа са инвалидитетом, односно ангажована стручна лица уколико предузеће запошљава мање од 20 особа са инвалидитетом, и то: а) једно лице за извођење практичне наставе и обуке за послове за које се оспособљавају особе са инвалидитетом; б) једно лице за послове пружања професионалне асистенције запосленим особама са инвалидитетом; в) једно лице – саветника за интеграцију на радном месту; г) да има дозволу за обављање делатности²⁵.

Уколико предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у току обављања делатности престане да испуњава предвиђене услове (из члана 36. Закона), надлежно министарство за послове запошљавања одузме му (претходно одобрено) дозволу за рад²⁶. Овакве ситуације одузимања дозволе за рад у статусу заштитне радионице догађале су се често у задњих неколико деценија. Примери из праксе и из извештаја Удружења заштитних радионица јасно указују на

23 „Службени гласник РС“, бр.36/11, 99/11, 83/14 др. закон, 5/15 и 44/18.

24 Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом – ЗПР ОСИ, „Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13, чл.37.

25 ЗПР ОСИ, чл. 36.

26 ЗПР ОСИ, чл.37.

многобројне стечајеве и ликвидације до којих је долазило услед лошег пословања ових привредних субјеката.

V. Обавезе послодавца на запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији

У нашем законодавству више деценија уназад постоји извесна традиција оснивања и рада правних субјеката који запошљавају особе са инвалидитетом на разноврсним пословима прилагођеним њиховим радним и професионалним могућностима.

Доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, отворене су нове законске могућности и подстицајиза оснивање и рад заштитних радионица као и запошљавање особа са инвалидитетом у овим субјектима и у отвореној привреди. Послодавци су добили одређен круг права и одређене обавезе. Утврђена је законска је обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених да запосли најмање једну особу са инвалидитетом (без обзира да ли се ради о запошљавању у заштитној радионици или неком другом привредном субјекту), а послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у радном односу има најмање две особе са инвалидитетом и на сваких наредних 50 запослених по једну особу са инвалидитетом (новоосновани послодаваце ослобођен је те обавезе у првих 24 месеца од дана оснивања привредног субјекта.

1. Законске погодности (субвенције и рефундације) послодавцима који запосле у привредном субјекту или у заштитној радионици особу са инвалидитетом

Законодавац је предвидео могућност да послодавац буде ослобођен обавезе запошљавања једне особе са инвалидитетом ако у поступку јавне набавке или друге набавке изврши финансијске обавезе из уговара о пословно-техничкој сарадњи са заштитном радионицом, као и из уговора о куповини производа или вршењу услуга тог предузећа, изузев обавеза насталих у реализацији уговора из области трговине на велико – у вредности од 20 просечних зарада по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. Ослобађање обавезе запошљавања особе са инвалидитетом траје 12 месеци рачунајући од дана извршавања наведене обавезе.

Послодавац може да оствари право на рефундацију примерених трошкова које је имао због потребе за прилагођавањем радног места радним потребама особе са инвалидитетом коју је запослио. Рефундација се одређује према прописима о државној помоћи за накнаду додатних тро-

шкова запошљавања особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи.²⁷

Законодавац је предвидео још једну олакшицу за послодавца који запосли на неодређено време особу са инвалидитетом без радног искуства. Он има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци. Субвенција износи 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од износа минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду. Ова субвенција остварују се према прописима о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи.²⁸

Заштитна радионица има право на месечну субвенцију зараде за сваку запослену особу са инвалидитетом у висини до 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, у складу са прописима о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом²⁹.

Субвенције за запошљавање на упражњеним радним местима могу се одобрити послодавцу за запошљавање незапослених која припадају категорији теже запошљивих у складу са законом и Акционим планом. Ове субвенције се одобравају на начин и по критеријумима који су утврђени код остваривања права на субвенција за отварање нових радних места.

