



AVGUST 20
20

PRIRUČNIK **ZA**
(SAMO)**ZAPOŠLJAVANJE**
ŽENA SA INVALIDITETOM

Dr Kosana Beker

Pančevo & Beograd
FemPlatz i Iz kruga Beograd

Autorka: dr Kosana Beker

Saradnice: Biljana Janjić (autorka dela o socijalnom preduzetništvu),
Radmila Gujaničić (autorka dela o ženskom zadrugarstvu)
i Valentina Lepojević

Izdavači: Udruženje građanki FemPlatz i Iz kruga Beograd

Dizajn: Kreativni studio kvART

Štampa: UDB grupa

Tiraž: 400



Disclaimer

Publikacija je nastala u okviru projekta *Oснаživanje žena sa invaliditetom za zapošljavanje i samozapošljavanje*. Ovaj projekat traje od juna 2020. do februara 2021. godine, a sprovodi ga udruženje Iz kruga Beograd u partnerstvu sa udruženjem građanki FemPlatz, uz podršku Agencije Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women) i Evropske unije u okviru projekta „Ključni koraci ka rodnoj ravnopravnosti“.

Stavovi u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Ujedinjenih nacija, ili bilo koje druge organizacije pod okriljem Ujedinjenih nacija.



SADRŽAJ

1.	UVOD.....	6
2.	NEZAPOSLENOST.....	8
2.1.	<i>Prijava na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje.....</i>	<i>10</i>
2.2.	<i>Procena radne sposobnosti.....</i>	<i>12</i>
3.	ZAPOŠLJAVANJE.....	15
3.1.	<i>Radna prava.....</i>	<i>16</i>
3.2.	<i>Ugovori.....</i>	<i>20</i>
3.3.	<i>Specifičnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom.....</i>	<i>24</i>
4.	SAMOZAPOŠLJAVANJE.....	30
5.	ZAŠTITA RADNIH PRAVA.....	33
5.1.	<i>Diskriminacija na radu.....</i>	<i>35</i>
5.2.	<i>Mobing – zlostavljanje na radu.....</i>	<i>38</i>
5.3.	<i>Razlika između diskriminacije i mobinga.....</i>	<i>39</i>
5.4.	<i>Prestanak radnog odnosa.....</i>	<i>40</i>
6.	SOCIJALNO PREDUZETNIŠTVO.....	44
7.	ZADRUGARSTVO.....	50
7.1.	<i>Pojam, vrste i osnivanje zadruga.....</i>	<i>51</i>
7.2.	<i>Žensko zadrugarstvo iz perspektive ženskih udruženja okupljenih oko Asocijacije za žensku inicijativu.....</i>	<i>53</i>
	LITERATURA.....	56





תשובה

Cilj projekta *Oснаživanje žena sa invaliditetom za zapošljavanje i samozapošljavanje* je rad na poboljšanju položaja žena sa invaliditetom na tržištu rada kroz unapređenje njihovih znanja i veština u oblasti digitalnog zapošljavanja. Važan aspekt ovog projekta odnosi se i na povećanje znanja o socijalnim i ekonomskim pravima.

Prema podacima iz 2011. godine, samo 12,4% od ukupnog broja osoba sa invaliditetom, bilo je ekonomski aktivno, a od toga 9% zaposleno.¹ Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje bilo je 13.331 nezaposlenih osoba sa invaliditetom u 2019. godini, od čega je 41,8% nezaposlenih žena sa invaliditetom.² Broj zaposlenih žena sa invaliditetom je vrlo nizak, a prepreke sa kojima se suočavaju su strukturalne i sistemske i obuhvataju nizak obrazovni nivo, prevladavajući medicinski pristup invaliditetu, nezainteresovanost i nedostatak aktivnosti poslodavaca koje su usmerene na zapošljavanje žena sa invaliditetom. Prepreke se ogledaju i u nedostatku raspoloživih i pristupačnih poslova i informacija o uslugama, kao i o stalnoj nesigurnosti na tržištu rada.

Imajući u vidu nepovoljan položaj žena sa invaliditetom na tržištu rada u Srbiji, u okviru projekta *Oснаživanje žena sa invaliditetom za zapošljavanje i samozapošljavanje*, nastao je ovaj priručnik. Cilj priručnika je da obezbedi osnovne informacije ženama sa invaliditetom o mogućnostima zapošljavanja i samozapošljavanja, o radnim pravima i zaštiti radnih prava, kao i o nekim specifičnim mogućnostima koje im stoje na raspolaganju, kao što su socijalno preduzetništvo i zadrugarstvo.

Nadamo se da će priručnik biti od koristi ženama sa invaliditetom koje žele da se (samo)zaposle, kao i onima koje su zaposlene, posebno u delu koji se odnosi na prava u vezi sa radom.

¹ Milan M. Marković, Osobe sa invaliditetom u Srbiji – Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. godine u Republici Srbiji, Republički zavod za statistiku, Beograd, 2014, str. 20-21

² Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2019. godinu, Nacionalna služba za zapošljavanje, str. 8, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/14/14387_izvestaj_o_radu_nsz_-_i_-_xii_2019_godine.pdf



2

NEZAPOSLENOST

Jedna od najvažnijih aktivnosti u odraslom dobu je rad. Svima nam je važno da imamo posao jer nam u najvećem broju slučajeva od toga zavisi egzistencija. Položaj žena na tržištu rada u Srbiji je nepovoljan. Podaci za I kvartal 2020. godine³ pokazuju da je u Srbiji zaposleno manje žena, kao i da je veći broj žena među nezaposlenima i među radno neaktivnima.

Stanovništvo staro 15 i više godina	● Ukupno	● Žene	● Muškarci
Stopa nezaposlenosti	9,7%	10,2%	9,3%
Stopa zaposlenosti	48,7%	42,4%	55,5%
Stopa aktivnosti	54%	47,2%	61,3%

Situacija je još nepovoljnija kada su u pitanju žene iz višestruko diskriminiranih grupa. Krajem 2019. godine, na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (u daljem tekstu: NSZ) bilo je 13.331 nezaposlenih osoba sa invaliditetom, od čega je **41,8% nezaposlenih žena sa invaliditetom**.⁴ Imajući u vidu da među osobama sa invaliditetom u Srbiji ima znatno više žena (58,2%),⁵ evidentno je da **udeo žena sa invaliditetom na evidenciji NSZ ne odgovara broju žena sa invaliditetom u ukupnoj populaciji**.

Jedan od važnih koraka u rešavanju pitanja nezaposlenosti jeste prijavljivanje na NSZ, zbog čega je u ovom delu priručnika predstavljen način prijave na evidenciju NSZ i potrebna dokumentacija za prijavu. Takođe, predstavljen je i postupak procene radne sposobnosti, koji može biti važan za žene sa invaliditetom, imajući u vidu da se tako dokazuje status osobe sa invaliditetom i omogućava ostvarivanje određenih olakšica za zapošljavanje.

³ Anketa o radnoj snazi, I kvartal 2020, Republički zavod za statistiku, Beograd, 29.05.2020, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G20201135.pdf>

⁴ Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2019. godinu, op. cit, str. 8

⁵ Milan M. Marković, op. cit, 2014, str. 21

2.1. *Prijava na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje*

Ako imaš između 15 i 65 godina i nisi zaposlena, a želiš da nađeš posao, treba da se prijaviš na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje.⁶

Šta ti je potrebno od dokumentacije za prijavljivanje?

- Lična karta

Ukoliko iz bilo kog razloga nemaš ličnu kartu, možeš da poneseš drugu važeću javnu ispravu sa fotografijom i podacima, koju je izdao ovlašćeni državni organ i u kojoj je naveden podatak o tvom prebivalištu.

- Dokaz o školskoj spremi ili stručnoj osposobljenosti

Diplome, svedočanstva, uverenja o stručnoj osposobljenosti i slično dostavljaš u overenoj fotokopiji, a original dokumenta samo dostavljaš na uvid. Fotokopije dokumenata možeš da overiš kod notara.⁷

- Akt o prestanku radnog odnosa

Ovaj dokument dostavljaš samo ako si prethodno bila u radnom odnosu. To je dokument kojim ti je prestao ugovor o radu, koji ti daje poslodavac u momentu prestanka radnog odnosa.

- Drugi dokazi

Možeš da dostaviš i druge dokaze, kao što su na primer, različita uverenja o pohađanju kurseva stranih jezika, obuke za rad na računarima i slično.

- Dokaz o statusu osobe sa invaliditetom

U pitanju je dokument koji se dobija nakon procene radne sposobnosti, a čitav postupak je detaljnije opisan u nastavku teksta.

Gde se prijavljuješ?

Važno je da znaš da moraš lično da se prijaviš na evidenciju NZS. Prijavljuješ se u organizacionoj jedinici NSZ, prema tvom mestu prebivališta. Ako živiš u malom mestu, nadležna jedinica NSZ nalazi se u tvojoj opštini/gradu. Podatke o filijalama, službama i ispostavama NZS možeš da nađeš na sajtu [Nacionalne službe za zapošljavanje](#).

Šta možeš da očekuješ od Nacionalne službe za zapošljavanje?

Prijavom na evidenciju NSZ za zapošljavanje ostvaruješ pravo na:

- obaveštavanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje;

⁶ Prijava i dokumentacija, Nacionalna služba za zapošljavanje, dostupno na: <http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/nezaposleni/prijavljivanje-na-evidenciju.cid204>

⁷ Više informacija o načinu overe dokumenata dostupno na: <https://www.overa.rs/gde-i-kako-se-overavaju-dokumenti.html>

- posredovanje u zapošljavanju u zemlji i inostranstvu;
- profesionalnu orijentaciju i savetovanje o planiranju karijere;
- učešće u merama aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa svojim potrebama i potrebama tržišta rada.

Nacionalna služba za zapošljavanje pruža raznovrsne usluge podrške u traženju posla, kao i usluga kojima se uvećavaju mogućnosti za zapošljavanje, kao što su: savetovanje u traženju posla; informisanje o slobodnim radnim mestima; savetnik/ca za zapošljavanje (osoba koja savetuje u procesu traženja posla); objavljivanje publikacije „Poslovi“ u kojoj se oglašavaju slobodna radna mesta; obuke za aktivno traženje posla; programi obuka i stručnog osposobljavanja; javni radovi; programi samozapošljavanja; subvencije za zapošljavanje; obuke za pokretanje sopstvenog biznisa, kao i profesionalna rehabilitacija, programi zapošljavanja i mere podrške u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Šta je individualni plan zapošljavanja?

Nezaposlena osoba koja je prijavljena na evidenciju NSZ ima savetnika/cu za zapošljavanje i može učestvovati u kreiranju sopstvenog plana zapošljavanja, u kome se nalaze različite aktivnosti dogovorene sa savetnikom/com.⁸

Kreiranje individualnog plana zapošljavanja započinje razgovorom sa savetnikom/com kada se prikupljaju svi podaci koji su važni da bi se procenila tvoja zapošljivost. Pre svega, to podrazumeva podatke o tvom obrazovanju, radnom iskustvu, zanimanju, kompetencijama, posebnim znanjima i veštinama, kao i interesovanjima. Budi iskrena na ovom razgovoru i objasni savetniku/ci sve što smatraš da je bitno u vezi sa tvojim budućim zaposlenjem, kako bi tvoj individualni plan zapošljavanja sadržao aktivnosti koje realno možeš da ostvariš.

Na osnovu zajedničke procene, dogovaraju se mere i aktivnosti koje ćeš preduzimati u aktivnom traženju posla. Ukoliko je moguće, u individualni plan zapošljavanja biće uključeni i termini uključivanja u određene aktivne mere ili programe zapošljavanja, koje zavise od tvojih karakteristika i interesovanja, kao i od trenutnih potreba na tržištu rada. To znači da ćeš se sa savetnikom/com dogovoriti o vremenu kada ćeš se uključiti u određeni program ili meru, ukoliko si za to zainteresovana, a imaš kvalifikacije, uz uslov da se takav program ili mera održavaju u vreme kada ti tražiš posao.

Deo individualnog plana je i dnevnik traženja posla. U ovaj dnevnik treba da beležiš aktivnosti koje si preduzela i kakav je bio njihov rezultat, što će biti od koristi i tebi i savetniku/ci u ovom procesu.

⁸ Individualni plan zapošljavanja, Nacionalna služba za zapošljavanje, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/nezaposleni/individualni_plan_zapoljavanja.cid271

Važno je da znaš da moraš redovno da se javljaš Nacionalnoj službi za zapošljavanje kako te ne bi obrisali sa evidencije, kao i da moraš da izvršavaš obaveze prema NSZ (npr. bićeš izbrisana sa evidencije ukoliko odbiješ posredovanje u zaposlenju, ako se ne javiš poslodavcu po upućivanju NSZ, ako se ne pridržavaš dogovorenog individualnog plana zapošljavanja i slično).⁹ Ukoliko budeš izbrisana sa evidencije NSZ, imaš pravo da se ponovo prijaviš nakon šest meseci od dana brisanja sa evidencije.



