

НОВИНЕ У ПРОЦЕНИ И ТРЕТМАНУ ОСОБА СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА
ЗБОРНИК РАДОВА

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ –
ИЗДАВАЧКИ ЦЕНТАР (ИЦФ)

ЕДИЦИЈА: МОНОГРАФИЈЕ И РАДОВИ
НОВИНЕ У ПРОЦЕНИ И ТРЕТМАНУ ОСОБА СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА
ЗБОРНИК РАДОВА

Издавач

Универзитет у Београду
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију
Издавачки центар Факултета (ИЦФ)

За издавача

Проф. др Јасмина Ковачевић

Главни и одговорни уредник

Проф. др Миле Вуковић

Уредници

Проф. др Бранка Ешкировић
Доц. др Драгана Станимировић

Рецензенти

Проф. др Станика Дикић, редовни професор
Универзитета у Београду у пензији
Проф. др Светислав Миленковић, редовни професор
Универзитета у Београду у пензији

Компјутерска обрада текста
Биљана Красић

Зборник радова ће бити публикован у електронском облику – CD

Тираж
200

ISBN 978-86-6203-062-7

*Наставно-научно веће Универзитета у Београду – Факултета за специјалну
едукацију и рехабилитацију донело је Одлуку бр. 3/9 од 8.3.2008. године
о покретању едиције: Монографије и радови.*

*Наставно-научно веће Универзитета у Београду – Факултета за специјалну
едукацију и рехабилитацију, на седници одржаној 25.11.2014. године,
Одлуком бр. 3/125 од 27.11.2014. године усвојило је рецензије рукописа тематског зборника
радова НОВИНЕ У ПРОЦЕНИ И ТРЕТМАНУ ОСОБА
СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА, групе аутора.*

**НОВИНЕ У ПРОЦЕНИ И
ТРЕТМАНУ ОСОБА СА
ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА**

ЗБОРНИК РАДОВА

Приредиле:

Бранка Ешкировић, Драгана Станимировић

Београд, 2015.

АКОМОДАЦИЈА РАДНИХ МЕСТА ЗА ОСОБЕ СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА

Весна Жигић*

Универзитет у Београду – Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

Постојећи концепт занимања и радних места је веома сужен за особе са посебним потребама, па је зато правилан избор и акомодација радних места један од кључних фактора у повећању броја послова и занимања за ове особе. Светска искуства показују да 80% особа са посебним потребама након што су се успешно оспособиле, могу радити у отвореној привреди (компетитивно запошљавање) што је циљ савремене професионалне рехабилитације. Међутим, многа занимања се проглашавају неадекватним за популацију особа са оштећењем вида, а да се претходно није проверило да ли се неко занимање или посао могу освојити уз извесну преоријентацију у процесу радног оспособљавања, потребног прилагођавања радне средине, или акомодацијом радног места.

У раду је дат приказ планирања и креирања процеса акомодације радног места за особе са оштећењем вида, законске основе, принципи, правила реализације процеса, пракса и трошкови, са циљем да се успостави хармонија између радника са оштећењем вида, радне средине и средстава за рад.

Кључне речи: акомодација, радно место, особе са оштећењем вида

УВОД

Инклузивна радна средина заснива се на холистичком приступу професионалној рехабилитацији, отклањању баријера, креирању и прилагођавању радне средине која олакшава комуникацију и функционисање особе са посебним потребама ради максимизирања успешности свих запослених, укључујући и особу са оштећењем вида као равноправног члана колектива.

Уз одређен тренинг и опрему особе са оштећењем вида могу да развију све способности као и видеће особе, тако да не постоје послови „за слепе“, него послови и радна места који имају више или мање визуелних захтева. У одређивању акомодације која ће бити од

* zigicvesna@verat.net

помоћи слепој особи, требало би имати у виду да ће она зависити од посла, степена и типа оштећења вида, као и начина на који се особа прилагођава сопственом хендикепу.

Понекад двоје слепих људи може да обавља исти посао користећи потпуно различита средства и помагала за рад, или могу да раде исти посао у врло различитим срединама које имају посебне захтеве, па је процес акомодације јединствен за сваку радну ситуацију и за сваку особу. Зато се не могу радити универзалне листе адаптација радних места за слепе или слабовиде особе.

Основни циљ акомодације радног места је да омогући квалификованој особи са оштећењем вида да функционише на послу на највишем степену продуктивности који она може да постигне и то је развојни процес који траје и који се увек може унапређивати. Особе оштећеног вида не остају статичне у току свог радног века, тако да не постоји акомодација која је једном заувек завршена и која временом не би захтевала неку промену, измену или допуну. У овом процесу је важан ергономски приступ који се најадекватнијом методологијом, применом ергономске процене, утврђивањем захтева радних задатака и услова радне средине, прилагођава способностима слепог радника и чини га продуктивним на радном месту.

ЗАКОНСКЕ ОСНОВЕ АКОМОДАЦИЈЕ РАДНОГ МЕСТА

Акт о Американцима са оштећењем (Americans with Disabilities Act-ADA, 1973) дефинише прихватљиву или разумну акомодацију или адаптацију као измену или прилагођавање самог процеса пријављивања за посао који омогућава квалификованом кандидату с посебним потребама да буде разматран за позицију коју као квалификована особа жели; измену или прилагођавање радне средине, ставова или услова који омогућавају квалификованом кандидату да обавља основне функције које тај посао или позиција захтева или измене или прилагођавања које омогућавају запосленом да ужива једнака права и привилегије напредовања у послу као и особе без посебних потреба или оштећења.

