



# JEDNOSTAVNI PRIRUČNIK

## ZA PODRŠKU STRUČNIM RADNICIMA U RADU SA MARGINLIZOVANIM GRUPAMA

Projekat 2020-1-IT01-KA202-008580 realizovan uz podršku Erasmus+ KA2 VET programa



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## SADRŽAJ

<b>UVOD</b>	2
<b>1. Kome je namenjen ovaj deo</b>	3
1.1. Stručni radnici/agencije za olakšavanje pristupa radnoj snazi	3
1.2. Lica koja pružaju podršku i usluge različitim marginalizovanim grupama	4
<b>2. Definicija marginalizovanih grupa (opis karakteristika marginalizovane populacije)</b>	5
<b>3. Razlozi otežanog zapošljavanja osoba iz marginalizovanih grupa</b>	7
3.1. Kulturološke, verske, etničke razlike	7
3.2. Stereotipi, pristrasnost i predrasude	8
<b>4. Kako pristupiti, privući i komunicirati sa marginalizovanim grupama</b>	9
<b>5. Kako „promovisati” kandidate iz marginalizovanih grupa među potencijalnim poslodavcima</b>	10
<b>6. Alati i metode za unapređenje veština neophodnih za zapošljivost marginalizovanih grupa</b>	12
<b>7. Zapošljavanje osoba iz marginalizovanih grupa - zakoni o zapošljavanju, zahtevi i podsticaji za zapošljavanje</b>	15
<b>8. Alati i saveti za komunikaciju i podršku marginalizovanim grupama, kroz lični kontakt i online</b>	16
<b>9. Pregled inicijativa i programa usmerenih na marginalizovane grupe</b>	19



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## UVOD

U kontekstu tržišta rada podložnog brzim promenama, u velikoj meri raste i potreba za kvalifikovanim radnicima. Osobe kojima nedostaju čak i osnovne veštine i kompetencije za novo zaposlenje se suočavaju sa izazovima koje nije lako prevazići. Ove osobe često potiču iz marginalizovanih grupa. Iz tog razloga je ovim osobama potrebno da ulože više vremena i napora kako bi se ostvarili na tržištu rada, usled mnogobrojnih prepreka koje moraju da savladaju, kao što su nedostatak veština, jezička barijera, imigracioni status, rasna ili polna diskriminacija i slično.

Stručni radnici u službama za zapošljavanje igraju ključnu ulogu tokom pripreme, orijentacije, uparivanja znanja i veština potencijalnih radnika sa zahtevima radnih mesta. U pogledu marginalizovanih grupa, stručni radnici mogu u velikoj meri doprineti njihovom ostvarivanju na tržištu rada, a samim tim i izgradnji boljeg kvaliteta života, uključivanju u društvo i smanjenju stope nezaposlenosti.

Zbog toga je ovaj deo Priručnika osmišljen tako da pomogne i usmeri stručne radnike u službama za zapošljavanje koji rade sa osobama iz marginalizovanih grupa. Predviđeno je da pruži koncizne i razumljive informacije, kao i dodatne smernice stručnim radnicima o načinima kako da pristupe i pomognu osobama iz marginalizovanih grupa na njihovom putu do zaposlenja.

### Ključne stavke koje želimo da naglasimo u ovom delu Priručnika su:

- razlozi za otežano zapošljavanje osoba iz marginalizovanih grupa;
- kako pristupiti, privući i uspostaviti interakciju sa marginalizovanim grupama;
- kako „promovisati” kandidate iz marginalizovanih grupa među potencijalnim poslodavcima;
- koji alati i metode mogu pomoći marginalizovanim grupama da unaprede veštine neophodne za zapošljivost;
- konkretni zakoni o zapošljavanju, zahtevi i podsticaji za zapošljavanje;
- alati i metode za unapređenje veština neophodnih za zapošljivost marginalizovanih grupa;
- inicijative i programi usmereni na marginalizovane grupe;
- uvidi stručnih radnika.



## 1. KOME JE NAMENJEN OVAJ DEO

### 1.1. Stručni radnici/agencije za olakšavanje pristupa radnoj snazi

Ovi stručni radnici rade direktno u službama za zapošljavanje. Njihovo osnovno zaduženje je da obezbede pristup slobodnim radnim mestima i upravljaju procesom uparivanja potencijalnih radnika i poslodavaca.

**Stručni radnici/agencije koje odgovaraju ovim karakteristikama su:**

#### Javne službe za zapošljavanje (PES)

PES službe su osnovane kao javne službe sa zakonskom obavezom efektivnog zapošljavanja i raspoređivanja. One igraju ključnu ulogu u uparivanju osoba i radnih mesta. PES službe imaju pristup informacijama o ponudi i o potražnji na tržištu rada.

Podaci PES službi obično obuhvataju samo evidentirane tražioce zaposlenja i manji segment svih slobodnih radnih mesta. Nedostatak je što većina slobodnih radnih mesta ostaje van radara službi za zapošljavanje.

**Glavne aktivnosti PES službi su:**

- obezbeđivanje informacija i usmeravanje tražioca zaposlenja na odgovarajuća slobodna radna mesta;
- priprema i koordinacija individualnog akcionog plana za nezaposlene;
- pretraživanje i sumiranje informacija o slobodnim radnim mestima i njihovo unošenje u Nacionalnu bazu podataka.

#### Ljudski resursi (HR)

Zaposleni u službama za ljudske resurse identifikuju trenutne ili buduće potrebe za kadrovima i obavljaju procedure zapošljavanja. Oni su odgovorni i za sve administrativne poslove koji se odnose na radni odnos između zaposlenog i poslodavca.

#### Privatne agencije za zapošljavanje (PrEA)

PrEA imaju ulogu posrednika između kandidata i preduzeća koja traže osoblje. Kako je ova vrsta agencija za zapošljavanje eksterna u odnosu na preduzeće, regruteri koji rade u agencijama ne mogu da zaposle potencijalnog radnika. Oni uzimaju u obzir specifične potrebe preduzeća i postojeće veštine kandidata i uparuju ih.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Prema publikaciji „Uloga pružalaca usluga zapošljavanja” (The Role of Employment Service Providers): Tom 4, privatne agencije za zapošljavanje mogu biti:

- **Privatni posrednici pri zapošljavanju** koji usmeravaju svoje napore, pre svega, na zapošljavanje visokokvalifikovanog ili specijalizovanog osoblja i menadžera;
- **Agencije za privremeno zapošljavanje** imaju funkciju pružaoca usluga zapošljavanja. One zapošljavaju osoblje koje nakon toga prelazi pod nadzor treće strane, na primer, preduzeća - korisnika<sup>1</sup>.