2.2. Procena radne sposobnosti

Procena radne sposobnosti je postupak u kome se procenjuje stepen invaliditeta u vezi sa zapošljavanjem i radom, te je to je način da dobiješ **status osobe sa invaliditetom**. Procena radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja obuhvata medicinske, socijalne i druge kriterijume kojima se utvrđuju mogućnosti i sposobnosti osobe sa invaliditetom neophodne za uključivanje na tržište rada i obavljanje konkretnih poslova samostalno ili uz službu podrške, upotrebu tehničkih pomagala, odnosno, mogućnosti zapošljavanja pod opštim ili pod posebnim uslovima.

Za ostvarivanje prava na procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja potrebno je da podneseš **sledeću dokumentaciju**.¹⁰

- Zahtev za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja
- Medicinsku dokumentaciju

Medicinska dokumentacija se dostavlja u originalu ili overena fotokopija, ali je preporučljivo da zadržiš originalne za sebe, a da komisiji dostaviš overene fotokopije. Medicinska dokumentacija obuhvata: predlog za utvrđivanje invaliditeta, odnosno, predlog za veštačenje sa izveštajem i mišljenjem o zdravstvenom stanju i radnoj sposobnosti popunjen od izabranog lekara (Obrazac 1) i to originalni obrazac, ne stariji od 6 meseci; otpusne liste sa podacima o nalazima i izvršenim pregledima; specijalistički nalazi, ne stariji od 6 meseci; dijagnostički testovi; laboratorijski testovi, ne stariji od 6 meseci; nalaz psihologa,

⁹ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, „Sl. glasnik RS“, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017 - dr. zakon

¹⁰ Podaci o činjenicama od značaja za postupanje u predmetima za ostvarivanje prava na procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja, Nacionalna služba za zapošljavanje, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/programi/podaci_o_injenicama_od_zna_aja_za_postupanje_u_predmetima_za_ostvarivanje_prava_na_procenu_radne_sposobnosti_i_mogu_nosti_zaposlenja_ili_odr_anja_zaposlenja.cid284

odnosno, zaključak koji obuhvata ocenu mentalnih sposobnosti, ličnosti i ponašanja, ne stariji od 6 meseci.

- Drugu neophodnu dokumentaciju

Dokaz o stručnoj spremi ili radnom iskustvu (overena fotokopija diplome - uverenja o stručnoj spremi ili overena fotokopija radne knjižice, ukoliko je upisano zanimanje); popunjena socijalna anketa, koju možeš da uradiš najkasnije do dana izlaska na komisiju, a bićeš pozvana u NSZ tim povodom, a ukoliko imaš, treba da dostaviš i rešenje o ostvarivanju prava po osnovu socijalne zaštite i rešenje/dokaz o statusu osobe sa invaliditetom.

Troškove procene radne sposobnosti za nezaposlene, kao i za zaposlene u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom plaća Nacionalna služba za zapošljavanje. Troškovi procene radne sposobnosti iznose 4.700,00 dinara.

Kako se podnosi zahtev za procenu radne sposobnosti?

Zahtev za procenu radne sposobnosti, zajedno sa medicinskom i drugom dokumentacijom se podnosi nadležnoj organizacionoj jedinici Nacionalne službe za zapošljavanje prema mestu prebivališta.¹¹

Ko i gde procenjuje radnu sposobnost?

Kada je tvoj zahtev za procenu radne sposobnosti kompletiran, odnosno, kada sadrži svu neophodnu dokumentaciju za procenu radne sposobnosti, NSZ će te obavestiti o vremenu i mestu sastanka komisije za procenu radne sposobnosti. Procena radne sposobnosti vrši se u prostorijama NSZ, a na procenu moraš lično da dođeš.

Komisija koja procenjuje radnu sposobnost je organ veštačenja Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje. Komisiju čine: lekar/ka veštak/inja Republičkog fonda penzijskog i invalidskog osiguranja, specijalista/kinja medicine rada, psiholog/škinja i stručni/a radnik/ca Nacionalne službe za zapošljavanje.

Komisija sačinjava nalaz, mišljenje i ocenu radne sposobnosti, a radna sposobnost se ocenjuje na osnovu sledeće skale:¹²

¹¹ Zahtev za procenu radne sposobnosti može se podneti i uz zahtev za ostvarivanje prava na invalidsku penziju nadležnoj filijali Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje. Ukoliko osoba ne ostvari pravo na invalidsku penziju, Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje prosleđuje NSZ taj zahtev sa svom dokumentacijom.

¹² Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, „Sl. glasnik RS“, br. 36/2010 i 97/201

Stepen	Opis
0	Ne postoje teškoće i prepreke na radu, odnosno, zanemarljive su i ne utiču na radnu sposobnost
1	Teškoće i prepreke su male i utiču na radnu sposobnost u odnosu na zanimanje ili poslove koje osoba može da obavlja a omogućavaju zapošljavanje pod opštim uslovima
2	Teškoće i prepreke su umerene, odnosno, znatne u odnosu na zanimanje ili poslove koje osoba može da obavlja a omogućavaju zapošljavanje pod posebnim uslovima
3	Teškoće i prepreke su potpune ili višestruke, odnosno, osoba se ne može zaposliti ili održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno, radni učinak je manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu, bez obzira na zanimanje ili poslove

Važno je da znaš da osoba kojoj je utvrđen 0 stepen, ne stiče status osobe sa invaliditetom. Takođe, treba da znaš da osoba kojoj je utvrđen 3. stepen faktički ne može da se zaposli i radi, što je suprotno mnogim međunarodnim i nacionalnim propisima, te da u tim slučajevima **imaš pravo žalbe** jer niko ne sme da te sprečava da radiš ukoliko to želiš.

Na osnovu nalaza, mišljenja i ocene radne sposobnosti, NSZ donosi rešenje o proceni radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja. Rešenje će ti dostaviti poštom, a možeš i lično da ga preuzmeš u prostorijama NSZ.

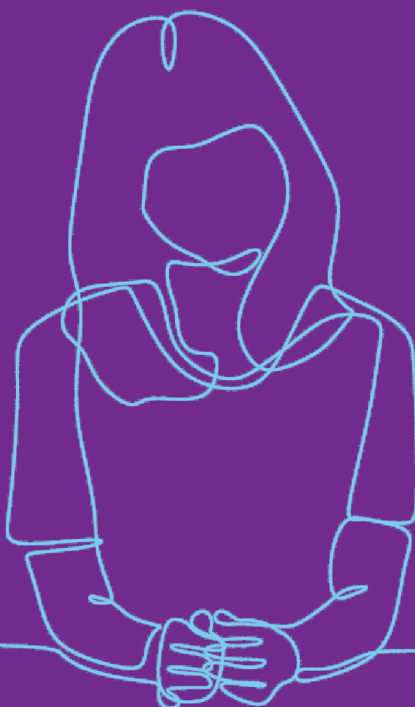
Važno je da znaš da državni organi imaju obavezu da sami pribave podatke o kojima se vode službene evidencije (izvodi, potvrde o prebivalištu, prava iz socijalne zaštite i slično).¹³ S obzirom da uvid, pribavljanje i obrada ličnih podataka po službenoj dužnosti može da produži postupak, uvek imaš mogućnost da sama pribaviš sve neophodne podatke i dokumentaciju, ali treba da znaš da nisi u obavezi da to uradiš.



¹³ Član 103. Zakona o opštem upravnom postupku, „Službeni glasnik RS“ broj 18/2016 i 95/2018 - autentično tumačenje

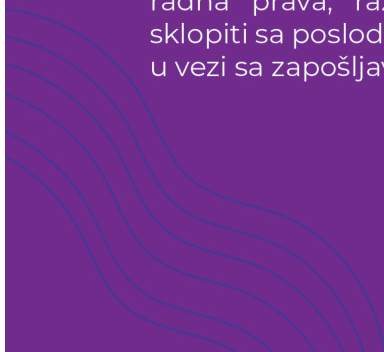


3



ZAPOŠLJAVANJE

U ovom delu priručnika predstavljena su osnovna radna prava, različite vrste ugovora koje možeš sklopiti sa poslodavcem, kao i određene specifičnosti u vezi sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom.



3.1. Radna prava

Osnovna prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca regulisana su Zakonom o radu¹⁴ i ovde su ukratko predstavljeni. Zakonom o radu su utvrđena minimalna prava zaposlenih, koja poslodavci moraju da poštuju, ali se kolektivnim ugovorom mogu utvrditi i druga prava zaposlenih ili veći obim prava.

Prava zaposlenih*	Obaveze zaposlenih**
Odgovarajuća zarada	Savesno i odgovorno obavljanje poslova na kojima radi
Bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvena zaštita	Poštovanje organizacije rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslova i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa
Zaštita ličnog integriteta i dostojanstvo ličnosti	Obaveštavanje poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu
Prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti	Obaveštavanje poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.
Materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti	
Pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.	

* Čl. 12. i 13. Zakona o radu

** Član 15. Zakona o radu

Poslodavac je dužan da zaposlenom/oj za obavljene rad isplati zaradu; da obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu; da zaposlenom/oj pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu i da obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu.¹⁵

¹⁴ Zakon o radu, „Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje

¹⁵ Član 16. Zakona o radu

Pored opštih prava, zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja, a zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta.

Zaštita materinstva

Zaposlena žena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete **ne može da radi na poslovima** koji su štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. U takvim slučajevima, poslodavac je dužan da zaposlenoj obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.¹⁶ Takođe, zaposlena žena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete **ne može da radi prekovremeno i noću**, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta,¹⁷ a tokom trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom koje odredi izabrani lekar, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.¹⁸

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji dete, ako joj dnevno radno vreme iznosi šest i više časova. Pauza ili skraćeno radno vreme računaju se u radno vreme.¹⁹

Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Pravo na porodiljsko odsustvo ima zaposlena žena. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta može trajati 365 dana prilikom rođenja prvog i drugog deteta, dok za treće i svako naredno dete, ova dva odsustva traju dve godine.²⁰

Samo **porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od porođaja**. Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Otac deteta može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr).²¹

Nakon isteka porodiljskog odsustva, zaposlena ima pravo na odsustvo sa

¹⁶ Član 89. Zakona o radu

¹⁷ Da li su poslovi štetni za zaposlenu ženu i njeno dete, procenjuje nadležni zdravstveni organ.

¹⁸ Član 90. Zakona o radu

¹⁹ Član 93a Zakona o radu

²⁰ Član 94-95. Zakona o radu

²¹ To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva. Ovo pravo ima i otac deteta.²²

Telefonska linija za trudnice i porodilje

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja obezbedilo je posebnu telefonsku liniju za trudnice i porodilje za prijavu nepravilnosti u oblasti rada, direktno Inspekciji rada, preko koje trudnice i porodilje mogu lakše i brže da prijave poslodavce koji su prekršili zakon i uskratili im prava.²³

0800 300 307



Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičkog invaliditeta ima pravo da po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.²⁴

Zaposleni koji se stara o osobi sa cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena, a ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu.²⁵

Posebna zaštita zaposlenih osoba sa invaliditetom

Zakonom o radu je propisano da zaposlena osoba sa invaliditetom ima pravo na posebnu zaštitu. Međutim, **važno je da znaš da se zaposlenoj osobi sa invaliditetom ne garantuje posebna zaštita od otkaza ugovora o radu.** Zaposlenoj osobi sa invaliditetom i zaposlenoj osobi sa zdravstvenim smetnjama, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti.²⁶ Ako zaposleni/a odbije ugovor o radu za obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, poslodavac može da otkáže ugovor o radu, a ukoliko poslodavac ne može da obezbedi odgovarajući posao, zaposleni/a se smatra viškom i otkazuje mu/joj se ugovor o radu.²⁷ To znači da poslodavac ima obavezu da obezbedi osobi sa invaliditetom obavljanje poslova koji su u

²² Član 94-95. Zakona o radu

²³ Telefonski broj za trudnice i porodilje za prijavu poslodavaca koji im uskraćuju prava, Ing-pro, 18.07.2019, dostupno na: <https://www.propisi.net/telefonski-broj-za-trudnice-i-porodilje-za-prijavu-poslodavaca-koji-im-uskracuju-prava/>

²⁴ Član 96. Zakona o radu. Zaposleni roditelj ima pravo na naknadu zarade u ovim slučajevima, a bliže uslove za ostvarivanje ovog prava propisuje ministar nadležan za poslove društvene brige o deci.

²⁵ Član 98. Zakona o radu

²⁶ Član 101. Zakona o radu

²⁷ Član 102. Zakona o radu

skladu sa njenom radnom sposobnošću. Ova situacija se uglavnom odnosi na osobe sa invaliditetom koje invaliditet steknu tokom radnog odnosa, kao i na zaposlene osobe kojima se pogorša zdravstveno stanje tokom trajanja radnog odnosa, pa više ne mogu da obavljaju poslove koje su do tada obavljale. Ukoliko poslodavac može da obezbedi poslove koji su u skladu sa radnom sposobnošću osobe sa invaliditetom ili osobe sa zdravstvenim smetnjama, toj osobi će ponuditi ugovor o radu, odnosno, aneks ugovora o radu prema radnoj sposobnosti. Kao i drugim slučajevima ponude aneksa ugovora o radu, ukoliko zaposlena osoba ne potpiše aneks ugovora, poslodavac može da otkáže ugovor o radu. S druge strane, ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da obezbedi obavljanje poslova koji odgovaraju radnoj sposobnosti osobe sa invaliditetom ili osobe sa zdravstvenim smetnjama, može da zaposlenu osobu proglasi viškom zaposlenih i otkáže joj ugovor o radu.

