

Мр Слободанка Ковачевић – Перић,  
асистент Правног факултета Универзитета у Приштини  
седиште Косовска Митровица

## ПРАВО НА ПРИСТОЈАН РАД ЛИЦА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

- општи приступ -

*„Што је учињено данас у име особа с инвалидитетом  
има ће значај за све у сутрашњем свету“  
(Из Мадридске декларације, 2003. године)*

### Уместо увода

До доношења Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом априла 2006. године<sup>1</sup>, приступ и друштвена брига о лицима са инвалидитетом одвијала се према тзв. *медицинском моделу*.<sup>2</sup> Медицински модел сагледава инвалидитет као проблем појединца или појединке, изазван и проузрокован болешћу, повредом или неким другим оштећењем здравља што захтева медицинску помоћ, негу. Сходно томе, пажња друштва и активности у погледу потреба ових лица исцрпљује се у медицинским услугама лечења, медицинској рехабилитацији, у социјалним давањима, новчаној помоћи, и сл. У погледу осталих сегмената, илити потпунијег учешћа у ма којим активностима заједнице (рад, спорт, култура), може се рећи, да је доминирала апсолутна инфериорност друштва и културна сегрегација, услед које су третирана као „мање вредна“ лица. „Немоћна лица“, „лица са хендикепом“, „особе са посебним потребама“ и слични називи, само су синоними којим је законодавац (а и друштво) третирао лица са инвалидитетом. Акцент је на „посебности“ и „потребама“. Способности и потенцијали ових лица су запостављени. Таква платформа конституише колективну свест, којом су лица са инвалидитетом носиоци права на помоћ, „социјалну милостињу“, а не „носиоци“ људских права.

<sup>1</sup> „Службени гласник Републике Србије“, бр. 33/06.

<sup>2</sup> Социјални модел насупрот медицинском моделу, сагледава инвалидитет као проблем друштва и државе. Инвалидитет је проблем људских права, а обавеза друштва је, да се створе једнаки услови и могућности за све грађане и грађанке, без обзира на њихове различитости. Тежиште проблема је на „баријере“ са којима се особе са инвалидитетом суочавају у свакодневном животу, као јединке, и као група.

Ратификацијом Конвенције Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом, и Опционог протокола уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом<sup>3</sup>, Србија је имплементирала високе међународне стандарде у домаће законодавство. Доношење пратећих закона у овом домену је само дотакло врх леденог брега јер, евидентно је, да се закон и пракса мимоилазе, превасходно услед културног „сиромаштва“ друштва и колективне неспремности да се прихвати „различитост“ људи.

### Друштвена инклузија особа са инвалидитетом

Дефиницијом „искљученост је појам који означава шта се може догодити када појединци или цела подручја пате од комбинације повезаних проблема попут незапослености, неадекватне обучености, ниског прихода, лоших стамбених услова, околина са високом стопом криминалитета, лошег здравља и распада породице.“<sup>4</sup> Укратко, појединац је друштвено искључен ако она или он не суделује у кључним активностима друштва у којем живи. Сиромаштво, незапосленост, необразованост, дискриминација, инвалидитет, и сл., предњаче у маргинализацији појединца. То су доминантни процеси којим се појединци најлакше „одгурну“ на руб друштвених токова и активности.

Социјална искљученост<sup>5</sup> особа са инвалидитетом је и нешто више. Конвенција Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом прописује да, особе са инвалидитетом „укључују и оне који имају дугорочна физичка, ментална, интелектуална или чулна оштећења која у интеракцији са разним препрекама могу ометати њихово пуно и ефикасно учење у друштву на једнакој основи са другима,, (став 2. чл. 1). Дакле, то је популација којој је потребна подршка индивидуална-друштвена како би се интегрисали. Проблем друштвене инклузије особа са инва-

<sup>3</sup> Конвенција о правима особа са инвалидитетом Уједињених нација усвојена 13. 12. 2006. године и Опциони протокол уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом, Србија је ратификовала 29.5.2009. године, „Службени гласник РС“, бр. 42/09.

<sup>4</sup> Дефиниција доступна на: <http://www.soci-alexclusion.gov.uk>

<sup>5</sup> Социјална искљученост је у најкраћем наличје социјалне – друштвене укључености. Социјална искљученост термин који би требао да замени категорију сиромаштво, међутим, ови термини нису језичка таутологија, већ се испреплићу и условљавају. Тај однос корелативности није стереотипан, напротив, веома је несталан, и некад су претпоставка, а у другим околностима, сиромаштво и социјална искљученост су међусобне последице. У неким случајевима, као нпр. Велике Британије – разлози за поистовећивање ових категорија су искључиво политички. Према дефиницији, Влада В. Британије употребљава термин друштвене искључености. Наиме, Влада В. Британије дуго је опонирала да код њих постоји сиромаштво па су се залагали за категорију социјалне искључености

Дефиниција се може наћи на веб страницама <http://www.soci-alexclusion.gov.uk/>

лидитетом је у околности, да овај део становништва јесте „невидљив“ за друштво уопште. Културна сегрегација, непоштовање различитости, дискриминише и ве- зује их за руб и маргине социјалне искључености.

Подаци указују, да је узрок вулнерабилности ове групације разлог учестале и латентне гравитације ка друштвеној искључености (у односу на друге со- цијалне ризике).<sup>6</sup> Уколико је компарација сиромаштва могућа гледано из угла хуманости, може се рећи, да су ова лица сиромашнија међу сирома- шнима. У том смислу, циљ Конвенције о правима особа са инвалидитетом УН је да унапреди, заштити и осигура пуно и једнако уживање свих људ- ских права и основних слобода свим особама са инвалидитетом и унапреди поштовање њиховог урођеног достојанства (члан 1). То подразумева оства- рење и заштиту права без дискриминације на следећим начелима:

- (а) поштовање урођеног достојанства, индивидуална самосталност укључу- јући слободу властитог избора и независност особа;
- (б) забрана дискриминације;
- (ц) пуно и ефикасно учешће и укључивање у друштво;
- (д) уважавање разлика и прихватање особа са инвалидитетом као дела људ- ске разноликости и човечанства;
- (е) једнаке могућности;
- (ф) доступност;
- (г) равноправност жена и мушкараца;
- (х) уважавање развојних способности деце са инвалидитетом као и пошто- вање права деце са инвалидитетом на очување свог идентитета.<sup>7</sup>

Бројна регулатива и енергична пракса на нивоу Европске уније, у погледу ефективног укључивања особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота, рад на њиховој самосталности, индивидуалној аутономији, едука- ција на адоптабилности и сензибилизацији друштва, поставили су „домаћи задатак“ свим будућом претендентима на чланство у Унији, па самим тим и за Србију. То само потврђује чињеницу да је за друштвену/социјалну инклу- зији особа са инвалидитетом неопходна колективна акција.