Prema CIETT-u (Međunarodna konfederacija privatnih agencija za zapošljavanje), rad u agenciji za privremeno zapošljavanje može poslužiti kao odskočna daska za zaposlene mlađe od 25 godina, da se uključe na tržište rada, steknu radno iskustvo, promene posao, unaprede veštine ili pređu na stalne pozicije.

- **Privatni subjekti** koji pružaju usluge iz domena tržišta rada pojedincima i državnim organima, u formi usluga savetovanja i pomoći pri zapošljavanju.

### NVO koje nude usluge podrške pri zapošljavanju

Nevladine organizacije koje promovišu interese marginalizovanih grupa ili grupa koje su u opasnosti da budu marginalizovane na tržištu rada, obavljaju direktno uparivanje slobodnih radnih mesta sa tražiocima zaposlenja, karijerno vođenje i savetovanje, kao i obuke iz oblasti tržišta rada.

## 1.2. Lica koja pružaju podršku i usluge različitim marginalizovanim grupama

Iako nisu direktno povezani ni sa jednom vrstom službi za zapošljavanje, ovi stručni radnici pružaju podršku i usluge različitim marginalizovanim grupama. **Ovi stručni radnici su najčešće:**

- savetnici;
- mentori;
- terapeuti;
- facilitatori;
- treneri;

Svaka od navedenih uloga stručnih radnika je usko povezana sa razvojem sposobnosti pojedinaca, oslobađanjem postojećih veština i talenata, sticanjem znanja i pružanjem pomoći osobama koje se suočavaju sa krizom. Oni takođe čine proces učenja lakšim i bržim. Ova vrsta posebne pomoći promoviše marginalizovane osobe da dobiju bilo kakvo zaposlenje i/ili učestvuju u usavršavanju i prilagode se društvu u kom se trenutno nalaze.

<sup>1</sup> Preduzeće - korisnik je poslodavac pod čijim nadzorom zaposleni obavljaju privremeni rad.



Osnovna razlika između ove grupe stručnih radnika i prethodno pomenute grupe (*stručni radnici koji su direktno povezani sa službama za zapošljavanje*) je u tome što potonji svoju podršku fokusiraju samo na pružanje usluga zapošljavanja bez značajnijeg naglaska na „ličnom“ faktoru.

## 2. DEFINICIJA MARGINALIZOVANIH GRUPA (*opis karakteristika marginalizovane populacije*)

Marginalizovane zajednice su one zajednice koje su isključene iz opšteg društvenog, ekonomskog, obrazovnog i/ili kulturnog života. Primeri marginalizovanih populacija uključuju, ali nisu ograničeni na grupe isključene na osnovu rase, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, fizičkih sposobnosti, jezika i/ili imigracionog statusa. Marginalizacija nastaje usled nejednakih odnosa moći između društvenih grupa.

**Za potrebe ovog Priručnika, slede definicije različitih marginalizovanih grupa ljudi koje se pominju u nastavku teksta:**

- **Osobe sa invaliditetom** - Osobe sa invaliditetom uključuju lica sa dugotrajnim fizičkim, mentalnim, intelektualnim ili senzornim oštećenjima, koja u interakciji sa različitim preprekama, mogu da ometaju njihovo puno i efektivno učešće u društvu na ravnopravnoj osnovi sa drugima.
- **Žene i devojke** - Žene i devojke se smatraju marginalizovanim kada dožive, fizičko ili psihičko, rodno zasnovano nasilje i diskriminaciju, što za rezultat ima posledice po njihovo zdravlje i ljudsko dostojanstvo.
- **Tražilac azila** - Lice koje traži zaštitu od progona ili ozbiljnih povreda u zemlji koja mu nije matična zemlja i čeka odluku o zahtevu za status izbeglice kod nadležnih organa.
- **Izbeglica - 1.** Lice koje ima osnovan strah od progona zbog rase, vere, nacionalnosti, političkog mišljenja ili pripadnosti određenoj društvenoj grupi, nalazi se van zemlje svog državljanstva i ne može, ili zbog straha ne želi, da koristi pomoć i zaštitu te zemlje;
- **2.** Lice bez državljanstva, koje se nalazi van zemlje u kojoj je imalo stalni boravak i ne može, ili zbog straha ne želi, da se u nju vrati iz prethodno pomenutih razloga.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



- **Migranti** - Lice koje se nalazi van teritorije svoje matične zemlje i koje je boravilo u stranoj državi duže od jedne godine, bez obzira na razloge, dobrovoljne ili nedobrovoljne migracije, i načine, regularne ili neregularne, koje je lice koristilo za migraciju.
- **Etničke manjine** - Grupa koja je bročano manja od većinskog stanovništva države ili regiona u pogledu njenih etničkih, verskih ili jezičkih karakteristika i koja održava solidarnost sa sopstvenom kulturom, tradicijom, religijom ili jezikom.
- **Dugoročno nezaposleni**- Lica koja su nezaposlena i koja aktivno traže zaposlenje najmanje godinu dana.
- **NEET** - Je akronim za lice koje „nije u procesu obrazovanja, nije zaposleno, niti je u procesu edukacije ili obuke“, a koji se koristi da opiše situaciju mnogih mladih osoba – obično između 15 i 24 godine starosti – u Evropi i šire.
- **Beskućnici** - Lica koja žive u privremenom, nesigurnom ili neadekvatnom smeštaju.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



### 3. RAZLOZI OTEŽANOG ZAPOŠLJAVANJA OSOBA IZ MARGINALIZOVANIH GRUPA

Niz faktora utiče na pristup zapošljavanju za osobe iz marginalizovanih grupa u svakoj zajednici, zemlji i regionu. Pored trenutnog finansijskog, društvenog, političkog i poslovnog okruženja, istorijska pozadina svake zajednice, zemlje i regiona takođe može u značajnoj meri uticati na način na koji se postupa sa marginalizovanim grupama kada je u pitanju zapošljavanje. U nastavku ćemo razmotriti dva osnovna razloga koja imaju negativan uticaj na pristup zapošljavanju za većinu marginalizovanih grupa, na lokalnom nivou, na nivou EU, pa čak i na međunarodnom nivou.

