

Наташа СТАНОЈКОВСКА-ТРАЈКОВСКА
Ристо ПЕТРОВ

УДК: 364.694–787.4

ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦАТА СО ИНВАЛИДНОСТ

Кратка содржина

Вработувањето, односно правото на работа на лицата со инвалидност е последната фаза од долгиот и сложен процес на нивната рехабилитација. Во стручната дефектолошка литература вработувањето е последна фаза од интегрирањето на овие лица во општествената средина.

Според податоците со кои располага Заедницата на заштитни друштва во 2011 година во Република Македонија има:

- 411 заштитни друштва во кои работат 3. 541 инвалидно лице, од кои 3.350 се инвалиди од сите категории и 191 трудов инвалид;
- 406 лица работат како трговец поединец или работат кај трговци поединци;
- 971 лице со инвалидност работат во трговски друштва во отворено стопанство;
- 15 лица со инвалидност работат во јавниот сектор; или вкупно 5 339 лица со инвалидност работеле во 2011 година.

Во член 19 став 3 од **Законот за работни односи** на РМ е утврдено дека “Инвалидот кој е оспособен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за склучување договор за вработување за тие работи”. Истиот Закон забранува дискриминација на кандидатот за вработување односно работникот по основ на инвалидност и предвидува тужба за надомест на штета поради дискриминација врз основа на инвалидност, при што товарот на докажување дека немало дискриминација паѓа на работодавачот.

Од ова може да се заклучи дека во Македонија заштитата на лицата со инвалидност во областа на вработувањето се спроведува, не преку одредување посебно заштитени групи на инвалидни лица, туку преку системот на антидискриминација.

Клучни зборови: ЛИЦА СО ИНВАЛИДНОСТ, ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ, ВРАБОТУВАЊЕ, ЗАШТИТНИ ДРУШТВА

Правото на работа (*Марковиќ Ж. Д.*, 1979) во сите развиени земји во светот претставува едно од основните права на човекот. Меѓутоа, правото на работа (*Фира*

А., 1978) не треба да се свати како право на било каква работа, туку на работа која одговара на способностите и квалификациите на човекот и право на работа со чие вршење човекот ја обезбедува својата егзистенција.

И *Уставот на Република Македонија*, во член 32 го регулира правото на работа и вработување на граѓаните во државата:

“Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.

Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.

Секој вработен има право на соодветна заработувачка.

Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат.

Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори”.

Работен однос може да заснова секое лице кое ги исполнува општите услови утврдени со *Законот за работни односи* и посебните услови утврдени со закон, колективен договор и акт на работодавецот. Понатаму, во став 2 од член 7 од овој закон стои: „Се смета дека инвалидно лице кое е оспособено за вршење на определени работи, има општа здравствена способност за вршење на тие работи”.

Работодавецот не смее, согласно член 9 од *Законот за работни односи*, лицето кое бара вработување или работникот, да го стави во нееднаква правна положба заради расата, бојата на кожата, пол, возраст, здравствената состојба, односно инвалидноста итн.

Инвалидно лице заснова работен однос на начин и под услови утврдени со овој закон, ако со друг закон поинаку не е определено.

Еден од родителите на потешко инвалидизирано дете има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување (согласно член 68).

Правото на работа и остварувањето на тоа право со засновање на постојан работен однос за лицата со пречки во развојот треба да значи дека тие работејќи со средствата за производство и одлучувајќи непосредно и рамноправно со другите работни луѓе во процесот на работата, стануваат субјекти. Со тоа се создаваат услови со работа да ја обезбедат својата материјална егзистенција. Со тоа се создаваат услови лицата со инвалидност да се чувствуваат рамноправни членови на општествената заедница, а не луѓе од втор ред”.

Република Македонија го обезбеди остварувањето на човековите права на лицата со инвалидност, особено на полето на вработувањето. И во руралните и во

урбаните средини тие мораат да имаат исти можности за продуктивно вработување на пазарот на работна рака.

Законите и регулативите на полето на вработувањето не смеат да вршат дискриминација на лицата со инвалидност и не смеат да го спречуваат нивното вработување. Притоа, државата треба активно да ја подржува интеграцијата на лицата со инвалидност во редовното вработување.

