



REPUBLIKA SRBIJA
MINISTARSTVO FINANSIJA
Sektor za ugovaranje i finansiranje programa
iz sredstava Evropske unije
MINISTARSTVO ZA RAD, ZAPOSŁJAVANJE,
BORAČKA I SOCIJALNA PITANJA
MINISTARSTVO OMLADINE I SPORTA

Ovaj projekat finansira
Evropska unija

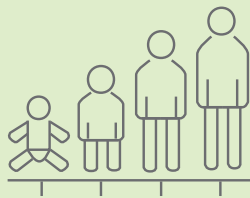
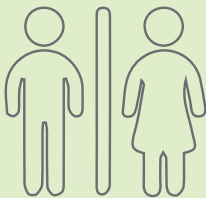


#EY
ZA TEBE

Podrška Evropske unije aktivnom uključivanju mladih

UNAPREĐENJE ZAPOSŁJIVOSTI DUGOROČNO NEZAPOSLENIH OSOBA SA INVALIDITETOM

*Izveštaj iz istraživanja položaja osoba
sa invaliditetom na tržištu rada
u Beogradu, Kragujevcu, Nišu i Novom Sadu*



UNAPREĐENJE ZAPOSŁJIVOSTI DUGOROČNO NEZAPOSLENIH OSOBA SA INVALIDITETOM

*Izveštaj iz istraživanja položaja osoba sa invaliditetom
na tržištu rada u Beogradu, Kragujevcu, Nišu i Novom Sadu*

Beograd, maj 2019.

Autori

Dr Tatjana Mamula Nikolić
Mirjana Nećak
MA Barbara Blažanin

Izdavač

Forum mladih sa invaliditetom

Za izdavača

Jovana Krivokuća-Milovanović

Dizajn, prelom i štampa

Neopress Design&Print

Tiraž

400

Zahvalnost

Forum mladih sa invaliditetom se zahvaljuje svim poslodavcima i osobama sa invaliditetom koji su učestvovali u istraživanju, kao i svima koji direktnim ili indirektnim radom, vremenom i znanjem doprinose osnaživanju osoba sa invaliditetom.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.5-056.26/.36(497.113)(0.034.2)

МАМУЛА Николић, Татјана, 1964-

Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom [Elektronski izvor] : izveštaj iz istraživanja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada u Beogradu, Kragujevcu, Nišu i Novom Sadu / [Tatjana Mamula Nikolić, Mirjana Nećak, Barbara Blažanin]. - Beograd : Forum mladih sa invaliditetom, 2019 (Beograd : Neopress Design&Print). - tekst, slika, 1 elektronski optički disk (CD-ROM) ; 12 cm

“...deo projekta Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom (Pathway to inclusive labour market)...” --> str. 6. - Tiraž 400. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija.

ISBN 978-86-87969-07-0

1. Нећак, Мирјана, 1976- [аутор] 2. Блажанин, Барбара, 1990- [аутор]
а) Особе са инвалидитетом -- Запошљавање -- Србија

COBISS.SR-ID 278524684

Sadržaj

Osnovni podaci o projektu	7
A. Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom - sa aspekta osoba sa invaliditetom.....	11
1. Uvod	11
2. Metodologija istraživanja	13
3. Struktura uzorka	15
4. Rezultati kvantitativnog istraživanja	18
4.1. Primanja osoba sa invaliditetom i prethodno radno iskustvo	18
4.2. Iskustva sa trenutnim traženjem posla	24
4.3. Karakteristike ponude rada	27
4.4. Procena osoba sa invaliditetom o trenutnoj situaciji i barijerama na tržištu rada	33
4.5. Mere za unapređenje zapošljivosti osoba sa invaliditetom	37
4.6. Samoevaluacija generalnog dobrostanja osoba sa invaliditetom	41
5. Rezultati kvalitativnog istraživanja	42
5.1. Prethodno radno iskustvo	42
5.2. Iskustvo traženja posla	44
5.3. Iskustva sa Nacionalnom službom za zapošljavanje	46
5.4. Rad na samousavršavanju i sticanju veština	47
5.5. Očekivanja od poslodavaca	48
6. Zaključci i preporuke primarnog istraživanja	51
6.1. Ključni nalazi	51
6.2. Preporuke	55
B. Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom – sa aspekta poslodavaca	59
1. Uvod	59
2. Metodologija	61

3.	Struktura uzorka – poslodavci	63
4.	Rezultati kvantitativnog istraživanja	66
4.1.	Prethodno iskustvo poslodavaca sa osobama sa invaliditetom	66
4.2.	Zapošljavanje osoba sa invaliditetom	69
4.3.	Očekivanja poslodavaca od osoba sa invaliditetom	75
4.4.	Praksa	81
4.5.	Procena potrebe za podrškom prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom	84
4.6.	Prilagođavanje uslova rada za osobe sa invaliditetom	90
4.7.	Demografija	93
5.	Rezultati kvalitativnog istraživanja	95
5.1.	Iskustvo zapošljavanja	95
5.2.	Iskustva sa Nacionalnom službom za zapošljavanje	97
5.3.	Očekivanja poslodavaca	98
5.4.	Iskustva sa zaposlenima – osobe sa invaliditetom	99
5.5.	Potrebni sistemi podrške	100
6.	Zaključci i preporuke	104
6.1.	Ključni nalazi	104
6.2.	Preporuke	109
	Reference	114

Legenda

B2B - (Bottom 2 Boxes) - Zbir dve najniže ocene

CEFR skala - Usklađena evropska referentna skala za nivo znanja stranog jezika
(Common European Framework of Reference for Languages)

CV - radna biografija (Curriculum Vitae)

EU - Evropska Unija

F2F – licem u lice tehnika

HR - Ljudski resursi (human resources)

IT - Informacione tehnologije

MOR - Međunarodna organizacija rada

NSZ - Nacionalna služba za zapošljavanje

RS - Republika Srbija

T2B - (Top two Boxes) - Zbir dve najviše ocene

UN - Ujedinjene nacije

Osnovni podaci o projektu

Publikacija koja je pred Vama deo je projekta Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom (Pathway to inclusive labour market) koji realizuje Forum mladih sa invaliditetom u saradnji sa **Nacionalnom službom za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Crne Gore**. Sam projekat se realizuje u okviru šireg projekta Podrška Evropske unije aktivnom uključivanju mladih koji finansira Evropska Unija (IPA 2014), a kofinansira Vlada Republike Srbije.

Projekat *Podrška Evropske unije aktivnom uključivanju mladih* ima za cilj da obezbedi veću društvenu uključenost mladih u Srbiji povećanjem zaposlenosti, omladinskih aktivnosti, radnog iskustva i preduzetničke prakse među mladima. Evropska Unija i Vlada Republike Srbije su bespovratno dodelili 24 granta (bespovratna sredstva), koji bi trebalo da se realizuju u više od 35 gradova i opština u Srbiji do kraja 2021. Projekti, koje sprovode republičke i pokrajinske institucije socijalne zaštite, opštine i gradovi, centri za socijalni rad, udruženja građana, fondacije i obrazovne ustanove, bi trebalo da povećaju obim i kvalitet usluga na lokalnom nivou u obrazovanju i zapošljavanju, inovativnoj praksi i modelima aktivnog uključivanja, i na taj način ojačaju društvenu uključenost mladih. Uticaj i konkretni rezultati projekta se očekuju na svim nivoima, a posebno u vezi sa povećanim kapacitetima relevantnih institucija u oblasti inovativnog razvoja i upravljanja merama aktivnog uključivanja mladih, razvoja politike u skladu sa najboljom praksom EU, kao i efikasniju upotrebu finansijske pomoći EU. Projektom upravlja Ministarstvo finansija – Sektor za ugovaranje i finansiranje programa iz sredstava Evropske unije, dok su institucionalni korisnici projekta Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Ministarstvo omladine i sporta.

Udruženje Forum mladih sa invaliditetom počev od 2008. godine intenzivno radi na zapošljavanju osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada. U tom smislu, razvijen je program zapošljavanja osoba sa invaliditetom sa ciljem doprinosa povećanju zaposlenja i zapošljivosti osoba sa invaliditetom na inkluzivan i održiv način. Paket usluga za osobe sa invaliditetom obuhvata realizaciju obuka i radionica za sticanje dodatnih znanja i veština, u cilju

unapređenja konkurentnosti na tržištu rada (sticanje tzv »mekih veština« koje omogućavaju uspješnije prilagođavanje radnoj sredini i radnom mestu), rad Savetovaništa (informisanje osoba sa invaliditetom i davanje preporuka za različite neformalne oblike obrazovanja, informisanje o načinima pronalazjenja posla, pomoć u pronalazjenju posla, upis u bazu podataka Foruma mladih sa invaliditetom, davanje praktičnih saveta za proces zapošljavanja), kao i direktno povezivanje sa poslodavcima. Paket usluga za poslodavce uključuje realizaciju treninga, za izgradnju i jačanje kapaciteta poslodavaca za proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom, predselekciju kandidata iz baze biografija Foruma mladih sa invaliditetom – izdvajanje kandidata za odgovorajuće/trazene radne pozicije, prosleđivanje biografija poslodavcu, konsultativne i savetodavne usluge poslodavcima u bilo kom segmentu procesa zapošljavanja: pružanje informacije o kandidatima, načinu intervjuisanja, prilagođavanju radnog mesta i radnih zadataka, invalidnosti uopšte.

Cilj projekta *Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom* je unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom, putem kreiranja i realizacije inovativnog paketa mera i usluga kao podrška za zapošljavanje, kao i jačanjem socijalne inkluzije na tržištu rada. Projekat se realizuje od decembra 2018. do decembra 2020. u Beogradu, Novom Sadu, Kragujevcu i Nišu, a prva aktivnost projekta jeste realizacija istraživanja o položaju dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

Rezultati istraživanja bi trebalo da posluže kao osnov za dizajn inovativnih mera i dodatnih obuka koje će se realizovati tokom 2019. i 2020 godine, a koje će omogućiti da dugoročno nezaposlene osobe sa invaliditetom steknu znanja i veštine koje su identifikovane kao nedostajuće od strane poslodavaca, ali i motivaciju i samopouzdanje za zapošljavanje.

Sprovedena su dva istraživanja:

1. Kvantitativno istraživanje tehnikom licem u lice sa 200 osoba sa invaliditetom u Beogradu, Nišu, Novom Sadu i Kragujevcu, i kvalitativno istraživanje putem fokus grupe u Beogradu, Nišu i Kragujevcu.
2. Kvantitativno istraživanje tehnikom licem u lice sa 100 poslodavaca u Beogradu, Nišu, Novom Sadu i Kragujevcu, i kvalitativno istraživanje putem dubinskih intervjua u Beogradu, Nišu, Novom Sadu i Kragujevcu.

Kroz uvodni deo svakog od istraživanja upoznaćete se sa kratkim pregledom zakonskog okvira kao i metodologijom i strukturom uzorka. Zatim slede rezultati, zaključci i preporuke istraživanja osoba sa invaliditetom. U nastavku su rezultati, zaključci i preporuke istraživanja poslodavaca. U istraživanju je učestvovao tim od petnaest anketara, od kojih pet osoba sa invaliditetom, u Beogradu, Novom Sadu, Nišu i Kragujevcu. Zahvaljujemo im se na neprocenjivom doprinosu.

Ono što ovaj projekat izdvaja jeste fokus ne samo na potrebe osoba sa invaliditetom već i na potrebe samih poslodavaca. Ovakav pristup omogućava dublji uvid i preciznije kreiranje prekvalifikacionih i dokvalifikacionih radionica koje su u skladu sa potrebama poslodavaca. Pored toga, rezultati izveštaja mogu poslodavcima da ponude upravo one vidove podrške koji su im najpotrebniji kako bi što efektivnije zaposlili i u radni kolektiv integrisali osobe sa invaliditetom.

U ovoj publikaciji pred Vama se nalaze rezultati istraživanja o položaju dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom i tržišta rada.

A. Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom - sa aspekta osoba sa invaliditetom

1. Uvod

Pravo na dostojanstven život i pravo na rad su osobama sa invaliditetom garantovani velikim brojem Konvencija, Zakona i Uredbi. Jedan od najbitnijih dokumenata koji propisuje prava osoba sa invaliditetom jeste Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom (UN). Po ovoj konvenciji, osobe sa invaliditetom obuhvataju osobe koje imaju dugoročna fizička, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće ovih osoba u društvu na osnovu jednakosti sa drugima.

Konvencija u Članu 27. koji se odnosi na pravo na rad i zapošljavanje navodi da se osobama sa invaliditetom priznaje pravo na rad u jednakoj meri kao i svim ostalim građanima, osvrćući se posebno na pravo zarade za život. U nastavku ovog Člana precizno se definišu obaveze poslodavaca koje osobama sa invaliditetom omogućavaju da ovo pravo ostvare.

Ova Konvencija predstavlja smernicu i za dokumenta drugih međunarodnih organizacija, od kojih je Međunarodna organizacija rada (MOR) posebno angažovana u oblasti rada i zapošljavanja i aktivno radi kako bi osobe sa invaliditetom na globalnom nivou ravnopravno uživale ova prava. U saradnji sa Ujedinjenim nacijama, priključuje se izradi i promociji nove Agende za Održivi Razvoj 2030 koja uključuje i prava osoba sa invaliditetom u okviru Stuba 8, koji se odnosi na *Promovisanje inkluzivnog i održivog ekonomskog rasta, zapošljavanje i obezbeđenje pristojnih uslova rada za sve.*

Ustav Republike Srbije garantuje jednakost svih građana i štiti ih od diskriminacije, a prema Članu 60. Ustava zagarantovano je pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti na radu i drugih prava uz posebnu zaštitu na radu i posebne uslove rada. Republika Srbija je u obavezi da uskladi svoje zakone sa Konvencijom

Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom. Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom je usvojen 2009. godine¹.

Zakon o zabrani diskriminacije² u Članu 26. navodi „*zabranjuje se diskriminacija osoba sa invaliditetom i kršenje njihovih sloboda*“. Poseban zakon je donesen kako bi se garantovala jednaka prava osoba sa invaliditetom u svim oblastima života, i to Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom³.

Prava osoba sa invaliditetom su deo i Zakona o radu⁴, dok je 2009. godine donesen i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom⁵ koji predstavlja prekretnicu u promeni položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Zakon kreira prilike za uključivanje osoba sa invaliditetom na otvoreno tržište rada, putem propisivanja obaveze poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ali i definiše posebne oblike zapošljavanja (preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanja osoba sa invaliditetom, socijalna preduzeća i radni centri).

Nezavisno od pravnog okvira, posmatrajući istraživanja sprovedena u poslednjih par godina, uočava se da je Srbija još uvek daleko od odgovarajuće slike kada se radi o zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Istraživanje koje je 2016. godine realizovalo udruženje Forum mladih sa invaliditetom, „Položaj mladih sa invaliditetom na tržištu rada u gradu Beogradu“⁶, pokazuje da mladi sa invaliditetom najčešće rade na poslovima koji su ispod nivoa njihovih kvalifikacija, neretko se dešava da poslodavci pogrešno percipiraju njihovu radnu sposobnost i daju im smanjen obim posla i manje zahtevne zadatke. Većina njih radi na privremenim poslovima, kratkoročno ili u okviru javnih radova ili nekih projektnih aktivnosti.

Istraživanje Unije poslodavaca Srbije, “Položaj osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja u Republici Srbiji“ iz 2017. godine, osvrće se ne samo na broj zaposlenih tj. nezaposlenih osoba sa invaliditetom, već i na odnos poslodavaca prema osobama sa invaliditetom. Pa, iako osobe sa invaliditetom imaju jednim delom razumevanje poslodavaca po pitanju izlaženja u susret kada su u pitanju radni uslovi i prilagođavanje radnog prostora, ipak po tom pitanju mora još dosta da se radi. Sa druge strane, zaposlene osobe sa invaliditetom suočene su sa brojnim predrasudama od strane poslodavaca kao i sa socijalnom distancom i nelagodnošću u kolektivu.

1 Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori", br. 42/2009

2 Službeni glasnik RS, br. 22/2009

3 Službeni glasnik RS, br. 33/2006 i 13/2016

4 Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018

5 Službeni glasnik RS, br. 36/2009 i 32/2013)

6 Cvejić S. I Stefanović S, Položaj mladih sa invaliditetom na tržištu rada u gradu Beogradu, Beograd 2016.

U svim do sada sprovedenim istraživanjima uočljiv je visok stepen prisutnosti osoba sa invaliditetom u raznim organizacijama i na Internetu, ali ova prisutnost drastično opada u javnom životu i na ulicama. Jedan od razloga jeste i neprilagođenost javnog prostora potrebama i pristupu osoba sa invaliditetom. Drugi razlog jeste sveprisutno osećanje socijalne nelagode.

Postojanje zakona i propisa svakako ne garantuje i njihovo poštovanje. A diskriminacija i socijalna nelagodnost se ne mogu otkloniti samo postojanjem zakona. Generalno posmatrano, nedostaje veća prisutnost osoba sa invaliditetom u svim sferama života sa posebnim akcentom na zapošljavanje.

Prema poslednjim rezultatima istraživanja Republičkog zavoda za statistiku⁷ iz 2011. ukupno 571.780 građana može se smatrati osobom sa invaliditetom. U odnosu na ukupnu populaciju od 7.186.862 građana, to bi predstavljalo oko 8% (7,96) ukupne populacije. Međutim, ovome treba dodati da je za 119.482 građana status invaliditeta nepoznat, što predstavlja dodatnih 1,66% ukupne populacije. Od ukupnog broja osoba sa invaliditetom, više od 58% (58,2) čine žene, dok je muškaraca malo manje od 42% (41,8).

Procenjeni broj osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji u 2017. iznosi oko 700.000, od čega između 215.000 i 300.000 spadaju u kategoriju potencijalno radno angažovanog stanovništva starosti od 15 do 65 godina⁸. Iako je donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom 2009. godine zabeležen porast broja registrovanih zaposlenih osoba sa invaliditetom, procenjena stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom je svega 13% (naspram 42.5% u ukupnoj populaciji Republike Srbije), što ukazuje na neadekvatan i neravnotežan položaj osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja.

