



WITH FUNDING FROM
 AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION



International
Labour
Organization

POLOŽAJ OSOBA SA INVALIDITETOM U POGLEDU RADA I ZAPOŠLJAVANJA U REPUBLICI SRBIJI

**Položaj osoba sa invaliditetom
u pogledu rada i zapošljavanja
u Republici Srbiji**



Autori

Masmi

Izdavač

Unija poslodavaca Srbije

Štampa

Štamparija PLUS

Tiraž

2000

Napomena:

Ova publikacija je pripremljena i objavljena uz finansijsku podršku Biroa za aktivnosti Međunarodne organizacije rada (MOR), a u okviru projekta Promocija inkluzivnih tržišta rada u zemljama Zapadnog Balkana, koje zajednički sprovode MOR i UNDP, a uz finansijsku podršku Austrijske razvojne agencije (ADA).

Odgovornost za mišljenja izražena u ovoj publikaciji snose isključivo autori. Međunarodna organizacija rada (MOR) ne preuzima nikakvu odgovornost za ispravnost, tačnost ili pouzdanost bilo kog materijala, informacija ili mišljenja izraženih u ovoj publikaciji.

Zahvalnost

Unija poslodavaca Srbije se zahvaljuje svim preduzećima i osobama sa invaliditetom koji su svojim direktnim i indirektnim radom, vremenom i znanjem doprineli izradi ove publikacije.



International
Labour
Organization

| | |
|--|-----------|
| 1. Uvodna reč | 4 |
| 2. Ključni nalazi | 5 |
| 3. Preporuke | 14 |
| 4. Metodologija | 16 |
| 4.2. Predmet i ciljevi istraživanja | 16 |
| 4.2. Metodološki pristup | 17 |
| 4.2.1. Faza I – Sekundarno istraživanje - Desk analiza | 17 |
| 4.2.2. Faza II – Kvantitativno istraživanje položaja osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja | 17 |
| 4.2.3. Faza III – Kvalitativno istraživanje položaja osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja | 18 |
| 4.2.4. Napomene u vezi predstavljanja i analize podataka | 18 |
| 5. Rezultati sekundarnog istraživanja - desk analize | 19 |
| 5.1. Osobe sa invaliditetom i stepen njihove zaposlenosti u Republici Srbiji | 19 |
| 5.2. Pregled zakonske regulative vezane za položaj osoba sa invaliditetom (OSI) u Republici Srbiji | 20 |
| 6. Rezultati kvantitativne faze istraživanja – Osobe sa invaliditetom | 27 |
| 6.1. Zaposlenost i mogućnost sticanja radnog iskustva osoba sa invaliditetom | 32 |
| 6.2. Prepreke i podsticaji za zapošljavanje i napredovanje osoba sa invaliditetom | 41 |
| 6.3. Prilagođenost uslova na poslu osobama sa invaliditetom | 48 |
| 7. Rezultati kvantitativne faze istraživanja – Poslodavci | 51 |
| 7.1. Zapošljavanje ili omogućavanje sticanja radnog iskustva osobama sa invaliditetom | 57 |
| 7.2. Prepreke i podsticaji za zapošljavanje i napredovanje osoba sa invaliditetom | 70 |
| 8. Rezultati kvalitativne faze istraživanja | 75 |
| 8.1. Osobe sa invaliditetom | 75 |
| 8.2. Poslodavci | 80 |
| 9. Literatura sekundarnog istraživanja - desk analize | 84 |

1. | Uvod

Položaj osoba sa invaliditetom je u Republici Srbiji regulisan Ustavom i sa više zakonskih i podzakonskih akata. Među njima, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predstavlja prvi reformski zakon u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao jednog od ključnih vidova njihovog većeg uključivanja u društvo, borbe protiv socijalne izolacije, načina obezbeđivanja njihove ekonomske samostalnosti. Ovaj Zakon je doneo obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom svim preduzećima sa 20 i više zaposlenih i posle više od šest godina primene Zakona broj zaposlenih osoba sa invaliditetom je neosporno porastao.

Međutim, i dalje ostaje aktuelno pitanje o tome koliko je porast broja zaposlenih osoba sa invaliditetom rezultat isključivo uvođenja zakonske obaveze, a koliko je prostor za poboljšanje i razvoj društvene svesti i ukupnih okolnosti u kojima se osobe sa invaliditetom obrazuju, kreću, imaju dodira sa kulturom, a koje doprinose njihovom zapošljavanju, ostao neiskorišćen.

Dostupnost, obim i kvalitet usluga dostupnih osobama sa invaliditetom je i dalje ispod zadovoljavajućeg nivoa. U oblasti zapošljavanja, primetno je nezadovoljstvo i poslodavaca i osobe sa invaliditetom. Imajući to u vidu, sprovedeno istraživanje ima za cilj da ukaže na stavove poslodavaca i osoba sa invaliditetom kada su u pitanju prepreke i podsticaji za zapošljavanje i napredovanje osoba sa invaliditetom, u nadi da će povećati stepen njihovog međusobnog razumevanja i uvažavanja, kao samo jednog od segmenata presudnih za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Takođe se nadamo da će istraživanje biti izvor informacija i inspiracija za proaktivnost i ostalim akterima, kao što su donosioci politika, lokalne vlasti, obrazovne i zdravstvene ustanove, ustanove kulture, nevladine i druge organizacije od uticaja na oblikovanje humanog društva, koje ne samo treba da razume i uvažava potrebe osoba sa invaliditetom, nego i da doprinese porastu mogućnosti da preduzeća koja zapošljavaju nova lica prepoznaju i nađu pravog kandidata, bez obzira na invaliditet.

Unija poslodavaca Srbije, 2017.

Procenjeni broj osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji iznosi oko 700 000, od čega između 215 000 i 300 000 spadaju u kategoriju potencijalno radno angažovanog stanovništva starosti od 15 do 65 godina. Iako je donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom 2009. godine zabeležen porast broja registrovanih zaposlenih osoba sa invaliditetom (OSI), procenjena stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom je svega 13% (naspram 42.5% u ukupnoj populaciji Republike Srbije), što ukazuje na neadekvatan i neravnopravan položaj osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja.

Na zapošljavanje se gleda kao na jedan od najsnažnijih mehanizama za ostvarenje društvene uključenosti marginalizovanih i vulnerabilnih grupa u svakom društvu. U tom smislu, zapošljavanje osoba sa invaliditetom predstavlja jedan od ključnih vidova njihovog većeg uključivanja u društvo, borbe protiv socijalne izolacije, načina obezbeđivanja njihove ekonomske samostalnosti, kao i realizacije njihovih osnovnih razvojnih potreba i zaštite ljudskog dostojanstva.

U oblasti pravne regulative, položaj osoba sa invaliditetom regulisan je Ustavom i sa više zakonskih i podzakonskih akata Republike Srbije, među kojima su najvažniji Zakon o radu, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom i Zakon o zabrani diskriminacije. Ustav i zakoni propisuju zabranu diskriminacije

prema osobama sa fizičkim ili psihičkim invaliditetom, uz predviđanje posebnih mera koje bi za cilj imale ostvarivanje potpune ravnopravnosti lica koja su u nejednakom položaju sa ostalim građanima. U oblasti rada i zapošljavanja zabrana diskriminacije se odnosi na uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, i uslove rada i prava iz radnog odnosa na osnovu zdravstvenog stanja odnosno invalidnosti. Ovi zakonski okviri osobama sa invaliditetom obezbeđuju pravo na rad, jednaku dostupnost radnih mesta, pravo na odgovarajuću zaradu, uslove rada i oblike zaštite i prava zaposlenih, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu, te pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti i sl.

Pravni okvir Republike Srbije predviđa slučajeve tzv. „afirmativne akcije“, koji između ostalog obezbeđuju mogućnost posebne zaštite na radu i posebnih uslova rada (u skladu sa zakonom) za osobe sa invaliditetom, kako bi se obezbedilo da u punom obimu mogu da koriste zajamčena ljudska prava. Tako je, na primer, prema Zakonu o radu poslodavac dužan da osobi sa invaliditetom obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom. Ipak, ukoliko osoba sa invaliditetom odbije da prihvati posao ili ukoliko poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao, poslodavac je u mogućnosti da zaposlenom otkáže ugovor o radu.

Donošenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom 2009.

godine predstavlja ključni pravni okvir koji je omogućio aktivnije učešće osoba sa invaliditetom u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa u Republici Srbiji. Definicija invaliditeta usklađena je sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom Ujedinjenih nacija, čiji je Republika Srbija potpisnik (2009. godine) i zasniva se na socijalnom modelu, odnosno shvatanju invaliditeta iz konteksta ljudskih prava. Ovim Zakonom predviđaju se različite aktivnosti u cilju podsticanja zapošljavanja i uključenosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada, kao što je obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom (ali i drugi načini izvršavanja te obaveze koji ne uključuju direktno zapošljavanje), subvencije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, plaćanje penala ukoliko poslodavac ne zaposli osobe sa invaliditetom ili ne izmiri obavezu na neki od propisanih načina, i sl.

Pomenute Zakone Republika Srbija je donela u skladu sa ratifikovanim Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom UN-a. Međutim, iako je 2016. godine Komitet za prava osoba sa invaliditetom u Ženevi ocenio da je Srbija napredovala u pogledu poboljšanja položaja osoba sa invaliditetom, ova organizacija je istovremeno izrazila zabrinutost u vezi sistema lišavanja poslovne sposobnosti osoba sa invaliditetom i sistema starateljstva u Srbiji koji imaju diskriminatorni karakter i ograničavaju prava i samostalnost osoba sa invaliditetom. Komitet je preporučio harmonizaciju propisa Republike Srbije sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom, sa ciljem da se obezbedi da osobe sa invaliditetom žive samostalno i

imaju podršku zajednice, uz smanjenje broja institucionalizovanih osoba i razvoj sveobuhvatne strategije deinstitucionalizacije, te razvijanje servisa podrške osobama sa invaliditetom, u čemu važno mesto ima uključivanje organizacija osoba sa invaliditetom.

Rezultati kvantitativne faze istraživanja ukazuju na veoma nepovoljno stanje tržišta rada kada su u pitanju osobe sa invaliditetom. Među trenutno nezaposlenim osobama sa invaliditetom koje su učestvovala u istraživanju skoro polovina nikada nije radila, dok oni koji su trenutno u radnom odnosu, ali i oni koji trenutno nisu zaposleni, već aktivno traže posao, su izuzetno dugo pokušavali, odnosno dugo pokušavaju da dođu do posla – u najvećem broju slučajeva između četiri i dvadeset godina. Ovakvi nalazi ukazuju na deficit u ponudi poslova prikladnih za osobe sa invaliditetom, ali i na niz drugih poteškoća, među kojima su između ostalog i nespremnost poslodavaca da uposle ova lica, mogući stereotipi i predrasude poslodavaca, i šire zajednice, i sl. Na osnovu ovakvih pokazatelja može se predvideti da ukoliko ne dođe do promena na tržištu rada, lica sa invaliditetom koja su protekle ili ove godine počela da traže zaposlenje moći će da ga očekuju tek u narednih nekoliko godina, ili duže. Ipak, veliki broj osoba sa invaliditetom koje nikada nisu imale prilike da rade, kao i nalaz da iako većina nezaposlenih OSI aktivno traži zaposlenje, oko 40% nezaposlenih uključenih u istraživanje ne traži posao aktivno može biti posledica i drugih faktora poput stava samih osoba sa invaliditetom, neadekvatnosti strategije pri

traženju posla, nedovoljne stručne osposobljenosti osoba sa invaliditetom, ali i njihove obeshrabrenosti dugim traženjem posla i situacijom u zapošljavanju.

Rezultati istraživanja ukazuju na to da u skladu sa starošću, osobe sa invaliditetom koje rade ili su bile zaposlene uglavnom imaju dug radni staž. Pored toga, trenutno zaposlene osobe sa invaliditetom ili one koje su ranije bile u radnom odnosu većinom su (u skladu sa starošću) radile do 3 posla (59%). Ovakvi nalazi mogu upućivati na kapacitete osoba sa invaliditetom da zadrže poslove koje uspeju da dobiju, kao i na to da kada jednom stupe u radni odnos, veliki broj osoba sa invaliditetom mogu dosledno ispunjavati kriterijume svojih poslodavaca i samostalno ostvariti penziju.

Sa druge strane, među anketiranim poslodavcima koji imaju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, 87% izjavljuje da ovu obavezu ispunjava upravo zapošljavanjem OSI ili su njihovi zaposleni u postupku podnošenja zahteva za procenu radne sposobnosti i mogućnosti održanja zaposlenja Nacionalnoj službi za zapošljavanje. Među njima 65% obaveze ispunjava isključivo zapošljavanjem OSI, dok 22% kombinuje i različite propisane finansijske načine izvršavanja ove zakonske obaveze. Nešto manje od 15% poslodavaca izjavljuje da svoju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom ispunjava isključivo uplatom finansijskih sredstava. Ovakvi nalazi ohrabruju, pošto birajući da svoju zakonsku obavezu ispune zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, poslodavci doprinose integraciji i kvalitetu

života OSI, te otklanjanju nepoznanica i stereotipa o radnim sposobnostima i efektima rada ove vulnerabilne grupe. Pored toga, ohrabruje podatak da među poslodavcima koji smatraju da nemaju zakonsku obavezu zapošljavanja OSI ili nisu upoznati sa time da li je njihovo preduzeće u ovoj vrsti obaveze, 8% trenutno zapošljava jednu ili više osoba sa invaliditetom. Ovakve nalaze ipak je potrebno uporediti sa zvaničnom evidencijom i podacima Poreske uprave i drugih nadležnih organa koji raspolažu informacijama o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Osnovni motivi za traženje posla kada su u pitanju osobe sa invaliditetom odnose se na obezbeđivanje elementarnih materijalnih uslova za egzistenciju, i dalje poboljšavanje uslova života – ova dva razloga je navelo gotovo dve trećine ispitanika. Rad i privređivanje imaju i veliku psihološku važnost za osobe sa invaliditetom, posebno kada su u pitanju vrednovanje sebe, postizanje osećaja svrhe u životu, postizanje lične ispunjenosti (50%). Oko trećine lica sa invaliditetom koje su zaposlene ili trenutno aktivno traže posao, mogućnost za rad vrednuju i usled profesionalne ispunjenosti ali i socijalne uključenosti.

Poslodavci u najvećoj meri prednosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom vide u širim socijalno-ekonomskim efektima po zajednicu, kao i materijalnim efektima u preduzeću, angažovanju svih zaposlenih, zapošljavanju pouzdanih radnika, nediskriminaciji, efektima u pogledu međuljudskih odnosa, jačanja timskog rada, i humanog pristupa, te profesionalnoj

rehabilitaciji vulnerabilnih grupa, kao i ispunjavanju zakonskih obaveza, subvencijama države i društveno odgovornom poslovanju. Oko 13% anketiranih poslodavaca ne vidi posebne prednosti u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Nalazi istraživanja govore u prilog ozbiljnog i hroničnog problema adekvatne edukacije i obuke osoba sa invaliditetom, posebno kada je u pitanju praktična radna obuka i sticanje iskustva. Tri od četiri preduzeća koja su učestvovala u istraživanju ne organizuje stručnu praksu u koju su uključene osobe sa invaliditetom (a koje nisu zaposlene u preduzeću), dok u 98% anketiranih preduzeća trenutno nema ni jednu osobu sa invaliditetom na stručnoj praksi. Tek svako peto preduzeće na ovaj vid stručnog usavršavanja generalno poziva i uključuje osobe sa invaliditetom. Sa druge strane, čak polovina osoba sa invaliditetom nikada nije imala neki vid prakse. Tek nešto manje od jedne petine ima iskustvo volontiranja (19%), a sličan broj imalo je bilo plaćenu, bilo neplaćenu stručnu praksu (16%). Ovakvi nalazi nisu ohrabrujući i ukazuju na značajne nedostatke u procesu obuke, pristupa institucija, poslodavaca, ali i sopstvenog angažovanja osoba sa invaliditetom. Praksa i volontiranje nisu prepoznati kao jedan od načina povećanja šansi osoba sa invaliditetom u procesu traženja posla, bilo kroz obuku i sticanje praktičnog radnog iskustva, bilo kroz direktan kontakt sa poslodavcima koji na ovaj način mogu upoznati radne mogućnosti i druge relevantne karakteristike osoba sa invaliditetom.

U proseku 39% anketiranih poslodavaca primenjuje politiku jednakosti i uključivanja i na konkurse za otvorene pozicije poziva i osobe sa invaliditetom. Očekivani su nalazi da preduzeća koja su u zakonskoj obavezi zapošljavanja OSI u značajno većoj meri na konkurse za otvorena radna mesta pozivaju i osobe sa invaliditetom (58% u odnosu na 19% među preduzećima koja smatraju da to nije njihova zakonska dužnost ili koja nisu informisana o svojim zakonskim obavezama). Sa ovakvom zakonskom regulativom osobe sa invaliditetom svoju šansu za zaposlenje mogu tražiti u malim, srednjim i velikim preduzećima, koja čine oko 3.8% od ukupnog broja preduzeća u Srbiji (pri čemu ovaj broj uključuje i preduzeća sa manje od 20 zaposlenih, ali bez preduzetnika i mikro preduzeća). Ipak, donekle ohrabruju nalazi da određeni broj mikro i malih preduzeća koja nisu u zakonskoj obavezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom izjednačava ova lica sa ostalima i poziva ih na konkurse za otvorena radna mesta.

Ohrabruje nalaz da bi najveći broj poslodavaca ukoliko zaposleni doživi povredu određenog stepena invaliditeta, u zavisnosti od povrede, zaposlenog zadržao na istom radnom mestu ili bi ga premestio na drugo odgovarajuće radno mesto u preduzeću (80%), dok tek oko 1% izjavljuje da bi zaposleni bio proglašen tehnološkim viškom ukoliko više ne bi zadovoljavao zahteve posla.

Nalazi istraživanja ukazuju na to da osobe sa invaliditetom vide ozbiljne prepreke sopstvenom ulasku u svet zaposlenja, što kao efekte često ima ekonomsku ugroženost i siromaštvo, ali i psihološke posledice poput

poremećaja sopstvenog vrednovanja, anksioznosti, i depresivnosti posebno vezanih za nalaženje posla, te socijalnu izolaciju OSI. Najvažnije prepreke za svoje zapošljavanje, osobe sa invaliditetom prepoznaju u nedovoljnoj informisanosti javnosti (67%), kao i generalnoj nelagodi i predrasudama okruženja (49%). Osobe sa invaliditetom kao važne prepreke za zapošljavanje prepoznaju i sopstveni nedostatak radnog iskustva (51%), ali i nedovoljnu ponudu poslova, odnosno veliku konkurenciju na tržištu rada (47%). Nedostatak posebnih uslova za rad, neprilagođenost infrastrukture i nedostatak prevoza do i od radnog mesta su takođe česte percepirane prepreke u zapošljavanju OSI, kao i moguće predrasude poslodavaca i moguće nelagode i stavovi potencijalnih saradnika.

I među poslodavcima postoji saglasnost oko nedostatka obrazovanja, stručnosti i praktičnih veština kada su u pitanju osobe sa invaliditetom (38%), kao i generalnom nedostatku informacija i znanja o osobama sa invaliditetom, kao važnim preprekama za zapošljavanje OSI. Među glavne prepreke prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom poslodavci svrstavaju i prirodu samog posla, koja je takva da osobama sa invaliditetom onemogućava da efektivno obavljaju radne zadatke, i nedostatak finansijskih sredstava za prilagođavanje fizičkog okruženja u preduzeću. Pored toga, zbog nelagode i stavova klijenata, kupaca ili korisnika 10% poslodavaca ne bi bilo spremno da zaposli osobe sa invaliditetom.

Pomenute barijere potvrđuju nedostatak komunikacije između relevantnih učesnika u

procesu rada i zapošljavanja osoba sa invaliditetom, i potrebu otvaranja dijaloga na svim nivoima. Stereotipi u pogledu znanja, kvalifikacija, veština i mogućnosti osoba sa invaliditetom spadaju među najvažnije prepreke u njihovom većem uključivanju na tržište rada, što dalje ima važan efekat na njihov ukupni položaj i funkcionisanje. Pored toga, jasna je i potreba za sistemskim promenama u pogledu obrazovanja i stručnog osposobljavanja osoba sa invaliditetom, kao i prostor za otvoreniji stav preduzeća i davanje mogućnosti osobama sa invaliditetom za sticanje praktičnih znanja i veština kroz različite vidove stručne prakse.

Pod poslovima koje osobe sa invaliditetom ne mogu efektivno da obavljaju poslodavci najčešće podrazumevaju rad na teškim mašinama, poslove koji zahtevaju dobar vid, sluh, i/ili pokretljivost, odnosno fizičku spremnost, vožnju autobusa, kamiona, te poslove koji nose određeni stepen rizika kada je u pitanju bezbednost zaposlenih. Pored fizički zahtevnih ili senzo-motorno, odnosno kognitivno-emosivno specifičnih poslova, poslodavci u određenoj meri kao neodgovarjuće identifikuju i poslove koji zahtevaju komunikaciju sa klijentima ili kupcima (uključujući npr. trgovinu i konobarske poslove), što u određenoj meri može biti povezano sa stereotipima i predrasudama u vezi osoba sa invaliditetom.

I iz ugla osoba sa invaliditetom, i iz ugla poslodavaca, a u skladu sa percepcijom prepreka, najvažniji podsticaji zapošljavanja ove vulnerabilne grupe odnose se na ostvarivanje bolje saradnje na relaciji državnih institucija,

udruženja za osobe sa invaliditetom i preduzeća, te državne subvencije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i adaptiranje i prilagođavanje radnog prostora i infrastrukture potrebama OSI. Osobe sa invaliditetom među podsticaje za zapošljavanje uključuju i inicijative i rad na suzbijanju predrasuda javnosti i poslodavaca, dok veći broj poslodavaca smatra da će se osobe sa invaliditetom u većoj meri zapošljivati ukoliko se napori ulažu u obrazovanje i radno osposobljavanje OSI. Finansijska podrška zapošljavanju osoba sa invaliditetom, kao i njihovo adekvatno obrazovanje i stručno osposobljavanje predstavljaju sistemске izazove sa kojima se i dalje suočava naša država. Pored toga, otvaranje dijaloga između svih uključenih strana se potvrđuje kao veoma važan faktor za uključivanje osoba sa invaliditetom u socijalne i ekonomske tokove našeg društva.

Dok je najveći broj osoba sa invaliditetom (83%) stava da su im mogućnosti za napredovanje na radnom mestu manje u odnosu na druge zaposlene, najveći broj poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom smatra da su OSI u ravnopravnom položaju u odnosu na ostale (79%). Ipak, 18% poslodavaca koji zapošljavaju barem jednu osobu sa invaliditetom smatra da je napredovanje OSI u odnosu na ostale omogućeno u manjoj meri. Ovakvi nalazi istraživanja ukazuju na to da najveći broj poslodavaca nastoji da obezbedi jednake uslove za sve zaposlene, te da izbegava bilo koju vrstu diskriminacije u odnosu na lica sa invaliditetom.

Predrasude poslodavaca, posebno u pogledu stručnosti i sposobnosti osoba sa invaliditetom, prema percepciji i stavovima OSI pokazuju se kao još veće prepreke njihovom napredovanju na poslu nego pri samom zapošljavanju. Nedostatak obrazovanja, kvalifikacija i radnog iskustva do kojeg dolazi usled neprilagođenosti obrazovnog sistema generalno, a posebno kada su u pitanju osobe sa invaliditetom, te nedostatak i nepružanje jednakih mogućnosti i šansi za napredovanje u odnosu na druge zaposlene, kao i neprilagođenost infrastrukture i radnog okruženja, nedostatak posebnih uslova rada i opreme, i nedostatak i neprilagođenost dodatnih vidova obuke su ostale važne barijere za napredovanje osoba sa invaliditetom na poslu.

I većina poslodavaca nedostatak kvalifikacija i iskustva osoba sa invaliditetom identifikuje kao glavnu prepreku u procesu njihovog napredovanja u preduzeću. Poslodavci koji zapošljavaju OSI, pored toga, prirodu posla izdvajaju kao ograničenje zbog kojeg osoba sa invaliditetom ne može efektivno da obavlja posao na višoj poziciji. Da prepreke za napredovanje osoba sa invaliditetom ne postoje smatra 8% poslodavaca.

Osobe sa invaliditetom kao najvažnije faktore za podsticanje napredovanja na poslu vide u obezbeđivanju jednakih mogućnosti za napredovanje, suzbijanju predrasuda i povećanju informisanosti o osobama sa invaliditetom, te omogućavanju dodatnih obuka, radionica ili mentorske podrške u cilju osnaživanja njihovih radnih kapaciteta.

Kada uđu u svet zaposlenja, osobe sa invaliditetom se i dalje suočavaju sa nedovoljnim stepenom prilagođenosti radnih uslova, koji variraju od organizacije do organizacije. Iskustvo gotovo polovine (44%) onih koji rade ili su radili pokazuje da im preduzeća ne izlaze u susret kroz obezbeđivanje potrebnih radnih uslova. Svega oko trećine osoba sa invaliditetom je imalo adaptirano radno mesto, ugrađene pristupne rampe ili obezbeđene posebne dodatne obuke, a tek blizu petine osoba sa invaliditetom ima pristup na odgovarajući način adaptiranim pomoćnim prostorijama, ili posebnim tehničkim sredstvima za pomoć u radu. Najčešći problemi se ipak mogu identifikovati u odnosima, i odnose se na pomenute predrasude poslodavaca u pogledu stručnosti osoba sa invaliditetom (51%) i socijalnu distancu i nelagodu kolektiva (38%). Imajući u vidu nedovoljno prilagođene uslove koji vladaju na radnim mestima, pozitivan je nalaz da 24% zaposlenih sa invaliditetom (ili onih koji su bili zaposleni, ali trenutno ne rade) spontano navodi da nisu imali nikakvih poteškoća na poslu.

Među poslodavcima koji su učestvovali u istraživanju, a koji zapošljavaju barem jednu osobu sa invaliditetom nešto više od jedne petine izjavljuje da obezbeđuje određene posebne uslove za zaposlene sa invaliditetom, dok tri četvrtine ne obezbeđuje posebne uslove.

Rezultati istraživanja pokazuju da je najvažnija ustanova koja posreduje pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom Nacionalna služba za zapošljavanje. Blizu dve trećine i osoba sa invaliditetom i poslodavaca navodi da je do

poslova dolazilo preko NSZ-a, odnosno da je preko NZS-a zapošljavalo OSI. Pored toga, poslodavci koji na konkurse za otvorena radna mesta pozivaju osobe sa invaliditetom to u najvećoj meri čine preko Nacionalne službe za zapošljavanje (78%), a NSZ je istovremeno navedena i kao institucija sa kojom poslodavci u najvećoj meri sarađuju prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Nacionalna služba za zapošljavanje ima veoma važnu zakonom propisanu ulogu u proceni radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja odnosno održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, pored toga NSZ ima i relativno veliku bazu nezaposlenih osoba sa invaliditetom različitih kvalifikacija, što doprinosi značaju koju ova služba ima kada je u pitanju položaj i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Poređenje podataka dobijenih od osoba sa invaliditetom i poslodavaca potvrđuje da značajnu ulogu u zapošljavanju OSI imaju oglasi za posao koje objavljuju preduzeća, agencije za zapošljavanje, lični kontakti i preporuke, kao i udruženja i organizacije za osobe sa invaliditetom. Promena statusa već zaposlene osobe, nakon što je u toku rada utvrđeno da zaposleni ima određeni stepen invaliditeta, je takođe važan način zapošljavanja OSI kada su u pitanju poslodavci. Uloga udruženja osoba sa invaliditetom ipak može biti veća, posebno kada su u pitanju poslodavci, što potvrđuje potrebu razvijanja komunikacije između ova dva važna učesnika u procesu uključivanja osoba sa invaliditetom na tržište rada. Poslodavci pored toga sarađuju i sa nevladinim organizacijama, a

u manjoj meri i sa nadležnim ministarstvom u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Osobe sa invaliditetom se u pogledu ponude poslova u najvećoj meri informišu preko interneta, bilo da su u pitanju internet oglasi (43% OSI koji aktivno traže posao) ili poseta sajtova poslodavaca (31%). Sa druge strane, preduzeća oglašavanje otvorenih pozicija najčešće vrše preko agencija, vladinih i nevladinih organizacija ili stručno obrazovnih ustanova (38%), a nešto manje preko sajta preduzeća, odnosno internet oglašavanja (21-22%). Ostali važni izvori informisanja/oglašavanja o ponudi poslova, kada su u pitanju i osobe sa invaliditetom i poslodavci, su Nacionalna služba za zapošljavanje i specijalizovani časopisi i listovi za oglašavanje (poput Halo oglasa, i sl.). Ovakva raširenost upotrebe interneta u procesu informisanja o ponudi poslova u određenoj meri ilustruje i stepen u kome se osobe sa invaliditetom služe modernim digitalnim kanalima komunikacije.

Prilikom pozivanja osoba sa invaliditetom na konkurse za posao poslodavci najčešće razmatraju zakonsku regulativu (46%) i iskustva drugih kompanija (44%). Blizu četvrtine poslodavaca važnim smatra informacije o stopi dolazaka na posao, produktivnosti i fluktuaciji osoba sa invaliditetom, dok svaki peti poslodavac vodi računa o visini troškova regrutovanja i zapošljavanja lica sa invaliditetom.

Rezultati kvalitativne faze istraživanja dalje

potkrepljuju i produbljuju nalaze prikupljene u prethodnim fazama istraživanja.

Primetno je da se osobe sa invaliditetom osećaju kao drugorazredni pripadnici zajednice, po pitanju mogućnosti obrazovanja, transporta, šansi za stupanje u radni odnos i zadržavanje istog, ali i šire, po pitanju opšteg tretmana u zajednici. Predrasude, diskriminacija i nerazumevanje glavne su karakteristike gotovo svakog iskustva u životu osoba sa invaliditetom, od trenutka kada invaliditet nastupi.

Preovlađujuću prepreku zapošljavanju ali o održavanju statusa radno aktivne osobe predstavljaju predrasude o podbacivanju na poslu, koja se najčešće ogledaju u tome što poslodavci ne pružaju priliku osobama sa invaliditetom da pokažu i ostvare svoje profesionalne kapacitete. Sa druge strane, kada osobe sa invaliditetom stupe u radni odnos, primetno je nerazumevanje poslodavaca iz privatnog sektora koje se prepoznaje u nesrazmernim i neprilagođenim očekivanjima o radnom učinku koje OSI mogu da ostvare. Niži obrazovni status osoba sa invaliditetom dodatno učvršćuje viđenje ove vulnerabilne grupe kao nekompetentne radne snage. Ipak, promovisanje primera dobre prakse, zadovoljnih poslodavaca i primera osoba sa invaliditetom koji uspevaju da ostvare dugogodišnji radni staž se vide kao mogući način za ublažavanje predrasuda i diskriminacije, te unapređenje pitanja zapošljavanja i održavanja radno aktivnog statusa osoba sa invaliditetom. Pored toga, ostvarivanje saradnje između poslodavaca,

nacionalne službe za zapošljavanje, udruženja i centara osoba sa invaliditetom sa jedne strane, i lokalne samouprave sa druge strane, se vidi kao način razrešavanja sistemskog problema koji stoji u korenu uočenih teškoća.

Poslodavci iako prihvataju da na sebe preuzmu deo društvene odgovornosti za integraciju osoba sa invaliditetom u radno aktivno stanovništvo, često nisu zadovoljni zakonskim okvirima niti primenom zakonske regulative u praksi. Iz perspektive poslodavaca zakon nameće kvote o zapošljavanju, komplikovane administrativne procedure, dodatne troškove, a

sa druge strane smanjen profit, potencijalne probleme u kolektivu, a neretko i povećanu fluktuaciju zaposlenih.

Problem pronalaska adekvatnog kadra, osposobljavanje osoba sa invaliditetom za rad i zadržavanje istih u radnom odnosu česti su problemi sa kojima se poslodavci susreću u praksi. Pored toga, poslodavci neretko nisu sigurni kako da najadekvatnije uposle OSI tako da iskoriste njihove kapacitete i sposobnosti, ali da istovremeno ne prekorače ograničenja koja svaki specifičan invaliditet nosi.

3. | Preporuke

Sprovođenje sledećih preporuka bi doprinelo poboljšanju situacije kada je u pitanju zapošljavanje osoba sa invaliditetom:

1. Otvoriti konstruktivan dijalog o ovoj temi

I pored napretka u zapošljavanju osoba sa invaliditetom i dalje ima velikog nezadovoljstva sa obe strane – i poslodavaca i osoba sa invaliditetom. U te razgovore je važno uključiti sve zainteresovane strane: poslodavačke organizacije, udruženja osoba sa invaliditetom, lokalnu samoupravu, državne organe, nacionalnu službu za zapošljavanje, medije.