Вработувањето на лицата со инвалидно низ меѓународните документи

Согласно Правилото 7: Вработување, од *Стандардните пра-вила за изедначување на можностите за хендикепираните лица* (ООН, 1993), програмата на активности на државата, треба да вклучува:

- мерки за проектирање и адаптација на работните места и простории на тој начин што тие би станале достапни за лицата со хендикеп;
- поттикнување за користење на нови технологии, развој и производство на помагала, алати и опрема, како и мерки за зголемување на достапноста на овие помагала до лицата со хендикеп за да им се овозможи да го добијат и да го задржат работното место;
- лицата со хендикеп да бидат вработени на отворениот работен пазар, а за оние лица чии потреби не можат да бидат задоволени на отворениот пазар на вработување како алтернатива да бидат вработени во заштитни друштва;
- државата, работните организации и работодавачите да соработуваат со организациите на лицата со инвалидност во врска со наведените мерки а со цел да се создадат можности за обука и вработување.

За вработувањето на лицата со инвалидност се заложија и учесниците на регионалната конференција *„Чекор кон Европа, 2005“*, одржана во Сараево, месец март, 2005 година. На конференцијата, на која присуствуваа претставници на влади од 8 држави од Југоисточна Европа, заедно со претставници од европски институции, меѓународни невладини организации и Европското движење на лицата со инвалидност, во поглед на вработувањето и социјалната сигурност на граѓаните, заклучено е следното:

„Учесниците се согласија дека вработувањето е еден од главните начини да се постигне полно учество на лицата со инвалидност во општествената заедница. Сите учесници ги идентификуваа предизвиците со кои лицата со инвалидност се соочуваат во нивните настојувања да се интегрираат на пазарот на работа ширум Европа и се согласија дека состојбата на лицата со инвалидност во поглед на нивното вработување и социјална сигурност во Југоисточна Европа е доста тешка. Немањето можности за вработување и непостоењето соодветен систем на социјална сигурност ги оневозможува лицата со инвалидност да живеат достоинствен живот. Ваквите прашања бараат комплементарна работа со вистинско вклучување на институциите на власта, на лицата со инвалидност и

невладиниот сектор, со цел да се зацрта соодветна политика. Клучните прашања кои се специфични за овој дел од Европа, а кои без одлагање треба да се решаваат, вклучуваат:

Обврска за државите во регионот да обезбедат еднакви можности за вработување на лицата со инвалидност спрема стандардите на Европската Унија и Советот на Европа преку изготвување и усвојување на соодветно и правосилно законодавство.

Обврска за државите во регионот да обезбедат минимум стандарди за социјална сигурност за сите лица со инвалидност, со што ќе им овозможат достоинствен живот.

Организирање кампањи за подигнување на свеста кои би ги модифицирале ставовите спрема лицата со инвалидност, а што претставува една од главните препреки за вклучување на лицата со инвалидност во пазарот на трудот”.

Исто така и **Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност (ООН, 2006)** во член 27 упатува на вработувањето на лицата со инвалидност и притоа нагласува:

1. Државите потписнички го признаваат правото на работа на лицата со инвалидност по основ на еднаквост со другите; ова го вклучува правото на можност да се заработува за живот со работа која слободно ја избрале или прифатиле на пазарот на трудот и во работна средина која е отворена, инклузивна и пристапна за лицата со инвалидност. Државите потписнички ќе преземат и промовираат реализација на правото на работа, со преземање на соодветни чекори, вклучувајќи ја законската регулатива, меѓу другото да:
 - Забрани дискриминација по основа на инвалидност во однос на сите прашања поврзани со сите форми на вработување, вклучувајќи ги и условите за регрутирање, наемска работа и вработување, континуираност на вработување, напредување во кариерата и сигурни и здрави услови за работа.
 - Ги заштити правата на лицата со инвалидност, по основа на еднаквост со другите, на праведни и поволни услови за работа, вклучувајќи еднакви можности и еднаква плата за еднаква работа, сигурни и здрави услови за работа, вклучувајќи заштита од вознемирување и ги отстранува причините од поплаки.
 - Осигура дека лицата со инвалидност можат да ги остваруваат своите работни и синдикални права по основа на еднаквост со другите.
 - Овозможи лицата со инвалидност да имаат ефективен пристап до општите ефективни и стручни програми за работа, служби за вработување, стручна и континуирана обука.

- Ги промовира можностите за вработување и напредување во кариерата за лицата со инвалидност на пазарот на трудот, како и помошта при наоѓање, добивање задржување и враќање на работа.
 - Ги промовира можностите за самовработување, претприемништво, развој на кооперативи и започнување сопствен бизнис.
 - Ги вработи лицата со инвалидност во јавниот сектор.
 - Го промовира вработувањето на лицата со инвалидност во приватниот сектор преку соодветни политики и мерки, кои можат да вклучат програми за афирмација на акцијата, поттикнување и други мерки.
 - Осигура дека се обезбедени разумни адаптации за лицата со инвалидност на работното место.
 - Промовира стекнување на работно искуство за лицата со инвалидност на отворениот пазар на трудот.
 - Промовира стручна и професионална рехабилитација, програми за враќање на работа и задржување на работа за лицата со инвалидност.
2. Државите потписнички ќе осигураат дека лицата со инвалидност не се држат во ропство или потчинетост, дека се заштитени по основа на еднаквост со другите, од присилна или задолжителна работа.