2. Metodologija istraživanja

Ciljevi istraživanja

- Prikazati profil dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom: pol, vrsta invaliditeta, obrazovanje, prethodno radno iskustvo, dodatno obrazovanje i obuke, prekvalifikacija i dokvalifikacija, aktivnost/neaktivnost u traženju posla, iskustvo u traženju posla, percipiranje poslodavaca, postojeća/ nedostajuća podrška za zapošljavanje
- Utvrditi uzroke dugoročne nezaposlenosti na strani osoba sa invaliditetom
- Odrediti potrebe osoba sa invaliditetom za zapošljavanje

⁷ Marković M. Osobe sa invaliditetom u Srbiji 2014. <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Invaliditet.pdf>

⁸ Unija poslodavaca Srbije, Položaj osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja u Republici Srbiji, Beograd 2017, <http://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2017/05/istrazivanje-polozaj-osi.pdf>

- Utvrditi vrstu podrške koju bi osobe sa invaliditetom želele da dobiju od NSZ, kao i od organizacija civilnog društva
- Ispitati u kojoj meri su osobe sa invaliditetom voljne i spremne da rade i koje poslove
- Utvrditi očekivanja osoba sa invaliditetom od poslodavca

Tehnika prikupljanja podataka

- *Kvantitativni* deo istraživanja: F2F tehnika (Kompjuterski podržano anketiranje licem u lice)
- *Kvalitativni* deo istraživanja: Fokus grupne diskusije

Dužina upitnika (kvantitativni deo istraživanja)

- Trajanje intervjua od oko 10-15 minuta

Terenski deo projekta

- *Kvantitativni* deo istraživanja: Realizovan od 18. februara do 22. februara 2019. godine
 - *Kvalitativni* deo istraživanja: Realizovan od 28. marta do 7. aprila 2019. godine
- U terenskom delu istraživanja učestvovalo je pet osoba sa invaliditetom kao anketari.

Veličina uzorka

- *Kvantitativni* deo istraživanja: F2F tehnika - 200 osoba sa invaliditetom iz Beograda, Kragujevca, Niša i Novog Sada. Uzorak je pripremljen prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje o broju nezaposlenih lica prema polu, godinama, stručnoj spremi i boravištu na datum 31.1.2019. kao i drugim dostupnim izvorima.
- *Kvalitativni* deo istraživanja – struktura:

Datum	Grad	Broj učesnika	Struktura uzorka	Dužina trajanja grupe
25.03.	Beograd	8	<ul style="list-style-type: none"> • Učesnici su muškarci i žene • Učesnici su osobe starosti od 18 do 65 (radno sposobni) • Zastupljenost različitih vidova invaliditeta 	90 minuta
29.03.	Niš	4		
01.04.	Kragujevac	4		

Svi pojmovi upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

Napomene u vezi predstavljanja i analize podataka

Označavanje statističke značajnosti

Statistička značajnost nam pomaže da utvrdimo da li rezultat odražava stvarne razlike između grupa i da li se može generalizovati na celu populaciju koja je predstavljena našim uzorkom ili su pak 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.



Postoje statistički značajne razlike između osoba sa invaliditetom koje su muškog i ženskog pola



Postoje statistički značajne razlike s obzirom na starost osoba sa invaliditetom



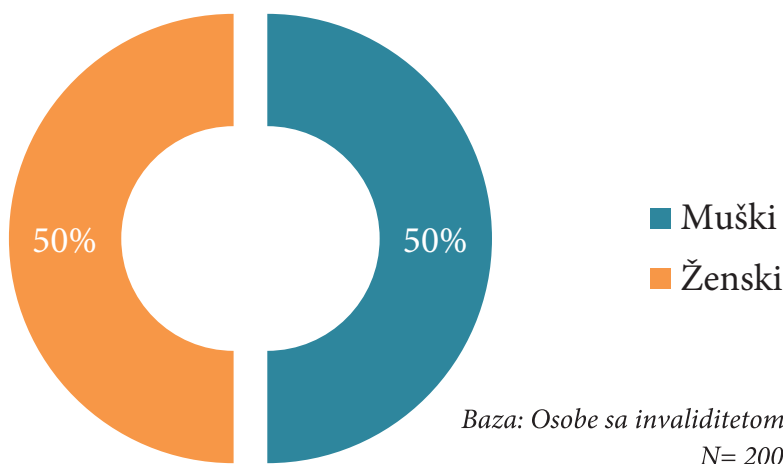
Postoje statistički značajne razlike s obzirom na grad iz koga dolaze osobe sa invaliditetom

Mali uzorci

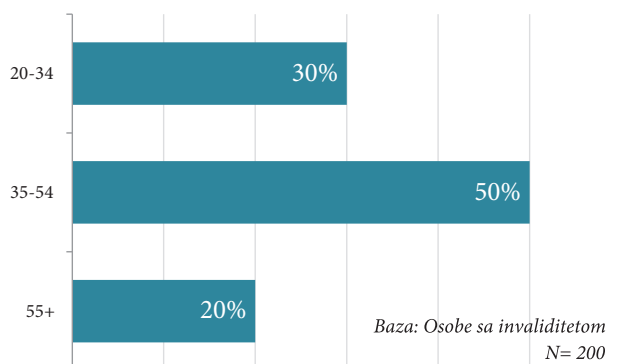
Minimalna preporučena veličina baze ispitanika iznosi N=30 ispitanika. U situacijama kada imamo manji broj ispitanika od 30 za konkretnu grupu ili kategoriju ispitanika rezultate smatramo indikativnim i najčešće ih čitamo kao broj ispitanika/sagovornika koji je nešto izjavio.

3. Struktura uzorka

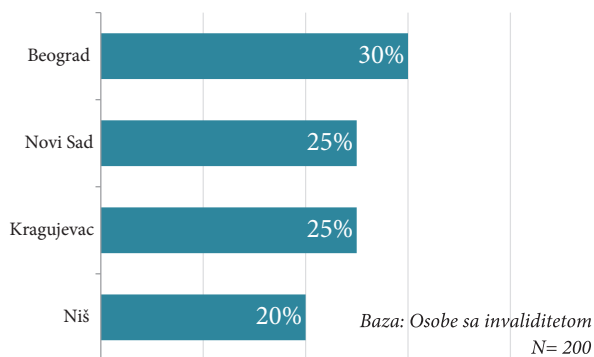
Grafikon 3.1. Pol



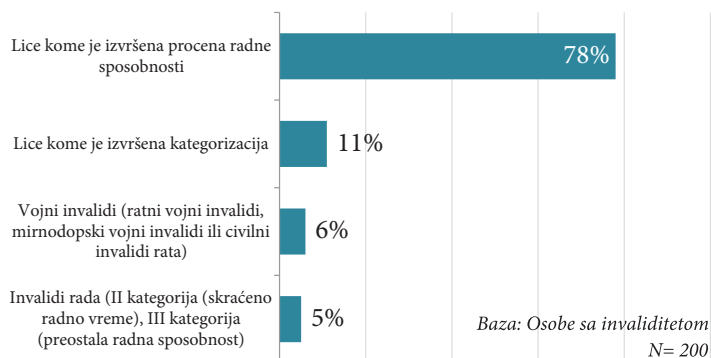
Grafikon 3.2. Godine



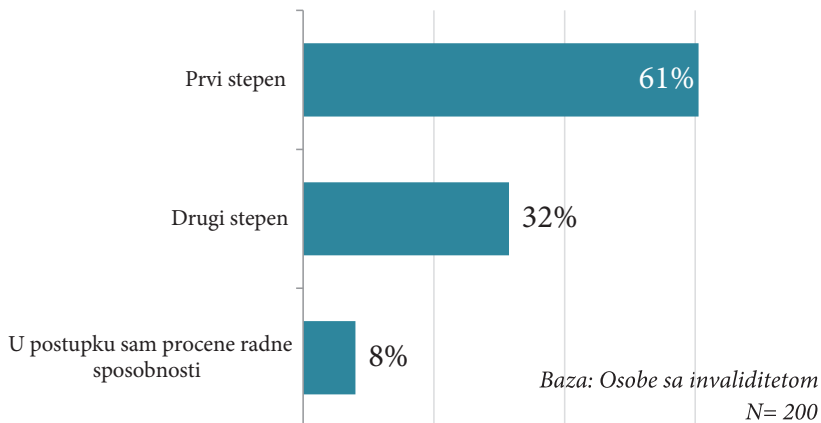
Grafikon 3.3. Mesto stanovanja



Grafikon 3.4. Vrsta dokumenta koje poseduju i koja ukazuje na status osobe sa invaliditetom



Grafikon 3.5. Procenjeni stepen radne sposobnosti

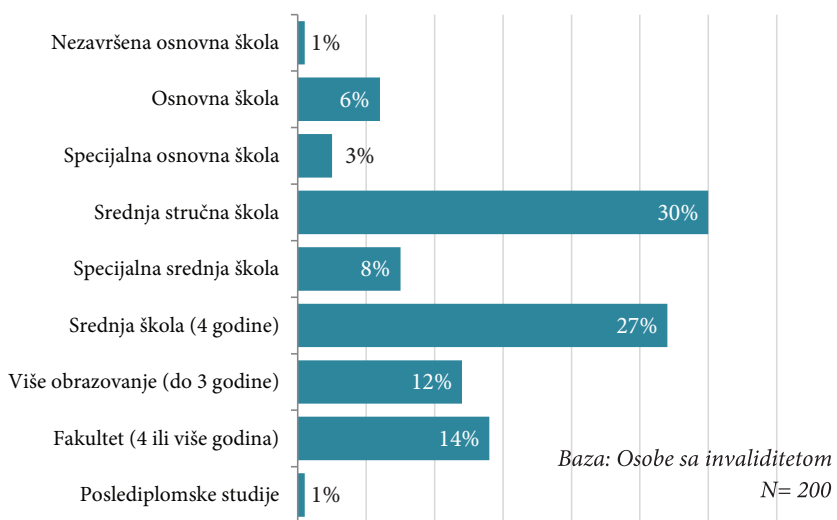


Grafikon 3.6. Vrsta Invaliditeta



Za potrebe utvrđivanja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada, uzorak je činio podjednak broj muškaraca i žena, iz Beograda, Novog Sada, Niša i Kragujevca. Polovina ispitanika je srednjih godina (35-54 godina), najvećem broju je izvršena procena radne sposobnosti, pri čemu je više od polovine osoba sa invaliditetom procenjen prvi stepen radne sposobnosti. Najčešće utvrđene vrste invaliditeta su paraplegija i kvadriplegija (15%), oštećenje vida (15%), i intelektualne teškoće (14%).

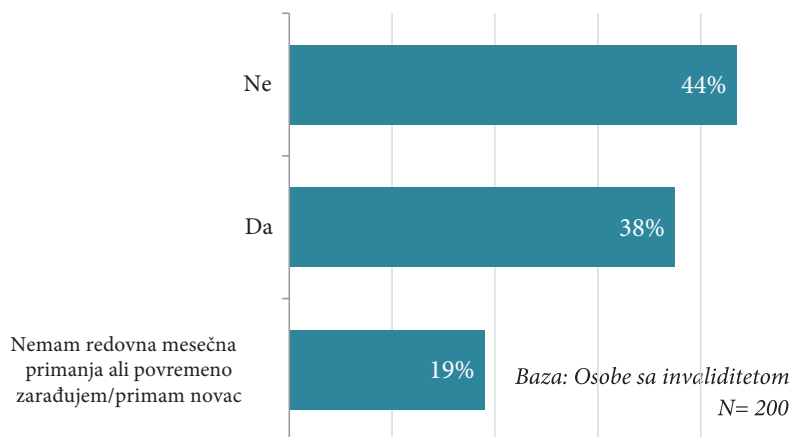
Grafikon 3.7. Najviše završeno obrazovanje osoba sa invaliditetom



4. Rezultati kvantitativnog istraživanja

4.1. Primanja osoba sa invaliditetom i prethodno radno iskustvo

Grafikon 4.1.1. Redovna ili povremena mesečna primanja

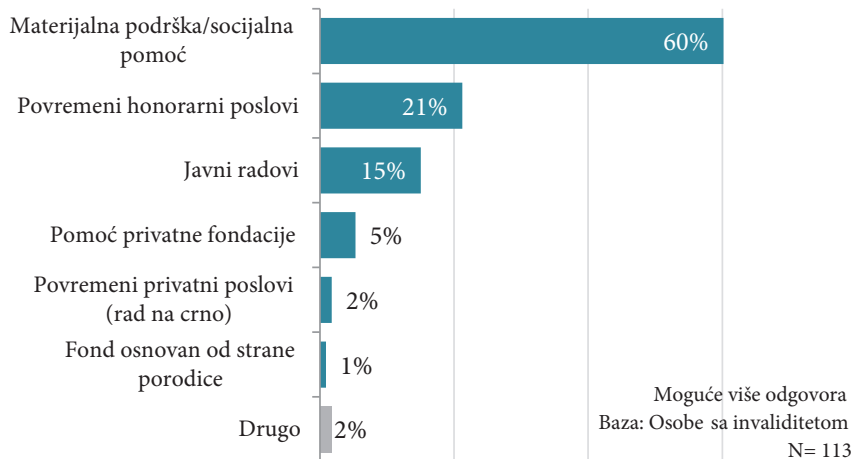


Za najveći broj osoba sa invaliditetom, finansijska situacija je veoma teška. Skoro polovina nema mesečna primanja, dok svaka peta osoba uspeva da povremeno zaradi novac preko honorarnih poslova. S druge strane, nešto više od trećine osoba sa invaliditetom, potvrdilo je da imaju redovna mesečna primanja.



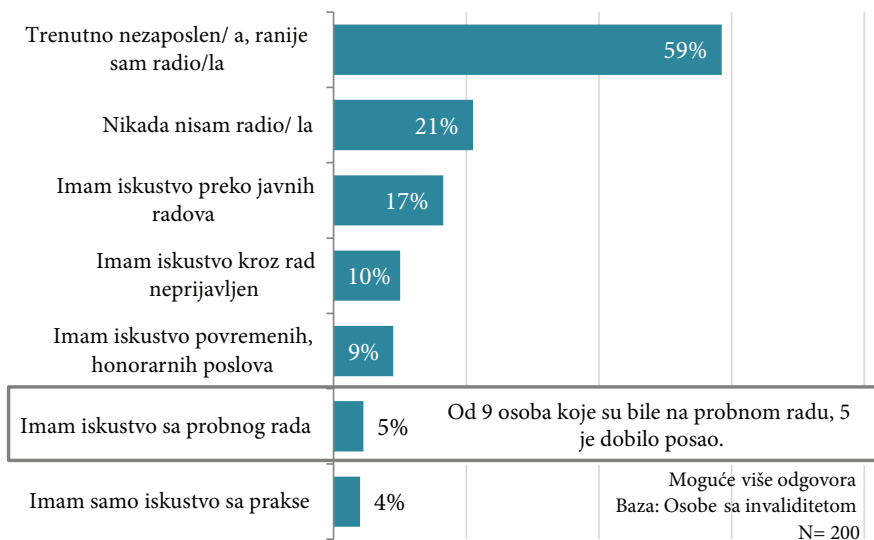
Ispitanici-stanovnici Niša najčešće nemaju nikakva mesečna primanja.

Grafikon 4.1.2. Izvori primanja osoba sa invaliditetom



Bez obzira da li imaju povremena ili redovna primanja, glavni finansijski izvor za više od polovine osoba sa invaliditetom čini materijalna podrška države, odnosno socijalna pomoć. Obavljanje honorarnih poslova (21%) ili javnih radova (15%), predstavljaju sledeće najčešće izvore primanja iako su značajno manje prisutni u odnosu na socijalnu pomoć.

Grafikon 4.1.3. Prethodno radno iskustvo



Najveći broj osoba sa invaliditetom ima prethodno radno iskustvo, iako su trenutno nezaposleni, dok svaki peti nema nikakvo radno iskustvo. Kada su u pitanju ostali vidovi rada, najviše osoba je imalo iskustva sa javnim radovima (17%). Na probnom radu je bilo samo 9 osoba sa invaliditetom, od čega je 5 dobilo posao nakon završetka probnog perioda. S druge strane, do stalnog zaposlenja nakon probnog rada nije došlo zato što poslodavci u tom trenutku nisu imali potrebu za zapošljavanjem, zato što osobe sa invaliditetom nisu imale dovoljno iskustva ili zbog nemogućnosti obavljanja posla.



Među osobama koje su trenutno nezaposlene, iako imaju prethodno radno iskustvo, značajno je više muškaraca, osoba starijih od 55 godina i građana iz Beograda. S druge strane, mlađe osobe sa invaliditetom češće imaju iskustvo povremenih, honorarnih poslova.

Grafikon 4.1.4. Način na koji su osobe sa invaliditetom dolazile do zaposlenja



Nacionalna služba za zapošljavanje ima glavnu ulogu u pronalaženju posla za osobe sa invaliditetom (52%). Sledeći najčešći način dolaženja do posla su lični kontakti (39%), dok su ostali izvori poput udruženja za osobe sa invaliditetom (18%), oglasi na Internet sajtovima (15%) i agencije za zapošljavanje (13%) znatno ređe navedene.

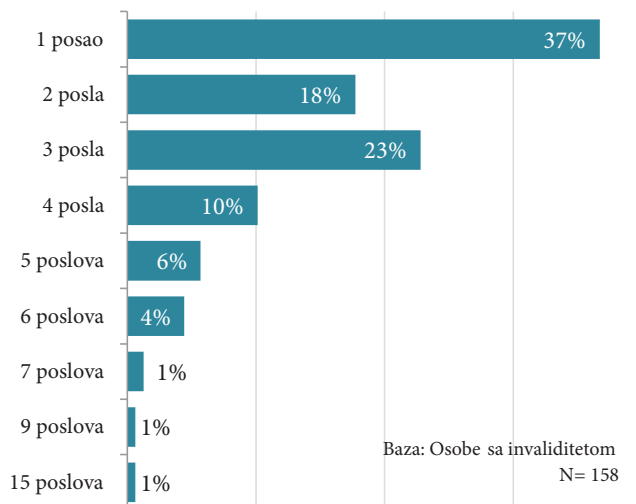


U Nišu i Kragujevcu se češće dolazilo do posla preko Nacionalne službe za zapošljavanje u odnosu na Beograd i Novi Sad.