Zarada²⁸

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno, obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.²⁹ Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.³⁰

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:³¹

- **Osnovne zarade**, koja se određuje ugovorom o radu i vremena provedenog na radu;³²
- **Dela zarade za radni učinak**, koji se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama;³³
- **Uvećane zarade:**
 - 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;
 - 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
 - 3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
 - 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad) - najmanje 0,4% od osnovice.³⁴

²⁸ Čl. 104-123. Zakona o radu i Pravilnik o sadržaju obračuna zarade, odnosno, naknade zarade, „Sl. glasnik RS“, br. 90/2014 i 44/2018 - dr. zakon

²⁹ Član 104. st. 1-3. Zakona o radu

³⁰ Član 110. stav 1. Zakona o radu

³¹ Član 106. Zakona o radu

³² Član 107. stav 1. Zakona o radu

³³ Član 107. stav 2. Zakona o radu

³⁴ Član 108. stav 1. tač. 1-4. Zakona o radu

Zaposleni/a ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.³⁵ **To znači da je svim zaposlenima u Srbiji garantovana minimalna zarada** (tzv. minimalac), odnosno, u pitanju je najmanji zagantovani iznos koji je poslodavac u obavezi da isplati zaposlenom/oj sa punim radnim vremenom, a određuje se na osnovu minimalne cene rada, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.³⁶

3.2. Ugovori

Prilikom zapošljavanja treba da potpišeš ugovor sa poslodavcem. **Važno je da znaš da postoje različite vrste ugovora kojima se uređuju prava i obaveze u vezi sa radom**, a osnovna podela je na ugovore o radu kojima se zasniva radni odnos i ugovore kojima se ne zasniva radni odnos.

Postoje različite vrste ugovora o radu:³⁷

- ugovori o radu na neodređeno i određeno vreme;
- ugovori o radu sa punim i nepunim radnim vremenom;
- ugovor o radu na probu (tzv. probni rad), ugovor o pripravnničkim radu;
- ugovor o privremenom radu;
- ugovor o radu u poslovnim prostorijama i ugovor o radu van poslovnih prostorija.

Ovim ugovorima se zasniva radni odnos, a postoje i ugovori kojima se ne zasniva radni odnos: ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o delu, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, ugovor o dopunskom radu. Važno je da znaš da možeš da zasnuješ samo jedan radni odnos. Međutim, ugovori o radu i ugovori kojima se ne zasniva radni odnos ne isključuju se međusobno. To znači da iako si zasnovala radni odnos, imaš pravo da sa drugim poslodavcem zaključiš neki od ugovora kojima se ne zasniva radni odnos.³⁸

3.2.1. Ugovori kojima se zasniva radni odnos

Ugovor o radu

Osnovni ugovor kojim se regulišu prava i obaveze između zaposlene osobe i poslodavca je ugovor o radu, kojim se zasniva radni odnos.³⁹ **Važno je da**

³⁵ Podaci o minimalnoj zaradi za 2020. godinu dostupni su na: https://www.paragraf.rs/statistika/minimalna_zarada.html

³⁶ Član 111. st. 1. i 2. Zakona o radu

³⁷ Branko A. Lubarda, Uvod u radno pravo – treće izdanje, Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd, 2015, str. 123-133

³⁸ Važno je da obratiš pažnju da li u tvom ugovoru o radu postoji tzv. klauzula zabrane konkurencije, odnosno, odredba ugovora kojom ti je zabranjeno da obavljaš iste ili slične poslove kod drugog poslodavca. To znači da i dalje možeš da sklopiš ugovor sa drugim poslodavcem, ali za obavljanje drugih poslova. Čl. 161. i 162. Zakona o radu

³⁹ Čl. 30-47. Zakona o radu

znaš da se ovaj ugovor obavezno zaljučuje u pisanoj formi i to pre nego što počneš da radiš, kao i da moraš lično da ga potpišeš i da dobiješ svoj primerak ugovora o radu. Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu sadrži:

- naziv i sedište poslodavca;
- lično ime zaposlenog/e i mesto prebivališta, odnosno, boravišta zaposlenog/e;
- vrstu i stepen stručne spreme, odnosno, obrazovanja zaposlenog/e, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- mesto rada;
- vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- dan početka rada;
- radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- *elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog/e;*
- *rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni/a ima pravo;*
- *trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.*⁴⁰

Poslodavac je dužan da na osnovu ugovora o radu ili drugog zaključenog ugovora o obavljanju poslova, podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje, najkasnije pre stupanja na rad.

Važno je da znaš da je Poreska uprava⁴¹ nadležna ako poslodavac ne uplaćuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje.⁴²

Kontakt centar za savete i informacije:⁴³

0700 700 007 i 011 3310 111



⁴⁰ Poslednja tri elementa ugovora o radu (italic) ne moraju da budu navedene u ugovoru o radu ako su utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

⁴¹ Poreska uprava, Ministarstvo finansija - Vlada Republike Srbije, dostupno na: <https://www.mfin.gov.rs/oministarstvu/poreska-uprava/>

⁴² Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, „Sl. glasnik RS“, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.

⁴³ Republika Srbija Ministarstvo finansija - Poreska uprava, dostupno na: <http://purs.gov.rs/>

Drugi ugovori kojima se zasniva radni odnos

Postoji još nekoliko vrsta ugovora o radu kojima se zasniva radni odnos. Ugovorom o radu može da se ugovori **probni rad**, koji može da traje **najduže šest meseci**. Nakon isteka šest meseci zaposleni/a ili poslodavac mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Ugovor o radu na određeno vreme zaključuje se na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno. Trajanje je unapred određeno kada postoje objektivni razlozi koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, zbog čega se ugovor zaključuje za vreme koje je potrebno da se posao izvrši. Ugovor o radu na određeno vreme **može da traje najduže dve godine**.

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom može se zasnovati i na neodređeno i na određeno vreme. Zaposleni/a koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu.⁴⁴ **Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca** obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o pripravničkom radu mogu da zasnuju poslodavac i osoba koja prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika/ce, za zanimanje za koje je ta osoba stekla određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima. Pripravnički staž traje **najduže godinu dana**, ako zakonom nije drukčije određeno. Za vreme pripravničkog staža, pripravnik/ca ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa.

3.2.2. Ugovori kojima se ne zasniva radni odnos

Privremeni i povremeni poslovi

Za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, poslodavac može da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa: 1) nezaposlenim licem; 2) zaposlenim/om koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i 3) korisnikom/com starosne penzije.⁴⁵ Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

⁴⁴ Osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

⁴⁵ Član 197. Zakona o radu

Ugovor o delu

Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o delu za obavljanje poslova koji su van delatnosti poslodavca, a čiji je predmet samostalna izrada ili opravka određene stvari, kao i samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla. Ugovor o delu može da se zaključi i sa licem koje obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture.⁴⁶

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju

Ugovor o **stručnom osposobljavanju** može da se zaključi za obavljanje pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita, kad je to predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.⁴⁷ Ugovor o **stručnom usavršavanju** može da se zaključi zbog stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno, obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja ili specijalizacije. Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, a ova novčana naknada ne smatra se zaradom.

Ugovor o dopunskom radu

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena.⁴⁸ Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Izmene ugovora o radu

Izmene ugovora o radu vrše se aneksom ugovora o radu. Poslodavac može da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada:⁴⁹

- radi premeštaja na drugi odgovarajući posao,⁵⁰ zbog potreba procesa i organizacije rada;
- radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca;
- radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca;
- ako je zaposlenom/oj koji je višak obezbedio ostvarivanje mera zapošljavanja - premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i sl;

⁴⁶ Član 199. Zakona o radu

⁴⁷ Član 201. Zakona o radu

⁴⁸ Član 202. Zakona o radu

⁴⁹ Čl 171–174. Zakona o radu

⁵⁰ Odgovarajućim poslom smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

- radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu;
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Treba da znaš da je poslodavac dužan da ti uz aneks ugovora o radu dostavi pisano obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome treba da se izjasniš, koji ne može biti kraći od osam radnih dana, kao i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako potpišeš aneks ugovora u ostavljenom roku, imaš pravo da pred sudom osporavaš zakonitost tog aneksa. Takođe, ako odbiješ ponudu aneksa ugovora, imaš pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu osporavaš zakonitost aneksa ugovora. **Važno je da znaš** da se smatra da si odbila ponudu aneksa ugovora, ako ne potpišeš aneks ugovora u ostavljenom roku.

U slučaju da je potrebno da se neki posao izvrši bez odlaganja, poslodavac može da te privremeno premesti na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci. U slučaju premeštaja, zadržavaš svoju osnovnu zaradu ako je to za tebe povoljnije. Pored toga, poslodavac može da te premesti u drugo mesto rada: 1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca i 2) ako je udaljenost od mesta u kome radiš do mesta u koje se premeštaš na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

3.3. Specifičnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom⁵¹ propisane su određene specifičnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, koje ti mogu biti važne prilikom zapošljavanja. Zakon je donet sa idejom poboljšavanja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada i zasniva se na načelima: poštovanja ljudskih prava i dostojanstva osoba sa invaliditetom; uključenosti u sve sfere društvenog života na ravnopravnoj osnovi, u skladu sa profesionalnim sposobnostima; podsticanja zaposlenosti osoba sa invaliditetom na odgovarajućim radnim mestima i u odgovarajućim uslovima rada; zabrane diskriminacije osoba sa invaliditetom; jednakih prava i obaveza i rodne ravnopravnosti osoba sa invaliditetom.⁵²

⁵¹ „Sl. glasnik RS“, br. 36/2009 i 32/2013

⁵² Član 2. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Važno je da znaš da je ovaj zakon donet 2009. godine i da su neke odredbe i rešenja prevaziđeni i zastareli, odnosno, nisu u skladu sa međunarodnim standardima u vezi sa pravima osoba sa invaliditetom. Najvažnije odredbe ovog zakona su predstavljene dalje u tekstu.

Prava osoba sa invaliditetom*	Obaveze osoba sa invaliditetom**
Utvrđivanje statusa i procenu radne sposobnosti	Odazivanje na poziv za procenu radne sposobnosti i utvrđivanje statusa
Podsticanje zapošljavanja, radne i socijalne uključenosti i afirmaciju jednakih mogućnosti na tržištu rada	Uključivanje u obrazovanje, školovanje, usavršavanje, stručno osposobljavanje i obuku
Mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije	Aktivno traženje zaposlenja
Zapošljavanje pod opštim uslovima	Prihvatanje profesionalne rehabilitacije
Zapošljavanje pod posebnim uslovima	Saradnja sa stručnim radnicima u toku profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada i poštovanje radne i tehnološke discipline
Mere aktivne politike zapošljavanja	Prihvatanje mera aktivne politike zapošljavanja
Zapošljavanje u posebnim organizovanim oblicima zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom	Prihvatanje zaposlenja, u skladu sa profesionalnim sposobnostima

* Član 6. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

** Član 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Nacionalna služba za zapošljavanje obavlja poslove podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom, a to su sledeći poslovi:⁵³ afirmacija jednakih mogućnosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada; organizovanje i sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije; ostvarivanje prava na mere aktivne politike zapošljavanja, odnosno, mere za podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja osoba sa invaliditetom; obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta, uključujući i tehnička i tehnološka pomagala u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom; praćenje efekata radne i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom; saradnja sa organizacijama i udruženjima osoba sa invaliditetom, poslodavcima i drugim organima i organizacijama u

⁵³ Čl. 10. i 11. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

cilju podsticanja zapošljavanja i uključenosti osoba sa invaliditetom, kao i drugi poslovi koji se obavljaju s ciljem povećanja zaposlenosti i uključivanja osoba sa invaliditetom na tržište rada.

Profesionalna rehabilitacija osoba sa invaliditetom podrazumeva organizovanje i sprovođenje programa mera i aktivnosti u cilju osposobljavanja za odgovarajući posao, zapošljavanja, održanja zaposlenja, napredovanja ili promene profesionalne karijere,⁵⁴ kao što su:

- karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja;
- radno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija i programi za sticanje, održavanje i unapređivanje radnih i radno-socijalnih veština i sposobnosti;
- pojedinačne i grupne, opšte i prilagođene programe za unapređenje radno-socijalne integracije;
- razvoj motivacije, tehnička pomoć, stručna podrška, praćenje i procena rezultata profesionalne rehabilitacije;
- individualni savetodavni rad, koji uključuje pomoć u prihvatanju sopstvenog invaliditeta sa stanovišta mogućnosti uključivanja u rad i pojedine mere profesionalne rehabilitacije;
- edukacija i trening seminari za poslodavce, stručna lica za radno osposobljavanje i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom i druga lica;
- predlozi i obuka za primenu adekvatnih tehničkih i tehnoloških rešenja u cilju podizanja efikasnosti osobe sa invaliditetom u učenju i radu, kao i službe podrške.⁵⁵

Važno je da znaš da svaki poslodavac koji ima najmanje 20 zaposlenih, ima obavezu da zaposli određeni broj osoba sa invaliditetom.

