

Зајакнување на вработливоста на **лицата** **со попреченост**

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ



Документ за јавни политики

Издавач: Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ МАРГИНИ Скопје,
Мрежа за заштита од дискриминација

Автор: Маја Атанасова

Уредничка: Елена Кочоска

Лектура: Виолета Танчева-Златева

Графичко уредување и дизајн: Бојана Мицевска
Скопје, октомври 2022



Овој документ е изработен во рамки на проектот „Мрежа за заштита од дискриминација: „Унапредување на политиките и практиките за заштита од дискриминација и промоција на еднаквост“ кој е финансиран од Фондацијата Отворено општество – Македонија. Содржината е единствена одговорност на авторите и на иницијаторот и на ниту еден начин не може да се смета дека ги изразува гледиштата и ставовите на Фондацијата Отворено општество – Македонија.



Документот за јавни политики **Зајакнување на вработливоста на лицата со попреченост** има за цел да ја истражи ефективната примена на правото на слободен пристап до работа на лицата со попреченост во Република Северна Македонија, која ја ратификуваше Конвенцијата на Обединетите нации за правата на лицата со инвалидност, заедно со Факултативниот протокол, на 05.12.2011 година.^[1] Ефективната примена на правото се следи од аспект на имплементација на правата и обврските предвидени со Конвенцијата, но особено и од аспект на пристапите врз кои се базираат законските текстови и политиките што служат за остварување на преземената обврска за овозможување ефективен пристап до отворениот пазар на трудот за лицата со попреченост.

Документот за своја централна точка го има членот 27 од Конвенцијата, кој ги поставува основите на обврските за државите да обезбедат ефективна заштита, промоција и ефикасно исполнување на правото на работа и вработување на лицата со попреченост. Конвенцијата ја истакнува обврска за земјите потписнички да го гарантираат правото на работа, како право на можност за заработка за живот преку слободен избор и прифаќање на работата на пазарот на трудот, како и работна

1. Конвенцијата на ООН за правата на лицата со попреченост е ратификувана од Собранието на Република Македонија со Законот за ратификација на Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност и на Факултативниот протокол кон Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност, објавено во „Службен весник на РМ“ бр. 172 од 14.12.2011: <https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/zakon_za_ratifikacija_konvencija.pdf>

средина која е отворена, вклучена и прифатлива за лицата со инвалидност, врз еднаква основа и без дискриминација.^[2]

Еден од клучните показатели за ефективното исполнување на правото на работа и вработување претставува **вработливоста** – преку која се оценува дали лицето ги поседува неопходните знаења и вештини за да биде конкурентно на отворениот пазар на трудот. Во оваа насока, иницијалната обврска на државата се согледува во обврската за обезбедување соодветна едукација (формално и неформално образование), односно доедукација, приспособена на можностите и потребите на лицето со попреченост, за стекнување на соодветни вештини кои ќе го прикажат како конкурентен на пазарот на трудот.

Вториот елемент на обврската на државата е да ја зголеми подготвеноста на чинителите на пазарот на трудот за разумно приспособување на работното место според потребите на работникот со попреченост. Овој елемент ја наметнува потребата од мерки за отстранување на стереотипите за можностите на лицата со попреченост, но и за поттикнување на работодавачите да создаваат работни места и да ги адаптираат постоечките според потребите на работникот со попреченост.

Уште една значајна обврска што произлегува од Конвенцијата е обврската за државата, при изготвувањето на мерките, да се води од пристапот базиран врз човекови права – кој

2. Член 27 од Конвенцијата на ООН за правата на лицата со инвалидност.

тргнува од тезата дека инвалидноста е само концепт кој околината го создава поради различниот начин на интеракција меѓу лицата со попреченост и остатокот од околината, а дека преземените мерки и активности треба да овозможат целосно и ефикасно учество на лицата со попреченост во општеството, еднакво како и другите луѓе.

Една од задачите на државите потписнички е да го искористат пристапот базиран врз човекови права и со него да го заменат досега користениот пристап на **способнизам**^[3], кој носи општествена предрасуда за помалата способност на лицата со попреченост во однос на лицата со типичен развој, врз основа на што одобрува нееднаков пристап во вработувањето, на начин што одобрува сегрегирани третман на лицата со попреченост, како што се посебните програми достапни за обучување и вработувањето во заштитни друштва.

Особено внимание се посветува на разумното приспособување, концепт кој овозможува создавање на таква средина која одговара на можностите на лицето со попреченост, за да може тоа да ги оствари своите права на ист начин и во иста мера како и остатокот од општеството. Соодветната примена на разумното приспособување може да се сфати и како

3. Способнизам е вредносен систем според кој одредени типични карактеристики на телото и умот се неопходни за корисен живот. Базиран врз строги стандарди за изглед, функционирање и однесување, способнизмот ја третира попреченоста како несреќа која води кон страдање и назадување кое речиси секогаш го обезвреднува човечкиот живот. (Општ коментар на Комитетот за права на лица со инвалидност бр. 8, параграф 3).

премин од способнизам кон пристап базиран врз човековите права.