#### 3.1. Kulturološke, verske, etničke razlike

Kulturološki, verski i etnički elementi mogu da izazovu prepreke u procesu zapošljavanja, a oni mogu poticati od potencijalnih zaposlenih, ali i od potencijalnih poslodavaca. Ovi elementi su takođe povezani sa faktorima objašnjenim u odeljku 3.2 (*predrasude, pristrasnost i stereotipi*). Kultura može doprineti rodnim ulogama i stereotipima, kao i uverenjima o tome koja vrsta zaposlenja je za koga pogodna i ko bi bio dobar ili loš kandidat za određenu poziciju. Primera radi, veruje se da su određene pozicije prikladnije za žene (*medicinske sestre, učiteljice u osnovnim školama, negovateljice itd.*), dok se za druge pozicije smatra da su pogodnije za muškarce. Kultura takođe može da stvori prepreke u uspostavljanju balansa između porodice i zaposlenja, pri čemu se od žena očekuje da se brinu o svojim porodicama u kući i da ne traže zaposlenje; međutim, teška finansijska situacija na globalnom nivou, primorava žene da traže zaposlenje – posebno one kojima su potrebna sredstva da izdržavaju svojih porodica – dok potencijalni poslodavci oklevaju da ih zaposle, verujući da neće biti dovoljno posvećene poslu ili da će imati problema da ispune zahteve date pozicije.

Slično tome, naročito u manjim zajednicama, verske razlike mogu uticati na dostupnost zaposlenja i mogu biti faktor diskriminacije prilikom traženja posla ili prolaska kroz proces zapošljavanja. Opet, stereotipi i zablude doprinose svemu navedenom, stvarajući iskrivljene stavove o ponašanju ili sposobnosti određenih verskih grupa da adekvatno obavljaju određene poslove. Mnogi poslodavci takođe oklevaju da zaposle ljude drugačijeg kulturnog i verskog porekla, verujući da će to izazvati frikcije ili tenzije na radnom mestu ili im je jednostavno isuviše neprijatna ideja da se prilagode potrebama zaposlenih koji su pripadnici druge kulture/religije. U ovom odeljku treba pomenuti i ulogu verskih vođa, jer oni u značajnoj meri utiču na stavove i ponašanje svojih verskih sledbenika i iz tog razloga mogu ili da promovišu inkluziju i radnu integraciju ili dalje podstiču isključenost i marginalizaciju.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Pored navedenog, etničke razlike – posebno one koje su ukorenjene u istorijskim sukobima – takođe mogu da ometaju zapošljavanje etničkih manjina bilo kroz pravne/administrativne prepreke ili kroz zablude i rasističko profilisanje. Ove razlike mogu imati kumulativni, negativni uticaj na zapošljavanje, naročito kada kandidat poseduje više od jedne od karakteristika, na primer, samohrani roditelj koji pripada etičkoj manjini i pripadnik je religije koja se razlikuje od one koja je u tom trenutku dominantna.

### 3.2. Stereotipi, pristrasnost i predrasude

Kulturološke, istorijske i etničke razlike same po sebi nisu dovoljne da spreče zapošljavanje marginalizovanih grupa; međutim, u kombinaciji ovih faktora sa stereotipima, pristrasnošću i predrasudama, onda one mogu ne samo da ometaju, već i da stvarno spreče zapošljavanje marginalizovanih članova zajednice.

Stereotipi su široko rasprostranjene, ali fiksne i isuviše pojednostavljene predstave ili ideje o određenoj vrsti osobe ili stvari, koje često mogu biti netačne ili neistinite i često se održavaju kroz medije ili u svakodnevnom životu. Takav stereotip - prethodnih decenija - bio je da žene nisu sposobne da rade složene tehničke poslove, kao što su poslovi mehaničara ili pilota. Na sličan način, u mnogim zapadnim zemljama, za romsku populaciju se smatra da je odlikuje veća stopa kriminala i da pripadnici romske populacije nisu u stanju da završe formalne studije ili da zadrže zaposlenje. Ovi stereotipi su generalizacije koje ostavljaju malo prostora za drugačiju percepciju i mogu navoditi osobe na donošenje odluka o zapošljavanju koje nisu zasnovane na stvarnim činjenicama; odbijajući da marginalizovanim osobama pruže priliku da dokažu da je stereotip pogrešan.

Na sličan način, pristrasnost se odnosi na sklonost ka ili protiv jedne osobe ili grupe, posebno na način koji se smatra nepravednim. Na primer, tendencija pojedinih poslodavaca da ne daju mogućnost zaposlenja kandidatima koji su samohrani roditelji (*verujući da je samohrani roditelj previše zaokupljen svojom porodicom i samim tim ne ostvaruje poslovne rezultate*), može se smatrati pristrasnošću, koja ometa pristup tržištu rada ovim kandidatima. Pristrasnost se može javiti u nekoliko oblika i često je osnov odluka o zapošljavanju, iako ljudi ponekad nisu svesni njihovog prisustva i uticaja. Većina potencijalnih poslodavaca smatra da su objektivni i nepristrasni, i malo je verovatno da će preispitati svoje odluke tražeći dokaze o pristrasnosti ili predrasudama.

Konačno, predrasude (*kao unapred utvrđeno mišljenje koje nije racionalno, niti zasnovano na stvarnom iskustvu*) takođe doprinose ograničavanju mogućnosti osoba koje pripadaju marginalizovanim grupama, tokom njihove potrage za zaposlenjem ili kada žele da zadrže posao. Predrasude mogu uticati i na poslodavce, potencijalne zaposlene, ali i na sve druge osobe koji su uključene u proces zapošljavanja, kao što su zaposleni u ljudskim resursima, regruteri, osoblje agencija i službi za zapošljavanje, menadžeri i ostali.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Iz tog razloga je od suštinskog značaja da svi redovno preispituju postojeće procese zapošljavanja i skrininga, tražeći dokaze o pristrasnosti, predrasudama i stereotipima i da imaju uspostavljene kontrole za preispitivanje i revidiranje sopstvenih praksi, stavova i postupaka.