Сагласно томе, под акомодацијом или модификацијом радног места подразумева се свако *прилагођавање које изврши кандидат или запослени директно у процесу прилагођавања или усавршавања основне функције рада.*

Закони и политика једне земље не смеју да дискриминишу особе са посебним потребама у запошљавању. Државни програми треба да садрже низ мера и активности:

- Мере за планирање и акомодацију радних места и радне средине, тако да буду доступне особама оштећеног вида;
- Подршку за употребу нових технологија, развој и производњу помоћних средстава, алата и опреме;
- Мере које олакшавају доступност уређаја и опреме за особе са посебним потребама, да би добиле запослење и задржале га;
- Обезбеђивање обуке, запослења и сталне помоћи преко агенција, сервиса, служби за тумачење итд.;
- Организовање интегрисаних и целовитих програма који ће сагледати особу са посебним потребама у целини.
- Термин технологија је на Светском конгресу у Вирџинији 1992. редефинисан у *средства за живот, учење и рад*, јер се не ради о високој и компликованој технологији, већ о подршци која изазива позитивне промене у животу и раду особа са посебним потребама.

ADA (Americans with Disabilities Act, 1999) пружа законску подршку особама са посебним потребама у Америци и својим актима указују шта је потребно знати (или решити) у оквиру законских разматрања акта акомодације радног места:

- како особа треба да истакне потребу за акомодацијом;
- кораци које је потребно извршити да би се изашло у сусрет особи са посебним потребама;
- одговорност послодавца у реализацији потреба запосленог;
- дефинисање и одређивање функција посла;
- задржавање запосленог са изненадним или прогресивним губитком вида;

- непрекидно праћење и процена ефикасности акомодације.

Послодавци се штите у случају потребе извођења скупе акомодације, тако што слепи радник мора да понуди опцију плаћања једног дела трошкова акомодације било да ће их он сносити сам, уз помоћ државе или различитих фондова.

Мрежа за акомодацију радних места (Job Accommodation Network-JAN, 2005) захтева од послодавца: прављење приступачних олакшица, реструктурисање посла, промену радног времена, распореда или смена рада, добијање или модификовање опреме, прилагођавање тестова и материјала за тренинг, омогућавање квалификованих читача или тумача и ревизију праксе запошљавања.

Оно што не захтева од послодавца је: примање неквалификованих особа само зато што су хендикепирани, снижавање критеријума или мењање стандарда, реализацију акомодације ако је успешник није тражио или уколико је послодавац необавештен о овој потреби и реализацију неразумне акомодације која је наметнута или претерана за компанију.

Што се тиче европске законске регулативе, Савет Европске Уније (The Council of the European Union, Framework Employment Directive 2000/78/EC, 2000) је дао директиву, односно генерални оквир за запошљавање, акомодацију радних места и однос без дискриминације за запослене са оштећењем у свим земљама европске уније. Члан 5. се односи на обавезу послодавца да прилагоди радно место особи са оштећењем. Директива у овом члану прописује и обавезу разумних акомодација које чине индивидуализоване мере које послодавац у конкретним случајевима предузима како би одређеној особи са инвалидитетом омогућио приступ послу, учешће и напредовање на послу или похађање обуке, који не представљају несразмеран терет за послодавца. Дозвољене су и позитивне мере за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом. Члан 3. ове директиве изричито забрањује дискриминацију по основу инвалидности у области радних односа, синдикалних односа, професионалне рехабилитације и оспособљавања.

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (члан 1, Службени гласник Републике Србије,

бр. 36/09.) уређују се подстицаји за запошљавање особа са инвалидитетом у нашој земљи. Подстицање запошљавања особа са инвалидитетом обухвата изједначавање могућности за ове особе на тржишту рада у односу на остале, пружање услуга професионалне рехабилитације, мере активне политике запошљавања, односно запошљавања и самозапошљавања особа са инвалидитетом, као и обезбеђење техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање радног места и послова, укључујући и техничка и технолошка помагала (члан 11). Прилагођавање радног места обухвата техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме. Прилагођавање послова обухвата прилагођавање радног процеса и радних задатака.

Савет министара држава чланица Савета Европе усвојио је *Препоруку о акционом плану за особе са инвалидитетом за период 2006–2015. године* (Татић, 2010). Савет је владама држава чланица препоручио да у своју политику и законодавство интегришу начела из Акционог плана, као и да их примене у пракси ради промовисања права и пуног учешћа особа са инвалидитетом у свим областима друштвеног живота и побољшања квалитета њиховог сопственог.

План дефинише мере које би државе чланице требало да предузму у петнаест кључних области. Једна од ових области је и област запошљавања и радних односа – постојање одговарајућих прописа, мера и услуга као гаранција једнаких могућности учешћа на тржишту рада особама са инвалидитетом што је предуслов њихове пуне социјалне укључености и економске независности.

ПРАКСА АКОМОДАЦИЈЕ РАДНИХ МЕСТА ЗА ОСОБЕ СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА

Пракса која омогућава реализацију оправданих и адекватних акомодација постојећих радних места није нова. У развијеним земљама од 1970. године акомодације радних места за слепе особе биле су регулисане посебним законским актима (The American Federation for the Blind, 2006). Посебне „комисије за равноправне могућности запошљавања” и одговарајућа министарства су имали задатак да

спроведу законом загарантовано право о недискриминацији у запошљавању особа са посебним потребама. Организована мрежа агенција пружа услуге у спровођењу акомодације радних места, а ергономија, као посебна грана, допуњава и обезбеђује услове за успешну адаптацију особа са посебним потребама у радној средини.

