

Бранка Јаблан

Ксенија Станимиров

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију
Београд

UDK: 331.5-056.262

Прегледан рад

Примљен: 10. 1. 2011.

Марта Сјеничић

Институт друштвених наука

Београд

Контакт: marta.sjenicic@gmail.com

ТЕШКОЋЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА

Основни проблеми са којима се сусрећу особе са оштећењем вида на отвореном тржишћу рада су: пронаћи, задржати и обављати посао на најбољи могући начин. Достиуна исцрпљивања о положају особа са оштећењем вида на тржишћу рада углавном се односе на идентификовање препрека запошљавању ових особа, ставове послодавца о могућностима превазилажења баријера, као и на употребу одређених асистивних технологија на радном месту. Као најзначајније разлоге незапошљавања особа са оштећењима вида послодавци наводе ограничења у обављању послова, непознавање радних могућности ових особа, зајим велике трошкове за адаптацију радног места и уопште сложеност захтева који траје иако радно место. У овом раду бавимо се основним проблемима са којима се сусрећу особе са оштећењем вида на отвореном тржишћу рада.

Кључне речи: запошљавање, особе са оштећењем вида, тржиште рада.

Увод

Познато је да друштвене групе и појединци који не успевају да се афирмишу на тржишту радне снаге и који не учествују активно у процесу рада узимају слабији друштвени положај од оних који су директно укључени у радни процес и остварују доходак (Zovko, 2000). Особе са оштећењем вида налазе се у групи особа са отежаним условима за запошљавање. Разлоге незапошљавања ових особа, послодавци тумаче немогућношћу да се на радном месту служе уобичајеним писаним упутствима и техничким помагалима, слабијим радним учинком у односу на особе које виде, заштићеност у односу на остале раднике. Не мање значајну препреку за запошљавање особа са оштећењем вида у њиховој компанији, послодавци описују тврдњом да особа која

ништа не види не може ништа ни да ради. Ова тврдња описује слепу особу радно неспособном, искључиво због саме слепоће, не узимајући у обзир способности и радне могућности ових особа (Skojiж-Mihij, Pinoza, 2009: 51 – 62).

1. Послови за особе са оштећењем вида

Слепе особе могу да стекну знања и вештине за различите послове и да обављају задатке на радном месту за које се раније сматрало да је „резервисано“ искључиво за особе које виде. У том смислу неопходно је проширити листу послова, али узети у обзир и: спремност за рад саме особе са оштећењем вида, начин прихватања оштећења, подручја интересовања, професионално искуство, начин адаптације радног места, техничка помагала неопходна на радном месту, потребну асистенцију. Листа послова које могу да обављају особе са оштећењем вида укључује следећа занимања:

- администратор
- (правни) заступник
- радник на резервацији путних карата
- помоћник васпитача у обданишту
- радник у банци
- програмер
- саветник (у различитим областима)
- специјалиста за запошљавање
- електроинжењер
- службеник на рецепцији
- домар
- специјалиста за развој каријере
- адвокат
- масер
- медицински службеник
- министар
- инструктор кретања
- нутрициониста
- специјалиста за радну терапију, безбедност и здравље на раду
- професор психологије
- социјални радник
- оператер у кол центру
- координатор у удружењу волонтера итд. (Blind People at Work, 2003)

Овај списак би у ствари требало да подстакне послодавце да превазиђу предрасуде којима се ограничавају могућности слепих и слабовидих особа,

као и да их охрабри у отварању и/или адаптацији радних места за ову популацију. Приказана листа делује импресивно, међутим листа послова које не могу да обављају особе са оштећењем вида је много дужа.

2. Истраживања о запошљавању слепих и слабовидих особа

Генерално је тешко доћи до података о броју особа са инвалидитетом. Ситуација је слична када се ради о особама са оштећењем вида. Такође, дефиниције слепоће и слабовидости се разликују од земље до земље, па и то отежава тачно утврђивање броја особа са оштећењем вида¹. Процена Светске здравствене организације (World Health Organization – WHO) је да у свету живи око 314 милиона људи са оштећењем вида, а од тог броја њих 45 милиона је слепо (Visual impairment and blindness, 2011).

Европска унија слепих² (European Blind Union – EBU) спровела је 2001. године истраживање у 17 од 45 земаља чланица у циљу прикупљања нових и допуне постојећих података о:

- броју запослених особа са оштећењем вида и оних који траже посао;
- олакшицама које су особама са оштећењем вида доступне током тренинга (обуке) за посао;
- сервисима који су доступни послодавцима и особама са оштећењем вида, а који обезбеђују потребну опрему и пружају друге видове подршке;
- односу између доступних прилика за запошљавање у отвореној приреди и у заштитним радионицама.

Прикупљени су подаци о 433.750 регистрованих слепих и слабовидих особа које су у радно продуктивном добу. Такође, у овом истраживању су прикупљени и подаци о мишљењу испитаника које су најчешће препреке на које наилазе у покушају да заснују радни однос. Најфреквентније препреке у појединим земљама изгледају овако:

¹ Дефиниције слепоће и слабовидости се разликују у зависности да ли као параметар узимају: видну оштрину на даљину и близину; функционалне визуелне способности; ширину видног поља; могућности професионалне оријентације; образовне потребе. Као покушај уједначавања различитих мишљења, Светска здравствена организација је дала своју дефиницију категорија оштећења вида.

² European Blind Union је основана 1984. године са седиштем у Паризу; ради на стварању приступачног и инклузивног друштва у коме ће следе и слабовиде особе имати једнаке могућности да у потпуности учествују у свим аспектима друштвеног, економског, културног и политичког живота; тренутно има 45 земаља чланица, а њих 17 које су 2001. учествовале у истраживању су: Данска, Финска, Француска, Грчка, Холандија, Хрватска, Ирска, Кипар, Литванија, Луксембург, Мађарска, Немачка, Норвешка, Пољска, Шпанија, Шведска, Велика Британија.