## 4. KAKO PRISTUPITI, PRIVUĆI I KOMUNICIRATI SA MARGINALIZOVANIM GRUPAMA

Marginalizovane grupe, kao što je pomenuto u prvim poglavljima ovog jednostavnog priručnika, predstavljaju raznovrstan i raznolik društveni univerzum, sa posebnim karakteristikama, inherentnim i zavisnim od društvenog, političkog, kulturnog i finansijskog konteksta u kom se nalaze. Iz tog razloga nije moguće uspostaviti jedinstvenu strategiju za pristup, privlačenje i interakciju sa članovima ovih grupa; međutim, moguće je istaći pojedinačne elemente koji su ključni u tom procesu:

- Edukujte se! Podrobno se upoznajte sa karakteristikama marginalizovane grupe sa kojom želite da komunicirate. Uverite se da razumete faktore koji dovode do njihove marginalizacije, društveni, istorijski, kulturni kontekst i sve druge faktore koji utiču na datu grupu. Informišite se iz različitih izvora kako biste bili sigurni da vašu perspektivu ne ometaju pristrasnosti i predrasude.
- Identifikujte pojedince koji pripadaju marginalizovanoj grupi među osobama koje već poznajete ili sa kojima redovno komunicirate. Lakše je pričati marginalizovanoj grupi, ako član grupe sprovodi proces.
- Postavite jasan plan za ono što pokušavate da postignete i budite otvoreni i iskreni u vezi sa tim. Budite sigurni da ste u stanju da objasnite svoju motivaciju, podsticaje, ciljeve i svrhu interakcije.
- Prilagodite svoj sadržaj i komunikaciju grupi i osigurajte online komunikaciju pre nego što nastavite sa ličnim kontaktom, koristite primeren govor, budite ljubazni i koncizni.
- Budite na raspolaganju za pitanja i dalje diskusije, budite odgovorni i empatični u svom pristupu.
- Prihvatite komentare, povratne informacije i konstruktivne kritike kako biste bili sigurni da je vaša komunikacija adekvatna i da ste na pravom putu.
- Pokažite poštovanje i vodite računa o kontroverznim temama ili traumatskim okolnostima koje mogu uticati na članove grupe.
- Održavajte iskrenu komunikaciju, ali uz diskreciju i poverljivost. Kada niste sigurni kako da postupite sa informacijama, jednostavno pitajte sagovornike kako bi želeli da se postupa sa njihovim informacijama u pogledu vaše komunikacije.
- Postavite i održavajte profesionalne granice u svim interakcijama.



- Postavite jasna očekivanja o tome šta želite da postignete i šta je moguće postići. Izbegavajte pre naglašavanje mogućnosti ili postavljanje nerealnih ciljeva i davanje obećanja koja je nemoguće održati.
- Koristite druge dostupne resurse ili osobe sa više iskustva u interakciji sa marginalizovanim grupama i radite na nadogradnji njihovih znanja i veština.
- Često tražite povratne informacije i slušajte šta vam sagovornici govore, šta traže i na koji način možete da ispunite njihove potrebe.
- U slučaju da proces postane previše zabrinjavajući ili stresan, potražite stručnu podršku i zatražite pomoć u obavljanju posla ili u vezi sa povezanim stresom.
- Budite realni u pogledu sopstvenih ciljeva i očekivanja koji se odnose na obim i uticaj vaše intervencije, ni Rim nije izgrađen za jedan dan :-)
- Uspostavite veze sa grupom, preko postojećih članova grupe koji su voljni da pomognu i usmere vaše napore, a koji vam takođe mogu pomoći da privučete veću ciljnu grupu.

## 5. KAKO „PROMOVISATI” KANDIDATE IZ MARGINALIZOVANIH GRUPE MEĐU POTENCIJALNIM POSLODAVCIMA

Uzimajući u obzir teme istaknute u poglavlju 3 o stereotipima, pristrasnosti i predrasudama, jasno je da promocija kandidata iz marginalizovanih grupa do potencijalnih poslodavaca može predstavljati popriličan izazov. Stručni radnik bi se suprotstavio uverenju koje je veoma duboko ukorenjeno u praksi i politici poslodavca, a mogao bi se suočiti i sa institucionalizovanim rasizmom ili isključenošću. Bez obzira da li je poslodavac mali ili veliki, ili kakvim se poslom bavi, sve se svodi na njegov stil upravljanja i njegova suštinska uverenja kao preduzeća i kao poslodavca.

**U nastavku možete videti neke korisne savete i ideje koje bi vas mogle motivisati i pravilno usmeriti:**

- Preispitajte sopstvenu pristrasnost i predrasude i uverite se da ste zadržali objektivnu i pravilnu sliku kandidata i potencijalnog poslodavca.
- Upoznajte se sa zahtevima i opisom slobodnog radnog mesta i osigurajte da je vaš kandidat adekvatan (*veća je verovatnoća da će poslodavci dati šansu kandidatu iz marginalizovane grupe koji tačno odgovara njihovim zahtevima*).



- U slučaju da vaš kandidat nije optimalan izbor za datu radnu poziciju, osigurajte da ste identifikovali njegove druge potencijalne prednosti ili doprinose koje može dati.
- Izbegavajte isticanje njihovog marginalizovanog statusa kao primarnog razloga za zapošljavanje (*zaposlenje treba da se realizuje na osnovu zasluga, a ne kao usluga*).
- Odvojite vreme da upoznate svoje kandidate, njihove prednosti, slabosti i njihove sposobnosti i motivaciju.
- Budite spremni da pružite podršku svom kandidatu i pripremite ga za proces skrininga i zapošljavanja (*dobro pripremljen kandidat ima veće šanse da prođe kroz sve korake procesa zapošljavanja*).
- Održavajte otvorenu liniju komunikacije sa potencijalnim poslodavcima, uvek tražite njihovu povratnu informaciju o tome šta se pokazalo kao problem ili koji elementi u vezi sa kandidatom im se nisu dopali. Na ovaj način ćete efikasnije prilagoditi svoju potragu za pravim kandidatom.
- Zatražite povratne informacije od kandidata iz marginalizovanih grupa o procesu zapošljavanja i šta im je pomoglo, a šta nije.
- Napravite „portfolio“ uspešno raspoređenih i zaposlenih kandidata iz marginalizovanih grupa kako biste mogli da pokažete njihov kapacitet i sposobnost za uspeh.
- Povežite se sa svima koji rade na zapošljavanju i licima na ključnim pozicijama i upoznajte se sa njihovim politikama i procesima zapošljavanja. Ljubazno, ali odlučno, ukažite na sve predrasude, pristrasnost ili rasizam koji je prisutan u tim politikama i praksama.
- U slučajevima kada potencijalni poslodavci sprovode šeme inkluzije ili integracije, osigurajte da kandidati koje promovirate pripadaju grupi koja ispunjava kriterijume datih šema.
- Budite uvek informisani o svim vladinim ili privatnim inicijativama koje sponzorišu inicijative za zapošljavanje marginalizovanih grupa i o tome obavestite potencijalne poslodavce.
- Informišite potencijalne poslodavce o svim pogodnostima ili raspoloživim subvencijama za zapošljavanje marginalizovanih grupa.
- Edukujte poslodavce o pozitivnom imidžu koji mogu da stvore za svoje proizvode/usluge i svoj brend tako što će biti inkluzivni poslodavac.
- Podstičite kandidate da podele svoja pozitivna ili negativna iskustva i o tome obavestite potencijalne poslodavce.
- Povežite se sa stručnim radnicima sličnih shvatanja, organizacijama ili nevladinim organizacijama koje podržavaju marginalizovane grupe.
- Ostanite pozitivni i dosledni i tražite podršku i pomoć kad god vam zatreba.