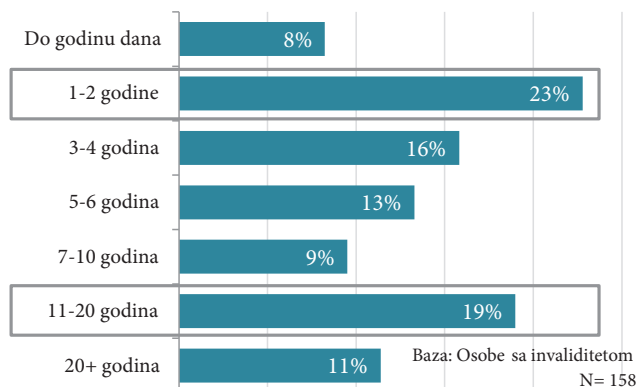
S druge strane, najmlađe osobe sa invaliditetom (20-34 godina) i ispitanici-građani Novog Sada češće su do zaposlenja dolazili preko ličnih kontakata, a najmlađi su pronalazili posao i preko Internet sajtova.

Grafikon 4.1.5. Ukupan broj poslova u karijeri



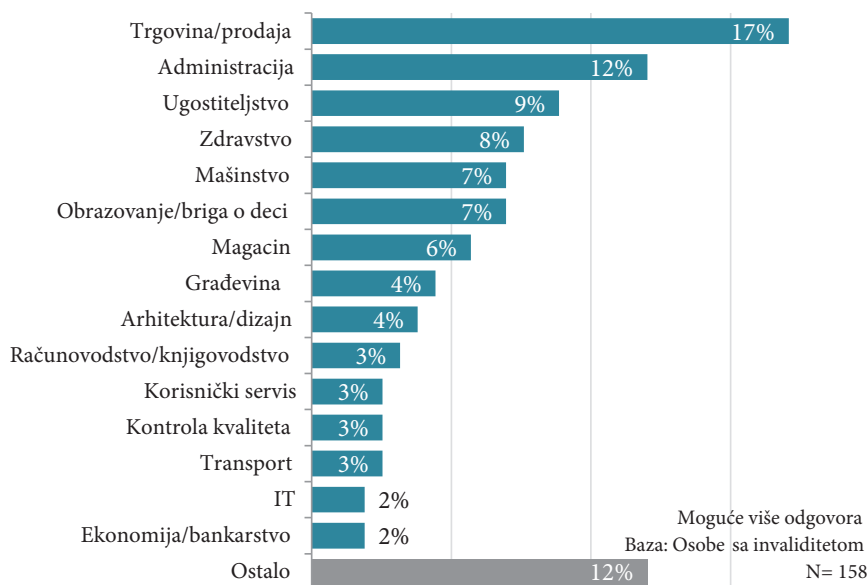
Osobe sa invaliditetom generalno nisu u svojoj profesionalnoj karijeri menjali udruženja/organizacije. Nešto više od trećine je radilo samo na jednom poslu, dok je 78% osoba sa invaliditetom obavljalo između 1 i 3 poslova.

Grafikon 4.1.6. Godine radnog straha



Najveći broj osoba sa invaliditetom ima 1-2 godine radnog iskustva (23%), pri čemu do 2 godine radnog iskustva najčešće imaju najmlađe osobe sa invaliditetom (20-34 godine). Sledeća najbrojnija grupa su starije osobe sa invaliditetom ili osobe srednjih godina (35-54 godina) koji imaju 11-20 godina iskustva (19%).

Grafikon 4.1.7. Pozicije na kojima su osobe sa invaliditetom najčešće radile



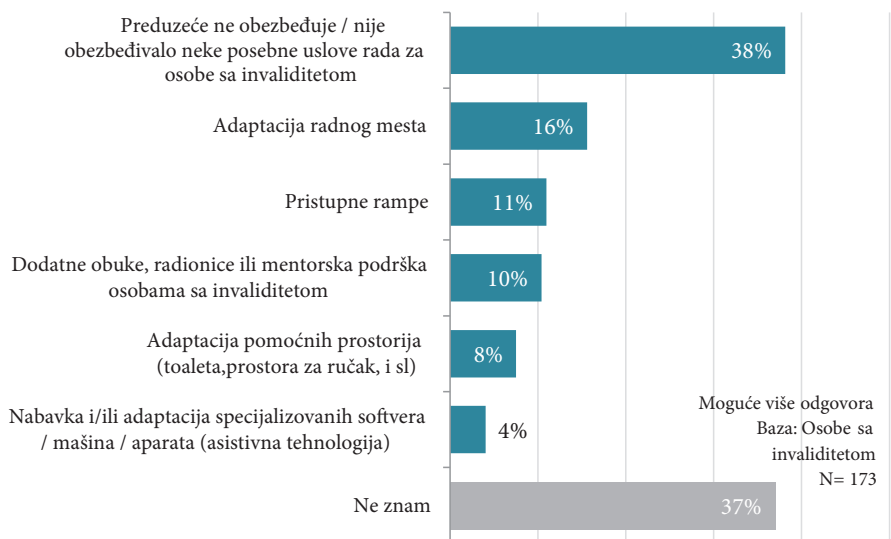
Najčešće pozicije na kojima su osobe sa invaliditetom radili uključuju trgovinu/prodaju (17%), administrativne poslove (12%), ugostiteljstvo (9%), zdravstvo (8%), mašinstvo (7%) i obrazovanje/brigu o deci (7%).

Osobe sa invaliditetom su najčešće prekidale radni odnos usled neadekvatnih uslova rada (23%), prestanka potrebe firme za uslugom (23%), ili zato što su osobe sa invaliditetom osećali nelagodu u odnosu na poslodavca ili radni kolektiv tokom rada (20%). Iako značajno ređe spomenuti, određeni broj osoba kao glavne razloge navodili su i očekivanja poslodavaca koja su bila previsoka za njihove sposobnosti (11%), gašenje firme (9%) i pogoršavanje zdravstvene situacije (6%).

Grafikon 4.1.8. Razlozi za napuštanje prethodnog radnog mesta



Grafikon 4.1.9. Uslovi rada koji su obezbeđeni osobama sa invaliditetom

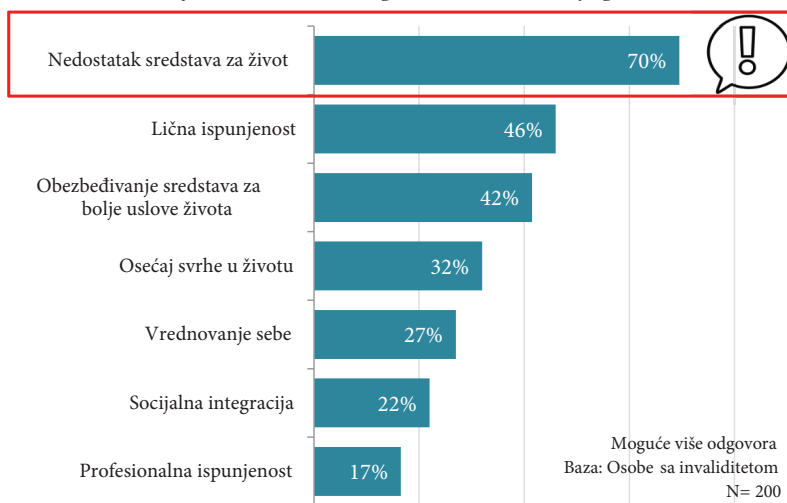


U skladu sa glavnim razlogom za napuštanje radnog mesta, preduzeća u kojima su osobe sa invaliditetom radile, najčešće nisu imala obezbeđene uslove rada za osobe sa invaliditetom (38%), dok veliki broj osoba sa invaliditetom nije siguran na koji način su se radne prostorije adaptirale za potrebe osoba sa invaliditetom (37%). Tek 16% osoba je potvrdilo da su radne prostorije bile

adaptirane kada su bili zaposleni, dok su pristupne rampe (11%), dodatne obuke i mentorska podrška (10%) i adaptacija pomoćnih prostorija (8%), još ređe bile prisutne.

4.2. Iskustva sa trenutnim traženjem posla

Grafikon 4.2.1. Glavni pokretači za traženje posla



Nedostatak finansijskih sredstava je glavni motivator traženja posla za najveći broj osoba sa invaliditetom (70%). Pored toga, u zapošljavanju osobe sa invaliditetom vide ne samo zadovoljenje egzistencijalnih potreba, već i psihosocijalnu ispunjenost, pa se pored obezbeđivanja sredstava za bolje uslove života (42%), među glavnim pokretačima nalaze lična ispunjenost (46%), osećaj svrhe u životu (32%) i vrednovanje sebe (27%).



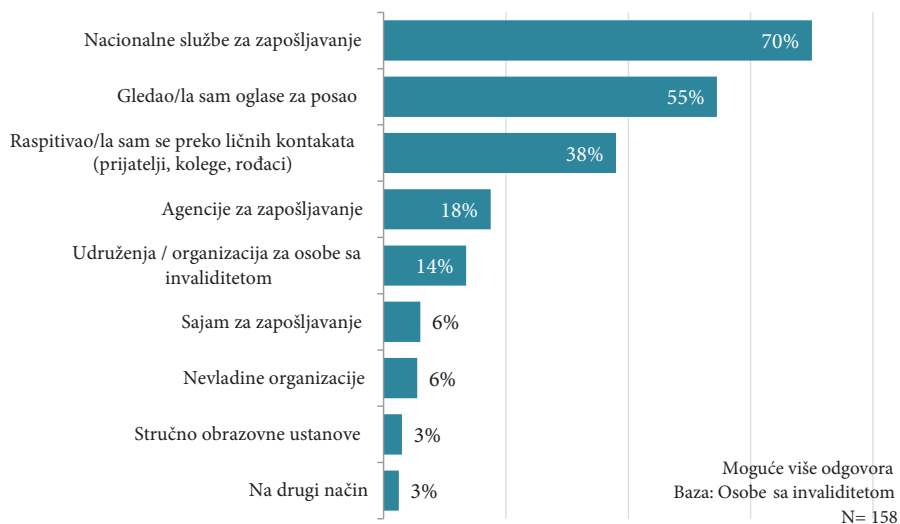
Pripadnice ženskog pola češće nego muškarci navode da ih potreba za ličnom ispunjenošću motiviše na rad ili potragu za poslom.

Najmanje ispitanika-građana iz Beograda je motivisano da radi zbog nedostatka sredstava za život, dok je ovaj razlog znatno prisutniji u Novom Sadu, Nišu i posebno Kragujevcu.



S druge strane, ispitanici-stanovnici Beograda i Novog Sada češće u odnosu na druge gradove navode da im je posao potreban kako bi obezbedili sredstva za bolje uslove života, i kako bi došli do profesionalne ispunjenosti. Na kraju, veće vrednovanje sebe je najmanje relevantan pokretač ispitanicima-građanima Niša.

Grafikon 4.2.2. Načini na koje osobe sa invaliditetom pretražuju otvorene pozicije



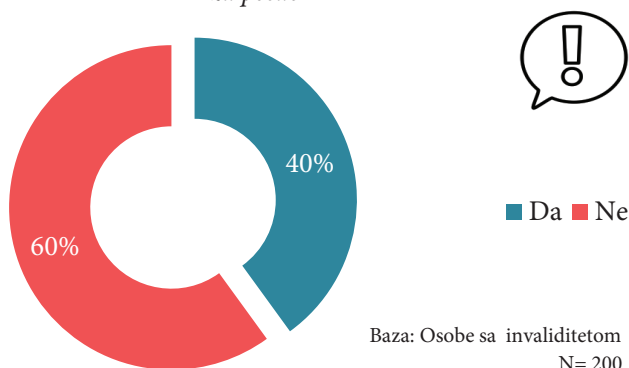
Ubedljivo najveći broj osoba sa invaliditetom se obraća Nacionalnoj službi za zapošljavanje prilikom potrage za poslom (70%).

Pored toga, kandidati pretražuju oglase za posao (55%), i raspituju se preko ličnih kontakata o otvorenim pozicijama (38%). Agencije za zapošljavanje (18%), i udruženja osoba sa invaliditetom (14%) značajno su ređe spominjane, što upućuje da nisu dovoljno percipirane kao organizacije preko kojih bi osobe sa invaliditetom mogle da dođu do posla.



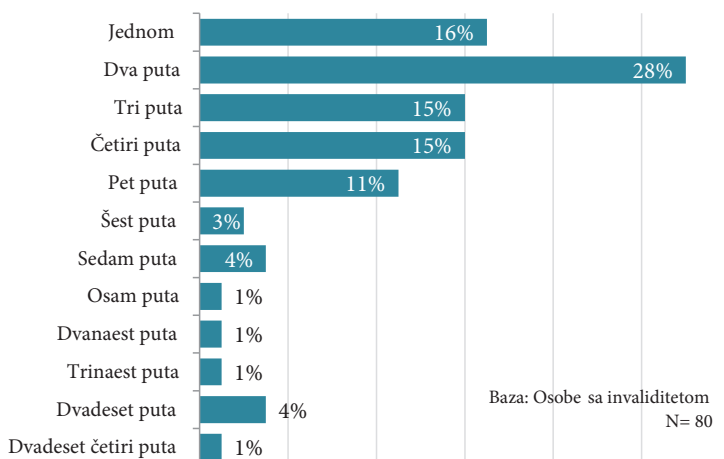
Dok su u Nišu i Kragujevcu osobe sa invaliditetom češće tražile posao preko Nacionalne službe za zapošljavanje, u Beogradu i Novom Sadu su se češće raspitivali za posao preko ličnih kontakata.

Grafikon 4.2.3. Da li su u poslednje 2 godine osobe sa invaliditetom išle na razgovor za posao



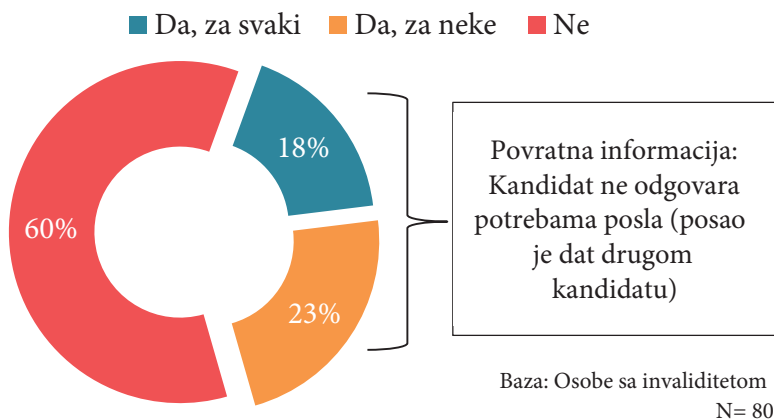
Iako su svi ispitanici naveli da aktivno traže posao, samo 40% je u prethodne dve godine otišlo na razgovor za posao, dok više od polovine nije imalo tu priliku.

Grafikon 4.2.4. Broj razgovora za posao na koje su osobe sa invaliditetom otišle u prethodne 2 godine



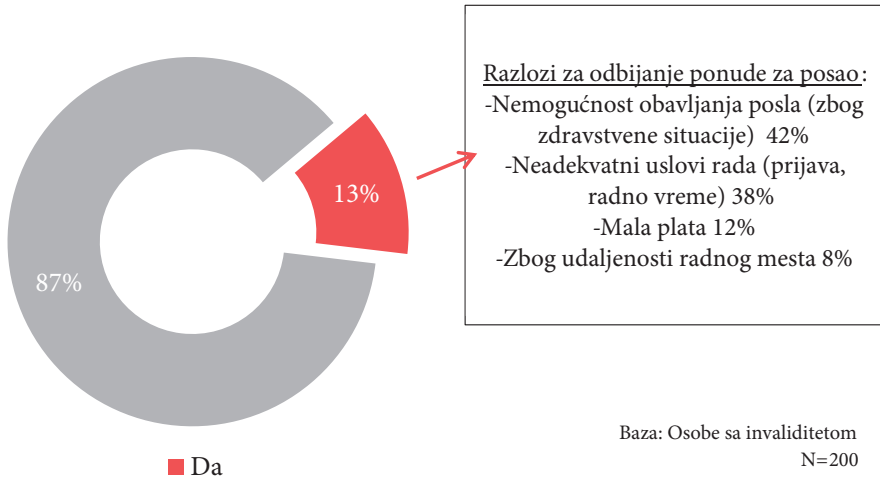
Oni koji su dobili priliku da odu na razgovor za posao, najčešće su imali 2 razgovora (28%) ili jedan (16%), dok manji broj osoba sa invaliditetom navodi između tri i pet obavljenih razgovora.

Grafikon 4.2.5. Povratne informacije sa razgovora



Čak i kada su imali priliku da odu na razgovor za posao, najveći broj kandidata nije dobio nikakvu povratnu informaciju (60%). S druge strane, oni koji su dobili feedback uglavnom nisu odgovarali potrebama posla ili je posao dodeljen drugom kandidatu.

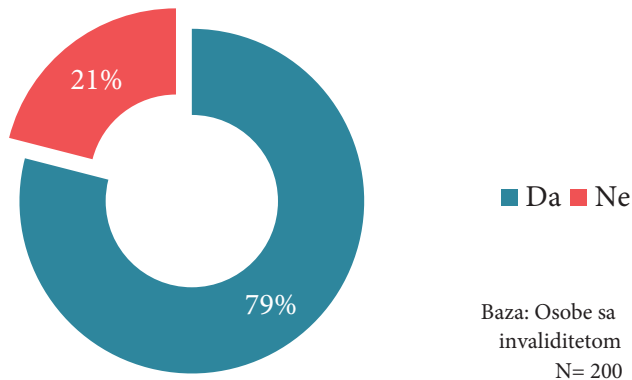
Grafikon 4.2.6. Ponuda za posao koja nije prihvaćena



Generalno je veoma retka pojava odbijanje ponude za posao od strane osoba sa invaliditetom (13%). Ipak, u malom broju slučajeva kada se takva situacija desila, glavni razlozi su bili nemogućnost obavljanja posla zbog zdravstvene situacije ili neprilagođeni uslovi rada potrebama osobe sa invaliditetom. Nekoliko osoba je spomenulo još malu platu i udaljenost radnog mesta kao razloge odbijanja poslovne ponude.