- *Poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da ima zaposlenu jednu osobu sa invaliditetom*
- *Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da ima najmanje dve zaposlene osobe sa invaliditetom, a na svakih narednih započelih 50 zaposlenih, po jednu osobu sa invaliditetom.*⁵⁶



⁵⁴ Član 12. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

⁵⁵ Član 13. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

⁵⁶ Član 24. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Uloga Nacionalne službe za zapošljavanje

U cilju podsticanja i pružanja podrške u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Nacionalna služba za zapošljavanje sprovodi mere aktivne politike zapošljavanja koje obuhvataju mere i programe profesionalne rehabilitacije, kao i programe podsticanja zapošljavanja za nezaposlene osobe sa invaliditetom i poslodavce.⁵⁷ Javni pozivi za sve programe raspisuju se na godišnjem nivou.

Nacionalna služba za zapošljavanje pruža podršku poslodavcima prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom kroz **refundaciju troškova podrške osobama sa invaliditetom koje se zapošljavaju pod posebnim uslovima**. Refundacija troškova poslodavcima je svojevrsan podsticaj za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Postoji nekoliko različitih programa namenjenih poslodavcima, koji su ukratko predstavljeni dalje u tekstu.

- Radna asistencija – refundacija troškova zarade licu angažovanom na pružanju podrške na radnom mestu

Ukoliko je osobi sa invaliditetom potrebna stručna podrška na radnom mestu, poslodavac može ostvariti pravo na refundaciju troškova zarade za lice koje je angažovano na pružanju stručne podrške novozaposlenoj osobi sa invaliditetom (radni asistent/kinja), samo za vreme dok pruža stručnu pomoć, a najduže 12 meseci.

- Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta

Ukoliko je osobi sa invaliditetom potrebno prilagođavanje radnog mesta, poslodavac može ostvariti pravo na refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta u jednokratnom iznosu. Pod prilagođavanjem radnog mesta podrazumeva se tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme u skladu sa mogućnostima i potrebama zaposlene osobe sa invaliditetom. Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta može se odobriti poslodavcu u jednokratnom iznosu do 400.000,00 dinara po osobi sa invaliditetom.

- Subvencija zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva

Poslodavac koji na neodređeno vreme zaposli osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva, ima pravo na subvenciju zarade za tu osobu, u trajanju od 12 meseci od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom.

- Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih na novootvorenim radnim mestima

Subvencija se odobrava poslodavcima iz privatnog sektora, u jednokratnom iznosu, radi zapošljavanja nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih, koji su prijavljeni na evidenciju NSZ.

⁵⁷ Zaposlite osobu sa invaliditetom, Nacionalna služba za zapošljavanje, dostupno na: <http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/zaposlite-osobu-sa-invaliditetom.cid224>

- Program javnih radova na kojima se angažuju nezaposlene osobe sa invaliditetom

Program se realizuje u cilju očuvanja i unapređenja radnih sposobnosti, odnosno, radno-socijalne integracije osoba sa invaliditetom na tržištu rada, kao i ostvarivanja određenog društvenog interesa. Javni rad sprovodi poslodavac (izvođač javnih radova) koga određuje NSZ na osnovu javnog konkursa. Javni radovi se mogu sprovoditi u oblastima socijalne zaštite i humanitarnog rada; kulturne delatnosti; održavanja i obnavljanja javne infrastrukture i održavanja i zaštite životne sredine i prirode.

- Program stručne prakse

Program podrazumeva stručno osposobljavanje nezaposlene osobe za samostalan rad u struci za koju je stečena odgovarajuća kvalifikacija, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno, sticanja uslova za polaganje stručnog ispita, kada je to propisano kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

- Program sticanja praktičnih znanja

Program podrazumeva sticanje praktičnih znanja i veština nezaposlenog/e obavljanjem konkretnih poslova kod poslodavca u privatnom sektoru. U program se mogu uključiti nezaposlene osobe bez završene srednje škole, odnosno, bez kvalifikacija, uključujući i osobe koje su završile funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih; osobe iz kategorije viškova zaposlenih i osobe koje se nalaze na evidenciji nezaposlenih NSZ duže od 18 meseci, sa najmanje srednjim nivoom kvalifikacija, bez obzira na vrstu kvalifikacije i radno iskustvo, a koja nemaju adekvatna i primenljiva znanja, veštine i kompetencije za obavljanje konkretnih poslova.

- Program pripravnika za nezaposlena lica sa visokim nivoom kvalifikacija

Program podrazumeva stručno osposobljavanje nezaposlenog/e za samostalan rad u struci za koju je stečen visok nivo kvalifikacije, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno, sticanja uslova za polaganje stručnog ispita, kada je to propisano kao poseban uslov za rad na određenim poslovima, uz zasnivanje radnog odnosa.

- Program pripravnika za nezaposlena lica sa srednjim nivoom kvalifikacija

Program podrazumeva stručno osposobljavanje nezaposlenog/e za samostalan rad u struci za koju je stečena odgovarajuća kvalifikacija, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno sticanja uslova za polaganje stručnog ispita, kada je to propisano kao poseban uslov za rad na određenim poslovima, uz zasnivanje radnog odnosa.

- Program obuke na zahtev poslodavca

Program podrazumeva učešće u finansiranju programa obuke nezaposlenog/e radi sticanja znanja i veština potrebnih za obavljanje poslova na konkretnom

radnom mestu, ukoliko na evidenciji nezaposlenih NSZ nema osobe sa potrebnim znanjima i veštinama, odnosno, postojeća znanja i veštine ne odgovaraju potrebama konkretnog radnog mesta.

Mere nacionalne službe za zapošljavanje u 2019. godini⁵⁸

Tokom 2019. godine u mere je uključeno 8.899 nezaposlenih osoba sa invaliditetom.

Mera	Ukupno osoba sa invaliditetom	Od toga žena sa invaliditetom
Obuka za aktivno traženje posla	1.635	710
Trening samoefikasnosti	119	69
Radionica za prevladavanje stresa usled gubitka posla	30	16
Klub za traženje posla	253	136
Sajam zapošljavanja	3.821	1.727
Obuka za razvoj preduzetništva	299	123
Program stručne prakse	20	12
Program pripravnika za mlade sa visokim obrazovanjem	3	1
Program pripravnika za nezaposlene sa srednjim obrazovanjem	9	4
Program sticanja praktičnih znanja za nekvalifikovana lica, viškove zaposlenih i dugoročno nezaposlene	9	1
Obuke za tržište rada	440	251
Obuke na zahtev poslodavca	20	8
Subvencija za samozapošljavanje	98	45
Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih	359	190
Subvencija zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva	536	258
Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta	19	8
Refundacija troškova zarade licu angažovanom na pružanju podrške – radna asistencija	31	10
Javni radovi	1.198	552

⁵⁸ Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2019. godinu, op. cit.



SAMOZAPOŠLJAVANJE



Pored zapošljavanja kod poslodavca, jedna od mogućnosti koja ti stoji na raspolaganju je samozapošljavanje. Ukoliko želiš da pokreneš sopstveni posao, možeš da iskoristiš podršku Nacionalne službe za zapošljavanje, koja se sastoji u obuci za započinjanje sopstvenog posla i finansijskoj podršci – subvenciji za samozapošljavanje⁵⁹ ili isplati novčane naknade u jednokratnom iznosu za samozapošljavanje.⁶⁰

Ko može da dobije subvenciju za samozapošljavanje?

Subvencija za samozapošljavanje je namenjena nezaposlenim osobama koje su prijavljene na evidenciju NSZ, koje imaju završenu obuku za razvoj preduzetništva po planu i programu obuke u organizaciji NSZ ili druge odgovarajuće organizacije i koje su ispunile ranije obaveze i izmirile sva dugovanja prema NSZ, ukoliko su obaveze i dugovanja postojali. Pravo na subvenciju može se ostvariti i udruživanjem više nezaposlenih, koje u tom slučaju osnivaju privredno društvo u kome će se samozaposliti. Ukoliko se više nezaposlenih udruži, svaka osoba pojedinačno podnosi zahtev za samozapošljavanje i ostvarivanje prava na subvenciju.

Koliki je iznos subvencije?

Subvencija za samozapošljavanje u 2020. godini dodeljivala se u **jednokratnom iznosu od 250.000,00 dinara, odnosno, 270.000,00 dinara za nezaposlene osobe sa invaliditetom**. Ova sredstva možeš da iskoristiš za osnivanje radnje, zadruge ili drugog oblika preduzetništva, kao i za osnivanje privrednog društva, pod uslovom da zasnuješ radni odnos u privrednom društvu.

Dokumentacija koja je neophodna za podnošenje zahteva

- *popunjen zahtev na propisanom obrascu NSZ, sa biznis planom;*
- *obaveštenje o ranije primljenoj državnoj pomoći male vrednosti, na propisanom obrascu NSZ;*
- *dokaz o završenoj obuci za razvoj preduzetništva, ukoliko obuka nije završena u organizaciji NSZ;*
- *dokaz o vlasništvu poslovnog prostora, ukoliko podnosilac/teljka zahteva poseduje poslovni prostor;*
- *osobe sa invaliditetom dostavljaju rešenje o utvrđivanju invaliditeta, odnosno, rešenje o proceni radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja.*

Ugovor o dodeli subvencije

Ukoliko ti subvencija bude odobrena, potpisaćeš ugovor sa NSZ. Međutim, pre zaključivanja ugovora, potrebno je da registruješ preduzetničku radnju ili privredno društvo, što podrazumeva upis u registar, a nakon toga registraciju

⁵⁹ Subvencija za samozapošljavanje, Nacionalna služba za zapošljavanje, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/programi/subvencija_za_samozapo_ljavanje.cid255

⁶⁰ Pokreni sopstveni posao, Nacionalna služba za zapošljavanje, dostupno na: <http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/programi/pokreni-sopstveni-posao.cid205>

kod Poreske uprave (dobijanje PIB-a), otvaranje računa u poslovnoj banci i slično. Za zaključivanje ugovora je neophodno da podneseš sledeću dokumentaciju:

- fotokopija rešenja nadležnog organa o upisu u registar, ukoliko nije registrovan u Agenciji za privredne registre;
- fotokopija potvrde o izvršenoj registraciji kod Poreske uprave (obrazac REG);
- fotokopija kartona deponovanih potpisa kod poslovne banke;
- fotokopija/očitana lična karta;
- sredstva obezbeđenja ispunjenja ugovornih obaveza;
- fotokopija/očitana lična karta žiranta/kinje;
- drugi dokazi u zavisnosti od statusa žiranta/kinje.

Važno je da znaš da ukoliko dobiješ subvenciju za samozapošljavanje imaš obavezu da obavljaš registrovanu delatnost i da po tom osnovu izmiruješ doprinose za obavezno socijalno osiguranje najmanje 12 meseci, počevši od dana otpočinjanja obavljanja delatnosti. Pored toga, imaš obavezu da omogućiš NSZ praćenje realizacije ugovornih obaveza i uvid u obavljanje delatnosti, kao i da dostaviš dokaze o realizaciji ugovornih obaveza.

