



## Lekcija 3: Zakonske odredbe na nacionalnom nivou u cilju zapošljavanja i pripreme radnika sa PSA

### **Nacionalni normativni dokumenti o pravima iz oblasti zapošljavanja i invalidnosti po zemljama**

Svi evropski propisi su obavezni za zemlje članice. Na nacionalnom nivou, svaka od njih ima nadležnost da razvije zakonodavstvo koje je uvek povoljnije od prethodnog administrativnog nivoa. I sve to redom, poštujući međunarodni zakonodavni okvir.

U ovom odeljku ćemo razmotriti različite aspekte zakonskih odredbi o radu i inicijative za zapošljavanje koje se primenjuju na osobe sa PSA. Uporednu studiju možete pogledati u materijalu za preuzimanje za sledeće zemlje: Španija, Poljska, Italija, Kipar i Srbija.

Da biste razmotrili propise o vašoj zemlji, preporučujemo vam da napravite upitnik (aktivnost 6) i pozivamo vas da istražite i dopunite informacije koje još uvek ne znate.

Prethodna aktivnost je poslužila za upoznavanje polazne tačke u poznavanju sopstvene zemlje. Sada vam preporučujemo da napravite drugi upitnik i radite na istraživanju relevantnih informacija pravne prirode iz vaše zemlje porekla. informacije koje još uvek ne znate.

Pretraga će biti podeljena na zakone koji štite ljudska prava / Važeće zakonodavstvo o zapošljavanju i invalidnosti.

Drugi deo biće usmeren na istraživanje konkretnih pravnih referenci u vezi sa autizmom.

Nakon ovoga, možete da se udubite u situaciju studija slučaja Španije, Poljske, Italije, Kipra i Srbije čitanjem materijala za preuzimanje.

### **Strategija kompanije pri zapošljavanju osoba sa PSA (osoba sa invaliditetom)**

Pravni okvir

Poslodavci su zakonski obavezni da podrže i izvrše razumna prilagođavanja za zaposlene sa invaliditetom usredsređena na proces zapošljavanja, fizičko okruženje, gde i kada zaposleni



radi, a to može uključivati pristup stvarima kao što je specijalizovana obuka za kompanije i radnike.

Svaka strategija usmerena na odgovornije upravljanje invalidnošću u sferi uticaja kompanije mora uzeti u obzir sledeće okvire:

#### Međunarodnu konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom

Ona će ukazati na specifična prava osoba sa invaliditetom na koja kompanija mora da obrati pažnju i kako da spreči svaki mogući negativan uticaj na vaša prava na osnovu međunarodnih neprijavljenih pravila (ŠTA).

Ova prava su komplementarna onima utvrđenim u drugim međunarodnim i evropskim instrumentima o ljudskim pravima koja se takođe primenjuju na osobe sa invaliditetom.

Njena glavna osovina je pravo na jednakost i nediskriminaciju na osnovu invaliditeta.

#### Vodeći principi o poslovanju i ljudskim pravima

Vodeći principi su primenljivi na sve kompanije bez obzira na njihovu veličinu, sektor, lokaciju, vlasništvo i strukturu.

„Poštovanje“ znači da kompanije moraju da spreče, ublaže i, kada je potrebno, poprave moguće negativne posledice po ljudska prava koje su njihove aktivnosti mogle da izazovu, ili doprinele da izazovu, u njihovom poslovanju, proizvodima ili uslugama, čak i kada su ti uticaji izazvani njihovim dobavljačima ili poslovnim odnosima.

#### Agenda 2030 i ciljevi održivog razvoja

Oni će poslužiti kao vodič za identifikaciju akcija koje omogućavaju da se poboljša uloga osoba sa invaliditetom u našim društvima. Oni će takođe služiti da objasne i saopšte koja prava kompanija podržava na način da neguju saveze kako interno tako i sa trećim licima, koji grade društvo koje nikoga ne ostavlja iza sebe. (PRILIKA).

Ove tri ose će omogućiti:

- Prihvatanje jedinstvenih pravila koja su međunarodno priznata kao reference u strategiji kompanije.



