

Апстракт: Особе са инвалидитетом имају потребу да остваре своје индивидуалне и људске потенцијале и допринесу општој економској добити, међутим физички, сензорни или ментални инвалидитет је често препрека за таква настојања. Крајњи циљ успешне едукације и рехабилитације особа са инвалидитетом је запошљавање које им омогућава финансијску независност, бољи квалитет живота и има позитиван утицај на њихово свакодневно функционисање. Као и сви остали, већина особа са инвалидитетом жели достојанствен и радно продуктиван живот. Искуства показују да особе са инвалидитетом могу да дају значајан допринос на радном месту, када пронађу посао који одговара њиховим вештинама, способностима и интересовањима.

Кључне речи: инвалидитет, особе са инвалидитетом, дискриминација, запошљавање, управљање инвалидитетом.

УВОД

Незапосленост је стање друштва у коме један део припадника не може да заснује радни однос према својој жељи, примерено својим способностима и квалификацијама, уз уобичајен доходак, најамнину или неку другу награду (Рачки, 1997). Међународна организација рада (International Labor Organization, ILO) незапослене особе дефинише као чланове друштва који тренутно не раде, али су вољни да раде и активно траже посао. Економисти који се баве проучавањем структуре тржишта рада наводе следеће врсте незапослености:

- **Фрикцијска** – јавља се због тешкоћа у друштву и када радници намерно напуштају посао да би нашли други.
- **Сезонска** – немогућност проналажења и добијања неких послова због тога што су они везани за одређена годишња доба.
- **Технолошка** – последица је преоријентације у производњи и премештања радника због техничког усавршавања.

¹ Ксенија Станимировић, мастер из области менаџмента, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд, ksejiasyu@yahoo.com

² Др Бранка Јаблан, доцент, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд, jablanb@vektor.net

- **Циклична** – произлази из цикличног кретања друштва, мења се у зависности од појединих фаза развоја друштва.

Незапослености особа са инвалидитетом најчешће доприносе неадекватни образовни програми, непостојање програма професионалне рехабилитације, недостатак програма психосоцијалне подршке у заједници. Између установа које се баве образовањем и припремом особа са инвалидитетом за запошљавање и радних организација не постоји размена информација. Присутна је и незаинтересованост послодаваца да запосле особе са инвалидитетом; недостају им информације о могућим субвенцијама и пореским олакшицама које могу остварити запошљавањем ових особа и, што је још важније, нису довољно информисани о потенцијалима особа са инвалидитетом.

Особе са инвалидитетом су хетерогена мањинска група људи. Разликују се по: типу инвалидитета (физички, сензорни, интелектуални/ментални), времену његовог настанка (на рођењу, у току школовања, касније у животу/на радном месту) и прогресији (константно или стање са тенденцијом погоршавања). Тачан број особа са инвалидитетом није познат и тешко га је утврдити, јер у великом броју земаља не постоје прецизни подаци о томе. Према подацима Светске здравствене организације (WHO), најмање 10% сваке популације чине особе са инвалидитетом. Интересовање за проблеме са којима се суочавају ове особе у нашој земљи, повећано је у последњих десетак година када су покренуте реформе у области социјалне заштите и образовања, а нарочито након усвајања Стратегије за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији коју је донела Влада РС (члан 45. став 1. Закон о Влади, „Службени гласник РС”, бр. 55/05 и 71/05).

Крајњи циљ успешне едукације и рехабилитације особа са инвалидитетом је запошљавање, које им омогућава финансијску независност, бољи квалитет живота и има позитиван утицај на њихово свакодневно функционисање. Према социјалном моделу ометености, одговорност сваког друштва је укључивање особа са инвалидитетом у свет рада, модификација окружења и обезбеђење потребних услова за њихову потпуну укљученост у заједницу. У нашој земљи запослен је мали проценат особа са инвалидитетом. Разлози за то су вишеструки – поред стереотипа и предрасуда о стварним могућностима ових особа и поред тешкоћа у запошљавању уопште, постоји и низ других ограничавајућих фактора: сужене могућности избора радних места која би одговарала њиховом нивоу образовања и радној способности, низак образовни ниво, непоседовање

решења о инвалидности, тј. утврђеној радној способности и др. (Жигић, Радић-Шестић, 2006).