Nacionalna služba za zapošljavanje objavljuje javne pozive nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje jednom godišnje. Konkurs za 2020. godinu raspisan je u februaru i bilo je moguće konkurisati do kraja aprila 2020. godine.⁶¹ Pored toga, javne konkurse za dodelu subvencija za samozapošljavanje raspisuje AP Vojvodina,⁶² kao i jedinice lokalne samouprave, na primer Beograd,⁶³ Pančevo,⁶⁴ Niš,⁶⁵ Kragujevac⁶⁶ i Prijepolje.⁶⁷

⁶¹ Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje u 2020. godini – zatvoren, Nacionalna služba za zapošljavanje, Beograd, 28.02.2020, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/info/konkursi/konkurs-nsz/javni_poziv_nezaposlenima_za_dodelu_subvencije_za_samozapojavanje_u_2020_godini.cid64120?page=0

⁶² Javni oglas za dodelu subvencija za samozapošljavanje u AP Vojvodini u 2020. godini, Pokrajinski sekretarijat za privredu i turizam, 06.03.2020, dostupno na: <http://www.spriv.vojvodina.gov.rs/index.php/lat/konkursi/javni-pozivil/88-javni-pozivi-latinica/1426-6-mart-2020-javni-oglas-za-dodelu-subvencija-za-samozapojavanje-u-ap-vojvodini-u-2020-godini>

Javni konkursi - AP Vojvodina, Nacionalna služba za zapošljavanje, Novi Sad, 06.03.2020, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/info/konkursi/javni_konkursi_-_ap_vojvodina.cid64422?languageId=4

⁶³ Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje, Gradska uprava Grada Beograda - Sekretarijat za privredu i Nacionalna služba za zapošljavanje - filijala za grad Beograd, 11.06.2019, dostupno na: <http://www.beograd.rs/lat/gradski-oglasi-konkursi-i-tenderi/1761581-javni-poziv-nezaposlenima-za-dodelu-subvencije-za-samozapojavanje/>

⁶⁴ Javni poziv za dodelu subvencije početnicima/početnicama u biznisu – samozapošljavanje u 2020. godini, Grad Pančevo - sekretarijat za privredu i ekonomski razvoj Gradske uprave grada Pančeva, dostupno na: <http://www.pancevo.rs/konkursi-i-javni-pozivi/javni-poziv-za-dodelu-subvencije-pocetnicima-pocetnicama-u-biznisu-samozapojavanje-u-2020-godini/?cir=lat>

⁶⁵ Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje u 2019. godini, Nacionalna služba za zapošljavanje i grad Niš, dostupno na: <http://www.gu.ni.rs/wp-content/uploads/javni-poziv-nezaposlenima-za-dodelu-subvencije-za-samozapojavanje-u-2019.-GRAD-NI%C5%A0.pdf>

⁶⁶ Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje u 2020. godini, Grad Kragujevac, 08.06.2020, dostupno na: <https://www.kragujevac.rs/javni-poziv-nezaposlenima-za-dodelu-subvencije-za-samozapojavanje-u-2020-godini/>

⁶⁷ Obaveštenja 2019, Opština Prijepolje, dostupno na: http://www.opstinaprijepolje.rs/OpstinaPrijepolje-Obave%C5%A1etenja-2017_472_cir?fbclid=IwAR38Qt8jqSFntZlUBoQlfdSgYqoNVswUvssCrSXro6ODIA5WFKURUQVIRyM



5 ZAŠTITA RADNIH PRAVA



Prilikom zapošljavanja i na radnom mestu, mogu ti se desiti i određene neprijatnosti i kršenja prava. U ovom delu je ukratko predstavljeno kome možeš da se obratiš i prijaviš određene nepravilnosti, kao i kako da ostvariš zaštitu od diskriminacije na radu i mobinga, ukoliko budeš izložena ovim nedozvoljenim postupanjima.

Većinu nepravilnosti na radu i u vezi sa radom možeš da prijaviš Inspektoratu za rad. Aktivnosti Inspektorata za rad u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu usmerene su ka suzbijanju rada „na crno“, smanjenju broja povreda na radu i radno-pravnoj zaštiti zaposlenih i radno angažovanih lica (neisplata zarada, nedostavljanje obračuna zarade, diskriminacija, prekovremeni rad i dr).⁶⁸

Radom „na crno“ krše se osnovni principi dostojanstvenog rada i ugrožava ostvarivanje osnovnih socijalnoekonomskih prava građana,⁶⁹ a najčešći pojavnici oblici su:

- Obavljanje rada bez zaključenog ugovora o radu i bez prijave naobavezno socijalno osiguranje;
- Neprijavlivanje radnika;
- Isplaćivanje zarade ili dela zarade „na ruke“, bez obračuna i uplate poreza i doprinosa;
- Neisplaćivanje uvećane zarade (prekovremeni rad, rad noću, smenski rad).

Važno je da znaš da Inspektorat za rad možeš da pozoveš na sledeće brojeve telefona:

011 2017 485 ili 011 2017 495

Rad na crno možeš da prijaviš popunjavanjem onlajn prijave koja je dostupna: <https://recineradunacrno.rs/prijavi-rad-na-crno/> ili besplatnim pozivom na broj:

0800 300 307

Ako nisi zadovoljna postupanjem inspektora/ke za rad, možeš se obratiti Grupi unutrašnje kontrole inspekcije pri Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja na mejl adresu:

kontrola@minrzs.gov.rs



⁶⁸ Inspektorat za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad>

⁶⁹ Da li postojiš? Reci NE radu na crno, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, dostupno na: <https://recineradunacrno.rs/wp-content/uploads/2019/01/Online-brochure.pdf>

5.1. Diskriminacija na radu

Diskriminacija u Srbiji je zabranjena Ustavom, Zakonom o zabrani diskriminacije, Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Zakonom o ravnopravnosti polova, a antidiskriminacione odredbe su sadržane u mnogim zakonima, uključujući i Zakon o radu.

Zabranjena je **neposredna i posredna diskriminacija** lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starosno doba, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno, invaliditet, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualnu orijentaciju, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.⁷⁰

Važno je da znaš da je suština diskriminacije u nejednakom postupanju prema jednakima i u jednakom postupanju prema nejednakima.



Neposredna (direktna) diskriminacija postoji kada se prema licu ili grupi lica koja se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji sa drugim licima postupa gore (nepovoljnije) i to zbog nekog njihovog ličnog svojstva:

- *U oglasu za posao koji uspešno može da obavlja svako ko je radno sposobno, traži se osoba do 30 godina, čime se svi stariji od 30 godina isključuju.*⁷¹

Posredna (indirektna) diskriminacija postoji kada se prema licu ili grupi lica postupa onako kako se postupa i prema drugima, iako se oni, zbog nekog svog ličnog svojstava, nalaze u različitoj poziciji u odnosu na druge:

- *Poslodavac traži da zaposleni koji rade na kasi stoje. Ovo pravilo važi za sve, ali ono nesrazmerno pogađa osobe sa invaliditetom, starije osobe i osobe koje imaju zdravstvene probleme zbog kojih ne mogu ili im je otežano da stoje. Pri tome, u pitanju je posao koji može uspešno da se obavlja i u sedećem položaju.*

U prvom slučaju diskriminacija se ogleda u tome što se prema osobi **nejednako (nepovoljnije) postupa** zbog nekog njenog ličnog svojstva, dok je u drugom slučaju suština diskriminacije u tome da se prema osobi **jednako postupa**, ali takvo postupanje **proizvodi različite (nepovoljnije) posledice** u odnosu na tu osobu zbog nekog njenog ličnog svojstva koje se nije uzelo u obzir. Zajednički

⁷⁰ Član 18. Zakona o radu

⁷¹ Nevena Petrušić i Kosana Beker, Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promene Srbija i Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012

im je krajnji rezultat – osoba je u **nepovoljnijem položaju** u odnosu na druge, a izvor te nejednakosti je neko njeno **lično svojstvo**.⁷²

Žene sa invaliditetom su u povećanom riziku od diskriminacije u svim sferama društvenog i privatnog života, uključujući sferu rada i zapošljavanja, zbog svog pola/roda i invaliditeta.



Diskriminacija u sferi zapošljavanja i radnih odnosa je zabranjena, a u Zakonu o radu je izričito navedeno da se ova zabrana odnosi na:

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata/kinje za obavljanje određenog posla;
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- napredovanje na poslu;
- otkaz ugovora o radu.⁷³

Pored toga, **važno je da znaš** da je zabranjeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje zasnovano na nekom ličnom svojstvu čiji je cilj povreda dostojanstva ili koje predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlene osobe, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.⁷⁴

Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje čiji je cilj povreda dostojanstva ili koje predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlene osobe u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Važno je da znaš da je pravljenje razlike ponekad dozvoljeno, odnosno, ne smatra se diskriminacijom. Takva je situacija sa pravljenjem razlike, isključivanjem ili davanjem prvenstva u odnosu na određeni posao, kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim ličnim svojstvom predstavljaju stvarni i odlučujući uslov

⁷² Ibid.

⁷³ Član 20. Zakona o radu

⁷⁴ Član 21. Zakona o radu

obavljanja posla, a svrha koja se time želi postići je opravdana.⁷⁵

- *Za određene poslove, kao što su poslovi koji se obavljaju na velikim visinama, potrebne su određene fizičke i zdravstvene predispozicije. Takođe, ukoliko je potrebno zaposliti vršnjačkog edukatora/ku, može se postaviti uslov koji se odnosi na starosno doba.*

Zaštita od diskriminacije

Zaštita od diskriminacije na radu može se ostvariti pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti i pred sudom.

Pritužbu zbog diskriminacije na radu možeš podneti Povereniku za zaštitu ravnopravnosti. Postoji obrazac pritužbe, koji je napravljen kako bi se diskriminiranim osobama pomoglo kada traže zaštitu jer je obrazac pritužbe svojevrsan vodič koji upućuje koji su podaci potrebni. Obrazac se može preuzeti sa sledećeg linka: <http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/pritužba-zbog-diskriminacije/>, a dostupan je na srpskom i na nekoliko manjinskih jezika. Pritužbu možeš podneti i u slobodnoj formi, ali **važno je da znaš** da pritužba mora biti potpisana i da treba da sadrži sledeće informacije da bi se po njoj moglo postupati:

- Tvoji podaci (ime i prezime, adresa, telefon, mejl);
- Podaci o diskriminatoru (osoba ili pravno lice, adresa i drugi podaci);
- Opis događaja (šta se dogodilo, na koji način si diskriminisana);
- Dokaze, ukoliko ih poseduješ (isprave, svedoci i sl).⁷⁶

Postupak pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti je veoma brz (90 dana) i potpuno je besplatan.

Pored toga, imaš mogućnost da pred sudom tražiš zaštitu od diskriminacije.⁷⁷ Nadležan je viši sud u mestu tvog prebivališta ili u mestu sedišta poslodavca. Zaštita se traži podnošenjem tužbe protiv poslodavca. Postupak pred sudom duže traje, nije besplatan, mnogo je formalniji u poređenju sa postupkom pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti i uglavnom će ti biti neophodna stručna (advokatska) podrška.

⁷⁵ Član 22. Zakona o radu. Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti osoba sa invaliditetom, žena za vreme porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja – ne smatraju se diskriminacijom.

⁷⁶ Pritužba zbog diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, dostupno na: <http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/pritužba-zbog-diskriminacije/>

⁷⁷ Sudska zaštita od diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, dostupno na: <http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/gradjanskopravna-zastita-od-diskriminacije/>

5.2. Mobing – zlostavljanje na radu

Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu zabranjen je bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (tzv. mobing).⁷⁸

Zlostavljanje⁷⁹ jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom/ oj ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, čiji je cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni/a izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor. Zlostavljanje je i podsticanje ili navođenje drugih na ovakvo ponašanje. **Izvršiocem zlostavljanja** smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni/a ili grupa zaposlenih kod poslodavca koji vrše zlostavljanje.

Važno je da znaš da je poslodavac dužan da te pisanim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, pre stupanja na rad. Takođe, poslodavac je dužan da sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika/ca da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.⁸⁰ Kao zaposlena, imaš obavezu da se uzdržiš od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, a u suprotnom ćeš biti odgovorna za nepoštovanje radne discipline, odnosno, povredu radne dužnosti.⁸¹

Zaštita od zlostavljanja na radu

Prvi korak u ostvarivanju zaštite od zlostavljanja na radu jeste pokretanje postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca. Ukoliko je zlostavljač/ica sam poslodavac ili direktor/ka, možeš da pokreneš ovaj postupak, ali možeš i odmah da se obratiš sudu za zaštitu od mobinga.⁸²

Postupak se pokreće podnošenjem pisanog zahteva za zaštitu od zlostavljanja na radu, koji podnosiš poslodavcu, direktoru/ki ili osobi koja je ovlašćena za prijem zahteva.⁸³ **Važno je da znaš** da zahtev možeš da podneseš u roku od šest meseci od kada si poslednji put pretrpela zlostavljanje.

⁷⁸ Član 5. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, „Sl. glasnik RS“, br. 36/2010

⁷⁹ Član 6. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu

⁸⁰ Član 7. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu

⁸¹ Član 11. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu

⁸² Član 14. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu

⁸³ Član 13. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu

Zahtev mora da sadrži sledeće informacije:

- Tvoje podatke;
- Podatke o osobi (grupi osoba) koja te je zlostavljala;
- Detaljan opis događaja, uključujući i informacije o tome koliko se puta dogodilo nedozvoljeno ponašanje, koliko je trajalo i kada se poslednji put dogodilo;
- Dokaze kojima potkrepljuješ svoje tvrdnje, ukoliko ih poseduješ (dokumenta, svedoci i sl).

Poslodavac mora u roku od tri dana od prijema zahteva da predloži posredovanje između tebe i osobe koja te je zlostavljala, a ti treba da se složiš oko izbora posrednika/ce.⁸⁴ Posrednik/ca je treća neutralna osoba koja treba da stranama u sporu pomogne da postignu sporazum, postupak posredovanja je hitan (završava se u roku od osam dana) i zatvoren za javnost.⁸⁵ **Važno je da znaš** da imaš pravo i na sudsku zaštitu od zlostavljanja na radu. Tužbu protiv poslodavca zbog zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom možeš da podneseš višem sudu protiv poslodavca sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica u pravnom licu, kao i ukoliko nisi zadovoljna ishodom postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obaveštenja o neuspehom posredovanju. Postupak u parnicama za ostvarivanje zaštite od zlostavljanja je hitan.

5.3. Razlika između diskriminacije i mobinga

Diskriminacija na radu i zlostavljanje na radu mogu biti veoma slični i ponekad ih je teško razlikovati. Razlikovanje ove dve negativne, štetne i zabranjene pojave je važno zbog korišćenja mehanizama zaštite, koji su različiti. Osnovni kriterijum razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu jeste motivisanost izvršioca/teljke.