- у Мађарској, Шпанији, Великој Британији основни узрок незапослености су проблеми са стањем вида и здрављем;
- у Луксембургу је то висина инвалидских пензија (особе са оштећењем вида које примају инвалидску пензију показују мању жељу да се запосле);
- у Хрватској, Финској, Немачкој, Литванији и Пољској основни узрок је генерално висок степен незапослености у општој популацији, што је посебно неповољно за раднике са инвалидитетом;
- у Француској и Грчкој проблем су недовољне квалификације и радно искуство или њихов недостатак;
- у Шведској и на Кипру основни узрок незапослености су предрасуде послодавца, тј. њихова недовољна информисаност.

Ово истраживање указује на то да су врло честе препреке непотпун, тј. неодређен законски оквир, породични разлози и структуралне промене у економији. Ове информације су значајне јер помажу да се идентификује област која је кључна за запошљавање особа са оштећењем вида. У истраживању је посебно издвојено питање запошљавања жена са оштећењем вида. Подаци које је представила Ирска показују да је основна разлика између слепих мушкараца и жена на послу то што мушкарци имају више прилика за напредовање у каријери (многи стижу и до нивоа извршног директора или асистента менаџера; такође, многи су запослени у компјутерској индустрији). Жене углавном раде административне (канцеларијске) послове или су запослене као телефонски оператери, са неколико изузетака запослених у јавном сектору (European Blind Union, 2001).

Истраживање Краљевског националног института за слепе³ (Royal National Institute of Blind People – RNIB) показало је да је у Великој Британији запослено 27% слепих и слабовидих особа у радно продуктивном добу. Овај проценат је значајно нижи од процента запослених у општој популацији, али и од процента запослених особа са инвалидитетом генерално (47.6%). Очигледно је да су слепе и слабовиде особе у неповољнијем положају на отвореном тржишту рада. Ово се објашњава и тиме што 9 од 10 послодаваца верује да је губитак вида већа препрека за заснивање радног односа од било ког другог облика инвалидитета. Значи, иако послодавци тврде да је пракса да се запосли најбоља особа за посао, изгледа да премало њих верује да то може да буде и особа са оштећењем вида. (Baker, Simkiss, 2004)

³ Royal National Institute of Blind People са седиштем у Лондону основао је др Томас Армитаж 1868. године; данас је овај Институт водећа добротворна организација у Великој Британији која пружа информације, подршку и савете особама које имају оштећење вида.

Једно од новијих истраживања у овој области је лонгитудинална студија *Network 1000* (Douglas, Pavey, Clements, Corcoran, 2009). Циљ ове студије је био да прикупи што више информација о потребама особа са оштећењем вида које живе на територији Велике Британије, о околностима у којима раде, о њиховим ставовима о баријерама, тј. олакшавајућим околностима за запошљавање. Истраживање је рађено из 2 дела: први део је спроведен 2005., а други од новембра 2006. до јануара 2007. године. Сви учесници у овом истраживању су регистровани као слепи/слабовиди и сви живе на територији Велике Британије. У другом делу истраживања узорак су чиниле 503 особе са оштећењем вида у радно продуктивном добу.

Извештај студије усмерен је на податке који се тичу запошљавања слепих и слабовидих особа:

- преглед статуса – запослени/незапослени;
- сервисе доступне запосленим особама са оштећењем вида;
- баријере и оно што олакшава (омогућава) запослење.

Што се тиче укупне стопе запослености особа са оштећењем вида, она је процењена на 33%. Наравно, постоје разлике које су најчешће везане за године – највећи проценат запослених је у старосној групи од 30-49 година (44%), затим у старосној групи од 18-29 година (33%), а најнижи је у најстаријој групи (50-64 године) и износи 22%.

Истраживање је показало везу између следећих варијабли:

- стање вида и вероватноћа запошљавања – особе регистроване као слепе имаће мање шансе да се запосле у поређењу са особама које су регистроване као слабовиде;
- образовање и запошљавање – особе са вишим образовањем и бољим квалификацијама имаће већу шансу да се запосле.

Ауторе истраживања такође је интересовала подршка коју запослене особе са оштећењем вида добијају на радном месту. Од укупног броја запослених испитаника, 89% је описало неки облик подршке коју добијају на послу, а 11% испитаника је одговорило да им на радном месту није обезбеђена никаква подршка. Најчешћи примери подршке који су доступни особама са оштећењем вида су:

- слободни дани за одлазак код лекара (постављање дијагнозе, третман, праћење стања) – 65%;
- подршка колега – 65%;
- специјална помагала/опрема за обављање посла – 59%;
- различите адаптације у радном окружењу и на самом радном месту – 45%;
- флексибилно радно време – 33%.

Нешто ређи облици подршке коју добијају запослене слепе и слабовиде особе су:

- додатна едукација и обука – 19%;
- подршка у виду специјалних сервиса (нпр. помоћ у читању писаних информација) – 18%;
- прелазак на друго радно место у оквиру компаније – 17%;
- радно место креирано за поједница – 10%;
- слободни дани за прилагођавање на изненадно оштећење вида и рехабилитацију – 3%.

Велики број особа са оштећењем вида које су биле запослене, па су изгубиле посао (њих око 30%) сматра да би још увек могле да раде да им је на послу пружено више подршке с обзиром на њихово оштећење вида.

Када је реч о приступу писаним материјалима, особе са оштећењем вида су прилично флексибилне:

- 42% особа са оштећењем вида чита слова стандардне величине без помагала, а 58% испитаника је рекло да су им за то потребна визуелна помагала;
- 33% испитаника чита увећану штампу на папиру, а 58% користи софтвер који увећава текст приказан на монитору;
- 39% учесника у истраживању је одговорило да им неко чита писани материјал;
- 29% особа са оштећењем вида користи ЦД и друге дигиталне формате, а 21% говорни софтвер;
- 9% учесника је рекло да читају текст штампан на Брајевом писму, а 6% поседује електронске Брајеве дисплеје са којих читају текст.