2. Uspostaviti bližu saradnju i češću komunikaciju na relaciji udruženja OSI-NSZ-poslodavci

Razlog za to je činjenica da je često poslodavcima teško da nađu osobu sa invaliditetom koja ima odgovarajuće kvalifikacije, pa je potrebno da obuke i prekvalifikacije koje se nude budu dobro prilagođene potrebama lokalnog tržišta rada. Trenutno, situacija je takva da često u lokalnoj sredini nema dobre saradnje udruženja osoba sa invaliditetom i Nacionalne Službe za Zapošljavanje, a nekad je komunikacija i potpuno odsutna, te stoga službenici nacionalne službe nemaju uvid u to koje su veštine i mogućnosti osoba sa invaliditetom u njihovoj sredini, niti osobe sa invaliditetom imaju informacije o tržištu rada. Takođe, potrebno je da se i lokalne samouprave aktivnije uključe u ovaj dijalog.

3. Nastaviti sa radom na suzbijanju predrasuda o osobama sa invaliditetom

Na osnovu iskustava osoba sa invaliditetom, evidentno je da je potreban dalji rad na suzbijanju predrasuda o OSI vezano za: kompetencije osoba sa invaliditetom, nivo obrazovanja, radni učinak, uklapanju u kolektiv i mogućim reakcijama kolega, reakcijama klijenata/potrošača, i o prilagođavanju fizičkih uslova rada. Ovo su sve prepreke koje su identifikovane kod poslodavaca, koje otežavaju zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Na ovim predrasudama bi se moglo raditi i kroz promovisanje primera dobre prakse, zadovoljnih poslodavaca i primera osoba sa invaliditetom koji uspevaju da ostvare dugogodišnji radni staž.

4. Razvijati razumevanje specifičnosti osoba sa invaliditetom

Nakon ulaska u svet rada, bitno je i da to iskustvo bude pozitivno za OSI, te je potrebno raditi na razvijanju razumevanja za specifičnosti ove populacije kod poslodavaca, pri čemu je ubedljivo najvažnije razumevanje njihovih zdravstvenih ograničenja. Nadalje, prilagođavanje fizičkih karakteristika radnog mesta zaposlenima sa invaliditetom može biti vrlo značajno za radni učinak OSI, jer im se olakšava svakodnevni rad, što može dovesti do manjeg broja dana provedenih na bolovanju i veće lojalnosti poslodavcu. Zbog toga je potrebno da svi poslodavci budu informisani o mogućnosti refundacije sredstava za prilagođavanje radnog mesta, i da imaju svest o

tome da ta prilagođavanja predstavljaju osnovne uslove koji su neophodni zaposlenima koji su OSI da obavljaju svoje radne zadatke. Na taj način bi, osim povećanja lojalnosti radnika, poslodavci bili podstaknuti znanjem da adaptiranje uslova rada ne zahteva nikakva dodatna ulaganja sa njihove strane. Takođe, važno je raditi na podizanju svesti u svim kolektivima gde OSI dolaze da rade, da bi se izbegle predrasude kolega i nadređenih. Preporučljiva je praksa se dolazećim zaposlenima sa invaliditetom obezbedi mentor ili dodatna obuka koja bi im pomogla da se uklope u okruženje, prilagode svoja očekivanja kolektivu, i prevaziđe incijalna distanca koju mogu jedni prema drugima da osećaju zaposleni sa i bez invaliditeta.

5. Olakšati mladim osobama sa invaliditetom ulazak u svet zaposlenih

Olakšavanje ulaska u svet zaposlenih osobama sa invaliditetom je vrlo važno jer je nedostatak

obrazovanja, kvalifikacija i radnog iskustva jedina barijera za zapošljavanje i napredovanje oko koje se slažu i poslodavci i osobe sa invaliditetom. OSI često ne dobiju priliku da radno iskustvo steknu kroz plaćene ili neplaćene prakse odmah nakon što završe školovanje, što ih demotiviše. Uloga Nacionalne službe za zapošljavanje bi mogla da bude mnogo veća, na primer kroz promociju praksi za OSI koji su tek završili školovanje, a takođe se mogu osnažiti kompetence mlađih OSI da sami sebi nađu zaposlenje, kroz klubove za aktivno traženje posla za osobe sa invaliditetom, po ugledu na one koji trenutno postoje za zdrave nezaposlene. Podrška mentora u takvim klubovima i međusobna podrška učesnika bi mogle da pomognu da osobe sa invaliditetom trajno usvoje veštine traženja posla, što bi im olakšalo sposobnost da sami doprinose svojoj materijalnoj sigurnosti kroz obezbeđivanje zaposlenja.

4. Metodologija

4.1. Predmet i ciljevi istraživanja

Položaj osoba sa invaliditetom (OSI) u Republici Srbiji je daleko od zadovoljavajućeg u svim oblastima. Statistički podaci su nepotpuni i pretpostavka je da ih u Srbiji ima oko 700000. Po nalazima Evropske agencije za rekonstrukciju iz 2006. godine stopa zaposlenosti OSI je bila svega 13%. Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje je 2015. godine bilo registrovano 22 785 OSI (8 053 žena) svih vrsta i stepena invaliditeta. Iako je činjenica da nisu svi aktivni tražioci posla, njihove šanse za zaposlenje su vrlo male.

Razlozi visoke stope nezaposlenosti OSI su prilično slični razlozima za visoku stopu nezaposlenosti u Srbiji uopšte: neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada, spore promene u obrazovnom sistemu, tradicionalna okrenutost javnom sektoru,

materijalna i fizička nedostupnost obrazovnih institucija, itd. Takođe, ni poslodavci, ni OSI nisu u potpunosti upoznati sa mogućnostima i ograničenjima druge strane, već se uglavnom oslanjaju na poznate koncepte i zakonske obaveze. Mogućnosti da se negativne konotacije umanje su retke i potrebna je češća komunikacija između poslodavaca i OSI.

Imajući gore navedeno u vidu, Unija poslodavaca Srbije sprovodi istraživanje o zapošljavanju osoba sa invaliditetom (OSI). Cilj ovog istraživanja je sagledavanje postojećeg stanja u ovoj oblasti u Republici Srbiji, posebno kada su u pitanju:

- zakonski i podzakonski akti i njihova primena
- stavovi i mišljenja poslodavaca i osoba sa invaliditetom

4.1.1. Specifični ciljevi istraživanja

- Utvrđivanje radnog statusa osoba sa invaliditetom, dužine radnog staža, dužine traženja posla, načina traženja posla i kanala informisanja o ponudi poslova, te osnovnih motiva za rad i zapošljavanje. Utvrđivanje mogućnosti sticanja radnog iskustva osoba sa invaliditetom putem različitih vidova radne prakse ili volontiranja.
- Utvrđivanje prepreka i podsticaja za zapošljavanje i napredovanje na poslu kada su u pitanju osobe sa invaliditetom.
- Prilagođenost uslova rada osobama sa invaliditetom.

Tehnika | 4.2.1.1.

Prva faza istraživanja položaja osoba sa invaliditetom (OSI) je bazirana na desk analizi zakonskih i podzakonskih akata Republike Srbije, i njihove usaglašenosti na prvom mestu sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom Ujedinjenih nacija. Desk analizom

su obuhvaćeni relevantni članovi Ustava Republike Srbije, Zakona o radu, Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom i Zakona o zabrani diskriminacije.

Terenski deo projekta | 4.2.1.2.

Realizovan od 18. maja do 17. jula 2017. godine

Tehnika | 4.2.2.1.

Kvantitativno istraživanje direktnom elektronskom poštom ili anketiranje licem u lice (F2F) tehnikom

Terenski deo projekta | 4.2.2.2.

Realizovan od 18. maja do 17. jula 2017. godine

Dužina upitnika | 4.2.2.3.

Trajanje intervjua / anketa od oko 10-15 minuta

Uzorak - ciljne grupe | 4.2.2.4.

Punoletne osobe sa invaliditetom, bez obzira na stepen i vrstu invaliditeta
Poslodavci, predstavnici preduzeća svih veličina (mikro [do 10 zaposlenih], mala [10- 50 zaposlenih], srednja [51-250] i velika preduzeća [250 i više zaposlenih])

4.2.3. Faza II – Kvalitativno istraživanje položaja osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja

4.2.3.1. | Tehnika

Kvalitativno istraživanje tehnikom fokusiranih grupnih diskusija

4.2.3.2. | Tererenski deo projekta

Realizovan od 04. do 15. septembra 2017. godine

4.2.3.3. | Trajanje, lokacija i broj fokusiranih grupnih diskusija

Trajanje fokusiranih grupnih diskusija je između 60 i 80 minuta

Od ukupno održanih osam fokusiranih grupnih diskusija, dve su održane u Novom Sadu, dve u Leskovcu, dve u Šapcu i dve u Paraćinu

U svakom gradu je održana po jedna fokusirana grupna diskusija sa poslodavcima, i po jedna fokusirana grupna diskusija sa osobama sa invaliditetom

4.2.3.4. | Uzorak - Ciljne grupe

Punoletne osobe sa invaliditetom, bez obzira na stepen i vrstu invaliditeta

Poslodavci, predstavnici preduzeća svih veličina (mikro [do 10 zaposlenih], mala [10-50 zaposlenih], srednja [51-250] i velika preduzeća [250 i više zaposlenih])

4.2.4. Napomene u vezi predstavljanja i analize podataka

Statistička značajnost nam pomaže da utvrdimo da li rezultat odražava stvarne razlike između grupa (u ovom slučaju osoba sa invaliditetom različitog pola i starosti) i da li se može generalizovati na celu populaciju koja je predstavljena našim uzorkom ili su pak razlike verovatno posledica slučajnosti.

U ovoj studiji korišćeni su uobičajeni nivoi značajnosti od 0.95 i 0.90. To znači da nalaz

(razlika između grupa) ima 90-95% šanse da je istinita, i na taj način se može prihvatiti kao odraz realno postojećih razlika među grupama članova.

Statistički značajno različite vrednosti između grupa diskutovane su kroz analizu rezultata, bez grafičkog predstavljanja.

Prema objavljenim podacima Republičkog zavoda za statistiku na osnovu popisa stanovništva sprovedenog 2011. godine, 8% od ukupno 7 241 295 stanovnika izjasnilo se da sebe doživljava kao osobu sa invaliditetom (OSI), tačnije 571 780 stanovnika. Procenjuje se, međutim, da ovom broju treba dodati i broj građana čiji je status invaliditeta nepoznat, a kojih ima 119 482, odnosno 1.7% ukupne populacije. U ovom popisu prvi put su formulisana pitanja koja su obuhvatala informacije o poteškoćama funkcionalnog tipa koje nisu bile dostupne u ranijim popisima stanovništva.

Od ukupnog broja osoba sa invaliditetom 38% je starosne dobi između 15 i 65 godina (između 215 000 i 220 000 građana), što predstavlja kategoriju potencijalno radno angažovanog stanovništva. Među osobama sa invaliditetom nešto je više žena (58%) nego muškaraca (42%). Najmanje je učešće osoba sa invaliditetom iz Beogradskog regiona (17%), nešto više ih je iz regiona Južne i Istočne Srbije (26%), dok su osobe sa invaliditetom iz Vojvodine i regiona Šumadije i Zapadne Srbije zastupljene sa 28% i 29%, respektivno.

I prema informacijama objavljenim na internet sajtu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja na osnovu Studije izvodljivosti za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, Evropska agencija za rekonstrukciju (2006. godine),

procenjeni broj osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji iznosi oko 700 000. Od tog broja oko 300 000 osoba sa invaliditetom je radnog uzrasta (15-65 godina).

Osobe sa invaliditetom čine heterogenu ciljnu grupu čija pozicija na tržištu rada zavisi od mnogo različitih faktora kao što su lične karakteristike, stepen invalidnosti, obrazovni nivo i kvalifikacije, veštine, znanje, uže i šire okruženje, pristupačnost sredine i drugi. Razlozi problema zapošljavanja ove ciljne grupe donekle se preklapaju sa uopštenim razlozima visoke stope nezaposlenosti u Srbiji, kao što su deficit radnih mesta, odnosno neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada, te velika konkurencija na tržištu radne snage, ali uz to razlozi mogu biti i stereotipi i predrasude prema osobama sa invaliditetom.

Evidencija Nacionalne službe za zapošljavanje uključuje osobe sa invaliditetom svih vrsta i stepena invalidnosti, kao i različitih kvalifikacija. Donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom zabeležen je porast broja registrovanih zaposlenih osoba sa invaliditetom. Međutim, stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji je izuzetno niska - oko 13%, odnosno ukupno oko 21 000 zaposlenih (izvor internet sajt Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja), dok se na evidenciji Nacionalne službe za

zapošljavanje nalazi još oko 20 000 osoba s invaliditetom.

Iako zvanične evidencije i podaci ukazuju na marginalizovan položaj ove vulnerabilne grupe,

različitih izvora teško se može dobiti jasna i celovita slika o broju i položaju osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji.

5.2. Pregled zakonske regulative vezane za položaj osoba sa invaliditetom (OSI) u Republici Srbiji

Na zapošljavanje se gleda kao na jedan od najsnažnijih mehanizama za ostvarenje društvene uključenosti marginalizovanih i vulnerabilnih grupa u svakom društvu. U tom smislu, zapošljavanje osoba sa invaliditetom predstavlja jedan od ključnih vidova njihovog većeg uključivanja u društvo, borbe protiv socijalne izolacije, obezbeđivanja njihove ekonomske samostalnosti, kao i realizacije njihovih osnovnih razvojnih potreba i zaštite ljudskog dostojanstva, što je sve prepoznato Madridskom deklaracijom.

Pravni okvir položaja osoba sa invaliditetom u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa određen je zakonskom regulativom Republike Srbije. Ustav Republike Srbije propisuje jednakost svih pred Ustavom i zakonom, odnosno zabranjuje svaku diskriminaciju (po bilo kom osnovu), sa ciljem obezbeđenja osnovnih pretpostavki neophodnih da se sva druga Ustavom zajamčena ljudska prava ostvaruju pod jednakim uslovima (Član 21). Tekst ove odredbe direktno, između ostalog, naglašava i zabranu diskriminacije prema osobama sa fizičkim ili psihičkim invaliditetom, uz predviđanje posebnih mera koje bi za cilj imale ostvarivanje potpune ravnopravnosti lica koja su u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

Ustavom se pored toga obezbeđuje pravo na rad, jednaka dostupnost radnih mesta, kao i pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti i odgovarajući uslovi rada (Član 60). Ovaj član eksplicitno ističe mogućnost posebne zaštite na radu i posebnih uslova rada (u skladu sa zakonom) za osobe sa invaliditetom. Ipak, iz Ustava iz 1990. godine nije preuzet član koji građanima delimično sposobnim za rad garantuje osposobljavanje za odgovarajući posao i obezbeđivanje uslova za njihovo zapošljavanje, odnosno član kojim se država obavezuje da obezbedi socijalnu sigurnost građanima koji imaju ograničene sposobnosti ili nisu sposobni za rad, a nemaju sredstava za izdržavanje.

Položaj osoba sa invaliditetom uređuje i Zakon o radu, Član 12, Članovi 18-20 i Članovi 101-102. Prema članu 12 koji propisuje pravo na odgovarajuću zaradu, uslove rada i oblike zaštite i prava zaposlenih, osobe sa invaliditetom imaju i pravo na posebnu zaštitu u skladu sa zakonom. Članovi 18-20 propisuju zabranu neposredne i posredne diskriminacije osoba, koje traže zaposlenje ili su već zaposlene, na osnovu ličnih svojstava koja uključuju i zdravstveno stanje odnosno invalidnost. Član 19 definiše neposrednu i

posrednu diskriminaciju, dok član 20 propisuje zabranu diskriminacije u odnosu na uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu. Prema članu 101 Zakona o radu poslodavac je dužan da osobi sa invaliditetom obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom. Ipak, ukoliko osoba sa invaliditetom odbije da prihvati posao ili ukoliko poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu Člana 101, prema Članu 102 poslodavac je u mogućnosti da zaposlenom otkáže ugovor o radu, odnosno zaposleni se može smatrati viškom.

Donošenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom u maju 2009. godine predstavlja ključni pravni okvir koji je omogućio aktivnije učešće osoba sa invaliditetom u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa u Republici Srbiji. Prema ovom Zakonu (Član 3) osoba sa invaliditetom određuje se kao lice sa trajnim posledicama telesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom, a koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja. Osoba sa invaliditetom nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada i da konkuriše za zapošljavanje sa drugim licima. Ova definicija u skladu je sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom Ujedinjenih

nacija, čiji je Republika Srbija potpisnik (2009. godine) i zasniva se na socijalnom modelu koji uključuje shvatanje invaliditeta iz konteksta ljudskih prava.

Kako bi neko stekao status osobe sa invaliditetom prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Članovi 8 i 9), mora da prođe procenu radne sposobnosti koja obuhvata medicinske, socijalne i druge kriterijume. Poslodavac nema pravo da uputi zaposlenog na procenu radne sposobnosti, to je isključivo lično pravo pojedinca.

Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom (Član 2) preciznije uređuje ovu proceduru kojom je obavezno obezbediti poštovanje ličnosti i dostojanstva, kao i zaštitu podataka o ličnosti, u svim fazama postupka. Zahtev za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i održanja zaposlenja podnosi se Nacionalnoj službi za zapošljavanje uz odgovarajuću medicinsku i drugu neophodnu dokumentaciju. Ukoliko lice podnosi uz to i zahtev za ostvarivanje prava na invalidsku penziju to predaje nadležnoj filijali Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje. U skladu sa ovim Pravilnikom (član 12) potrebno je utvrditi ocenu telesnih funkcija i stepen oštećenja tih funkcija i ispitati socijalne, psihološke i druge faktore koji su u skladu sa principima definisanim Međunarodnom klasifikacijom funkcionisanja, invaliditeta i zdravlja. Procenu vrši komisija organa veštačenja Republičkog fonda PIO, koju čine:

lekar veštak Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje, specijalista medicine rada, psiholog i stručni radnik Nacionalne službe za zapošljavanje. Na osnovu nalaza, mišljenja i ocene radne sposobnosti pomenute komisije, NSZ donosi Rešenje o proceni radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja koje je neophodno kako bi se osoba sa invaliditetom uključila u tržište rada i obavljanje poslova samostalno ili uz službu podrške. Troškove postpuka nezaposlenog lica i lica zaposlenog u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom snosi Nacionalna služba za zapošljavanje. U slučaju da je podnosilac zahteva zaposlena osoba onda sama snosi troškove procene radne sposobnosti ili troškove izmiruje poslodavac kod koga je u tom trenutku u radnom odnosu.

Forma konačne ocene bolesti i oštećenja koja utiču na radnu sposobnost određuje se na osnovu četvorostepene skale. Osoba kojoj je određen 0. stepen ne stiče status osobe sa invaliditetom jer se smatra da nema teškoće/prepreke pri radu ili da su one zanemarjive i ne utiču na izvršavanje radnih aktivnosti. Osoba sa 1. stepenom invaliditeta ima male teškoće koje utiču na radnu sposobnost u odnosu na zanimanje i poslove koje može da obavlja, ali ima mogućnosti da se zaposli pod opštim uslovima. Lica koja pripadaju kategoriji 2. stepena invalidnosti imaju umerene ili znatne prepreke u pogledu radne sposobnosti i njima je omogućeno zapošljavanje pod posebnim uslovima. Osobe sa 3. stepenom invaliditeta imaju višestruke ili potpune teškoće

koje utiču na radnu sposobnost u tolikoj meri da osoba ne može da se zaposli ili održi zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, jer je njen radni učinak manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom pod posebnim uslovima podrazumeva prilagođavanje radnog mesta u skladu sa mogućnostima i potrebama konkretne osobe (tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, odgovarajuća sredstva za rad, opremai prostor) i prilagođavanje poslova, odnosno radnih procesa i zadataka. Prilagođavanje može obuhvatati i obezbeđivanje stručne pomoći u smislu savetovanja, osposobljavanja, usluga asistencije, praćenja itd. Kao mera aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Zakonu se pominje mogućnost da poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom pod posebnim uslovima ima pravo da traži refundiranje troškova potrošenih na prilagođavanje radnog mesta za to lice.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđa tri posebna oblika zapošljavanja odnosno angažovanja osoba sa invaliditetom:

- Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom zapošljava i vrši profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom kroz odgovarajuće programe i aktivnosti. Ovakvi programi aktivnosti su namenjene osobama sa invaliditetom koje su zaposlene u tom

preduzeću, učenicima srednjih škola koji stiču obrazovanje po programu za učenike sa smetnjama u razvoju i ostalim osobama sa invaliditetom kojima je potrebna profesionalna rehabilitacija. U slučaju smanjenja radne sposobnosti zaposlenog usled povrede na radu ili profesionalne bolesti troškove profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom u obavezi je da snosi poslodavac kod koga je osoba u radnom odnosu. S druge strane, ako osoba sa invaliditetom nije u radnom odnosu, troškove profesionalne rehabilitacije pokriva organizacija nadležna za poslove zapošljavanja. Da bi obavljalo svoju delatnost preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom mora da ima u radnom odnosu na neodređeno najmanje 5 osoba sa invaliditetom odnosno da je od ukupnog broja zaposlenih najmanje 50% osoba sa invaliditetom.

- Radni centar je zadužen za dugotrajni oblik profesionalne rehabilitacije u kom se usklađuju sposobnosti, psihičke i fizičke potrebe osobe sa invaliditetom i mogućnosti same ustanove. Radni centri obezbeđuju radno terapijsku aktivnost osobama sa invaliditetom koje se ne mogu zaposliti ili održati zaposlenje pod opštim ili posebnim uslovima. Radni centar ima pravo da obavlja delatnost ako angažuje najmanje pet osoba sa invaliditetom

odnosno ako u odnosu na ukupan broj zaposlenih najmanje 80% čine osobe sa invaliditetom.

- Socijalno preduzeće/organizacija obavlja delatnost usmerenu na zadovoljavanje potreba osoba sa invaliditetom i zapošljava najmanje jednu osobu sa invaliditetom bez obzira na ukupan broj zaposlenih. Socijalno preduzeće i organizacija su u obavezi da izdvoje deo prihoda za unapređenje uslova rada, radnih veština, socijalne integracije i životnog standarda osoba sa invaliditetom.

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom se predviđaju različite aktivnosti u cilju podsticanja zapošljavanja i uključenosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Neke od ovih aktivnosti koje može obavljati organizacija za poslove zapošljavanja odnose se na afirmaciju osoba sa invaliditetom na tržištu rada, organizovanje i sprovođenje mera profesionalne rehabilitacije, obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje poslova i/ili radnog mesta, praćenje efekata radne i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom, saradnju sa udruženjima osoba sa invaliditetom, poslodavcima i drugim organizacijama. Zakonom su takođe predviđene subvencije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Tako, poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva na neodređeno vreme ima pravo na subvenciju zarade za tu osobu u trajanju od 12 meseci.

Pomenuti zakon propisuje obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ali definiše i druge načine izvršavanja te obaveze koji ne uključuju direktno zapošljavanje (Članovi 24-27). Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom odnosi se na svakog poslodavca koji ima najmanje 20 zaposlenih:

- ako poslodavac ima između 20 i 49 zaposlenih dužan je da u radni odnos primi barem jednog zaposlenog koji je u statusu osobe sa invaliditetom
- ako je slučaj da poslodavac ima 50 i više zaposlenih u obavezi je da zaposli najmanje dve osobe sa invaliditetom,
- dok na svaki naredni započeti broj od 50 zaposlenih poslodavac je dužan da zaposli još po jednu osobu sa invaliditetom.

Prema Zakonu, jedino novoosnovani poslodavac nije u obavezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom tokom prve dve godine od dana osnivanja.

S druge strane, svaki poslodavac ima mogućnost da propisanu obavezu izmiri uplatom finansijskih sredstava, na mesečnom nivou, na račun Bužetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, za svaku osobu koju nije zaposlio. Druga varijanta jeste izvršavanje finansijske obaveze prema ugovoru o poslovno-tehničkoj saradnji, kao i ugovoru o kupovini proizvoda ili vršenju usluga preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, na godišnjem nivou.

Način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i način dokazivanja izvršavanja te obaveze definisani su posebnim Pravilnikom. Izvršenje obaveze, prema članu 4 ovog Pravilnika, predstavlja Zakonom utvrđen odnos ukupnog broja zaposlenih i broja osoba sa invaliditetom koje poslodavac zapošljava. Kontrolu izvršenja obaveze zapošljavanja vrši Poreska uprava u skladu sa propisima o poreskom postupku i poreskoj administraciji. Poslodavac ispunjavanje zakonske dužnosti dokazuje blagovremenim dostavljanjem Izveštaja o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom nadležnoj filijali Poreske uprave.

Ukoliko poslodavac ne zaposli osobe sa invaliditetom ili ne izmiri obavezu na neki od pomenutih načina, u skladu sa Zakonom, plaća penale u visini trostrukog iznosa minimalne zarade za svaku osobu koju nije zaposlio. Finansijska sredstva prikupljena na ovaj način predstavljaju prihod Bužetskog fonda i koriste se za podsticanje zapošljavanja, profesionalnu rehabilitaciju i posebne oblike zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom.

Zabrana diskriminacije osoba sa invaliditetom celovito je rešena donošenjem Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom iz 2006. (i dopunom iz 2016.) godine. Ovim zakonom propisuju se i uređuju opšte zabrane i posebni slučajevi diskriminacije osoba sa invaliditetom, postupak zaštite osoba izloženih diskriminaciji i mere koje za cilj imaju podsticanje ranovpravnosti i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom. Članovi 21-26 ovog zakona uređuju zabranu diskriminacije

u vezi sa zapošljavanjem i radnim uslovima kada su u pitanju osobe sa invaliditetom. Prema ovim članovima, zabranjena je diskriminacija zbog invalidnosti u zapošljavanju i ostvarivanju prava u radnom odnosu kako osoba sa invaliditetom, tako i njihovih pratioca. Pod diskriminacijom zbog invalidnosti u zapošljavanju podrazumeva se neprimanje ili postavljanje posebnih zdravstvenih uslova za prijem u radni odnos, provera psihofizičkih sposobnosti koje nisu u neposrednoj vezi sa poslom, kao i odbijanje poslodavca da izvrši tehničku adaptaciju radnog mesta koja bi omogućila efikasan rad osobe sa invaliditetom, pri čemu troškovi adaptacije ne padaju na teret poslodavca ili „nisu nesrazmerni u odnosu na dobit koju poslodavac ostvaruje zapošljavanjem osobe sa invaliditetom“. Određivanje manje zarade zbog invalidnosti zaposlenog (nezavisno od radnog učinka), postavljanje posebnih uslova rada, a da ti uslovi ne proističu iz zahteva radnog mesta, i postavljanje posebnih uslova za korišćenje drugih prava koja pripadaju svakom zaposlenom predstavljaju diskriminaciju zbog invalidnosti u ostvarivanju prava iz radnog odnosa. Pomenuti članovi Zakona preciziraju i šta se ne smatra diskriminacijom u procesu zapošljavanja i radnom odnosu a u vezi sa invaliditetom, kao i posebno teške oblike diskriminacije koji uključuju uznemiravanje, vređanje i omalovažavanje zaposlenog sa invaliditetom od strane poslodavca.

Pošto pojedinačni zakoni o diskriminaciji (poput pomenutog Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom iz 2006. godine) nisu vodili smanjenju diskriminacije vulnerabilnih

grupa, 2009. godine je usvojen Zakon o zabrani diskriminacije kako bi se uredila “opšta zabrana diskriminacije, oblici i slučajevi diskriminacije, kao i postupci zaštite od diskriminacije”. Zakonom o zabrani diskriminacije je takođe uspostavljen Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, kao nezavisni državni organ koji, između ostalog, prima i razmatra pritužbe zbog povreda odredaba zakona i daje preporuke u konkretnim slučajevima. „Diskriminacija“ i „diskriminatorско postupanje“ označavaju svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema pojedincima ili grupama u odnosu na druge, a koje se zasniva na različitim ličnim i drugim svojstvima, uključujući i invaliditet. Ovim Zakonom se međutim precizira da nije svako pravljenje razlike ili nejednako postupanje diskriminacija, odnosno da postoje slučajevi kada je pravljenje razlike „opravdano“. Primer ovakvog opravdanog pravljenja razlike su slučajevi tzv. „afirmativne akcije“ koji za cilj imaju puno uključivanje određene manjinske ili vulnerabilne grupe u društveno okruženje ili određenu oblast, kao što je npr. davanje nekih posebnih pogodnosti osobama sa invaliditetom kako bi se obezbedilo da u punom obimu mogu da koriste zajamčena ljudska prava (poput prava na rad, slobodan izbor zaposlenja i sl.).

Pored opšte diskriminacije, Zakon specifikuje i većinu posebnih slučajeva diskriminacije. Tako se Član 26 odnosi na diskriminaciju osoba sa invaliditetom, precizirajući da „diskriminacija postoji ako se postupa protivno načelu poštovanja jednakih prava i sloboda osoba sa invaliditetom u političkom, ekonomskom,

kulturnom i drugom aspektu javnog, profesionalnog, privatnog i porodičnog života“. Ovaj Član precizira da je način ostvarivanja i zaštita prava osoba sa invaliditetom uređena posebnim zakonom (pomenuti Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, 2006), te da se u pogledu zaštite od diskriminacije osoba sa invaliditetom primenjuju članovi 41-46. Zakona o zabrani diskriminacije.

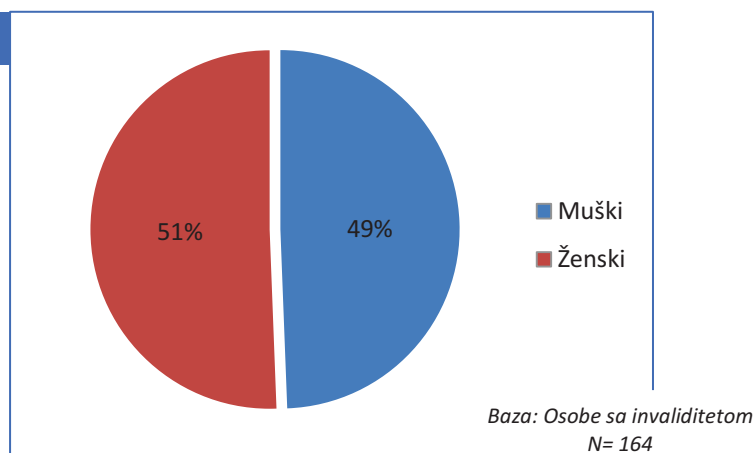
Zakon o zabrani diskriminacije propisuje i zabranu diskriminacije u oblasti rada (Član 16), odnosno narušavanja jednakih mogućnosti za zapošljavanje i jednakih uslova rada, uključujući i pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, napredovanje u službi, stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, i sl. Zaštita od diskriminacije odnosi se na sva lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu. I ovaj Član opravdava „afirmativnu akciju“, odnosno pravljenje razlike i preduzimanje mera zaštite prema pojedinim kategorijama lica, uključujući i osobe sa invaliditetom.