Инвалидитет у свету рада

Један од 10 људи на свету има инвалидитет – широм света то је око 650 милиона људи, од чега је око 470 милиона у радно продуктивном добу. Око 80% особа са инвалидитетом живи у руралним областима земаља у развоју, често се суочавају са диспропорционалним сиромаштвом и незапосленošћу и имају ограничен приступ сервисима који су им потребни. Обезбеђивање посла има друштвеног и економског смисла, и „пристојан посао за све је примарни циљ Међународне организације рада. Када се ради на промовисању права и достојанства, у ствари се оснажују појединци, ојачава економија и обогаћује друштво у целини“ истиче Хуан Сомавиа (Juan Somavia), генерални директор Међународне организације рада (International Labor Organization 2007).

У свету рада особе са инвалидитетом доживљавају сличне облике дискриминације. Евидентиране су предрасуде о њиховој продуктивности и тешкоће у приступу радном окружењу. Међу особама са инвалидитетом има скоро два пута више запослених мушкараца него жена. Особе са инвалидитетом имају ниже приходе од особа из опште популације и углавном добијају ниско плаћене послове са мало друштвене и правне сигурности или су искључени са главног тржишта рада. Процент незапослених варира у зависности од типа инвалидитета, тако да је највише незапослених ментално недовољно развијених особа. У Великој Британији је процењено да је 75% особа са менталном ометеношћу у радно продуктивном добу незапослено. У Швајцарској су ментална обољења постала најчешћи разлог због кога људи траже инвалиднину и оне учествују са 40% од укупног броја свих захтева. У земљама у развоју, 80-90% особа са инвалидитетом у радно продуктивном добу је незапослено, док је та цифра у индустријализованим земљама између 50 и 70%. У већини земаља у развоју званичан проценат незапослених особа са инвалидитетом у радно продуктивном добу је најмање два пута већи него проценат незапосленог радно способног становништва без инвалидитета. У земљама Европске уније број особа са инвалидитетом је око 40 милиона, од тога је 1998. године њих 43-54% било у радно продуктивном добу. Према истраживању у САД (2004., линк www.un.org/disabilities) само 35% особа са инвалидитетом у радно продуктивном добу је запослено, у поређењу са 78% запослених

из опште популације. До података који се тичу запошљавања особа са инвалидитетом тешко је доћи, али чињеница је да се ове особе суочавају са истим тешкоћама свуда. Ови подаци прикупљени су из светских медија и извештаја и пружају слику о тренутној ситуацији (United Nation Department of Public Information, 2007).

Баријере у запошљавању особа са инвалидитетом

Рад је основа добробити свих радноспособних чланова друштва. Међутим, у проналажењу и задржавању послова, особе са инвалидитетом се суочавају са препрекама, које могу бити социјалне, економске, културолошке и политичке. Препреке могу бити директно повезане са инвалидитетом или са факторима из окружења у коме живе ове особе. Послодавци често не узимају особе са инвалидитетом у обзир као потенцијалну радну снагу. Сматрају да је адаптација радног места скупа инвестиција, иако према подацима Remploy британске агенције за запошљавање 80% ових особа не захтева никакве адаптације радног места. Страхови и предрасуде послодавца су честе баријере које утичу на разумевање и прихватање инвалидитета, а најчешће постављана питања су: „Да ли је скупо запослити особу са инвалидитетом?“, „Да ли ће бити пуно незгода?“, „Да ли ће трошкови осигурања порастати?“, „Да ли особе са инвалидитетом уопште могу да раде било шта?“ Још један од проблема је стереотип да особе са одређеним типом инвалидитета могу да обављају само одређене послове, па се тако следеће особе још увек школују за телефонисте, иако реално нема потребе за тим кадром, јер су телефонске централе аутоматизоване. Овакви стереотипи су још увек проблем шире друштвене заједнице. Важно је осигурати да особе са инвалидитетом не буду неправедно искључене из неких послова због својих оштећења. Нпр., особе са оштећењем слуха су се показале као добри конобари, а многе особе са оштећењем вида су високо компетентни преводиоци и професори музике.