Документот ги анализира овие аспекти од обврските на државата преку постоечките законски решенија во областа на вработувањето (Законот за работните односи, Законот за административни службеници и Законот за вработување на инвалидни лица) и на образованието (Закон за основно образование, Закон за средно образование и Закон за практиканство), како и преку постоечките мерки за вработување и зајакнување на вработливоста на лицата со попреченост. Освен тоа, анализирани се и достапните статистички податоци за вклученоста на лицата со попреченост во процесите на работа, отворен пазар на труд, образование и практиканство. Документот нуди и два примера од меѓународната пракса, кои би можеле да се адаптираат на домашните услови, со цел да се зајакне вработливоста на лицата со попреченост.

Врз основа на спроведената анализа, во документот се истакнати повеќе заклучоци и препораки преку кои би се променил пристапот кон перципирање на можностите и правата на лицата со попреченост, а што понатаму би довело до промена на законската рамка, зајакнати и ефективни мерки за обука, образование и вработување на лицата, до остварување на конечната цел – постоење на ефективен систем кој поддржува разумно приспособување на можностите на лицето со попреченост за конкурентно вклучување на отворениот пазар на трудот.

Заклучоци и препораки:

Заклучок

Од спроведената анализа на постоечките закони со кои се регулира вработувањето на лицата со попреченост се заклучува дека нашата законска рамка се базира врз способнизам, за кој Комитетот оценува дека води до општествени предрасуди, нееднаквост и дискриминација на лицата со попреченост и до поддржување на модел на сегрегирано вработување – каков што е случајот со заштитните друштва. Комитетот во повеќе свои општи коментари, па и во Општиот коментар бр. 8, кој се однесува на правата на лицата со попреченост на работа и вработување, истакнува дека државите мораат да го применуваат моделот на попреченост заснован врз човекови права.

Препорака 1: Да се ревидира законската рамка која го регулира пристапот до работа и вработување, заради имплементација на пристапот базиран врз човекови права.

Препорака 2: Законот за работните односи како *lex generalis* да содржи одредби со кои се регулира пристапноста и разумното приспособување на лицата со попреченост, со цел ефективен пристап на отворениот пазар на трудот.

Препорака 3: Со цел ефективна примена на принципот базиран врз човекови права, да се преземат мерки и активности за промена на ставовите и однесувањата на работодавачите и креаторите на мерки за вработување.

Заклучок

Законите сè уште во одредени сегменти како услов за вработување го користат терминот „општа здравствена способност“, што во голема мера ги исклучува лицата со попреченост. Иако постојат одредби што посебно се однесуваат на лицата со попреченост, со цел да се примени пристапот базиран врз човекови права, неопходно е оваа формулација да биде надмината.

Препорака 4: Да се ревидираат одредбите во Законот за работните односи и во Законот за административните службеници заради отстранување на терминот „општа здравствена состојба“ и негова соодветна замена со термин што ќе ги опфати само потребните способности за вршење на работата, доколку се изврши разумно приспособување на работното место.

Препорака 5: Да се ревидира постоечкиот систем на процена на состојбата на хендикеп на начин што ќе ги проценува работната способност и потребното разумно приспособување наместо попреченоста.

Препорака 6: Да се ревидираат одредбите во Законот за работните односи и во Законот за административни службеници на начин што ќе се вклучи универзална обврска за примена на

начелото на пристапност во сите сегменти на работниот однос, со цел ефективен и непречен пристап на отворениот пазар на трудот.

Заклучок

Разумното приспособување е делумно присутно во Законот за работните односи, додека Законот за вработување на инвалиди содржи повеќе одредби, меѓу кои е и создавањето фонд за финансиска поддршка за разумно приспособување на работното место. Сепак, неопходно е разумното приспособување да биде регулирано во сите сегменти од работниот процес и можноста за користење на овие поволности да биде повидлива.

Препорака 7: Да се ревидираат одредбите во законите што го регулираат вработувањето на начин што ќе гарантира дека сите закони содржат соодветни одредби за разумно приспособување на работното место.

Препорака 8: Активностите за преквалификација и доквалификација да се ревидираат и да бидат адаптирани според потребите и можностите на лицата со попреченост.

Препорака 9: Да се осмислат и воведат мерки и активности за запознавање на работодавачите и од јавниот и од приватниот сектор за можноста за користење на помош за разумно приспособување на работното место.

Препорака 10: Да се покренат активности за вмрежување меѓу лицата со попреченост кои сакаат да се вклучат на отворениот пазар на трудот

и работодавачите од јавниот и приватниот сектор.

Заклучок:

Иако законите поддржуваат вработување во сите сектори присутни на пазарот на трудот, сепак, најголемиот процент на вработени лица е во заштитни друштва.^[4] Ова се коси со обврската од Конвенцијата која се однесува на слободен пристап на отворениот пазар на трудот и барањето за усогласување на законската регулатива со пристапот базиран врз човекови права.