<sup>6</sup> Наиме, незапосленост може изазвати друштвену искљученост, али и запосленост не јамчи друштвену укљученост (Шпорер, 2004.). У ширем теоријском смислу мо- жемо извести четири извора социјалне искључености (Шпорер, 2004., 174): а) ши- роки распон неједнакости; б) искључени већ живе у слабије развијеним, безпер- спективним крајевима; в) социјална искљученост због животних околности као што је инвалидитет, болест, самохрано родитељство и сл.; и г) динамика друштве- них промене (глобализација и нове технологије).

О социјалној искључености више: [www.fes.ba/publikacije/2009SocijalnaIskljucenost.pdf](http://www.fes.ba/publikacije/2009SocijalnaIskljucenost.pdf)

<sup>7</sup> Члан 3. Конвенције о правима особа са инвалидитетом.

Повеља о основним правима у Европској унији из 2000. године<sup>8</sup> (Повеља из Нице) је први правни акт који „изричито“ указује на људска права и слободе за особе са инвалидитетом. Наиме, у прошлом столећу, сви круцијални акти савремене цивилизације почев од Универзалне декларације о правима човека из 1948. године, Повеље УН из 1945. године, Европска конвенција о заштити права човека и основним слободама из 1950. године, Европске социјалне повеље из 1961. године (и Ревидирана повеља из 1996. године), Међународни пактови из 1966. године, не говоре изричито о лицима са инвалидитетом. Одредбама члана 2. Универзалне декларације о правима човека истиче се: „Сваком припадају сва права и слободе проглашене у овој Декларацији без икаквих разлика у погледу расе, боје, пола, језика, вероисповести, политичког или другог мишљења, националног или друштвеног порекла, имовине, рођења или других околности“.<sup>9</sup>

Повеља даје дигнитет правима лица са инвалидитетом, подводећи их под окриље основних људских слобода и права. Епитетом „људска права инвалида“ руше се „патерналистички окови“ и ова „невидљива“ популација поставља као активни члан друштва. У том контексту, Повеља у члану 21, поглавље III „Једнакост“, не само да истиче принцип недискриминације, односно, забрањује сваку дискриминацију засновану, нарочито на полу, раси, боји, етничкој или социјалној припадности, генетским карактеристикама,... и друго, већ изричито прописује и забрану дискриминације по основу хендикепираности.

„Пионирски“ Повеља утире пут субјективитету ових лица и њиховом ефективном интегрисању. У члану 26. предвиђа се професионална интеграција лица са хендикепом, наводећи да Унија признаје и поштује право ових лица на мере којима се обезбеђује њихова независност, социјална и професионална интеграција и њихово учешће у животу заједнице. Такав концепт креира општу визију у којој особе са инвалидитетом нису пацијенти ни објекат милосрђа, већ самостални грађани у потпуности интегрисани у друштво.

И савремена Европа, као и друга подручја у свету, током протекле декаде прошла је дуг пут, од филозофије патернализма према особама са инвалидитетом, до стратегије њиховог оснаживања, како би независношћу стекли контролу над сопственим животом. Приступ инвалидитету углавном се темељио на самилости, милосрђу и уочљивој беспомоћности особа с инвалидитетом. Ова схватања су данас, неприхватљива за концепт социјалне Европе. Вредности Уније - поштовање људског достојанства, слободе, демократије, једнакости, постојање правне државе и људских права, у друштву које

<sup>8</sup> Повеља о основним правима у ЕУ, потписана 17. децембра 2000. године у Ници.

<sup>9</sup> Термин „и свака друга околност“ тумачи се екстензивно и презумпционо проширује на ову групацију.

карактерише плурализам, толеранција, правда, солидарност и недискриминација истакнуте су у Уставу Европе као вредности и циљеви на којима базира и којима тежи. Такве основе коренито мењају правни положај особа са инвалидитетом. Акцент деловања се усмерава на рехабилитацију појединца, како би био способан „уклопити се“ у друштво (према глобалној филозофији друштва) које се модифицира како би укључило и прилагодило се потребама свих људи, укључујући и оних са инвалидитетом.

Продор хуманистичких и цивилних приступа о положају инвалидних лица, афирмативне тенденције за пуну интеграцију, ефективно учешће и укљученост ових лица у живот друштвене заједнице, плод је нарочитог залагања невладиних организација, посебно организација особа са инвалидитетом. Израз тих тенденција је Мадридска декларација из 2003. године.<sup>10</sup> Њом је „бачено светло“ на стање особа са инвалидитетом у Европској унији, које је често водило у дискриминацију, неједнако поступање, одбаченост, искључење из заједнице и сиромаштво. „Недискриминација плус позитивно деловање што резултира укључивањем у заједницу“ је визија која треба да изгради концептуални оквир за деловање на нивоу Уније, као и националним, регионалним и локалним нивоима.<sup>11</sup>

### Пристојан рад лица са инвалидитетом за достојанствен живот

„ Ако планирате годину, посадите жито.  
Ако планирате деценију, посадите дрво.  
Ако планирате живот, образујте народ.“  
(Кинеска пословица, 650 п.н.е.)

Људска бића имају централни интерес за одрживим развојем.<sup>12</sup> Она имају право на здрав и продуктиван живот, у складу са природом.<sup>13</sup> С тога, и лица са инвали-

<sup>10</sup> Како би се осигурао јединствен оквир за деловање на свим нивоима у Европској години особа са инвалидитетом, у току Европског конгреса особа са инвалидитетом, одржаном у Мадриду 2002. год., више од 600 учесника из 34 земље донело је Мадридску декларацију. Усвојени текст је резултат консензуса између Европског форума особа са инвалидитетом (*European Disability Forum*), шпанске владе која је у то време председавала Европском унијом и Европске комисије.