Usvajanje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom 2009. godine, kao i pomenutih Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, 2006. godine, i Zakona o zabrani diskriminacije 2009. godine je u skladu sa ratifikovanom Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom UN-a. Međutim, prema studiji Poslovna sposobnost: Sudska praksa i zakoni u Srbiji iz 2016. godine, iako je Komitet za prava osoba sa invaliditetom u Ženevi ocenio da je Srbija napredovala u pogledu poboljšanja položaja

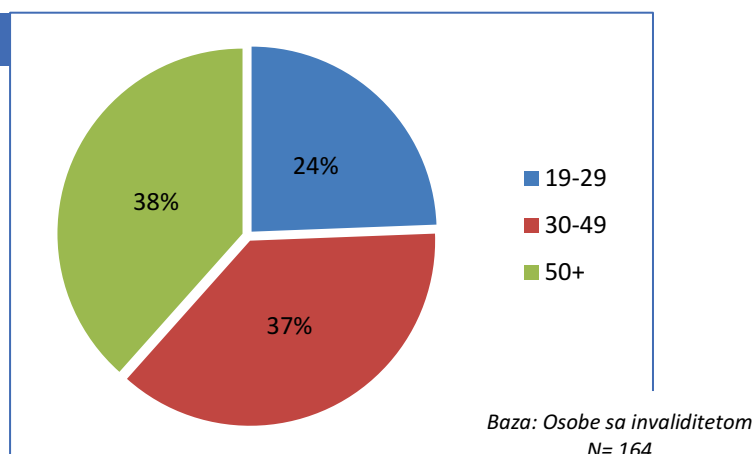
osoba sa invaliditetom, ova organizacija je istovremeno izrazila zabrinutost u vezi određenih propisa koji imaju diskriminatorni karakter i u suprotnosti su sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom. Komitet je tako izrazio zabrinutost zbog sistema lišavanja poslovne sposobnosti osoba sa invaliditetom i sistema starateljstva u Srbiji, čije su procedure ocenjene kao nedovoljno transparentne i efikasne, posebno imajući u vidu činjenicu da osobe koje su lišene poslovne sposobnosti nemaju pravo da glasaju na izborima ili zaključe brak. Preporuka komiteta je harmonizacija pravnih odredbi Republike Srbije sa Konvencijom, uvođenjem sistema donošenja odluka uz podršku, koji bi omogućio samostalnost osobe sa invaliditetom i poštovanje njene volje i želja, kao i uvođenjem transparentnog sistema starateljstva. Preporučena je zabrana prinudnog lišavanja slobode odraslih i dece sa mentalnim invaliditetom (u smislu prinudne hospitalizacije i intitucionalizacije), kao i povećanje nivoa zaštite osoba sa invaliditetom (u smislu izbegavanja prinudnih mera poput fizičkog i hemijskog sputavanja, duge terapije antipsihotičnim lekovima i dugotrajne izolacije odraslih i dece sa mentalnim invaliditetom), odnosno preporučena je zaštita odraslih i dece sa invaliditetom od svake vrste nasilja, zlostavljanja i zanemarivanja u institucijama. Srbiji je preporučeno da preduzme i sve potrebne mere da osobama sa invaliditetom omogući da daju informisanu saglasnost za sve vrste medicinskih ili eksperimentalnih tretmana (poput abortusa, sterilizacije, istraživanja, elektrokonvulzivne terapije i psihooperativnih

Struktura uzorka |

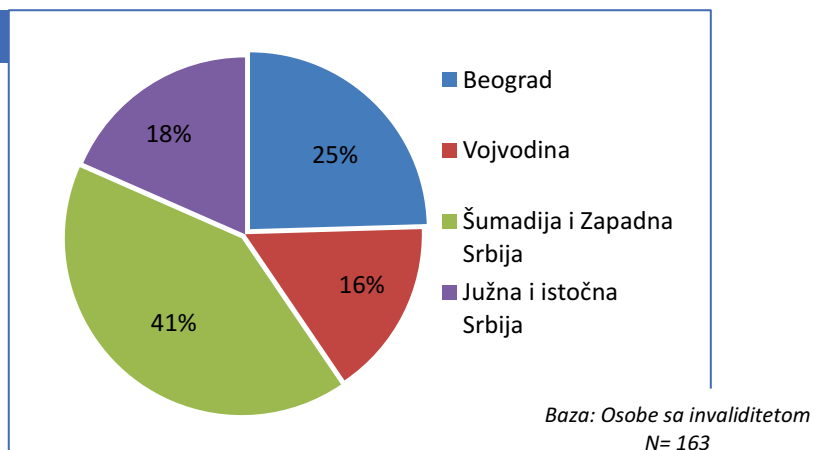
Grafikon 1.1. Pol



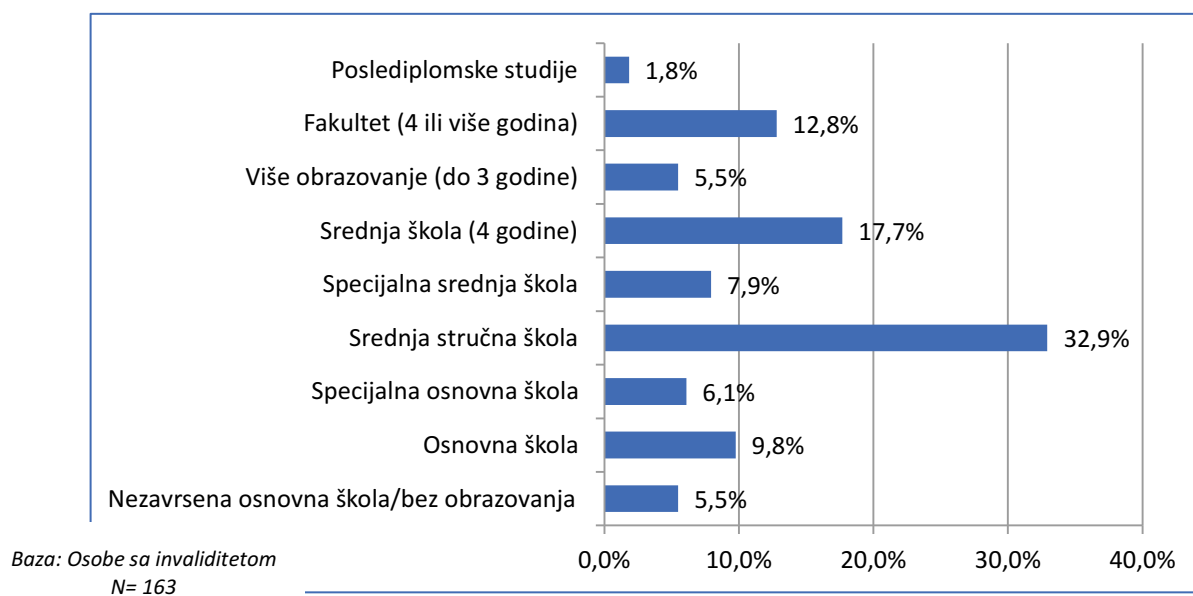
Grafikon 1.2. Starost



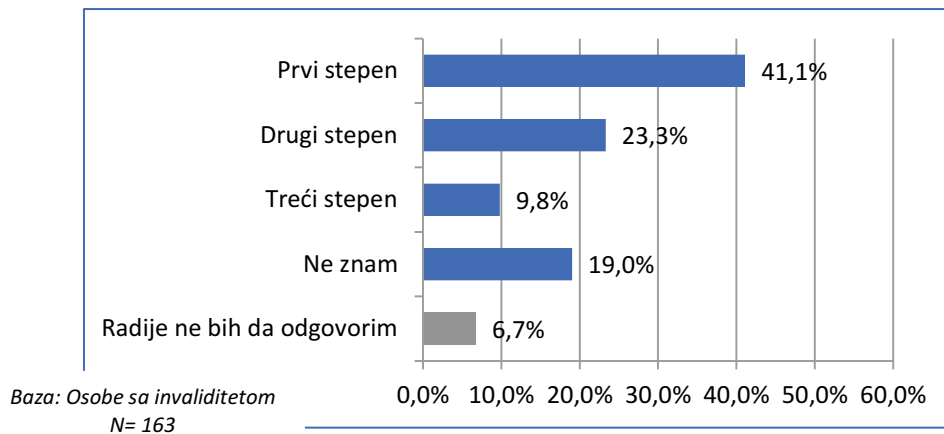
Grafikon 1.3. Region



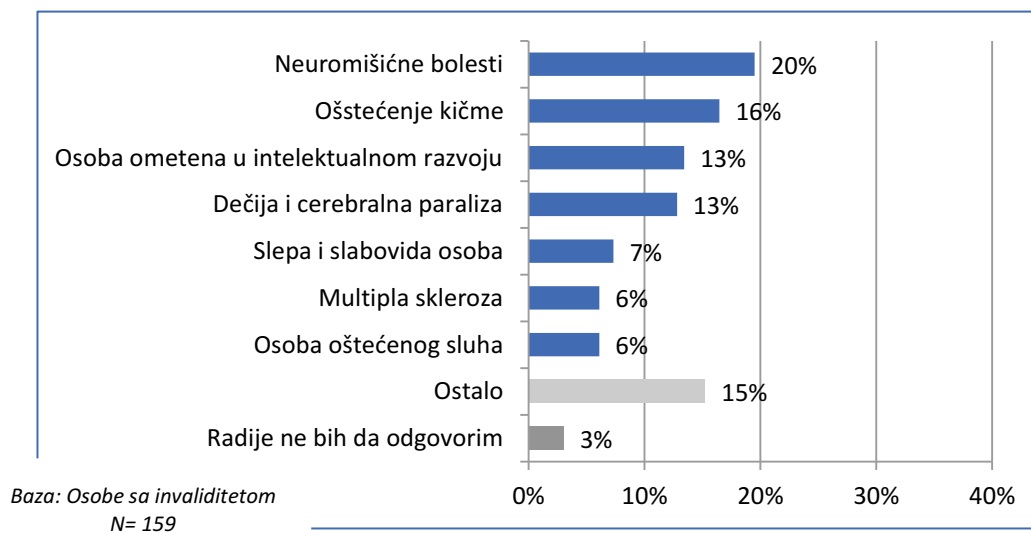
Grafikon 1.4. Obrazovanje



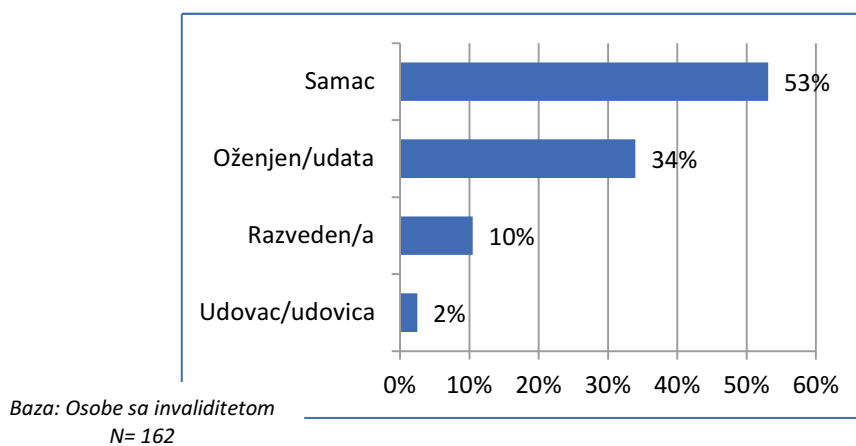
Grafikon 1.5. Stepen invaliditeta na osnovu rešenja Nacionalne službe za zapošljavanje



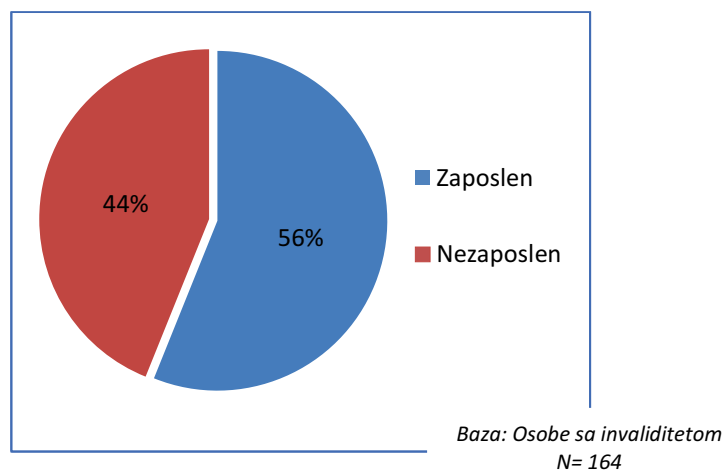
Grafikon 1.6. Oblik invaliditeta



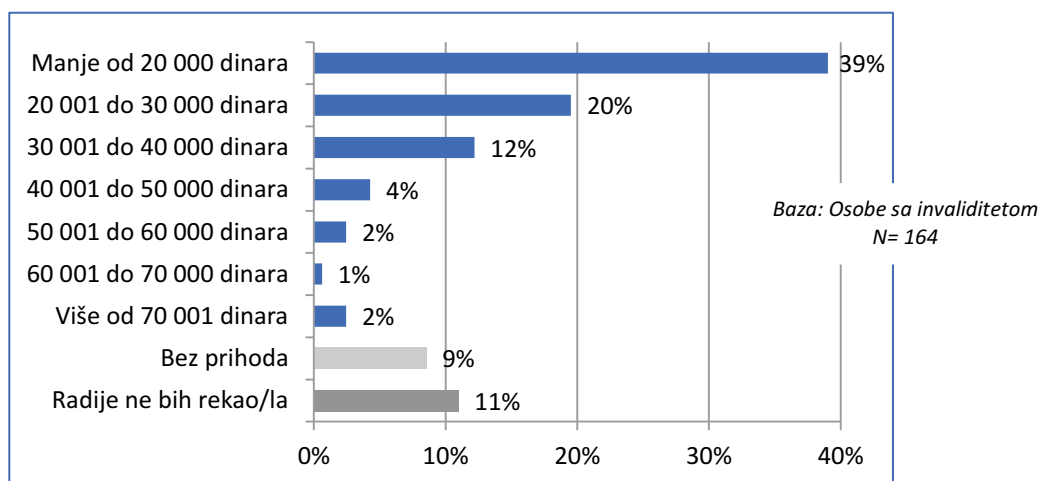
Grafikon 1.7. Bračno stanje



Grafikon 1.8. Radni status osoba sa invaliditetom



Grafikon 1.9. Ukupni mesečni prihodi



Uzorak je činilo ukupno 164 osobe sa invaliditetom, relativno ujednačenih po polu – 51% ženskog i 49% muškog pola.

38% uzorka činile su osobe sa invaliditetom starije od 50 godina, 37% osobe sa invaliditetom od 30 do 49 godina starosti, dok je u studiji učestvovalo 24% osoba sa invaliditetom starosti od 19 do 29 godina.

Osobe sa invaliditetom obuhvaćene uzorkom su iz regiona Beograda (25%), Šumadije i Zapadne Srbije (41%; opštine: Šabac, Paraćin, Valjevo i Ub), Južne i Istočne Srbije (18%; opštine: Leskovac, Vranje, Vladičin Han, Vlasotince i Bojnik) i Vojvodine (16%; opštine: Novi Sad, Sremska Mitrovica, Pančevo, Šid, Inđija i Temerin).

Osobe sa invaliditetom koje su učestvovale u studiji stekle su srednje obrazovanje – 59%, osnovno obrazovanje – 16%, dok je u istraživanju učestvovalo i 5% osoba sa invaliditetom sa nezavršenim osnovnim obrazovanjem. Ohrabruje i nalaz da je više i fakultetsko obrazovanje (uključujući i posle diplomске studije) završilo 20% osoba sa invaliditetom uključenih u istraživanje. Stepem obrazovanja osoba sa invaliditetom pokazuje da je oko 80% pohađalo redovne škole i obrazovne ustanove, dok je blizu 15% pohađalo nastavu u specijalnim školama. Ipak, struktura uzorka prema obrazovanju ne odgovara realnom stanju u populaciji osoba sa invaliditetom u Srbiji, među kojima prema rezultatima Republičkog statističkog zavoda sa popisa 2011. godine ima čak 45% onih koji imaju završenih tek nekoliko razreda osnovne škole ili nisu ni pristupali osnovnom obrazovanju.

41% uzorka činile su osobe sa prvim stepenom invaliditeta, dok je gotovo svaki četvrti ispitanik

bio drugog stepena invaliditeta (23%). Svaki deseti učesnik istraživanja ima treći stepen invaliditeta prema skali radne sposobnosti Nacionalne službe za zapošljavanje, dok svaki peti nije upoznat sa svojim stepenom invaliditeta. Oko 7% ispitanika nije želelo da se izjasni u pogledu stepena invaliditeta.

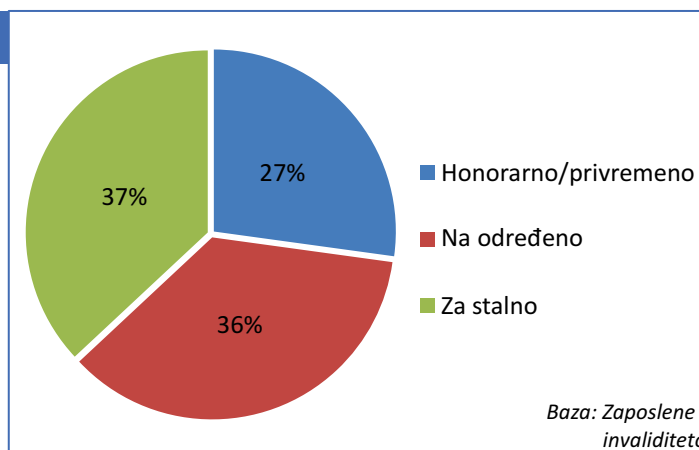
Osobe sa invaliditetom koje čine uzorak su različitih oblika invaliditeta kako bi se upoznali stavovi, percipirane prepreke i problemi u pogledu zapošljavanja i rada osoba koje se suočavaju sa različitim oblicima invaliditeta (neuromišićne bolesti 20%, oštećenja kičme 16%, osobe ometene u intelektulanom razvoju kao i osobe sa dečijom i cerebralnom paralizom po 13%, slepe i slabovide osobe 7%, osobe sa multiplom sklerozom i osobe oštećenog sluha po 6%, ostali oblici invaliditeta 15%).

Nešto preko polovine učesnika istraživanja su osobe koje žive same (53%), svaki treći ispitanik je oženjen odnosno udata osoba (34%), razvedenih osoba sa invaliditetom je 10%, a udovaca/udovica 2%, a nešto preko polovine osoba sa invaliditetom, koje su učestvovale u ovom istraživanju, živi samo.

Uzorak je činio relativno ujednačen broj osoba sa invaliditetom koje su zaposlene i koje su nezaposlene, kako bi se upoznala iskustva, stavovi i ponašanja obe grupe osoba sa invaliditetom. Dok blizu polovine osoba sa invaliditetom ima mesečne prihode manje od 20 hiljada RSD, ili trenutno nema izvor prihoda, 32% osoba sa invaliditetom koje su činile uzorak imaju primanja ispod Republičkog proseka za 2017. godinu (do 40 hiljada RSD), 4% imaju primanja relativno blizu prosečnih (40 do 50 hiljada RSD), dok 5% ima primanja koja su iznad proseka Republike Srbije za 2017. godinu.

6.1. Zaposlenost i mogućnost sticanja radnog iskustva osoba sa invaliditetom

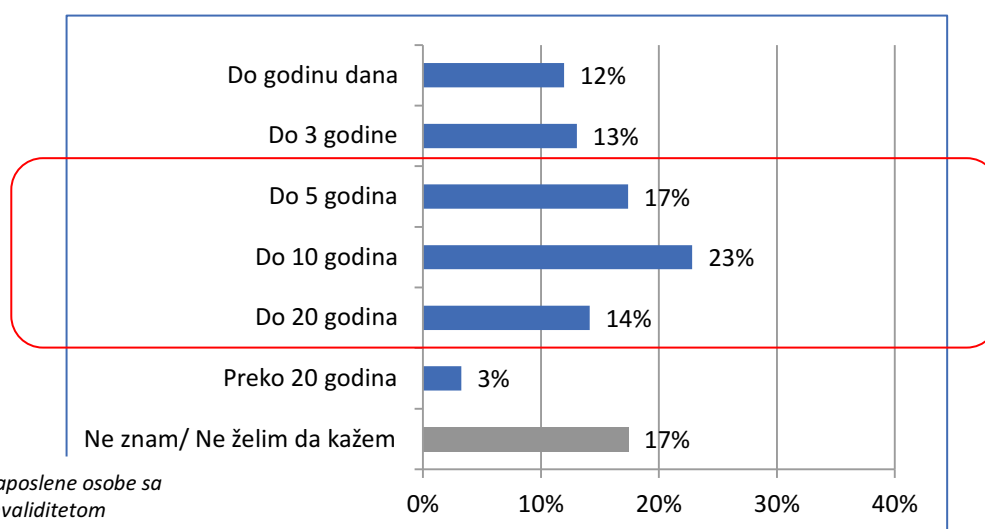
Grafikon 3.1. Tip zaposlenja



Baza: Zaposlene osobe sa invaliditetom
N= 92

Rezultati istraživanja pokazuju da je većina zaposlenih osoba sa invaliditetom zaposlena za stalno ili na određeno vreme (37%, odnosno 36%, respektivno), dok nešto više od četvrtine zaposlenih osoba sa invaliditetom radi honorarne ili privremene poslove (27%).

Grafikon 3.2. Dužina traženja posla zaposlenih osoba sa invaliditetom

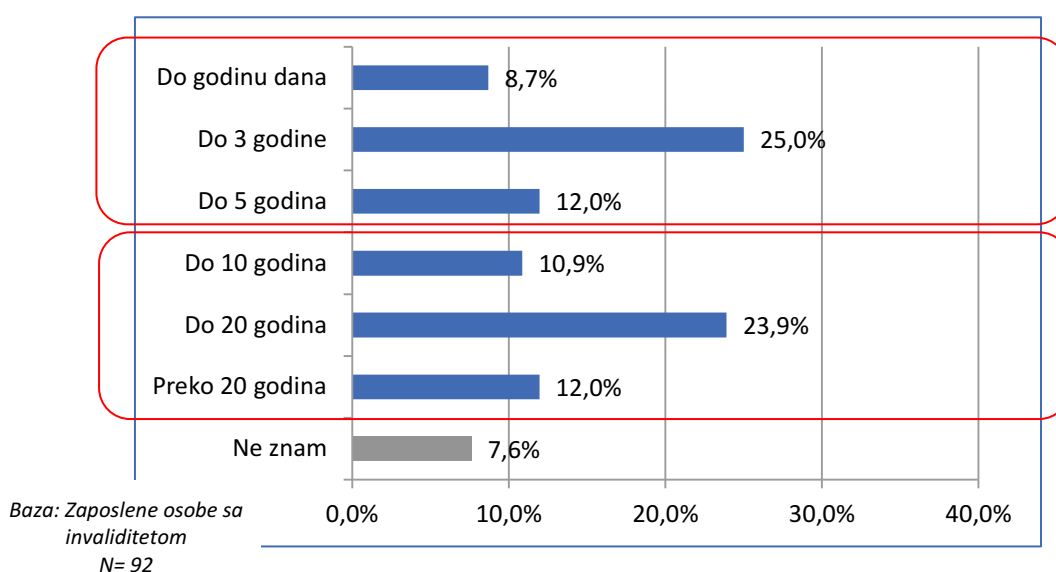


Baza: Zaposlene osobe sa invaliditetom
N= 92

Važan indikator položaja osoba sa invaliditetom kada je u pitanju zapošljavanje je dužina traženja posla. Rezultati istraživanja pokazuju da je najveći procenat osoba sa invaliditetom izuzetno dugo pokušavao da dođe do trenutnog zaposlenja, preko tri, odnosno do pet, deset, pa čak i do dvadeset godina – 54%. Tek 12% osoba sa invaliditetom je do posla koji trenutno obavljaju došlo u prvih godinu dana od početka traženja, a sličan broj (13%) je do zaposlenja došao nakon traženja od dve do tri godine.

Ovi podaci ukazuju na veoma nepovoljno stanje tržišta rada kada su u pitanju osobe sa invaliditetom. Na osnovu ovakvih pokazatelja može se predvideti da ukoliko ne dođe do promena na tržištu rada, lica sa invaliditetom koja su protekle ili ove godine počela da traže zaposlenje moći će da ga očekuju tek u narednih nekoliko godina, ili duže.

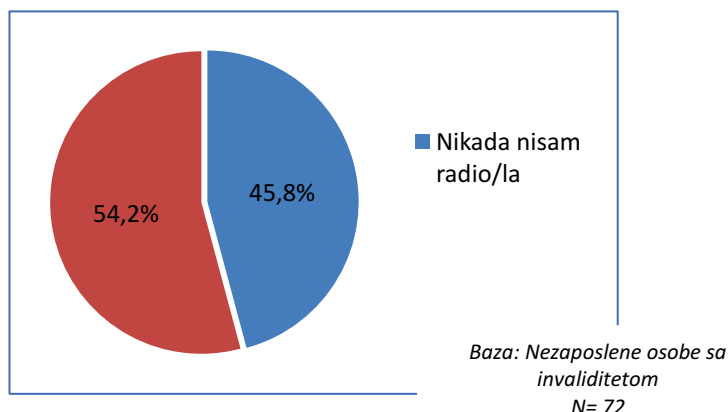
Grafikon 3.3. Dužina radnog staža zaposlenih osoba sa invaliditetom



Nešto više od trećine (36%) osoba sa invaliditetom koje su u radnom odnosu imaju radni staž do 20 ili više godina. Pored toga, nešto više od svake desete zaposlene osobe sa invaliditetom (11%) koja je učestvovala u istraživanju imaju dužinu staža do 10 godina, dok je 46% osoba sa invaliditetom zaposleno do

5 godina (u skladu sa njihovom starošću). Ovi podaci mogu ukazivati na to da kada jednom stupe u radni odnos, veliki broj osoba sa invaliditetom mogu dosledno da ispunjavaju kriterijume svojih poslodavaca i da samostalno ostvare penziju.

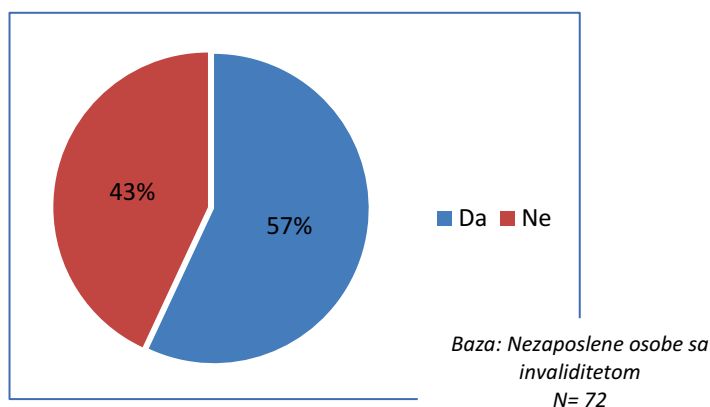
Grafikon 3.4. Ranije zaposlenje nezaposlenih osoba sa invaliditetom



Među trenutno nezaposlenim osobama sa invaliditetom koje su učestvovalе u istraživanju gotovo polovina nikada nije radila (46%). Ovaj broj dostiže dve trećine (67%) među osobama sa invaliditetom od 18 do 49 godina starosti, dok kod osoba starosti 50 i više godina iznosi 21%. Imajući u vidu da se uzorak sastoji od radno sposobne populacije osoba sa invaliditetom, može se zaključiti da su ovakvi

podaci odraz nerazvijenog tržišta rada, generalno, a posebno kada se radi o ponudi poslova za ovu vulnerabilnu grupu. Pored slabe ponude posla na tržištu rada Srbije, veliki broj osoba sa invaliditetom koji nikada nisu imali prilike da rade može biti posledica i drugih faktora poput stava samih osoba sa invaliditetom, kao i mogućih stereotipa i predrasuda poslodavaca.

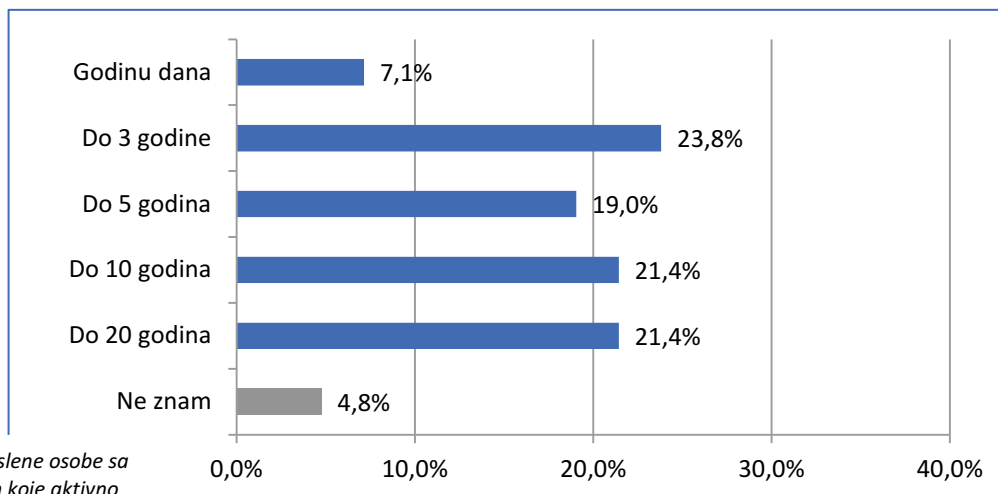
Grafikon 3.5. Aktivan pristup traženju posla



Tri od pet nezaposlenih osoba sa invaliditetom izjašnjava se aktivnim pri traženju posla, bez obzira na starost i stepen invaliditeta. Ovakav nalaz da dve od pet osoba sa invaliditetom aktivno ne traže zaposlenje može međutim biti

povezan sa i od strane osoba sa invaliditetom percipiranom nepovoljnošću stanja na tržištu rada i slabom ponudom poslova, u većoj meri nego sa nedovoljnom angažovanošću nezaposlenih lica sa invaliditetom.

Grafikon 3.6. Dužina traženja posla nezaposlenih osoba sa invaliditetom

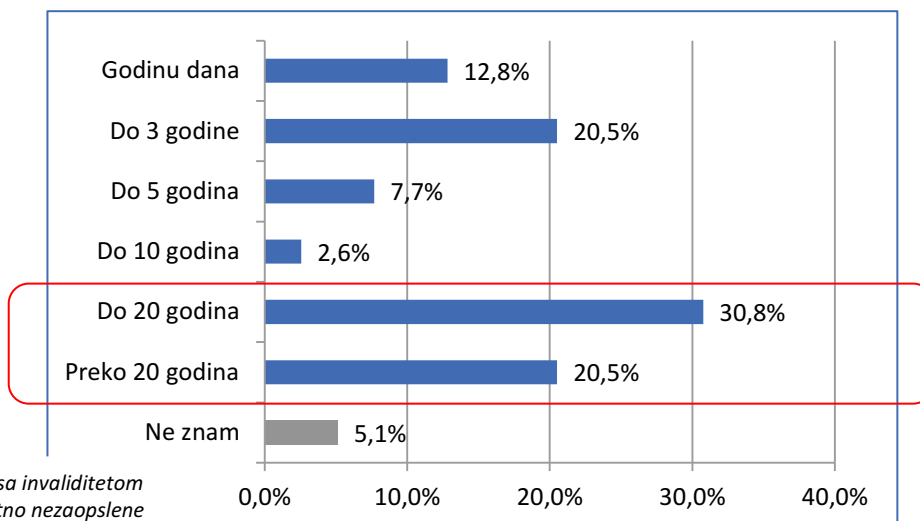


Baza: Nezaposlene osobe sa invaliditetom koje aktivno traže posao
N= 41

Trenutno nezaposlene osobe sa invaliditetom su uglavnom već dugo u potrazi za poslom. Tako, samo 7% ovih lica ulaže napore da se zaposli kraće od godinu dana, dok gotovo svaki četvrti to čini do tri godine. Gotovo dve trećine (62%) nezaposlenih osoba sa invaliditetom je u toj potrazi angažovana između četiri i dvadeset godina.

Ovakva slika može biti odraz pomenutog deficita u ponudi poslova prikladnih za osobe sa invaliditetom, kao i niza drugih faktora (npr. neadekvatnosti strategije pri traženju posla, nespremnosti poslodavaca da uposle ova lica, itd.).

Grafikon 3.7. Dužina radnog staža nezaposlenih osoba sa invaliditetom



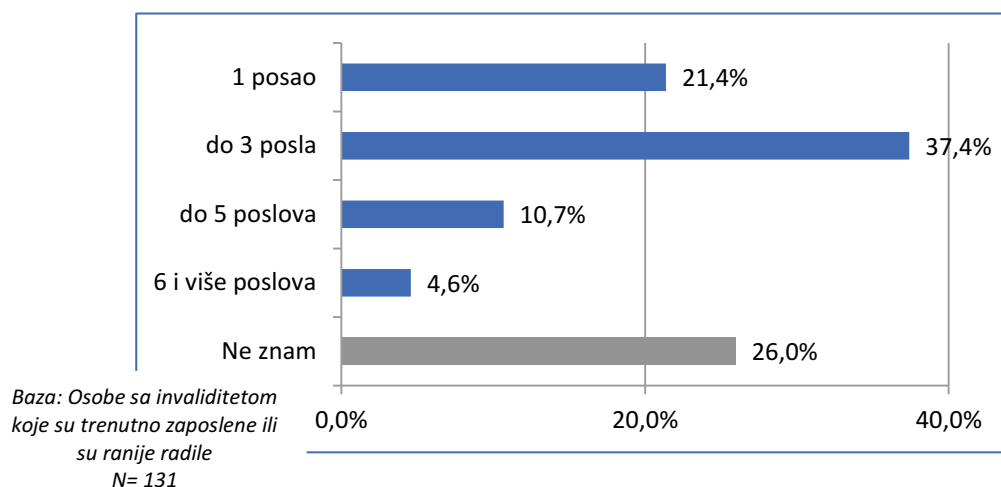
Baza: Osobe sa invaliditetom koje su trenutno nezaposlene
N= 39

Svaka druga trenutno nezaposlena osoba sa invaliditetom ima više od deset ili više od dvadeset godina radnog iskustva. Ovaj podatak dalje podržava nalaze da osobe sa invaliditetom koje uspeju da stupe u radni odnos mogu dugo

da ispunjavaju kriterijume svojih poslodavaca, odnosno da posao zadrže godinama.

Sa druge strane, svaka treća trenutno nezaposlena osoba sa invaliditetom (bez obzira na starost) ima ispod tri godine radnog staža.