Приметан је мали проценат запослених слепих особа које користе Брајево писмо⁴. Једно од објашњења је и то што га остале колеге не користе (запослени га сматрају корисним за неке личне белешке, али не и за ширу употребу). Учесницима који су у време истраживања били запослени постављено је питање о изворима информација и агенцијама којима су се обраћали када су тражили посао. Најчешћи извор информација у потрази за послом биле су рекламе (37%), затим центри за запошљавање (30%), Интернет (19%) и дневне новине (11%).

⁴ Брајево писмо је рељефно тачкасто писмо које користе слепе особе. Настаје комбинацијом 6 тачака груписаних у 2 колоне и 3 реда (по 3 тачке у свакој колони). Од шестотачке је могуће направити 63 различите комбинације тачака које представљају слова, бројеве, знакове интерпункције и које слепе особе лако препознају додиром кажипрста леве и десне руке.

Незапослене особе у овом истраживању су сви они који нису укључени на тржиште рада, тј. особе које су на дуготрајном боловању, у пензији, оне које брину о породици/кући, студенти и ученици. Овој групи учесника постављено је питање да ли су били укључени у било какав нови тренинг (тј. тренинг којим би стекли неку нову вештину):

- 1/3 особа које нису у радном односу (37%) одговорило је да од када су стекли оштећење вида нису ни тражили посао; већина ових особа је себе описала као економски неактивне;
- 38% испитаника је рекло да им никада није био понуђен тренинг којим би стекли неке нове вештине за рад; поново је већина испитаника себе описала као економски неактивне;
- 25% незапослених особа са оштећењем вида је одговорило да им је понуђен поновни тренинг и то од стране: послодавца (2%), Националног завода за запошљавање, тј. Центара за запошљавање (18%) и/или хуманитарних организација (9%).

Свим незапосленим учесницима (осим студентима) је постављено питање о вероватноћи налажења плаћеног посла у следећој години. У целини гледано, прогнозе које су дали су прилично песимистичне:

- 66% испитаника верује да је мало вероватно да ће у наредној години наћи плаћени посао;
- Старији испитаници су песимистичнији од млађих када се ради о запошљавању; разлог можда лежи у томе што су користи од побољшане понуде тренинга и могућности за запошљавање особа са оштећењем вида непропорционалне, тј. углавном су у бољем положају млади, квалификовани људи, док се ситуација у којој су старије особе са мање квалификација погоршала.

Економски неактивним испитаницима је постављено питање да ли би, да могу да промене околности, желели да раде. Већина (72%) је одговорила потврдно. Мање од 1/4 је одговорило да не би волели да раде, а 5% испитаника није било сигурно.

3. Препреке запошљавању особа са оштећењем вида и начини њиховог превазилажења

Основни проблеми са којима се сусрећу особе са оштећењем вида на отвореном тржишту рада су:

1. Како пронаћи и задржати посао?
2. Како посао обављати на најбољи могући начин?
3. Дискриминација и предрасуде

Ово су важна питања која треба подробније испитати, јер се ризик од искључености са тржишта рада повећава уколико ситуација на послу није задовољавајућа.

3.1. Како пронаћи и задржати посао?

Краљевски национални институт за слепе и Покрет за слепе (Action for Blind People – AfBP) у извештају „Победимо стереотипе: слепе и слабовиде особе и посао“ (Baker, Simkiss, 2004) као један од проблема на који треба обратити посебну пажњу наводе да су слепе и слабовиде особе које желе да се запосле заустављене већ на самом почетку, тј. у процесу аплицирања за посао. Често им најважније информације нису обезбеђене у адекватном формату, или су исте прекасно достављене кандидату, па је он тиме спречен да конкурише за посао. У вези са тим проблемом, послодавцима се препоручује:

- да слепим и слабовидим особама процес аплицирања и регрутовања за посао, учине доступним, тј. да узму у обзир потребе ове популације у свим фазама тестирања и селекције;
- да гарантују позив на интервју свим особама са оштећењем вида које испуњавају минималне критеријуме за одређени посао.

Не треба ни заборавити на остале запослене у компанији – важно је да они прођу кроз тренинг подизања свести о способностима и потребама особа са оштећењем вида.

3.2. Како посао обављати на најбољи могући начин?

Када говоримо о запошљавању особа са оштећењем вида, важно је нагласити да је постојећи степен ограничења индивидуалан, тј. неће свим слепим/слабовидим особама бити потребна прилагођавања да би успешно обавили свој посао; многимима ће бити потребне само неке измене. Приликом прилагођавања радног места за особу са оштећењем вида, важно је покушати одговорити на следећа питања:

1. Са којим ограничењима се суочава особа са оштећењем вида?
2. Како та ограничења утичу на запосленог и на његову (радну) продуктивност?
3. Који радни задаци су проблем (као резултат ограничења са којима се запослена особа суочава)?
4. Које акомодације су доступне да би се ти проблеми смањили или елиминисали?

5. Да ли је консултован запослени са оштећењем вида о адаптацијама које су му потребне?
6. Да ли је потребно организовати радионицу, тј. тренинг подизања свести о особама са оштећењем вида за супервизоре и остале запослене у компанији? (Loy, 2007)

У зависности од ограничења сваког појединца, као и од конкретних радних задатака које он обавља, могу се поставити додатна питања која ће помоћи у одабиру адекватних адаптација (прилагођавања):

а) За слепе

- Да ли запослени чита Брајево писмо?
- Да ли приликом кретања користи бели штап или пса водича?

б) За слабовиде

- Да ли је оштећење вида дефинитивно или се ради о прогресивном обољењу?
- Да ли слабовида особа има користи од употребе лупе?
- Да ли запослени користи нека друга помагала?
- Која помагала користи приликом кретања?