Доступно на сајту: [www.sddh.hr/madridska-deklaracija.htm](http://www.sddh.hr/madridska-deklaracija.htm)

<sup>11</sup> Из текста Мадридске декларације 2003. године.

<sup>12</sup> Декларација из Рија о животној средини и развоју, усвојена у Рио де Жанеру на Конференцији УН о животној средини и развоју, под називом „Самит о планети Земљи“ одржаној од 3. до 14. јуна 1992. године.

<sup>13</sup> Declaration on Environment and Development, Report of the UN Conference on Environment and Development, New York, 199, UN Doc. A/CONF. 151/26/Rev.1.

дитетом траже једнаке могућности и једнаке шансе у приступу друштвеним богатствима, тј. свеукупно образовање, нове технологије, здравствене и социјалне службе, спорт и активности за слободно време, потрошачка добра и услуге.

Признање урођеног достојанства и једнаких неотуђивих права свих људских бића је основ слободе, правде и мира у свету (Преамбула Универзалне декларације о правима човека, 1948. год.). Према Декларацији бр. 12 у вези са тумачењем Повеље о основним правима у ЕУ, „Достојанство човека није само по себи основно право, већ представља базно начело основних права.“<sup>14</sup> Овај захтев, када су инвалидна лица у питању има превасходну вредност, само/и уколико им се омогући да пристојним радом остваре пристојан/живот достојан човека.

Примарни вид укључивања појединца у друштво је реализација права на рад. Заснивањем радног односа лица са инвалидитетом доприносе сопственој егзистенцији, и активно учествују у развоју друштва што је, свакако, највиши домет начела недискриминације и једнаког третмана. Подаци Центра за развој инклузивног друштва и Центра за мониторинг и евалуацију, говоре да 84% пунолетних особа са инвалидитетом жели да се запосли. „Ако неко може и жели да ради, зашто би му ментална или физичка активност стала на пут?“<sup>15</sup> Свака друга парадигма, попут „медицинског модела“ третирања особа са инвалидитетом је стигматизујућа, и води у социјалну ексклузију. Наиме, указали смо да је незапосленост први корак ка сиромаштву и изопштењу појединца из друштвених токова. Опасност је латентнија са степеном вулнерабилности групе, посебно доминира код лица са инвалидитетом, нарочито ако је лице са инвалидитетом жена. Процена је УН да 80% особа са инвалидитетом у земљама у развоју живи у сиромаштву. Према подацима Светске банке, око 20% сиромашних у свету су особе са инвалидитетом.<sup>16</sup> Савремене теорије и знање о сиромаштву снажно наглашавају да је економски раст неопходан услов за одрживу редукцију сиромаштва, али да није сам по себи довољан. Политике ублажења сиромаштва су од посебног интереса за земље које су посвећене умањењу сиромаштва.<sup>17</sup> Ка том циљу, могуће су различите комбинације економске политике, запошљавања, социјалне

---

<sup>14</sup> „Достојанство је део права Уније“. Из пресуде од 9. октобра 2001. у предмету С-377/97, Холандија против Европског парламента и Савета, Слг. 2001, с 7079, тач. 70-77. Цитирано према: Декларације које се односе на тумачење Устава Европске уније (тумачење Повеље о основним правима, Декларација бр. 12), у: М. Јањић, Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005, стр. 385-387.

<sup>15</sup> Цитирано према: *Приручник за запошљавање особа са инвалидитетом*, Пројекат UNDP Србија, Центар за мониторинг и евалуацију, Београд, 2009. године, стр.15.

<sup>16</sup> Еуростат: *Employment of people with disabilities*, <http://ec.europa.eu/eurostat>

<sup>17</sup> R. Anker, I. Chemyshev, Ph. Egger, F. Mehran and J. A. Ritter, *Mesuring decent work with statistical indicators*, International Labour Review, Vol. 142 (2003), No.2, стр. 149.

политике, и сл. Свакако да непорециву улогу у остварењу људског благостања има и постизање пристојног рада. Парадигма пристојног рада у контексту умањења социјалне искључености, изражена је у синтагми „бољи посао, бољи живот“ – *better jobs, better lives*.<sup>18</sup>

Пристојан рад је први корак ка дигнитету сваког човека, посебно лица са инвалидитетом. Спровођење пристојног рада у пракси (за особе са инвалидитетом) значи промовисање могућности запошљавања за особе са инвалидитетом, на основу принципа једнаких могућности, једнаког третмана, равноправности полова и укључивање у заједницу (у друштвене токове).<sup>19</sup> Овај важан принцип је интегрални део МОП-а још од њеног формирања пре, скоро 90 година. МОП-а ради на постизању циља пристојан рад за све, путем промовисање стандарда рада, заштитом, изградњом и пружањем услуга научно-техничке сарадње, и партнерством, како унутар тако и изван МОП-а.

Пристојан рад је у сржи активности Међународне организације рада од 2000. године.<sup>20</sup> „Програм пристојан рад“ је од примарне идеје МОП-а, прерастао у универзалан циљ на међународном нивоу - „Пристојан рад за све“, укључујући и лица са инвалидитетом. Циљ – пристојан рад за лица са инвалидитетом, трасира активности свих релевантних међународних субјеката, који својим активностима креирају или могу да утичу на друштвене токове и економску политику, и Уједињених нација, и Међународне организације рада, ОЕЦД-а, као и регионалних организација, пре свега, на нивоу ЕУ.<sup>21</sup> Темелј њихових активности базира на одредбама Универзалне декларације о људским правима из 1948. године (*Universal Declaration of Human Rights*).<sup>22</sup> Према члану 23. тач. 3. Декларације „свако ко ради има право на праведну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистен-

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> О томе више: *Facts on Disability and Decent Work*.