Grafikon 3.8. Broj dosadašnjih poslova koje su radile osobe sa invaliditetom

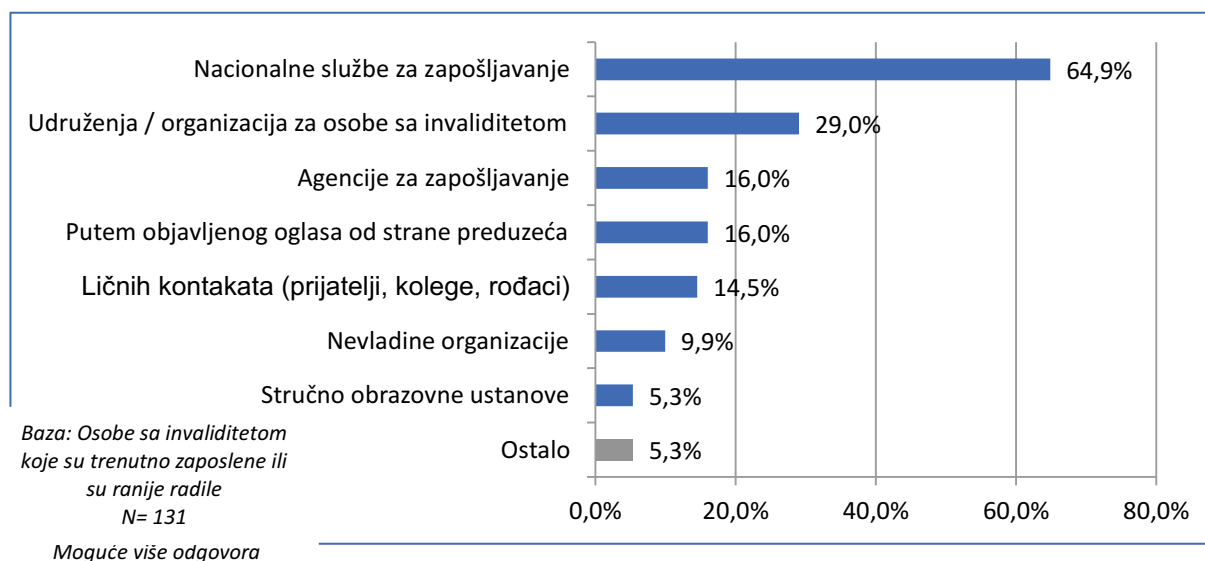


U proseku blizu 40% osoba sa invaliditetom je do sada radilo dva do tri posla (43% među osobama preko 30 godina starosti naspram 15% među osobama do 29 godina starosti), dok je u proseku 15% osoba sa invaliditetom radilo preko 3 posla (18% među osobama preko 30 godina starosti, naspram 4% među osobama do 29 godina starosti). Svaka peta osoba sa

invaliditetom je bila zaposlena samo jednom (bez obzira na starosnu kategoriju).

Pod pretpostavkom da je cilj da se osobe sa invaliditetom zaposle, te da posao odnosno status radno aktivne osobe i zadrže, može se konstatovati da je nalaz da je manji procenat osoba sa invaliditetom starosti preko 30 godina promenilo više od pet poslova ohrabrujuć.

Grafikon 3.9. Načini dolaženja do zaposlenja

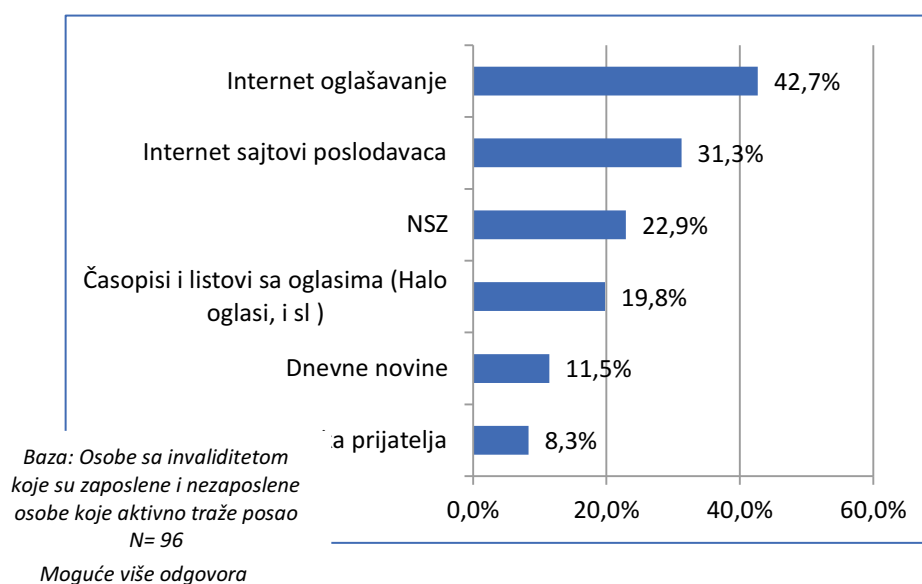


Osobe sa invaliditetom do zaposlenja najčešće dolaze preko Nacionalne službe za zapošljavanje (65%). Značajnu podršku i pomoć licima sa invaliditetom u pronalaženju posla pružaju i udruženja i organizacije za osobe sa invaliditetom (29%). Osobe sa invaliditetom do posla dolaze i preko agencija za zapošljavanje, odnosno putem oglasa za posao koje objavljuju sama preduzeća, ali i posredstvom ličnih

kontakata (15-16% svaki).

Iako se Nacionalna služba za zapošljavanje izdvaja kao institucija koja u najvećoj meri obezbeđuje zaposlenje osobama sa invaliditetom, ostaje prostora da sve organizacije i udruženja postanu efikasniji u pogledu promocije osoba sa invaliditetom i pronalažanja posla ovim licima.

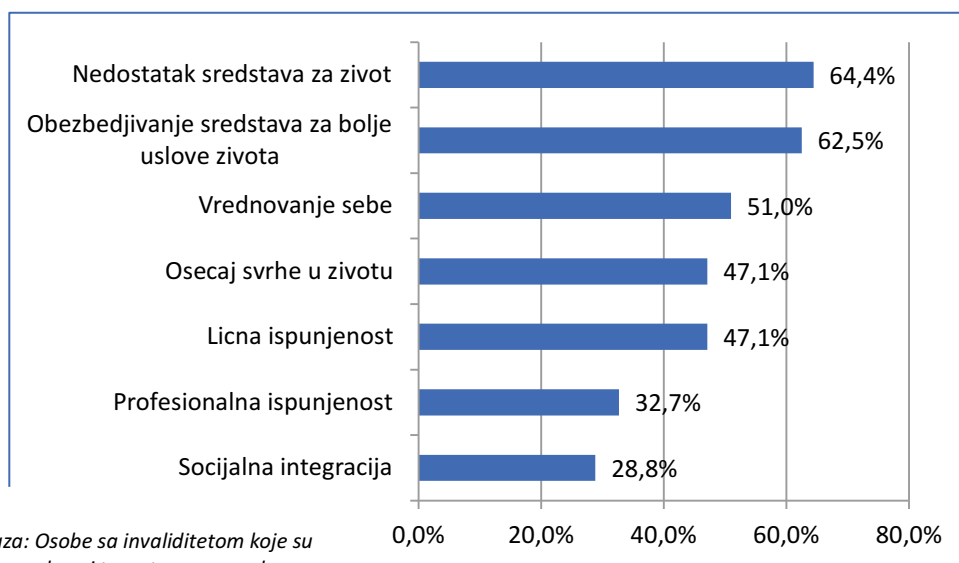
Grafikon 3.10. Načini pronalaženja oglasa za posao



Internet oglašavanje je najčešći način informisanja o oglasima za posao – ovu vrstu oglasa posećuje 43% osoba sa invaliditetom koje aktivno traže posao, dok sajtove poslodavaca posećuje blizu jedne trećine (31%) onih koji aktivno traže posao. Ostali važni izvori informacija su Nacionalna služba za zapošljavanje, i specijalizovani časopisi i listovi

za oglašavanje (poput Halo oglasa, i sl.). Svega 8% osoba sa invaliditetom dobija preporuku za oglase za posao od prijatelja, što ukazuje na veliki stepen samostalnosti osoba sa invaliditetom, ali i slabu generalnu dostupnost informacija o poslovima za ovu vulnerabilnu grupu.

Grafikon 3.11. Izvori motivacije za rad ili traženje posla



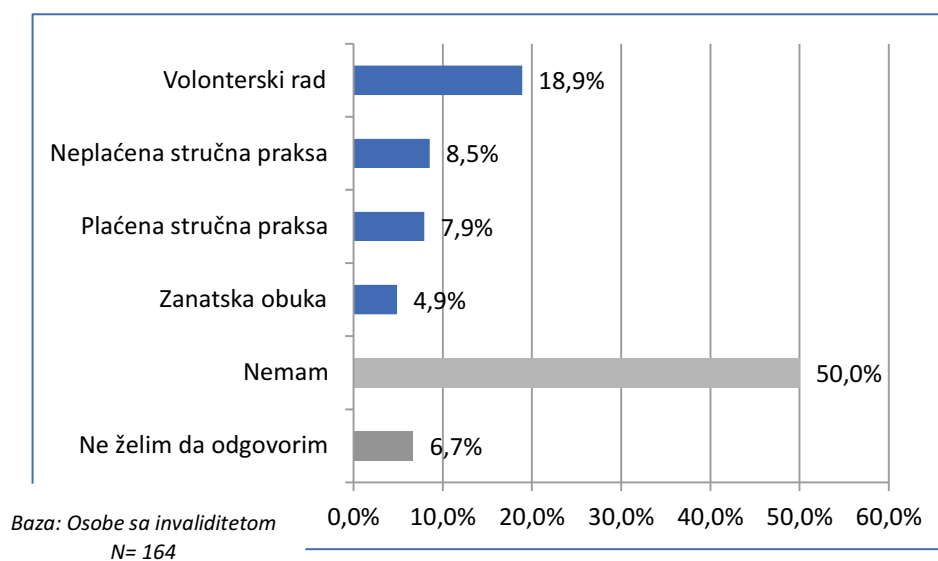
Baza: Osobe sa invaliditetom koje su zaposlene i trenutno nezaopslene osobe koje aktivno traže posao
N= 104

Moguće više odgovora

Za većinu ispitanika, traženje posla predstavlja obezbeđivanje elementarnih materijalnih uslova za egzistenciju, i dalje poboljšavanje sopstvenih uslova života – ova dva razloga je navelo redom 64% i 62% ispitanika. Privređivanje i nalaženje posla imaju i veliku psihološku važnost za osobe sa invaliditetom. Posao im je izuzetno važan za vrednovanje sebe, postizanje osećaja svrhe u

životu, i kao izvor lične ispunjenosti. Ove važne psihološke razloge je navelo oko polovine osoba sa invaliditetom. Oko trećine lica sa invaliditetom koje su zaposlene ili trenutno aktivno traže posao, mogućnost za rad vrednuju i usled profesionalne ispunjenosti, ali i socijalne uključenosti (redom 33% i 29%).

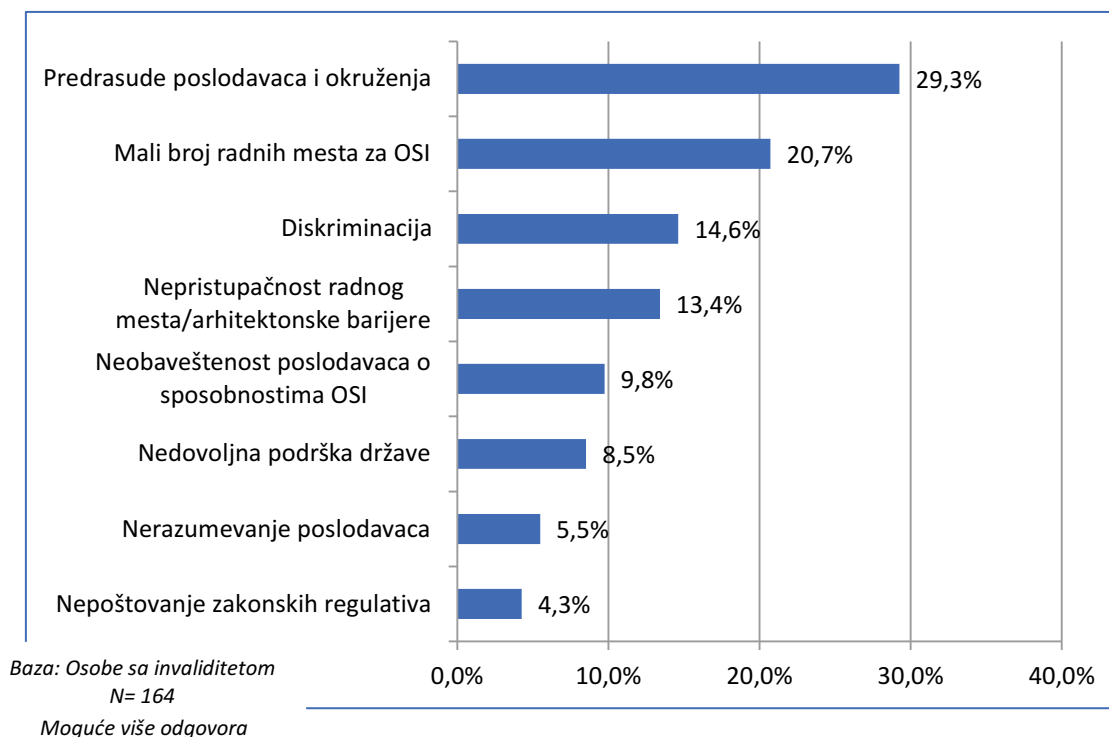
Grafikon 3.12. Praktična obuka (praksa) i volontersko iskustvo osoba sa invaliditetom



Nalazi istraživanja govore o velikom i hroničnom problemu nedostatka praktične radne obuke osoba sa invaliditetom. Naime, čak polovina osoba sa invaliditetom nema praktičnu radnu obuku, odnosno radno iskustvo kroz tzv. praksu. Tek nešto manje od jedne petine ima iskustvo volontiranja (19%). Ovo ukazuje na značajne nedostatke u procesu obuke, pristupa institucija, poslodavaca, ali i sopstvenog

angažovanja osoba sa invaliditetom, i ukazuje na neprepoznavanje praktične obuke kao jednog od načina povećanja šansi osoba sa invaliditetom u procesu traženja posla, bilo kroz obuku i praktično radno iskustvo, bilo kroz direktan kontakt sa poslodavcima koji na ovaj način mogu upoznati radne mogućnosti i druge relevantne karakteristike osoba sa invaliditetom.

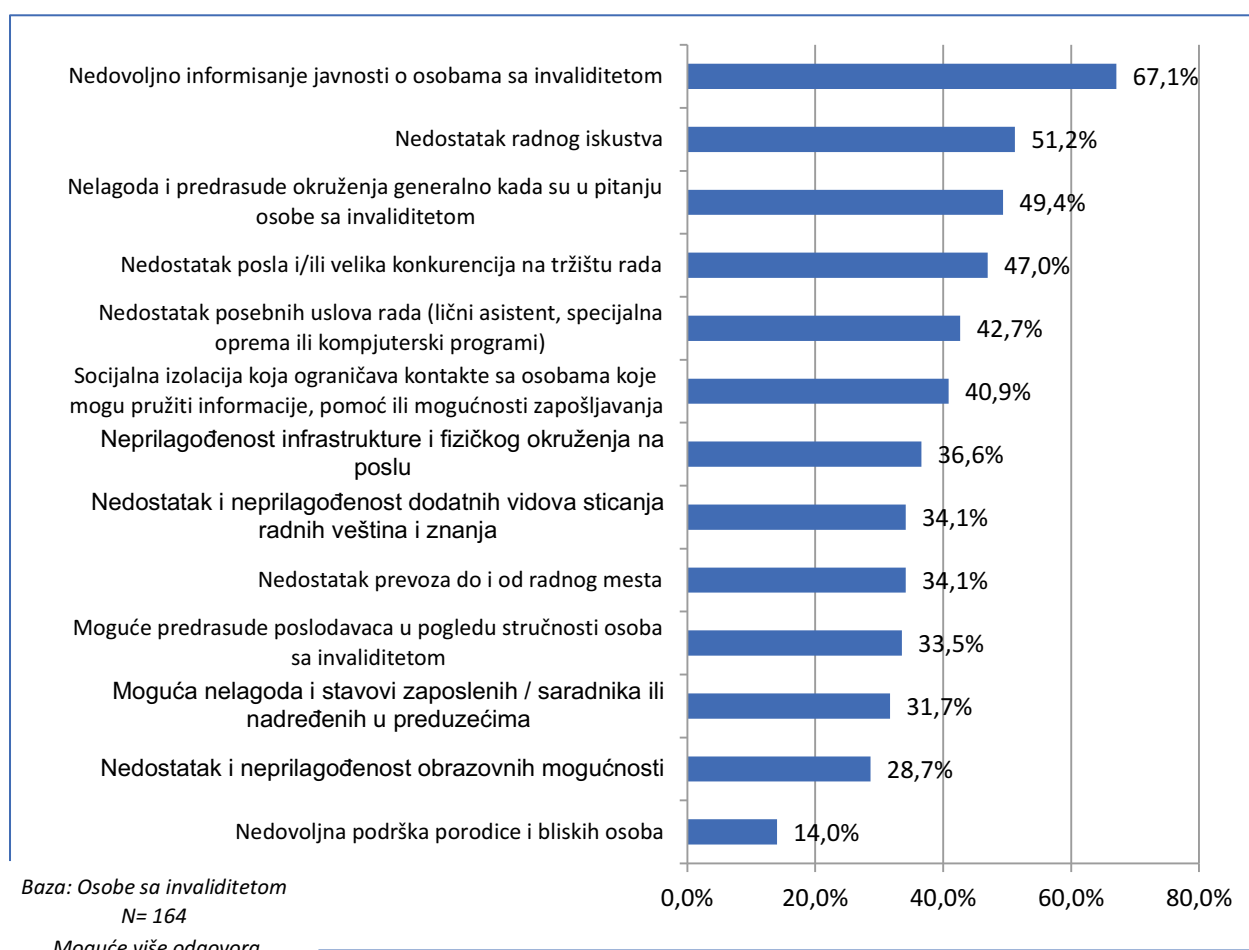
Grafikon 3.13. Spontano prepoznate prepreke prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Oko trećine (29%) osoba sa invaliditetom kao najveću prepreku u zapošljavanju spontano navode predrasude poslodavaca i okruženja. Drugu najčešću prepreku, mali broj radnih mesta koja se otvaraju za osobe sa invaliditetom, spontano pominje nešto više od petine ispitanika. Prema percepciji i mišljenju osoba sa invaliditetom slede diskriminacija (15%) i fizička neprilagođenost i nepristupačnost većine radnih mesta osobama sa invaliditetom (13%).

Nalazi istraživanja ukazuju na to da osobe sa invaliditetom vide ozbiljne prepreke sopstvenom ulasku u svet zaposlenja koji je generalno nedovoljno prilagođen njihovom uključivanju. Ovo može rezultirati ekonomskom ugroženošću i siromaštvom, obeshrabrenošću i psihološkim posledicama poput poremećaja sopstvenog vrednovanja, anksioznosti, i depresivnosti posebno vezanim za nalaženje posla, te socijalnoj izolaciji.

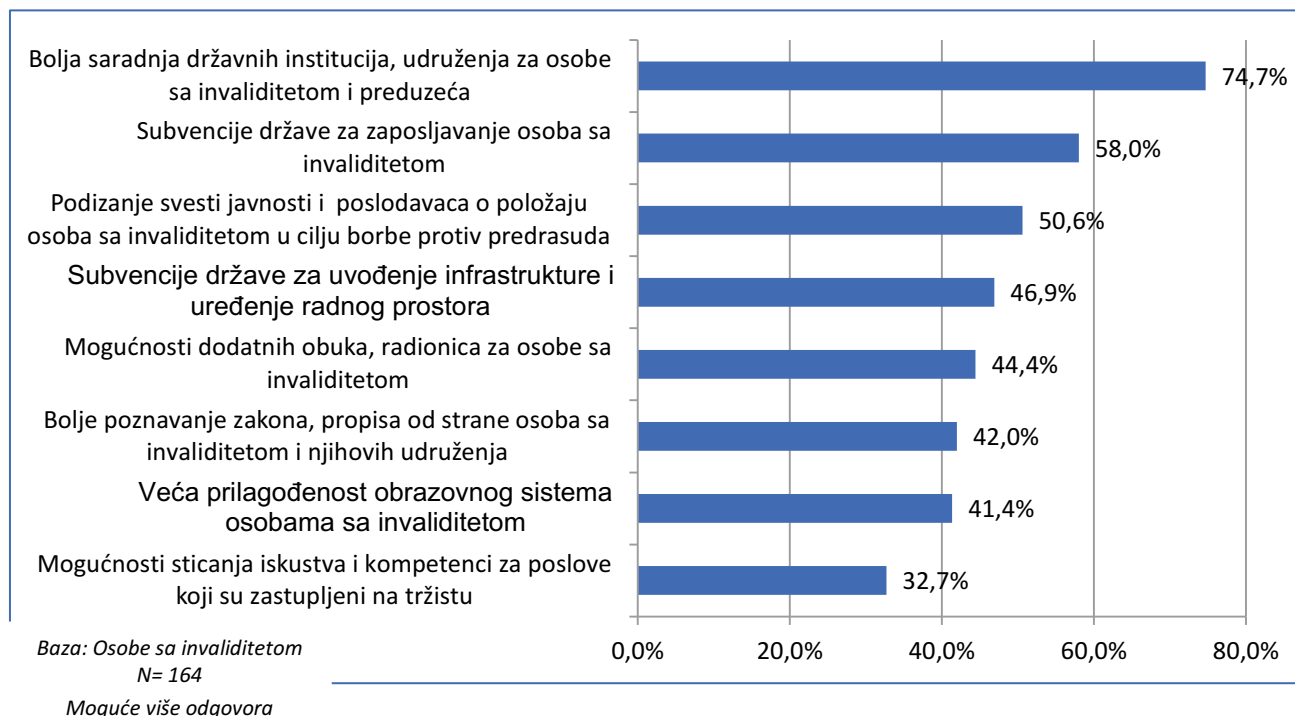
Grafikon 3.14. Ukupno prepoznate prepreke prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Od ukupno prepoznatih prepreka prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, najčešće se pominje nedovoljno informisanje javnosti o osobama sa invaliditetom – ovo je kao problem i barijeru u njihovom zapošljavanju prepoznalo čak dve trećine osoba sa invaliditetom. Osobe sa invaliditetom kao važne prepreke za zapošljavanje prepoznaju i sopstveni nedostatak radnog iskustva (51%), kao i generalnu nelagodu i predrasude okruženja prema osobama sa invaliditetom (49%), te nedostatak posla, odnosno veliku konkurenciju na tržištu

rada (47%). Nalazi istraživanja pokazuju da jedna trećina osoba sa invaliditetom prepoznaje nedostatak posebnih uslova za rad, neprikladnost infrastrukture i nedostatak prevoza do i od radnog mesta kao prepreke za zapošljavanje. Sličan broj percipira i moguće predrasude poslodavaca i moguću nelagodu i stavove potencijalnih saradnika kao faktore koji nepovoljno utiču na položaj osoba sa invaliditetom kada je u pitanju zapošljavanje i rad.

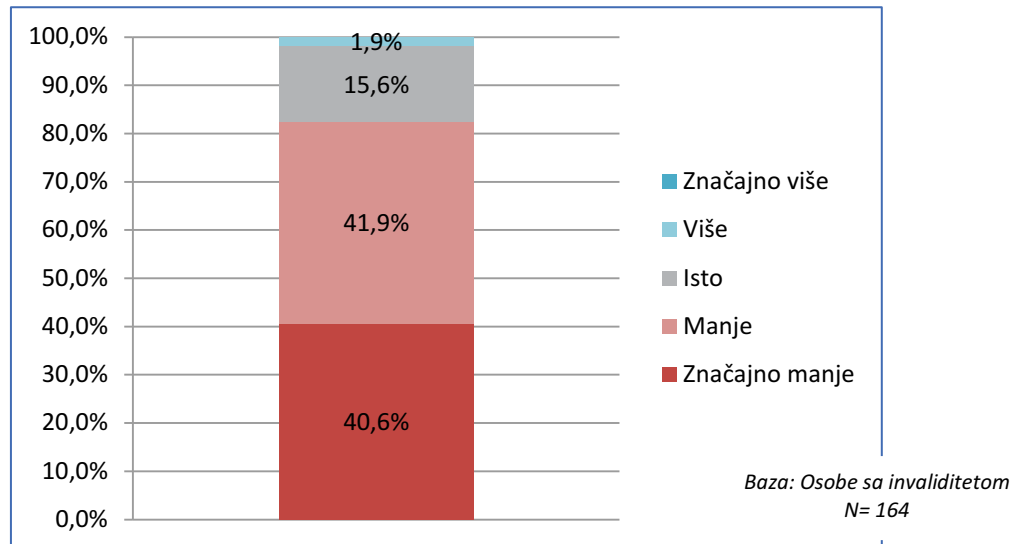
Grafikon 3.15. Načini podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Rezultati istraživanja pokazuju da blizu tri četvrtine osoba sa invaliditetom smatra da je ostvarivanje bolje saradnje na relaciji državnih institucija, udruženja za osobe sa invaliditetom i preduzeća važan način podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Kao drugi najvažniji podsticaj se vide državne subvencije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (58%), dok je, u skladu sa prethodnim nalazima o

predrasudama prema osobama sa invaliditetom, rad na suzbijanju predrasuda javnosti i posebno poslodavaca viđen kao treći važan podstrek većem zapošljavanju (51%). Osobe sa invaliditetom, takođe, smatraju da bi državnim subvencijama trebalo ohrabriti poslodavce da radni prostor i infrastrukturu prilagode osobama sa invaliditetom, jer je i to jedna od važnijih prepreka većem zapošljavanju.

Grafikon 3.16. Mogućnosti za napredovanje na poslu osoba sa invaliditetom u odnosu na druge

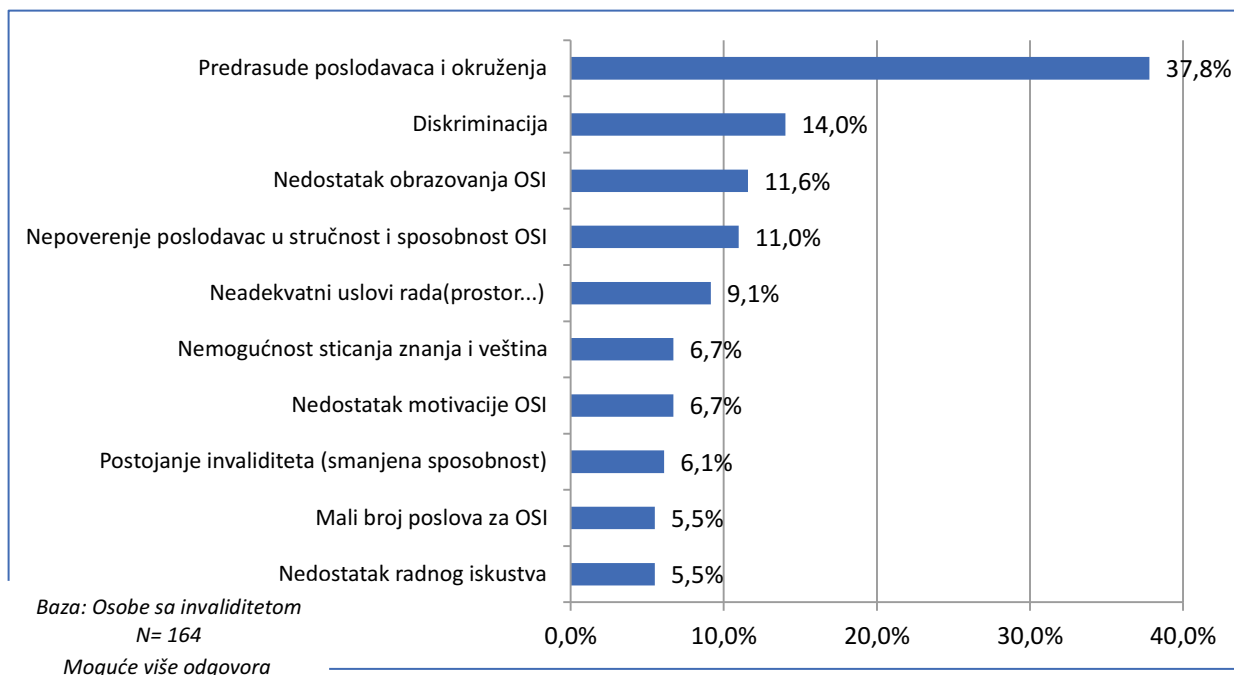


Stav u pogledu mogućnosti za napredovanje na poslu koje se pružaju osobama sa invaliditetom jednom kada nađu zaposlenje takođe nije optimističan – velika većina, čak 83% osoba sa invaliditetom smatra da su im mogućnosti za napredovanje na radnom mestu manje nego u odnosu na druge zaposlene. Od toga, čak 41% smatra da znatno teže dolaze do unapređenja

na poslu u odnosu na ostale.

Da su u istom položaju, odnosno istih mogućnosti za napredovanje percipira tek oko 16% osoba sa invaliditetom, dok se za zaštićeniji i samim tim nešto povlašćeniji položaj izjašnjava 2% lica sa invaliditetom.

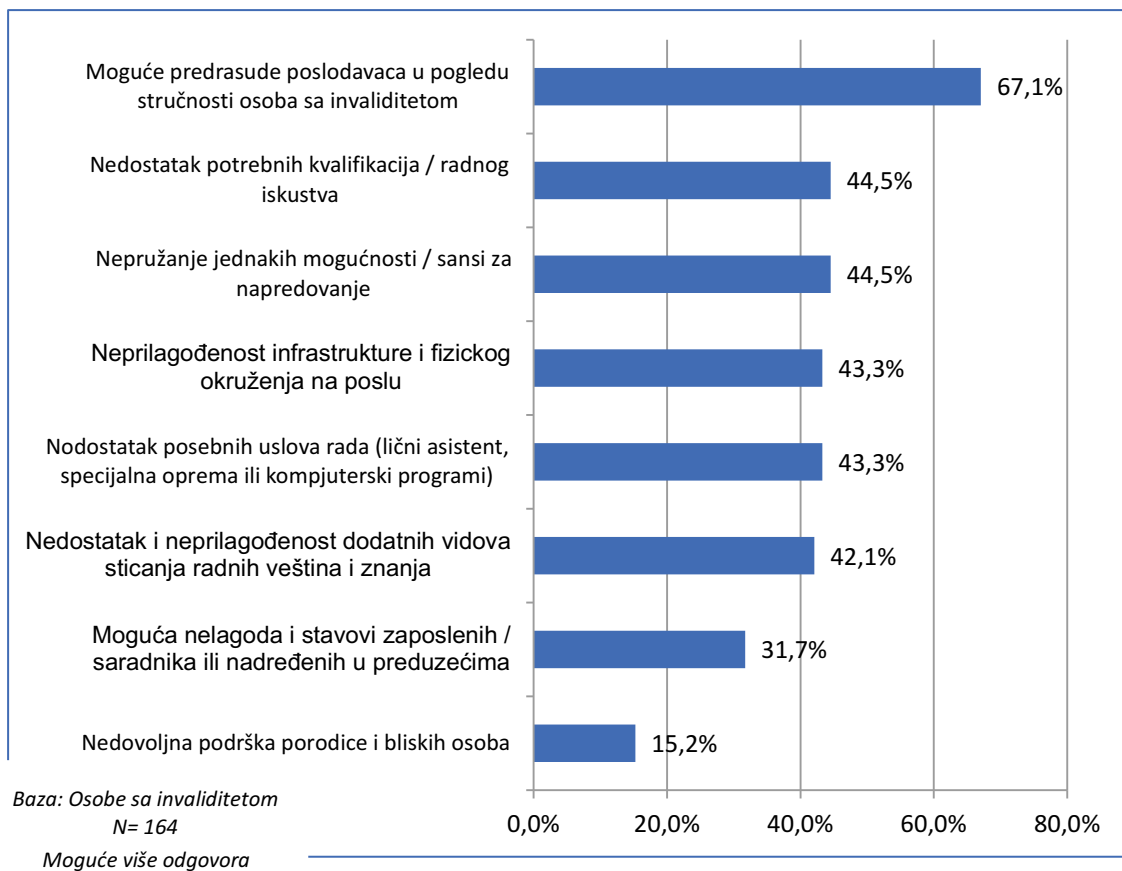
Grafikon 3.17. Spontano prepoznate prepreke za napredovanje na poslu osoba sa invaliditetom



Kada su u pitanju prepreke za napredovanje na poslu, predrasude poslodavaca i okruženja su još veći problem nego u samom zapošljavanju, predstavljajući spontano pomenutu barijeru među 39% osoba sa invaliditetom. Diskriminacija se takođe pokazuje kao faktor koji otežava i zapošljavanje i napredovanje osoba sa invaliditetom – 14% osoba sa invaliditetom spontano pominje ovakvo nepravedno pravljenje razlike, odnosno

nejednako postupanje (u odnosu na ostale) kao prepreku za napredovanje. Nedostatak obrazovanja do kojeg dolazi usled neprilagođenosti obrazovnog sistema osobama sa invaliditetom se takođe vidi kao otežavajući faktor u napredovanju na poslu, kao i nepoverenje poslodavaca u stručnost i sposobnosti osoba sa invaliditetom (12% i 11%, respektivno).