## 6. ALATI I METODE ZA UNAPREĐENJE VEŠTINA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST MARGINALIZOVANIH GRUPA

Marginalizovana grupa, kao što je pomenuto u uvodu, je svaka društvena grupa koja se nalazi na periferiji društvene moći i koja nema značajni uticaj na bitne društvene tokove i politička dešavanja, uz koje dolaze problemi koji se tiču zapošljavanja, pristupa uslugama i sveukupnog učešća u društvenoj zajednici.

Ovim priručnikom želimo da potvrdimo da pravo na zapošljavanje u našem društvu imaju svi i da zaposleni u državnim službama, regruteri, privatne agencije za zapošljavanje, nevladine organizacije koje nude usluge podrške pri zapošljavanju i svi drugi akteri treba da ulože značajne napore da osiguraju da marginalizovane grupe (*Romi, osobe sa invaliditetom, žene i muškarci žrtve nasilja, samohrane majke, samohrani očevi, LGBTK + osobe, pripadnici nacionalnih manjina, izbeglice i osobe iz drugih ranjivih marginalizovanih grupa*) dobijaju podršku u njihovim nastojanjima da pronađu i zadrže zaposlenje i daju pozitivan doprinos svojim zajednicama i društvu uopšte. U nastavku možete videti neke ključne stavke o alatima i metodama koje pomažu marginalizovanim grupama da izgrade veštine neophodne za zapošljavanje.

### Kako odabrati prave alate

- Upoznajte marginalizovane grupe sa kojima radite (*Kakve su njihove demografske karakteristike? Kakve su njihove potrebe?*)
- Formirajte male fokus grupe (*formalne i neformalne*) i razgovarajte o njihovim potrebama i preprekama sa kojima se suočavaju
- Osigurajte da su alati koje koristite na jeziku/dijalektu kojim vaše grupe najbolje vladaju
- Osigurajte da su alati koje koristite kulturološki adekvatni i da nisu uvredljivi, prilagodite ih po potrebi
- Informišite se o najboljim praksama ili praksama koje treba izbegavati, delite vaša iskustva sa drugima i učite iz njihove ekspertize.
- Proširite svoju pretragu na alate koji, ne samo da grade veštine neophodne za zapošljavanje, već i razvijaju meke veštine, potrebne za pronalaženje i zadržavanje zaposlenja.

### Koje su vrste alata korisne za zapošljavanje?

Postoji širok spektar alata koje možete koristiti. U nastavku možete videti ključne oblasti na koje dati alati treba da budu usmereni:





- **Izrada CV-ja ili radne biografije** (*vrlo je verovatno da vaša ciljna grupa neće biti dobro upoznata sa procesom kreiranja CV-ja ili radne biografije, tako da je važno da ih upoznate sa alatima za kreiranje istog*).
- **Upravljanje procesom intervjuja** (*vežbe igranja uloga, lažni intervjui, pripremne radionice su alati koji vam mogu pomoći da podržite svoje korisnike na njihovom putu do zaposlenja*).
- **Meke veštine** (*upravljanje vremenom, upravljanje stresom, upravljanje zadacima, timski rad, upravljanje konfliktima, efektivna komunikacija itd.*). Navedene veštine nisu usko povezane sa zaposlenjem, ali su neophodne za pronalaženje dobrih prilika, upravljanje procesom zapošljavanja i zadržavanje zaposlenja. Postoji nekoliko online resursa/alata koji mogu da se koriste za podršku u razvijanju i negovanju ovih veština u vašoj ciljnoj grupi.

### Koje metode treba da koristite?

Izbor metode je u potpunosti na vama, jer ste vi upoznati sa potrebama i okolnostima vaše ciljne grupe. **Postoji nekoliko metoda koje mogu doprineti zapošljavanju, u zavisnosti od društvenih i kulturnih elemenata. Međutim, u nastavku možete pregledati neke osnovne komponente koje mogu biti korisne za izgradnju vašeg personalizovanog pristupa:**

- Koristite metode koje promovišu zajedničko oblikovanje i učešće. Nije moguće ispostaviti rešenja vašim ciljnim korisnicima bez njihovog doprinosa.
- Izbegavajte didaktičke metode (u kojima je jedna strana „nastavnik“ sa znanjem, a druga učenik „neznalica“), pobrinite se da vaša ciljna grupa oseti poštovanje i da je njeno mišljenje uvaženo.
- Participativne metode koje promovišu angažovanje i aktivan doprinos učesnika obično su dobro rešenje za promovisanje veština neophodnih za zapošljivost i mogu doprineti stvaranju čvrstih veza i zajednica među učesnicima i zainteresovanim stranama.
- Metode neformalnog učenja su još jedna opcija koju možete da istražite kako biste preneli znanje i veštine koje su potrebne vašim korisnicima da ostvare svoj puni potencijal.

### PRIMERI NA NACIONALNOM NIVOU:

Postoje stotine alata i desetine metoda koje mogu biti korisne stručnim radnicima koji rade sa marginalizovanim grupama, u zavisnosti od konkretne situacije u svakom nacionalnom kontekstu i potreba svake grupe. Međutim, smatrali smo da bi bilo korisno da pokažemo nekoliko primera naših partnera koji su dali doprinos u stvaranju ovog Jednostavnog priručnika, nadajući se da mogu poslužiti kao inspiracija za nove ideje i inovativne pristupe.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**Kipar:** Najistaknutije marginalizovane grupe na Kipru su migranti, izbeglice i tražioci azila! Veliki broj stručnih radnika angažovanih na pružanju podrške ovim grupama na njihovom putu zaposlenja, prijavljuje da ima poteškoće sa traumama koje su ove osobe proživjele i pronalaženjem rešenja da im priđu na najbolji mogući način. Jedan od alata koje je koristila naša partnerska organizacija su književna dela, naročito delo „Mali princ“, koje je poslužio kao sredstvo da se do njih dopre i razgovara o problemima kao što su izolacija, jezičke i kulturne barijere, usamljenost, povezivanje i prijateljstvo, migracije i problemi sa kojima se suočavaju osobe u stranoj zemlji. Uprkos činjenici da se ovo delo (pogrešno) smatra knjigom za decu, ono se pokazalo kao korisno sredstvo da se dopre do odraslih pojedinaca iz marginalizovanih grupa i da se započne diskusija o problemima sa kojima su oni suočeni, na neprećeci i neinvanzivan način.