Važno je da znaš da je kod diskriminacije nedozvoljeno ponašanje zasnovano na nekom ličnom svojstvu (npr. pol, invaliditet, nacionalna pripadnost, starosno doba i dr), dok je kod zlostavljanja na radu osnovni motiv nedozvoljenog ponašanja lični odnos izvršioca/teljke prema žrtvi (ljutnja, ljubomora, netrpeljivost, animozitet i sl).



⁸⁴ Član 15. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu

⁸⁵ Čl. 17. i 18. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu

Da bi neko nedozvoljeno ponašanje moglo da bude okarakterisano kao zlostavljanje na radu moraju da budu ispunjeni određeni uslovi, koji ne moraju da budu ispunjeni da bi nedozvoljno ponašanje moglo da se okarakterise kao diskriminacija, a to su:

- da se radnja zlostavljanja ponovila, odnosno, da je preduzeta najmanje dva puta prema istoj osobi, dok je kod diskriminacije dovoljno da se radnja dogodila jednom;
- da su i izvršilac i žrtva zaposlena ili radno angažovana lica kod istog poslodavca, što kod diskriminacije nije neophodno, odnosno, zaštitu uživa i osoba u procesu zapošljavanja (npr. koja se prijavila na konkurs);
- da nije prošlo više od šest meseci od poslednje radnje zlostavljanja na radu, dok kod diskriminacije rok nije propisan.

Važno je da znaš da seksualno uznemiravanje predstavlja dodirnu tačku diskriminacije i zlostavljanja na radu.

- *Ako te kolega ponižava i vređa zbog svog odnosa prema ženama, koje smatra manje vrednim, u pitanju je diskriminacija, dok je u pitanju zlostavljanje na radu ako je razlog ponižavanja i vređanja neuzvrćena ljubav.*

Zaštita od seksualnog uznemiravanja može se tražiti i po Zakonu o zabrani diskriminacije i po Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu, čime je olakšana pozicija osobe koja je izložena ovom nedozvoljenom ponašanju.

5.4. **Prestanak radnog odnosa**

Postoji nekoliko načina prestanka radnog odnosa. Između ostalog, radni odnos prestaje istekom roka za koji je zasnovan (ugovor o radu na određeno vreme), sporazumom između zaposlene osobe i poslodavca, kao i otkazom ugovora o radu (može da otkáže poslodavac ili zaposleni/a).⁸⁶

Važno je da znaš da ukoliko želiš da otkážeš ugovor o radu (da daš otkaz), moraš o tome da obavestiš poslodavca pisanim putem, najmanje 15 dana pre dana kada želiš da prekineš radni odnos, osim ako ti u ugovoru o radu ili u kolektivnom ugovoru nije ugovoren duži rok.⁸⁷

Relativno su brojni razlozi zbog kojih poslodavac može zaposlenom/oj da otkáže ugovor o radu, ali razlog mora da bude opravdan. Na primer, ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na

⁸⁶ Član 175. Zakona o radu

⁸⁷ Član 178. Zakona o radu

kojima radi; ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom; ako svojom krivicom učini povredu radne obaveze ili ako ne poštuje radnu disciplinu.⁸⁸

Važno je da znaš da je poslodavac dužan da te pre otkaza ugovora o radu pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da ti ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasniš na navode iz upozorenja.⁸⁹

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu **ne smatra se**:

- privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih;
- obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa.

Važno je da znaš da se ugovor o radu otkazuje rešenjem, u pisanom obliku, kao i da obavezno mora da sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. Rešenje mora da se dostavi zaposlenom/oj lično, u prostorijama poslodavca, odnosno, na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.⁹⁰ U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je u obavezi da ti najkasnije u roku od 30 dana isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja si ostvarila do dana prestanka radnog odnosa.⁹¹

Važno je da znaš da poslodavac ne može da ti otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Ukoliko imaš ugovor o radu na određeno vreme, biće ti produžen do isteka korišćenja prava na odsustvo.⁹²

⁸⁸ Član 179. Zakona o radu

⁸⁹ Član 180. Zakona o radu

⁹⁰ Član 185. Zakona o radu

⁹¹ Član 186. Zakona o radu

⁹² Član 187. Zakona o radu



Sudska zaštita

Ukoliko smatraš da ti je poslodavac neopravdano i/ili nezakonito otkazao ugovor o radu, imaš pravo na sudsku zaštitu. Pored toga, postoji i **mirno rešavanje radnih sporova**, koje je u brže, efikasnije i jeftinije u poređenju sa sudskim sporom. Strane dobrovoljno učestvuju u ovom postupku i zajednički biraju nezavisnog arbitra/miritelja, odnosno, osobu koja odlučuje o ishodu spora. Postupak se pokreće podnošenjem predloga Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova, a predlog mora da sadrži osnovne informacije o stranama u sporu, predmet spora, dokumentaciju i dokaze.⁹³

Sudsko rešavanje radnih sporova pokreće se tužbom nadležnom sudu. **Važno je da znaš da je rok za podnošenje tužbe 60 dana** od dana dostavljanja rešenja, odnosno, od saznanja za povredu prava.⁹⁴ Takođe, **važno je da znaš** da sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.⁹⁵

Pravo na novčanu naknadu

U određenim slučajevima imaš pravo na novčanu naknadu, ukoliko ti je otkazan ugovor o radu.⁹⁶ Ovo pravo možeš da ostvariš pod sledećim uslovima:

- Prijava na evidenciju nezaposlenih kod NSZ;
- Podnošenje zahteva za novčanu naknadu u roku od 30 dana od dana prestanka osiguranja;
- Minimalni staž osiguranja od 12 meseci neprekidno ili 12 meseci sa prekidima u poslednjih 18 meseci;
- Radni odnos prestao bez tvoje volje ili krivice (npr. istek rada na određeno vreme, stečaj, likvidacija i dr).

Ovo znači da pravo na novčanu naknadu ne možeš da ostvariš ako ti je radni odnos prestao tvojom voljom ili krivicom, ako si preduzetnica pa privremeno obustaviš obavljanje delatnosti, kao ni ako ti je prestalo osiguranje koje ne uključuje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (npr. ugovor o delu, sezonski poslovi u poljoprivredi, poljoprivredni staž).

⁹³ Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, „Sl. glasnik RS“, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018

⁹⁴ Član 195. stav 2. Zakona o radu

⁹⁵ Član 196. Zakona o radu

⁹⁶ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, „Sl. glasnik RS“ br. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 i 113/17 – dr. zakon

Novčana naknada isplaćuje se nezaposlenoj osobi u trajanju od:

- 3 meseca, ako ima staž osiguranja od 1 do 5 godina;
- 6 meseci, ako ima staž osiguranja od 5 do 15 godina;
- 9 meseci, ako ima staž osiguranja od 15 do 25 godina;
- 12 meseci, ako ima staž osiguranja duži od 25 godina.⁹⁷

Važno je da znaš da imaš pravo na zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje za vreme trajanja prava na novčanu naknadu, a članovi/ce tvoje porodice imaju pravo na zdravstveno osiguranje ako nisu zdravstveno osigurani po drugom osnovu.



⁹⁷ Izuzetno, novčana naknada pripada nezaposlenom/oj u trajanju od 24 meseca, ukoliko nezaposlenom/oj do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, nedostaje do dve godine.



6 SOCIJALNO PREDUZETNIŠTVO

Biljana Janjić



Socijalno preduzetništvo je model ekonomskog poslovanja sa društvenim ciljem koje se u Srbiji intenzivnije razvija u poslednjih nekoliko decenija. Socijalna preduzeća su specifična po tome što istovremeno ispunjavaju **socijalne i ekonomske kriterijume poslovanja** i na taj način odgovaraju na potrebe zajednice, određene grupe građana i građanki koji su često marginalizovani, a ni javni ni poslovni sektor ne uspevaju da odgovore na njihove potrebe.⁹⁸

U praksi to znači da socijalna preduzeća:

- imaju društvenu dobrobit kao osnovni cilj, odnosno, služe zajednici ili grupi građana čije su potrebe prepoznate u jednom društvu;
- imaju obavezu da deo ostvarenog profita usmeravaju za ostvarivanje postavljene društvene misije što znači da se profit ne raspodeljuje na vlasnike i deioničare, kao u klasičnim preduzećima;
- moraju da obavljaju ekonomsku delatnost, odnosno, da kao privrednu delatnost imaju prouzvodnju robe i/ili pružanja usluga;
- moraju biti autonomna od javnih vlasti i privatnih kompanija;
- moraju imati inkluzivno upravljanje, odnosno, da donose odluke demokratski i u svakom trenutku obraćaju pažnju na potrebe korisničke grupe ili zajednice.⁹⁹

U Srbiji i dalje ne postoji zakon koji bi regulisao isključivo socijalno preduzetništvo iako se prethodnih nekoliko godina intenzivno radilo na tome. Tokom 2019. godine, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja izradilo je nacrt zakona,¹⁰⁰ a i civilni sektor je dao predlog za regulisanje socijalnog preduzetništva u Srbiji.¹⁰¹ Do momenta pisanja ovog priručnika nije bilo značajnih promena u vezi sa usvajanjem ovog zakona.

Najčešći tipovi socijalnih preduzeća u Srbiji su udruženja građana, fondacije, preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, privredna društva, zadruge (zemljoradničke, omladinske, stambene, zanatske, potrošačke).

Socijalna preduzeća imaju **hibridne poslovne modele**, odnosno, funkcionišu kroz kombinaciju poslovanja i ostvarivanja prihoda od prodaje robe i usluga i netržišnih prihoda, kao što su donacije, državne subvencije, doprinosi u naturi, volontiranja i slično.

Dostupni podaci pokazuju da je na globalnom nivou rodni jaz između žena i muškaraca u socijalnom preduzetništvu znatno manji nego u tradicionalnom

⁹⁸ Videti: Društveno, korisno, održivo: Kako osnovati socijalno preduzeće u Srbiji, Evropski pokret, 2016; Uvod u socijalno preduzetništvo: Brifing za civilno društvo u Srbiji, Euklid Network, CRNPS, Edukativni centar Roma, Urban-In

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Javna rasprava o Nacrtu zakona o socijalnom preduzetništvu, dostupno na <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/javna-rasprava-o-nacrtu-zakona-o-socijalnom-preduzetnistvu>

¹⁰¹ Predstavljen „civilni“ Nacrt zakona o socijalnom preduzetništvu, 25.10.2019, Građanske inicijative, dostupno na <https://www.gradjanske.org/predstavljen-civilni-nacrt-zakona-o-socijalnom-preduzetnistvu/>

komercijalnom preduzetništvu.¹⁰² Socijalno preduzetništvo može biti snažan pokretač uključivanja preduzetnica i učešća žena na tržištu rada. Osim što žene na taj način više učestvuju u procesu društvenih promena, socijalna preduzeća koja vode žene privlače druge žene i razvijaju njihovu saradnju. Veza između ženskog socijalnog preduzetništva i transformativne promene koja je zasnovana na inkluzivnom, zelenom i pametnom rastu je često zanemarena, a može imati veoma značajnu ulogu za osnaživanje i ravnopravnost žena. Bez obzira na sličnosti među socijalnim preduzećima koje vode žene ili muškarci po pitanju inovacija, postoji jedna veoma važna sistematska razlika između ovih preduzeća – preduzeća koja vode žene su otvorenija za nova tržišta, odnosno, kad započinju svoj rad, žene su često prve koje obezbeđuju proizvode ili usluge koje niko drugi u njihovom okruženju nije plasirao. Takođe, podaci i različite studije slučaja pokazuju da socijalne preduzetnice češće imaju participativni model upravljanja preduzećem, odnosno, imaju veću moć da osnažuju druge žene i preduzetnice.¹⁰³

Šta je potrebno za pokretanje socijalnog preduzeća?

- Razmisli za koji društveni problem želiš da ponudiš rešenje ili kojoj grupi ljudi i zajednici želiš da unaprediš položaj i jasno definiši svoje ciljne grupe i korisnike;
- Analiziraj situaciju u tvojoj zajednici, prikupi podatke iz svih relevantnih izvora, razgovaraj sa zajednicom i važnim akterima, udruženjima, lokalnom samoupravom. Potrebno je da imaš analizu situacije i konteksta i na lokalnom i na nacionalnom nivou, koja uključuje analizu tržišta, sličnih proizvoda/usluga, subvencija, podrške;
- Napravi tim sa kojim ćeš kreirati ciljeve i misiju socijalnog preduzeća, odredi ko će šta da radi i na koji način. Vrlo je važno da imaš saradnike/ce sa kojima ćeš raditi i da u ovaj posao ne ulaziš sama;
- Osmisli i testiraj proizvod ili uslugu koju će pružati socijalno preduzeće, odredi tržišnu cenu proizvoda/usluge koja je transparentna;
- Razgovaraj sa drugim socijalnim preduzećima, poseti ih, razmenjujte informacije i znanja, prati dešavanja u ovoj oblasti. Važno je da imaš partnerstva i podršku u ovom procesu;
- Izradi plan poslovanja (biznis plan) koji će odrediti strategiju poslovanja i razvoja socijalnog preduzeća, plan plasiranja proizvoda na tržištu, tvoju ciljnu grupu (kupce ili korisnike/ce), način komunikacije i promocije proizvoda/usluge u javnosti;
- Napravi plan prikupljanja sredstava – putem konkursa donatora ili fondacija, korišćenje državnih subvencija.