Основна задача на работилниците за вработување и работно ангажирање на лицата со инвалидност е да ги обезбедат со работа на начин и во мерка прилагодена на истите. Работилницата треба да интегрира две цели:

- Да гарантира привремено ангажирање со можност за пре-мин на отворениот пазар и тоа во два можни вида: потполно вклучување, што е ретко и делумно кое е комбинација на работа во работилница и работа во отворени услови со половина работно време и со подршка на некој од вработените (подржано вработување).
- Да гарантира континуирано ангажирање со варирачки степен на асистенција и различен степен на вклученост во отворениот пазар (пример: услужни дејности). Во смисла на инклузијата, тоа значи создавање на окупациони можности за лицата со инвалидитет кои имаат комбинирана попреченост.

Во светот постои голем интерес за вработување на лицата со инвалидност. Постојат следните групи лица способни за стопанисување:

- Група која може релативно брзо да се вработи, тоа се лицата со лесна интелектуална попреченост кои немаат бихевиорални проблеми, кои успешно го завршиле професионалното оспособување. Овие лица се релативно активни, мотивирани за работа.
- Група која може да работи само во заштитни услови, на пример лица со умерена интелектуална попреченост, емотивно нестабилни, слабо

социјализирани, со потезок бихевиорален проблем од повлекување до агресивност.

Вработувањето на лицата со инвалидност во Република Македонија

Вработувањето на лицата со инвалидност во последните неколку години бележи позитивни резултати, не само во заштитните трговски друштва, туку и како трговци-поединци или инвалидни лица вработени кај трговци-поединци. Исто така, инвалидните лица, зависно од видот и степенот на оштетувањето и стручното образование се вработуваат во јавната администрација и отвореното стопанство.

Во Република Македонија во овој период регистрирани се околу 650 заштитни друштва во кои се вработени 3.550 инвалидни лица и 4.350 неинвалидни лица, или вкупно се вработени околу 7.900 лица (според **Ефремов Љ.**, Дефектолошка теорија и практика, 2007; 1-2, стр. 43).

Исто така, според наведениот автор, како трговци-поединци регистрирани се и работат 190 лица, а бројот на инвалидни лица вработени кај трговци-поединци е над 460 лица или вкупно вработени инвалидни лица се над 4.200.

Со стапувањето во сила на Законот за вработување на инвалидни лица, бројот на евидентирани невработени инвалидни лица во Агенцијата за вработување на Република Македонија, на крајот од 2001 година изнесуваше околу 3.300 лица (во бројот, според **Ефремов Љ.**, се евидентирани и трудови инвалиди кои бараат вработување), а во месец јули 2007 година тој број изнесува околу 2.200 лица, што значи дека во периодот од донесувањето на законот се вработени околу 1.100 инвалидни лица, со тенденција на пораст на вработувањето на инвалидните лица.

Во 2000 година Република Македонија го донесе **Законот за вработување на инвалидни лица**. Наредните години, 2004 и 2005, овој закон претрпе неколку измени и дополнувања кои одеа во насока на поефикасно вработување.

Заедницата на заштитни друштва на Република Македонија, која ги обединува сите заштитни друштва, прави максимални напори Законот и сите Правилници кои го регулираат работното оспособување и вработувањето на лицата со инвалидност, да им бидат достапни на сите:

- на заштитните трговски друштва;
- на инвалидните лица кои вршат дејност како трговец поединец;
- на трговските друштва кои сакаат да вработуваат инвалидни лица;
- на сите заинтересирани за оваа област.

Во член 1 од **Законот за вработување на инвалидни лица** (2005), се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидните лица: кога самостојно вршат дејност како трговец поединец, кај работодавец или имаат својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции

како и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица -заштитно друштво.

Според *член 2* од истиот закон инвалидно лице е лице со оштетен вид, оштетен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесно инвалидно лице, лице со пречки во интелектуалниот развоток и лице со комбинирани пречки, кое поради степенот на инвалидност има специфични потреби во работењето. Инвалидно лице се смета и инвалид на трудот со преостаната работна способност и ако се води во евиденција на Агенцијата за вработување на Република Македонија. Инвалидноста ја утврдува комисија за оцена на работната способност на Фондот на пензиско и инвалидско осигурување на Македонија освен ако инвалидноста на лицето не е утврдена од друг надлежен орган.