Акомодација почиње већ са процесом пријављивања на посао, затим се продужава кроз процес тренинга, поделом задатака, променом послова, разматрањем и промоцијом права. Једном урађена акомодација може да захтева додатна прилагођавања и измене због промена на послу, опреме, процеса или осталих фактора који утичу на процес обављања радних задатака и функција.

Пракса у Европским земљама се заснива на креирању одређених типологија прихватљивих акомодација. Следећи типови акомодација се примењују у пракси:

1. Техничка решења служе као предуслови запошљавања особама са оштећењем. Решења ће зависити од типа и степена појединих оштећења. То могу да буду прилагођавања опреме или асистивне технологије (специјални компјутери и софтвери). Конкретан дизајн зависи од индивидуалних потреба радника (European Commission, 2005);
2. Организациона припрема као последица модерне организације и структуралних промена у продуктивном процесу рада која захтева баланс између рехабилитационог периода и запошљавања;
3. Одређивање подршке. Неким радницима са оштећењем је потребна подршка других особа у уобичајеним радним ситуацијама. Асистент или тренер припрема будућег запосленика за његове обавезе, тренира га у радним процедурама, навикава га на радну средину. Када је место потпуно акомодирано, асистент ће долазити повремено, или чешће у случају неких проблема. Често спољашња помоћ остаје стална;
4. Квалификације радника и процена способности. Особе са оштећењем могу да буду дискриминисане у редовном едука-

ционом систему и да буду ограничене у добијању погодних тренинга за посао.

Мешовита Швајцарско-Француска индустријска компанија која запошљава између 1.600 и 1.800 радника, има и 6% запослених са различитим оштећењима и свима су акомодирана радна места према њиховим потребама (De Freitas, Gamble, 2005).

2007. године група Креативна компанија из Данске је проглашена за једну од пет најбољих компанија у држави захваљујући низу социјалних иницијатива које су предузимали на пољу акомодације радних места за особе са различитим оштећењима и њихове интеграције (Baldrige, 2002). Zamel SET Group из Пољске има 189 запослених радника, укључујући 50% радника са оштећењима и главни мото ове компаније гласи „да посао креира особу”, те су услове рада акомодирали за све раднике. Руководство фирме, колеге, клијенти треба да учествују у интеграцији особа са оштећењем у радну средину. Фокус акомодације се у овим позитивним примерима базира на балансу свих елемената у циљу стварања добре социјалне средине.

ПРЕПОЗНАВАЊЕ ПОТРЕБЕ ЗА АКОМОДАЦИЈОМ

Препознавање потребе за акомодацијом је први корак у акомодацији радног места (Noble, (2002). Пре свега, послодавац мора бити спреман да слуша и препозна знаке који указују на потребу запосленог за акомодацијом. Често се особе којима је потребна акомодација радног места осећају негодно, страх их је да ће бити одбијени, „обележени” или „другачији” у односу на друге раднике. Зато послодавац мора бити пажљив у разговору са запосленим, или кандидатом за посао и свестан да добром и правовременом акомодацијом радног места добија и запослени и послодавац.

Особа која тражи акомодацију радног места треба да:

- Објасни зашто захтева акомодацију радног места;
- Наведе тачно које баријере треба превазићи да би искористио своје радне потенцијале (нпр. коришћење компјутерског екрана са увеличаним словима, прилагодљивим фонтовима и сликама, говорни излаз за слепе итд.);

- Укаже колико дуго ће трајати потреба за акомодацијом;
- Приложи сву документацију која ће олакшати реализовање акомодације (документација о здравственом стању и сл.);
- Предложи пригодан поступак акомодације радног места.
- Оног тренутка када послодавац прими или препозна захтев за акомодацијом радног места, он мора:
- Бити свестан да је брига о акомодацији његова и да је уз помоћ особе која треба акомодацију радног места, ерготерапеута, технолога, тифлолога (рехабилитатора) и других стручњака – организује и спроведе;
- Издвојити време да саслуша, реално сагледа потребе особе која има потребу за акомодацијом радног места и размотри њене сугестије;
- Размотрити доказни материјал особе која тражи акомодацију радног места (медицинска документација и сл.);
- Бити реалан и коректан у сагледавању потребе за акомодацијом радног места и задовољити потребе особе која тражи акомодацију.

Постоје четири групе захтева које треба избећи, изменити или прилагодити при акомодацији радног места. То су: захтеви који налажу особи са посебним потребама да врши неке радње; захтеви да уочи сигнале који показују како, где и када треба да се изврши нека радња; захтеви у којима радник сам бира врсту операције за извршење неке радње и захтеви који постављају услове за вршење неке радње.

Да би послодавац спровео успешну акомодацију радног места, потребно је да располаже подацима који се односе на услове рада и радне средине и на особу која захтева акомодацију. Податке о условима рада и радне средине послодавац треба да поседује за свако радно место у предузећу, као и податке о неопходним мерама заштите на раду. Ови подаци се добијају ергономском анализом и анализом радног места. Документована и снимљена анализа радног места скраћује посао послодавцу у прикупљању информација о условима рада и радне средине. Подаци о особи која захтева ако-

модацију радног места односе се на њен здравствени статус, степен оштећења вида, психосоматске способности, емоционалну стабилност, потреби за Брајевим писмом итд. Све информације којима послодавац располаже су строго поверљиве. Послодавац их може добити од особе која тражи акомодацију, од стручњака (лекара, специјалиста различитог типа, специјалисте медицине рада), рехабилитатора, установе у којој се професионално оспособљавала особа са посебним потребама, претходног послодавца.