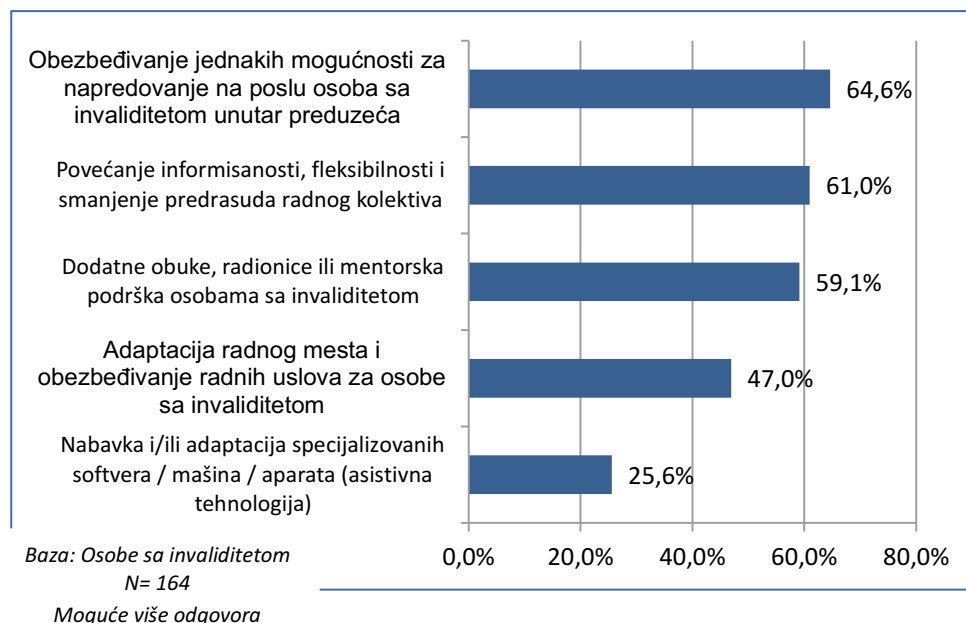
Grafikon 3.18. Ukupno prepoznate prepreke za napredovanje na poslu osoba sa invaliditetom



Kao najčešći problem (ukupno prepoznat od strane čak 67% ispitanika) koji koči napredovanje osoba sa invaliditetom na radnom mestu potvrđuju se moguće predrasude poslodavaca u vezi sa stručnošću ove vulnerabilne grupe zaposlenih. Takođe, važne ukupno prepoznate prepreke su i već pominjani nedostatak kvalifikacija i radnog iskustva i nepružanje jednakih mogućnosti i

šansi za napredovanje u odnosu na druge zaposlene, koje navodi 45% ispitanika. Sličan procenat kao barijere navodi neprilagođenost infrastrukture i radnog okruženja (43%), nedostatak posebnih uslova rada poput specijalne opreme, kompjuterskih programa ili ličnog asistenta (43%), i nedostatak i neprilagođenost dodatnih vidova obuke (42%).

Grafikon 3.19. Načini podsticanja napredovanja na poslu osoba sa invaliditetom

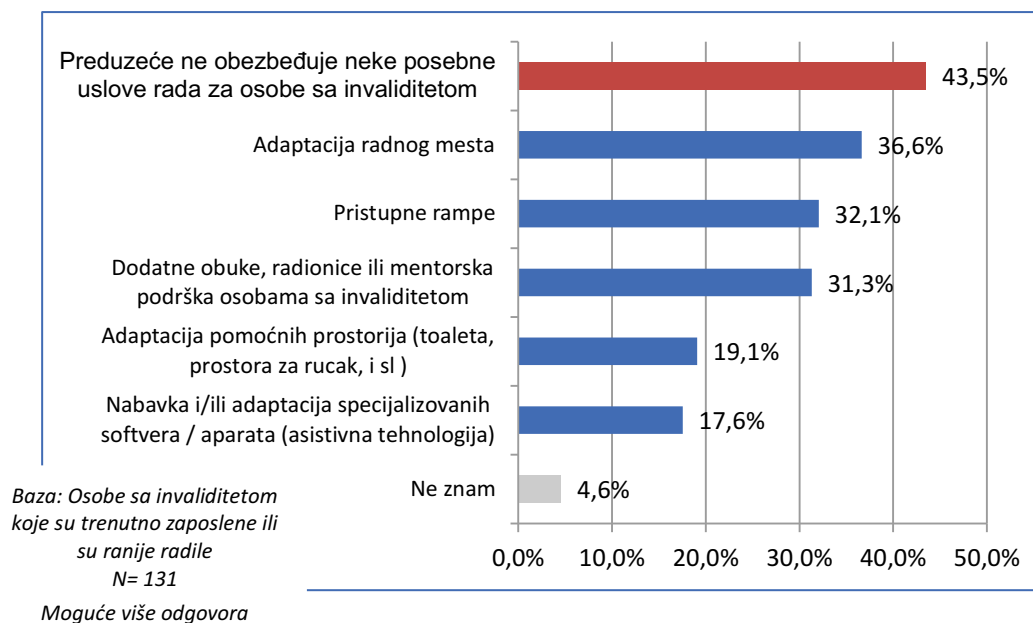


Najvažniji faktor za podsticanje napredovanja osoba sa invaliditetom na poslu je obezbeđivanje jednakih mogućnosti za napredovanje kao i drugim zaposlenima (65%). Takođe, bitno je da se u svim radnim kolektivima radi na suzbijanju predrasuda i povećanju informisanosti o osobama sa

invaliditetom, ne bi li celokupna organizaciona klima bila povoljnija za njih (61%). Zbog specifičnosti položaja i mogućnosti obrazovanja, obuka i sticanja praktičnih radnih iskustava ove populacije, veoma važne bi bile i dodatne obuke, radionice ili mentorska podrška u cilju osnaživanja njihovih radnih kapaciteta (59%).

6.3. Prilagođenost uslova na poslu osobama sa invaliditetom

Grafikon 3.20. Posebni uslovi rada koje obezbeđuje preduzeće za osobe sa invaliditetom



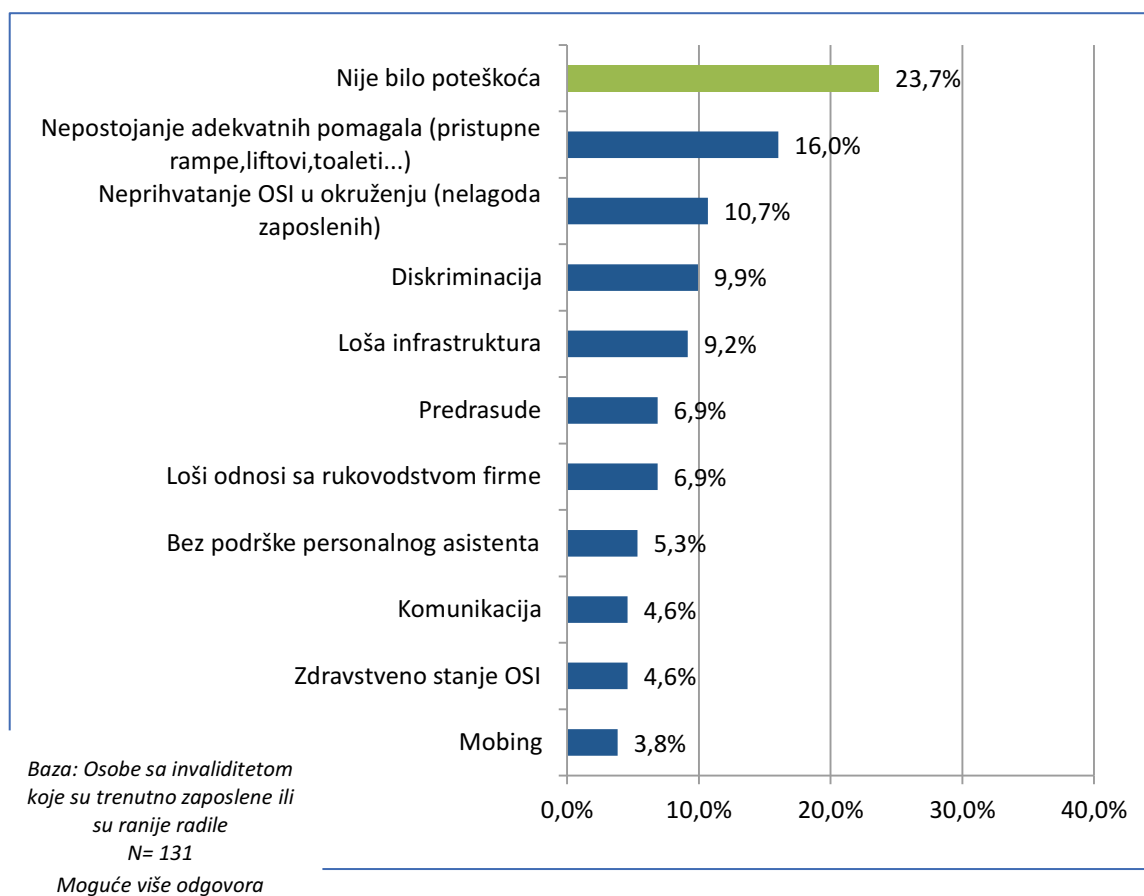
Kada uđu u svet zaposlenja, osobe sa invaliditetom se i dalje suočavaju sa brojnim otežavajućim okolnostima. Iskustvo gotovo polovine (44%) onih koji rade ili su radili pokazuje da im preduzeća ne izlaze u susret kroz obezbeđivanje potrebnih radnih uslova. Svega oko trećine osoba sa invaliditetom je imalo adaptirano radno mesto (37%), ugrađene pristupne rampe (32%) ili obezbeđene posebne dodatne obuke (31%).

Rezultati istraživanja pokazuju i da tek blizu petine osoba sa invaliditetom radi ili je radilo na

radnom mestu koje je imalo na odgovarajući način adaptirane pomoćne prostorije, ili posebnu tehniku za pomoć osobama sa invaliditetom u radu (softveri, mašine, aparati, odnosno tzv. asistivna tehnologija).

Može se zaključiti da se osobe sa invaliditetom na radnom mestu uglavnom susreću sa ograničenim i nedovoljnim stepenom prilagođenosti radnih uslova, kao i da stepen u kojem se vrše prilagođavanja radnog okruženja varira od organizacije do organizacije.

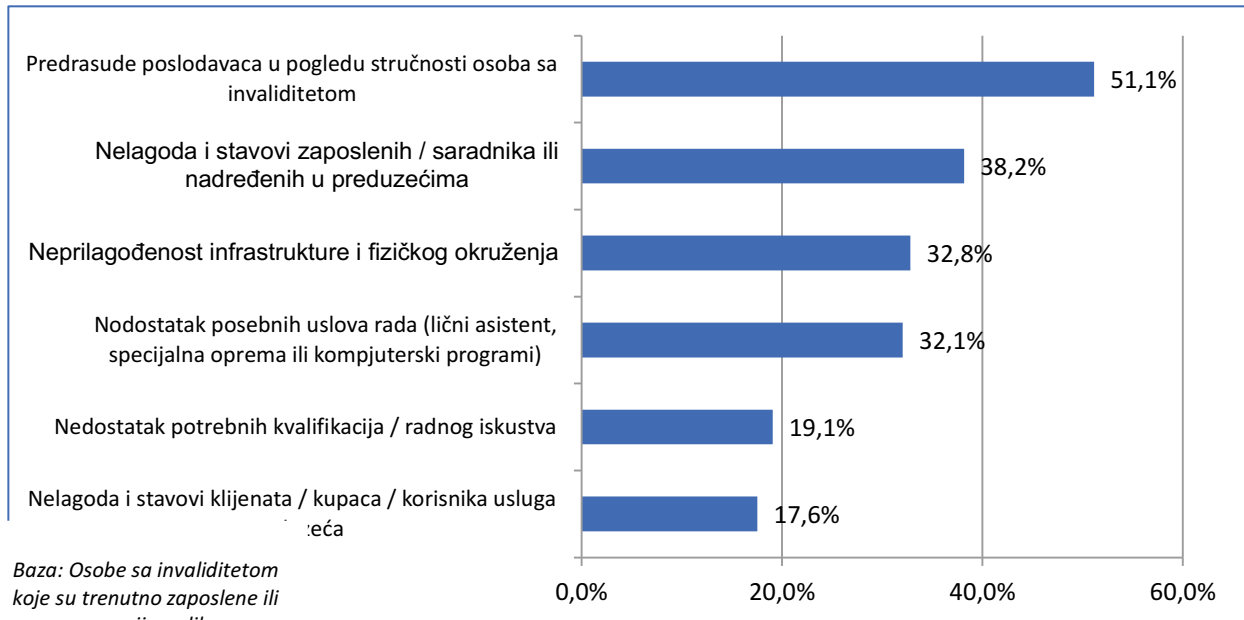
Grafikon 3.21. Spontano prepoznate poteškoće na poslu prilikom sprovođenja redovnih aktivnosti



Imajući u vidu nedovoljno prilagođene uslove koji vladaju na radnim mestima, pozitivan je nalaz da 24% zaposlenih sa invaliditetom (ili onih koji su bili zaposleni, ali trenutno ne rade) spontano navodi da nisu imali nikakvih poteškoća na poslu. Među najčešćim spontano pomenutim problemima ističu se nedostatak,

odnosno neprilagođenost fizičkih uslova rada za osobe sa invaliditetom, na primer nepostojanje liftova, pristupnih rampi, adekvatnih toaleta, i sl. (16%). Pored toga, blizu desetine zaposlenih osoba sa invaliditetom je osetilo neprihvatanje od strane kolega ili nadređenih, ili doživelo diskriminaciju (10-11%).

Grafikon 3.22. Ukupno prepoznate poteškoće na poslu prilikom sprovođenja redovnih aktivnosti



Baza: Osobe sa invaliditetom koje su trenutno zaposlene ili su ranije radile
N= 131

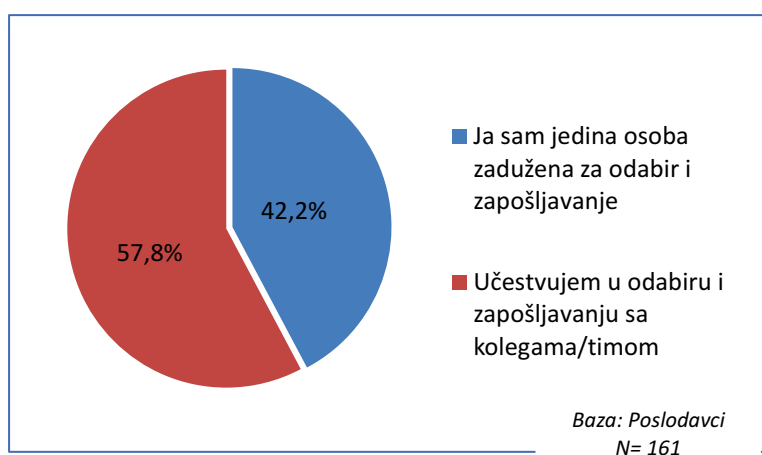
Moguće više odgovora

Kada se pogleda na sveukupno prepoznate probleme na random mestu, postaje jasnije da se u praksi osobe sa invaliditetom relativno često suočavaju sa poteškoćama. Ukupno gledano, najčešći problemi se mogu identifikovati u odnosima – predrasude poslodavaca u pogledu stručnosti osoba sa invaliditetom (51%) i socijalna distanca i

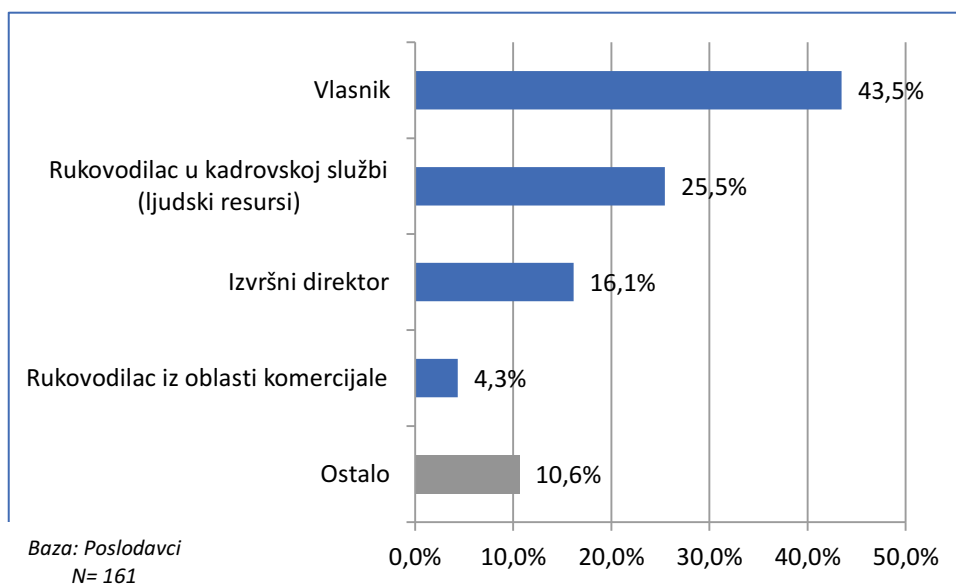
nelagoda kolektiva (38%). Sa neprilagođenim fizičkim uslovima radnog okruženja susreće se (susretala se) trećina zaposlenih osoba sa invaliditetom, odnosno onih koji su bili zaposleni ali trenutno nisu u radnom odnosu (neprilagođena infrastruktura i nedostatak posebnih uslova neophodnih za osobe sa invaliditetom).

Struktura uzorka

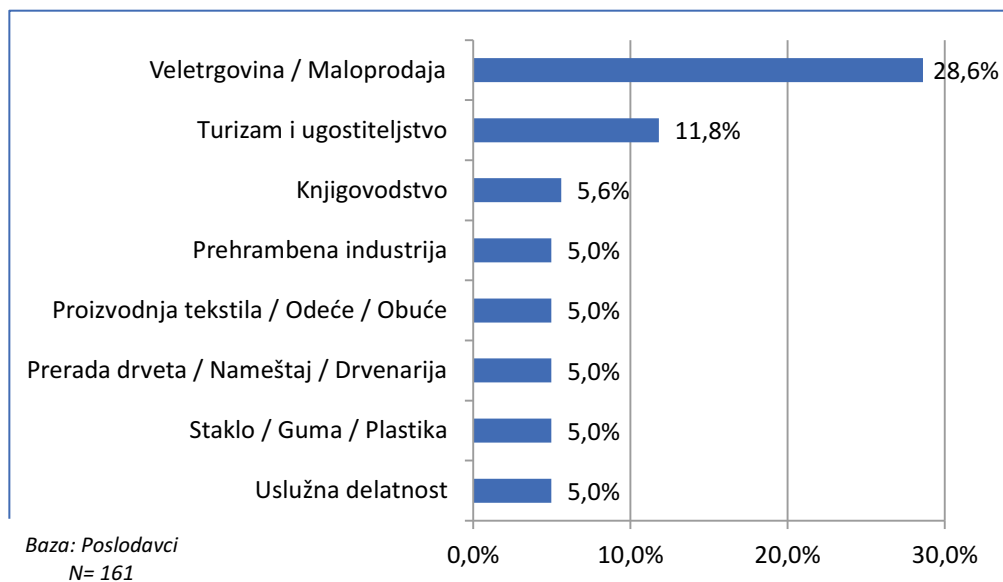
Grafikon 2.1. Učestvovanje u odabiru i zapošljavanju zaposlenih u preduzeću



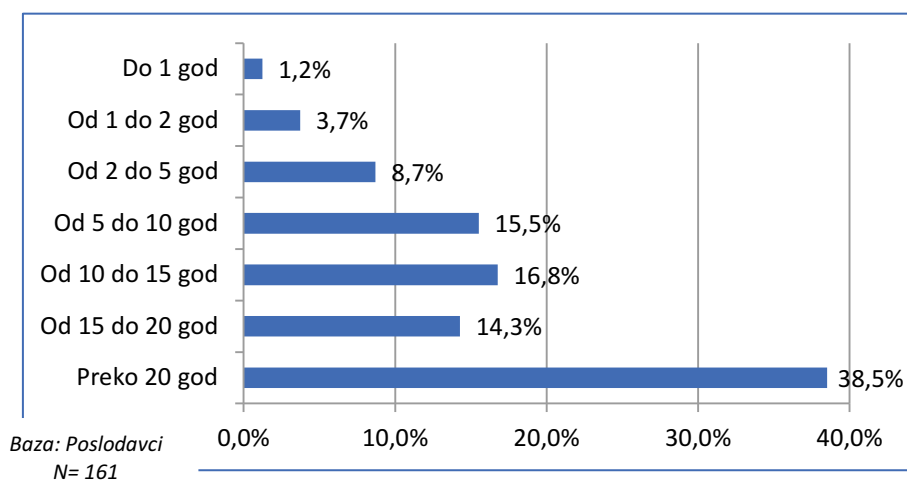
Grafikon 2.2. Pozicija u preduzeću



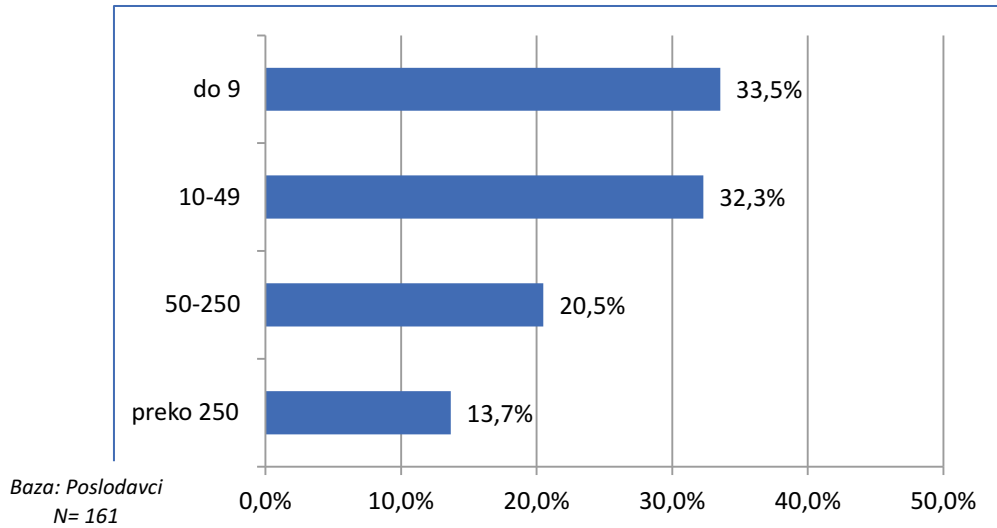
Grafikon 2.3. Osnovna delatnost preduzeća



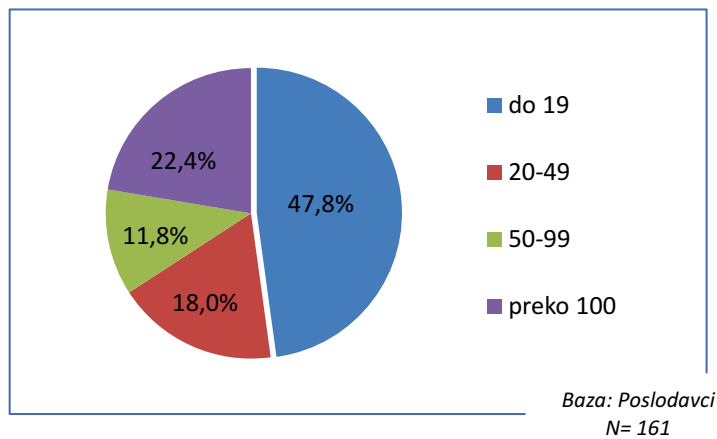
Grafikon 2.4. Period postojanja preduzeća



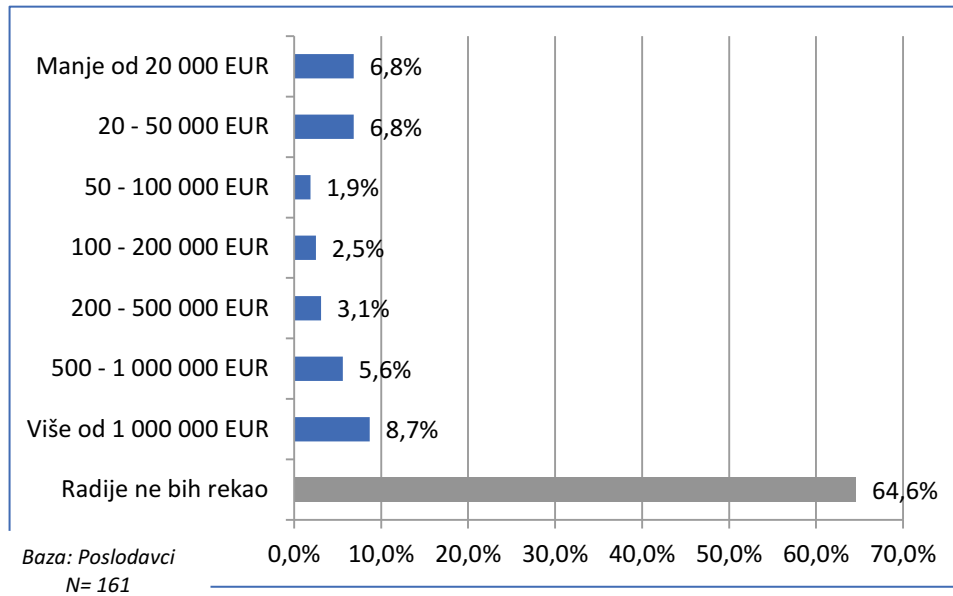
Grafikon 2.5. Broj zaposlenih u preduzeću



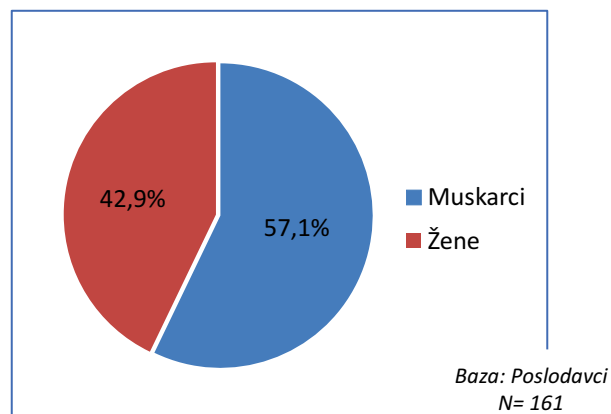
Grafikon 2.6. Broj zaposlenih u preduzeću prema zakonskoj obavezi zapošljavanja OSI



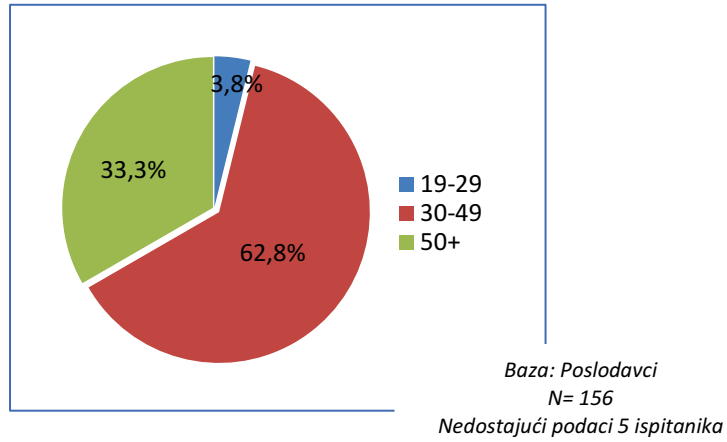
Grafikon 2.7. Ukupni prihod preduzeća ostvaren u toku 2016. godine



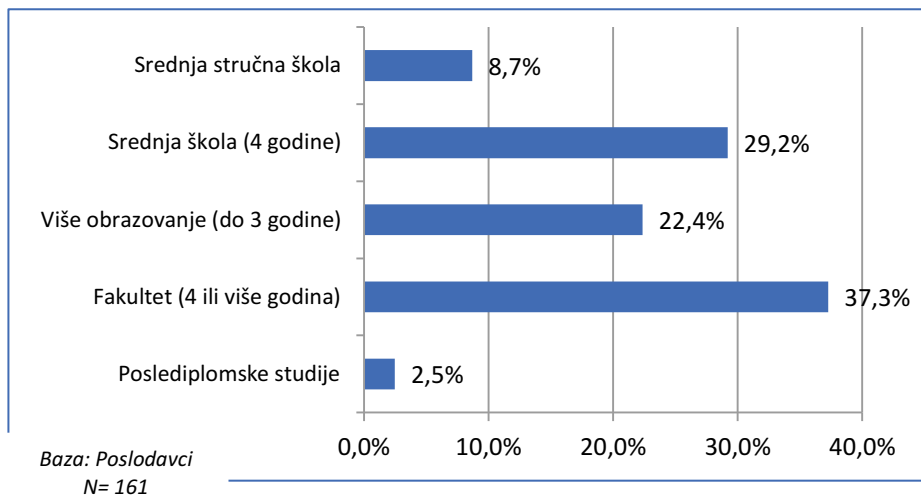
Grafikon 2.8. Pol



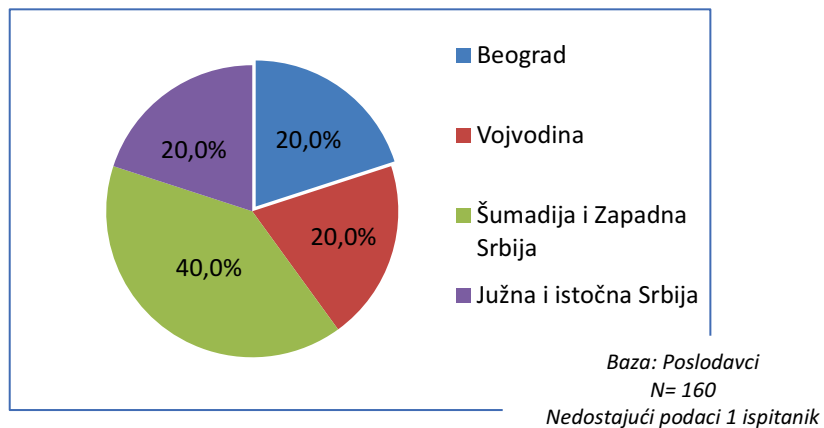
Grafikon 2.9. Starost



Grafikon 2.10. Obrazovanje



Grafikon 2.11. Region



Uzorak poslodavaca je činilo 58% zaposlenih koji su deo tima ili zajedno sa kolegama učestvuju u odabiru i zapošljavanju kadrova u preduzeću, i 42% onih koji ovu funkciju obavljaju samostalno.

Zaposleni u preduzeću zaduženi za odabir i zapošljavanje kadrova najčešće su istovremeno i vlasnici preduzeća (44%), što je posebno karakteristično za mikro i mala preduzeća. Na poziciji rukovodioca u kadrovskoj službi (ljudskim resursima) je 26% zaposlenih, 16% je izvršnih direktora, 4% je rukovodilaca iz oblasti komercijale, dok je 11% zaposleno na ostalim različitim pozicijama.

Kao najčešća delatnost preduzeća ističe se veletrgovina/ maloprodaja sa 29%. Slede turizam i ugostiteljstvo (12%), knjigovodstvo, prehrambena industrija, proizvodnja i prodaja tekstila/ odeće/ obuće, prerada drveta/ nameštaj/ drvenarija, proizvodnja i prodaja stakla/ gume/ plastike i uslužne delatnosti (sve kategorije su zastupljene sa po 5-6%).

Skoro 40% preduzeća postoji duže od 20 godina, a skoro ujednačeno su zastupljena preduzeća sa dužinom poslovanja od 5 do 10 godina (16%), od 10 do 15 godina (17%) i između 15 i 20 godina (14%). Nasuprot tome, relativno mlada preduzeća osnovana u poslednjih pet godina javljaju se u prilično malom procentu (oko 5%).