Ситуације и решења:

- Домар запослен у школи је слабовид и има проблем да уочи тепихе које треба да усиса. Проблем је решен тако што је на усисивач постављен систем за осветљење.
- Секретарица са оштећењем вида тешко разликује слова на тастатури. Обезбеђен јој је заштитни филтер који спречава блештање монитора, а на тастатуру су залепљене увећане ознаке слова, што је значајно повећало њену ефикасност.
- Асистент у једном програму рехабилитације особа са инвалидитетом је потпуно изгубио вид на једном оку, а на другом оку је слабовид. Имао је проблема приликом читања штампаног материјала. Проблем је решен набавком преносиве лупе и затвореног телевизијског система (CCTV-а).
- Слабовида особа ради на телефонској централи једног великог пословног комплекса. Особа запослена на том радном месту мора да зна која телефонска линија је на чекању, која је заузета, а која звони. У овом случају адаптација је значила обезбеђивање светлосних сензора са различитим светлосним сигнаlima у зависности од тога шта се дешавало на телефонској линији. Такође, модификована је и телефонска конзола, тако да је запослени могао да разликује интерне од позиван ван зграде (звук звона је био другачији).

- Особа запослена у корисничком сервису једне компаније је изгубила вид и није могла да чита ништа са монитора. Послодавац је тој особи обезбедио говорни софтвер, тако да су све информације са екрана постале доступне.

4. Дискриминација и предрасуде

Иако други део Акта о спречавању дискриминације (Disability Discrimination Act – DDA-a) говори о незаконитости дискриминације запосленог или кандидата за посао на основу постојећег инвалидитета, дискриминација је чест проблем са којим се сусрећу све особе са инвалидитетом, па и особе са оштећењем вида. Ово потврђује чињеницу да антидискриминационо законодавство није довољно и да оно само не може да утиче на повећање броја запослених особа са оштећењем вида.

Дискриминација може да буде:

- а) директна – другачије поступање према особи са инвалидитетом условљено њеним инвалидитетом; дакле, сам инвалидитет је разлог за другачији третман углавном заснован на предрасудама; нпр., послодавац одбија да понуди посао квалификованој слепој/слабовидој особи која има и радног искуства, само због тога што не жели да запосли особу која има оштећење вида;
- б) индиректна – другачије поступање према особи са инвалидитетом него према осталима, само из разлога који су у вези са инвалидитетом. Нпр., послодавац је отпустио запосленог који је 2 месеца одсуствовао са посла због проблема са видом. Политика послодавца, тј. компаније је да отпусте свакога ко је толико дуго био одсутан, тако да тај поступак не представља директну дискриминацију. Међутим, ово јесте индиректна дискриминација, јер запослени није радио због проблема који је у вези са инвалидитетом. У оваквим случајевима, послодавац треба да буде у обавези да докаже да је отпуштање било праведно и да није било могуће направити одговарајуће адаптације;
- в) послодавац није реализовао потребне адаптације – због недостатка прилагођавања, запослена особа са инвалидитетом је стављена у неповољнији положај у односу на остале запослене.

Иначе, једна од већих препрека за особе са оштећењем вида је опште прихваћен став (у општој популацији, па самим тим и код послодавца) да су слепе особе пасивне и да зависе од других. Да би се тај став променио,

неопходан је контакт са слепим особама које ће својим талентима, способностима и вештинама натерати људе да се предомисле.

Баријере и отежавајуће околности за проналажење посла које су навели учесници истраживања *Network 1000* (Douglas, Pavey, Clements, Corcoran, 2009) су:

- препреке у самој особи;
- оштећење вида – више од 1/2 учесника је ово навело као препреку;
- проблеми са здрављем;
- тешкоће у кретању;
- доступност и локација послова;
- тренинг и квалификације;
- проблеми транспорта;
- ставови послодавца;
- препреке у друштву.

Без обзира на сав труд, ипак постоји вероватноћа да ће се у радном окружењу појавити проблеми у социјалном пољу који је неопходно решити. Може да се деси да слепе особе углавном остају у својој канцеларији, тј. за својим столом и да се ретко обраћају другима. Такође, може да се деси да нико не позове слепу особу да заједно иду на ручак, јер та ситуација захтева и улагање напора, а и бригу о њој (асистирање приликом кретања, узимања хране...). Овакве ситуације су веома непријатне за некога ко је неприпремљен и захтевају организовање радионица или тренинга чији је циљ подизање свести о особама са оштећењем вида, о њиховим потребама, потребној подршци и сл. После тога ће особе без оштећења вида лакше ступати у интеракцију са слепим/слабовидим колегама, а њима неће бити непријатно.

Честе препреке запошљавању особа са оштећењем вида су и негативни ставови према самом оштећењу вида и према слепим/слабовидим особама, као и питања превоза на посао и са посла (што укључује и питања оријентације и кретања). Остале препознате препреке су недостатак спремности за посао, неприступачне информације (тј. информације у штампаној форми) и проблеми у рехабилитационом систему.

Најчешће коришћени начини за промену негативних ставова према особама са оштећењем вида јесу едукација послодавца и јавности и различите активности у циљу подизања свести о овој популацији (нпр., особа са оштећењем вида упознаје своју заједницу са способностима слепих/слабовидих, наводе се примери успешних појединаца који имају оштећење вида итд.). Круден и сар. (Crudden, Williams, McBrowne, 2002) су радили истраживање везано за препреке са којима се приликом покушаја да се запосле

суочавају особе са оштећењем вида. Истраживање је рађено применом фокус група. Испитаници⁵ су као најчешће баријере идентификовали ставове послодаваца, транспорт и приступ штампаним материјалима. Поред недостатка информација о оштећењу вида, и асистивним, тј. адаптивним технологијама⁶, учесници фокус група су веровали да се послодавци плаше слепоће.