Доступно на сајту: <http://www.ilo.org/disability>

<sup>20</sup> Идеја пристојног рада промовисана је на 87. заседању Опште конференције Међународне организације рада, 1999. године. Под парадигмом пристојан рад, истакнуто је: „Примарни циљ МОП-а, данас је, да унапређује могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства“. Више о томе у: *ILO, Decent Work, Report of the Director-General, 87<sup>th</sup>, Session, Geneva, June, 1999*.

Доступно на: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc87/index.htm>

<sup>21</sup> Основи правни оквир за регулисање је Конвенција бр. 159 из 1983. године о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида. Ратификована 1987. године, „Службени лист СФРЈ“ - Међународни уговори, бр. 3/1987. године.

<sup>22</sup> Универзална декларације о људским правима усвојена и проглашена резолуцијом Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948. године.

цију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно бити употпуњена другим средствима социјалне заштите“.

Тежња за координираном заштитом лица са инвалидитетом ескалирала је свестраном сарадњом на свим нивоима и „јуристичком револуцијом“ на међународном плану, усмерена ка развоју и истицању њихових професионалних могућности. Наиме, читав систем чланства УН усвојио је у потпуности Миленијумске Развојне Циљеве УН, као оквир и смер за своје деловање.<sup>23</sup> Од будућих активности УН ка остварењу амбициозног циља, да редукује за 50% број људи који живе у екстремном сиромаштву до 2015. године, није изузето ни деловање МОР-а у остваривању Програма Пристојан Рад. Равноправно укључивање жена и мушкараца са инвалидитетом у све аспекте друштва и економског развоја игра круцијалну улогу за постизање Миленијумских Развојних Циљева у редукцији сиромаштва.<sup>24</sup> Према проценама Светске здравствене организације (WHO), особе са инвалидитетом представљају најмање 10% становништва светске популације, или око 650 милиона људи широм света.<sup>25</sup> Приближно, 470 милиона је у годинама способним за рад.<sup>26</sup>

Последице глобалне економске кризе указују на чињеницу да се свет рада суочава са изгледима наставка повећања стопе незапослености, продубљи-

<sup>23</sup> Миленијумски циљеви развоја УН (*Millennium Development Goals United Nations*) на сајту: [www.un.org/millenniumgoals/](http://www.un.org/millenniumgoals/)

<sup>24</sup> О томе у: *Facts on Disability and Decent Work*.

Доступно на сајту: <http://www.ilo.org/disability>

<sup>25</sup> Подаци са сајта Статистичког завода ЕУ (ЕУРОСТАТ): <http://ec.europa.eu/eurostat> (2009)

<sup>26</sup> Према подацима (ЕУРОСТАТ) чак 12% грађана Србије особе са инвалидитетом од којих само око 21.000 у радном односу. Србија нема развијене механизме и евиденцију за праћење броја и миграције особа са инвалидитетом. Према проценама Центра за мониторинг и евалуацију око 13,5% грађана или око милион грађана Србије чине особе са инвалидитетом. Из „Приручник за запошљавање особа са инвалидитетом“, Центар за мониторинг и евалуацију, Београд, 2009, стр. 16.

Стање на тржишту рада према подацима:

- Запослено 13% особа са инвалидитетом
- Незапослено 22.811 (подаци из септембра 2008.)
- Стопа незапослености 74,5 %

Образовање:

- 50% особа са инвалидитетом има основну школу или су без ње
- 10% особа са инвалидитетом завршило је школе за посебне потребе за ученике ометене у развоју
- 7% особа са инвалидитетом има високо образовање

Животни стандард особа са инвалидитетом:

- 70 % су сиромашни
- просечан годишњи приход за ОСИ 1.368 евра

Подаци са сајта: <http://www.danas.rs/upload/documents/konferencija/invalidi/ppt>

вања сиромаштва и неједнакости. Први на ударном таласу су највурнелабилније групе – инвалидна лица и жене. Подаци указују да су ова лица најчешће искључена и маргинализована популација.<sup>27</sup> Таква пракса анулира напоре за постизања „Пристојног рада за све“. С тога, период друштвено/политичких колебања, нарочито привредни падови стављају пред „испит зрелости“, границе наше колективне - социјалне одговорности.

Руковођења идејом социјалног мира путем остварења социјалне правде, МОП-а усваја „Пакт о глобалном запошљавању“. Пакт је одговор на светску-економску кризу, и путеве превазилажења на локалном, националном и глобалном нивоу, базира се на поштеној и одрживој глобализацији.<sup>28</sup> Њени основи су у Агенди пристојног рада и Декларацији о социјалној правди за фер глобализацију, као начинима за суочавање са социјалним димензијама глобализације. Другим речима пристојан рад као одговор на кризу (Део I). „Свет мора да изгледа другачије након кризе“, захтев је Међународне организације рада истакнут у „Пакту о запошљавању“ (тачка 6. Пакта). Тај „другачији изглед света након кризе“, свакако базира на „пристојном раду за све“, и надасве за најугроженије. Мислимо на особе са инвалидитетом, жене/мајке, омладину. Пакт је афирмативни водич кроз компилацију мера ублажавања и превазилажења кризе. Примат је на запошљавању као генератору одрживог развоја и социјалне инклузије, чиме се промовише пружање подршке реализацији Миленијумских Развојних циљева за смањење сиромаштва.

Пакт о запошљавању такође, омогућава да се премости „јаз једнакости“ између жена и мушкараца са инвалидитетом и не-инвалидних лица што ће допринети социјалној кохезији и стабилности.<sup>29</sup> Јаз је и статистички евидентан. У Европској унији, 49% жена са инвалидитетом и 61% мушкараца са инвалидитетом је

<sup>27</sup> Иако је веома мало поузданих статистички података, глобално, подаци о особама са инвалидитетом у периоду кризе, руше перспективу и изгледе за бољитак. Тако су:

- Компаније у Јапану су смањиле скоро 2.800 радних места за инвалидне особа прошле године, највиши ниво у шест година;
- Аустралији, пад БНД-а су довели до смањења од 52 милиона долара у савезној потрошњи на особе са нвалидитетом;
- У Великој Британији, где три пута више кошта да се подигне инвалидно дете, породице са инвалидном децом су теже погођена кризом, према једном у шест извештаја се боре да приуште храну или грејање;
- У САД - на основу студије о социјалној заштити, инвалидско осигурање показује пораст у броју особа са инвалидитетом која захтевају потраживања, и достигло више од 2,3 милиона, за 2008/2009. Са сајта: <http://www.ilo.org/disability>

<sup>28</sup> ILO, *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*, adopted by the International Labour Conference, 98<sup>th</sup> Session, Geneva, 19 June 2009.