4.3. Karakteristike ponude rada

Grafikon 4.3.1. Da li osobe sa invaliditetom smatraju da poseduju dovoljno znanja i veština za obavljanje željenog posla

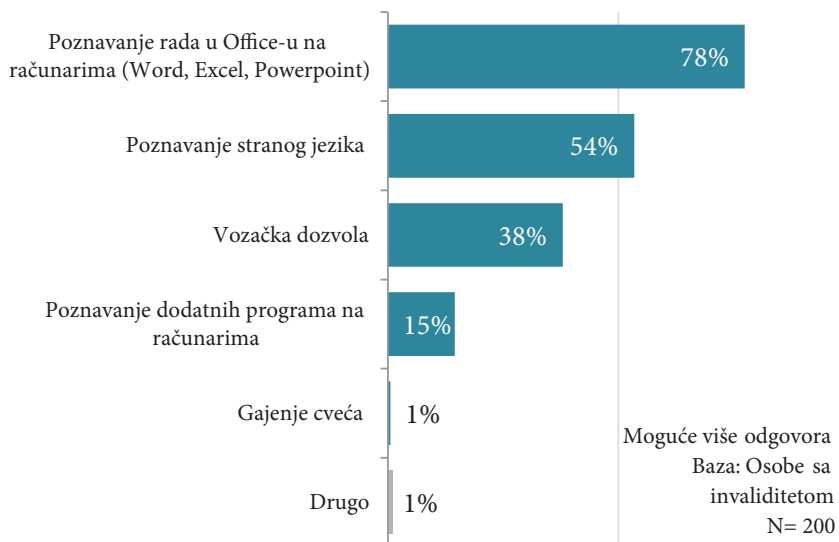


Osobe sa invaliditetom uglavnom smatraju da imaju neophodna znanja i veštine za obavljanje željenog posla. 8 od 10 osoba sa invaliditetom smatra da poseduje adekvatna znanja i veštine, dok svaka peta osoba sumnja da ima znanje koje je potrebno za obavljanje radnih zadataka na određenoj poziciji.



Značajno više ispitanika-građana iz Kragujevca smatra da ima dovoljno znanja i veština kako bi obavljali posao koji žele u odnosu na ispitanike-građane iz Beograda.

Grafikon 4.3.2. Posedovanje konkretnih znanja/veština



Osobe sa invaliditetom najčešće navode da poznaju rad u Microsoft Office-u na računarima (78%), i da poznaju strani jezik (54%). Iako su u pitanju ohrabrujući nalazi, trebalo bi ih držati sa rezervom, jer nije poznato koji stepen poznavanja Microsoft Office-a ili stranog jezika je u pitanju. Takođe, više od trećine osoba sa invaliditetom poseduje vozačku dozvolu, a 15% poznaje dodatne programe na računarima.

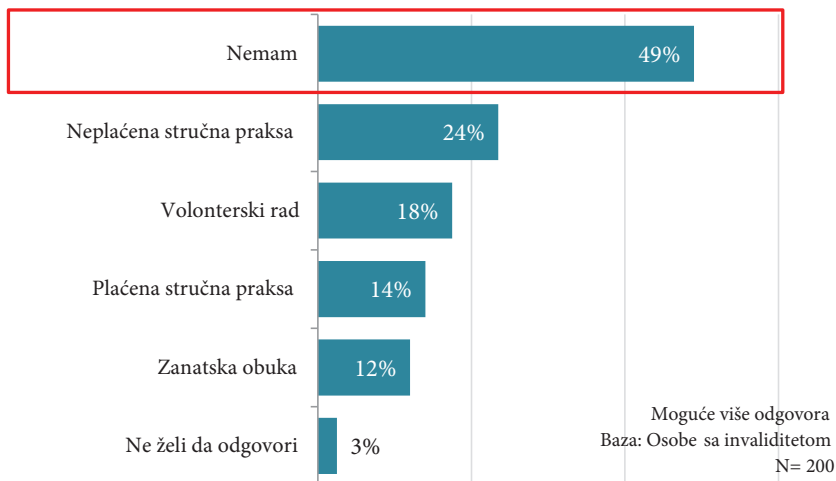


Muškarci češće u odnosu na žene poseduju vozačku dozvolu.



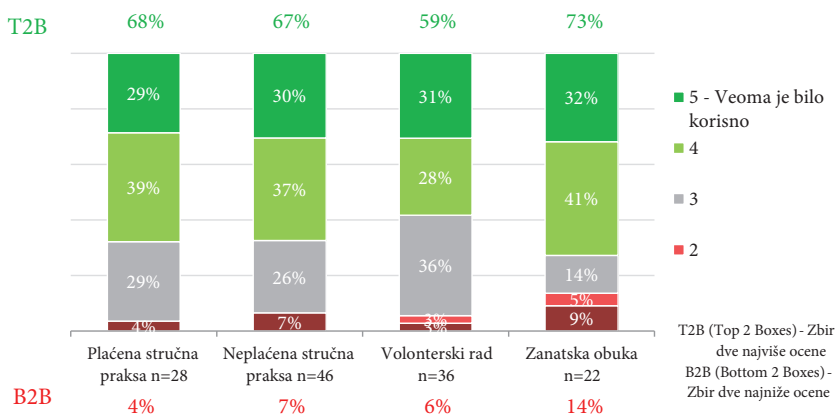
Osobe starije od 55 godina značajno su slabije opremljene znanjima i veštinama kao što su poznavanje stranog jezika i poznavanja rada u Microsoft Office-u.

Grafikon 4.3.3. Iskustva sa praksama/volontiranjima/zanatskim obukama



Polovina osoba sa invaliditetom nije imala iskustva sa praksom, volonterskim radom ili zanatskim obukama. Oni koji su ipak imali neko od navedenih vidova radnog iskustva, najčešće su navodili neplaćenu stručnu praksu (24%), a zatim volontiranje (18%), plaćenu stručnu praksu (14%) i zanatsku obuku (12%).

Grafikon 4.3.4. Procena korisnosti praksi, volontiranja i zanatskih obuka



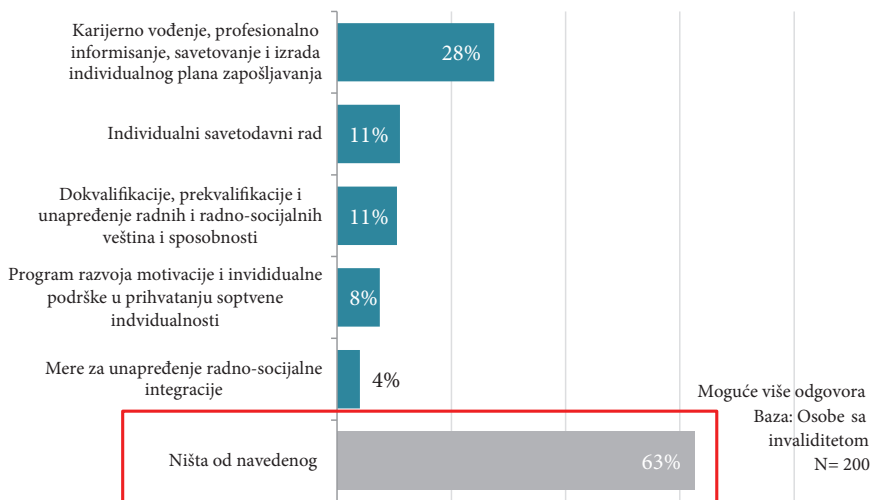
Iako relativno mali broj osoba sa invaliditetom ima iskustva sa programima praksi, volontiranja i zanatskih obuka, oni koji su učestvovali u ovakvim programima, procenjuju ih kao veoma korisne. Iako su nalazi samo indikativni usled malog uzorka, zanatska obuka je procenjena kao najkorisnija, zatim plaćena i neplaćena praksa, dok je kao najmanje korisno u odnosu na sve programe procenjeno volontiranje.

Više od polovine osoba sa invaliditetom nije imalo iskustva sa uslugama profesionalne rehabilitacije. S druge strane, oni koji su koristili ove usluge, najčešće su odlazili na karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i izradu individualnog plana zapošljavanja (28%), dok su ostale usluge znatno ređe korišćene.

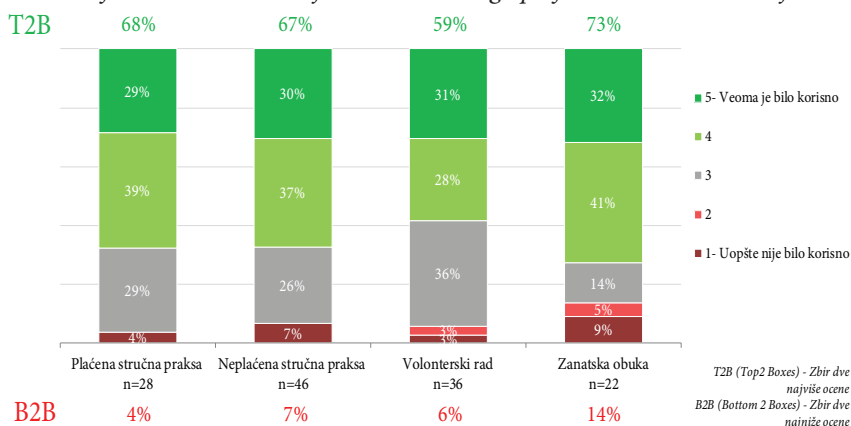


Ispitanici-stanovnici Niša najviše imaju iskustva sa karijernim vođenjem, profesionalnim informisanjem, savetovanjem i izradom individualnog plana zapošljavanja u odnosu na ispitanike-građane iz Beograda, Novog Sada i Kragujevca.

Grafikon 4.3.5. Iskustva sa uslugama profesionalne rehabilitacije

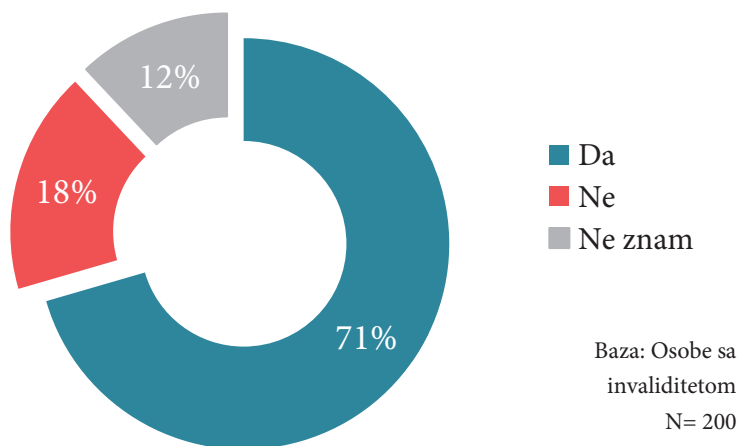


Grafikon 4.3.6. Evaluacija korisnosti usluga profesionalne rehabilitacije



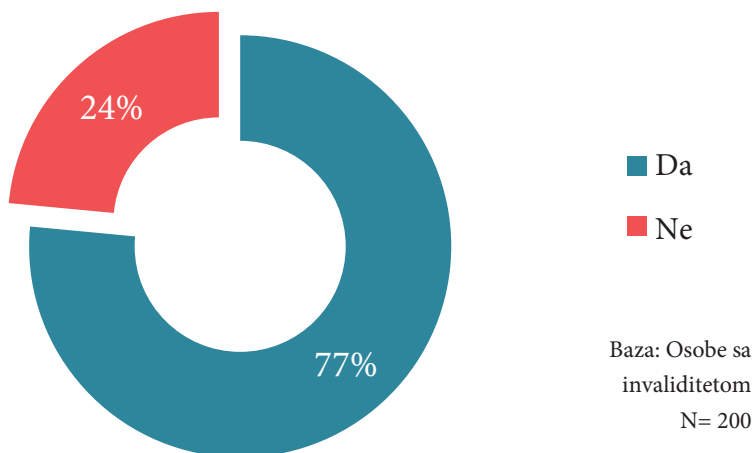
Iako relativno malo osoba sa invaliditetom ima iskustva sa uslugama profesionalne rehabilitacije, oni koji su posetili ove programe, ocenili su ih kao veoma korisne. Zanimljivo je da sa izuzetkom individualnog savetodavnog rada, nijedna osoba nije ocenila pomenute programe kao nekorisne.

Grafikon 4.3.7. Procena korisnosti dodatnih obuka/kurseva za lakše dolaženje do posla



Postoji široko rasprostranjena svest o važnosti sticanja dodatnih znanja i prekvalifikacije u cilju zaposlenja. Najveći broj osoba sa invaliditetom smatra da bi im dodatne obuke i kursevi mogli značajno olakšati pronalaženje posla (71%), dok se svaki peta osoba sa invaliditetom ne slaže sa ovom tvrdnjom.

Grafikon 4.3.8. Spremnost za pohađanje programa prekvalifikacije



Ne samo da su svesni važnosti sticanja dodatnih znanja i veština, već najveći broj osoba sa invaliditetom pokazuje spremnost da pohađa programe prekvalifikacije, ukoliko bi im to omogućilo da steknu novo znanje i da se zaposle u prekvalifikovanoj struci.



Žene i mlađe osobe češće smatraju da bi im dodatne obuke/kursevi pomogli da lakše nađu posao u odnosu na najstarije. Pored toga žene pokazuju veću spremnost da pohađaju program prekvalifikacije.

Grafikon 4.3.9. Spremnost za ulaganje dodatnih napora zarad dobijanja posla



Kao što je prethodno potvrđeno, najveći broj osoba sa invaliditetom pokazuje spremnost za dodatnim učenjem i sticanjem novih znanja, veština i prekvalifikacija kako bi se zaposlili (74%). Pored toga, činjenica da je više od polovine osoba sa invaliditetom spremno da radi posao ispod svoje kvalifikacije govori o neophodnosti pronalaženja posla za osobe sa invaliditetom.

Preduzetnički duh i spremnost da započnu samostalni posao su prisutni kod trećine osoba sa invaliditetom, dok su najmanje spremni na rad u „sivoj ekonomiji“ i menjanje mesta stanovanja zarad dobijanja posla.



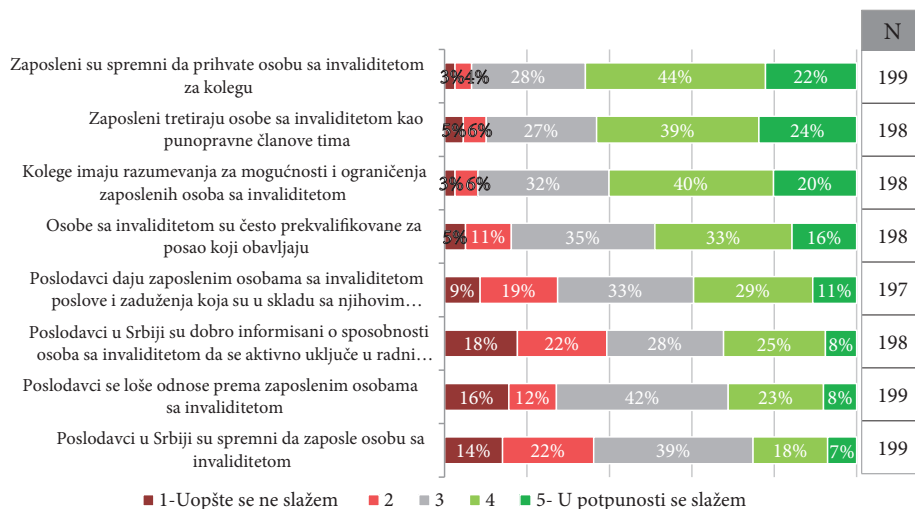
Žene, najmlađi pojedinci (20-34) i osobe u srednjim godinama (35-54) pokazuju veću spremnost za sticanje novog znanja, veština, i kvalifikacija u odnosu na muškarce i najstarije osobe sa invaliditetom. Pored toga, najmlađi i građani Novog Sada pokazuju i najveći preduzetnički duh kao i spremnost da promene mesto stanovanja zarad zaposlenja.



S druge strane, osobe sa invaliditetom iz Novog Sada istovremeno su najspremniji da rade neformalno poslove u „sivoj zoni“ kako bi došli do zaposlenja.

4.4. Procena osoba sa invaliditetom o trenutnoj situaciji i barijerama na tržištu rada

Grafikon 4.4.1. Položaj osoba sa invaliditetom u odnosu na radni kolektiv i poslodavca



Osobe sa invaliditetom uglavnom smatraju da radni kolektiv ima dobar i podržavajući odnos prema njima. Više od polovine osoba sa invaliditetom smatra da su zaposleni spremni da prihvate osobu sa invaliditetom kao punopravnog člana tima i da imaju razumevanja za njihove mogućnosti i ograničenja.

Kada je u pitanju opis posla koji osobe sa invaliditetom obavljaju u firmama, polovina smatra da su osobe sa invaliditetom često prekvalifikovane za posao koji obavljaju, dok su podeljena mišljenja kada je u pitanju davanje radnih zadataka koji su u skladu sa njihovim mogućnostima.

Trećina anketiranih osoba sa invaliditetom se slaže da su poslodavci u Srbiji dobro informisani o sposobnostima osoba sa invaliditetom da se aktivno

uključuje u radni proces, dok se čak 40% ne slaže sa ovom tvrdnjom. Konačno, osobe sa invaliditetom su najmanje sigurne da su poslodavci u Srbiji spremni da zaposle osobu sa invaliditetom (25% koji se donekle ili u potpunosti slažu), dok je najveći broj nesiguran, što može biti posledica činjenice da značajan broj osoba sa invaliditetom nije imao prethodno radno iskustvo.



Značajno više ispitanika-stanovnika iz Kragujevca smatra da poslodavci daju osobama sa invaliditetom zaduženja u skladu sa njihovim mogućnostima i tretiraju ih kao punopravne članove u odnosu na ispitanike-građane Beograda.