¹⁰² Marieke Huysentruyt, Women's Social Entrepreneurship and Innovation, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2014/01, OECD Publishing, Paris, 2014 <http://dx.doi.org/10.1787/5jxzkq2sr7d4-en>

¹⁰³ Ibid.

Odabir pravne forme socijalnog preduzeća

Kao što je već navedeno, socijalno preduzeće mora da ima društveni cilj i doprinosi društvenim promenama u jednoj zajednici, da ima ekonomsku delatnost i da ima demokratski princip upravljanja. U odnosu na model poslovanja i okruženje u kojem deluje, socijalno preduzeće može biti registrovano kao:¹⁰⁴

- **Udruženje građana:** nevladina, nestranačka i neprofitna organizacija za čije osnivanje je potrebno najmanje tri člana/ice koji se okupljaju sa istom društvenom misijom kako bi doveli do društvene promene. Udruženja građana imaju osnovnu delatnost „Delatnost ostalih udruženja na bazi učlanjenja“ (šifra 9499), ali udruženja mogu imati i druge delatnosti, kao što su proizvodnja dobara ili usluga od čije dobiti se ostvaruje društveni cilj i koje se moraju registrovati kod Agencije za privredne registre. Zakon o udruženjima građana reguliše način osnivanja i poslovanja udružena građana u Srbiji.
- **Zadruga:** dobrovoljno, otvoreno, samostalno i nezavisno društvo kojim upravljaju njeni članovi/ce po principima zajedništva i uzajamne pomoći. Zakon o zadrugama reguliše način osnivanja i poslovanja zadruga, a više detalja o zadrugama pronaći ćeš u sledećem poglavlju.
- **Zadužbina ili fondacija:** nečlanskog tipa i obe forme moraju da ostvaruju društveno korisne ciljeve s tim što zadužbina namenjuje određenu imovinu (najmanje vrednosti od 30.000 evra) za dobročinstvo, a fondacija je pravno lice bez članova i imovine. Osnivanje i funkcionisanje zadužbina i fondacija u Srbiji regulisano je Zakonom o zadužbinama i fondacijama.
- **Privredno društvo:** iako privredno društvo ima prevashodno profitni i komercijalni karakter, aktom o osnivanju, preduzetnici ili društva sa ograničenom odgovornošću (d.o.o) mogu kao svoju svrhu odrediti socijalne ciljeve i na taj način definisati na koji način se profit usmerava na potrebe zajednice. Takođe, važno je definisati demokratke procedure odlučivanja gde zaposleni u preduzeću aktivno učestvuju u odlučivanju o funkcionisanju preduzeća. Za pokretanje i funkcionisanje socijalnog preduzeća kao privrednog društva važan je Zakon o privrednim društvima.
- **Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom:** funkcionišu na tržištu u skladu sa propisima o privrednim društvima, a imaju obavezu da svojom delatnošću utiču na poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom. Ova preduzeća imaju obavezu da zaposle najmanje jednu osobu sa invaliditetom, ali i da deo prihoda ulažu u unapređenje uslova rada i poboljšanje položaja osoba

¹⁰⁴ Videti: Društveno, korisno, održivo: Kako osnovati socijalno preduzeće u Srbiji, Evropski pokret, Beograd, 2016.

sa invaliditetom. U praksi, u ovim preduzećima uglavnom rade osobe sa invaliditetom, ali je problematično to što postojanje ovih preduzeća može da vodi daljoj segregaciji osoba sa invaliditetom i neučestvovanju na otvorenom tržištu rada po principima inkluzivnosti i participativnosti. Način osnivanja i funkcionisanja ovih preduzeća regulisan je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

U skladu sa odabirom pravne forme socijalnog preduzeća, treba da pripremiš potrebnu dokumentaciju za osnivanje preduzeća, a nakon toga da registruješ preduzeće kod Agencije za privredne registre. Za registraciju preduzeća potrebno je da:

- podneseš prijavu za registraciju;
- dobiješ rešenje sa Poreskim identifikacionim brojem (PIB) i matičnim brojem;
- izradiš pečat preduzeća, ukoliko želiš da imaš pečat;
- otvoriš poslovni račun u banci.

Primeri socijalni preduzeća

kvART¹⁰⁵ je kreativni studio specijalizovan za vizuelne komunikacije, kreativni koncept, kreiranje vizuelnih identiteta, štampari i digitalni dizajn, izradu veb-sajtova, ilustracija i animacija. Socijalna misija studija kvART je stvaranje boljeg društva kroz kreativnost, a studio obezbeđuje softverske obuke, razmenu znanja i mentorsku podršku u ovoj oblasti za osobe sa invaliditetom kako bi se stvorili uslovi za njihovo samozapošljavanje ili angažovanje u studiju. Osnivanje studija kvART podržala je organizacija Iz kruga – Beograd.

Bagel Bejgl¹⁰⁶ je prodavnica jedinstvenih bagel sendviča i hrane, koja radi i catering, a koju je osnovala Atina, organizacija koja se zalaže za prava žrtava trgovine ljudima i drugih vidova iskorišćavanja sa ciljem da unapredi održivost svojih programa sa misijom borbe za pravednije društvo ravnopravnih, koje promoviše različitost i solidarnost.

Socijalno preduzeće **Ruke**¹⁰⁷ funkcioniše u Pančevu sa ciljem ekonomskog osnaživanja žena. Preduzeće se bavi ručnom izradom proizvoda od tekstila poput cegera, krpa, jastučnica, sedalica, podmetača. Misija preduzeća i vrednosti počivaju na ideji jednakosti i osnaživanja žena, doprinosu u borbi za smanjenje nasilja prema ženama, ekonomskoj nezavisnosti i dugoročnoj održivosti. Profit od prodaje proizvoda koristi se za ekonomsko osnaživanje žena, koje će se

¹⁰⁵ Više o kreativnom studiju kvART dostupno je na: <https://www.kvart-doo.com/index.html>

¹⁰⁶ Više o prodavnici, cateringu i programu Bagel Bejgl dostupno je na: <http://www.bagel.rs/>

¹⁰⁷ Više o udruženju Ruke dostupno je na: <https://onasnazivanje.rs/ruke/>

prvenstveno odvijati kroz proces obrazovanja u cilju sticanja kompetencija neophodnih za pronalaženje posla. Osnivači udruženja su Fondacija „Fond B92“, udruženje „Dobro udruženje“ i Jelena Gajić, PR.



7



ZADRUGARSTVO

Zadugarstvo u Srbiji uređeno je Zakonom o zadrugama¹⁰⁸ sa ciljem podsticanja uspostavljanja jasnih i jednostavnih pravila za osnivanje, upravljanje i rad zadruge, da ponudi održiv model zadovoljenja opštih interesa zajednice, borbe protiv siromaštva i društvene reintegracije ugroženih grupa, da podstakne zdravu konkurenciju u privrednim granama u kojima su (u našim uslovima i okolnostima) tradicionalno zastupljeni dominantni položaji velikih privrednih društava (stanogradnja, potrošnja, agrar) i da oživi lokalni ekonomski razvoj.¹⁰⁹

7.1. Pojam, vrste i osnivanje zadruga

Zadruga je pravno lice i predstavlja poseban oblik organizovanja fizičkih lica (zadugara/ki) koja poslovanjem na zadružnim principima ostvaruju svoje ekonomske, socijalne, kulturne i druge interese i koja upravljaju i kontrolišu poslovanje zadruge.¹¹⁰

Zadugar/ka je fizičko lice koje je član/ica zadruge i u celosti ili delimično posluje preko zadruge, odnosno, koje preko zadruge prodaje svoje proizvode ili usluge, nabavlja proizvode ili koristi usluge potrebne za obavljanje svoje delatnosti ili na drugi način neposredno učestvuje u obavljanju delatnosti radi kojih je zadruga osnovana.¹¹¹

Zadruga se mogu osnovati kao zemljoradničke ili poljoprivredne, stambene, potrošačke, zanatske, radničke, studentsko-omladinske, socijalne, zdravstvene, kao i druge vrste zadruga za obavljanje proizvodnje, prometa robe, vršenja usluga i drugih delatnosti u skladu sa Zakonom o zadrugama.¹¹²

”

Kako se osniva zadruga

Zadruga se osniva na osnivačkoj skupštini, zaključenjem ugovora o osnivanju, usvajanjem zadružnih pravila i izborom organa.¹¹³ **Zadregu može osnovati najmanje pet poslovno sposobnih fizičkih lica,**¹¹⁴ a osnivači/ce i zadrugari/ke mogu da budu domaća i strana fizička lica.¹¹⁵

¹⁰⁸ Zakon o zadrugama, „Sl. glasnik RS“, br. 112/2015

¹⁰⁹ Više informacija dostupno na: <https://privreda.gov.rs/zadugarstvo-u-srbiji/>; Na sajtu Agencije za privredne registre (<https://www.apr.gov.rs/%d0%bf%d0%be%d1%87%d0%b5%d1%82%d0%bd%d0%b0.3.html>) objavljen je dokument pod nazivom Uputstvo o usklađivanju sa novim Zakonom o zadrugama (<https://www.pravniportal.com/uputstvo-o-uskladivanju-sa-novim-zakonom-o-zadregama/>), koji sadrži informacije o postupku, rokovima i načinu usklađivanja opštih akata sa ovim zakonom.

¹¹⁰ Član 2. Zakona o zadrugama

¹¹¹ Član 3. Zakona o zadrugama

¹¹² Član 10. Zakona o zadrugama

¹¹³ Član 14. Zakona o zadrugama

¹¹⁴ Član 15. Zakona o zadrugama

¹¹⁵ Najmanji broj osnivača zadruge ne mogu činiti lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu sa osnivačem/icom.

U zavisnosti od ciljeva osnivanja i potrebnih sredstava za osnivanje i poslovanje, zadruge se mogu osnivati **ulozima ili članarinama**, u skladu sa ugovorom o osnivanju i zadružnim pravilima.¹¹⁶

Predstavnik/ca osnivača/ica koji su odlučili da osnuju zadrugu saziva osnivačku skupštinu, kojoj mora da prisustvuje najmanje pet osnivača/ica.¹¹⁷ Osnivači/ce su dužni da uloge ili članarine uplate na račun zadruge u roku od 30 dana od dana održavanja osnivačke skupštine.

Važno je da znaš da se na osnivačkoj skupštini usvajaju osnivački akt i zadružna pravila.

- **Osnivački akt** je ugovor o osnivanju zadruge i zaključuje se u pisanoj formi. Sadržina osnivačkog akta je detaljno uređena zakonom,¹¹⁸ između ostalog, ovim ugovorom se određuje poslovno ime i sedište zadruge; podaci o osnivačima/cama; pretežna delatnost zadruge; podatak o tome da li će zadruga poslovati sa ulozima ili članarinama i druga pitanja od značaja za osnivanje zadruge.
- **Zadružna pravila** su opšti akt zadruge kojim se uređuje upravljanje zadrugom, unutrašnja organizacija zadruge i druga važna pitanja. Sadržina zadružnih pravila je regulisana zakonom.¹¹⁹ Između ostalog, zadružna pravila sadrže odredbe o delatnosti zadruge; ciljevima i osnovnim smernicama poslovne politike zadruge; uslovima i načinu sticanja i prestanka statusa zadrugara/ke; određivanju organa koji donose odluke o prihvatanju zahteva za pristupanje zadrugi i isključenju zadrugara/ki iz zadruge; pravima i obavezama zadrugara/ki prema zadrugi i zadruge prema zadrugarima/kama; broju članova/ca, načinu izbora, odnosno, razrešenju članova organa upravljanja zadruge; izboru, opozivu, pravima i obavezama predstavnika/ca zadrugara/ki, ako skupštinu čine njihovi predstavnici/ce; obrazovanju upravnog i nadzornog odbora ukoliko zadruga ima manje od 20 zadrugara/ki, raspodeli dobiti i pokriću gubitaka zadruge; knjizi zadrugara/ki i druga važna pitanja za poslovanje zadruge.

Ukoliko zadrugari/ke ulažu u zadrugu uloge, oni mogu biti **novčani i nenovčani**. Nenovčanim ulog su stvari i prava izraženi u novčanoj protivvrednosti. Ulozi zadrugara/ki čine osnovni kapital zadruge, a minimalni osnovni kapital zadruge iznosi 100 dinara.¹²⁰ Zadružnim pravilima određuje se minimalni pojedinačni ulog. Zadrugar/ka može imati samo jedan ulog u zadrugi, a **ulozi zadrugara/ki ne moraju biti jednaki**.