Државата, согласно Уставот, се грижи за условите за вработување и работење на инвалидните лица. И затоа, во *членот 4*, во Законот за вработување на инвалидни лица, укажува на мерките кои ги има донесено за подобрување на вработувањето и работењето на овие лица:

- „доделување на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице доколку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите и на начин утврден со акт на министерот за труд и социјална политика;
- ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси и
- финансиска поддршка во работењето”.

Правата на лицата со инвалидност, во поглед на нивното вработување се дотаму заштитетни што во законот се укажува дека:

„Работодавец не може да вработи или да распореди од едно на друго работно место инвалидно лице кое за тоа работно место не ги исполнува општите и посебните услови, односно кое не е оспособено за вршење на работите на тоа работно место иако нема оцена на работната способност... дека може да ги извршува работите на соодветното работно место” (член 5).

Понатаму, во член 20 од Законот, а во согласност со член 2 од Правилникот за критериумите и начинот на доделување средства од Посебниот фонд за обезбедување услови за вработување и работење на инвалидни лица, поблиску е определено колку средства се доделуваат по основ на алинеа 1 од членот 4. Бидејќи се тоа средства кои се доделуваат од Посебниот фонд и одлуката е подложна на измени, износите нема да ги наведеме. Овде ќе напоменеме дека работодавачот не може повторно да користи средства за иста намена пред да поминат три години од претходно одобрените средства.

Според *член 6* работодавецот е должен на вработеното инвалидно лице да му исплаќа плата согласно со закон, колективен договор и договор за вработување. Платата, работодавецот е должен на вработеното инвалидно лице да му ја исплаќа

на тековна сметка или на штедна книшка, а платата може да ја подигне самото лице со инвалидност, брачниот другар, неговиот родител или неговиот старател.

Членот 9 укажува дека инвалидното лице се ослободува од плаќање на персонален данок од доход. Средствата за придонес за пензиско и инвалидско осигурување, придонес за здравствено осигурување и придонес за вработување се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија.

Инвалидно лице може да се вработи само на работно место за кое има образование за соодветно занимање. Може да се вработи или прераспореда и на друго работно место, но само ако ги исполнува општите и посебните услови или е оспособено за вршење на работите на тоа работно место и ако има оценка на работната способност дека може да ги работи работите на соодветното работно место.

Вработување во Заштитни друштва

Заради вработување на инвалидни лица, во Република Македонија се основаат заштитни друштва како трговски друштва. Заштитно друштво може да се основа ако вработува најмалку пет лица на неопределено време од кои најмалку 40% се инвалидни лица од вкупниот број вработени, од кои најмалку половината се лица со утврдена инвалидност во смисла на членот 2 став 1 од Законот за вработување на инвалидни лица. Новооснованото заштитно друштво е должно во период од 90 дена да ги вработи сите работници сметано од денот на првото вработување на работник на неопределено време во друштвото, во спротивно не го стекнува статусот на заштитно друштво и наредните пет години не може да работи како заштитно друштво, во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво.

Заштитното друштво ако не ги исполнува условите од ставот 1 на наведениот член 2 во период од 90 дена, не го губи статусот на заштитно друштво. Ако заштитното друштво повеќе од три пати во последователни две години го наруши минималниот процент на инвалидни лица или падне под минималниот број на вкупно вработени работници на неопределено време утврдени во ставот 1 на овој член, го губи статусот на заштитно друштво и наредните пет години не може да работи како заштитно друштво во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво.

Ако заштитното друштво над 90 дена не ги исполнува условите од ставот 1 на член 2 го губи статусот на заштитното друштво и наредните 3 години не може да работи како заштитното друштво, во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво (член 11 од Законот за вработување инвалидни лица).

Според член 12 вработените во заштитното друштво кои не се инвалидни лица и инвалиди на трудот се ослободуваат од плаќање на персонален данок од доход и за нив се обезбедуваат средства за придонес за пензиско и инвалидско осигурување од Буџетот на Република Македонија.

Заштитните друштва се ослободуваат од плаќање на данок од добивка и сите давачки од добивката.

Заради остварување на заеднички цели и задачи во унапредувањето на вработувањето на инвалидни лица во заштитните друштва, овие друштва основаат Заедница на заштитни друштва, како стопанска интересна заедница во согласност со Законот за трговски друштва.