Uzorak poslodavaca je činilo 34% mikro preduzeća (sa do 9 zaposlenih), 32% malih preduzeća (10 do 49 zaposlenih), 21% srednjih preduzeća (sa 50 do 250 zaposlenih) i 14%

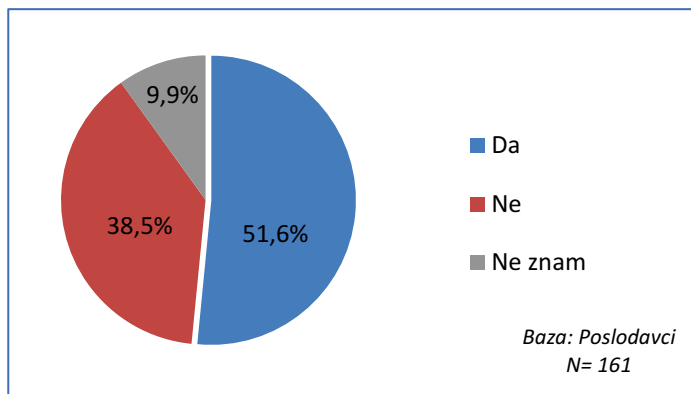
velikih preduzeća (sa 251 i više zaposlenih). U istraživanje je bilo uključeno 48% poslodavaca koji prema veličini, odnosno broju zaposlenih nemaju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, i 52% poslodavaca koji imaju ovu zakonsku obavezu. Od tog broja 18% poslodavaca ima od 20 do 49 zaposlenih, 12% poslodavaca od 50 do 99 zaposlenih i 22% poslodavaca ima 100 i više zaposlenih u preduzeću.

Među preduzećima koja su učestvovala u ovom istraživanju 14% je imalo do 50 hiljada eura prihoda u 2016. godini, 7% je imalo prihod od 50 do 500 hiljada eura, 9% je imalo više od milion eura, dok blizu dve trećine (65%) nije želelo da podeli ovu informaciju.

Uzorak poslodavaca je činilo 57% muškaraca i 43% žena, 4% zaposlenih do 29 godina starosti, 63% zaposlenih od 30 do 49 godina starosti i 33% zaposlenih preko 50 godina starosti. 38% ispitanika je imalo srednje obrazovanje (uključujući i srednje stručno obrazovanje), više obrazovanje (do 3 godine) je imalo 22%, dok je fakultet i posle diplomске studije završilo 40% ispitanika.

Po 20% preduzeća koja su učestvovala u istraživanju je iz Beograda, Vojvodine (opštine: Novi Sad, Zrenjanin, Subotica, Kovin, Bač, Odžaci, Ruma, Sremska Kamenica, Novi Bečej, Temerin, Novi Banovci) i Južne i Istočne Srbije (opštine: Leskovac, Bor, Smederevska Palanka), dok je 40% preduzeća iz Šumadije i Zapadne Srbije (opštine: Šabac, Kragujevac, Paraćin, Valjevo, Jagodina).

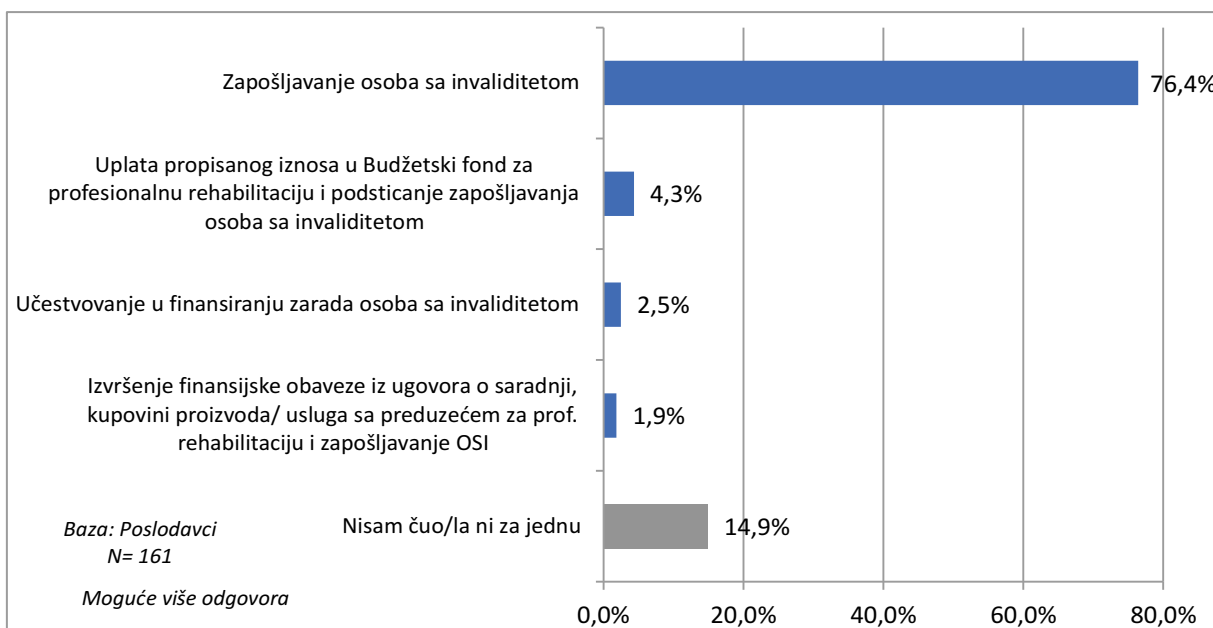
Grafikon 4.1. Postojanje zakonske obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom



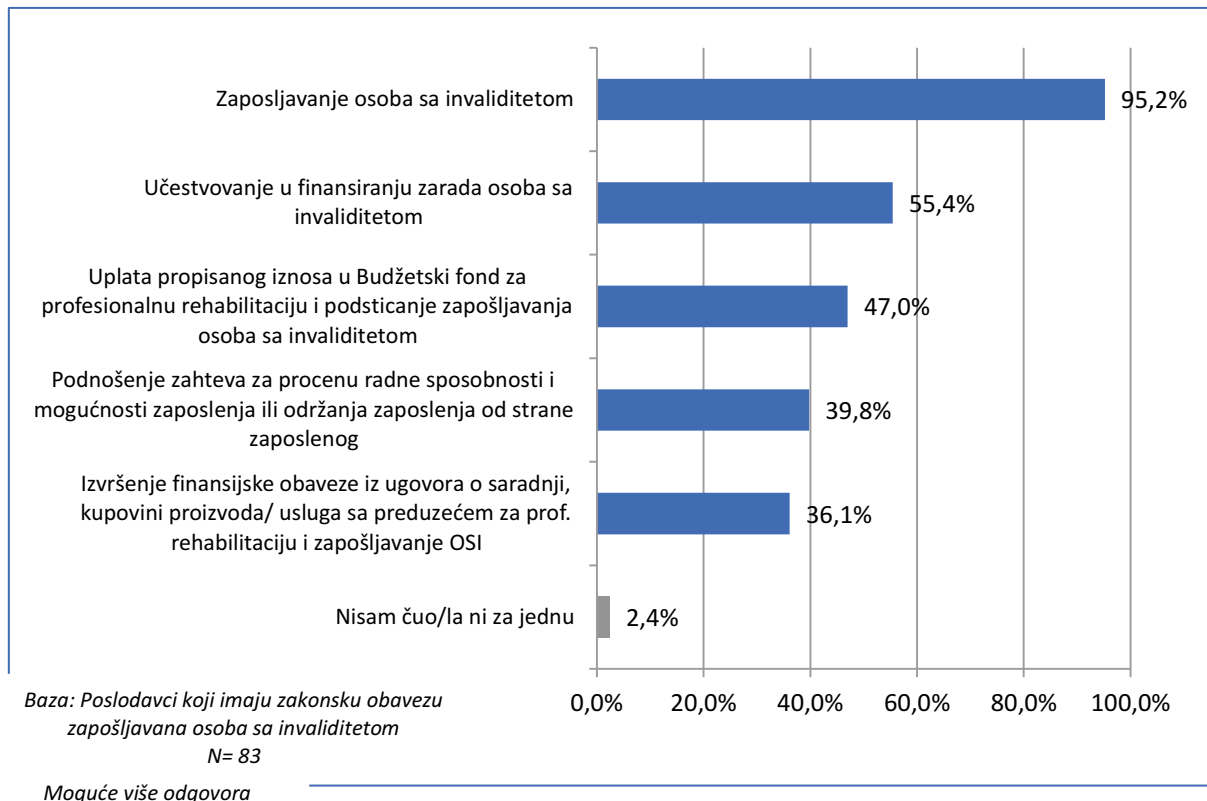
Nešto više od polovine preduzeća uključenih u istraživanje ima zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom (52%), 39% nema ovu vrstu obaveze, dok oko 10% predstavnika poslodavaca nije upoznato da li njihovo preduzeće ima ovu vrstu zakonske obaveze. Istraživanjem su se želeli upoznati stavovi i prakse poslodavaca svih tipova preduzeća (mikro, malih, srednjih i velikih) pošto pitanje

položaja osoba sa invaliditetom predstavlja šire socijalno-ekonomsko pitanje, i zahteva produbljivanje dijaloga ne samo između poslodavaca koji imaju zakonsku obavezu zapošljavanja OSI i osoba sa invaliditetom, već i šire javnosti i ostalih potencijalno zainteresovanih strana među koje spadaju i mikro i mala preduzeća sa do 19 zaposlenih.

Grafikon 4.2. Poznavanje zakonskih obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Grafikon 4.3. Načini izvršavanja zakonske obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom

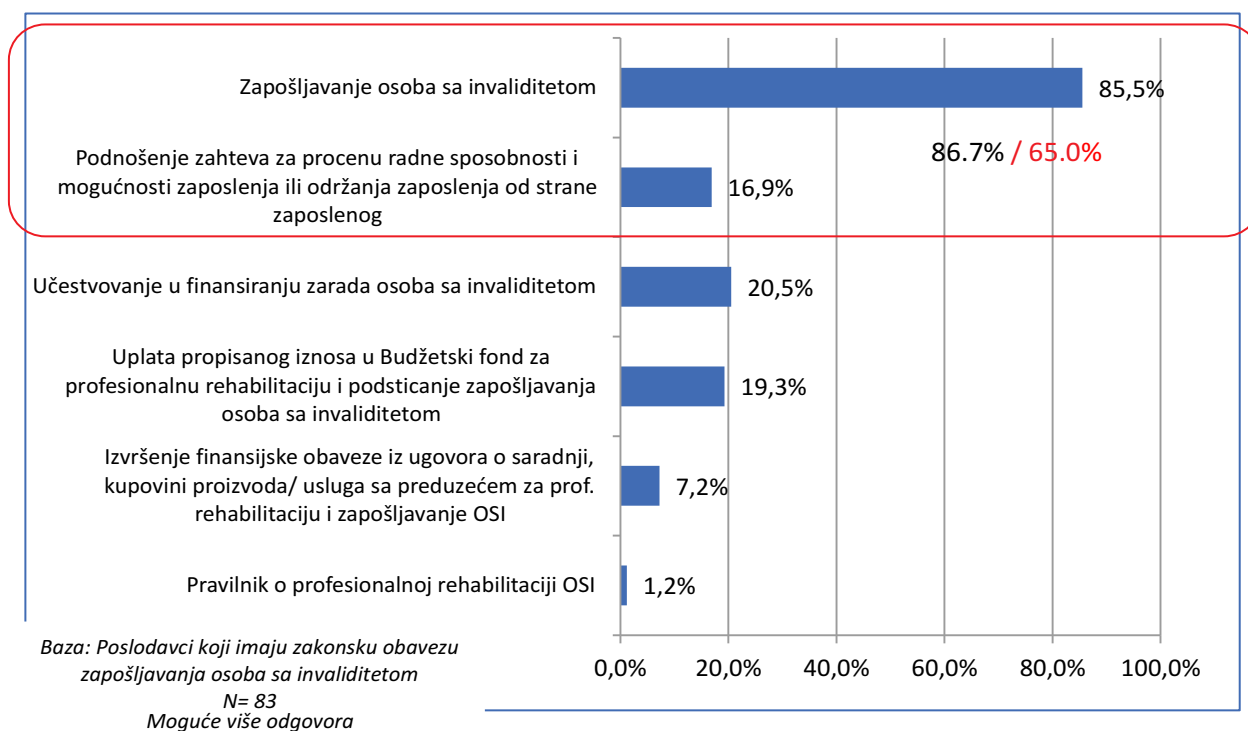


U proseku, predstavnici poslodavaca su u najvećoj meri upoznati sa zakonskom obavezom zapošljavanja osoba sa invaliditetom (76%), dok su druge mogućnosti izmirenja ove zakonske obaveze poput uplate propisanog iznosa Budžetskom fondu za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja OSI, učestvovanje u finansiranju zarada OSI, te izvršenje finansijske obaveze iz ugovora o poslovno tehničkoj saradnji sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom poslodavcima poznate u znatno manjoj meri (od 2% do 4%). U proseku, oko 15% poslodavaca nije upoznato ni sa

jednom od zakonskih obaveza u pogledu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Poslodavci koji imaju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom su u značajno većoj meri upoznati sa načinima na koje mogu ispuniti ovu obavezu (2% izjavljuje da ne poznaje ni jedan od načina ispunjavanja ove obaveze). Dok je sa mogućnošću zapošljavanja osoba sa invaliditetom upoznato 95% poslodavaca, blizu polovine je informisano da se zakonska obaveza može ispuniti finansiranjem zarada OSI (55%) ili uplatom propisanog iznosa u Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja OSI (47%).

Grafikon 4.4. Načini izvršavanja zakonske obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom

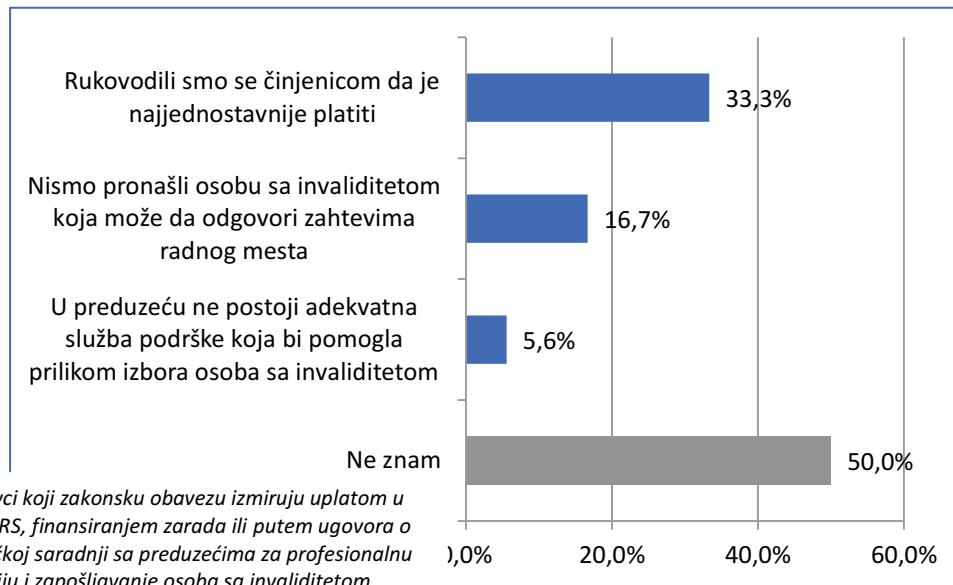


Ohrabruje nalaz da među poslodavcima koji imaju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, 87% izjavljuje da ovu obavezu ispunjava upravo zapošljavanjem OSI ili da su njihovi zaposleni u postupku podnošenja zahteva za procenu radne sposobnosti i mogućnosti održanja zaposlenja Nacionalnoj službi za zapošljavanje. Među njima 65% obaveze ispunjava isključivo zapošljavanjem OSI (ili su njihovi zaposleni u postupku podnošenja zahtevaza procenu radne sposobnosti Nacionalnoj službi za zapošljavanje), dok 22% kombinuje i različite finansijske načine izvršavanja ove zakonske obaveze. Birajući da svoju zakonsku obavezu ispune zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, poslodavci doprinose integraciji i kvalitetu života osoba sa invaliditetom, te otklanjanju nepoznanica i stereotipa o radnim sposobnostima i efektima rada ove vulnerabilne grupe. Ovakve nalaze ipak je potrebno uporediti sa zvaničnom

evidencijom i podacima Poreske uprave i drugih nadležnih organa koji raspolažu informacijama o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Nešto manje od 15% poslodavaca izjavljuje da svoju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom ispunjava isključivo finansijskim sredstvima. Onih koji svoje obaveze ispunjavaju učestvovanjem u finansiranju zarada OSI ili uplatom propisanog iznosa u Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja OSI ima po oko 19-20% (imajući u vidu da neka preduzeća kao što je pomenuto kombinuju zapošljavanje osoba sa invaliditetom i izmirivanje finansijskih obaveza Budžetskom fondu). Oko 7% poslodavaca zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom izvršava izmirivanjem finansijskih obaveza iz ugovora o poslovno tehničkoj saradnji sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Grafikon 4.5. Razlozi za izmirivanje zakonske obaveze koji ne uključuju zapošljavanje osoba sa invaliditetom



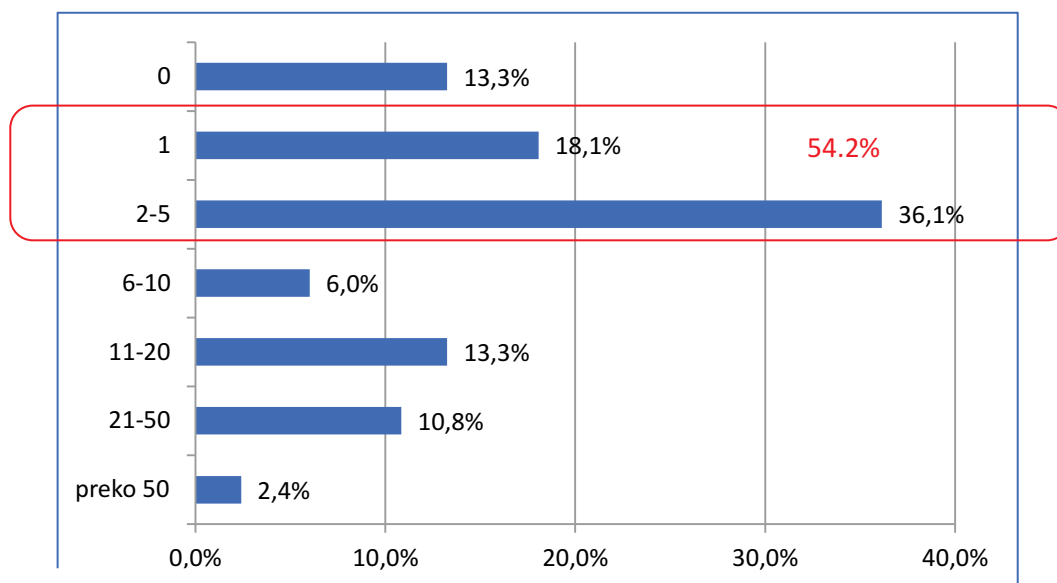
Baza: Poslodavci koji zakonsku obavezu izmiruju uplatom u Budžetski fond RS, finansiranjem zarada ili putem ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom

N= 18
Moguće više odgovora

Poslodavci koji svoje zakonske obaveze izmiruju na načine koji ne uključuju zapošljavanje osoba sa invaliditetom uglavnom to čine rukovodeći se činjenicom da je najjednostavnije platiti (33%), kao i usled toga što nisu bili u mogućnosti da pronađu osobe sa invaliditetom koje mogu da odgovore zahtevima posla (17%). Mali broj poslodavaca izjavljuje da u preduzeću ne postoji

adekvatna služba podrške koja bi pomogla pri izboru osobe sa invaliditetom (6%). Ipak, 50% poslodavaca ne zna ili nije spremno da razmotri razloge zbog kojih se odlučuju da svoje zakonske obaveze izmire ne zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Ovi rezultati su, međutim, samo indikativni usled male baze ispitanika koji su odgovarali na ovo pitanje.

Grafikon 4.6. Broj osoba sa invaliditetom koje preduzeće trenutno zapošljava



Baza: Poslodavci koji imaju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom
N= 83

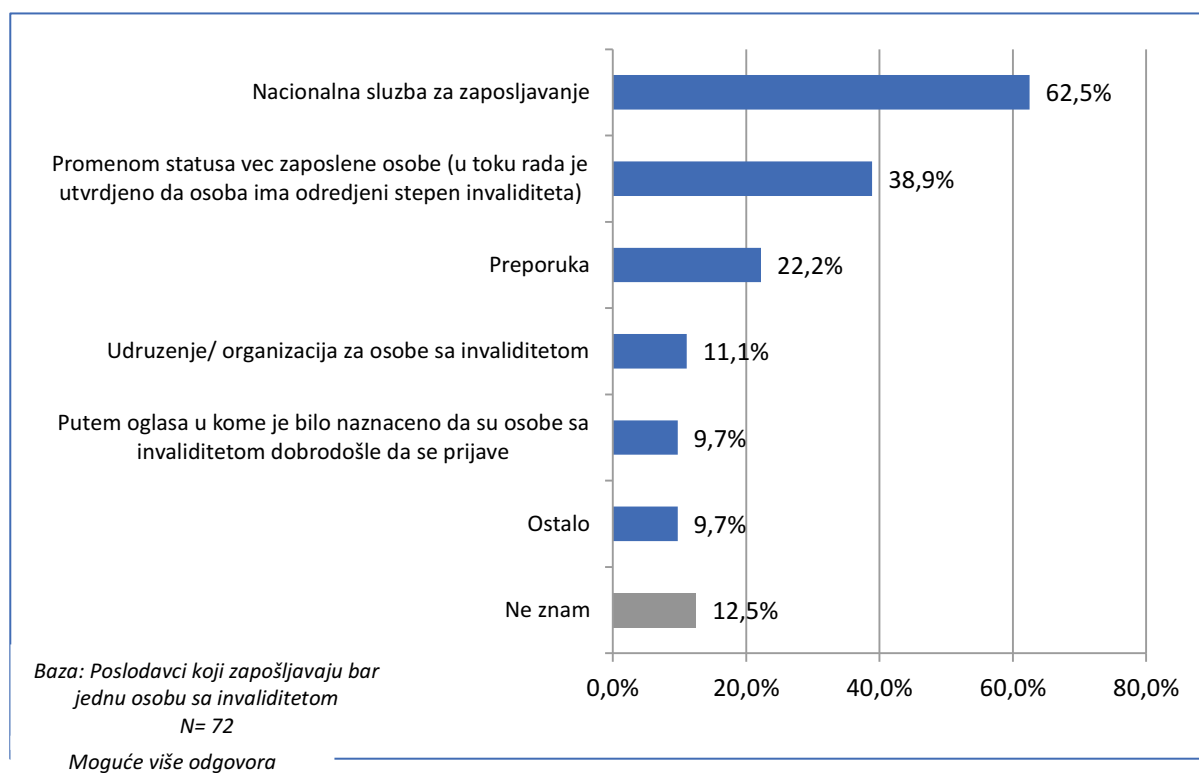
Dok blizu 15% anketiranih poslodavaca koji imaju zakonsku obavezu zapošljavanja OSI izjavljuje da ne zapošljava osobe sa invaliditetom, 54% zapošljava do 5 osoba sa invaliditetom, 11-13% zapošljava od 11 do 50 osoba sa invaliditetom, a oko 2% zapošljava preko 50 osoba sa invaliditetom.

Među poslodavcima koji smatraju da nemaju zakonsku obavezu zapošljavanja OSI ili nisu upoznati sa time da li je njihovo preduzeće u ovoj vrsti obaveze, 8% trenutno zapošljava jednu ili više osoba sa invaliditetom. S druge strane, 87% poslodavaca koji izjavljuju da se na

njihovo preduzeće odnosi ova zakonska obaveza u ovom trenutku ima u radnom odnosu neku osobu sa invaliditetom. Iako je broj poslodavaca koji nisu u zakonskoj obavezi, ali zapošljavaju osobe sa invaliditetom mali, ova nalaza deluju ohrabrujuće.

U skladu sa zakonskom obavezom, postoji jasan trend da je više osoba sa invaliditetom zaposleno u preduzećima sa većim brojem zaposlenih, odnosno trend porastabroja osoba sa invaliditetom sa porastom ukupnog broja zaposlenih u preduzeću.

Grafikon 4.7. Način na koji je preduzeće zaposlilo osobu/e sa invaliditetom

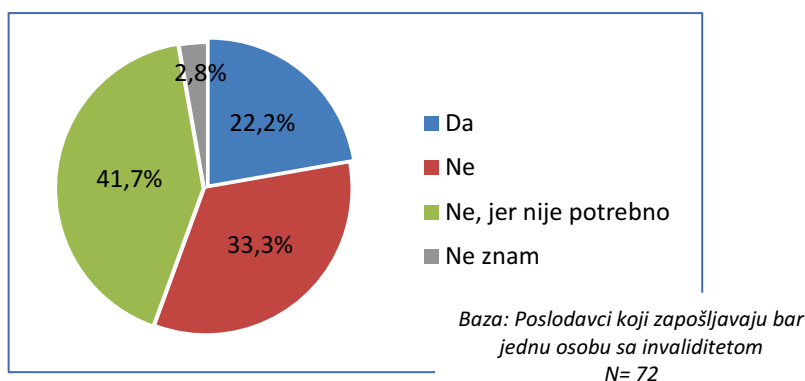


Rezultati istraživanja pokazuju da je najvažnija ustanova koja posreduje pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom Nacionalna služba za zapošljavanje – blizu dve trećine poslodavaca izjavuje da je zaposlilo lice sa invaliditetom preko ove službe (63%). Promena statusa već zaposlene osobe, nakon što je u toku rada utvrđeno da zaposleni ima određeni stepen invaliditeta, je sledeći važan način zapošljavanja OSI (39%). Nacionalna služba za zapošljavanje ima veoma važnu zakonom propisanu ulogu u proceni radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja odnosno održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, pored toga NSZ ima i relativno

veliku bazu nezaposlenih osoba sa invaliditetom različitih kvalifikacija, što doprinosi važnosti uloge koju ova služba ima kada je u pitanju položaj i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Nešto više od svake pete osobe sa invaliditetom je prema informacijama dobijenim od poslodavaca zaposleno preko preporuke (22%). U nešto manjem broju slučajeva poslodavci su OSI zapošljavali putem oglasa koji su naglašavali jednake mogućnosti zapošljavanja svih osoba, odnosno uključivali i OSI, kao i preko udruženja i organizacija za osobe sa invaliditetom (po oko 10-11%).

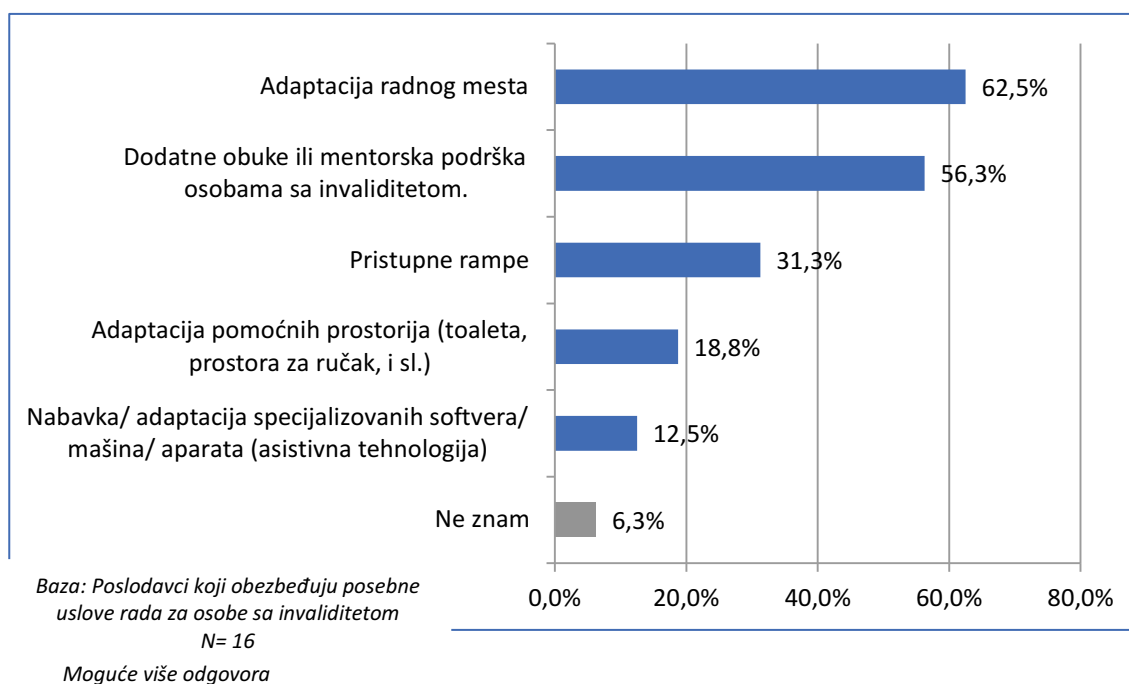
Grafikon 4.8. Obezbeđivanje posebnih uslova rada za osobe sa invaliditetom od strane preduzeća



Među poslodavcima koji su učestvovali u istraživanju, a koji zapošljavaju barem jednu osobu sa invaliditetom, nešto više od jedne petine (22%) obezbeđuje određene posebne uslove za zaposlene sa invaliditetom. Tri od

četiri poslodavca ne obezbeđuje posebne uslove (75%), pri čemu 42% to ne čini zbog toga što je u preduzeću procenjeno da posebni uslovi nisu potrebni, a 33% bez obzira na potrebu.

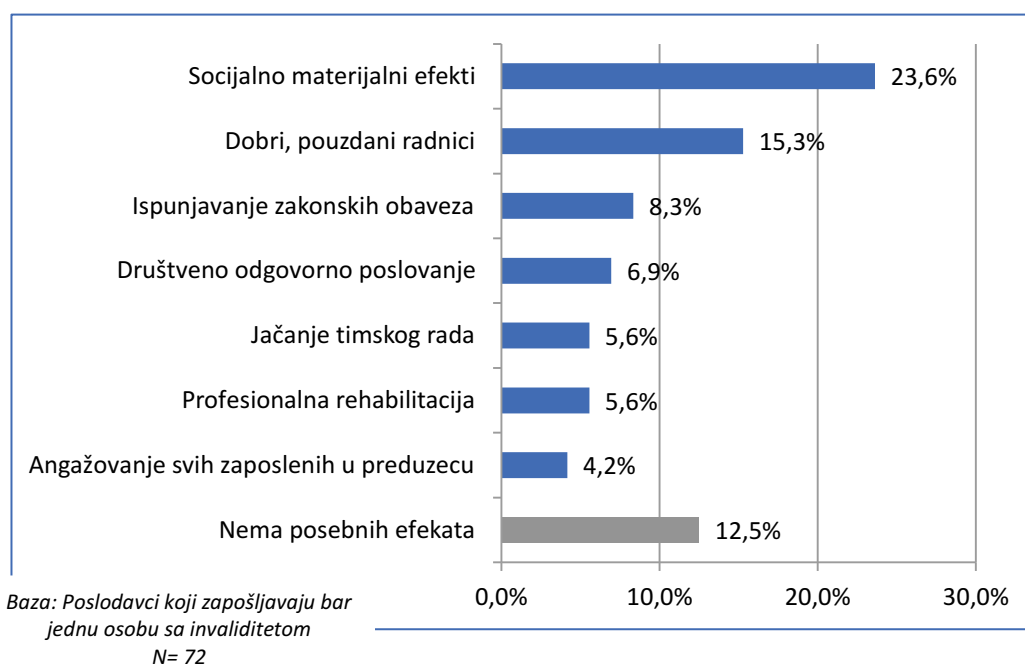
Grafikon 4.9. Posebni uslovi rada koje obezbeđuje preduzeće osobama sa invaliditetom



Rezultati istraživanja pokazuju da preko polovine poslodavaca koji pružaju zaposlenima sa invaliditetom posebne uslove rada obezbeđuje i adaptaciju radnog mesta i dodatne obuke, treninge ili mentorsku podršku (63% i 56%, respektivno). Manji broj poslodavaca obezbeđuje pristupne rampe, adaptaciju

pomoćnih prostorija (kao što su toaleti, prostori za ručak, itd.) i nabavku ili adaptaciju specijalizovanih softvera, mašina ili aparata, tzv. asistivnu tehnologiju (13-31%). Ovi rezultati su, međutim, indikativni usled male baze ispitanika koji su odgovarali na ovo pitanje.