¹¹⁶ Član 16. Zakona o zadrugama

¹¹⁷ Član 17. Zakona o zadrugama

¹¹⁸ Član 18. Zakona o zadrugama

¹¹⁹ Član 19. Zakona o zadrugama

¹²⁰ Član 20. Zakona o zadrugama

Zadruga koje se osnivaju bez uloga zadrugara/ki, sredstva za osnivanje i poslovanje obezbeđuju iz članarine, koji se određuje zadružnim pravilima **u jednakom iznosu za sve osnivače/ice**, kao i za zadrugare/ke koji pristupe zadruzi nakon osnivanja.¹²¹

Radmila Gujaničić

7.2. Žensko zadrugarstvo iz perspektive ženskih udruženja okupljenih oko Asocijacije za žensku inicijativu

Period nakon 2000. godine obeležilo je propadanje društvenih preduzeća, što je dovelo do toga da su mnoge žene ostale bez posla. Asocijacija za žensku inicijativu (AŽIN) organizovala je za 8. mart 2003. godine skup na kome su razmatrani različiti aspekti podrške zapošljavanju žena. Sonja Drljević je smatrala da je ekonomsko pitanje jedno od najvažnijih pitanja za žene i inicirala je niz programa koji su pomagali inicijativama u vezi sa zapošljavanjem i ekonomskim osnaživanjem žena.

Tokom diskusija i analiza postojećeg stanja došlo se do zaključka da je neophodno da se ženske grupe aktivno uključe u razvijanje ideja koje bi pomogle zapošljavanje žena. Tada su ženske organizacije osmislile podršku za žene koje su ostajale bez posla, tako što je uspostavljen SOS telefon za radna prava žena i diskriminaciju na poslu, koji je vodila advokatkinja Leposava Živanović.

Žene koje su ostajale bez posla zbog svog starosnog doba i gašenja industrija, bile su različitog obrazovanja i veoma različitih veština i znanja, te su se mogle radno angažovati na više načina.

Zadrugarstvo koje je zasnovano na principu samopomoći činilo se kao jedan od načina za izlaz iz ovakve situacije jer je bilo žena koje su imale takvo obrazovanje i iskustvo da su mogle biti menadžerke, te su mogle ujedno i okupiti žene drugih profila i pomoći u zapošljavanju žena sa nižim obrazovanjem i žena iz ranjivih grupa.

Ovu inicijativu pratili su brojni problemi, između ostalog, država nije prepoznala sektor zadrugarstva u planovima i politikama, već se opredelila za radikalni liberalni koncept, koji je u tom periodu ostavljao veoma teške posledice, koje se dugo osećaju i na ekonomskom i na društvenom planu. Problemi u vezi sa zadrugama su se ispoljavali na mnoge načine. Na primer, trgovinski sudovi su odbijali da registruju zadruge, odnosno, odugovlačili su ove postupke, pa je u Užicu na primer, šest meseci trajao postupak registracije obrazovne zadruge.

¹²¹ Član 22. Zakona o zadrugama

Nadalje, 2006. godine uredbom je zabranjeno zadrugama da obavljaju knjigovodstvenu delatnost, što nije zakonito, ukinute su štedno kreditne zadruge, a prilikom donošenja Ustava iz 2006. godine postojala je inicijativa da se zadružna svojina izostavi iz Ustava. U praksi je postojao niz mera, koje kao da su bile osmišljene sa ciljem da se zadrugarstvo omalovaži a ljudi obeshrabre da se udružuju. Na primer, u pojedinim bankama nisu hteli da izdaju čekove zaposlenima u zadrugama, a u aktivnim merama Nacionalne službe za zapošljavanje, zadruge nisu prepoznate kao pravni subjekti koji mogu da konkurišu za podsticaje.

Na ove probleme ukazala je predsednica Nacionalnog saveta za obeležavanje Međunarodne godine zadrugarstva 2012. u Srbiji prof. dr Zorka Zakić, koja je na skupu sumirala rezultate ostvarene u obeležavanju godine zadrugarstva na svetskim nivou i u regionu. Ukazala je na mnoge probleme i prepreke u organizovanju zadružnog sektora u Srbiji i istakla da od svih država koje su prošle tranziciju, samo u Srbiji nije korišćen zadružni model privatizacije, niti doneta strategija zadrugarstva i zakon o zadrugama. Država nije imala adekvatan odnos prema zemljoradničkim zadrugama i zadružnoj imovini, a sada su novim zadrugama potrebni obrazovani menadžeri i neposredna primena informacionih tehnologija.



Početakom 2000-ih godina su se pojavile određene mogućnosti sa donatorima koji su davali male grantove za opremanje ekonomskih inicijativa. Tada se došlo do zaključka da bi u gradskim sredinama trebalo podsticati knjigovodstvene, edukativne i zdravstvene zadruge, a uporedo raditi edukacije o poslovanju zadruga.

U 2003. godini su nastale u Beogradu knjigovodstvena zadruga KONTO Fem i obrazovna zadruga EDUKATIVA, koja i danas posluje i čija je pretežna delatnost davanje časova stranih jezika. U Užicu su nastale dve zdravstvene zadruge i po jedna knjigovodstvena, obrazovna i zemljoradnička zadruga Pro femine Zdravčica koja i danas posluje.

U periodu 2003 – 2006. godine, uprkos navedenim problema, ali uglavnom zahvaljujući donatorskim sredstvima za nabavku opreme, registrovano je još šest zadruga širom Srbije. Jedna od njih bila je zanatska zadruga Rukatnica iz Kraljeva koju su osnovale i vodile žene raseljene sa Kosova i koja je uglavnom radila tkane predmete.

Što se tiče zemljoradničkih zadruga, pored zadruge Zdravčica osnovana je u Vojvodini 2012. godine ženska zadruga Ruže Srema iz Beške. U mestu Gorčinci na jugu Srbije formirana je prva opšta zemljoradnička zadruga za proizvodnju,

preradu i promet poljoprivrednih proizvoda iz organske proizvodnje Darovi Lužnice Babušnica, koju su osnovale i vode žene. U 2019. godini formirana je zadruga Kosjerka u opštini Kosjerić, koju je osnovalo pet žena koje su investirale sopstvena sredstva i konkurisale za državne podsticaje. U udruženju žena Sačuvajmo selo iz Priboja postoji inicijativa za osnivanje zemljoradničke zadruge.

Sve navedene zadruge su osnovale žene, preko inicijativa ženskih udruženja, a poslovanje i nabavka opreme za rad zadruga omogućeno je kroz sredstva donatora. Karakteristika zemljoradničkih ženskih zadruga jeste da teže proizvodnji organske hrane i da se pored primarne proizvodnje poljoprivrednih proizvoda bave i njihovom preradom. Prerada je bazirana na tradicionalnom znanju i starim receptima koji su na tržišti traženi zbog specifičnih svojstava i raznolikosti ukusa.

Treba naglasiti da sam pojam ženskog zadrugarstva nije u skladu sa jednim od osnovnih principa zadrugarstva, a to je otvorenost članstva. Ipak, žensko zadrugarstvo ima dugu tradiciju na ovim prostorima. U doba socijalizma poznata je bila tkačka zadruga iz Guče koju je osnovala Rajka Borojević. O toj zadruzi i njenoj važnosti za seoske žene (tkalje), koje su prvi put zasnovale radni odnos i kasnije ostvarile penziju, kao i o važnosti ove zadruge za razvoj tog kraja, postoje brojna svedočenja i knjige, kao i muzejska postavka u Guči. Sledeći ovaj primer, osnovana je čuvena zadruga Zlatiborskih pletilja iz Sirogojna. Obe zadruge su imale svoje zlatno doba 70-ih.



LITERATURA

- Anketa o radnoj snazi, I kvartal 2020, Republički zavod za statistiku, Beograd, 29.05.2020, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G20201135.pdf>
- Branko A. Lubarda, Uvod u radno pravo – treće izdanje, Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd, 2015
- Da li postojiš? Reci NE radu na crno, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, dostupno na: <https://recineradunacrn.rs/wp-content/uploads/2019/01/Online-brochure.pdf>
- Društveno, korisno, održivo: Kako osnovati socijalno preduzeće u Srbiji, Evropski pokret, Beograd, 2016
- Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2019. godinu, Nacionalna služba za zapošljavanje, Beograd, 2020
- Javni konkursi - AP Vojvodina, Nacionalna služba za zapošljavanje, Novi Sad, 06.03.2020, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/info/konkursi/javni_konkursi_-_ap_vojvodina.cid64422?languageld=4
- Javni oglas za dodelu subvencija za samozapošljavanje u AP Vojvodini u 2020. godini, Pokrajinski sekretarijat za privredu i turizam, 06.03.2020, dostupno na: <http://www.spriv.vojvodina.gov.rs/index.php/lat/konkursi/javni-pozivi/88-javni-pozivi-latinica/1426-6-mart-2020-javni-oglas-za-dodelu-subvencija-za-samozaposljavanje-u-ap-vojvodini-u-2020-godini>
- Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje u 2020. godini – zatvoren, Nacionalna služba za zapošljavanje, Beograd, 28.02.2020, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/info/konkursi/konkurs-nsz/javni_poziv_nezaposlenima_za_dodelu_subvencije_za_samozapojavanje_u_2020_godini.cid64120?page=0
- Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje, Gradska uprava grada Beograda - Sekretarijat za privredu i Nacionalna služba za zapošljavanje - filijala za grad Beograd, 11.06.2019, dostupno na: <http://www.beograd.rs/lat/gradski-oglasi-konkursi-i-tenderi/1761581-javni-poziv-nezaposlenima-za-dodelu-subvencije-za-samozaposljavanje/>
- Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje u 2019. godini, Nacionalna služba za zapošljavanje i grad Niš, dostupno na: <http://www.gu.ni.rs/wp-content/uploads/Javni-poziv-nezaposlenima-za-dodelu-subvencije-za-samozapo%C5%A1ljavanje-u-2019.-GRAD-NI%C5%A0.pdf>
- Javni poziv nezaposlenima za dodelu subvencije za samozapošljavanje u 2020. godini, Grad Kragujevac, 08.06.2020, dostupno na: <https://www.kragujevac.rs/javni-poziv-nezaposlenima-za-dodelu-subvencije-za-samozaposljavanje-u-2020-godini/>
- Javni poziv za dodelu subvencije početnicima/početnicama u biznisu – samozapošljavanje u 2020. godini, Grad Pančevo - sekretarijat za privredu i ekonomski razvoj Gradske uprave grada Pančeva, dostupno na:

<http://www.pancevo.rs/konkursi-i-javni-pozivi/javni-poziv-za-dodelu-subvencije-pocetnicima-pocetnicama-u-biznisu-samozaposljavanje-u-2020-godini/?cir=lat>

- Marieke Huysentruyt, Women's Social Entrepreneurship and Innovation, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2014/01, OECD Publishing, Paris, 2014 <http://dx.doi.org/10.1787/5jxzkk2sr7d4-en>
- Milan M. Marković, Osobe sa invaliditetom u Srbiji – Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. godine u Republici Srbiji, Republički zavod za statistiku, Beograd, 2014
- Nevena Petrušić i Kosana Beker, Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promene Srbija i Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012
- Obaveštenja 2019, Opština Prijepolje, dostupno na: http://www.opstinaprijepolje.rs/OpstinaPrijepolje-Obave%C5%A1etenja-2017_472_cir?fbclid=IwAR38Qt8jqSfNTzluBQIfdsYsgoNVswUvssCrSX_ro6ODIA5WFKURUQVIRyM
- Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, „Sl. glasnik RS“, br. 36/2010 i 97/2013
- Pravilnik o sadržaju obračuna zarade, odnosno, naknade zarade, „Sl. glasnik RS“, br. 90/2014 i 44/2018 - dr. zakon
- Uvod u socijalno preduzetništvo: Brifing za civilno društvo u Srbiji, Euklid Network, CRNPS, Edukativni centar Roma, Urban-In
- Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, „Sl. glasnik RS“, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn, 8/2013 - usklađeni din. izn, 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn, 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn, 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn, 7/2017 - usklađeni din. izn, 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn, 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn, 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.
- Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, „Sl. glasnik RS“, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018
- Zakon o opštem upravnom postupku, „Službeni glasnik RS“ broj 18/2016 i 95/2018 - autentično tumačenje
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, „Sl. glasnik RS“, br. 36/2009 i 32/2013
- Zakon o radu, „Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje
- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, „Sl. glasnik RS“, br. 36/2010
- Zakon o zadrugama, „Sl. glasnik RS“, br. 112/2015
- Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, „Sl. glasnik RS“, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017 - dr. zakon
- Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, „Sl. glasnik RS“ br. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 i 113/17 – dr. zakon

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.5-055.2-056.26/36(497.11)

БЕКЕР, Косана, 1972-
Priručnik za (samo)zapošljavanje žena sa invaliditetom /
Kosana Beker ; [saradnice Biljana Janjić, Radmila Gujaničić,
Valentina Lepojević]. - Beograd : Udruženje građanki
FemPlatz : Iz kruga Beograd, 2020 (Beograd : UDB grupa). -
58 str. : ilustr. ; 24 cm

Tiraž 400. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. -
Bibliografija: str. 56-58.

ISBN 978-86-81614-12-9 (UGF)

ISBN 978-86-910349-6-2 (IKB)

а) Жене са инвалидитетом -- Запошљавање -- Србија

COBISS.SR-ID 25221129