27 Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особе са инвалидитетом и начину доказивања извршавања те обавезе („Службени гласник РС“, бр. 33/10). Према члану 2. послодавац који има обавезу запошљавања особе са инвалидитетом, у смислу одредаба овог правилника, јесте свако домаће или страно правно или физичко лице које има најмање 20 запослених лица и не сматра се новооснованим послодавцем у складу са законом, као и органи државне управе и локалне самоуправе. Под запосленим лицем подразумева се лице које је у радном односу у складу са прописима о раду и као такво је пријављено надлежној организацији обавезног социјалног осигурања.

Република Србија као послодавац за директне и индиректне буџетске кориснике којима се плате обезбеђују из буџета Републике Србије, обавезу запошљавања особа са инвалидитетом извршавају опредељивањем средстава у буџету за текућу годину за намене рефундације зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, за побољшање услова рада, унапређење производних програма и друге сврхе, у складу са законом.

28 ЗПР ОСИ, чл.6.

29 ЗПР ОСИ, чл.40.

а) Оснивање и улога Буџетског фонда

Влада Републике Србије донела је Одлуку о оснивању Буџетског фонда³⁰ у сврху подстицања запошљавања и професионалне рехабилитације незапослених особа са инвалидитетом, субвенција зараде особа са инвалидитетом у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање ових особа или запошљавање у будућим социјалним предузећима и организацијама. Обавезу уплате одређене новчане суме имају послодавци који не запосле законом утврђен број особа са инвалидитетом. Средства остварена на овај начин користе се за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружању услуга, прилагођавању радних места и у друге сврхе у складу са законом.³¹

Приход Буџетског фонда представљају средства из буџета Републике Србије као и средства остварена по напред наведеном закону и користе се за подстицање запошљавања, професионалне рехабилитације, финансирање зарада особа са инвалидитетом запослених у заштитној радионици или социјалном предузећу и организацији и друге намене у складу са законом³².

Послодавац који не запосли особе са инвалидитетом, дужан је да уплати износ од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио. Уплатом наведених средстава у Буџетски фонд послодавац испуњава своју обавезу запошљавања.

б) Примери добре праксе

Позитивно искуство у запошљавању особа са инвалидитетом у привредном субјекту чија је основна делатност израда и продаја накита-бижутерије: „ДВЕ ШМИЗЛЕ“ Д.О.О., показало се као прилично делотворно. Када се појавила потреба за запошљавањем 20-тог извршиоца, који је требао да буде особа са инвалидитетом, појавила се дилема да ли запослити таквог радника или уплаћивати 50% просечне зараде у Буџетски фонд. Послодавац је одлучио за варијанту да запосли особу са

30 Одлука о оснивању Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом „Службени гласник РС“, бр. 36/10.

31 Видети сајт: dialogva.org/info-vesti/725-otvoren-budzetski-fond-za-osobe-sa-invaliditetom.html (посета сајту 13. 8. 2013).

32 ЗПР ОСИ, чл.28.

инвалидитетом³³. Протеком времена, од 2015. године, до данас, услед велике конкуренције фирма је смањила обим пословања као и број радника испод 20, али радник са инвалидитетом је задржан у радном односу као квалитетан радник и није на списку радника који могу током времена да постану технолошки вишак.

Други пример је искуство произвођача боја и лакова „БИОХЕМИК“ Д.О.О. који је запослио особу са инвалидитетом и створио могућност за рефундацију дела трошкова. Слично искуство има и фирма која је произвођач и претежни извозник грађевинских заштитних ограда, „ИТЕГРИТИ“ Д.О.О. из Инђије, задржали су у радном односу особу са инвалидитетом и имају позитиван став о раду и резултатима рада ових особа³⁴.

VI. Закључак

Може се са сигурношћу тврдити да у Републици Србији постоји задовољавајући формално-правни оквир за субвенционирано запошљавање особа са инвалидитетом. Професионална позиција и перспектива особа са инвалидитетом као и конкурентност у запошљавању угрожена је чињеницом да су у приватном сектору привредни капацитети прилично тесни као и чињеницом да је јавни сектор омеђен односно лимитиран за отварање нових радних места.

Укупна запосленост особа са инвалидитетом у привредним и другим субвенцијама је још увек испод законски дефинисаног минимума са уоченом тенденцијом успоренијег новог запошљавања у корист новчане партиципације.