Едукација и више контаката са особама са оштећењем вида су решења која се често користе за превазилажење баријера у њиховом запошљавању, а које се испољавају у виду негативних ставова послодаваца. Едукација је индиректна када се послодавци плаше или када оклевају, а постаје директнија уколико су менаџери опуштенији и заинтересовани да сазнају како могу да запосле особу са оштећењем вида у својој компанији.

Стратегије које се користе за превазилажење проблема са транспортом су усмерене на једног корисника (нпр. организовање волонтера или асистента који би особу са оштећењем вида возили на посао и са посла) или се ради о покушајима да се промени систем у целини, да би што више корисника од тога имало користи.

Да би се решиле баријере у виду недоступних штампаних материјала, користе се различите технике – нпр. спољни консултанци чији је задатак пружање техничке подршке, ИТ стручњаци запослени у компанији, а све то да би се повезивање асистивних технологија и информационог система који послодавац користи било лакше.

5. Особе са оштећењем вида и технологија

Нове технологије су све присутније у свакодневном животу. Особама са инвалидитетом стварају више могућности да раде и да пронађу посао који одговара њиховим квалификацијама. Једна од најпозитивнијих страна нових помагала је то што су особе са оштећењем вида добиле могућност да самостално, потпуно независно од других, читају и пишу (Anderson, 1989).

⁵ У истраживању Крудена и сар. учествовало је 49 испитаника, од којих је 28 (57%) било женског пола; њих 42 је у тренутку истраживања било запослено, једна испитаница је била домаћица, двоје их је било у пензији, а четворо је тражило посао.

⁶ Асистивна, тј. адаптивна технологија представља било коју технологију (не само рачунарску) која омогућава повећање, одржава одређени ниво или побољшава функционалне способности особа са инвалидитетом и омогућава им да ефикасно и независно обављају задатке које иначе нису могли да реализују или са чијим су извршавањем имали тешкоћа. Неке од асистивних технологија за особе са оштећењем вида су: бели штап, Перкинсова машина, Брајев штампач, софтвер за конвертовање стандардног писма на Брајево, различити софтвери за увећање садржаја на екрану, затворен телевизијски систем, Брајев дисплеј (све са монитора „преводи“ на Брајево писмо) итд.

Постоји много уређаја за комуникацију слепих и слабовидих – од хардвер и софтвер уређаја за сурфовање Интернетом, до уређаја за комуницирање, организовање распореда и адреса и за чување најважнијих информација, уз могућност њиховог брзог „позивања“. Додатно, постоји и конвертор који штампани материјал „преводи“ на Брајево писмо и омогућава штампање докумената на Брајевом писму. Такође, могуће је скенирати штампане материјале, чувати их у рачунару и читати помоћу говорног софтвера. Захваљујући технологији, особе са оштећењем вида могу ефикасно да функционишу у радном окружењу (Малакра, 2007). Одабрати праву технологију значи прилагодити информационе технологије и особи и послу. Нека од могућих прилагођавања:

- набавити помагала која увећавају део екрана који је кориснику потребан;
- на канцеларијски рачунар инсталирати говорни софтвер тако да компјутер кориснику „говори“, тј. „чита“ све што је на екрану;
- повезати рачунар са Брајевим редом – Брајев ред је екстерни уређај који препознаје оно што је приказано на екрану и то конвертује у Брајево писмо;
- стандардни текст је могуће „превести“ на Брајево писмо, а затим тако конвертован текст штампати на посебном штампачу;
- слабовиди користе различита средства за увећавање; што се тиче слепих, за читање постоје уређаји који омогућују приступ писаном материјалу; тај софтвер може скенирану слику/текст да „преведе“ у карактере које говорни софтвер затим препознаје.

6. Значај запошљавања особа са оштећењем вида

Користи од запошљавања слепих/слабовидих особа су (Capella-Mc Donnell, 2005):

- развијање нових вештина и искустава;
- сусретање са новим изазовима;
- допринос тиму;
- зарада и осигурање независности;
- упознавање нових људи и склапање пријатељстава.

Реалне, опипљиве користи су плата и материјалне ствари стечене захваљујући повећаним приходима. Неопипљиве, нематеријалне користи од запошљавања се односе на радост, боље емоционално стање, осећај економске слободе/независности, повећано самопоуздање и самовредновање, самопоштовање и уживање у запослењу (Малакра, 2007).

Запошљавање особа са оштећењем вида има и одређене социо-економске користи. Као запослени, слепи и слабовиди примају плату, доприносе друштвеним и програмима заједнице и (супротно од зависности од социо-политичког система) постају порески обвезници. Другим речима, анализа трошкова и користи (тзв. cost-benefit анализа) запошљавања особа са оштећењем вида ће показати да су користи од њиховог запошљавања знатно веће од додатних трошкова њиховог образовања, тренинга и припреме за запошљавање. Незапошљавање слепих и слабовидих особа не представља само занемаривање радне снаге, већ представља кршење њихових уставних и људских права (Malakra, 2007).

7. Подршка регулативе Републике Србије запошљавању слепих и слабовидих особа

Незапослене особе са инвалидитетом, у складу са позитивно-правним прописима, имају иста права и могућности за запошљавање као и остала незапослена лица. Ова једнакост је, међутим, општег, декларативног типа, а конкретнијом законском регулативном се настоји да се тај циљ заиста и досегне.

Устав Републике Србије (2006) је највиши правни пропис који чланом 21. прокламује да су пред Уставом и законом сви једнаки, као и да је забрањена свака дискриминација посредна и непосредна, по било ком основу, па између осталог и по основу психичког или физичког инвалидитета. Чланом 60. Устава се прописује да су свима, под једнаким условима, доступна сва радна места, те да се женама, омладини и инвалидима омогућују посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Закон о раду Републике Србије (2005, 2009) чланом 18, став 1 изричито забрањује непосредну и посредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на разне личне карактеристике, а између осталог, с обзиром на инвалидност. Дискриминација је, према члану 20, забрањена у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање у послу и отказ уговора о раду. Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од наведених основа су ништавне.