Grafikon 4.4.2. Prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

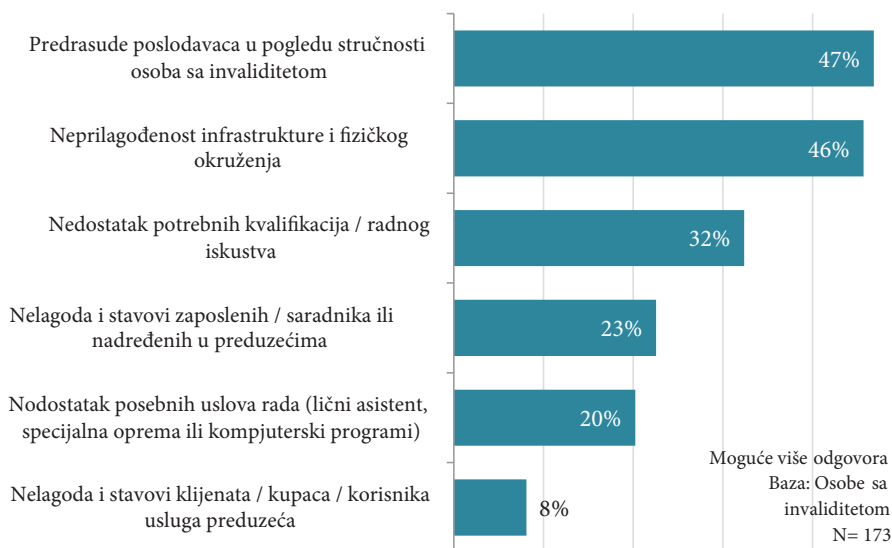


Kada su u pitanju potencijalne barijere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao dva najčešća razloga su se izdvojili nedovoljno informisana javnost o osobama sa invaliditetom (52%) i potencijalne predrasude poslodavaca u pogledu stručnosti osoba sa invaliditetom (42%). Kao barijere koje su od sekundarne važnosti, jer su značajno ređe spomenute, odnose se na socijalnu izolaciju osoba sa invaliditetom (21%), nedostatak prilagođenih uslova rada (18%), neprilagođenost obrazovnih mogućnosti (18%) i dodatnih vidova sticanja radnih veština i znanja (17%).



Ispitanici-građani Kragujevca u najvećem broju smatraju da je nedovoljno informisanje javnosti o osobama sa invaliditetom, jedna od glavnih prepreka za njihovo zapošljavanje, dok se najmanje ispitanika-stanovnika Novog Sada slaže sa ovom tvrdnjom.

Grafikon 4.4.3. Poteškoće na radu na koje su nailazile osobe sa invaliditetom sa radnim iskustvom

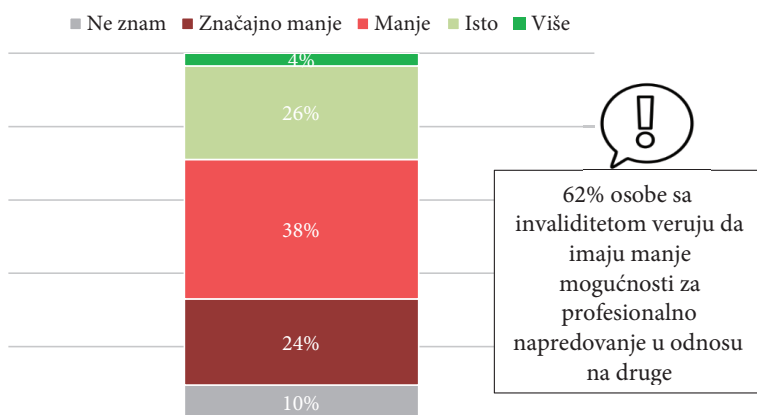


Međutim nakon što su dobili posao, najčešće barijere za osobe sa invaliditetom bile su preдрасуде poslodavaca o njihovoj stručnosti (47%), neprilagođenost infrastrukture i fizičkog okruženja (46%) i nedostatak kvalifikacija ili radnog iskustva (32%).



Neprilagođenost infrastrukture i fizičkog okruženja je češće poteškoća koju prepoznaju muškarci (potencijalni razlog može biti činjenica da muškarci imaju više radnog iskustva pa su češće nailazili na spomenute poteškoće).

Grafikon 4.4.4. Procena mogućnosti osoba sa invaliditetom za napredovanje na poslu



Čak više od polovine osoba sa invaliditetom smatra da imaju manje ili značajno manje mogućnosti za napredovanje na poslu. Tek svaka četvrta osoba veruje da ima jednake mogućnosti za napredovanje kao i ostale kolege u kolektivu

Grafikon 4.4.5. Barijere za napredovanje na poslu



Polovina osoba sa invaliditetom smatra da je jedna od barijera za napredovanje na poslu potencijalna predrasuda poslodavaca u pogledu stručnosti osoba sa invaliditetom. Međutim, sledeći najčešće navedeni razlog je nedostatak potrebnih kvalifikacija/radnog iskustva kako bi napredovali na poslu (40%). Trećina osoba je spomenula i neprilagođenost radnog prostora za osobe sa invaliditetom, a zatim sledi diskriminacija u pružanju mogućnosti za napredovanje (27%), predrasude od strane kolektiva (25%) i nedostatak posebnih uslova za rad (22%).



Neprilagođenost infrastrukture i fizičkog okruženja na poslu predstavlja najmanji problem za ispitanike-stanovnike Kragujevca, dok ispitanici Beograđani najčešće osećaju da im nisu pružene jednake mogućnosti i šanse za napredovanje.

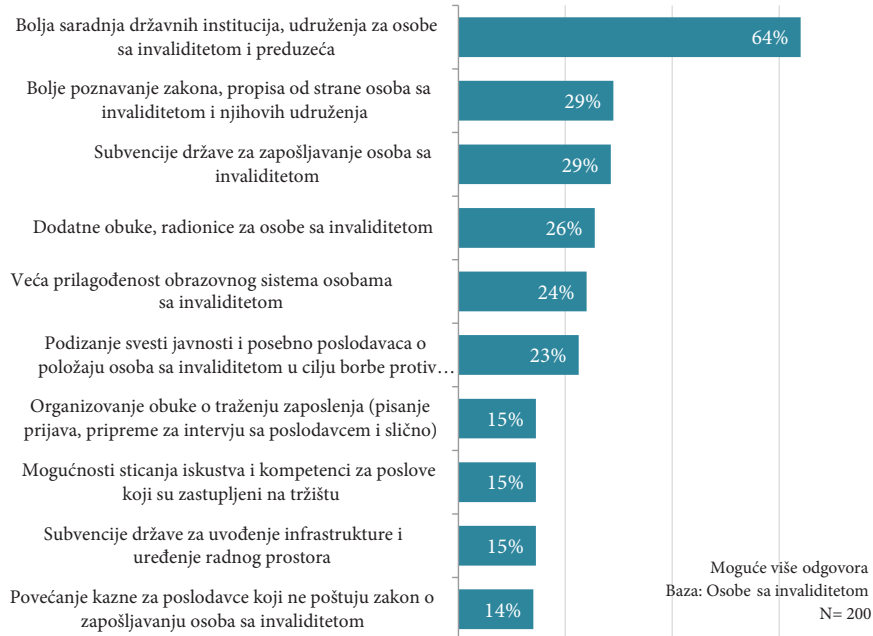
4.5. Mere za unapređenje zapošljivosti osoba sa invaliditetom

Najveći broj osoba sa invaliditetom smatra da je od ključne važnosti za unapređenje zapošljivosti osoba sa invaliditetom bolja saradnja državnih institucija, udruženja za osobe sa invaliditetom i preduzeća (64%). Iako je značajno ređe spomenuto, osobe sa invaliditetom veruju da je za unapređenje zapošljivosti važno da oni i njihova udruženja bolje poznaju zakone (29%), da se poslodavcima pružaju subvencije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (29%), organizovanje dodatnih obuka i radionica (26%), veće prilagođavanje obrazovnog sistema (24%) i širenje svesti u javnosti o položaju osoba sa invaliditetom (23%).

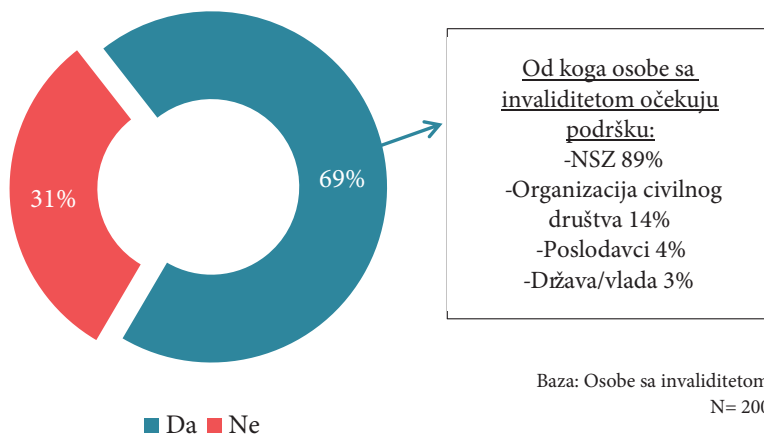


Bolja saradnja državnih institucija, udruženja za osobe sa invaliditetom i preduzeća jedna je od najvažnijih mera za ispitanike-stanovnike Kragujevca, dok najveći broj ispitanika-građana iz Niša smatra da bi bolje poznavanje zakona, propisa od strane osoba sa invaliditetom i njihovih udruženja bilo od koristi.

Grafikon 4.5.1. Mere za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Grafikon 4.5.2. Da li je osobama sa invaliditetom potrebna podrška prilikom zapošljavanja

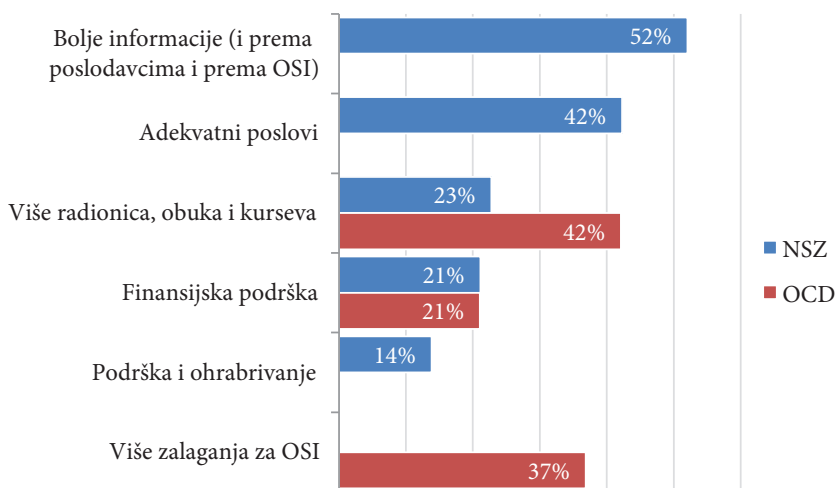


Sedam od deset osoba sa invaliditetom smatra da im je potrebna podrška prilikom zapošljavanja, pri čemu najčešće očekuju da im NSZ pruži tu podršku (89%), dok znatno ređe spominju organizacije civilnog društva (14%), poslodavce (4%) i državu/vladu (3%).



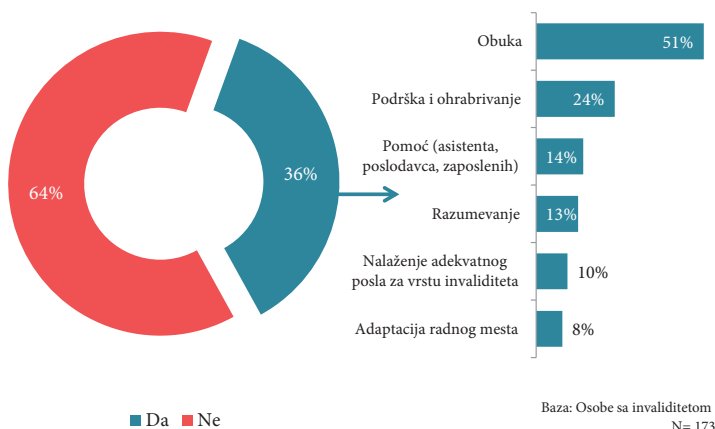
Ispitanicima-građanima Kragujevca je najpotrebnija neka vrsta podrške prilikom zapošljavanja, pri čemu najčešće navode da im je potrebna podrška NSZ-a.

Grafikon 4.5.3. Vrsta podrške koja se očekuje od NSZ i OCD



Osobe sa invaliditetom od NSZ-a pre svega očekuju da pruži bolje informacije poslodavcima, ali i osobama sa invaliditetom (52%), kao i da ponude adekvatne poslove (42%). Od organizacija civilnog društva se najviše očekuje veći broj radionica, obuka, kurseva (42%) i više zalaganja za osobe sa invaliditetom (37%).

Grafikon 4.5.4. Da li je osobama sa invaliditetom potrebna podrška prilikom uvođenja u posao



Iako najveći broj osoba sa invaliditetom smatra da im nije potrebna podrška prilikom uvođenja u posao (64%), svaka treća osoba smatra da bi im trebala podrška u vidu obuke (51%) ili podrške, ohrabrivanja i razumevanja od strane kolektiva i poslodavca.

Grafikon 4.5.5. Očekivanja od poslodavca

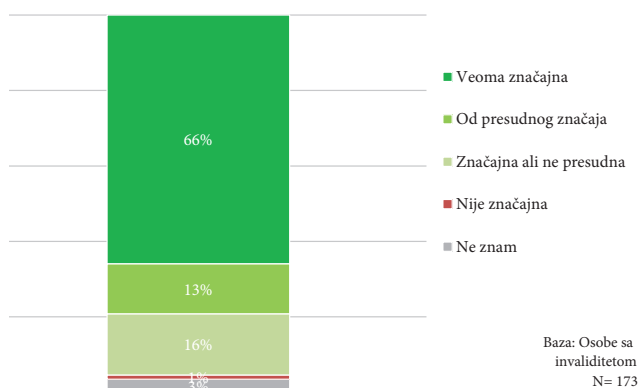


Od poslodavca se najpre očekuje razumevanje (42%), zatim obezbeđivanje redovne plate (28%) i ravnopravnost sa ostalim zaposlenima (25%). Pored toga, osobe sa invaliditetom su navodile i uspostavljanje korektnog odnosa i tolerancije sa uzajmnim poštovanjem, zatim uvođenje u posao i adekvatno radno vreme.



Dok se u Kragujevcu od poslodavca najpre očekuje redovna plata, u Beogradu se najčešće navodi ravnopravnost sa ostalim zaposlenima, a u Novom Sadu korektan odnos prilikom rada.

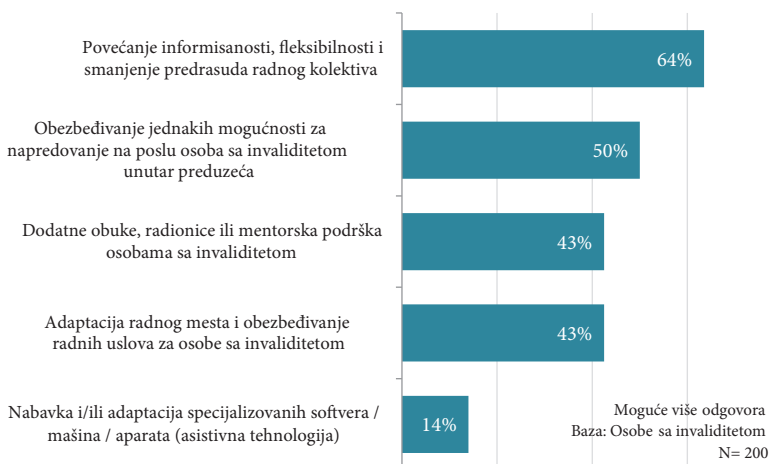
Grafikon 4.5.6. Koliko je značajna fleksibilnost poslodavca (prilagođavanje radnog vremena, omogućavanje rada od kuće, prilagođavanje radnih uslova i radnih zadataka)



Gotovo svim osobama sa invaliditetom je barem do određenog stepena značajno da je poslodavac fleksibilan, pri čemu je za više od polovine, fleksibilnost ocenjena kao veoma značajna. Ovakvi nalazi upućuju na važnost koju aspekti

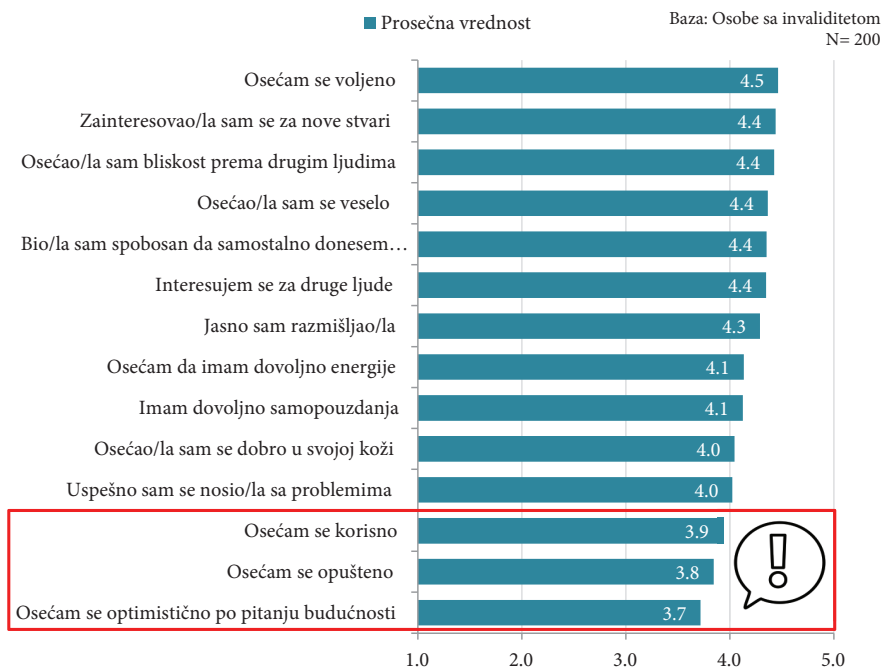
kao što su prilagođavanje radnog vremena, rad od kuće, prilagođavanje radnih uslova i radnih zadataka imaju za osobe sa invaliditetom prilikom zapošljavanja.

Grafikon 4.5.7. Mere za podsticanje napredovanja osoba sa invaliditetom



Prema mišljenju osoba sa invaliditetom, kako bi se stvorili uslovi za napredovanje zaposlene osobe sa invaliditetom, najvažnije je povećanje informisanosti i fleksibilnosti radnog kolektiva, u cilju smanjenja predrasuda prema osobama sa invaliditetom. Pored toga, čak polovina osoba sa invaliditetom smatra da je važno obezbeđivanje jednakih mogućnosti za napredovanje na poslu za sve članove radnog kolektiva. Ipak, osobe sa invaliditetom su svesne da im za napredovanje često nedostaju dodatna znanja ili radno iskustvo, pa su se kao predlozi za podsticanje napredovanja našle dodatne obuke obuke i radionice (43%), ali i adaptacija radnog mesta u skladu sa potrebama osoba sa invaliditetom (43%).