- Obezbeđivanje da kompanija nema negativan uticaj na prava osoba sa invaliditetom, ne samo na radnom mestu, već i u celoj oblasti uticaja kompanije (kupci, proizvodi i usluge, radno i poslovno okruženje, itd.).
- Osiguravanje da su postavljeni neophodni mehanizmi za sprečavanje, ublažavanje i popravku takvih uticaja.
- Posvećivanje Agendi 2030, objašnjavajući i saopštavajući doprinos kompanije SDG ciljevima koji se odnose na osobe sa invaliditetom.

### **Uputstvo i koraci poslodavcu za promovisanje inkluzije osoba sa invaliditetom**

Inicijalna je greška ograničiti talenat na određeni profil. Strategija selekcije treba da se fokusira na profesionalne kompetencije, veštine, stavove i vrednosti, na kraju, talenat, a ne na etikete. Raznolikost kompetencija, iskustava i vizija predstavlja priliku za kompanije, koje se moraju fokusirati na privlačenje najboljih, a ne na aspekte koji su ekstrinzični za talenat (starost, pol, invaliditet, poreklo, itd.).

Na osnovu prava zaštićenih Konvencijom i procedure ustanovljene Vodećim principima kako bi se osiguralo da kompanije poštuju ljudska prava, korporativna odgovornost prema osobama sa invaliditetom može se ojačati uspostavljanjem sledećih koraka:

#### **KORAK 1 Javno zalaganje za prava osoba sa invaliditetom**

🕒 **Savet:** Uvek će biti efikasnije i praktičnije iskoristiti prednosti već uspostavljenih sistema upravljanja kako bi se inkorporirali elementi koji imaju veze sa pravima osoba sa invaliditetom nego kreirati novi sistem od nule.

**KORAK 2** Identifikovati moguće negativne uticaje na prava osoba sa invaliditetom u zoni uticaja kompanije.

**KORAK 3** Uspostaviti procedure i detektovati one koji su odgovorni za sprečavanje, ublažavanje i popravku mogućih uticaja, kao i saopštavanje postignutog napretka

🕒 **Savet:** Kompanija mora da obavesti sve ljude u vreme njihovog zapošljavanja o posvećenosti kompanije u vezi sa invaliditetom i ponudi obuku koja je potrebna kako bi svi ljudi razumeli ova prava.

**KORAK 4** Doprineti SDG ciljevima koji se odnose na invalidnost.

Naime, osobe sa invaliditetom se pominju jedanaest puta u ciljevima i/ili indikatorima SDG ciljeva (u ciljevima 4, 8, 10, 11 i 17), što znači mogućnost i odgovornost kompanija u odnosu na ovaj kolektiv.



### **Odredbe zakona o zapošljavanju osoba sa PSA (osoba sa invaliditetom)**

Uskraćivanje razumnog prilagođavanja zaposlenima predstavlja diskriminaciju prema Direktivi o jednakosti pri zapošljavanju, osim ako bi primena akomodacije predstavljala „nesrazmerno opterećenje“ za poslodavca. U ovom slučaju, „nesrazmerno opterećenje“ se odnosi na finansijske troškove predloženog prilagođavanja, uticaj na vreme i produktivnost osoblja, dok se takođe razmatra da li evropski poslodavac može da pristupi javnom finansiranju kao što je Fond za razumno prilagođavanje koji može pomoći da se podrška ostvari.

Da biste razmotrili mogućnosti u vašoj zemlji, preporučujemo vam da napravite upitnik (aktivnost 12) bazirajući svoje odgovore na svom ličnom i profesionalnom iskustvu. Podstičemo vas da pretražite i dopunite informacije koje ne znate.

Prethodna aktivnost je poslužila za upoznavanje polazne tačke u poznavanju sopstvene zemlje. Sada vam preporučujemo da napravite drugi upitnik i radite na istraživanju relevantnih informacija pravne prirode iz vaše zemlje.

U materijalu za preuzimanje ovog odeljka možete pronaći uporednu studiju pet evropskih zemalja (Španija, Poljska, Italija, Kipar i Srbija) o tome šta zakonske odredbe zahtevaju prilikom zapošljavanja osobe sa autizmom.

Počecemo od pravnog priznavanja invaliditeta, videćemo vrste ugovora i uslove rada, takođe poreske olakšice za kompanije i na kraju ćemo videti kako ove zemlje pokušavaju da podignu svest o radnoj inkluziji radnika sa PSA.