Дискриминацију по основу инвалидности, а посебно и дискриминацију у области рада забрањује и *Закон о забрани дискриминације* (2009).

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (2009, 2010) у члану 5, којим набраја начела Закона, такође прокламује начело за-

бране дискриминације, као и афирмативне акције усмерене према теже запошљивим незапосленим лицима.

Посебну пажњу заслужује *Закон о сиречавању дискриминације особа са инвалидитетом* (2006) којим се уређује општи режим забране дискриминације по основу инвалидности, посебни случајеви дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите особа изложених дискриминацији и мере које се предузимају ради подстицања равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом. Закон посвећује посебно поглавље дискриминацији у вези са запошљавањем и радним односом. Према члану 21 Закона, забрањено је, између осталог, правити дискриминацију због инвалидности у запошљавању и остваривању права из радног односа према особи са инвалидитетом која тражи запослење и према запосленој особи са инвалидитетом. Члан 22 у четири тачке дефинише појам дискриминације због инвалидности у запошљавању, и то на следећи начин: 1) непримање у радни однос особе са инвалидитетом или пратиоца особе са инвалидитетом због инвалидности, односно због својства пратиоца особе са инвалидитетом; 2) постављање посебних здравствених услова за пријем у радни однос особе са инвалидитетом, осим ако су посебни здравствени услови за обављање одређених послова утврђени у складу са законом; 3) претходна провера психофизичких способности које нису у непосредној вези са пословима за које се заснива радни однос; и 4) одбијање да се изврши техничка адаптација радног места која омогућава ефикасан рад особе са инвалидитетом, ако трошкови адаптације не падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем особе са инвалидитетом.

Ипак, треба имати у виду да се, према члану 23, дискриминацијом због инвалидности у запошљавању не сматра: избор кандидата без инвалидитета који је показао најбољи резултат на претходној провери психофизичких способности непосредно везаних за захтеве радног места, као ни предузимање подстицајних мера за брже запошљавање особа са инвалидитетом.

Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији (2007) представља средњорочни план активности свих друштвених актера у Републици Србији у вези са унапређењем положаја особа са инвалидитетом. Циљеви Стратегије установљени су за период од 2007-2015. године, са акционим плановима који се доносе за период од две године. Један од шест општих циљева Стратегије је развој политике мера и примена програма у областима образовања, запошљавања, рада и становања који особама са инвалидитетом пружају једанке могућности и подстичу самосталност, лични развој и активан живот у свим областима. У оквиру овог општег циља набројана су четири посебна циља од којих је један обезбеђивање једнаких могућ-

ности за рад и запошљавање особа са инвалидитетом, уз развој и примену системских решења базираних на потребама и способностима. Стратегија, затим, набраја конкретне мере (укупно њих 18) којима ће се овај посебан циљ прелити у праксу. Питање трошкова имплементације Стратегије је посебан део који у себи садржи табеларни приказ: прихода особа са инвалидитетом у РС, структуре прихода особа са инвалидитетом, средстава намењених особама са инвалидитетом кроз програмске активности, услуга намењених овим особама, а које се организују и финансирају на нивоу општина, расхода за образовање, здравство, персоналну асистенцију, инфраструктуру и запошљавање особа са инвалидитетом и још 9 различитих табела које приказују постојеће и планиране расходе на потребе особа са инвалидитетом до 2015. године. Процењено је да би учешће трошкова имплементације Стратегије у прирасту бруто домаћег производа за период од 2006. до 2015. године, износило око 7,57%.

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009) уређују се: подстицаји за запошљавање ради стварања услова за равноправно укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада; процена радних способности; професионална рехабилитација; обавеза запошљавања особа са инвалидитетом; услови за оснивање и обављање делатности предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и других посебних облика запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом; и друга питања од значаја за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

Према овом Закону особа са инвалидитетом је лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима. Да би се таква особа сматрала незапосленом, у смислу овог Закона, потребно је да испуњава следеће услове: 1) да има од 15 до 65 година живота, 2) да није у радном односу нити је на други начин остварила право на рад, 3) да је спремна да ради или прихвати професионалну рехабилитацију ради запошљавања и активно тражи запослење, и 4) да се води на евиденцији незапослених лица код организације надлежне за послове запошљавања. Закон, у трећем поглављу, прописује и поступак процене радне способности у циљу утврђивања могућности запослења или одржавања запослења. Послови подстицања запошљавања особа са инвалидитетом побројани су у четвртом поглављу Закона,

у коме се прописује и да ове послове обавља организација надлежна за послове запошљавања. Као послови подстицања запошљавања особа са инвалидитетом наводе се: 1) афирмација једнаких могућности особа са инвалидитетом на тржишту рада; 2) организовање и спровођење мера и активности професионалне рехабилитације; 3) остваривање права на мере активне политике запошљавања, односно мере за подстицање samozapošljavanja и запошљавања особа са инвалидитетом; 4) обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са инвалидитетом; 5) праћење ефеката радне и социјалне укључености особа са инвалидитетом; 6) сарадња са организацијама и удружењима особа са инвалидитетом, послодавцима и другим органима и организацијама у циљу подстицања запошљавања и укључености особа са инвалидитетом; и 7) други послови који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са инвалидитетом на тражиште рада.

Када се ради о запошљавању особа са инвалидитетом, Закон прецизира могућност запошљавања под општим или под посебним условима. Запошљавањем под општим условима сматра се запошљавање код послодавца без прилагођавања послова, радног места или послова и радног места, док се запошљавањем под посебним условима сматра запошљавање уз прилагођавање напред наведених услова. Прилагођавањем посла сматра се прилагођавање радног процеса и радних задатака, а под прилагођавањем радног места подразумева се техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад и опреме, у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом. Уз то, прилагођавањем се може обезбедити и стручна помоћ као подршка особи са инвалидитетом код увођења у посао или на радном месту, кроз саветовање, оспособљавање, услуге асистенције и подршку на радном месту, праћење при раду, развој личних метода рада и оцењивање ефикасности (члан 23 Закона). Закон обавезује сваког послодавца који има најмање 20 запослених да у радном односу има одређени број особа са инвалидитетом и то:

- послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је да запосли једну особу са инвалидитетом;
- послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у радном односу има најмање две особе са инвалидитетом и на сваких наредних започетих 50 запослених још по једну особу са инвалидитетом (члан 24 Закона).