Постоји велики број архитектонских и других препрека које додатно онемогућавају особе са инвалидитетом да траже посао или да се запосле. Чак и ако се покаже позитиван (појединачан) пример адаптираног радног места, јавља се проблем у превозу од куће до радног места или предрасуде околине са којима је тешко борити се. Поред ових узрока незапослености, треба споменути и уску лепезу занимања и ограничен број радних места на којима се особе са инвалидитетом могу практично оспособљавати. Послодавци најчешће не желе да улажу у професионалну припре-

му и тренинг за послове чија је перспектива неизвесна. С друге стране, сведоци смо свакодневних убрзаних техничко-технолошких промена које особе са инвалидитетом тешко прате. Као баријере за запошљавање особа са инвалидитетом наводе се и: изостанак помоћи од посебно припремљених стручњака, попут професионалних саветника и инструктора за запошљавање; изостанак помоћи приликом техничко-технолошких и организационих промена до којих се долази у компанији; слаба припрема особа са инвалидитетом за одређено радно место; необезбеђивање адаптације радних места за особе са инвалидитетом; нерешено питање транспорта; преквалификација која се ретко врши; непостојање јединствене концепције рехабилитације на нивоу државе (Жигић, Шестић-Радић, 2008).

Поред спољних фактора, код ових особа врло често је присутна немотивисаност и низак степен самопоуздања, слаба информисаност о правима и могућностима, а у великом броју случајева и низак ниво социјалне компетенције, самопоуздања и превише заштитничке породице. У покушају да пронађу и задрже посао особе са инвалидитетом сусрећу се са недостатком сервиса подршке и асистивних технологија и недостатком правне помоћи и политике подршке (Heron and Murray, 2003).

Запошљавање особа са инвалидитетом

Рад пружа економску стабилност појединцу и прилику да успостави социјалне контакте, ојача самопоуздање и позитивну слику о себи. Левен (1983) сматра да је у запошљавању особа са инвалидитетом најбоље користити следећа решења:

- наменско запослење којим се осмишљава ново радно место за особу са инвалидитетом;
- резервисано запослење – постојеће радно место се „резервише“ за особу са инвалидитетом;
- осигуравање радних места помоћу зајмова који се дају послодавцу за адаптацију радног места;
- подстицање послодавца да запосли особу са инвалидитетом давањем бесповратних финансијских средстава;
- осигуравање финансијских средстава (у већем или мањем проценту) за плату раднику са инвалидитетом;
- склапање уговора о ексклузивним правима на производњу одређених артикала;

- осигуравање приоритета у производњи послодавцу који запосли особе са инвалидитетом;
- смањивање пореза и других даџбина.

Према мишљењу Ethridge, (према Жигић, 2006), запошљавање особа са инвалидитетом има и одређене предности, првенствено јер су способности особе са инвалидитетом која се јавља на конкурс много боље процењене и проверене него способности кандидата из опште популације. У центрима за рехабилитацију у Великој Британији предвиђен је новац за процену способности и финансирање обуке кандидата, па се на тај начин гарантује њихово стално праћење. Такође, ови центри за рехабилитацију стварају могућности за усавршавање радника са инвалидитетом (www.accessability.co.in).

Аустралијска агенција за запошљавање Wollongong је на основу досадашњих искустава дошла до закључка да запошљавање особа са инвалидитетом обезбеђује не само зараду, већ и прилику за њихово учешће у друштву, што је веома важно. Поред тога, различите радне групе развијају боља решења за савладавање пословних изазова. Трошкови за посебне системе, адаптацију радног места и повољније услове за особе са инвалидитетом нису привилегија мањине, већ инвестиција за све. Аманда Калвел (Amanda Calwell), генерални менаџер ове агенције за запошљавање, има став да су мотивација, оданост и упорност упркос тешкоћама само неке од карактеристика особа са инвалидитетом које су запослене. Она сматра да ове особе, када већ имају посао, желе да га задрже више од било које друге особе која посао тражи, јер им је вероватно требало много више времена и труда да тај посао и нађу.

Управљање инвалидитетом на радном месту

Особе са инвалидитетом значајно доприносе националној економији, њиховим запошљавањем се значајно редукују трошкови инвалиднине, а на тај начин је могуће смањити и укупне трошкове у овом подручју. Постоји оправдана пословна могућност запошљавања особа са инвалидитетом јер су често квалификоване за одређени посао. Такође, послодавци могу бити на добитку тако што ће задржати у компанији особе које су инвалидитет стекле у току рада, јер су оне стручне и оспособљене за обављање посла, што је резултат улагања у њих и различитих обука кроз које су прошле у претходном периоду. Да би управљали питањима везаним за инвалидитет

на радном месту, послодавци морају да прихвате стратегију за управљање инвалидитетом као саставни део компанијске политике запошљавања у целини, а посебно као део стратегије развоја људских ресурса компаније.