Након доношења одлуке о начину акомодације радног места, послодавац има обавезу да у разговору са подносиоцем захтева, објасни како ће се она спровести (Gelbwasser, Sherry, 2006). При томе мора бити спреман да успешно одговори на свако постављено питање особе која је тражила акомодацију, тако да она буде задовољна и одговорима и самом акомодацијом радног места. У случајевима када послодавац не може пронаћи успешан начин акомодације радног места, а да не угрожава интересе фирме или сигурност подносиоца захтева, он мора исцрпно да образложи свој негативан одговор. Оваква дискусија може изазвати нежељене реакције, пре свега особе која је тражила акомодацију, а на крају и послодавца. У оваквим околностима чврсти аргументи могу умањити нежељени ток разговора. Уколико је на узајамну корист изабран начин акомодације радног места, послодавац има обавезу да спроведе и контролише саму акомодацију. Контролисање акомодације радног места је неопходно да би се: проверила успешност изабране акомодације, омогућила корекција у току спровођења акомодације, проверило трајање акомодације и/или правовремено реаговало адекватнијом акомодацијом радног места.

КРЕИРАЊЕ ПРОЦЕСА АКОМОДАЦИЈЕ

Креирање инклузивне радне средине је предуслов за процес акомодације и може да се реализује на више начина, али без обзира на модел који послодавац изабере, он мора да садржи следећих пет корака (Жигић, Шестић, 2006):

1. Препознавање потребе за акомодацијом (улога особе којој је потребна акомодација и улога пословође);
2. Прикупљање потребних података (о условима рада и радне средине и о особи која треба акомодацију);
3. Доношење одлуке о начину акомодације;
4. Разговор о одлуци са особом којој је потребна акомодација;
5. Спровођење и контролисање акомодације.

Радна средина је базирана на узајамном поштовању и поверењу свих чланова колектива, на мењању понашања које се идентификује као директна или индиректна дискриминација, некоректно или репресивно понашање. Водећу улогу у креирању овакве радне средине има послодавац који својим примером стално указује на значај коректног и професионалног односа према свим запосленим радницима у фирми. Сваки облик дискриминације (директне и индиректне) треба превазићи добром припремом колектива за пријем новог члана колектива који има посебне потребе и то право је регулисано *Законом о забрани дискриминације* (2009).

Директна дискриминација настаје када особа третира било коју особу са посебним потребама као мање прихватљиву у односу на особу без посебних потреба, у истим или сличним околностима. Индиректна дискриминација настаје када особа намеће неумерене захтеве или услове који на први поглед изгледају као неутрално понашање према особи са посебним потребама, али има утицај на стварање њеног неповољног положаја.

Пре првог радног дана особе са посебним потребама у новом предузећу пословођа треба да упозна колектив са специфичним потребама новозапослене особе, да организује појединце који ће у почетном периоду помагати и подржавати ову особу док се не уклопи у нову средину. Сви чланови колектива треба да носе мале плочице са именом и презименом како би се новозапосленој особи олакшало упознавање и обраћање за помоћ. Потребно је организовати писани распоред пауза и време ручка на Брајевом писму или увећаној штампи за слабовиде (Frank, 2000). Обезбедити водича који ће га спровести и упознати са фирмом. Бити на располагању за давање

одговора на сва његова питања. Потражити помоћ водича за слепе или радника који познаје Брајево писмо. Разговарати о правилима понашања и прописима облачења. Направити макету за слепе са распоредом просторија и других садржаја. Нагласити какву политику води и поштује предузеће или фирма. Објаснити све бенефиције на послу и дати их раднику са посебним потребама у писаној форми (Брајева азбука – ако је особа слепа, или увећана штампа ако је особа слабовида) да их прочита пре него што се сусретне са њима. Упознати га са могућностима коришћења филмова, видео-презентација и брошура (Брајево писмо). Проверити да ли му је терминологија јасна и разумљива како не би дошло до неспоразума. Обавезно га упознати са мерама заштите на раду које мора поштовати.

Послодавац мора обавестити колектив о потреби слепе особе за просторном оријентацијом, упознавањем са радним простором, радним местом, члановима колектива и сл. Помоћ штапа или пса водича може бити неопходна док се особа оштећеног вида не снађе у новој радној средини. Кратко предавање тифлолога о специфичним потребама особа оштећеног вида може олакшати комуникацију свих чланова колектива са новим запосленим радником.

Међусобна подршка, толеранција, флексибилност и комуникација свих запослених подстиче осећај припадности групи, тиму који успешно ради. Развијање такве атмосфере јача и подстиче професионализам, осећај привржености предузећу, доприноси победничкој ситуацији и осећају успешности и радника и послодавца. Пуна интеграција особа са посебним потребама у свим аспектима професионалног живота, омогућава им да дају свој максимум у раду.

ПРАВИЛА АКОМОДАЦИЈЕ РАДНОГ МЕСТА

Постоје одређена правила која особе с посебним потребама треба да поштују током акомодације радног места. Правила одређују границе очекивања особе са посебним потребама од послодавца током акомодације радног места (Job Accomodation Network-ЈАН, 2006). Појам границе се не односи на ограничења акомодације, већ на реалне смернице које не ремете функционисање радног места.