Новоосновани послодавац, пак, нема обавезу запошљавања из члана 24 Закона, у трајању од 24 месеца од дана оснивања. Послодавац који не запо-

сли особе са инвалидитетом у складу са чланом 24 Закона, плаћа пенале у висини троструког износа миминалне зараде за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио и то на рачун прописан за уплату јавних прихода буџета РС, приликом исплате зарада и накнада зараде. Ова средства представљају приход буџетског фонда (о коме ће даље бити речи) и користе се за подстицање запошљавања, професионалну рехабилитацију и посебне облике запошљавања и радног запошљавања особа са инвалидитетом.

Према члану 26 Закона, послодавац може учествовати у финансирању зарада особа са инвалидитетом у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање оваквих особа и тада се он ослобађа обавезе запошљавања оног броја особа чије зараде финансира. Учешће у финансирању, међутим, не може бити мање од 50% просечне зараде у привреди РС. Исто тако, послодавац који, у поступку јавне или друге набавке, изврши финансијске обавезе из уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и из уговора о куповини производа или вршењу услуга тог предузећа у вредности од 20 просечних зарада у привреди РС, ослобађа се обавезе запошљавања једне особе са инвалидитетом за наредних 12 месеци од извршења обавезе (члан 27 Закона).

Закон прописује и обавезу оснивања буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, којим управља министарство надлежно за послове запошљавања.

У глави VII, Закон прописује и мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом, које се састоје у рефундацији трошкова прилагођавања радног места, као у субвенцији зараде особе са инвалидитетом у трајању од 12 месеци под одређеним условима.

Посебни облици запошљавања и радног ангаживања особа са инвалидитетом прописани су у глави VIII Закона и организовани су као: 1) предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање оваквих особа, 2) радни центри, и 3) социјално предузеће и организација.

У том смислу, основано је и ради неколико предузећа за радно оспособљавање и запошљавање инвалидних и других лица у Србији (ДЕС Београд, ЈА VOR-ТЕХ Ивањица, ДЕС Ваљево, ЕЛМОНТ Ниш, ГРАФОПРОМЕТ Крагујевац, ОПРЕМА Јагодина, МЕТАЛАЦ Ниш, ВУК КАРАЏИЋ Ниш, БУДУЋНОСТ Севојно).

Уз овај Закон донет је и *Правилник о ближем начину, њрошковима и критеријумима за процену радне способности и моћућности зайослења или одржања зайослења особа са инвалидитетом* (2010). Правилником се уређују ближи начин, трошкови и критеријуми за процену радне способности и

могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом. На основу оцене радне способности на бази датих критеријума и сагледавања свеукупног стања појединца, утврђује се радна способност лица, односно шта лице може да ради или које послове може да обавља са највећим радним учинком. Оцена радне способности и могућности запослења или одржања запослења врши се применом скале од 0 до 3, односно од лица које нема статус особе са инвалидитетом (0), преко лица која има статус такве особе али се запошљава као и остала незапослена лица (1), лица које има статус особе са инвалидитетом и запошљава се под посебним условима (2), до лица које не може засновати радни однос, него само бити упућено на радно терапијску активност (3). Решење о процењеној радној способности и могућности запослења или одржања запослења доноси Национална служба за запошљавање на основу налаза, мишљења и оцене Комисије органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање. По жалби на решење решава министар надлежан за послове запошљавања.

Правна регулатива Републике Србије се, само у неколико прописа, осврће конкретно на питање слепих и слабовидих лица и то не у области запошљавања, већ, углавном, у области пореског третмана промета и увоза добара за слепе и слабовиде. Наиме, у складу са законима који уређују порез на додату вредност и царинска питања, организације лица са посебним потребама (глуви и наглуви, слепи и слабовиди, дистрофичари, параплегицари, оболели од неуромишићних болести и други), односно чланови тих организација, ослобођени су плаћања увозних дажбина на специфичну опрему, уређаје и инструменте, на њихове резервне делове и на потрошни материјал за коришћење те опреме који се не производе у Србији. У том смислу је и Министарство финансија изнело свој став (у форми Мишљења бр.413-00-2969/2010-04, од 11.10.2010. године) да се на увоз апарата за препознавање боја за слепа лица порез на додату вредност не обрачунава и не плаћа.

Неки прописи општег типа се спорадично баве олакшавањем различитих услуга особама са инвалидитетом (Правилник о одређивању почетне групе услуга универзалног сервиса, Упутство за израду и објављивање информатора о раду државног органа, и слично).

Од правне регулативе на локалном нивоу вреди поменути *Решење о организовању инклузивног образовања за слепо и слабовиду децу на територији града Крушевца* (2009) које, врло конкретно, уређује где ће се, како и којим средствима организовати инклузивно образовање за слепо и слабовиду децу.

Као што се из изложеног може видети, у пољу правне регулативе везане за запошљавање и општи статус особа са инвалидитетом активније се крену-

ло тек у току последњих неколико година. До сада донета законска регулатива захтева додатну конкретизацију кроз подзаконске прописе и доста активности у области имплементације правних прописа. Решење које је донето за област града Крушевца је позитиван пример врло конкретних мера предузетих на образовању слепе и слабовиде деце, којој ће овим путем бити омогућено лакше уклапање у радну средину када за то дође време.