**Srbija:** FCD realizuje projekat koji ima za cilj da doprinese unapređenju položaja žena u ruralnim oblastima Srbije.

Svi pokazatelji tržišta rada u Srbiji iz godine u godinu ukazuju na ograničenja koja žene imaju u pristupu tržištu rada: daleko niže stope zaposlenosti i veće stope neaktivnosti u odnosu na muškarce. Položaj žena u ruralnim oblastima je čak nepovoljniji od položaja žena u urbanim sredinama: briga o deci i starijim članovima domaćinstva je u potpunosti prepuštena njima, ograničen im je pristup obrazovanju, većina njih je angažovana kao pomažući član domaćinstva na poljoprivrednim gazdinstvima. Većina žena na selu nije zaposlena niti aktivno traži posao. Žene u Srbiji, posebno žene na selu, nisu u fokusu politika zapošljavanja ni na nacionalnom ni na lokalnom nivou.

Kroz kvantitativno i kvalitativno istraživanje položaja seoskih žena na lokalnim tržištima rada, promociju dobrih praksi unapređenja položaja žena u lokalnoj zajednici i uspostavljanjem saradnje ženskih organizacija i predstavnika lokalne vlasti želimo da skrenemo pažnju na važnost uključivanja žena iz seoskih sredina na tržište rada.

**Bugarska:** Najistaknutija marginalizovana grupa u Bugarskoj su Romi. Usled niskog nivoa pismenosti, njihova mogućnost sticanja kvalifikacija i prilike za zaposlenje su ograničeni. Radi poboljšanja ove situacije, nacionalni program „Aktiviranje neaktivnih osoba“ Nacionalne službe za zapošljavanje, pomaže romskoj zajednici, kao i drugim neaktivnim osobama, u pronalaženju posla. Ovim programom se finansira i zapošljavanje etnički orijentisanih posrednika koji su na raspolaganju nezaposlenim pripadnicima romske zajednice. Posrednici u zapošljavanju unapređuju komunikaciju i saradnju kancelarija rada i agencija za zapošljavanje.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## 7. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA IZ MARGINALIZOVANIH GRUPA - ZAKONI O ZAPOŠLJAVANJU, ZAHTJEVI I PODSTICAJI ZA ZAPOŠLJAVANJE

U cilju poboljšanja položaja i radnih prava osoba iz marginalizovanih grupa, Srbija je usvojila Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji; ovim zakonom uređuju se podsticaji za poslodavce da stvore uslove za ravnopravno uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada; procena radnih sposobnosti; profesionalna rehabilitacija; obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom; uslovi za osnivanje i obavljanje delatnosti preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugi posebni oblici zapošljavanja i zapošljavanja osoba sa invaliditetom; druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Na sličan način, Zakon o zabrani diskriminacije, reguliše opštu zabranu diskriminacije, oblike i slučajeve diskriminacije, kao i postupke za zaštitu od diskriminacije. Ovaj zakon je ustanovio Poverenik za zaštitu ravnopravnosti u Srbiji, kao nezavistan državni organ u obavljanju poslova utvrđenih Zakonom o zabrani diskriminacije.

Zakon sadrži članove koji se odnose na diskriminaciju u oblasti rada, diskriminaciju u pružanju javnih usluga i korišćenju objekata i površina, zabranu verske diskriminacije, diskriminaciju u oblasti obrazovanja i stručnog osposobljavanja, diskriminaciju po osnovu pola, roda i rodnog identiteta, diskriminaciju po osnovu seksualne orijentacije, diskriminaciju na osnovu starosti, diskriminaciju nacionalnih manjina, diskriminaciju na osnovu političke ili sindikalne pripadnosti, diskriminaciju osoba sa invaliditetom.

U nacionalnoj službi evidentirani su podaci o tražiocima zaposlenja, kao i o poslodavcima kojima su potrebni radnici, ali ti podaci ne obuhvataju celu grupu, već samo one pojedince koji su se zvanično prijavili u nacionalnoj službi za zapošljavanje. Prema nedavno usvojenom Zakonu o zaštiti od diskriminacije, pripadnici marginalizovanih grupa mogu lako da konkurišu za posao u državnim institucijama bez straha da će biti uvređeni na osnovu svojih stavova, vrednosti, uverenja i opredeljenja. Nama je važno da Srbija ima takav zakon jer on daje neku vrstu sigurnosti pripadnicima marginalizovanih grupa da mogu slobodno da obavljaju poslove za koje su se školovali.





## 8. ALATI I SAVETI ZA KOMUNIKACIJU I PODRŠKU MARGINALIZOVANIM GRUPAMA, KROZ LIČNI KONTAKT I ONLINE

Kako uključiti osobe iz marginalizovanih i ranjivih grupa u komunikacije o rizicima i u angažovanje u zajednici. Žene, stariji, adolescenti, mladi i deca, osobe sa invaliditetom, starosedelačko stanovništvo, izbeglice, migranti i manjine doživljavaju najveći stepen socio-ekonomske marginalizacije. Osobe iz marginalizovanih grupa postaju još ranjivije u vanrednim situacijama. Predviđa se da će epidemija virusa COVID-19 imati značajne uticaje na različite sektore.

### Najugroženije populacije su one koje:

- u velikoj meri zavise od sive ekonomije;
- naseljavaju područja sklona šokovima;
- nemaju adekvatan pristup uslugama socijalne zaštite niti politički uticaj;
- imaju ograničene kapacitete i mogućnosti da se nose sa situacijom i prilagođavaju i;
- imaju ograničen ili nikakav pristup tehnologijama

### OSOBE SA INVALIDITETOM

Često su isključene iz prostorija u kojima se donose odluke i imaju ograničen pristup informacijama o epidemijama i dostupnosti usluga. Ove osobe mogu biti socijalno izolovane ako nemaju redovan pristup zajednici, na primer, kroz zaposlenje ili obrazovanje.

- Širite informacije koje su formulisane na jasan i jednostavan način.
- Obezbedite informacije u pristupačnim formatima, kao što je Brajevo pismo, krupniji font.
- Ponudite više oblika komunikacije, kao što su tekstualni natpisi ili video snimci na znakovnom jeziku, titlovi za osobe sa oštećenim sluhom, online materijali za osobe koje koriste asistivne tehnologije.

### ŽENE I DEVOJKE

Veća je verovatnoća da će žene biti angažovane u neformalnom sektoru i da će biti ekonomski najteže pogođene pandemijom COVID-19. Žene su u povećanom riziku od rodno zasnovanog nasilja, uključujući seksualnu eksploataciju. Usled kulturoloških faktora, žene mogu biti isključene iz prostorija za donošenje odluka i njihov pristup informacijama o epidemijama i dostupnosti usluga može biti ograničen.