Grafikon 4.10. Pozitivni efekti zapošljavanja osoba sa invaliditetom u preduzeću

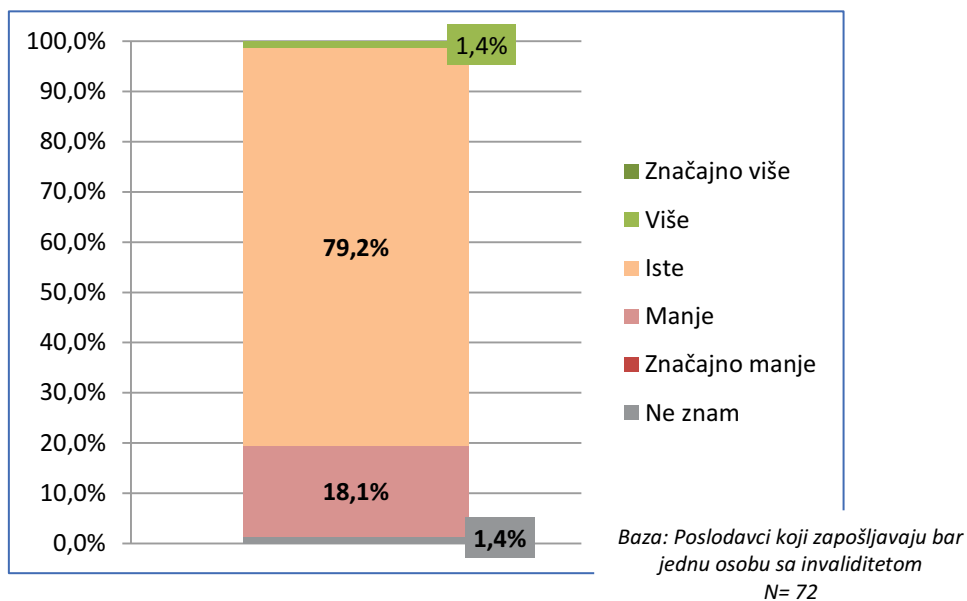


Poslodavci u najvećoj meri prednosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom vide u socijalno-ekonomskim efektima (24%) i zapošljavanju pouzdanih radnika (15%). Manji broj preduzeća među prednosti zapošljavanja lica sa invaliditetom ubraja društveno odgovorno poslovanje, jačanje timskog rada i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, angažovanje svih zaposlenih u preduzeću, kao i ispunjavanje zakonskih obaveza (po 4-8%). Među ostalim razlozima, mali broj preduzeća navodi humanitarne

razloge, apsolutnu jednakost, odnosno nediskriminaciju, pa i subvencije države. Oko 13% poslodavaca ne vidi posebne prednosti u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Ohrabrujuće je da blizu 9 od 10 poslodavaca ima pozitivan stav i vidi prednosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom u pogledu socijalno-ekonomskih efekata ove vrste uključivanja OSI na širu društvenu zajednicu, ali i u pogledu prepoznavanja stručnosti i kvaliteta osoba sa invaliditetom i njihovog doprinosa preduzeću.

Grafikon 4.11. Mogućnost za napredovanje na poslu osoba sa invaliditetom u odnosu na druge

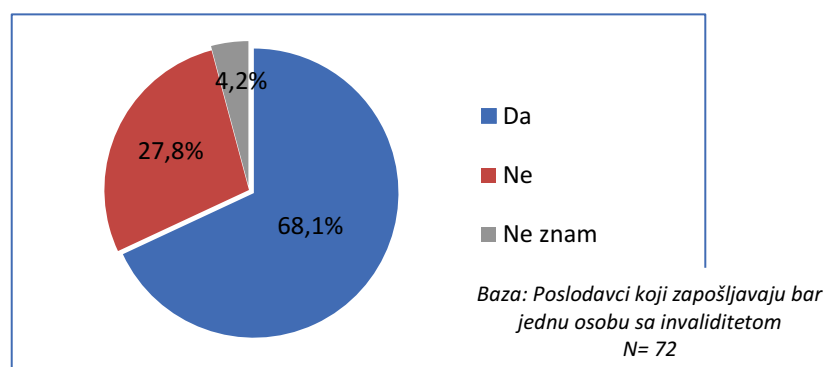


Najveći broj poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom smatra da su mogućnosti osoba sa invaliditetom za napredovanje na poslu u odnosu na druge izjednačene (79%). Ipak, 18% poslodavaca koji zapošljavaju barem jednu osobu sa invaliditetom smatra da je napredovanje OSI u odnosu na ostale omogućeno u manjoj meri. Oko 1% poslodavaca koji su učestvovali u istraživanju (a koji zapošljavaju OSI) smatra da osobe sa invaliditeom imaju povlašćen položaj i veće mogućnosti za napredovanje na poslu u odnosu

na ostale zaposlene.

Ovakvi nalazi istraživanja ukazuju na to da najveći broj poslodavaca nastoji da obezbedi jednake uslove za sve zaposlene, te da izbegava bilo koju vrstu diskriminacije u odnosu na lica sa invaliditetom. Blizu petine poslodavaca, sa druge strane, najverovatnije percipira da su osobe sa invaliditetom suočene sa određenim ograničenjima koja im otežavaju napredovanje na poslu, odnosno rad na zahtevnijim pozicijama.

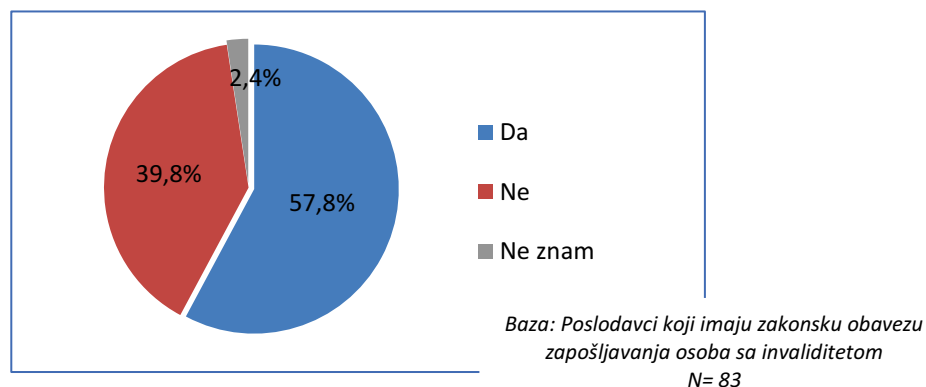
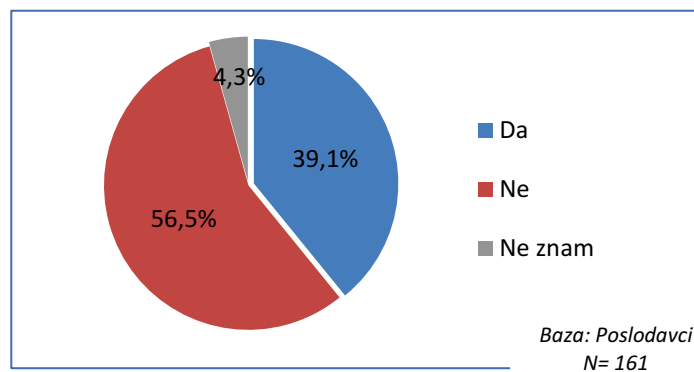
Grafikon 4.12. Poverljivost informacija u vezi sa invaliditetom zaposlenih u preduzeću



Nešto više od dve trećine preduzeća obezbeđuje poverljivost informacija u vezi sa invaliditetom OSI (68%), dok 28% preduzeća koja zapošljavaju bar jedno lice sa invaliditetom

ne obezbeđuje poverljivost ovih informacija. Oko 4% predstavnika poslodavaca nije upoznato sa stepenom poverljivosti informacija u vezi sa invaliditetom zaposlenih.

Grafikon 4.13. Pozivanje osoba sa invaliditetom na konkurs za otvorena radna mesta u preduzeću



Dok u proseku 57% poslodavaca koji su učestvovali u istraživanju ne poziva osobe sa invaliditetom na konkurse za otvorena radna mesta, 39% poslodavaca primenjuje politiku jednakosti i inkluzije i na konkurse za otvorene pozicije poziva i osobe sa invaliditetom.

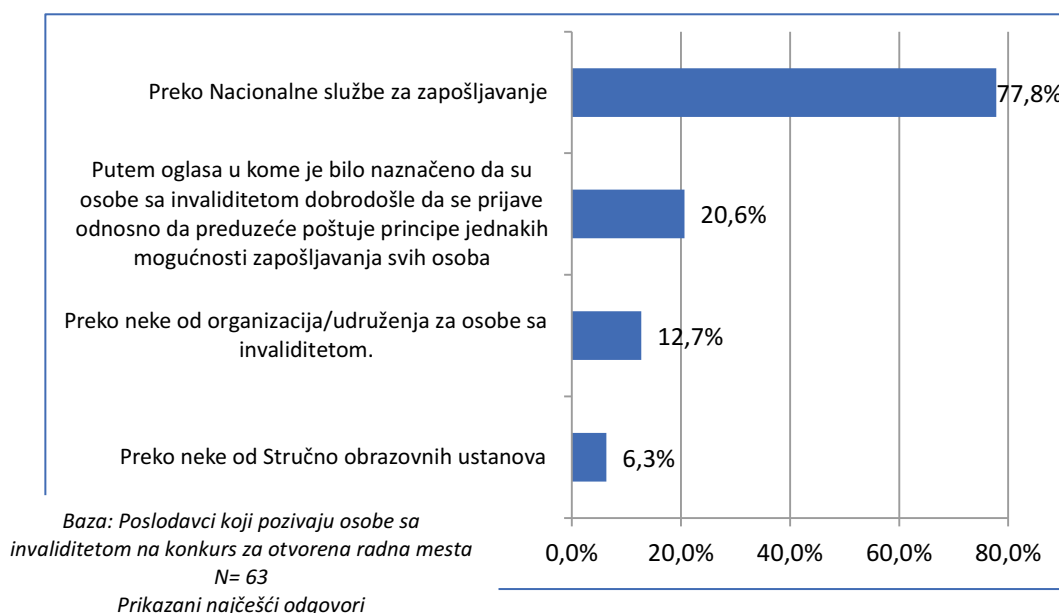
Preduzeća koja su obuhvaćena zakonskom regulativnom zapošljavanja OSI očekivano u značajno većoj meri pozivaju na konkurse za otvorena radna mesta i osobe sa invaliditetom (58%) u poređenju sa preduzećima koja smatraju da to nije njihova zakonska dužnost ili nisu informisana o svojim obavezama (19%).

S obzirom da je zakonska obaveza zapošljavanja OSI u direktnoj vezi sa ukupnim brojem zaposlenih, donekle je očekivano da mikro preduzeća (do 9 zaposlenih) i preduzeća koja

imaju do 19 zaposlenih (pa nisu u zakonskoj obavezi zapošljavanja OSI)u najmanjoj meri pozivaju ova lica na otvorena radna mesta putem javnih konkursa (među mikro preduzećima 20%, među preduzećima sa do 19 zaposlenih 22%).

Sa ovakvom zakonskom regulativom osobe sa invaliditetom svoju šansu za zaposlenje mogu tražiti u malim, srednjim i velikim preduzećima, koja čine 3.8% od ukupnog broja preduzeća u Srbiji (pri čemu ovaj broj uključuje i preduzeća do 19 zaposlenih). Ipak, donekle ohrabruju nalazi da određeni broj mikro i malih preduzeća koja nisu u zakonskoj obavezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom izjednačava ova lica sa ostalima i poziva ih na konkurse za otvorena radna mesta.

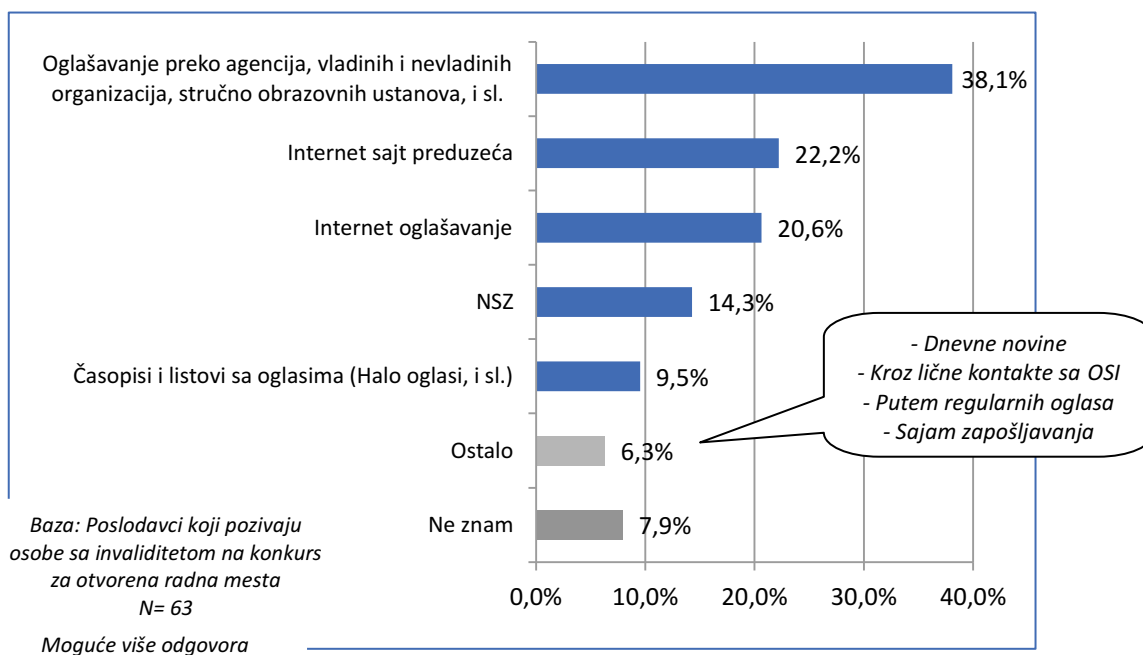
Grafikon 4.14. Načini pozivanja na konkurse osobe sa invaliditetom



Poslodavci koji na konkurse za otvorena radna mesta pozivaju osobe sa invaliditetom to u najvećoj meri čine preko Nacionalne službe za zapošljavanje (78%), dok se u manjoj meri OSI pozivaju preko oglasa preduzeća u kojima su

naglašeni principi jednakih mogućnosti zapošljavanja svih osoba (21%), preko organizacija ili udruženja za osobe sa invaliditetom (13%) ili neke od stručno obrazovnih ustanova (6%).

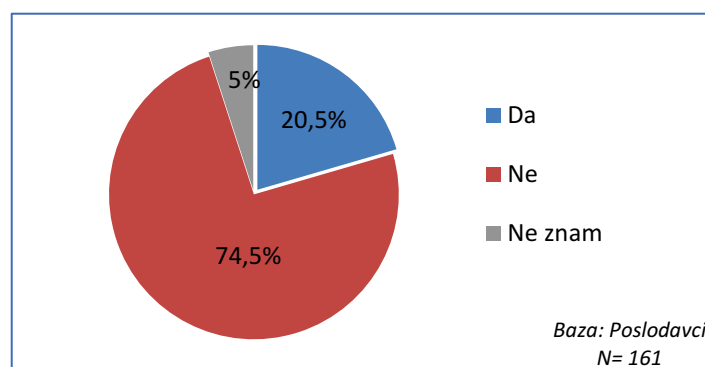
Grafikon 4.15. Načini oglašavanja otvorenih pozicija u preduzeću na koje se pozivaju osobe sa invaliditetom



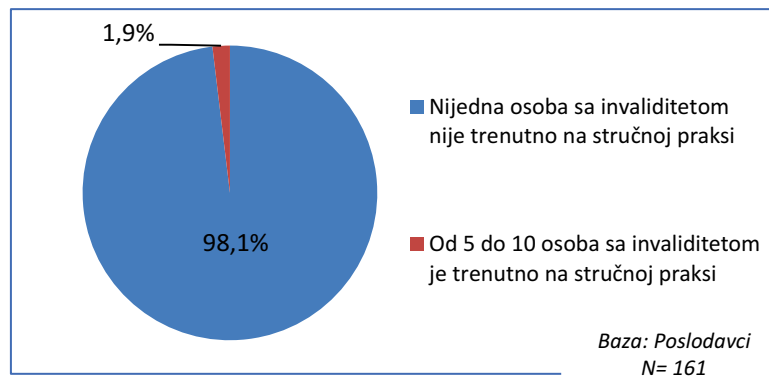
Najčešće korišćen način oglašavanja otvorenih pozicija u preduzeću predstavlja oglašavanje preko agencija, vladinih i nevladinih organizacija ili stručno obrazovnih ustanova (38%). Relativno ujednačeno je zastupljeno oglašavanje na sajtu preduzeća kao i internet oglašavanje (21-22%),

a sledi oglašavanje preko Nacionalne službe za zapošljavanje (14%). Časopisi i listovi sa oglasima su nešto manje korišćen način oglašavanja aktuelnih konkursa za radna mesta u preduzećima (10%).

Grafikon 4.16. Postojanje stručne prakse za osobe sa invaliditetom koje nisu zaposlene u preduzeću



Grafikon 4.17. Broj osoba sa invaliditetom koje su trenutno na stručnoj praksi u preduzeću



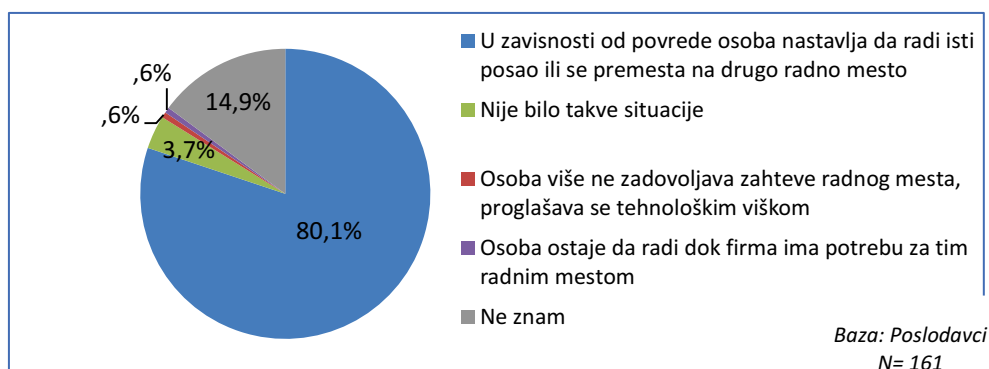
Tri od četiri preduzeća koja su učestvovala u istraživanju ne organizuje stručnu praksu u koju su uključene osobe sa invaliditetom (a koje nisu zaposlene u preduzeću). Tek svako peto preduzeće na ovaj vid stručnog usavršavanja poziva i uključuje osobe sa invaliditetom.

U 98% preduzeća trenutno nema ni jedne osobe sa invaliditetom na stručnoj praksi, dok je u 2%

preduzeća na stručnoj praksi trenutno od 5 do 10 osoba sa invaliditetom.

Ovakvi nalazi nisu ohrabrujući, i u skladu su identifikovanim problemima i ograničenjima sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju kada je u pitanju obrazovanje i sticanje radnih veština i kvalifikacija.

Grafikon 4.18. Položaj zaposlenog u preduzeću ukoliko doživi povredu određenog stepena invaliditeta

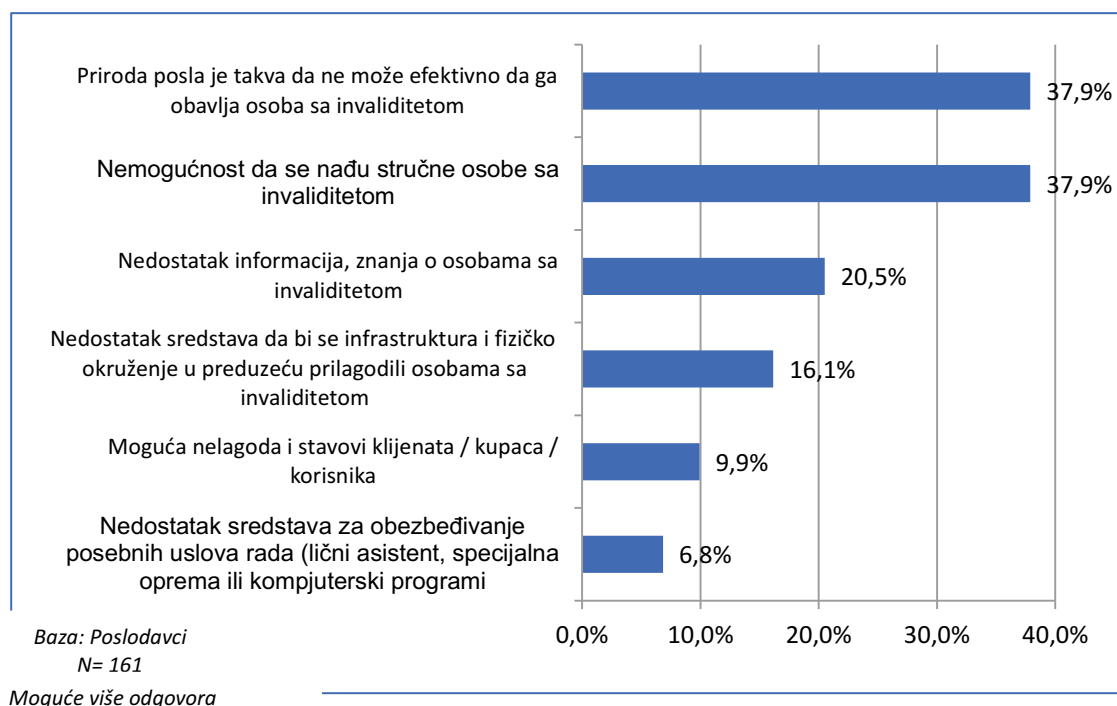


Ohrabruje nalaz da bi najveći broj poslodavaca ukoliko zaposleni doživi povredu određenog stepena invaliditeta, u zavisnosti od povrede, zaposlenog zadržao na istom radnom mestu ili bi ga premestio na drugo odgovarajuće radno mesto u preduzeću (80%). Oko 15% predstavnika poslodavaca izjavljuje da ne zna

kako bi se preduzeće postavilo i kakvu bi politiku vodilo u pomenutoj situaciji, 4% izjavljuje da se nisu susretali sa ovakvom situacijom, dok tek oko 1% izjavljuje da bi zaposleni bio proglašen tehnološkim viškom ukoliko više ne bi zadovoljavao zahteve radnog mesta.

7.2. Prepreke i podsticaji za zapošljavanje i napredovanje osoba sa invaliditetom

Grafikon 4.19. Prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

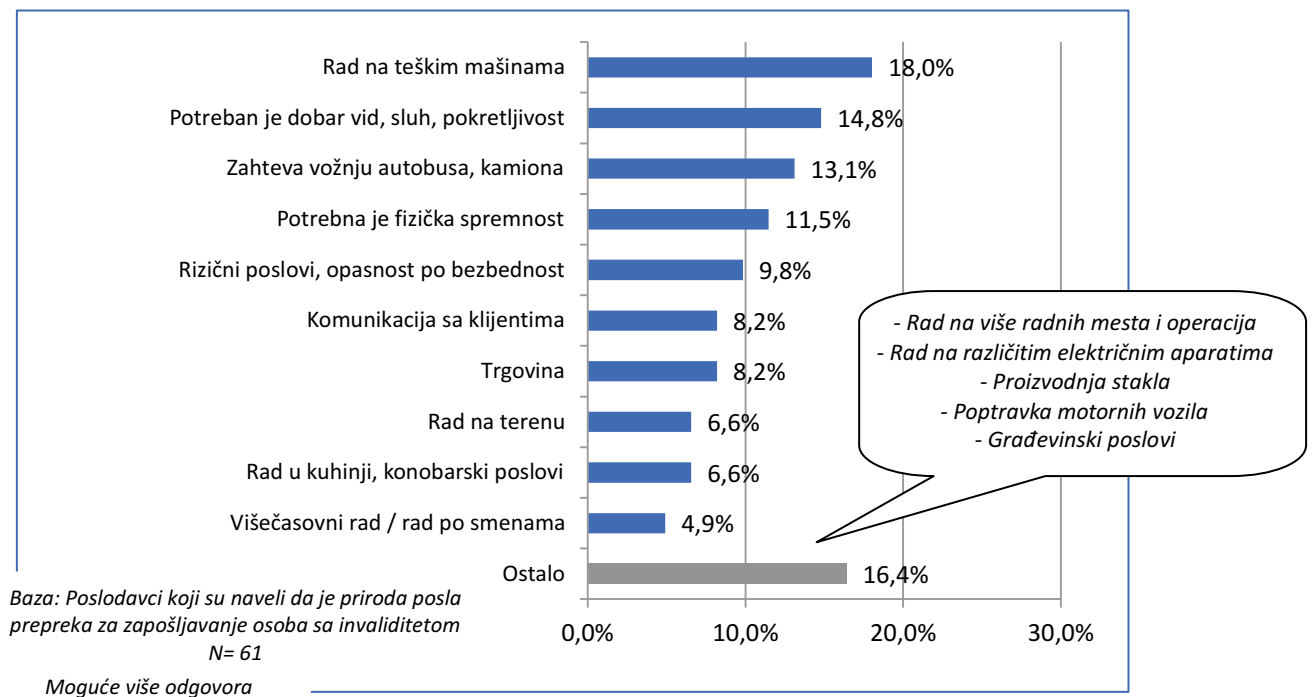


Poslodavci kao glavne prepreke prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom prepoznaju prirodu samog posla koja je takva da onemogućava osobama sa invaliditetom da efektivno obavljaju radne zadatke, kao i nemogućnost pronalaženja stručnih osoba sa invaliditetom (po 38%). Svaki peti poslodavac navodi nedostatak informacija i znanja o osobama sa invaliditetom kao prepreku u procesu zapošljavanja ovih lica (20%). Zbog nelagode i stavova klijenata, kupaca ili korisnika 10% poslodavaca ne bi bilo spremno da zaposli osobe sa invaliditetom. Pomenute barijere potvrđuju nedostatak komunikacije između relevantnih učesnika u procesu zapošljavanja i rada osoba sa invaliditetom, i potrebu otvaranja

dijaloga na svim nivoima. Stereotipi u pogledu znanja, kvalifikacija, veština i mogućnosti osoba sa invaliditetom prema nalazima ovog istraživanja spadaju među najvažnije prepreke u njihovom većem uključivanju na tržištu rada, što dalje ima važan efekat na njihov ukupni položaj i funkcionisanje.

Nedostatak finansijskih sredstava za prilagođavanje fizičkog okruženja u preduzeću kao ometajuće faktore pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom percipira 16% poslodavaca, a 7% kao barijeru vidi nedostatak sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada u smislu specijalne opreme, računarskih programa (asistivna tehnologija) ili ličnog asistenta.

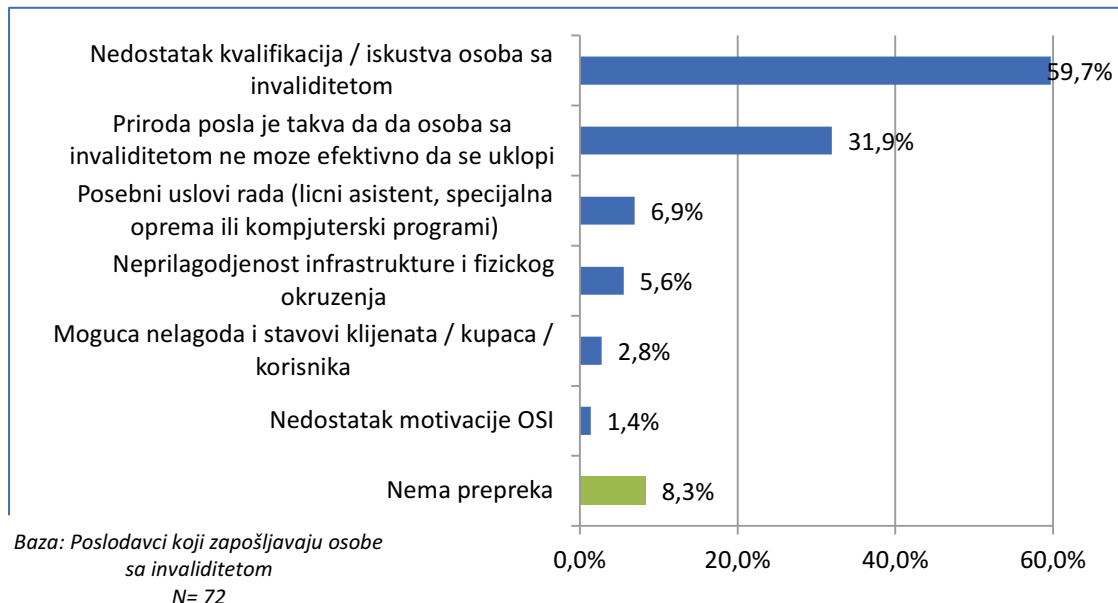
Grafikon 4.20. Priroda posla u preduzeću koju ne može efektivno da obavlja osoba sa invaliditetom



Pod poslovima koje osobe sa invaliditetom ne mogu efektivno da obavljaju poslodavci (koji su naveli da je priroda posla prepreka za zapošljavanje osoba sa invaliditetom) najčešće podrazumevaju rad na teškim mašinama (18%), poslove koji zahtevaju dobar vid, sluh, i/ili pokretljivost (15%), odnosno fizičku spremnost (12%), vožnju autobusa, kamiona (13%), te poslove koji nose određeni stepen rizika kada je u pitanju bezbednost zaposlenih (10%). Poslodavci kao zaposlenja gde je priroda posla neodgovarajuća za osobe sa invaliditetom

pominju i komunikaciju sa klijentima, trgovinu, rad na terenu, rad u kuhinji i konobarske poslove, te fizički i mentalno zahtevan višečasovni i rad po smenama (od 5 do 8%). Pored fizički zahtevnih ili senzo-motorno, odnosno kognitivno- emotivno specifičnih poslova, poslodavci u određenoj meri kao neodgovarajuće identifikuju i poslove koji zahtevaju komunikaciju sa klijentima ili kupcima, što može biti povezano sa stereotipima i predrasudama u vezi osoba sa invaliditetom.

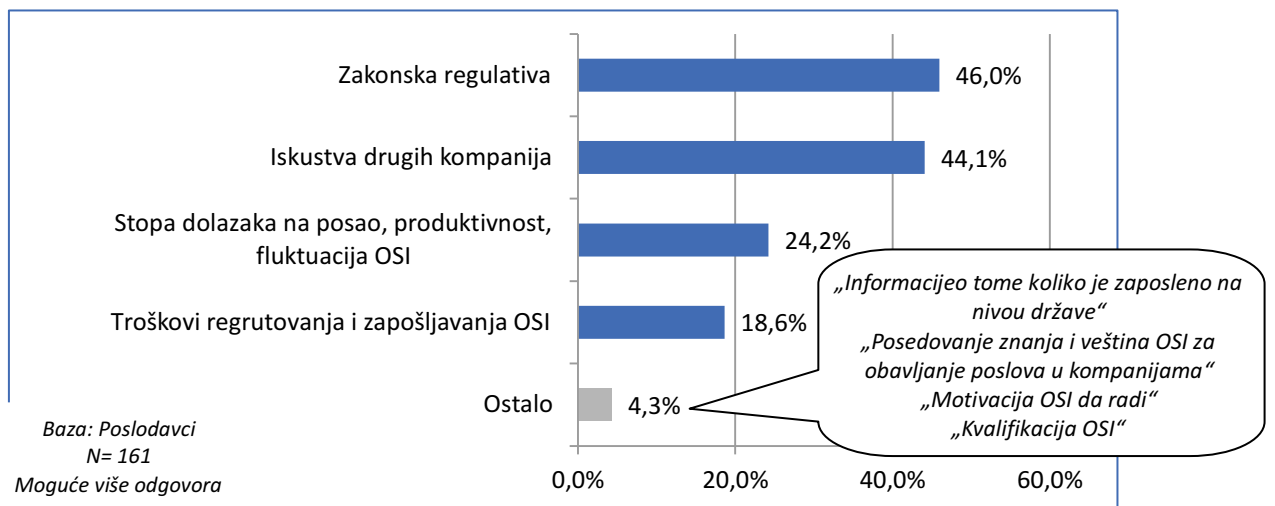
Grafikon 4.21. Prepreke za napredovanje osoba sa invaliditetom



Blizu 60% poslodavaca zastupa stav da je nedostatak kvalifikacija i iskustva osoba sa invaliditetom glavna prepreka u procesu njihovog napredovanja u preduzeću. Svaki treći poslodavac koji zapošljava OSI izdvaja prirodu posla kao ograničenje zbog kojeg osoba sa invaliditetom ne može efektivno da obavlja

posao na višoj poziciji. U manjoj meri navode se prepreke koje su u direktnoj vezi sa opremom i fizičkim okruženjem u preduzeću kao što su neprilagođenost infrastrukture i nedostatak posebnih uslova rada (6-7%). Da prepreke za napredovanje osoba sa invaliditetom ne postoje smatra 8% poslodavaca.