Регрутовање и селекција

Кроз процес регрутовања послодавци треба да поштују принцип недискриминације, да кандидатима обезбеде једнаке могућности и да себи осигурају максималне бенефите. То могу да ураде консултујући сервисе за запошљавање особа са инвалидитетом, затим објављивањем огласа за слободна радна места у формату који је доступан особама са различитим врстама инвалидитета – нпр. у штампи, на радију, интернету, као и обезбеђивањем материјала за пријаву на посао у различитим форматима. Приликом процене кандидата са инвалидитетом за специфичан посао, послодавци треба да буду спремни на извесна прилагођавања радног места и услова рада (уколико то буде неопходно), да би се у што већој мери повећала способност кандидата да обавља посао.

Тестови и критеријуми за избор нових запослених треба да буду усмерени на специфичне вештине, знања и способности које су оцењене као основне за обављање посла. Када је реч о избору тестова, треба водити рачуна о томе да они буду у формату који је доступан кандидатима са различитим врстама инвалидитета. Слично томе, критеријуме селекције треба пажљиво испитати, водећи рачуна да ненамерно не искључују особе са инвалидитетом. Када позивају кандидате на разговор, послодавци треба да их охрабре да унапред нагласе све специфичне потребе или акомодације које су им неопходне да би могли да учествују у интервјуу.

Адаптација радног места

Приликом запошљавања или задржавања на послу особа са инвалидитетом, послодавци ће можда у одређеним ситуацијама морати да изврше извесна прилагођавања да би појединац могао ефикасно да обавља посао. Можда ће нпр. бити потребно побољшати приступачност згради у којој је компанија и њеним радним просторијама за особе са различитим врстама инвалидитета. Неопходно је размотрити и проблем уласка и кретања кроз зграду и остале објекте, као и улазак у тоалете. Адаптације могу да буду

потребне и у самој канцеларији да би особа могла ефикасно да обавља посао. Понекад могу бити потребне и адаптације алата и опреме који се користе у току рада, да би се побољшала оптимална радна постигнућа. У неким случајевима треба прегледати и опис посла и ту направити одређене измене – нпр. заменом једног дела посла који особа са инвалидитетом не може да обави другим задатком или задацима.

Постоје три врсте прилагођавања која могу бити потребна и треба их размотрити, појединачно или у комбинацији (United Nation Department of Public, 2007):

Прилагођавање начина рада – мења се начин на који се посао обавља, организује или начин на који се управља послом. На пример, ако је могуће (или ако врста посла то дозвољава) дозволити запосленом да ради код куће неко време, да би се смањио или избегао (штетан) утицај путовања на здравље.

Радно време – модификовање радног времена запосленог, тако да се уклопи у време за третмане и опоравак. Ово може да варира од пуног, тј. флексибилног радног времена до хонорарног или дељења посла.

Друга прилагођавања – ова врста прилагођавања подразумева прилагођавање свега осталог – од опреме и личних асистената до већих измена у самој згради. Најчешћа прилагођавања у овој категорији јесу ортопедске столице, ергономске тастатуре и компјутерски софтвери.

Прилагођавање радних места има за циљ омогућавање квалификованим радницима (са инвалидитетом) да раде најпродуктивније што могу и остваре најбоља радна постигнућа. Другим речима, адаптација уклања баријере на радном месту и омогућава једнаке могућности запошљавања, као и испуњење основних радних задатака. Одлука о томе каква ће адаптација бити, тј. у чему ће се састојати прилагођавање, је на послодавцу (www.afb.org). Не постоји универзална адаптација која ће свима одговарати, јер свака особа, чак и са истим типом инвалидитета другачије функционише. Поред тога и послови се разликују и захтевају различите адаптације. Упркос овој сложености, у евалуацији, тј. процени потреба и самом процесу прилагођавања, веома су корисне чек листе, нпр.:

- Одредити важност посла за компанију – колико је посао важан; колико су за посао важне квалификације, тј. знања, способности или вештине кандидата/запосленог.
- Одредити неопходне адаптације – урадити анализу посла и радних задатака; проценити које је промене посла могуће извршити; проценити доступну асистивну технологију.

- Одредити процедуралне измене и/или потребу за комуникацијом – направити комуникациони план; проценити потребу за тренинзима и едукацијом, организовати едукације (за запослене појединачно, за радне групе, супервизоре, за менаџмента компаније).