Поштовање ових правила олакшава успешну акомодацију радног места:

1. Од послодавца се не може тражити да изврши акомодацију ограничавањем или елиминацијом основних функција посла.
2. Од послодавца се очекују прихватљиве акомодације једино ако су позната физичка и ментална ограничења радника. Не очекује се унилатерална процена потреба запосленог.
3. Запослени не може да буде неактиван у току реализације акомодације, а затим да оптужи друге за евентуално неуспешну акомодацију.
4. Мора да постоји веза између индивидуалних ограничења и потребе за акомодацијом.
5. Послодавац може да захтева од особе с посебним потребама увид у документацију о потреби за адекватном акомодацијом радног места, нарочито када потреба за траженом акомодацијом није јасна и разумљива.
6. Послодавац или други органи не могу натерати квалификованог радника с посебним потребама да прихвати неку акомодацију, уколико она није захтевана од стране стручних служби и институција.
7. Предности особе с посебним потребама могу да буду разматране. Послодавац има основно право да изабере акомодацију која је једноставнија за извођење. Акомодација не мора да буде најбоља могућа, толико дуго док је могуће задовољити индивидуалне потребе везане за посао.
8. Индивидуална спремност да се омогући акомодација не ослобађа послодавца обавезе да омогући прилагођавање индивидуе која је из било ког разлога неспособна, или се опире процесу акомодације.
9. Послодавац прати ток извођења акомодације.

Процес акомодације радног места траје краће и успешније се спроводи ако послодавац и запослени поштују ова правила.

РЕАЛИЗАЦИЈА АКОМОДАЦИЈЕ РАДНОГ МЕСТА

Основна концепција професионалне оријентације и оспособљавања подразумева квалитетан и свеобухватан план радног система који започиње процесом „визуелног опажања послова и задатака на којима се претпоставља да могу да раде особе с посебним потребама (Чехић, Башић, Чанковић и др., 1985). На основу анализе нађених могућности и решења врши се дефинисање конкретних послова, радних задатака и технологије, на основу чега ће се касније формирати садржаји и методологија процеса професионалног оспособљавања и рехабилитације. У радни процес се потом уводе алтернативе, при чему се узимају у обзир тифлотехничка средства или адаптивна средства која омогућавају раднику да обавља одређене задатке. Избор може да буде усмерен на сва радна места и радне задатке на којима је могућа замена визуелне функције неком другом, компензаторном (Bove, 1998). Такође, избор може бити усмерен на оне послове где се може искористити фина тактилна перцепција и спретност руку, или на оне где је могуће остварити адаптацију једино коришћењем информационих технологија. И на крају, провера успешности избора радног места се може реализовати мерењем и контролом радног учинка. Ако су све фазе овог процеса спроведене, радници с посебним потребама ће бити у стању да испуне захтеве одређеног радног места, и то у највећој могућој мери.

Успешна акомодација радног места укључује:

- Могућност да се постојећи објекти, опрема и капацитети брзо и лако искористе и постану доступни и корисни, односно употребљиви особама с посебним потребама;
- Реструктурисање посла;
- Скраћено или измењено радно време;
- Прилагођавање радног места опремом или средствима;
- Адекватно прилагођавање или измену пријема на посао, полагања, тестирања, тренинг материјала, или курсава;
- Обезбеђивање квалитетних читача (за слепе);
- Остала слична прилагођавања.

Да би се унапредила сама пракса акомодације радних места, рехабилитациони тим стручњака мора да одлучи (Dickman, 1996):

- који посао је подесан за особу са одређеном дијагнозом, степеном оштећења, прогностиком и личним карактеристикама;
- који поступак или тренинг је потребан особи с посебним потребама да овлада или поново овлада послом;
- који део (или делове) посла (или послова) треба адаптирати; и
- како и када ће адаптација бити сматрана успешном.

Веома корисном акомодацијом се сматра и ако послодавац дозволи особи с посебним потребама да обезбеди и употреби опрему, средства или да користи пса водича који помаже слепој особи у оријентацији и кретању. У овом случају од послодавца се не захтева да он набави дресиране псе или средства за акомодацију радног места.

Уколико није извршена акомодација радног места, послодавац може да постави особу са посебним потребама на радно место једноставније сложености које јој омогућава да добије или задржи запослење (Cohen, Sandy, 2006). Уколико нема слободног радног места за које је особа квалификована, послодавац може да особу са посебним потребама запосли на еквивалентну позицију у смислу плате, статуса и сл., уколико је особа оспособљена за ту позицију.

Да би акомодација постала прихватљива и раднику с посебним потребама и послодавцу, послодавац треба да предузме следеће кораке:

- проучи појединости које посао укључује, тј. да одреди из каквих се радних операција и задатака састоји посао;
- консултује се са особом с посебним потребама о њеним ограничењима везаним за посао (проузрокованих оштећењем), као и о начинима и могућностима превазилажења тих проблема квалитетном акомодацијом;
- да у сарадњи са особом с посебним потребама процени њену ефикасност на радном месту;

- утврди приоритете и предности који ће особи с посебним потребама омогућити да се прилагоди радном месту и радној средини у целини.

У појединим случајевима, ни особа којој је потребна акомодација, ни послодавац не могу лако да пронађу прикладну форму акомодације радног места. То може да се деси када особа с посебним потребама не познаје довољно опрему (машине, алат) која се користи, саму природу посла или радног процеса да би могла да сугерише адекватну акомодацију. С друге стране, послодавац нема довољно знања о оштећењу особе или о ограничењима која се одражавају на извођење посла, да би знао како да адаптира радно место. У таквој ситуацији прво послодавац процењује посао, анализирајући актуелне обавезе на том положају и одређујући основне функције посла које особа са оштећењем мора да извршава, са или без акомодације. Затим, у консултацији са особом с посебним потребама сачињава процену специфичних ограничења која се одражавају на обављање основних функција посла. Уколико консултације још увек нису откриле најоптималније могућности, послодавац може тражити техничку помоћ.