Доступно на: <http://www.ilo.org/.../ILCSession/98th Session/.../index.htm>

<sup>29</sup> Доступно на сајту: <http://www.ilo.org/disability>

запослено, у односу на 64% жена без инвалидитета и 89% мушкараца. У САД 33,4% жена са инвалидитетом и 40,7% мушкараца са инвалидитетом ради, у односу на 73,1% и 86,6% њихових колега без инвалидитета.<sup>30</sup>

Однос према особама са инвалидитетом дефинише нашу колективну свест. Многе особе са инвалидитетом су показале да са правим могућностима, уз прилагођавање и подршку, могу дати снажан допринос на свим нивоима у економији и друштву.<sup>31</sup> Такав интерес је нагласио и Генерални директор МОП-а: „У нашем је заједничком интересу да наставимо са радом у стварању нових приступа у приближавању инклузивном друштву и продуктивној економији са достојанством, правдом и запослењем за сваког од нас – да омогућимо да сви људи једнако учествују, да нема изопштених“.<sup>32</sup>

Пример добре праксе укључивања особа са инвалидитетом у опште друштвене токове је дијалог који се одвија између Европске Комисије и Европског форума за особе са инвалидитетом, матичне организације која окупља невладине организације и националне савете особа са инвалидитетом. Она је реализација стратегије Европске заједнице за изградњу друштва отвореног за све и приступачно свима.<sup>33</sup> У тежњи смањења незапослености и укључивања ових лица, социјални партнери су, на састанку Комитета за социјални дијалог усвојили заједничку Декларацију о запошљавању особа са инвалидитетом.<sup>34</sup>

И данас, посматрано са регионалног аспекта, највећи допринос реализацији пристојног рада особа са инвалидитетом постигнут је у оквиру Европске уније. Пружање подршке Агенди пристојног рада, резултат је залагања на нивоу ЕУ за дугорочни развој, који почива на „уједначеном економском расту и на стабилности цена, друштвеној привреди високе тржишне конкурентности, која доприноси пуној запослености и друштвеном напретку, високом нивоу заштите и побољшању животне средине“.<sup>35</sup>

Парадигма пристојног рада сагледана кроз призму права особа са инвалидитетом, пружа немерљив допринос одрживом развоју, што кореспондира са

<sup>30</sup> Доступно на: <http://ec.europa.eu/eurostat>

<sup>31</sup> *Facts on Disability and Decent Work, Ibid.*

<sup>32</sup> Juan Somavia, ILO Director General, са сајта: <http://www.ilo.org/disability>

<sup>33</sup> У складу са УН правилима за једнаке могућности особа са инвалидитетом Комисија ЕУ је 1996. године усвојила нову стратегију Европске заједнице (1999/С 186/02), касније потврђено, у резолуцији Савета министара. Основни циљ стратегије је изградњу друштва отвореног за све и приступачно свима.

<sup>34</sup> Европска Унија и особе са инвалидитетом. Доступно на сајту: [www.fes.rs/.../](http://www.fes.rs/.../)

<sup>35</sup> Устав Европске Уније, члан I-3: Циљеви Уније. О томе у: М. Јањевић, Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005.

идејом европског социјалног модела<sup>36</sup> и циљевима истакнутим на састанку Европског савета одржаном у марту 2000. године, познатом као Лисабонска стратегија (Лисабонска агенда) и Ревидираној лисабонској стратегији из 2005. године.<sup>37</sup> Наиме, Лисабонска стратегија из 2000. године представља договор челника влада и држава чланица ЕУ о заједничком стратешком деловању, с циљем „да Европска унија до 2010. постане најконкурентнија и најдинамичнија економија света утемељена на знању, способна за одржив раст с већим бројем и квалитетнијим радним местима те већом социјалном кохезијом“.<sup>38</sup> Један од стратешких стубова на којима почива стратегија (пored економије и екологије), је социјални стуб. Социјални стуб је конципиран тако да модернизује европски социјални модел улагањем у људске потенцијале и борбом против социјалне искључености.<sup>39</sup>

Лисабонски план (*Employment & Social Affairs, (2005), The Social Agenda 2005-2010, European Commission*) који дефинише политику запошљавања, генерише три комплементарна циља: смањење стопе незапослености; квалитет рада и продуктивност на радном месту и социјална кохезија и инклузија особа са инвалидитетом. Све у циљу њихове интеграције, пре свега на тржиште рада.

У Бриселу маја 2006. године, на конференцији „Промовисање пристојног рада у Европској унији за све“ – допринос имплементацији агенде пристој-

<sup>36</sup> Европски социјални модел апсорбује збир акција државе и цивилног друштва, које су усмерене на то да се свим грађанкама и грађанима:

- испуне (основне) материјалне потребе,
- обезбеди друштвено ангажовање,
- ојача социјална кохезија.

<sup>37</sup> На основу Коковог извештаја (Вилијам Кок-холандски премијер) покренута је Ревидирана лисабонска стратегија која се више не темељи на циљевима зацртаним у стратегије из 2000. године, а у којој је садржан једино циљ од 3% БНП-а за истраживање и развој. Интегрисане смернице за раст и запошљавање сада се презентују заједно са смерницама за макроекономску и микроекономску политику у трогодишњем раздобљу.

<sup>38</sup> О Лисабонској стратегији из 2000. године и Ревидираној лисабонској стратегији из 2005. године на сајту: [http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs\\_2009/](http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/)

<sup>39</sup> Лисабонски уговор потписан 13. децембра 2007. године у Лисабону (тзв. Реформски уговор), службени назив: “Лисабонски уговор којим се мења и допуњује Уговор о Европској унији и Уговор о оснивању Европске заједнице“, јасно наводи циљеве ЕУ и вредности мира, демократије, поштовања људских права, правде, владавине права и одрживости. Уговор је састављен, наводи се у акту, како би Унији дао алате да их постигне. У том циљу од држава чланица се очекује, између осталог, да осим улагања у образовање и оспособљавање и да спроводе активну политику запошљавања, како би олакшале транзицију према економији темељеној на знању.