Заедницата редовно да ги прибира и следи податоците за работењето на заштитните друштва, ги застапува нивните интереси и води евиденција за уплатените средства од страна на заштитните друштва.

Според податоците со кои располага Заедницата на заштитни друштва во 2011 година во Република Македонија има:

- 411 заштитни друштва во кои работат 3. 541 инвалидно лице, од кои 3.350 се инвалиди од сите категории и 191 трудов инвалид;
- 406 лица работат како трговец поединец или работат кај трговци поединци;
- 971 лице со инвалидност работат во трговски друштва во отворено стопанство;
- 15 лица со инвалидност работат во јавниот сектор; или вкупно 5 339 лица со инвалидност работеле во 2011 година.

Овде треба да се напомене дека со измените и дополнувањата на Законот за вработување на инвалидни лица (Сл. Весник бр. 88/2008) членот 9, кој стапи на сила од 2010 година, бројот на заштитни друштва во добар дел се намали, бидејќи одредени друштва не ги исполнуваа условите од член 9 став 1, каде заштитното друштво наместо 5 лица треба да има вработено 10 лица од кои 40% лица со инвалидност.

По член 9 и друг основ во 2010 година статусот го изгубиле 254 друштва, во 2011 година 34 заштитни друштва го изгубиле статусот и тоа: 23 поради неисполнување на член 9, а 11 заштитни друштва сами се пререгистрирале во трговски друштва.

Комисијата за давање на наод и мислење дали инвалидните лица може да работат на соодветно работно место (што му го нуди работодавецот и како трговец поединец) само за 2011 година издала позитивно мислење на вкупно 756 лица од кои:

- на 359 лица со интелектуална попреченост;
- на 205 лица со телесен инвалидитет;
- на 68 слепи лица;
- на 82 глуви лица;
- на 11 лица со пречки во говорот и гласот;
- на 29 лица со комбинирани пречки; и
- на 2 лица со останати пречки.

Овде треба да се напомене дека издадените наоди и мислења, повеќе се за лицата со инвалидност, кои биле веќе вработени, а добиле нов наод и мислење заради вработување на друго работно место или во друга фирма, што значи еден дел од нив не се нововработени. Според Агенцијата за вработување на РМ во 2011 година нововработени се 154 лица со инвалидност.

Може да се констатира дека вработувањето е во постојан пораст, но малку внимание се посветува на реализација на Правилникот за работно оспособување донесен од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Литература

- Закон за вработување на инвалидни лица*, Службен весник на РМ, број 87/2005.
- Марковиќ Д.Ж.* (1979). Социологија рада, Београд.
- ООН*, Стандардни правила за изедначување на можностите на хендикепираните лица, Сојуз на друштва за помош на МРЛ во Македонија, Скопје, 1994.
- Петров Р.* (2007) Лица со инвалидност: професионална ориентација, оспособување и вработување, Македонска ризница, Куманово.
- Петров Р., Ѓурчиновска-Петрова Л., Станојковска-Трајковска Н.* (2008) Заштита и рехабилитација на лица со инвалидност, Филозофски факултет, Скопје.
- Правилник за работно оспособување на инвалидни лица*, Службен весник на РМ број 54/2004.
- Устав на Република Македонија*

Natasha STANOJKOVSKA-TRAJKOVSKA
Risto PETROV

EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

Summary

Employment or right to work of persons with disabilities is the last stage of the long and complex process of their rehabilitation. In professional theory of special education employment is the last stage of integrating these persons in the community.

According to information at its disposal which Community trade in protective association in year 2011 Republic of Macedonia has:

- *411 trade association which employed 3541 persons with disabilities from which 3350 are disabled of all categories and 191 are working disabled;*
- *406 persons working as sole proprietor or working with sole traders;*
- *971 disabled persons working in trade companies with open economy;*
- *15 disabled persons working in the public sector or total of 5339 persons with disabilities worked in year 2011.*

In article, 19 paragraph 3 of the Law of labor relations of Republic of Macedonia is established: "Person with disabilities who is capable to work certain things is consider with ability of health for closure of labor contract for those certain things". The same Law prohibits discrimination of the employment candidate respectively labor with disabilities and provides lawsuit for compensation of damage due to discrimination on the basis of disabilities and load proof that there was not discrimination falls to the employer.

From this we can concluded that in Macedonia, protection of persons with disabilities in the area of employment is conducting not though assigning certain protective groups of persons with disabilities but through the system of antidiscrimination.

Key words: PERSONS WITH DISABILITES, LAW EMPLOYMENT, EMPLOYMENT, PROTECTIVE ASSOCIATION