Улога помоћне информационе технологије је велика јер пружа могућности увођења од најједноставнијих до сложених солуција на радном месту (Butterfield, Hunter, 2004). Зато треба:

- пронаћи алтернативни пут да се прилагођавање радног места омогући реструктурирањем радних задатака, активности, укључивањем подршке (видећи водич за слепу особу);
- употребити комерцијално доступна средства и помагала која могу олакшати сналажење и комуникацију особе с посебним потребама у радној средини;
- употребити позната средства на креативне начине и тако умањити трошкове;
- комбиновати технологије које се уобичајено не користе заједно;
- изменити или прилагодити постојећа комерцијална средства; и
- дизајнирати или направити средства по наруџбини, или за сопствене потребе.

Треба нагласити да током прилагођавања радног места могу да се појаве одређене неправилности које треба искључити, а односе се на следеће:

- занемаривање укључивања особе са оштећењем у процес прилагођавања и дизајнирања радног места;
- недостатак разматрања алтернативних путева у вршењу прилагођавања;
- мноштво нетачних претпоставки о појединим сегментима хендикепа који се негативно одражавају на извођење радних задатака;
- преувеличавање лоше документованих предрачуна трошкова акомодације;
- велики недостатак у давању непристрасних и правих прилика и могућности особама с посебним потребама везаних за њихову професионалну реализацију.

У овом сложеном процесу је неопходно применити „најмање инвазиван приступ” и размотрити индивидуалне предности радника и предности различитих типова акомодација. Не занемаривати разматрање ефикасности и дејства предложене акомодације. На крају, може се закључити да је успешна акомодација радног места развојни процес који траје и који се увек може унапређивати. Радни људи с посебним потребама не остају статични у току свог радног века, тако да не постоји акомодација која је завршена једном заувек и која временом не би захтевала неку промену, измену или допуну.

ТРОШКОВИ АКОМОДАЦИЈЕ РАДНОГ МЕСТА

Право квалификоване особе с посебним потребама је да захтева прихватљиву и разумну акомодацију радног места, а послодавац треба да покуша да такву адаптацију помогне. Али, цена акомодације је често пресудан фактор који одређује да ли ће радник с посебним потребама добити посао или не. Врло често се расправља о претерано високим трошковима овог процеса. Претерани трошкови подразумевају тешкоће или превисоке издатке који се јављају у

току акомодације радног места. Да до тога не би дошло, потребно је предвидети следеће:

- суштину и јасан приказ трошкова акомодације;
- целокупне финансијске изворе укључених страна, као и ефекте уложених средстава;
- целокупне финансијске изворе и капацитет (број запослених, тип, операције, објекти, опрема);
- тип радних операција (састав, структура, функција, снага);
- смисао акомодације – да се извршава посао и да се управља послом.

Да би процес прилагођавања радног места био успешан, задатак дефектолога је да добро упозна, проучи и разуме амбиције и обавезе полазника на послу и да усклади захтеве радне средине са способностима радника, његовим жељама, интересовањима и потребама. Потом се разматрају алтернативе без трошкова, као и алтернативе са ниским трошковима. Акомодација не значи увек обезбеђивање најскупљег средства или помагала на тржишту.

Уколико послодавац сматра да су трошкови који би покривали прилагођавање радног места претерани, онда се укључују други расположиви извори; на пример, кроз одређене државне или локалне таксе покривају се трошкови акомодације. У случају да се не обезбеде средства из ових извора, слепа особа може сама да обезбеди средства или да плати део трошкова за које послодавац мисли да представљају претерани трошак за такво радно место у његовој фирми. Постоји и могућност делимичне акомодације радног места. У овом облику прилагођавања не тражи се од послодавца да обезбеди средства или опрему. У већини европских земаља на располагању су одређена новчана средства предвиђена за сврху акомодације радних места.

Истраживања Мреже за акомодацију послова рађена у Америци (Job Accomodation Network, 2006) показују да предност акомодације радног места није само ниска цена, него позитиван утицај који се остварује на више начина. Послодавци извештавају да висок проценат акомодација може да се уради бесплатно (56%), а остатак

просечно износи око петсто долара и то за све врсте хендикепа, а не само за слепе или слабовиде раднике. Они износе директне и индиректне користи од акомодације.

Директне користи су:

- » задржавање значаја и вредности радника – 89%
- » повећање радникове продуктивности – 60%
- » елиминација трошкова за тренинг новозапослене особе – 53%
- » повећање и поштовање различитости у компанији – 43%
- » штедња надокнада или осталих трошкова осигурања – 39%
- » промоција запосленог – 10%

Индиректне користи су:

- » побољшање односа са колегама – 68%
- » повећање етике и морала компаније – 63%
- » повећање продуктивности компаније – 59%
- » унапређење односа са клијентима – 47%
- » повећање сигурности на радном месту – 45%
- » повећање профита – 32%
- » повећање броја клијената – 18%

Америчка Канцеларија за Социјалну Сигурност (Social Security Office, 2012) издала је посебно правило 2012. године које се односи на посебан додатак на приход слепима који су запослени. Овај додатак служи за покривање свих трошкова који омогућавају слепој особи да ради. Трошкови се односе на: коришћење пса водича и његову исхрану и негу, транспорт за долазак и одлазак са посла, разне дозволе и таксе, коришћење свих сервиса за подршку, исхрану током радних сати, медицинску и не-медицинску опрему и средства, као и на сву осталу опрему и средства или сервисе који су у вези са послом.