Такође, приликом прилагођавања/адаптације радног места за особе са инвалидитетом, у обзир треба узети конкретне способности сваке запослене особе са инвалидитетом и то:

- Са којим ограничењима се суочава особа са инвалидитетом?
- Како та ограничења утичу или како ће утицати на запосленог и на његове радне способности?
- Који специфични радни задаци представљају проблем услед постојећих ограничења?
- Које адаптације су доступне за елиминисање тих проблема? Да ли се сви расположиви ресурси користе да би се одредиле могуће адаптације?
- Да ли је запослена особа са инвалидитетом консултована приликом спровођења адаптација?
- Да ли је по извршеној адаптацији урађена поновна провера да би се проценила ефикасност адаптације и да би се размотрило да ли су неопходна додатна прилагођавања радног места?
- Да ли је супервизорима и осталим запосленима потребан тренинг о једнакости особа са инвалидитетом?

У овај процес треба укључити и саму особу са инвалидитетом, јер она најбоље зна шта јој је потребно. Наравно, дешава се да због убрзаног развоја технологије људи нису увек упознати са свим доступним помагалима, па је због тога значајна и сарадња са „спољним“ стручњацима (нпр. са стручњацима за асистивне технологије). Често су послодавци пријатно изненађени једноставношћу и ценом решења. Нпр., на основу података Сервиса за адаптацију радног места (Job Accommodation Network), већина адаптација за особе са оштећењем вида кошта мање од 500\$: 31% адаптација не захтева додатне трошкове, 50% адаптација кошта мање од 50\$, 69% прилагођавања кошта мање од 500\$, 88% адаптација кошта мање од 1000\$.

Ситуације и могућа решења

Супервизор у кол центру би требало да ради са пуним радним временом. За то радно место се пријавила жена која има реуматски артритис.

Због бола и замора које осећа, а који су повезани са њеним стањем, тражила је да обавља посао са пола радног времена. Послодавци су се сложили. Скраћено радно време у овом случају представља потребно прилагођавање особи са инвалидитетом.

Особа која користи колица је добила посао маркетиншког аналитичара. Њена канцеларија је на другом спрату у неприступачној згради. Послодавац је поставио врата која се аутоматски отварају, уграђен је лифт, а направљене су измене у тоалету и у самој канцеларији.

Специјалиста за CAD/CAM програме за цртање има квадриплегију и самим тим ограничену употребу горњих екстремитета. Послодавац је извршио адаптацију тако што је за један од програма купио софтвер који се активира говором.

Професор хемије користи колица. Постојећа хемијска лабораторија и опрема у њој дизајниране су тако да студенти раде стојећи. Факултет није имао средстава за редизајнирање целе лабораторије, па су се уместо тога одлучили за колица са могућношћу подизања и спуштања седишта и подешавања висине (www.janwvu.edu).

Запослена има оштећење слуха због којег не може дужи период времена да борави у бучном окружењу. Послодавац јој је обезбедио посебну просторију у којој ће сама радити. Испоставило се да је ово решења веома ефикасно, а није било додатних трошкова за адаптацију.

Послодавац је размишљао о могућности да запосли особу са тешким оштећењем слуха као магационера. Бринула га је безбедност будућег запосленог, па је контактирао Сервис за адаптацију радног места (Job Accommodation Network) тражећи идеје за адаптацију за особу која ће радити у окружењу у ком се крећу виљушкари и у ком раде различите врсте машина. Предлози Сервиса били су: одвојене стазе за пешаке и виљушкаре, огледала, захтев да се сва возила зауставе на свакој „раскрсници“, трепћућа светла на опреми, употреба вибрирајућег пејџера који би у случају опасности активирао неко од колега, питати запосленог да ли би му било пријатније да носи прслук флуоресцентне боје или шлем као заштиту. Послодавац је запослио кандидата са оштећењем слуха, нагласивши да су добијене информације биле од помоћи, да се запослени веома добро уклопио и да одлично ради.

Адвокатска компанија је запослила адвоката који има тешко оштећење слуха, али се служи говором. Послодавац је желео да се припреме и изврше све потребне адаптације које ће запосленима омогућити да комуницирају са новим колегом и које ће новозапосленом омогућити употребу телефона и активно учествовање на састанцима. Из Сервиса за адапта-

цију радног места послодавцу су дате информације о комуницирању са особама са оштећењем слуха на радном месту. Информације о производима углавном су се односиле на ТТУ (Tele-Typewriter – уређај који особама са оштећењем слуха омогућава употребу телефона; функционише на следећи начин: 2 корисника уместо да говоре, тј. слушају један другог размењују текстуалне поруке; када се порука откуца на ТТУ тастатури, информација се појављује на дисплеју уређаја и преко телефонске линије се преноси до другог ТТУ уређаја који прима поруку). Послодавац је нагласио и да жели да организује обуку из знаковног говора за запослене. На крају је истакао да ће се комуникација у компанији одвијати искључиво преко e-mail-a. (www.jan.wvu.edu/soar).