4.6. Samoevaluacija generalnog dobrostanja osoba sa invaliditetom



Osobe sa invaliditetom generalno osećaju pripadnost svojoj zajednici koja je veoma važna baza za podršku da se nastavi sa prevazilaženjem svakodnevnih barijera, koje uključuju i pronalaženje posla. Pored toga, osobe sa invaliditetom i prilikom samoevaluacije pokazuju visoku motivisanost da usvajaju i upoznaju nove stvari. Na kraju, u najčešćem broju slučajeva, osobe sa invaliditetom su psihički stabilni pojedinci (osećaju se veselo, imaju dovoljno energije, jasno razmišljaju, i imaju dovoljno samopouzdanja).

Ipak, činjenica da im je jako teško da pronađu posao i finansijski se obezbede, odražava se u nešto nižem osećaju korisnosti, opuštenosti i optimističnosti po pitanju budućnosti.

5. Rezultati kvalitativnog istraživanja

5.1. Prethodno radno iskustvo

Kada se govori o radnom iskustvu, osobe sa invaliditetom imaju relativno slična iskustva bez obzira na grad u kojem žive. Većina sagovornika i sagovornica je svoje radno iskustvo stekla preko javnih radova ili radeći povremene honorarne poslove. Tek sporadično se javlja da osobe sa invaliditetom imaju neko prethodno radno iskustvo do kojeg su došli zaposlenjem. Do radnog iskustva do kojeg se došlo zaposlenjem, dolazi se gotovo slučajno, javljanjem na oglas, što je mnogo ređi slučaj, ili putem preporuke, sa izuzetkom onih koji su radno iskustvo stekli pre dobijanja statusa *osoba sa invaliditetom* tj. do statusa *invalida rada*. Jedan deo osoba sa invaliditetom ima samo iskustvo prakse koje su stekli tokom srednje škole ili preko programa prakse, ali mimo toga nemaju radnog iskustva. Izraženo se retko susreću osobe sa invaliditetom koje su započele sopstveno poslovanje.

Javni radovi jesu jedan od najčešćih načina da se radno iskustvo stekne i da se CV upotpuni, ali ne predstavljaju način da se do nekog trajnijeg rešenja za problem nezaposlenosti dođe. Njihovo radno iskustvo je iscepkano na 3 do 4 meseca koliko dugo su bili angažovani. Ipak za osobe sa invaliditetom, javni radovi su neretko jedini način da budu barem privremeno zaposlene.

„Što se tiče biroa ja sam od 2006. godine na birou ali to presecaju javni radovi, pa znači povremeno budem odjavljena pa prijavljena pa tako se vrtim u krug eto godinama.“ (žena, Kragujevac).

„Samo što ti javni radovi traju nekoliko meseci pa onda imate prekid, pa tako svake godine, tako da sam ja za ovih 11 godina stekla 3 i po godine radnog staža preko javnih radova, tako da je to što je najveći problem jer nama treba kontinuitet, ne sve tako iseckano na par meseci pa onda čekajte, da li će biti, da li neće biti.“ (žena, Niš)

„Imam iskustva, i posle te prijave preko javnih radova.“ (žena, Beograd)

Ovo se posebno odnosi na osobe koje imaju teže oblike invaliditeta kao što su, na primer, otežan govor, otežano kretanje ili oštećenje sluha. Radno iskustvo stečeno tokom *stručne prakse* je takođe visoko zastupljeno među učesnicima fokus grupa. Za većinu je to iskustvo veoma slično iskustvu sa javnih radova, tj. posla ima samo dok praksa traje.

„Radila sam jedno vreme u Lorealu Balkan Srbija, pa sam radila u marketingu pa me je i to zainteresovalo malo, međutim oni nisu hteli da zapošljavaju, onda sam imala tu neku kao 3 meseca praksu pa ponovo zaposle nekog drugog, pa onda praksa u banci, tu sam bila u HR-u i tu sam stekla neko znanje, oni su govorili da će da zaposle, međutim nisu ni oni hteli posle, tako da eto...“ (žena, Beograd)

Ne samo da stručna praksa nije način da osobe sa invaliditetom dođu do zaposlenja već je ponekad i doživljena kao svojevrsan vid uvrede za osobe sa invaliditetom. Poslovi koji se dodeljuju osobama sa invaliditetom, prema nekim mišljenjima, su ispod nivoa njihovih sposobnosti, i ne vide se kao neko realno iskustvo koje im kasnije može omogućiti da do zaposlenja dođu. Iskustvo sa zaposlenjem van javnih radova i stručne prakse je retko pozitivno. Uglavnom se svodi na honorarne poslove. U koliko se radi o zaposlenju, prema navodima učesnika, često se dešava da osobe sa invaliditetom ostaju neprijavljene.

„Ja sam radila prvi posao, tako mi je bilo, bila sam zaposlena neprijavljena, plata 15 hiljada, katastrofa.“ (žena, Niš)

„Ja radim tako, ali to je više freelancing, imam klijente i to jednostavno nije, ni nema ni potrebe za stalnim nekim prijavljivanjem, to je više honorarno tako da imam iskustva sa tim.“ (muškarac, Beograd)

Čak i kada se radi o poslovima na kojima su osobe sa invaliditetom legitimno prijavljene uočavaju se problemi. Ti problemi se odnose na to da im poslodavac ponudi posao samo fiktivno, odnosno da ih prijavi i isplaćuje deo koji dobija od države pod uslovom da na posao ne dolaze, pa do toga da osobe sa invaliditetom doživljavaju različite oblike diskriminacije od svojih pretpostavljenih.

„Prvo, i škola u kojoj sam ja prvi put radila nije uopšte prilagođena, mislim ima rampicu na ulazu ali nema toalet za osobe sa invaliditetom. Ja živim u Železniku, škola je bila na Paliluli, znači to je sat vremena u jednom pravcu prevoza, eventualno možda koji minut manje i sat vremena u drugom pravcu. [...] Nisam mogla. Fizički ono prosto izdržati takve vrste uslovljavanja... tako da je to meni nekako eto najblaže rečeno bio mobing.“ (žena, Beograd)

„Kada sam završio prvo radno iskustvo u turističkoj agenciji kod tog prvog poslodavca nakon što je trebao da istekne ugovor u godinu dana, taj poslodavac je želeo da mi nastavimo posle, ali osetio sam, ne mogu to da nazovem da li je to neka vrsta mobinga, ali planirao je da me prijavi kod brata nekog u nekoj firmi, a da oni ponovo dobiju subvencije.“ (muškarac, Beograd)

Ujedno ovo su i razlozi zbog kojih osobe sa invaliditetom daju otkaz ako su do zaposlenja i došle. Neprilagođeni uslovi rada i nerazumevanje poslodavaca za njihove potrebe je nešto sa čime se osobe sa invaliditetom često susreću. Među svim problemima sa kojima se osobe sa invaliditetom susreću, stiče se utisak da im najteže padaju upravo to negiranje njihovih sposobnosti koje se svodi na osećaj da se krše njihova osnovna ljudska prava i da se nipodaštava njihov uloženi trud, posebno kada se radi o osobama sa završenim fakultetom i višim stepenom obrazovanja.

„Znači nakon obavljanja stručne prakse u filološkoj gimnaziji moja obaveza je bila naravno da polažem i stručni ispit u školi koji se sastoji u tome da ja održim

čas pred komisijom. Ja nisam udostojena toga da meni direktor škole pedagog i psiholog dođu kao komisija na moj poslednji čas i na mom poslednjem času su komisiju činile 3 profesorke. Sad da neko dođe i da to proverava znači ja kao da taj stručni ispit nisam odradila.“ (žena, Beograd)

Tek sporadično se nailazi na iskustva da je osoba sa invaliditetom uspeła da dođe do zaposlenja i da nema negativnih iskustava.

5.2. Iskustvo traženja posla

Da su osobe sa invaliditetom izrazito uporne dokazuje i činjenica da i pored mnogobrojnih prepreka i loših iskustava ne odustaju od traženja posla. Tek sporadično se javlja da se zaposlenje ne traži aktivno, a razlozi za to su uglavnom godine. Što je osoba sa invaliditetom starija i bliža godinama za penziju to je i volja za pokušajima da se do zaposlenja dođe slabija.

Beograd se ovde ističe iznad Niša i Kragujevca po ponudi poslova, posebno poslova koji su namenjeni osobama sa invaliditetom. Ipak, ovo je jedina razlika koja se uočava.

Poslovi se uglavnom gledaju preko oglasa, najčešće na Infostud sajtu ili na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje. Ova dva sajta se izdvajaju po tome što imaju posebno odvojene oglase za osobe sa invaliditetom. Ovo ne znači da su i ostali vidovi traženja posla isključeni. Primećuje se da osobe sa invaliditetom ne doživljavaju *sajmove zapošljavanje* kao dobru opciju za pronalaženje posla.

„Uglavnom kažu “ostavite CV”, možda sam i dao CV na par mesta ali nije bilo ništa...“ (muškarac, Niš)

Kao najsigurnija opcija da se do kakvog takvog zaposlenja dođe predstavlja *preporuka*. Osobe sa invaliditetom smatraju da je jako bitna činjenica koga poznajete. Ovo se posebno odnosi na zaposlenje preko javnih radova.

Javni radovi, kao posebna kategorija zaposlenja, se navode kao opcija koja nije dostupna svim osobama sa invaliditetom. Ovde je jako bitna umreženost i aktivna pripadnost nekoj od organizacija koje okupljaju osobe sa invaliditetom. U ovom slučaju Nacionalna služba za zapošljavanje se ne smatra validnim izvorom informacija niti saradnikom.

„Znači u principu kad su javni radovi oni prvo, ako ste u nekom udruženju, angažuju svoje ljude, pa tek ako ostane nešto vama. Znači to sam ja sada namerno zvao da vidim, ona je rekla “dođi, videćemo ako bude mesta”... znači budi u nekom udruženju i ako te neko pozove... eto to tako, malo diskriminacija, ali dobro, to je sad...“ (žena, Beograd)

Osobe koje nisu aktivne u udruženjima mogu biti i neinformisane o postojanju javnih radova kao opcije za privremeno zaposlenje.

„Jedna žena, nju su zvali sa biroa, znači možda je ona na birou rekla, treba da se kaže “ja hoću da radim javne radove”, ja nisam ni znao da to postoji, nisam ni znao šta su javni radovi.“ (muškarac, Beograd)

Pristup traženju zaposlenja je individualan, ali kao što je već navedeno zavisi i od toga da li osoba sa invaliditetom živi u Beogradu ili u nekom od manjih gradova Srbije. U Beogradu je ponuda poslova za osobe sa invaliditetom bolja nego u manjim gradovima Srbije. Ipak, razlike nema u tome da se osobe sa invaliditetom, bez obzira na mesto boravka, javljaju na oglase bez obzira da li je u oglasu naglašeno da je pozicija otvorena za osobe sa invaliditetom ili ne.

Email-ovi sa CV-jem se šalju stihijski. Uočljiv je nizak prag očekivanja da će na poslati CV stići odgovor u vidu poziva na razgovor. Vremenski period između ponovnog slanja CV-ja na oglase je pre određen ritmom pojavljivanja novih oglasa nego bilo čim drugim. Jedan od razloga za ovakvo ponašanje jeste i činjenica da osobe sa invaliditetom najčešće već u svom CV-ju navode da se radi o osobi sa invaliditetom. Tek sporadično se javlja da ova informacija nije sastavni deo CV-ja. Ako do poziva za razgovor i dođe, osobe sa invaliditetom navode da su prilikom razgovora poslodavci ili osoba određena za sprovođenje intervjua ljubazni, ali i da do same ponude za posao gotovo da i ne dolazi. Takođe je simptomatična činjenica da email sa obaveštenjem o odbijanju nije očekivan i da se retko dobija. Još ređe se u takvom email-u, ako i stigne, nalaze razlozi za odbijanje.

Još jedna taktika traženja zaposlenja je veoma zastupljena među osobama sa invaliditetom - ne čeka se da se pojavi oglas već se javlja firmama redom. Ovo je posebno zastupljeno u manjim mestima kao što su Niš i Kragujevac, a nešto slabije u Beogradu. Iako ni ovo ne znači da će se do zaposlenja doći prema iskustvima osoba sa invaliditetom šanse za nalaženje posla se uvećavaju.

„Ja sam poslala CV pa kako bude, u tom trenutku je generalni direktor video moj CV i rekao je samo da dođem da radim, bez razgovora, bez ičega, on je video potencijal u tome, znači šta se radi, šta sam završila, šta ću da radim i tamo sam da kažem naučila, stvarno naučila posao.“ (žena, Niš)

Ipak nisu sva iskustva pozitivna. Poslodavci se ponekad osećaju pozvanima da na ovakvu aktivnost osoba sa invaliditetom odgovore, nalazeći izgovore što nisu u mogućnosti da ih prime. Ovo se negativno odražava na same poslodavce, ali i na osobe sa invaliditetom čije reakcije variraju od besa do razočarenja i ogorčenja. Ovo je lako razumljivo kada se uzme u obzir da su osobe sa invaliditetom spremne da znatno spuste kriterijume i traže poslove koji su ispod njihovog nivoa obrazovanja i sposobnosti.

Ipak, ovakav stav nije uvek negativan. Upornost u kombinaciji sa besom su motivatori da se od traženja posla ne odustane. Doza razočarenja ipak postoji kao i momenti u kojima se klone duhom, te je povremeno potreban period u koje će se napraviti pauza u naporima za traženje posla.

„Imam ja te faze da mi je stvarno svega..., prosto šaljete i šaljete, gledate mesecima tako i gledate, kažete sebi “čemu”. To je jednostavno, prosto potonete i nije vam...”
(žena, Niš)

Podrška porodice je u tim momentima najznačajnija, ali i deljenje iskustava sa drugim osobama sa invaliditetom.

5.3. Iskustva sa Nacionalnom službom za zapošljavanje

Velika većina osoba sa invaliditetom koje su učestvovala u fokus grupnim diskusijama je prijavljena u Nacionalnoj službi za zapošljavanje. Njihova iskustva, ipak, većinski nisu pozitivna. U percepciji osoba sa invaliditetom Nacionalna služba za zapošljavanje bi trebalo da im bude jedan od najvećih oslonaca kako bi dobili posao. Međutim, njihova iskustva govore drugačije. Iako se redovno javljaju NSZ, prema mišljenju osoba sa invaliditetom retko su pozivani ili obaveštavani o otvorenim radnim mestima. Jedna od zamerki je da im se za radno mesto kojem njihov radni profil odgovara kaže tek nakon što je konkurs zatvoren.

Praksa je da se osobama sa invaliditetom kaže da same nađu poslodavca, a da će im NSZ pomoći dalje oko zapošljavanja.

„Pa iskreno ja kada odem, sam bila onda, uglavnom je odgovor “snađite se sami, nađite posao” i mi imamo programe subvencije, prakse, olakšice za poslodavce, ali vi morate sami da nađete nekog ko će hteti vas da zaposli, mi to ne radimo.”
(žena, Niš)

Još jedan od problema prilikom saradnje sa NSZ, jeste i dodela stepena invaliditeta koja određuje radnu sposobnost osobe sa invaliditetom. Često ove procene nisu u skladu sa stvarnim mogućnostima osobe sa invaliditetom.

Sve ukupno posmatrano, iskustvo osoba sa invaliditetom u saradnji sa NSZ može da se unapredi, uzimajući u obzir da su očekivanja od same službe mnogo viša od onoga što u realnosti osoba sa invaliditetom dobija. Glavno, među retkima, pozitivno iskustvo jesu obuke i programi prekvalifikacije koje nudi NSZ.

5.4. Rad na samousavršavanju i sticanju veština

Osobe sa invaliditetom pokazuju tendenciju da konstantno rade na samousavršavanju i sticanju novih veština kroz razne obuke i kurseve. Ovakav stav ima svoju osnovu u verovanju da će sa sticanjem što većeg broja veština uvećati svoje mogućnosti za pronalaženje zaposlenja. Ipak, nije lako doći do kurseva koje mogu da priušte osobe sa invaliditetom. Najveći faktor ima cena kurseva koja je neretko nedostupna osobama koje su dugoročno nezaposlene i nemaju redovna primanja.

NSZ ovde igra veliku ulogu nudeći osobama sa invaliditetom kurseve i programe prekvalifikacije. Ipak, i ova opcija ima određenih barijera, od toga da se znanje stečeno na tim kursovima zaboravlja u koliko se redovno ne koristi do toga da nisu svi kursevi u skladu sa stvarnim potrebama na tržištu rada, prema mišljenju osoba sa invaliditetom. I dalje ponude i pozivi za kurseve se ne odbijaju, što može dovesti i do „začaranog kruga“ u kojem se samo gomilaju i stižu nova znanja bez rezultata odnosno zaposlenja.

„Njima ne treba već neki mašinski tehničar itd, ja sam npr. završila jedno 16 kurseva, realno, mislim izvinite, 15 kurseva, ali njima prosto jednostavno ne treba to, njima trebaju radnici, oni već imaju zaposlene ljude koji će to da rade.“ (žena, Kragujevac)

Osobe koje su malo spretnije sa kompjuterom mogu i same da pronadu određene kurseve koje su više u skladu sa njihovim interesovanjima, a koje su i dalje namenjene osobama sa invaliditetom.

„Tako da ja što se tiče tih kurseva, nisam direktno preko NSZ išao na kurseve već sam neke online, neke sam po privatnim školama, Biznis akademija mi je takođe dosta kurseva omogućila, tako da ja delim mišljenje da je stvarno bitno naći neki kurs, ali pre svega naći nešto što vas zanima.“ (muškarac, Beograd)

Veštine koje osobe sa invaliditetom smatraju najpotrebnijima jesu:

- Poznavanje rada na računaru i IT veštine
- Usavršavanje znanja stranih jezika
- Vozačka dozvola

Za neke od ovih veština jedan od ključnih faktora je i tip invaliditeta, pa tako vozačka dozvola nije veština koju će tražiti osobe koje imaju problema sa motorikom. Dok je usavršavanje jezika nepotrebno osobama koje su završile neki od filoloških smerova. Veštine rada na računaru se smatraju neophodnim od strane svih sagovornika i sagovornica.

Kada se radi o usavršavanju jezika osobe sa invaliditetom pronalaze alternativne načine kako bi usavršili svoje znanje jezika koristeći Internet. Ipak, ovako stečeno znanje nema iza sebe podršku u vidu diplome. A nedostatak sigurnosti u veštine koje se poseduju dovodi i do toga da se određeni oglasi za posao preskaču.