О томе више на сајту: [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm)

ног рада у свету,<sup>40</sup> Европска Комисија је предложила стратешку политику за пуни допринос ЕУ у промоцији пристојног рада. Ова стратегија укључује јачање сарадње између Европске уније, држава чланица и свих релевантних фактора. Савет министара Европе усвојио је сет закључака о промоцији пристојног рада у Европској унији, и у свету.

Ка остварењу тог циља Европски Парламент је усвојио: *Резолуцију о промоцији пристојног рада за све*,<sup>41</sup> и низ пратећих Резолуција, као платформу развоја односа и генерисања пристојног рада – *Резолуцију о заједничким принципима о флексибилности*;<sup>42</sup> *Резолуцију о корпоративној друштвеној одговорности*,<sup>43</sup> *Резолуцију о модернизацији права, и др.*<sup>44</sup>

„Европа показује вођство за круцијална питања у круцијалном тренутку“, истакао је Фридрих Батлер (Friedrich Buttler) на конференцији „Промовисање Пристојног рада у свету: Допринос ЕУ“, у организацији Европске комисије, децембра 2006.<sup>45</sup> Да су такве тенденције на нивоу Уније више од идеје, указују бројне Директиве (Упутства) којима се детаљније разрађују поједи-на елементарна права и слободе људи, што је само додатна конституента у ангажовању Уније у перспективи пристојног рада за све.<sup>46</sup>

Од посебне важности издвојили смо Директиву Савета бр. 89/391/ЕЕС од 29.6.1989.<sup>47</sup> године о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду; затим:

- Директива Савета бр. 89/654/ЕЕС од 30. новембра 1989. године<sup>48</sup> о минималним захтевима безбедности и здравља на радном месту предвиђа по-

<sup>40</sup> Promoting decent work for all –The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world (SEC /2006/ 643), Official Journal C 93, 27/04/2007, p. 38-41.

<sup>41</sup> European Parliament resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240 (INI), Official Journal C 102E, 24/04/2008, p. 321-332.

<sup>42</sup> European Parliament resolution of 29 Nov. 2007 on Common Principles of Flexicurity (2007/2209 (INI), Official Journal C 297E, 20/11/2008, p. 174-184.

<sup>43</sup> European Parliament resolution of 13 March 2007 on corporate social responsibility: a new partnership (2006/2133 (INI), Official Journal C 301E, 13/12/2007, p.45-55.

<sup>44</sup> European Parliament resolution of 11<sup>th</sup> July 2007 on modernising Law to meet the challenges of the 21<sup>st</sup> century (2007/2023 (INI), Official Journal C 175E, 10/07/2008, p. 401-411.

<sup>45</sup> Фридрих Батлер регионални Директор МОП-а, за Европу и Централну Азију. Са сајта: [http://webdev.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/.../index.htm](http://webdev.ilo.org/global/About_the_ILO/.../index.htm)

<sup>46</sup> У оквиру ЕУ делују институције (комунитарне институције), од значаја за област радних односа и социјалног осигурања, као што је: Економски и социјални комитет, Европски социјални фонд, Европски центар за развој стручног усавршавања, Комитет за запошљавање, Стални комитет за запошљавање, Европска агенција за безбедност и здравље на раду, и др.

<sup>47</sup> Official Journal L 183 , 29/06/1989.

<sup>48</sup> Прва појединачна Директива у смислу члана 16 (1) Директиве 89/391/ЕЕС.

требу прилагођавања радног места и радног окружења потребама лица са инвалидитетом, како би се олакшала њихова професионална интеграција. Директива има значајан допринос у уклањању свих баријера у интегрисању ових лица, и подстицању послодаваца за активним запошљавањем ових особа. Обавеза прилагођавања радног места подразумева „разумно прилагођавање“ и „разумне трошкове“ за послодавца. То значи приступ радном месту, учешће у раду, напредовање на раду, професионално образовање и обуку, уз разумне трошкова за послодавца. Несразмерни трошкови неће постојати ако су у довољној мери надокнађени у оквиру активне политике које државе чланице спроводе у оквиру интегрисања лица са инвалидитетом (чл. 5).

- Директиву Савета бр. 2000/78/ЕС од 27. новембра 2000. године,<sup>49</sup> о успостављању општег оквира за једнак третман на подручју запошљавања и избора занимања. Директива забрањује директну и индиректну дискриминацију како код запошљавања тако и у току запослења. Посебно тежак облик дискриминације је према Директиви омаловажавање и вређање особа са инвалидитетом. Имала је велики утицај на досадашњу праксу у свим секторима. То се односи на меру „разумне акомодације“. Сензибилизација политичког и јавног мњења је била пресудна за успех Директиве.<sup>50</sup>

У јануару 2003. године Комисија је издала саопштење под називом „Према правним инструментима УН за промоцију и заштиту права и достојанства особа са инвалидитетом“ (*COM(2003)16 Final*). Овај документ представља подршку Европског савета заштити људских права ових особа. Саопштење предлаже правне инструменте и објашњења зашто је нужно активно учешће Европске уније у њиховом даљем развоју.

Акциони план ЕУ за особе са инвалидитетом (Прва фаза Акционог плана 2004-2005) сконцентрисала се на: приступ и задржавање радног места; перманентно учење у циљу личног усавршавања и као подршка запошљавању и адаптабилности ("Lifelong learning"), искоришћавање потенцијала нових технологија у циљу оснаживања и мобилности особа са инвалидитетом, приступачност јавним и грађевинским објектима, као предуслов за приступ радном месту и активном учешћу у живот заједнице. Друга фаза акционог плана (2006-2007) предвиђала је: пуну имплементацију Директиве о једнакости при запошљавању; успешно укључивање инвалидских питања у све релевантне политике заједнице; и унапређење приступачности за све. Циљ Плана је да понуди кохерентну политику у Проширеној Унији и динамичан оквир за развој Европске стратегије особа са инвалидитетом. То би значило инклузију особа са инвали-

<sup>49</sup> Official Journal, L 303, 2. 12. 2000.