У нашој земљи се недовољно раде прилагођавања или измене радног места, и то су обично најједноставније, као и оне које је могуће обавити са што мање финансијских улагања. Постоји мишљење да

је улагање у радна места за особе с посебним потребама несврсноходно и скупо. Међутим, понекад најпростија и најјефтинија акомодација радног места или радне средине може да учини слепог радника много продуктивнијим и сигурнијим. На пример, ако се Брајеви маркери додају да би омогућили контролу рада фах машине – то ће омогућити слепом раднику да буде ефикасан једнако као и радник са очуваним видом. Наравно, прилагођавање радног места је лакше и једноставније уколико радник има неки остатак вида. Тада се она састоји у јачем или правилније постављеном осветљењу, у коришћењу лупа или телескопа, телевизијског система, прилагођеног софтвера, али исто тако, и у само увећаним словима и увећаној штампи или оловкама у боји. За слепог радника то може да буде неко ситно прилагођавање у виду граничника, Брајевог знака или звучног сигнала. Уколико је једина могућност акомодације радног места неко електронско средство, онда ће цена бити одлучујући фактор који ће одредити да ли ће радник бити примљен на посао, или не (Brodwin, Martin, Star, and Cardoso, 2008). Акомодација се може реализовати и помоћу говорног излаза на рачунару, Брајевог штампача, скенерима и другим средствима.

ЗАКЉУЧАК

Рад је веома важан за особе са оштећењем вида и има троструку функцију: економску, социјалну и психолошку. Широм света, особе са инвалидитетом на разне начине и у свим областима, у различитом проценту, партиципирају у свету рада. Ипак, велики број особа са инвалидитетом које желе да раде немају такву могућност, пре свега услед непостојања адекватних акомодација радних места, тако да многи послови остају неприступачни за њих.

Усвајањем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом у Србији, 2009. године стекли су се основни законски предуслови да се ова област унапреди и да се повећа проценат запослених особа са оштећењем вида.

Правилним одабиром акомодације и њеном успешном реализацијом стварамо могућности слепом или слабовидом раднику да

активно учествује у свету рада добијањем и задржавањем одговарајућег посла, да напредује у каријери као и људи здравога вида и на тој основи да се интегрише, односно (ре)интегрише у друштво (WHO, 2006). При томе, примарни фокус приликом стварања нових модела професионалне рехабилитације особа са оштећењем вида треба ставити на развој акомодације и приступачности радних места. Сада је само потребно добру законску регулативу спровести у пракси и на тај начин избећи низ постојећих проблема у области запошљавања особа са оштећењем вида, који у нашим условима произилазе управо из несагласности добре законске регулативе и њене делимичне или никакве примене у постојећој пракси.

ЛИТЕРАТУРА

1. ADA Coordinators Office, Division of Vocational Rehabilitation (1973). FAQs about Accommodation in Workplace, Geneva.
2. AFB – American Foundation for the Blind (2012). *Job Accommodation Study* <<http://www.surveygizmo.com/s3/526326/Job-Accommodation-Request-Survey>> 2.2.2012.
3. Americans with Disabilities Act-ADA (1999). Your Employment Rights as an Individual With a Disability, *The U.S. Equal Employment Opportunity Commission*.
4. Ad Hoc Committee (2003). Comprehensive and Integral International Convention on Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities, New York.
5. Alexander, O., Baldwin, L. (2005). ADA resources for the library and information professions. *Journal of education for library and information science*, 46(3):248-257.
6. Americans with Disabilities Act and Architectural Barriers Act accessibility guidelines for buildings and facilities (2008). Washington: United States Access Board, 304p. Free. (1331 F Street NW, Suite 1000). <www.access-board.gov/ada-aba/final.htm.> 21.5.2012.
7. Baldrige, D. C. (2005). With holding accommodation requests: the role of workgroup supportiveness and requester attributes. Academy of Management Proceedings: D1-D6.
8. Baldrige, D. C. (2002). The everyday ADA: The influence of requesters' assessments on decisions to ask for needed accommodation. Dissertation

- Abstracts International Section A: *Humanities and Social Sciences*, 62(8-A): 2807.
9. Brodwin, R., Martin, G., Tristen, S., Cardoso, E. (2008). Computer assistive technology for people who have disabilities: computer adaptations and modifications. *Journal of rehabilitation*, 70(7):28-33.
 10. Butterfield, M., Hunter, R. (2004). Research and case study findings in the area of workplace accommodations including provisions for assistive technology: a literature review. *Technology and disability*, 16(4): 201-210.
 11. Canadian Human Rights Commission (2008). *Duty to Accommodate Fact Sheet*, <http://www.chrcccdp.ca/preventing_discrimination/duty_obligation-eng.aspx> July 2011
 12. Carter, C. J. (2007). Providing services for students with disabilities in an academic library. *Education libraries*, Vol. 27, winter: 13-18.
 13. Cohen, S. (2006). Enabling libraries: how to serve people with disabilities. *Tennessee libraries*, 56(2). Memphis: Conference issue: programs from the TLA/SELA Joint Conference.
 14. Čehić, E., Bašić, M., Čanković, N. i sar. (1985). Mogućnosti stručnog obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja slepih, Sarajevo: RO Centar za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje slepih.
 15. De Freitas, S., T., Gamble, J., M. (2005). The Job Accommodation Proces, Registrar for the JAN, Conference in San Francisco, CA.
 16. Denham, J., Leventhal, J. and McComas, H. (2006). *The key to the information age: a review of three screen readers, part 2*. AccessWorld, Vol. 5, <www.afb.org/afbpress/pub.asp?DocID=aw050403> 12.8.2012.
 17. Dickman, I. (1996). *Creating careers for blind people: rehabilitation and technology*, New Jersey: Prentice Hall.
 18. DO-IT. DO-IT (Disabilities, Opportunities, Internetworking and Technology) (2006). *Applications of universal design*. <www.washington.edu/doit/Resources/udesign.html> 7.5.2010.
 19. Eggett, B., Colleen, D. (2002). Assistive technology needs in public libraries: a survey. *Journal of visual impairment and blindness*, 96(8):549-557.
 20. Ethridge, J. (2005). Removing barriers for visually impaired users through assistive technology solutions. *Mississippi libraries*, 69(4): 82-84.
 21. European Commission (2005). *Disability mainstreaming in the European Employment Strategy*. European Commission/DG Employment.