„Isto znači engleski jezik najčešće se traži napredni nivo, pa recimo da je neki srednji bi bio okej, ali baš napredni nivo konverzacija, pisanje, pa nema onako... već mislim da li bih to mogla. Radno iskustvo i još jedna stvar, vozačka dozvola. Znači nalazim mnogo puta oglas na koji bih se javila i koji odgovara mojim kompetencijama i samo vidim obavezno posedovanje vozačke dozvole.“
(žena, Niš)

Prekvalifikacije se takođe prihvataju. Ipak, osobe sa invaliditetom koje su završile fakultet i/ili postdiplomske studije pokazuju veću odbojnost prema programima prekvalifikacije. Ponuda za prekvalifikaciju se u ovom slučaju posmatra negativno, smatra se da je to nepoštovanje njihovog uloženog truda. U nedostatku opcija prihvatljivima se smatraju oni programi prekvalifikacije koji odgovaraju njihovim interesovanjima.

Uočljiva je i veza između dužine nezaposlenosti, ponude zaposlenja na tržištu rada u mestu u kojem žive i spremnosti da se prihvati prekvalifikacija. Pa se tako kriterijumi spuštaju, a spremnost za prekvalifikacijom povećava što je veći vremenski period nezaposlenosti ili ako je potražnja za zaposlenima na tržištu rada slaba. Gotovo svi sagovornici i sagovornice navode da bi prihvatili prekvalifikaciju u koliko bi im bilo garantovano da ih nakon te prekvalifikacije čeka siguran posao.

5.5. Očekivanja od poslodavaca

Postoji uočljiva razlika između negativnih iskustava oko ponude samog tipa posla koji osobe sa invaliditetom obavljaju i toga kako se doživljava radno okruženje u momentu dok su zaposleni.

Osobe sa invaliditetom, kada govore o samom iskustvu rada, u momentu dok su bili zaposleni imaju izuzetno pozitivne stavove. Kao posebno pozitivno iskustvo se ističe stav kolektiva prema njima, gde su se osećali kao članovi zajednice koji imaju podršku u kolegama. Neretko se navodi i razumevanje pretpostavljenih za neophodna česta odsustvovanja što je u suprotnosti sa prethodnim tvrdnjama da ovakva odsustvovanja dovode do gubitka posla. Ovo navodi na zaključak da se pre radi o tome da im nikada nije bilo odbijeno ili prigovoreno od strane poslodavca što često izostaju sa posla. Isto tako, interno osobe sa invaliditetom, ovu činjenicu povezuju sa nemogućnošću da posao ili nađu ili ako ga nađu da ga zadrže.

Osobe sa invaliditetom koje imaju radno iskustvo tvrde da su u većini slučajeva imale obezbeđene uslove za rad. Treba ipak naglasiti da je većina radnih iskustava i dalje bazirana na javnim radovima.

Ono što se od poslodavaca najviše očekuje jeste da se prema tipu invaliditeta obezbede i uslovi rada, ovo se odnosi na:

- očekivano vreme za koje neki posao treba da se obavi,
- omogućavanje pauza u određenom vremenskom periodu,
- fleksibilno radno vreme.

Nešto ređa su očekivanja koja su vezana za tip invaliditeta, kao što su:

- posedovanje određenog kompjuterskog programa kada se radi o slepim i slabovidim osobama,
- personalni asistent kod osoba koje imaju teže oblike cerebralne paralize,
- prilagođenost pristupa za osobe u kolicima.

Pored ovih zahteva, koji su već sami po sebi i propisani zakonom, jedno od najvećih očekivanja jeste stav poslodavaca prema osobama sa invaliditetom kao prema zaposlenima. Iako postoje određeni uslovi koje diktira njihov tip invaliditeta, očekuje se da imaju sve mogućnosti za napredovanje kao i ostali zaposleni, kao i da budu tretirani u skladu sa svojim sposobnostima.

Ujedno ono što najviše nedostaje poslodavcima jeste činjenica da nisu dovoljno informisani o tome koji sve tipovi invaliditeta postoje niti kako da se prema zaposlenoj osobi sa invaliditetom postave. Prema mišljenju osoba sa invaliditetom premalo očekivanja je jednako loše kao i previše očekivanja, a česte predrasude samo dodatno doprinose takvom stavu. Kao jedno od rešenja ovakvog problema se vidi u činjenici da je poslodavcima potrebno vreme da se upoznaju sa osobom sa invaliditetom kako bi promenile svoj stav.

Osobe koje imaju potrebu za određenim softverom kao jedno od rešenja, a ujedno i olakšica za poslodavce, vide i u mogućnosti da im poslodavac dozvoli da koriste svoj lični uređaj koji već poseduje taj program. Ovakav stav ipak ukazuje pre na potrebu da izađe u susret poslodavcu kako bi se posao dobio/zadržao nego na očekivanje od strane poslodavca.

„Pa evo, ja bih zaista predložila da koristim svoj laptop...meni koristi, nikome ne škodi i eto prosto razumevanje.“ (žena, Beograd)

Osobe sa invaliditetom su spremne da prihvate posao ukoliko im nisu neophodno obezbeđeni svi potrebni uslovi prvenstveno u slučaju da im se ponudi visoka plata. Mnogo teže se pristaje na preseljenje u drugi grad ili na posao koji je udaljen i zahteva da se putuje iz jednog mesta u drugo. Ovo je usko povezano sa tipom invaliditeta i stepenom potrebne podrške za samostalni život.

„Vrlo rado bih išla i u drugi grad, da mogu... moja bolest je takva da ne mogu sama da putujem, ako bih putovala morao bi neko od roditelja da me vrati, oni su već svi u godinama, imaju preko 70 godina, tako da zaista nemam ni srce ni duše ni energije da ih obavežem da me sad prate van grada, da me negde čekaju ili tako.“ (žena, Niš)

Pored ovih čisto praktičnih razloga uočljiv je i strah osoba sa invaliditetom od nove sredine u kojoj nemaju već izgrađenu mrežu podrške. Situacija se menja u koliko su i roditelji voljni da promene mesto stanovanja.

Postoji generalno mišljenje da je poslodavcima neophodna podrška u vidu savetnika ili neke vrste obuke koja bi poslodavaca, odnosno osobu koja je direktno nadređena osobi sa invaliditetom, usmerila na potrebe te osobe. Pored ovoga, smatra se da je neophodno održati barem jednu obuku zaposlenima kako bi se otklonila neprijatnost ukoliko nisu sigurni kako da se postave prema zaposlenoj osobi sa invaliditetom.

„Evo ja imam prijatelja koji je slep, dugo se godina nismo videli i u prvom trenutku ja nisam znala kako da se ponašam. Ako kažem “e vidi znaš”, pa razmislim on ne vidi, malo je nezgodno za neke stvari, on se neće naljutiti sigurno, to je neka uzrečica, vidi ovo, vidi šta se desilo, i onda kad počneš da razmišljaš on ne vidi.“
(muškarac, Niš)

U ovom slučaju NSZ igra ključnu ulogu jer se smatra da je upravo NSZ institucija koja bi morala da obezbedi takve vrste obuka ili savetnika. Pored NSZ prihvatljiva alternativa su i organizacije koje se bave osobama sa invaliditetom.

Sporadično se javlja i potreba majki ili staratelja za organizovanim čuvanjem deteta dok su na radnom mestu⁹.

Osobe sa invaliditetom smatraju da bi NSZ i organizacije trebalo da pruže podršku poslodavcima oko podnošenja dokumentacije prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom radi dobijanja subvencija.

Uopšteno govoreći, uočljiva je potreba osoba sa invaliditetom za boljom informisanošću celokupne javnosti o osobama sa invaliditetom, ne samo poslodavaca. Pored ovoga, smatra se da bi trebalo da postoje specijalizovani odeljci na stranicama za zapošljavanje koje bi imale mogućnost postavljanja video prezentacije osobe sa invaliditetom, a koji bi omogućio poslodavcima da pored CV-ja steknu bolji utisak o osobi.

⁹ Zbog situacije u zemlji sa vrtićima, samohranim roditeljima i starateljima je teže da dobiju mesto u vrtiću.

6. Zaključci i preporuke primarnog istraživanja

6.1. Ključni nalazi

- **Osobe sa invaliditetom najčešće se nalaze u teškoj finansijskoj situaciji. Pronalaženje posla je značajno otežano, a kada dođu do posla, uglavnom su u pitanju javni programi ili programi stručne prakse.**
 - **Tek nešto više od polovine osoba sa invaliditetom ima redovna ili povremena primanja**, pri čemu je uglavnom reč o **materijalnoj podršci/ socijalnoj pomoći (60%)**.
 - **Honorarni i povremeni poslovi** su deo svakodnevne osoba sa invaliditetom i način da se dođe do bilo kakve zarade.
 - Najveći broj osoba sa invaliditetom radilo je **1-3 posla (78%)**, iz oblasti **trgovine/maloprodaje (17%)**, **administracije (12%)**, i **ugostiteljstva (9%)**. Uglavnom su bili u pitanju poslovi koji nisu zahtevali visoku kvalifikaciju. Mlađe osobe sa invaliditetom najčešće imaju **1-2 godine** radnog staža, a stariji između **11 i 20 godina** radnog staža.
 - Iskustva zaposlenja mimo javnih radova i stručne prakse su retka. Javni radovi i stručna praksa su dobri za sticanje iskustva ali nisu opcije koje mogu direktno da dovedu do poslovne ponude.
- **Kakve su bile barijere osoba sa invaliditetom nakon zaposlenja?**
 - **Predrasude poslodavaca ili kolektiva (20%) i umanjivanje sposobnosti i znanja** osoba sa invaliditetom od strane poslodavaca, uz **neobebeđene uslove rada (23%)**, najčešći su razlog za napuštanje posla. Pored toga, neretko su osobe sa invaliditetom prekidale radni odnos jer **firma više nije imala potrebu za njihovom uslugom (23%)**.
 - Čak **62%** osoba sa invaliditetom smatra da **ima manje mogućnosti za napredovanje na poslu** u odnosu na kolege. Potcenjivanje sposobnosti osoba sa invaliditetom od strane poslodavaca (50%), nedostatak kvalifikacija i radnog iskustva (40%) i neprilagođenost radnog prostora (33%) su jedne od glavnih barijera profesionalnog napredovanja.
- **Šta je to što osobe sa invaliditetom pokreće da konstantno traže posao?**
 - **Teška finansijska situacija (70%)** u kojoj živi veliki broj osoba sa invaliditetom, predstavlja glavni pokretač za aktivno traženje posla. Pored zadovoljenja egzistencijalnih potreba, osobe sa invaliditetom traže poslove kako bi zadovoljili svoje psihosocijalne potrebe, u vidu **lične ispunjenosti i osećaja svrhe u životu**.
 - Iako osobe sa invaliditetom osećaju pripadnost i podršku svoje zajednice, i generalno imaju pozitivno mišljenje o sebi i svojim sposobnostima,

teška finansijska situacija i otežano pronalaženje posla, **negativno utiču na osećaj korisnosti, opuštenosti i optimističnosti po pitanju budućnosti.**

- Ovo su veoma važni nalazi jer upućuju da eventualna demotivisanost osoba sa invaliditetom najčešće nije njihova lična karakteristika već posledica kontekstualne uslovljenosti i nagomilanog negativnog iskustva.
- **I pored otežanih okolnosti, osobe sa invaliditetom aktivno traže zaposlenje.**
 - Za poslovne oglase osobe sa invaliditetom se najčešće obraćaju **sajtovima** kao što su **Infostud (55%)** i sajt **Nacionalne službe za zapošljavanje (70%)**. Ovi sajtovi imaju posebne odeljke za ponudu poslova koji su namenjeni osobama sa invaliditetom. Pored toga, osobe sa invaliditetom se neretko raspituju preko **ličnih kontakata (38%)**. S druge strane, osobe sa invaliditetom se veoma slabo okreću agencijama za zapošljavanje (18%) ili organizacijama za osobe sa invaliditetom (14%) kada je potrebno pronaći posao.
 - **Preporuka** je najsigurniji način da se dođe do posla. Ovo je posebno istaknuto kada se radi o javnim radovima.
 - Uobičajeno je **slanje CV-ja na sve oglase** bez obzira da li su namenjeni osobama sa invaliditetom ili ne, uz uslov da odgovaraju potrebnim kvalifikacijama, znanju i veštinama.
 - Odgovor na poslat CV se ne očekuje, a ako do odgovora i dođe nije očekivano da se navede razlog za odbijanje.
 - Jedan od alarmantnijih nalaza u ovoj studiji je podatak da je **za poslednje 2 godine samo 40% osoba sa invaliditetom dobilo priliku da ode na razgovor za posao**. Ako do razgovora za posao dođe, razgovori su uglavnom prijatni za osobe sa invaliditetom ali se završe bez povratnih informacija (60%) i ne dovode do zaposlenja.
- **Očekivanja koja osobe sa invaliditetom imaju od Nacionalne službe za zapošljavanje su velika ali i uglavnom neispunjena.**
 - Osobama sa invaliditetom je potrebna podrška prilikom zapošljavanja, i tu podršku najčešće očekuju da dobiju od NSZ-a, u vidu **boljeg informisanja (52%)**, kako osoba sa invaliditetom tako i poslodavaca, **bolje ponude poslova (42%)**, **više radionica, obuka, kurseva (23%)**, **finansijske podrške (21%)**, i **psihološke podrške i ohrabriranja (14%)**.
 - Najveća kritika se odnosi na **nežurnost Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ)** kada se radi o obaveštavanju o ponudama za posao (osoba sa invaliditetom mora sama da pronađe poslodavca) i **proceduru procene radne sposobnosti** (dodeljen stepen invaliditeta).
 - Kao pozitivno kod NSZ se ističu **kursevi i prekvalifikacije** koje nudi osobama sa invaliditetom. Pored toga, važno je spomenuti da uz sve

navedene slabosti ove institucije, **najveći broj osoba sa invaliditetom se zaposlio upravo preko NSZ-a (52%), posebno u Nišu i Kragujevcu.**

- **Rad na samousavršavanju i sticanju novih znanja i veština je veoma zastupljen među osobama sa invaliditetom.**
 - Ipak, najveći broj osoba sa invaliditetom smatra da **poseduju relevantna znanja i veštine** koja su neophodna za zaposlenje (79%). Veštine koje najčešće poseduju su poznavanje rada u **Microsoft Office-u (78%), poznavanje stranog jezika (54%), i vožnja (38%)**. Ovo su istovremeno **veštine koje osobe sa invaliditetom najčešće navode da ih je potrebno steći ili usavršiti**. U skladu sa tim, može se pretpostaviti, da iako poseduju veštine do određenog nivoa, najvećem broju osoba sa invaliditetom je još uvek potrebno da unaprede svoje poznavanje rada na računaru, stranog jezika ili vožnje kako bi zadovoljili zahteve poslodavca za zaposlenjem ili napredovanjem.
 - Kada je reč o različitim vidovima **stručnog usavršavanja, polovina osoba sa invaliditetom nije imala nikakvih iskustava**. S druge strane oni koji su imali, najčešće su išli na **neplaćene stručne prakse (24%)** koje su ocenili kao **veoma korisne**. Poredeći različite vidove stručnog usavršavanja, osobe sa invaliditetom su kao **najkorisnije** ocenili **zanatsku obuku**, dok je **volontiranje** procenjeno kao **najmanje korisno**. Izgleda da što su radni zadaci na programima usavršavanja konkretniji i primenljiviji za buduće zaposlenje, to su osobama sa invaliditetom korisniji.
 - Kursevi, obuke i prekvalifikacije koje nude NSZ ili organizacije i udruženja osoba sa invaliditetom su rado prihvaćeni, iako **više od polovine osoba sa invaliditetom** zapravo **nema iskustva sa uslugama profesionalne rehabilitacije (63%)**.
 - Samostalno traženje kurseva dostupnih osobama sa invaliditetom su takođe često zastupljeni. A kao alternativa, ukoliko kurseva koji nude sertifikate nema, pretražuje se Internet i primenjuje samostalno učenje.
 - **Kursevi bi morali da budu usklađeni sa potrebama tržišta rada** kako bi bili efektivni i omogućili da se adekvatno iskoriste za traženje posla. Pored toga, od suštinskog značaja je i **kontinuirano primenjivanje stečenih veština i znanja**, kako se ne bi ubrzano zaboravljalo.
 - **Prekvalifikacije su prihvatljive ukoliko garantuju sigurno zaposlenje**, posebno nakon dužeg perioda nezaposlenosti i među ženama koje generalno imaju manje radnog iskustva.