<sup>50</sup> Европска Унија и особе са инвалидитетом, Ibid.

дитетом у све друштвене токове и јачање грађанског концепта инвалидности као одраз Европске повеље о људским правима (из 1950. године).

Концепт социјалне кохерентности, друштвене инклузије, економска одрживост, стварање нових радних места, побољшање образовних и стручних перформанси, једнака доступност и приступ тржишту рада, и сл., воде реализацији визије о „нај конкурентнијој економији света“ - Лисабонска стратегија. Ове идеје су иновирани и потврђене у Смерницама за политику запошљавања у државама чланицама - „Интегрисане смернице Европа 2020“.<sup>51</sup> Оне постављају оквир стратегије и реформе на нивоу држава чланица, за „Европу 2020“ и свакако немерљив допринос за једнако аплицирање свих лица на тржишту рада, што има позитиван одјек на запошљавање лица са инвалидитетом.<sup>52</sup> Тако се, у смислу смернице (Смерница 7.) указује на „повећано учешће на тржишту рада и смањење структурне незапослености, затим (Смерница 9.) „побољшање перформанси система образовања и обуке на свим нивоима...“, као и Смерница 10 која промовише социјалну инклузију и борбу против сиромаштва.

Ратификацијом Конвенције Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом, и Опционог протокола уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом,<sup>53</sup> Србија је сетом пратећих закона (у области образовања и васпитања, друштвене бриге о деци и заштити породица са децом, допунама кривичног закона, итд.) надасве, Законом о забрани дискриминације<sup>54</sup> и Зако-

<sup>51</sup> Савет Европе је 26. марта 2010, прихватио предлог Европске комисије о изради нове стратегије за раст и развој радних места/Европа 2020, COM (2010)2020, 3. 3. 2010., засновану на побољшању координације економске политике, фокусирану на кључним областима где је неопходна акција ка повећању потенцијала Европе за одржив развој и конкурентност. Основни циљ је да земље чланице поставе/изграде своју националну, да би се за 25% смањио број Европљана који живе испод националне линије сиромаштва. {SEC (2010) 488}

<sup>52</sup> „Европа 2020 Интегрисане смернице“ (Europe 2020 Integrated Guidelines). Смернице економској политици и смернице промоције политике запошљавања представљају два одвојена – али неодвојива и повезана - правна инструмента:

- A Council Recommendation on broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the Union – Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines;
- A Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States – Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines.

Доступно на сајту: [www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition\\_en.pdf](http://www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf)

<sup>53</sup> Конвенција о правима особа са инвалидитетом Уједињених нација усвојена 13. 12. 2006. године и Опциони протокола уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом, Србија је ратификовала 29.5.2009. године, „Службени гласник РС“, бр. 42/09.

<sup>54</sup> „Службени гласник РС“, бр. 22/09. У члану 13. тачка 1. као тешки облици дискриминације су: изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења, пола, родног идентитета, сексуалног опредељења и инвалидитета.

ном о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>55</sup> пружила платформу за ефикаснију заштиту права особа са инвалидитетом. Тиме је, у значајној мери, приближи законодавство међународним стандардима, нарочито стандардима Европске уније у овом домену.

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (члан 23) предвиђа запошљавање особа са инвалидитетом под општим условима (без прилагођавања послова, радног места или послова и радног места), односно под посебним условима уз прилагођавање послова (прилагођавање радног процеса и радних задатака), радног места или послова и радног места.

Члан 24. закона прописује обавезу запошљавања лица са инвалидитетом. Под обавезом запошљавања у смислу овог закона, јесте обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених да има у радном односу одређени број особа са инвалидитетом.<sup>56</sup> И поред законом утврђених стимуланса и казни за непоштовање истих, свесни смо чињенице да у пракси особе са инвалидитетом имају мање могућности да се запосле на отвореном тржишту од особа без инвалидитета.

Проблеми особа са инвалидитетом не почињу код остваривања права на пристојан рад, нити се пак, завршавају остваривањем инвалидске пензије. Баријере и препреке су на сваком кораку, од неусклађености и некореспондирања системских закона, до неуједначеног поступања у пракси. У чему је суштина проблема? Најпре, низак степен образовања, због препрека у школовању, велики број лица са инвалидитетом оставља без запослења. Овај проблем доприноси сиромаштву друштва у целини јер, нити особа са инвалидитетом привређује, нити породица особа са инвалидитетом може да подмири трошкове које носи инвалидитет. У Србији је (према извештају) проблем при покушају уписа у редован систем како предшколских тако и школских установа.<sup>57</sup> обавезног основног или средњег образовања, на основу инвалидитета, и др. (чл. 24. ст. 2.).

<sup>55</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09. од 13.5.09. Законом је било предвиђено, да се члан 24. и 29. овог закона почну примењивати протеклом роком од годину дана од ступања на снагу овог закона.

<sup>56</sup> „Послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је да има у радном односу једну особу са инвалидитетом. Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да има у радном односу најмање две особе са инвалидитетом, и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну особу са инвалидитетом“ (члан 24. став 2. и 3.)

<sup>57</sup> Постоји врло ригидан став о томе да деца са инвалидитетом треба да се школују у специјалним школама, па чак и када је дете успешно савладало предшколски програм, редовне школе упућују децу на проверу Комисији које шаблонски доносе решења (по навици) и децу упућују у специјалне школе. У Србији постоји 51 специјална школа у 33 града, а 16 школа се налази у Београду. Неке имају интернатски смештај па се деца одвајају од родитеља што свакако није у најбољем интересу детета.

Следећа баријера за пристојан рад особа са инвалидитетом је признавање правне и пословне способности. Конвенцијом УН посебно је потврђено право особе са инвалидитетом на признање правне и уживање пословне способности на једнаким основама са другим лицима у свим областима.<sup>58</sup> У члану 12. тач. 1. потврђује се да особе са инвалидитетом имају право да свуда буду признате пред законом, као и друга лица.