Број особа са инвалидитетом се из деценије у деценију повећава и превазилази процену (Међународне Организације Рада) од 10% особа са инвалидитетом у односу на укупан број целокупног становништва на

33 Весна Стојановић, Нада Лончар, „Радна способност и запошљавање особа са инвалидитетом по прописима Републике Србије“, HR conference Belgrade - Сајам социјалних услуга 2015. (- <http://sajam-socijalnih-usluga.weebly.com/predavanja/html>), Зборник радова, стр.435.

34 Весна Стојановић, Нада Лончар, „Радна способност и запошљавање особа са инвалидитетом по прописима Републике Србије“, HR conference Belgrade - Сајам социјалних услуга 2015. (- <http://sajam-socijalnih-usluga.weebly.com/predavanja/html>), Зборник радова, стр.435. Подаци о послодавцима о којима се писало у раду за HR конференцију – Сајам социјалних услуга из 2015. године, послужили су за поређење са подацима о запосленим особама са инвалидитетом истих привредних субјеката у 2019. години. Време је показало да је одлука о запошљавању ових особа била исправна, (они су и даље у радном односу) као и да су послодавци задовољни резултатима њиховог рада. Подаци добијени (од власника Наде Лончар) 02.04.2019. године Агенције за књиговодство „Надал“, Гундулићев венац бр.8 Београд.

планети. По неким истраживањима овај проценат особа са инвалидитетом у Републици Србији прелази број од десет процената особа са инвалидитетом у односу на број становника у земљи.

Пракса на жалост, све више показује одсуство воље код послодаваца да инвестирају у људске ресурсе, нарочито у особе са инвалидитетом. Пракса показује да се послодавци опредељују да своју обавезу испуне плаћањем у Буџетски фонд а не понудом радног места незапосленој особи са инвалидитетом. Бројни су разлици због којих се послодавци опредељују за неиспуњавање обавезе уплатом новчаних средстава у наведеном фонду. Један од најзначајнијих разлога који мотивише послодавце на незапошљавање особа са инвалидитетом свакао је „робовање“ стереотипу да све особе које припадају овој циљној групи не могу стварати капитал. То врло често опредељује послодавце да изаберу „лакши пут“ и плате одговарајућу суму новца у Буџетски фонд уместо да понуде радно место за особу са инвалидитетом.

У будућности је потребно размотрити све могућности рада које нуде послодавци а које се односе на рад са скраћеним радним временом, или рад у одређене дане током радне недеље са ограниченим бројем радних сати или рад код куће који се све више фаворизује и који послодавци оправдавају и прихватају. Поред тога, све више се отвара питање формирања нових професија и нових образовних профила у оквиру одређених професија са новим садржајима и врстама рада у складу са израженим потребама послодаваца.

Vesna STOJANOVIĆ, PhD

**THE FOUNDATION AND OPERATION OF BUSINESSES
FOR PROFESSIONAL REHABILITATION AND EMPLOYMENT
OF INDIVIDUALS WITH DISABILITIES IN THE FRAMEWORK
OF THE LAWS OF THE REPUBLIC OF SERBIA
(some of the current experiences)**

Summary: The idea behind this work is to display the legal framework upon which business are founded and how they function - which also - as a pre-requisite have a legal obligation to employ individuals which are in some form considered to be disabled (acquired or birthed with a disability). The businesses which are founded as "protective establishments" (an old phrase used to describe these businesses), also known as businesses for professional rehabilitation and employment of individuals with disabilities, must meet specific criteria as defined by particular laws that define the functional scope of these businesses. The law determines the requirement for mandatory employment of individuals with disabilities, and this requirement must be met in accordance to various legal models by every business employing over 20 individuals.

The author of this work suggests that, aside from the critical view of the work of these businesses - unrepresentative of them functioning for many years - displays positive examples of accomplishing satisfactory results for the employed individuals with disabilities in some of the businesses that don't carry that status.

Key words: *Protective establishments, businesses for professional rehabilitation I employment of individuals with disabilities.*