22. Federal Communications Commission. (2006). *Section 504 programs and activities accessibility handbook (Section 504 handbook)*. <www.fcc.gov/cgb/dro/section_504.html> 15.2.2011.
23. Federal Communications Commission. (2006). *Section 255: telecommunications access for people with disabilities*. <www.fcc.gov/consumerfact/section255.html> 14.2.2019.
24. Frank, J. (2000). Requests by persons with visual impairment for large-print accommodations. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(11):716-719.
25. Gelbwasser, A., Sherry, E. (2006). Adaptive technology: not just for people with disabilities. *Interface*, 28(3):10-11.
26. Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(12):715-725.
27. Graham, M. (2007). The Work Ability Web: A Tool for Job Matching. *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 29(1):37-46
28. JAN (2005). *Accommodation Fact Sheet, Pre-offer, Disability-Related Questions: Dos and Donts*. Washington: Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor.
29. JAN – Job Accomodation Network (2006). *Employer’s Practical Guide to Reasonable Accomodation Under the Americans with Disabilities Act (ADA)*, U.S. Department of Labour.
30. Marshall, S. (2006). *Of consuming interest: a guide to titles II and III of the ADA for people with vision loss*. <www.afb.org/Section.asp?SectionID=3&TopicID=32&DocumentID=525> 26.9.2011.
31. Noble, S. (2002). A review of: A practical guide to a accommodating people with visual impairments in the workplace (Review of the book A practical guide to a accommodating people with visual impairments in the workplace, by K. Gourgey, M. Leeds, T. McNulty, and D.M. Suvino). *Information Technology and Disabilities E-Journal*, 8(2).
32. Rumrill, P. D., Roessler, R. T., Battersby-Longden, J. C., & Schuyler, B. R. (1998). Situational assessment of the accommodation needs of employees who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(1): 42-54.
33. Rumrill, P. D. (1999). Effects of a social competence training program on accommodation request activity, situational self-efficacy, and Americans with Disabilities Act knowledge among employed people with visual

- impairments and blindness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12(1):25-32.
34. Social Security Office (2012). *Understanding Supplemental Security Income – SSI Spotlight on Special SSI Rule for Blind People Who Work -2012 Edition*. <<http://www.ssa.gov/ssi/spotlights/spot-blind-work.htm>> 5.7.2012.
 35. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији (2007). Београд: *Службени гласник РС* 1/2007.
 36. Bruyère, M. S. (2000). *Program on Employment and Disability, School of Industrial and Labor Relations – Extension Division, Cornell University Access Guide*.
 37. Tatić, D. (2010). *Pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji*, Beograd: Alternativa.
 38. The American Federation for the Blind (2006). *Outline of major revisions to Americans with Disabilities Act Accessibility Guidelines (ADAAG)*. <www.afb.org/Section.asp?Documentid=429> 20.7.2011.
 39. United States Equal Employment Opportunity Commission (2006). *The ADA: your responsibilities as an employer*. <www.eeoc.gov/facts/ada17.html> 15.6.2012.
 40. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009). Београд: *Службени гласник РС* 36/2009.
 41. Закон о забрани дискриминације (2009). Београд: *Службени гласник РС* 22/2009.
 42. WHO (2006). *Global Competency Model*, Geneva: Division of Vocational Rehabilitation
 43. Žigić, V., Šestić, M. (2006). *Zapošljavanje osoba oštećenog vida i oštećenog sluha*, CIDD, Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.

THE ACCOMODATION OF WORKPLACES FOR VISUALLY IMPAIRED PERSONS

Весна Жигућ

University of Belgrade – Faculty of special education and rehabilitation

SUMMARY

The existing concept of professions and workplaces for visually impaired persons is very limited. Therefore, the proper choice and accomodation of workplaces is one of the key factors in the increase of the number of jobs and professions for these persons. World experiences show that 80% of the persons with special needs, after having been edicated successfully, can work in the open labour market (competitive employment), which is the aim of modern professional rehabilitation. However, many professions are announced inadequate for visually impaired persons, without first verifying whether a profession or a job can be performed with certain reorientation in the process of vocational training, necessary adjustments of the environment or the accomodation of the workplace.

This work shows the planning and creating of the accomodation process for visually impaired persons, with legislative grounds, principles and rules of the realization of the process, with the aim of establishing harmony between visually impaired workers, work environment and the means for work.

Key words: accommodation, workplace, visually impaired persons