Поступак лишења пословне способности је регулисан Законом о ванпарничном поступку који је по питању правила, критеријума особа са инвалидитетом застарео, поступак лоше регулисан.

Физичке препреке и баријере (које су најчешће помињана сметња за живот ових лица) су ипак најпремостивије. Најтеже су оне које долазе од људи. Премда Закон о раду предвиђа забрану дискриминације због инвалидитета,<sup>59</sup> послодавци се нерадо одлучују да приме на посао особу са инвалидитетом због предрасуда о томе да неће адекватно обављати посао.<sup>60</sup> Истраживања показују сасвим другу слику. Испитивања послодаваца (њих 95%) указују да су лица са инвалидитетом поуздани, лојални радници, а готово 90% послодаваца слаже се са тврдњом да се особе са инвалидитетом труде да буду једнако ефективни као и други радници.<sup>61</sup> Сасвим је извесно да послодавци немају довољан ниво знања и компетенције за управљање особама са инвалидитетом као људским потенцијалом. Сматрамо, да су то разлози и код учитељског и наставног кадра. То нас наводи на питање, да ли смо ми оспособљени за њих, њихове потребе, а не, да ли се они могу професионално адаптирати.

У циљу заокрета такве праксе држава предузима мере активне политике запошљавања ових лица. Активна политика запошљавања особа са инвалидитетом подразумева мере и подстицаје усмерене на подизање мотивације, запошљавање и samozapošljavanje особа са инвалидитетом, у складу са законом (чл. 30).<sup>62</sup>

---

Наведено према: *Извештаја о имплементацији Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом*, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2009, стр. 29

<sup>58</sup> Извештај, стр. 53.

<sup>59</sup> Међутим, само на нивоу накнаде штете, која се ретко досуђује, а судови дискриминацију ретко препознају, и не разумеју. Мишљење из Извештаја о имплементацији Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, стр. 38.

<sup>60</sup> Из Извештаја, Ibid, стр. 37, 38.

<sup>61</sup> Приручник о запошљавању особа са инвалидитетом, Центар за мониторинг и евалуацију, Београд, 2009. године, стр. 61-65.

<sup>62</sup> Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (чл. 30-32), „Послодавац који запосли особе са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима може да оствари право на рефундацију примерених трошкова прилагођавања радног места за запошљавање тих лица. Послодавац

### Уместо закључка

Зашто је неопходно запошљавати лица са инвалидитетом?

Подизање општег благостања, борба против сиромаштва и социјалних видова искључености је опредељење сваког друштва. Примарни корак ка том циљу је подизање нивоа запошљивости. У том смислу, посебно место у политици запошљавања мора припасти мањинским групама. Посебно оним које због социоекономских особености нису у могућности да ефективно остваре своја људска права, без стварања адоптабилних друштвено-економских, културних и физичких предуслова.

Инвалидитет је питање људских права. Запошљавање особа са инвалидитетом, као вид интегрисања ових лица је одраз демократског сазревања и културног зенита једне заједнице. Друштво мора позитивним акцијама подупрети и побољшати услове за особе са инвалидитетом. Сваки чин и акција којим се друштво прилагођава овим лицима води ка обликовању флексибилнијег света за сваког. „Што је учињено данас у име особа с инвалидитетом има ће значај за све у сутрашњем свету“. Поштовање различитости је услов социјалне правде и социјалном миру. Свако друштво треба величати разноликост унутар својих заједница и бринути се, како би омогућило да и особе са инвалидитетом буду творци и креатори сопственог живота.

Жена и мушкараца са инвалидитетом могу и желе да буду продуктивни чланови друштва. Запошљавањем, ова лица доприносе својој породици и заједници, држава тако растеређује буџет. Радом ова лица постају економски независна, самоуверена, имају могућност избора. Послодавац који запошљава ова лица одаје слику друштвено одговорног пословања, што има свакако реперкусија на пословно окружење.

Промовисање инклузивног друштва и могућности за запошљавање особа са инвалидитетом, захтева колективну акцију свих релевантних субјеката. Инклузија подразумева квалитетан приступ основном образовању, стручно оспособљавање релевантно потребама тржишта рада и радних места, развој вештине, интересовања и способности, и промена ставова друштва.

У том смислу, антидискриминационо законодавство се доказало као успешно средство у борби против сегрегације, стигматизације и промени глобалних схватања о правима особа са инвалидитетом. Међутим, сам закон није довољан. Без снажног ангажмана целог друштва, законодавство остаје

---

који запосли на неодређено време особу са инвалидитетом без радног искуства има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци“.

само празан оквир за „гола права“. Нужно је заједничко настојање где свако може и треба дати свој допринос (Мадридска декларација). То подразумева координирано ангажовање локалне власти, укључујући и људе са инвалидитетом/организација особа са инвалидитетом, послодавце, синдикат, образовне структуре, друге организације. Зато је едукација јавности важна као подршка законским мерама у изградњи разумевања за потребе и права особа са инвалидитетом.

Друштво никада није довољно зрело да испоштује туђу различитост. У том смислу и Одредбе Конвенције о правима особа са инвалидитетом (чл. 8), обавезују државе стране уговорнице да усвоје непосредне, ефикасне и одговарајуће мере: (а) да се подигне свест у целом друштву, укључујући на нивоу породице, о особама са инвалидитетом и да се негује поштовање права и достојанства особа са инвалидитетом; (б) да се боре против стереотипа, предрасуда и штетне праксе у односу на особе са инвалидитетом, укључујући оне засноване на полу и животном добу, у свим сферама живота; (ц) да се унапреди свест о способностима и доприносу особа са инвалидитетом.

Менторство на раду као средство подршке у раду, напредовању, развоју каријере може имати позитивне реперкусије на професионалну акомодацију ових лица. Од личности особе зависиће да ли је за ментора прикладнија особа са инвалидитетом која је у свом послу напредовала, или пак неинвалидна особа.

Адекватност приступа захтева развој стручних служби за мониторинг и евалуацију, као и специјалне сервисе за запошљавање и професионално оспособљавање лица са инвалидитетом. Тим мерама држава игра улогу на само посредника, већ и споне у једнакости на тржишту рада.