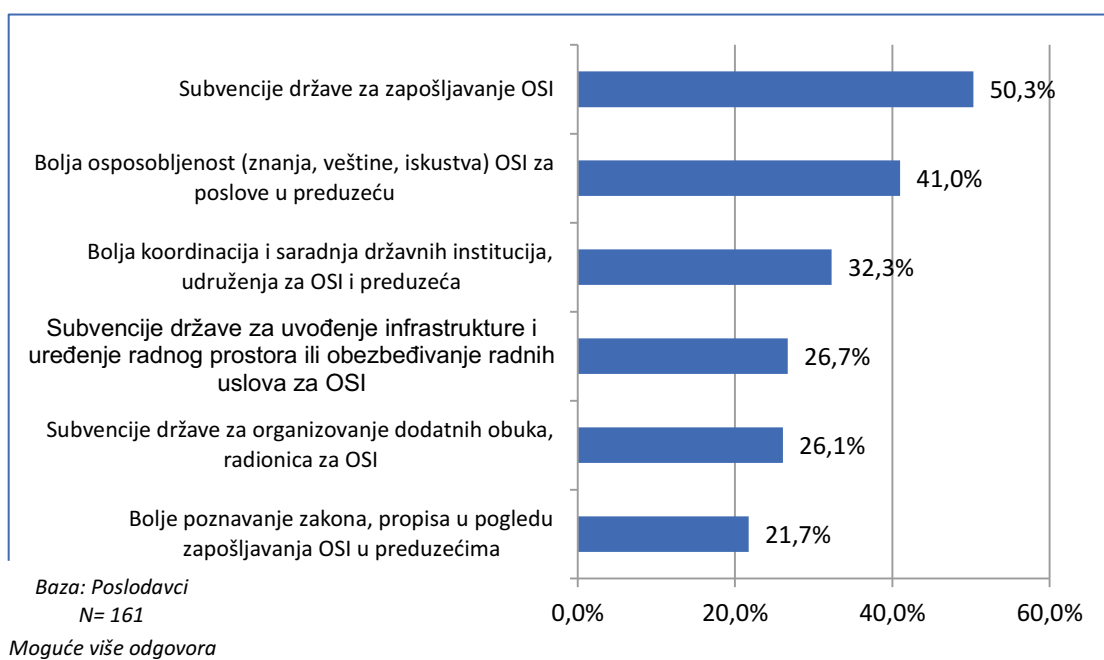
Grafikon 4.22. Informacije od značaja prilikom razmatranja pozivanja osoba sa invaliditetom na konkurse za posao



Prilikom pozivanja osoba sa invaliditetom na konkurse za posao poslodavci najčešće razmatraju zakonsku regulativu (46%) i iskustva drugih kompanija (44%). Blizu četvrtine poslodavaca važnim smatra informacije o stopi

dolazaka na posao, produktivnosti i fluktuaciji osoba sa invaliditetom, dok svaki peti poslodavac vodi računa o visini troškova regrutovanja i zapošljavanja lica sa invaliditetom.

Grafikon 4.23. Podsticaji za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u preduzeću

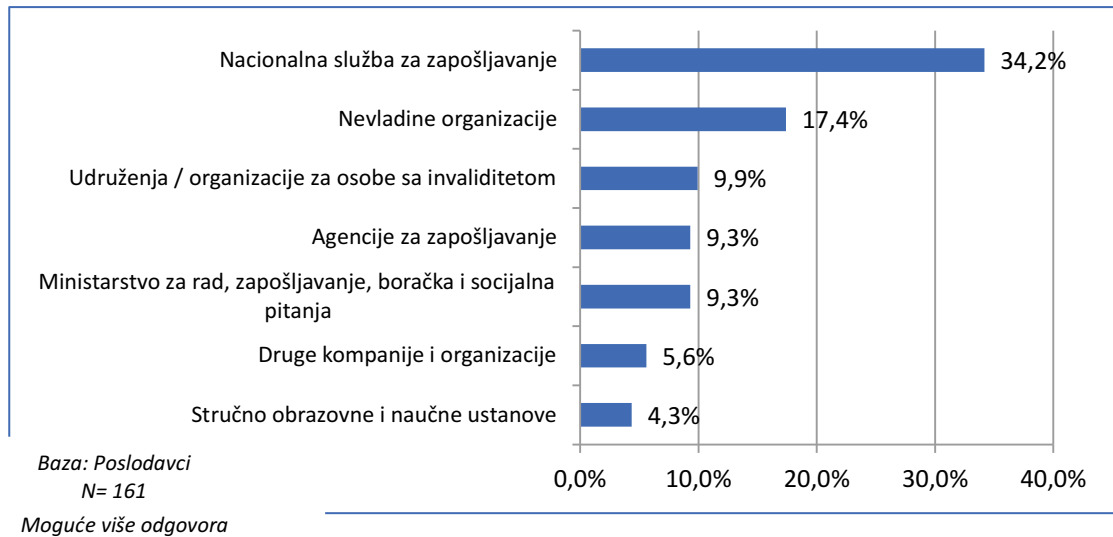


Svaki drugi poslodavac koji je učestvovao u ovom istraživanju vidi subvencije za zapošljavanje od strane države kao važan podsticaj u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. 41% poslodavaca smatra da će se osobe sa invaliditetom u većoj meri zapošljavati ukoliko budu bolje osposobljene za obavljanje poslova, dok oko 25-30% poslodavaca ističe bolju koordinaciju i saradnju državnih institucija, udruženja za osobe sa invaliditetom i preduzeća, subvencije države za prilagođavanje radnih mesta i uslova rada, kao i subvencije za

organizovanje dodatnih obuka i radionica za osobe sa invaliditetom.

Finansijska podrška zapošljavanju osoba sa invaliditetom, kao i njihovo adekvatno obrazovanje i stručno osposobljavanje predstavljaju sistemske izazove sa kojima se i dalje suočava naša država. Pored toga, otvaranje dijaloga između svih uključenih strana se potvrđuje kao veoma važan faktor za uključivanje osoba sa invaliditetom u društvene i ekonomske tokove.

Grafikon 4.24. Ustanove, organizacije, udruženja sa kojima preduzeće saraduje prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Preduzeća najčešće ostvaruju saradnju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje (34%), što je u skladu sa nalazima da poslodavci uglavnom na konkurse pozivaju osobe sa invaliditetom preko NSZ, kao i to da je ovo najvažnija ustanova koja posreduje u procesu

zapošljavanja OSI. Oko 17% poslodavaca navodi saradnju sa nevladinim organizacijama, a po zastupljenosti ostvarene saradnje slede udruženja i organizacije za osobe sa invaliditetom, agencije za zapošljavanje i nadležno ministarstvo (po 9-10%).

Rezultati kvalitativne faze istraživanja u velikoj meri podržavaju i produbljuju nalaze dobijene u prethodne dve faze istraživanja.

Pre svega, važno je istaći da se osobe sa invaliditetom uglavnom imaju doživljaj sopstvene nepravedne pozicije kada je u pitanju zapošljavanje ili zadržavanje posla osoba sa invaliditetom.

„Mi smo građani drugog reda.“, Leskovac, osoba sa invaliditetom, žena.

Nepravedan tretman se ogleda u očekivanjima poslodavaca da osobe sa invaliditetom neće moći adekvatno da odgovore radnim očekivanjima i zahtevima posla, odnosno da će to moći da učine u manjoj meri uspešno nego osobe iz zdrave populacije, a bez obzira na delatnost, obrazovanje i prethodno radno iskustvo.

„Ja bih voleo da vidim da neko u Šapcu zaposli jedno slepo lice. Ali poslodavci se pitaju šta to slepi čovek može da radi.“ Šabac, osoba sa invaliditetom, muškarac

Osobe sa invaliditetom iskusile su drugorazredni tretman kako od strane poslodavaca tako i od strane kolega u radnom okruženju. Problemi kada je u pitanju uklapanje u kolektiv i nepodržavajuća socijalna klima samo produbljuju socijalni jaz koji osobe sa invaliditetom doživljavaju kao izrazito demotivirajući. Zaposleni pripadnici zdrave populacije ne žele uvek da ostvare kontakt i komunikaciju sa osobama sa invaliditetom, niti da im pomognu prilikom stručnog osposobljavanja. Neprihvatajuća socijalna klima i predrasude tako dalje podstiču socijalno udaljavanje osoba sa invaliditetom, napuštanje radnog mesta i namesto njihove integracije u društvo potkrepljuju još veću društvenu izolaciju i odustajanje od daljeg aktivnog traženja zaposlenja.

„Jedna koleginica je u prvih godinu dana mog zaposlenja pravila probleme i javno iznosila nekim saradnicima stručne službe kako sam ja tu nepoželjna, nepodobna i tako dalje i kako loš utisak ostavljam na roditelje koji dolaze da vide svoju decu... “Sad zamislite neko dolazi da vidi svoje dete u instituciji gde radimo sa decom, i onda mu se pojavi psiholog u kolicima, i onda misle da su ovde svi hendikepirani.“ Kasnije je ta koleginica bila u odličnim odnosima sa mnom kada smo prebrodili tu neku barijeru, kada me je upoznala, ona se kasnije zaista izvinila javno.“ Novi Sad, osoba sa invaliditetom, žena

Osobe sa invaliditetom angažovane za obavljanje lakših i težih fizičkih poslova veoma često nailaze na neadekvatna očekivanja poslodavaca; naime, pojedini poslodavci ne uzimaju u obzir ograničenja koja invaliditet nosi, te se umeju oglušiti o žalbe i zahteve za promenom radnih zadataka koji bi bili više u skladu sa mogućnostima osoba sa invaliditetom.

„Zakon postoji, inicijativa postoji, i oni će mene zaposliti. Ali nisu samo norme, brzina se traži. Kad ono na kraju meseca ti nisi odradio ono koliko treba i sutra već može da te otpusti. Ne zato što me ne poštuje ili mrzi, ali nema tu ništa od ljubavi.“ Šabac, osoba sa invaliditetom, muškarac.

Nemogućnost pronalaženja posla ili dugog traganja za poslom ostavlja negativne posledice na samopouzdanje i upornost osoba sa invaliditetom.

„Ja sam lice sa invaliditetom od rođenja, na birou sam od 2001. godine. Do sada sam konkurisala na nekih pedesetak radnih mesta. Od tih pedesetak verujte mi da me niko nikada nije zaposlio. Bila sam na razgovorima, čak sam počinjala više puta i da radim, radim sedam-deset dana, vide da ja ne mogu da pratim ostale i kažu “hvala doviđenja”. Čak sam sama postavila neke sebi nemoguće uslove da radim, mesec, dva, tri bez nadoknade, samo da me prime da probam da se uklopim. Međutim nije uspelo. Moje lično samopouzdanje to srozava na nulu. Poslodavca ne interesuje što ja ne mogu i njemu je to problem. On traži da se ispuni norma, traži da ja to odradim. Ako ne odradiš, kočiš ostale, druge kolege se bune, i prosto nisi deo kolektiva.“ Paraćin, osoba sa invaliditetom, žena

Ono što dalje otežava zapošljavanje osoba sa fizičkim invaliditetom je nepristupačnost velikog broja radnih mesta, na šta ukazuju i nalazi kvantitativne faze istraživanja. Percepcija OSI je da poslodavci nisu zainteresovani za rešavanje pitanja pristupačnosti, te da nisu upućeni u mogućnosti subvencije za prilagođavanje radnog mesta potrebama osoba sa fizičkim invaliditetom: ugrađivanje pristupačnih rampi ili obezbeđivanje radnih prostorija u prizemlju objekta u slučajevima kada višespratne zgrade nemaju lift i sl. Dalje, prevoz do i od radnog mesta osoba sa fizičkim invaliditetom nije organizovan, osim u ograničenom opsegu u Beogradu. Ovo dodatno izaziva osećanje drugorazrednog tretmana među OSI, ali i skrajnutost i zapostavljenost u odnosu na OSI u Beogradu.

„Osnovna stvar nije rešena, to je prevoz. Jako velikom broju osoba sa invaliditetom, negde oko 70 procenata po mojim iskustvima, je neophodno prilagođeno vozilo ili pomoć kod ulaska u autobus ili u lično vozilo. Mi smo doneli zakon, a da nismo rešili to pitanje.“ Novi Sad, osoba sa invaliditetom, žena

Na prethodni problem se nadovezuje i poruka koju posredno šalje državni aparat i čitav društveni sistem, a tiče se prakse nezapošljavanja osoba sa invaliditetom u javnim preduzećima. OSI ovakvu praksu osuđuju, te je doživljavaju kao diskriminatorску. Pored navedenog, nepristupačnost pojedinih institucija kulture (npr. muzeja, biblioteka itd.) prenosi sliku nezainteresovanosti lokalnih vlasti da se rešavaju pitanja kulturne diskriminacije OSI. Opšte nerazumevanje i diskriminacija od strane društva primetni su i u drugim državnim aparatima, pa tako na primer i u medicini.

“Odvedete nekog kod lekara, pođete sa njim da ga otpratite jer ne može čovek sam da hoda, a doktorka pita mene “A šta ga boli?” Pa čovek nije gluv, slep je.“ Paraćin, osoba sa invaliditetom, žena

Otežano obrazovanje osoba sa invaliditetom se takođe navodi kao veliki sistemski problem, koji posledično otežava i zapošljavanje ovih lica. Sve pomenute otežavajuće okolnosti koje se odnose na zapošljavanje se odnose i na teškoće sa kojima se OSI susreću prilikom obrazovanja: prevoz do i od obrazovne ustanove, pristupačnost, adaptiranost i podrška obrazovne ustanove pri pohađanju nastave itd. Niži prosečni stepen obrazovanja OSI, a kasnije i mogućnost zapošljavanja uglavnom na radnim mestima za pojedince sa NSS, kreira i opštu percepciju osoba sa invaliditetom kao nisko obrazovane radne snage.

“Počev od zabavišta, škole bi trebalo da prihvataju ravnopravno osobe sa invaliditetom sa, pod znakom navoda, sa zdravom osobom. Sad jeste tema zapošljavanje, ali treba steći nešto, to je školovanje. Školovanje je trenutno nekako obezbeđeno, ali sumnjam da je na periferiji gradova obezbeđeno, nek to bude Čoka, Senta, ma kako, da li je pristupačna osnovna škola? da li je pristupačna srednja škola? Fakultet, to je u redu, opciona stvar što se toga tiče, ali treba stići do fakulteta.” Novi Sad, osoba sa invaliditetom, muškarac

Udaljena mesta stanovanja, na obodima gradova ili u ruralnim naseljima za osobe sa invaliditetom predstavljaju dodatne izazove, kako kada je u pitanju obrazovanje tako i kada je u pitanju pronalažanje posla ali i zadržavanje statusa radno aktivnih pojedinaca.

Uspešnost društvene integracije osoba sa invaliditetom koja uključuje i njihovo zapošljavanje i zadržavanje radnog odnosa u velikoj meri zavisi od uključenosti njihove primarne porodice u taj proces. Ukoliko je porodica osobe sa invaliditetom angažovana i ima sredstava za staranje, obrazovanje i u najširem smislu osposobljavanje za samostalni život, integrisanost OSI pojedinaca u društvo je uspešnija. I obrnuto, ukoliko primarna porodica nije u mogućnosti da obezbedi potrebne uslove za staranje, obrazovanje i alate za kasniji samostalni život OSI, kvalitet života i njihova uključenost u zajednicu ostaje upitna. S obzirom na već ukazane sistemske uslove koji otežavaju proces radnog osposobljavanja OSI, ukoliko porodica nije u mogućnosti da se za njih angažuje, postoji velika šansa da ove osobe ostanu na marginama društva.

“Nema podrške za porodicu osobe sa invaliditetom koja je rođena ili je invaliditet nastao u toku života ili u toku školovanja. Podrška porodici u ovoj državi izostaje. To je sve na mišiće roditelja, ako je roditelj istrajan dete će biti školovano ali ako to ne bude i to izostane nema ništa od svega ovoga, a šta nam je zakon o zapošljavanju kad ti nemaš školovanog kadra.” Novi Sad, osoba sa invaliditetom, žena

Osobe sa invaliditetom zaposlenje nalaze kako kod poslodavaca iz privatnog sektora, tako i pri centrima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, pri OSI udruženjima, ili su kratkoročno angažovani za obavljanje javnih radova. Među OSI koji su zaposleni pri centrima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, pri OSI udruženjima, kao i među onima koji su kratkoročno angažovani za obavljanje javnih radova preovlađuje zahvalnost za pruže nu

poslovnu priliku, uglavnom prema poslodavcu kao osobi koja ima razumevanja za osobe sa invaliditetom. Kada su u pitanju poslodavci iz privatnog sektora, dominira percepcija da se OSI zapošljavaju samo kako bi se ispoštovala zakonska regulativa koja im je nametnuta, a koju u praksi primenjuju tako da za svoje preduzeće ostvare najveću moguću korist.

“Kod mene je do invalidnosti došlo u osnovnoj školi i tu je onda samim tim predodređenje šta završiti i gde se sa tim zaposliti, tako da u suštini meni je upala kašika u med zahvaljujući eto udruženju koje me primilo i gde sada radim. Ali inače, barem u to vreme je bilo jako teško. Kucati na sva ta vrata i oni ti kažu “pa ti si nesposobna za posao”; to je nekako baš dosta surovo. Ja sam član udruženja distrofičara već 13 godina baš zbog tog osnovnog dela invalidnosti. Kada se ukazala potreba izašli su mi u susret, i meni je trebalo i njima, eto tako smo se sklopili da sam onda počela da radim.” Novi Sad, osoba sa invaliditetom, žena

Sa druge strane, postoje saznanja o preduzećima koja fiktivno zapošljavaju osobe sa invaliditetom, samo radi ispunjavanja zakonske obaveze.

“Postoje i preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom i drže ih fiktivno, znači osobe sa invaliditetom sede kući, neko im uplaćuje doprinose i to, a ona se ne pojavljuje na poslu... Samim tim što nameću poslodavcu da zaposli osobe sa invaliditetom kod poslodavca stvaraju averziju prema toj osobi i u stvari uopšte ih ne interesuje šta je ta osoba završila i koje su njene sposobnosti. Zapošljava ga zato što im treba taj broj na osnovu ovih zdravih zaposlenih, ta jedna osoba im treba.” Paraćin, osoba sa invaliditetom, muškarac

Iako nacionalna služba za zapošljavanje u najvećoj meri uspešno posreduje između poslodavaca i osoba sa invaliditetom, primetno je da NZS neadekvatno adresira određene slučajeve.

“Zamislite koliko su nepažljivi u zavodu za zapošljavanje. Na birou postoji samo jedno slepo lice nezaposleno. Oni ga pozovu da mu ponude neko radno mesto i kažu “Da li znate da vozite?” Pa čekajte, da li je moguće da za jedno lice ne znate da je slepo i nudite mu da vozi kola?” Paraćin, osoba sa invaliditetom, žena

“Nacionalna služba daje informacije osobama sa invaliditetom da je bolje da sede na evidenciji nego da se zapošljavaju jer će izgubiti pravo na tuđu negu i pomoć.” Novi Sad, osoba sa invaliditetom, žena

Saradnja između NZS, poslodavaca, OSI udruženja i centara i lokalne samouprave neretko izostaje.

“Ne postoji nigde obaveza da je ni nacionalna služba, ni lokalna samouprava, ni bilo ko dužan obavestiti osobe sa invaliditetom o otvorenim konkursima za posao. Mi jednostavno ni ne znamo da li ima, gde ima, kada ima posla...” Šabac, osoba sa invaliditetom, muškarac

Pored svega rečenog, važno je osvrnuti se i na primere dobre prakse, čija bi dalja promocija bila višestruko korisna.

“Te predrasude su opasne, ljudi ne znaju da mi imamo u Šabačkoj bolnici pet članova od kojih su tri slepa, dva sa malim nedostacima fizioterapeuti, na odeljenju fizioterapije, verovali vi ili ne, oni imaju najviše pacijenata i ljudi su najzadovoljniji. Zato što priroda to valjda kompenzuje gubitkom vida oni dobijaju u prstima, u jagodicama, a između ostalog ako ste imali prilike da vidite, njihovo Brajevo pismo je tačkasto, oni čitaju prstima, prema tome, oni su izvrsni fizioterapeuti. Ali, izvrsni su i u nekim drugim poslovima ali poslodavci nemaju ni prilike da to vide.” Šabac, osoba sa invaliditetom, žena

Osobe sa invaliditetom podjednako kao i sve osobe bez invaliditeta imaju potrebu za kulturnim događajima, umetnošću i društvenim životom i podrška im je svakako potrebna i u ovim segmentima života.

“Muzika za sve se zove projekat i namenjen je između ostalog osobama sa invaliditetom. Prvo peva jedan bend, i nakon toga po tri pesme pevaju tri člana svakog udruženja osoba sa invaliditetom. To je jedno lepo okupljanje, da se izjednačimo; kao što i sam projekat kaže „Muzika za sve“ - to je i za njih i za nas, i da prosto pokažu da i oni mogu da pevaju, čak i bolje nego zdravi građani. Svako uključivanje, izjednačavanje sa zdravim osobama znači.” Paraćin, osoba sa invaliditetom, muškarac

8.2. Poslodavci

Iako poslodavci smatraju da je problematika zapošljavanja osoba sa invaliditetom društveno važna tema, oni najčešće nisu investirani niti veoma zainteresovani za rešavanje ovog problema. Kako je njihov osnovni cilj održavanje sopstvenog poslovanja i stvaranje profita, zapošljavanje osoba sa invaliditetom i njihova integracija u radno aktivno stanovništvo za poslodavce obično predstavlja problem od sekundarnog značaja.

„Imaš mnogo prećih drugih stvari o kojima brineš, a za koje nemaš vremena, i sad da brineš i o tome... Ipak, treba biti društveno odgovoran.“ Paraćin, poslodavac

Kada je u pitanju zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, poslodavci ga najčešće doživljavaju kao nametnut, nepravedan i opterećujuć.

„Najviše nam je problem ako se od firme pokuša da napravi socijalna ustanova, bilo šta, e onda...nemojte, firma radi, firma je tu da stvara profit, država neka uzima porez i sve, a onda odatle da se vraća“ Novi Sad, poslodavac.

Čest je slučaj da preduzeća koja nemaju zakonsku obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom nikada nisu bila u poziciji da o tome razmišljaju.

„Tražio sam osobu koja zna da radi taj posao i onda, od tih što su mi se javljali, ja sam od tih osoba izabrao. Nisam imao kontakt – znate, da je bila jedna osoba sa invaliditetom, jedna da nije, pa da se prijave za isti posao, da kaže evo ja radim pripremu štampe, to što vam a treba - pa da ja biram. Od tih što su mi se javljali, ja sam od tih osoba izabrao.“ Novi Sad, poslodavac

Uslov zapošljavanja osoba sa invaliditetom na određeni broj zdravih zaposlenih nije sam po sebi percipiran kao izrazito nepoželjan zakonski uslov; ipak kazneni aspekt zakona koji nalaže plaćanje penala ukoliko se prethodni uslov ne ispuni kreira izrazito negativnu konotaciju u doživljavanju ovog zakona.

„Po meni je to minus ogroman. U ovoj sredini vi ne možete da nađete osobu koja odgovara radnom, to jest profilu firme, cele firme, onda vas zakon bukvalno tera da plaćate penale. Po meni tu je recimo greška u zakonu. Vi kažnjavate nekog, a on ne može da nađe profil osobe za to, onda da ga izmislite, ako me razumete. Recimo sad, mi smo IT firma i hoćemo da zaposlimo, prešli smo broj 20, treba da zaposlimo nekog i ne možemo da nađemo odgovarajuću osobu, šta mi da radimo? Plaćamo. A zašto? Zato što takva osoba ne postoji. To je nefer.“ Novi Sad, poslodavac

Teškoća nalaženja potrebnog kadra je čest slučaj među poslodavcima. Adekvatna stručna sprema i/ili radno iskustvo koje poslodavci zahtevaju od novih zaposlenih u trenutku kada regrutuju nove radnike često nisu u skladu sa ponudom na tržištu rada, a naročito kada na određeni broj zdravih zaposlenih treba pronaći osobe sa invaliditetom koje odgovaraju poslodavčevim aktualnim potrebama.

„Vrlo je teško naći takva lica i prilagoditi baš sve da oni mogu, da kažem, doći do nekog solidnog obima posla i do toga da zarade svoju platu.“ Paraćin, poslodavac

Pored problema obrazovanja, poslodavci su takođe prepoznali kao problem i to što je podrška celokupnog društva osobama sa invaliditetom nešto što doprinosi njihovoj društvenoj integraciji, uključujući zapošljavanje. Ova podrška znatno utiče na sam stav osoba sa invaliditetom, njihovo samopouzdanje i proaktivnost.

„U principu je pokušaj da se natera zapošljavanje, ali opet sa pogrešnog pravca. Vi sad terate poslodavca da zapošljava, umesto da animirate tu osobu sa hendikepom da traži posao. Meni nikad niko nije nazvao. Krećem se, znaju sve šta radimo, kako... Nikad nijedan telefon nije nazvao da traži posao osoba sa hendikepom, da li je to osoba koja je slepa, da li je gluva nebitno je, nije nijednom.“ Novi Sad, poslodavac

Problem je i to što su preduzeća nekad prisiljena, s obzirom na osnovnu delatnost, da razmišljaju u znatno suženim okvirima kada su u pitanju profili radnih mesta na kojima bi mogli da zaposle osobe sa invaliditetom.

„Kod nas je u pitanju proizvodno preduzeće. Ako pričamo o proizvodnji, o pogonu, to su radna mesta gde se po ceo stoji. Ti ljudi imaju problem, da li pričamo o multipla sklerozi, da li pričamo o ljudima niskog rasta, svi oni imaju taj problem... Čak i da sede po ceo dan! Ako pričamo o magacinu, to opet zahteva neki fizički rad, podizanje tereta, oni opet imaju problem da dižu teret više od , ne znam koliko, kilograma. Za vozače - da ne pričam, za radno mesto vozača. Ostaje neka administracija gde bi eventualno neko mogao, uz prilagođavanje radnog mesta naravno.“ Paraćin, poslodavac

Procedure zapošljavanja i održavanja statusa radno aktivnih osoba sa invaliditetom na operativnom nivou muče poslodavce. Čest je slučaj u praksi da pribavljanje zdravstvene dokumentacije pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom bude zadatak poslodavca, na šta poslodavci veoma nerado pristaju. I nadalje, prilikom redovnih zdravstvenih pregleda i ponovne procene invaliditeta poslodavci neretko budu uključeni. Iako na humanom nivou poslodavci ne žale uloženi trud i vreme, sa profesionalnog stanovišta njihovo poslovanje trpi, jer se njihova energija i vreme troše na neprofitne aktivnosti, koje poslodavci ionako ne doživljavaju kao svoju obavezu.

„Nama je Nacionalna služba za zapošljavanje poslala osobu sa invaliditetom – dete koje je završilo specijalnu školu „11. Oktobar“, ali meni Poreska uprava nije htela da prihvati da je to osoba sa invaliditetom ukoliko nema rešenje, da ima neku kategoriju invalidnosti. Pa je onda došlo do dokazivanja, pa je Ministarstvo stalo iza toga. Jedno dva meseca smo mi se ptezali s njima dok nisu prihvatili. Ako Nacionalna služba stane iza toga, i ako ona nama pošalje to lice, ne razumem zašto bih ja uopšte sumnjao, ko sam ja da donosim njegovu invalidnost.“ Leskovac, poslodavac

Iskustva poslodavaca koji upošljavaju osobe sa invaliditetom su raznovrsna. Ima primera dobre prakse, uspešne saradnje i dugogodišnjeg upošljavanja OSI pojedinaca.

Jedna devojka radi kod nas u administraciji i tu je bilo, bar tako su mi rekli, ja nisam bila tu, u startu problema dok se nije prilagodila. Prosto nije bilo dovoljno jasno šta je ona u mogućnosti da odradi i bukvalno se, kako je vreme prolazilo, to radno mesto formiralo spram nje . Ona tu radi već sigurno 7, 8 godina i super se snalazi, baš dobro odrađuje taj svoj posao. Šabac, poslodavac

Poslodavci se često sreću i sa naizgled nepremostivim teškoćama i problemima. U slučajevima kada osobe sa invaliditetom nisu u stanju da odgovore zahtevima posla ili da se uspešno uklope u radni kolektiv, poslodavci su često u nedoumici kako da reše takva pitanja.

Evo, imamo čoveka koji ima šećernu bolest i ko zna šta još pored toga... i ometen je u razvoju, još kao dete. Zaposlen je od srednje škole. On, recimo, spava na poslu - ne možete da ga probudite. Onda, recimo, ne može ni da bude sam, jer je pao jednom, razbio glav u, razbio staklo, znači neko mora da bude pored njega, da bi mogao da ga probudi, da ne padne, da se ne povredi...“ Leskovac, poslodavac

Poslodavci primećuju da određeni broj osoba sa invaliditetom brzo odustaje od rada, ukoliko se suoči sa frustracijama poput neostvarivanja radnih normi, sporijeg rada, neodobravanja kolega itd. OSI u tim situacijama najčešće odlučuju da se potpuno povuku, odnosno da daju otkaz. Odustajanje od rada novih OSI zaposlenih obično nastupa u prvih mesec dana radnog angažovanja, ali se može dogoditi i nakon prvih nekoliko meseci. Iz perspektive poslodavaca ovakvi slučajevi su izuzetno nepoželjni; poslodavci nisu sigurni kako da novim zaposlenima pomognu da se adaptiraju na novu poslovnu sredinu i kolektiv, te kako da im olakšaju proces učenja. Poslodavci navode da osobe sa invaliditetom uglavnom nisu spremne da sa njima podele svoje frustracije i nezadovoljstva, pa je momenat u kome OSI izaberu da prekinu radni odnos za poslodavce često iznenađujuć.

„Često odustanu od posla pre isteka prvog meseca, i to nekoliko dana pre isteka punog meseca. To je za nas poseban problem, jer kad neko prestane da radi recimo 29og, a vi imate 30 dana u mesecu i 30og treba da dostavite podatke poreskoj upravi - on radi 29 dana, da otkaz 29og i vi 30og više njega nemate kao zaposlenog i nemate olakšicu. Treba da nađete nekog za jedan dan ili da platite penal, plus da njemu isplatite proporcionalno obračunatu platu.“ Leskovac, poslodavac

Sa druge strane, čest je i slučaj da osobe sa invaliditetom ne prihvataju izvršavanje dobijenih radnih zadataka, uz obrazloženja da za njih nisu sposobni. Takvi slučajevi i obrazloženja osoba sa invaliditetom frustriraju poslodavce, koji počinju da se pitaju koja su zapravo radna ograničenja osoba sa invaliditetom, tj. šta je stvar njihove volje a šta sposobnosti i mogućnosti, te kako najbolje mogu da ih angažuju na izvršavanju zadataka za koje OSI jesu sposobni.

„Naše osnovno zanimanje jeste njihov program obuke, to jest, sticanje njihovih veština i kompetencija i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, tako da mi imamo stručne saradnike koji su sa njima svakodnevno, uvode ih u posao i naravno kad ko ima neku krizu tu su uvek da im pomognu. Ali generalno što se produktivnosti tiče, manja je mnogo nego kod ostalih regularnih, redovnih kompanija, kako da nazovem, upravo zbog toga što ne može da im se nametne tempo, niti sme.“ Šabac, poslodavac

9. | Literatura sekundarnog istraživanja desk analize

Ustav Republike Srbije, „Službeni glasnik RS“, br. 98/2006

<http://www.ustavni.sud.rs/page/view/139-100028/ustav-republike-srbije>

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, „Službeni glasnik RS“, br. 36/2009, 32/2013

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/3/3452_zakon_o_prof_reh_i_zapo_ljav_osi.pdf

Zakon o radu, „Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014

http://www.svos.org.rs/pdfs/zakon_o_radu.pdf

Zakon o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik RS“, br. 22/2009

<https://www.minrzs.gov.rs/files/doc/podrucje/ostali/Zakon%20o%20zabrani%20diskriminacije.pdf>

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, „Službeni glasnik RS“, br. 33/2006

<http://npm.rs/attachments/Zakon%20o%20sprecavanju%20diskriminacije%20invaliditeta.pdf>

Zakon o dopunama Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, „Službeni glasnik RS“, br. 13/2016 <http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/zakoni/2016/3138-15%20lat.pdf>

Pravilnik o bližem načinu, troškovima i kriterijumima zaprocenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenjaili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom, „Službeni glasnik RS“, br. 36/2010, 97/2013

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/3/3450_pravilnik_procena_r_sposobnosti.pdf

Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze, „Službeni glasnik RS“, br. 101/2016

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/3/3451_pravilnik_o_pra_enju Izvr_avanja obav. zapo_ljav_osi.pdf

Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom

http://www.osobesainvaliditetom.rs/attachments/004_Microsoft%20Word%20-%20UN_Medjunarodna%20konvencija%20o%20pravima%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf

United Nations, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

Madridska deklaracija

http://hupt.hr/wp-content/uploads/edokumenti/Madridska_deklaracija.pdf

Beker, K. i Milošević, T. (2016). *Poslovna sposobnost: Sudska praksa i zakoni u Srbiji 2016. godine*.

Beograd: Inicijativa za prava osoba sa mentalnim invaliditetom MDRI-S

<http://www.mdri-s.org/wp-content/uploads/2017/01/Sudska-praksa-i-zakoni.pdf>

Marković, M. (2014). *Popis stanovništva, domaćinstva i stanova 2011. u Republici Srbiji - Osobe sa invaliditetom u Srbiji*. Beograd: Republički zavod za statistiku

<http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Invaliditet.pdf>



Stevana Markovića 8
11080 Beograd, Zemun
Telefon: 011/3160-248
info@poslodavci.rs
www.poslodavci.rs