- *Kreirajte onlajn i lične ankete i druge aktivnosti angažovanja kako bi žene koje rade na neplaćenju nezi mogle da učestvuju.*
- *Uzmite u obzir odredbe koje se odnose na brigu o deci, transport i bezbednost za sve aktivnosti ličnog angažovanja u zajednici.*

## IZBEGLICE, MIGRANTI I ETNIČKE MANJINE

Pravni status, diskriminacija i jezičke barijere mogu ograničiti pristup inače javno dostupnim preventivnim materijalima, zdravstvenoj zaštiti i uslugama socijalne zaštite. Kao i druge zvanične informacije, informacije zdravstvenih službi i vladina saopštenja možda neće doći do njih. Izbeglice i migranti možda neće biti uključeni u nacionalne strategije/planove/intervencije. Mobilnost izbeglica i migranata može otežati kontakt sa njima, uključujući i tokom prekograničnog kretanja.

- *Prevedite informacije na lokalne jezike. Omogućite pojedincima da podele svoja pitanja i zabrinutosti na svom maternjem jeziku. Ovo takođe ima implikacije na pol, jer je veća verovatnoća da će žene biti monolingvalne.*
- *U cilju promovisanja socijalnog i profesionalnog uključivanja migranata, neophodno je da se planiraju obuke i postavljaju online platforme koje promovišu orijentaciju za aktivno traženje posla.*
- *Praksa i zapošljavanje*
- *Unapređenje veština, pismenost i građansko obrazovanje kao alati za zapošljavanje*
- *Radna inkluzija – Upravljanje različitošću i vrednovanje kulturne i verske raznolikosti*

**U ovom odeljku su predstavljena iskustva koja promovišu akteri civilnog društva za podsticanje socijalnog i profesionalnog uključivanja migranata**

<https://www.ismu.org/inclusion-lavorativaorientamento-ricerca-attiva-lavoro/>

## DUGOROČNA NEZAPOSLENOST I OSOBE IZ VEĆ UGROŽENIH KATEGORIJA

Nezaposlenost je kritična oblast zabrinutosti u zemljama OECD-a. Pokazalo se da dugi periodi nezaposlenosti mogu imati efekte „ožiljaka“ koji imaju štetan uticaj tokom kasnijeg života, posebno kada su u pitanju mladi koji „nisu u procesu obrazovanja, nisu zaposleni, niti su u procesu edukacije ili obuke“ (NEET). Ovo može smanjiti buduće nivoe prihoda, validnost veština, buduću zapošljivost, zadovoljstvo poslom, sreću i ugroziti zdravstveno stanje. *(Nisu pronađeni određeni instrumenti)*





## NEETS (nisu u procesu obrazovanja, nisu zaposleni, niti su u procesu edukacije ili obuke)

Stanovništvo od 15-29 godina koje nije zaposleno niti se obrazuje ili obučava.

- **Individualne sesije koučinga**  
*Individualne sesije u kojima trener usvaja koučing pristup kako bi pomogao mladima da definišu svoje životne perspektive i svoje profesionalne planove.*
- **Grupne sesije**  
*Zasnovane na metodologijama neformalnog učenja, grupne sesije omogućavaju razvoj ključnih kompetencija za lični razvoj i zapošljivost.*
- **Iskustva o učenju zasnovanom na radu**  
*Iskustva prikupljena iz stvarnog profesionalnog konteksta koja omogućavaju mladima da razviju važne meke veštine i tehnike i da prošire svoju profesionalnu mrežu.*
- **Upućivanja**  
*Profesionalni radnici mogu uputiti mlade na internet usluge u skladu sa potrebama i specifičnostima svakog slučaja*

**ComNetNEET: Networking Comunitario per l'integrazione dei giovani NEET**

[https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2020/12/IO5\\_IT.pdf](https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2020/12/IO5_IT.pdf)

## BESKUĆNICI

Sredstva EU su dostupna za podršku inkluzivnim politikama za borbu protiv ove pojave. Države članice će uložiti značajan deo svojih sredstava iz Evropskog socijalnog fonda Plus (ESF+) u socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva. InvestEU takođe nudi mogućnosti za podršku investicijama u socijalnu infrastrukturu, uključujući socijalno stanovanje.

- *U okviru prihvatnih struktura, efektivno je organizovanje radionica za radno-okupacione veštine za socijalnu i radnu integraciju. Gosti su pod nadzorom edukatora i penzionisanih zanatlija, kako bi promovisali društvenu reintegraciju osoba iz marginalizovanih grupa.*



## 9. PREGLED INICIJATIVA I PROGRAMA USMERENIH NA MARGINALIZOVANE GRUPE

Uključivanje ranjivih grupa je jedan od prioriteta Evropskog procesa socijalnog uključivanja u socijalnoj zaštiti. U tom kontekstu, države članice su se obavezale da će razviti integrisane i koordinisane odgovore na višestruke nedostatke i potrebe određenih grupa.

**Evropska unija ima trostruki pristup prevazilaženju diskriminacije i većem uključivanju ranjivih i marginalizovanih grupa:**

- proširenje pristupa redovnim uslugama i prilikama,
- sprovođenje zakona za prevazilaženje diskriminacije i, gde je potrebno,
- razvijanje ciljnih pristupa kako bi se odgovorilo na specifične potrebe svake grupe.

Mere se sprovode u korist oblasti koje karakteriše isključenost – borba protiv regionalnih nejednakosti, rešavanje nedostataka sa kojima se suočavaju ruralna područja i pomoć u regeneraciji depriviranih područja i ugroženih naselja. Uklanjanje prepreka u obrazovanju i obuci svih ugroženih grupa i na svim nivoima je ključno pitanje. Evropska unija nastavlja da radi na razvoju ciljeva, zadataka i zajedničkih indikatora, zasnovanih na efektivnim i pouzdanim podacima i konkretnim statistikama, kako bi se stekla jasna slika situacije i potreba svake pojedinačne zemlje i izmerio stvarni uticaj politika usmerenih na ranjive grupe.

Evropska komisija podržava i dopunjuje politike država članica u oblastima socijalnog uključivanja i socijalne zaštite kroz posebne programe, od kojih je jedan Evropski socijalni fond. Ovo je glavni instrument EU koji podržava zapošljavanje, pomaže pojedincima da nađu bolje zaposlenje i obezbeđuje jednake prilike za zapošljavanje za sve. U tom cilju, ESF ulaže u ljudski kapital Evrope: radnike, mlade i osobe koje traže zaposlenje. Sa budžetom od 10 milijardi evra godišnje, ESF povećava izgleda za zapošljavanje miliona građana Evrope, posvećujući posebnu pažnju onima kojima je najteže da dođu do zaposlenja.