Препорака 11: Да се ревидира Законот за вработување на инвалидни лица, на начин што наместо нудење на заштитното друштво како трајно и единствено решение за вработување на лице со попреченост, ќе предвиди преодно решение за приспособување и конкурентност на отворениот пазар на трудот.

Препорака 12: Да се определат квоти за задолжително вработување на лица со попреченост во приватниот и во јавниот сектор, во согласност со нивните професионални способности.

Препорака 13: Со изготвување на акциски план да се утврдат активности за зајакнување на капацитетите на лицата со попреченост за вршење работни задачи на раководни позиции и да се предвиди систем за напредување на лица со попреченост во јавниот сектор.

4. Извор: Завод за статистика.

<<https://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=22>>

Препорака 14: Да се води посебна статистика за вработливоста и вработеноста на лицата со попреченост, според видот на попреченост, работното место и секторот во кој се вработени.

Заклучок

Една од причините за слабата видливост на лицата со попреченост на отворениот пазар на трудот е нивниот несоодветен образовен профил. Ова произлегува од достапните образовни профили за учениците со попреченост, кои се неконкурентни на пазарот на трудот. Дополнително, ваквите програми претставуваат отстапување од инклузијата и создаваат предуслови за понатамошно сегрегирано вработување на лицата со попреченост.

Препорака 15: Да се ревидира системот на образование на начин што ќе овозможи ефективен и ефикасен пристап до сите образовни профили за учениците со попреченост, врз основа на принципите на разумно приспособување.

Препорака 16: При создавањето на образовните профили да се има предвид можноста за разумно приспособување на начините за учење на учениците кои одговараат на нивните можности, со цел да се стекнат со поквалитетно образование и конкурентност на пазарот на трудот.

Препорака 17: Да се создадат можности и начини за активно вклучување на лицата со попреченост во општеството уште во текот на образованието, преку отворање можности за волонтирање или волонтирање со поддршка, како и преку

поврзување со центрите за професионална рехабилитација.

Препорака 18: Да се ревидираат програмите за обучување на наставен и воспитен кадар во основното и во средното образование за работа со лица со попреченост.

Препорака 19: Да се обезбедат услови и поттик за обучување и вработување на лица со попреченост како наставен кадар во основните и во средните училишта.

Препорака 20: Да се осмислат мерки и активности за поттикнување на вклучување на млади со попреченост во практикантски програми, како и активности за вклучување на сите лица со попреченост кои имаат интерес за волонтерски програми и активности.

Заклучок

Недоволната видливост на лицата со попреченост на отворениот пазар на трудот е истакната и во Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика за 2022 г., поради што во Оперативниот план за активни мерки се предвидени активни мерки што се покренуваат во соработка со работодавачите и кои ќе помогнат за вработување на лицата со попреченост. Сепак, лицата со попреченост не се вклучени како посебна категорија во мерките што обезбедуваат обучување за високо платени работни позиции, каков што е ИТ-секторот.

Препорака 21: При создавањето на идните мерки да се имаат предвид сите категории на лица со

попеченост, вклучувајќи ги и лицата во групни домови и деинституционализираните лица.

Препорака 22: Лицата со попеченост да се вклучат како целна група во мерките што обезбедуваат подобро платени работни профили, какви што се обуките за ИТ-вештини.

Користена литература:

- Конвенција на ООН за правата на лицата со инвалидност, „Службен весник на РМ“ бр. 172 од 14.12.2011.
- **Општ коментар бр. 2** на Комитетот за правата на лицата со инвалидност.
- **Општ коментар бр. 8 за правата на лицата со попреченост на работа и вработување на Комитетот за правата на лицата со инвалидност.**
- **Директива 2000/78/ЕС за воспоставување на општа рамка при вработување и вршење на занимања.**
- **Устав на Република Северна Македонија.**
- **Закон за работните односи** („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21 и 288/21).
- **Закон за административни службеници** („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 14/20, 215/21 и 99/22).
- **Закон за вработување на инвалидни лица** („Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/00, 16/04, 62/05, 113/05, 29/07, 88/08, 161/08, 99/09,

136/11, 129/15, 147/15, 27/16 и 99/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 103/21).

- **Закон за практиканство** („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 98/19 и 103/21).
- **Закон за основното образование** („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 161/19 и 229/20).
- **Закон за средното образование** („Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/02, 40/03, 42/03, 67/04, 55/05, 113/05, 35/06, 30/07, 49/07, 81/08, 92/08, 33/10, 116/10, 156/10, 18/11, 51/11, 06/12, 100/12, 24/13, 41/14, 116/14, 135/14, 10/15, 98/15, 145/15, 30/16, 127/16, 67/17 и 64/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 229/20).
- Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика за 2022 г.
- Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2022 г.
- Закон за рехабилитација и вработување на лица со инвалидност на Република Хрватска, NN 175/2013.
- Патувај далеку – демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработувањето и работните односи, Полио плус, 2018.
- Work assistance and employment of people with disabilities leaving institutional care, Карпа Panayotova, Elena Kochoska, UNPRDP, 2020.
- Користени статистички податоци од Државен завод за статистика и Агенција за вработување на Република Северна Македонија.