Домар са оштећењем вида је имао тешкоћа да приликом усисавања примети све детаље на теписима. Због тога је на усисивач постављен посебан систем осветљења.

Секретарица са оштећењем вида тешко је разликовала дирке на тастатури. Обезбеђени су јој филтер против блештања за монитор и велике налепнице са ознакама дирки за тастатуру, што је значајно побољшало њену тачност у куцању.

Службеник задужен за односе са корисницима у једној институцији која се бави финансијама изгубио је вид и више није могао да чита информације са монитора. Послодавац му је обезбедио говорни софтвер који чита информације са екрана, тако да су му исте постале доступне (www.jan.wvu.edu).

Пре него што је мушкарац који је имао оштећење вида и слуха почео да ради на понуђеном послу, дошао је на радно место да би видео шта се од њега очекује. Он и послодавац су се сложили око тога шта треба да се уради: упознао је шири простор у коме ће се кретати, затим радни простор, обезбеђене су му белешке на Брајевом писму, диктафон, компјутер са Брајевом тастатуром, колеге су прошле кроз тренинг да би научиле како да са њим комуницирају, а организован је и тренинг о једнакости особа са инвалидитетом за менаџере и колеге.

Напредовање у каријери

Запосленим особама са инвалидитетом треба пружити једнаке могућности за стицање вештина, искустава и напредовање у каријери као и осталим радницима. Понекад је потребно посебно их охрабривати да се пријаве за унапређење, нарочито ако се примети да они одбијају то да

ураде због инвалидитета, препрека које из њега произлазе или уочених препрека у радном окружењу.

Задржавање посла

Ако запослени добије инвалидитет на послу, послодавци још увек могу да имају користи од његове стручности и искуства, тако што ће му омогућити пре свега да задржи своје запослење. Постоји више различитих опција које омогућавају особи са инвалидитетом да задржи посао или да се помоћу њих врати на посао после одређеног времена. Нпр., у неким случајевима, запослени може да се врати и обавља исти посао који је обављао пре појаве инвалидитета, без икаквих измена. У другим случајевима, неопходно је прилагодити посао или радно окружење, а може бити потребно и да се особа премести да обавља други посао на другом радном месту.

Анализа посла и радних задатака

Особе са инвалидитетом могу да буду веома значајне за компаније у којима раде, под условом да раде на пословима који одговарају њиховим вештинама, способностима и интересовањима. Оно што олакшава усклађивање вештина и способности особа са инвалидитетом са захтевима посла јесте анализа посла и радних задатака. Анализа посла и радних задатака је корисна и при идентификацији одговарајућих послова унутар предузећа, као и приликом избора адаптација које је неопходно извршити. Запошљавање захтева детаљан опис посла за свако слободно радно место и детаљну спецификацију посла које сумирају основне и посебне захтеве сваког (слободног) радног места. Опис и спецификација посла су засновани на анализи посла. Без квалитетне анализе посла, опис прилика које се пружају на радном месту биће нејасан уместо прецизан, уопштен уместо специфичан, широк уместо детаљан. Као резултат тога, особе са инвалидитетом ће бити обесхрабрене у тражењу и налажењу одговарајућих послова. Када је спецификација посла нејасна или не постоји уопште, особама са инвалидитетом ће бити веома тешко да (про)нађу смислен, продуктиван и пристојан посао.

Ово не указује на то да анализа посла треба да буде мотивисана искључиво потребама особа са инвалидитетом. У анализи посла се ради о

задацима, а не о појединцима који траже посао. Међутим, важно је анализирати како се задаци одређеног посла и средина чији су они део могу мењати да би одговарали капацитетима особа са инвалидитетом. Кораци предузети током процеса анализе посла су стандардни, али се тежи да резултат буде у складу са правичношћу, инклузијом и пружањем прилика особама са инвалидитетом.