Закључак

Важно је да послодавци, сервиси који пружају услуге особама са инвалидитетом и законодавци почну да посматрају ствари ван оквира стереотипа. У том смислу важно је уважавати потенцијале слепих и слабовидих особа на радном месту, јер је рад веома важан свима, па и овој популацији. Важно је да схвате да се и особама са оштећењем вида, као и осталим запосленима, могу постављати различити циљеви и да се и од њих може очекивати да ће дати све од себе да обаве посао.

Да ли ће особе са оштећењем вида обављати посао како треба, у великој мери зависи од радне средине и социјалних односа на радном месту, помагала, извршених адаптација, понуђене асистенције на радном месту и подршке послодавца.

Неке од мера које би у будућности могле да подстакну запошљавање слепих и слабовидих особа су:

- надокнада трошкова (потпуно) за техничка помагала;
- развој квотног система запошљавања који ће важити и за државни и за приватни сектор;
- додељивање инвалиднине у зависности од тежине инвалидитета, чак и ако је особа запослена;
- предвиђање пореских олакшица послодавцима који запосле особе са инвалидитетом;
- подстицање особа са оштећењем вида да током каријере мењају запослење (као што то раде и особе из опште популације);
- боље информисање послодаваца и особа са оштећењем вида о различитим професионалним могућностима.

Развој технике и технологије данас је такав да свим особама са инвалидитетом, па и особама са оштећењем вида омогућава да постигну много тога у приватном и професионалном животу. Свакодневно се сусрећемо са примерима слепих особа које одсуство вида није спречило у томе да постану успешне, признате, срећне. Због тих бројних примера слепих појединаца који су се уклопили у друштвени и економски живот не треба пропустити прилику да се свакоме пружи прилика да то постигне. Наравно, посао није једини фактор укључивања у друштво, али је пре свега право свих и то право морамо поштовати.

ЛИТЕРАТУРА:

- Anderson, J. (1989). How technology brings blind people into the workplace. *Harvard Business Review* 67 (2): 36-40.
- Baker, M., Simkiss, P. (2004). *Beyond the stereotypes: blind and partially sighted people and work*. <<http://www.rnib.org.uk/Pages/Home.aspx>> 2.5.2010.
- Blind People at Work (2003). <http://www.blindchildren.org/textonly/to_infoabout/1_2_4.html> 11.3.2009.
- Capella-Mc Donnell, M. (2005). The Ticket to Work Program: employment networks' views on serving beneficiaries who are blind or visually impaired. *Journal of visual impairment and blindness* 99 (6): 336-344.
- Crudden, A., Williams, W., McBrown, L. (2002). *Strategies for overcoming employment barriers*. <<http://www.gpoaccess.gov/eric/200211/ed464442.pdf>> 20.7.2009.
- Douglas, G., Pavey, S., Clements, B., Corcoran, C. (2009). *Network 1000: Visually impaired people's access to employment*. <http://www.rnib.org.uk/aboutus/Research/reports/sight-loss/employment/Pages/nw1000_employment.aspx?printmode=true> 23.11.2010
- European Blind Union (2001). Survey on the employment of blind and partially sighted people in Europe. <<http://daveparr.co.uk/dc/info-vi-st.htm>> 11.3.2009.
- Loy, B. (2007). Employees with vision impairments. *Job Accommodation Network (JAN)* <<http://askjan.org/media/downloads/VisionA&CSeries.pdf>> 5.1.2007.
- Malakpa, S. (2007). Problems and prospects in employment and job retention of the blind and visually impaired in the US: a future concern of special education. *International Journal of Special Education* 22 (1): 53-58.
- Мишљење Министарства финансија од 11.10.2010. године, бр. 413-00-2969/2010-04.
- Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом (2010). *Службени гласник РС* 36/2010.
- Правилник о одређивању почетне групе услуга универзалног сервиса (2009). *Службени гласник РС* 55/2009.
- Решење о организовању инклузивног образовања за слепу и слабовиду децу на територији града Крушевца (2009). *Службени лист града Крушевца* 9/2009.
- Skočić-Mihčić, S., Pinoza-Kukurin, Z. (2009). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s oštećenjima vida percipirane od strane poslodavaca. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja* 45 (1): 51-62.
- Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији (2007). *Службени гласник РС* 1/2007.
- Упутство за израду и објављивање информатора о раду државног органа (2010). *Службени гласник РС* 68/2010.
- Устав Републике Србије (2006). *Службени гласник РС* 98/2006.
- Wannecsek, O. (1973). *Povijest pedagogije slijepih*. Beograd: Savez društava defektologa Jugoslavije.
- Visual impairment and blindness (2011). *Fact Sheet* 282 <www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/en/> 17.8.2010.
- Закон о раду Републике Србије. *Службени гласник РС* бр: 24/2005, 61/2005, 54/2009.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009).

Службени гласник РС 36/2009.

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006). *Службени гласник*

РС 22/2006.

Закон о забрани дискриминације (2009). *Службени гласник РС* 22/2009.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености. *Службени гласник РС* бр:
36/2009, 88/2010.

Zovko, G. (2000). Socijalna skrb o invalidima u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku* 3-4: 267-273.

Branka Jablan

Ksenija Stanimirov

Faculty for Special Education and Rehabilitation

Belgrade

Summary

Marta Sjeničić

Institut of Social Sciences

Belgrade

DIFFICULTIES IN HIRING PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENT

The main problems that persons with visual impairment encounter on the open market are to find, keep and perform the work in the best possible way. Available researches on the situation of persons with visual impairment in the labor market are mainly related to the identification of barriers to employment these persons, attitudes of employers about the possibilities of overcoming obstacles and the use of certain assistive technology in the workplace. As the most important reasons for not hiring people with visual impairments employers cite limitations in performing tasks, their lack of knowledge on the work abilities of persons with visual impairment, the high costs of renovating the workplace and general complexity of demands that accompany those workplaces. In this paper we deal with basic problems faced by people with impaired vision in the open labor market.

Key words: employment, people with visual impairment, labor market