Evropska unija je posvećena otvaranju većeg broja i boljih radnih mesta i stvaranju inkluzivnog društva. Ovi ciljevi su u srcu strategije Evropa 2020 za pametan, održiv i inkluzivni rast u EU. Trenutna ekonomska kriza ovaj izazov čini još ambicioznijim. ESF igra važnu ulogu u ostvarenju evropskih ciljeva i ublažavanju posledica krize, a naročito sve veće nezaposlenosti i siromaštva.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Evropska komisija i države članice EU zajednički utvrđuju prioritete ESF-a i odlučuju na koji način će se rasporediti njegovi resursi. Jedan od postavljenih prioriteta je promovisanje prilagodljivosti radnika i preduzeća kroz razvoj novih veština i metoda rada. Drugi se odnose na poboljšanje pristupa zapošljavanju pomažući mladima da pređu iz škole na rad ili organizujući obuku za niskokvalifikovane nezaposlene kako bi poboljšali njihove izgleda za zapošljavanje. Stručna obuka i celoživotno učenje, koji građanima omogućavaju da steknu nove veštine, čine značajan deo mnogih projekata ESF-a.

Drugi prioritet ima za cilj da pomogne ljudima iz ugroženih grupa da pronađu zaposlenje. Fokus na grupama u nepovoljnom položaju je deo ciljeva da se promoviše socijalna uključenost i ukazuje na važnu ulogu koju zapošljavanje ima u integraciji ljudi u društvo i svakodnevni život. Finansijska kriza je za rezultat imala jačanje napora da se građanima omogući da zadrže zaposlenje ili, ako su ga izgubili, da im se pomogne da pronađu novo što je pre moguće.

Strategija Evropa 2020 za pametan, održiv i inkluzivni rast postavlja ciljeve da izvuče najmanje 20 miliona ljudi iz siromaštva i socijalne isključenosti i podigne zaposlenost stanovništva starosti od 20 do 64 godine na 75%. Vodeće inicijative strategije Evropa 2020, uključujući Platformu za borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti i Agendu za nove veštine i radna mesta, podržavaju napore za postizanje ovih ciljeva.

Kroz Paket socijalnih investicija, Komisija daje smernice državama članicama kako da modernizuju svoje sisteme socijalne zaštite u pravcu socijalnih investicija tokom celog života.

EK takođe naporno radi i razvija nove jednake i inkluzivne politike i za drugu kategoriju osoba iz marginalizovanih grupa, za osobe sa invaliditetom. Zapravo, nivo diskriminacije ove ciljne grupe je veoma visok na nivou EU i obuhvata različite sektore (obrazovanje, poslovnu integraciju, pristup kulturi itd.). Na 15. godišnjici Konvencije UN o pravima osoba sa invaliditetom, najavljeno je da su se zemlje EU, civilno društvo i institucije EU obavezale da će još bliže saradivati u borbi protiv diskriminacije na osnovu invaliditeta.

U okviru Platforme za osobe sa invaliditetom (*Disability Platform*), sve države članice EU, 14 organizacija civilnog društva i evropske institucije radiće zajedno sa ciljem da osobe sa invaliditetom u potpunosti uživaju svoja prava u skladu sa Konvencijom UN o pravima osoba sa invaliditetom. Platforma za osobe sa invaliditetom je jedna od vodećih inicijativa Strategije za prava osoba sa invaliditetom. Nakon što je usvojena od strane Evropske komisije 27. oktobra, sve zemlje članice EU su predložile svoje predstavnike. Četrnaest organizacija civilnog društva, aktivnih u oblasti zaštite prava osoba sa invaliditetom, je odabrano putem otvorenog poziva za prijavu. Lansiranje platforme označava početak





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



procesa razgovora o relevantnim razvojima politike, razmeni iskustava i dobrih praksi i odražava raznolikost invaliditeta. Platforma takođe sadrži forum za angažovanje i zajednički rad u pripremi inicijativa za regulatorne dijaloge ili zakonske predloge koji se odnose na invaliditet i uspostavljanje saradnje i koordinacije između Komisije i država članica i zainteresovanih strana.

Kao deo instrumenata koje EU primenjuje za podsticanje integracije i socijalnog uključivanja marginalizovanih grupa, zanimljivo je objavljivanje novog instrumenta za olakšavanje pristupa zaposlenju za državljane trećih zemalja. U 2017. godini, kako bi se poklopila sa Svetskim danom izbeglica UN-a, Evropska komisija objavljuje Evropski alat za profilisanje veština državljanima trećih zemalja. U pitanju je alat za uređivanje stranica na internetu i van njega koji će državljanima zemalja koje nisu članice EU, omogućiti da predstave svoje veštine, kvalifikacije i iskustva na način koji je razumljiv poslodavcima i ustanovama obrazovanja i osposobljavanja, ali i organizacijama koje rade sa migrantima širom Evropske unije. Marijan Tisen (*Marianne Thyssen*), komesarka za zapošljavanje, socijalna pitanja, veštine i mobilnost radne snage (2014 - 2019), izjavila je: „U savremenom svetu, trebalo bi da svi imaju mogućnost da u potpunosti iskoriste svoje veštine na tržištu rada. Ne smemo da dozvolimo da talenat državljanima trećih zemalja propadne. Naš alat za profilisanje veština će im omogućiti da budu korak bliže zaposlenju, a nacionalnim službama će omogućiti da razumeju njihove veštine i kvalifikacije i da se uhvate u koštac sa izazovima i iskoriste prilike koje im se nude integracijom izbeglica, tražilaca azila i drugih migranata na tržište rada. Od ovog alata će svi biti na dobitku.”

**Paket socijalnih investicija** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1044&langId=en>

**Borba protiv marginalizacije** <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=63&langId=en>

**Evropska komisija: zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluzija**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=750&furtherNews=yes&newsId=10124>

**Evropski stub socijalnih prava: Socijalna zaštita i inkluzija** <https://europa.eu/!dw86uV>

Tekst sa poledine priručnika: Ovaj Jednostavni priručnik je izrađen uz finansijsku podršku Evropske unije u sklopu programa ERASMUS+. Za sadržaj priručnika je isključivo odgovoran SMELT projekat i ni u om slučaju ne odražava stav Evropske unije. Projekat je kofinansiran sredstvima ERASMUS+ programa Evropske unije.





This **Easy Handbook** has been produced with the financial assistance of the European Union under the ERASMUS+ programme. The contents of it are the sole responsibility of the SMELT project and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union