Анализа посла и радних задатака захтева добро познавање и разумевање ситуације на тржишту рада у локалном подручју, јер неки сегменти тржишта рада расту, неки се смањују, а неки стагнирају. Нека тржишта рада имају превише квалификованих радника, док у другима постоје компаније у којима има доста упражњених радних места због недостатка квалификованих радника. Актуелне, релевантне, тачне информације о локалном тржишту рада пружаће основу за циљане интервенције да би се обезбедило да што више особа са инвалидитетом буде запослено на смисленим радним местима. Такође, такве информације могу да помогну у идентификацији компанија које би биле вољне да прилагоде своје радно окружење особама са инвалидитетом које желе да раде. Анализа посла и радних задатака се односи на детаљан и систематичан процес разлагања посла на већи број одвојених задатака и дужности. Процес је детаљан јер узима у обзир све задатке које треба извршити, делећи их некад на примарне и секундарне, а систематичан је јер поштује приступ корак по корак, да би се сакупиле, евидентирале, анализирале и интерпретирале сакупљене информације. У овај процес је укључено пет главних елемената:

Сврха: Шта је општа природа одређеног посла? Зашто је он важан?

Задаци: Који су главни задаци на конкретном послу? Колико су сложени? У каквом су односу са другим пословима у том одељењу?

Окружење: Какво је радно окружење у којем се обављају радни задаци?

Услови у којима се ради: Који услови рада се примењују на конкретном послу?

Квалификације: Које образовање, знања, вештине и атрибути су неопходни за обављање конкретног посла?

Ових пет елемената се примењују у анализи свих послова за све особе. Нпр., није довољно знати да неки посао захтева да се запослени креће. Степен мобилности који је неопходан за успешно обављање посла је кључни чинилац при одређивању прикладности посла за особу са физичким инвалидитетом. Такође, ниво слушне способности за обављање посла и до које мере се потреба за слухом може заменити видом, могао би

да одреди да ли је конкретан посао одговарајући за особу са значајним оштећењем слуха.

У процесу идентификовања задатака приликом анализе посла, кључна је прецизност. Нпр., нејасно је користити изразе: рукује кутијама, преноси поруке и сл. Уместо тога, треба користити речи које указују на конкретно понашање које је потребно: подиже, носи, сагиње се, хода, стоји, пише, говори, слуша, пење се ... Управо ће прецизност омогућити да се одреди да ли особа са инвалидитетом може да обавља конкретан посао. Јасно идентификовање задатака ће омогућити да се елиминишу сви непотребни детаљи из конкретног посла да би он постао прикладнији за особу са инвалидитетом.

Наравно, као и остали запослени, и особе са инвалидитетом ће бити заинтересоване за услове запослења који се тичу плате, радних сати, прековремених захтева, дозвољеног одсуства, погодности социјалног осигурања, боловања и других бенефиција. Такође, запослене особе са инвалидитетом морају да знају и неке додатне ствари, првенствено везане за клизно радно време, превоз, медицинске повластице и паузе на раду. Ова питања могу утицати на одлуку особе са инвалидитетом да прихвати или одбије посао, чак иако је одговарајући кандидат. Нпр., особи са физичким инвалидитетом ће можда ујутру требати више времена да се спреми и крене на посао. Флексибилно радно време би јој омогућило да стигне на посао нешто касније и да то надокнади касније у току дана.

У планирању и анализи послова и радних задатака компаније свакако треба укључити и сегмент запошљавање особа са инвалидитетом. Анализа посла и радних задатака олакшава запошљавање особа са инвалидитетом на основу њиховог потенцијалног доприноса пословању, а не на основу законске обавезе или сажалења. Анализа посла и радних задатака помаже појединцима са инвалидитетом тако што побољшава њихове изгледе да буду запослени на смисленим уместо на симболичним пословима, кроз процес тражења радних места којима се излази у сусрет особи са инвалидитетом која тражи посао, али и компанији са упражњеним радним местима. Оваква оријентација наглашава значај модификовања описа посла тако да особе са инвалидитетом не буду искључене из света рада. Прецизна анализа послова пружа основу за повећање броја могућих послова за особе са инвалидитетом, истовремено мењајући нереална очекивања како особа које траже посао, тако и компанија. Поред тога наглашава увђење у дужност новозапослених и практични тренинг на послу који могу бити потребни особама са инвалидитетом да би се њихов допринос компанији повећао. У периоду организационих промена, нарочито

ако је укључен и губитак посла, анализа посла и радних задатака може да помогне особама са инвалидитетом на следеће начине:

- обезбеђујући да се смањивање броја запослених и отпуштање одвијају објективно и без дискриминације;
- идентификовањем нових послова који су изазовни за особе са инвалидитетом и пружају им могућност напредовања (нпр. послови везани за рад на рачунару);
- пружањем прилика запосленим особама са инвалидитетом да имају користи од поседовања већег броја вештина, а самим тим и од ширења посла – ово омогућава запосленима да прихватају нове задатке и одговорности који се не налазе у првобитној спецификацији посла.

Анализа посла и радних задатака није претња особама са инвалидитетом, нити је нарушавање њихових права. Када се ради исправно и уз консултације са појединачним радницима и њиховим надзорницима, она може да буде моћно оружје за подршку запошљавања особа са инвалидитетом, јер скреће пажњу послодавцима на многа радна места на којима особе са инвалидитетом могу успешно да раде. Приликом извођења анализе посла и радних задатака, важно је мислити о томе какве погодности би могле да буду неопходне да би особа са инвалидитетом могла да обавља конкретан посао. На пример: Да ли ће бити потребна модификација радног времена (времена почетка, завршавања посла, дужина пауза)? Да ли постоји опсег радних задатака које могу да обављају други, а да посао при томе не постане бесмислен? Да ли постоји распон у којем је могућа размена задатака са неким другим послом? Да ли ће материјали, машине, алати и опрема који се користе моћи да се адаптирају? Да ли ће конкретно радно место захтевати неке модификације? Део процеса анализе посла и радних задатака је и интервјуисање послодавца и уверавање да узму у разматрање питање како да запосле особе са инвалидитетом, уместо како да их не запосле.

Закључак

Особе са инвалидитетом имају потребу за додатном подршком, али с друге стране, важно им је да остваре своје индивидуалне људске потенцијале, а обезбеђивање пристојног посла за њих има друштвеног и економског смисла. Послодавци који запошљавају особе са инвалидитетом су закључили да су особе са инвалидитетом продуктивне и поуздане као

и остали запослени. Већина радних места за особе са инвалидитетом захтева минимална и најосновнија прилагођавања. Особе са инвалидитетом су редовније на послу, дуже остају код једног послодавца и дешава им се мање незгода на послу. У јавности се побољшава слика о компанији тако што се показује да, осим финансијских, она тежи и остваривању социјалних циљева. Компаније доступне потрошачима са инвалидитетом су доступније и привлачније свим осталим потрошачима и акционарима. Једнакост није само недискриминаторни процес, већ укључивање у живот имајући у виду појединачне потребе у односу на инвалидитет, као и појединачна интересовања, способности и вештине.

Можда је кључ у следећем ставу: „Ја нисам различитији од тебе ништа више него што си ти различитији од мене“. Докле год је у фокусу различитост, повећан је фактор ризика за развој сегрегације особа са инвалидитетом. Став који треба наглашавати је да управо различитости стварају специфичне изазове у животу.

Литература

- Група аутора, (2007): „Извештај о положају особа са инвалидитетом у Србији – анализа правне регулативе и праксе“, Београд.
- Heron, R., (2005): „*Job and Work Analysis*“, Geneva.
- Heron, R., Murray, B. (2003): „*Assisting Disabled Persons in Finding Employment*“, Geneva.
- International Labor Organization, (2007): „*Facts on Disability in the World of Work*“, Geneva.
- International Labor Organization, (2002): „*Managing Disability in the Workplace*“, Geneva.
- United Nation Department of Public Information, (2007): „*Employment of Persons with Disabilities*“.
- www.accessability.co.in
- Жигић, В., Радић-Шестић, М. (2006): „*Запошљавање особа оштећеног вида и/или слуха*“, Београд: Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију.

PERSONS WITH DISABILITY IN THE WORLD OF LABOUR

By Ksenija Stanimirov

By Branka Jablan

ABSTRACT

Persons with disabilities have a need to accomplish their own human potentials and to contribute to general economic profit, however, physical, sensory or mentally disability is often obstacle for those efforts. Main goal of successful education and rehabilitation of persons with disabilities is employment – it provides them with financial independence, better quality of life and has positive influence on their everyday life. As everybody else, most of persons with disabilities want dignified and work productive life. Experiences shows that persons with disabilities can make significant contribution on a workplace when they find job which is suitable to their skills, abilities and interests.

Key words: disability, persons with disabilities, discrimination, employment, disability management.