- **Očekivanja od poslodavaca nisu visoka i svode se prvenstveno na razumevanje (42%).**
 - Generalno, postoje dve slike poslodavaca u Srbiji:
 - *Percepcija poslodavaca pre nego što osoba sa invaliditetom dođe do zaposlenja. Pre nego što se zaposle, a u procesu traženja posla,* većina osoba sa invaliditetom smatra da poslodavci nisu dovoljno upućeni u mogućnosti i sposobnosti osoba sa invaliditetom, te da često imaju **predrasuda (42%)**.
 - *Percepcija poslodavca nakon što se zaposli.* Kada ih poslodavci zaposle, konkretna iskustva ne budu uvek negativna. Stoga ne iznenađuju oprečna mišljenja osoba sa invaliditetom o odnosu poslodavaca prema njima.
 - **Kolektiv** u kojem se radi je doživljen kao **prijatno okruženje koje pruža podršku**. Ipak, obuka koja bi uputila ostale zaposlene kako da se ophode prema osobama sa invaliditetom, u odnosu na specifičan invaliditet, bi dodatno pomogla da se ostali zaposleni ne osećaju nelagodno prilikom komunikacije sa zaposlenim osobama sa invaliditetom.
 - Značajan broj osoba sa invaliditetom bi voleli da dobijaju neki vid podrške nakon zaposlenja, i to uglavnom u vidu **početne obuke (51%)**. Ovakva očekivanja, zapravo nisu specifična za osobe sa invaliditetom, već za svakog zaposlenog koji je na početku radne karijere ili nove profesije.
 - Osobe sa invaliditetom od poslodavca očekuju zadovoljenje bazičnih profesionalnih odnosa kao što su **razumevanje (42%), redovna plata (28%), i ravnopravnost sa ostalim zaposlenima (25%)**.
 - Kada su u pitanju uslovi rada, od poslodavca se očekuje da osobama sa invaliditetom omogući: **više vremena za obavljanje posla, fleksibilno radno vreme i redovne pauze radi uzimanja terapije**. Nešto ređe se javlja i potreba za: **specifičnim kompjuterskim softverima, personalnim asistentom i prilagođavanjem prostora u vidu rampe**.
 - Ukoliko se osobama sa invaliditetom ponude **visoka plata ili mogućnost napredovanja** voljne su da spuste kriterijume i prihvate posao na kojem nemaju sve neophodne uslove. Pored toga, iako poslodavcima najčešće zameraju na tome što potcenjuju ili precenjuju njihove radne sposobnosti pa ne dobiju radne zadatke u skladu sa njihovim mogućnostima, više od polovine osoba sa invaliditetom pokazuje **spremnost da radi posao koji je ispod njihove kvalifikacije (58%)**.
- **Osobama sa invaliditetom najveću prepreku prilikom zapošljavanja predstavljaju predrasude poslodavaca (42%), ali i šire javnosti (52%), te su podrška i obuke poslodavaca i šire javnosti od krucijalnog značaja.**

- **Informisanje javnosti** o mogućnostima i sposobnostima osoba sa invaliditetom, kako osobe sa invaliditetom mogu da doprinesu radnom okruženju, i zašto je zapošljavanje osoba sa invaliditetom od suštinskog značaja za njihovu finansijsku i psihosocijalnu stabilnost.
- **Podrška u vidu obuka ili savetnika** o tipu invaliditeta i sposobnostima osobe sa invaliditetom poslodavca ili osobe koja je direktno nadređena.
- **Podrška i pomoć poslodavcima oko podnošenja papirologije za dobijanje subvencija** prilikom zapošljavanja osobe sa invaliditetom.
- **Podrška za adaptaciju infrastrukture i fizičkog okruženja** koje su u skladu sa potrebama osoba sa invaliditetom.
- **Podrška u vidu obezbeđivanja asistencije na radnom mestu** koja može da dođe iz firme ili od strane NSZ i organizacija ili udruženja.

6.2. Preporuke

Važno je da mere profesionalne rehabilitacije i edukacije budu dostupne i poznate za što veći broj osoba sa invaliditetom.

- Traženje posla može potrajati, i postati veoma naporno i demotivisuće. Stoga je važno da osobe sa invaliditetom budu svesne dostupnosti programa kao što **su individualni savetodavni rad i programi za razvoj motivacije i individualne podrške u prihvatanju sopstvenog invaliditeta.**
- Važno je da osobe sa invaliditetom znaju da nisu sami u napornoj potrazi za poslom. **Organizovanje sastanaka na kojima bi osobe koje traže posao** mogle da razmenjuju iskustva i podržavaju jedni druge radi održavanja motivisanosti, jačanja osećaja pripadanja i minimizovanja socijalne izolacije.
- Istraživanje je pokazalo da osobe sa invaliditetom generalno imaju lošiju sliku o poslodavcima i radnom kolektivu prilikom traženja posla, nego nakon samog perioda obavljanja posla. Poželjno bi bilo povezivati osobe koje nikada nisu imale radnog iskustva ili su imali samo negativno iskustvo, sa pojedincima koji mogu podeliti svoje pozitivno radno iskustvo. Iako poslodavci još uvek nisu informisani i edukovani koliko bi bilo neophodno, ipak je učinjen izvesni napredak u integrisanju osoba sa invaliditetom u radne kolektive, i potrebno je da osobe sa invaliditetom toga budu svesne, kako bi zadržali motivisanost i nastavili da traže odgovarajući posao.
- Na kraju, osobe sa invaliditetom moraju biti **bolje upoznate sa zakonima i propisima**, kako bi znali svoja prava i obaveze koje imaju prema poslodavcima.

Kursevi i radionice trebalo bi da su dizajnirani prema potrebama poslodavaca odnosno potrebama na tržištu rada.

- Kako je glavni problem nekorišćenje stečenih znanja i veština, koja ubrzo budu zaboravljena, primenjivanje stečenog znanja je od velike važnosti. Stoga je potrebno da postoji **umreženost između kurseva/obuka i radnih pozicija** na kojima se stečene veštine mogu primenjivati.
- Iako osobe sa invaliditetom uglavnom poseduju veštine i znanja koje su najtraženije, zarad mogućnosti zaposlenja ili napredovanja na radnom mestu, neophodno je **pružiti im mogućnost daljeg usavršavanja u sledećim veštinama:**
 - **Kursevi kompjuterskih veština:**
 - Korišćenje raznih relevantnih kompjuterskih programa (Microsoft Office, programa za dizajn i foto manipulaciju, za rad na bazama podataka)
 - Kursevi iz IT oblasti (web dizajn, web marketing)
 - **Kursevi za usavršavanje stranih jezika** za sve nivoe znanja, sa posebnim akcentom na kurseve za B i C¹⁰ nivoe.
 - Kursevi iz Engleskog jezika

Kreirati sisteme podrške za poslodavce.

- Poslodavcima omogućiti **dostupnog savetnika ili obuke o tipovima invaliditeta i radnim sposobnostima osoba koje imaju određen tip invaliditeta.**
- Omogućiti **obuke za zaposlene o načinu ophođenja prema osobama sa invaliditetom** u cilju otklanjanja osećanja neprijatnosti zaposlenih u komunikaciji sa osobom sa invaliditetom.
- Poslodavcima obezbediti **savetodavnu i tehničku podršku prilikom prikupljanja i podnošenja dokumentacije za ostvarivanja prava na subvencije** prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom.
- Pomoć i podršku poslodavcima u vidu **saveta i subvencija/asistencije prilikom prilagođavanja radnog prostora za zaposlene osobe sa invaliditetom.**

Nevladine organizacije mogu nadomestiti nedostatke NSZ-a.

- Ne čekati da poslodavci objave otvorene radne pozicije, već **pokazati veću proaktivnost u edukovanju poslodavaca o mogućnostima osoba sa invaliditetom.** Na taj način bi se osobama sa invaliditetom nudio ne samo veći broj otvorenih radnih pozicija, već i adekvatniji poslovi u skladu sa njihovim mogućnostima.

¹⁰ Prema CEFR skali

- **Brže i ažurnije informisanje osoba sa invaliditetom o otvorenim radnim pozicijama, ali i poslodavaca** o osobama sa invaliditetom koje bi mogle da obavljaju određene poslove koji su im u datom trenutku otvoreni.
- Organizovati **veći broj radionica/kurseva i obuka** koje su **u skladu sa aktuelnom potražnjom poslodavaca**:
 - Razmotriti mogućnost **ostvarivanja saradnje sa nekim auto-školama** koje bi uz podršku organizacija ponudile kurseve vožnje namenjene i prilagođene potrebama osoba sa invaliditetom.
- **Boriti se za prava osoba sa invaliditetom** da im bude dodeljen adekvatan stepen invaliditeta od strane NSZ komisije.
- **Informisati poslodavce o subvencijama** koje su im omogućene, ali i zakonskim regulativama koje je neophodno da poštuju.
- Raditi na **što širem informisanju javnosti** o položaju osoba sa invaliditetom, razbijanju stigme i svim potencijalnim predrasudama vezanim za njihove radne sposobnosti.

Važno je da lokalna zajednica i država budu uključene u poboljšavanju položaja osoba sa invaliditetom.

- Raditi na **boljoj primeni zakonskih regulativa**, i **potencijalnom povećanju kazne** za poslodavce koji ne poštuju Zakon o zapošljavanju osoba sa invaliditetom.
- **Širiti svest među poslodavcima o subvencijama države** za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.
- Jedan od glavnih prioriteta države i lokalnih zajednica bi trebalo biti omogućavanje da imaju nesmetan pristup svim objektima u mestu stanovanja, uključujući i radne prostorije. Stoga bi **subvencije države za uvođenje infrastrukture i uređenje radnog posla** mogle biti od suštinskog značaja.
- Razmotriti **mogućnost oformljavanja programa dodatnih edukacija za zaposlene u Nacionalnoj službi za zapošljavanje** koje radi sa osobama sa invaliditetom.
- Trećina osoba sa invaliditetom je spremna da pokrene sopstveni biznis, pa bi bilo poželjno razmotriti **programe obučavanja osoba sa invaliditetom o preduzetništvu i informišu o postojanju posebnih subvencija** osobama sa invaliditetom, koje žele da pokrenu svoj biznis.
- Raditi na **reformisanju obrazovnih programa** za osobe sa invaliditetom koji bi bili više u skladu sa potrebama tržišta rada.
- **Razmotriti mogućnost kreiranja projekta** koji bi se ostvario u saradnji sa Vladom Srbije i relevantnim Ministarstvima za **otvaranje vrtića koji bi bili namenjeni deci osoba sa invaliditetom, posebno samohranih roditelja.**

- Razmotriti mogućnost projekta koji bi se sastojao od **Internet platforme** namenjene zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

B. Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom – sa aspekta poslodavaca

1. Uvod

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom¹¹, usvojen 2009. godine, po prvi put uvodi obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji, dok je Pravilnikom o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze¹² detaljnije regulisano izvršenje date obaveze. Zakon određuje da svi poslodavci u Republici Srbiji koji imaju 20 ili više lica u radnom odnosu jesu obveznici zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Član 24. ovog Zakona propisuje i obavezan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom, utvrđen u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca, i to:

- poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da zaposli, odnosno da ima u radnom odnosu, najmanje jednu osobu sa invaliditetom,
- poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da u radnom odnosu ima najmanje dve osobe sa invaliditetom, a na svakih daljih započelih 50 zaposlenih još po jednu.

Istovremeno, prema Članu 2. Pravilnika, zaposlenim licem smatra se lice koje je u radnom odnosu u skladu sa propisima o radu i kao takvo je prijavljeno nadležnim organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja. Drugim rečima, prilikom utvrđivanja broja zaposlenih, uzimaju se u obzir lica:

- koja su zasnovala radni odnos na neodređeno vreme,
- koja su zasnovala radni odnos na određeno vreme,
- koja su zasnovala radni odnos sa nepunim radnim vremenom i
- koja su zasnovala radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

11 „Službeni glasnik RS”, broj 36/09, 32/2013

12 „Službeni glasnik RS”, broj 101/16

Zakon propisuje i obavezu poslodavca u slučaju da poslodavac ne želi ili nije u mogućnosti da zaposli osobe sa invaliditetom. Prema Članu 6. Pravilnika, poslodavac izvršava zakonsku obavezu i/ili:

- uplatom sredstava, u visini iznosa utvrđenog saglasno Članu 26. Zakona, na račun budžeta Republike Srbije koja pripadaju Budžetskom fondu za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, najkasnije u roku koji je propisan za podnošenje izveštaja o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- izvršenjem finansijske obaveze iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji, kupovini proizvoda ili vršenju usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom - u vrednosti od 20 prosečnih zarada po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike u momentu zaključenja ugovora.

Kazne za poslodavce u slučaju da se ogluše o ove odredbe iznose od 200.000 do 1.000.000 dinara, odnosno 10.000 do 50.000 za pravna lica i od 5.000 do 400.000 dinara za preduzetnike.

Uz obavezu zapošljavanja, poslodavci mogu koristiti podsticajne mere i programe Nacionalne službe za zapošljavanje. Konkretno, poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom imaju pravo na refundaciju sredstava po različitim osnovama:

- refundacija troškova zarade licu angažovanom na pružanju podrške na radnom mestu - radna asistencija,
- refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta,
- subvencija zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva,
- subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih na novootvorenim radnim mestima.

Postoji i oslobađanje obaveze plaćanja doprinosa prema Članu 45. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.

Poslodavci takođe mogu da učestvuju u raznim programima Nacionalne službe za zapošljavanje (Program javnih radova, Program stručne prakse ili Program sticanja praktičnih znanja), na osnovu kojih dobijaju određena sredstva, propisana pravilima za svaki od programa.

Savetodavnu pomoć poslodavcima i podršku prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom pružaju brojne organizacije. Najznačajniju podršku svakako pruža Nacionalna služba za zapošljavanje koja na svom sajtu pored informacija o dostupnim refundacijama i subvencijama, poslodavcima pruža na jednom

mestu sve linkove ka zakonima i pravilnicima koji su vezani za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Poslodavci na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje mogu naći i spisak aktuelnih Javnih poziva za učešće u programima, subvencije i refundacije.

2. Metodologija

Cilj istraživanja

Istraživanje potreba poslodavaca za zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, profilima za kojima postoji potreba (kvalifikacije, nivo obrazovanja, znanje i veštine kandidata), identifikovanje pozicija za kojima je najveća potražnja, nedostajuće veštine osoba sa invaliditetom.

Specifični ciljevi

- Profilisanje radne snage koja je poslodavcima najpotrebnija.
- Definisane očekivanja poslodavaca od osoba sa invaliditetom.
- Određivanje vrste podrške koja je poslodavcima potrebna (u kojoj meri, do kada, i koliko često).
- Definisane i analiza tipova informacija koje su potrebne poslodavcima u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.
- Određivanje u kojoj meri su poslodavci spremni da prilagođavaju radno mesto i radne uslove kako bi zaposlili osobe sa invaliditetom.

Tehnika prikupljanja podataka

- *Kvantitativni deo istraživanja:* F2F tehnika (Kompjuterski podržano anketiranje licem u lice).
- *Kvalitativni deo istraživanja:* Individualni dubinski intervjui sa poslodavcima

Dužina upitnika

- *Kvantitativni deo istraživanja:* Trajanje intervjua od oko 10-15 minuta
- *Kvalitativni deo istraživanja:* Trajanje intervjua 10-20 minuta

Terenski deo projekta

- *Kvantitativni deo istraživanja:* Realizovan od 18. februara do 1. marta 2019. godine
- *Kvalitativni deo istraživanja:* Realizovan od 21. marta do 3. maja 2019. godine

Veličina uzorka

- *Kvantitativni deo istraživanja:* F2F tehnika- 100 poslodavaca iz Beograda, Kragujevca, Niša i Novog Sada koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih. U istraživanju su učestvovala mala, srednja i velika preduzeća koja su bila voljna da podele svoja iskustva i iskažu svoje potrebe prema osobama sa invaliditetom kao zaposlenima.
- *Kvalitativni deo istraživanja:*

Datum	Grad	Broj učesnika	Struktura uzorka
21.03.- 22.04.	Beograd	4	Poslodavci koji zapošljavaju od 20 – 250+ zaposlenih
	Novi Sad	2	
	Niš	2	
	Kragujevac	2	

Svi pojmovi upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

Napomene u vezi predavljanja i analize podataka

Označavanje statističke značajnosti

Statistička značajnost nam pomaže da utvrdimo da li rezultat odražava stvarne razlike između grupa i da li se može generalizovati na celu populaciju koja je predstavljena našim uzorkom ili su pak 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.



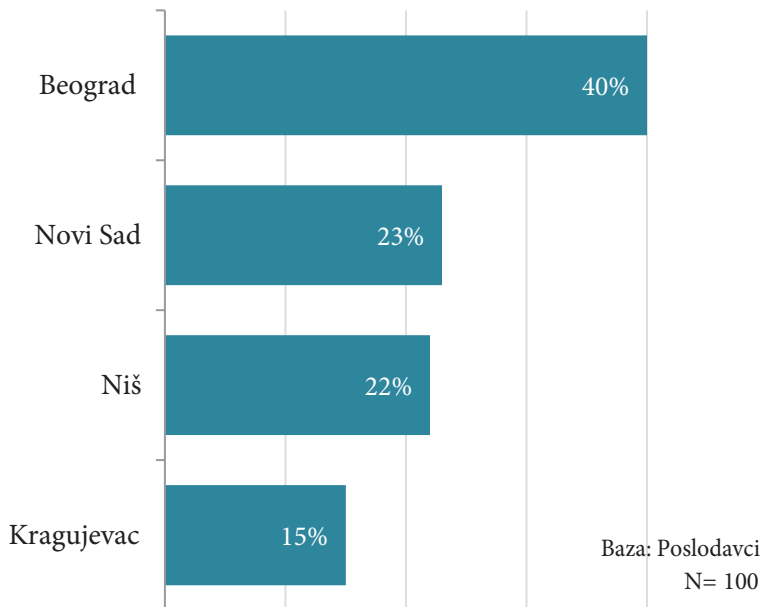
Postoje statistički značajne razlike s obzirom na grad iz koga se nalaze osobe sa invaliditetom

Mali uzorci

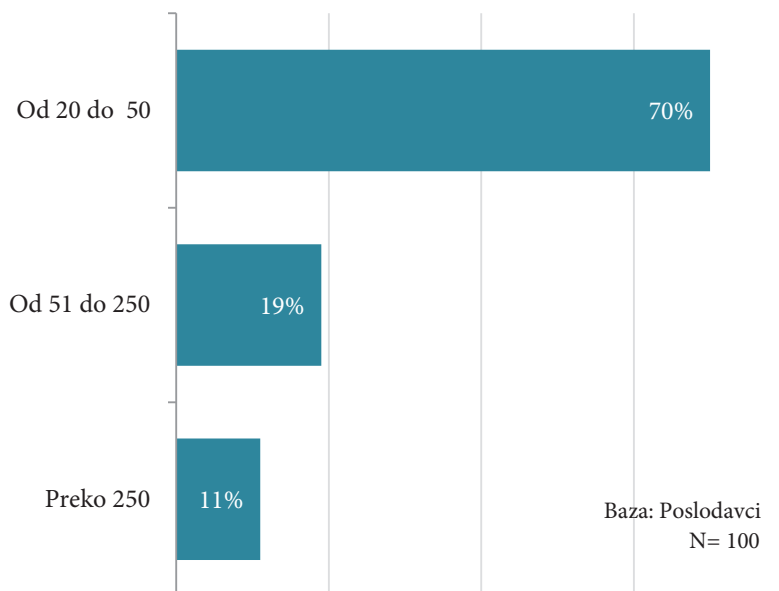
Minimalna preporučena veličina baze ispitanika N=30 ispitanika. U situacijama kada imamo manji broj ispitanika od 30 za konkretnu grupu ili kategoriju ispitanika rezultate smatramo indikativnim i najčešće ih čitamo kao broj ispitanika/sagovornika koji je nešto izjavio.

3. Struktura uzorka – poslodavci

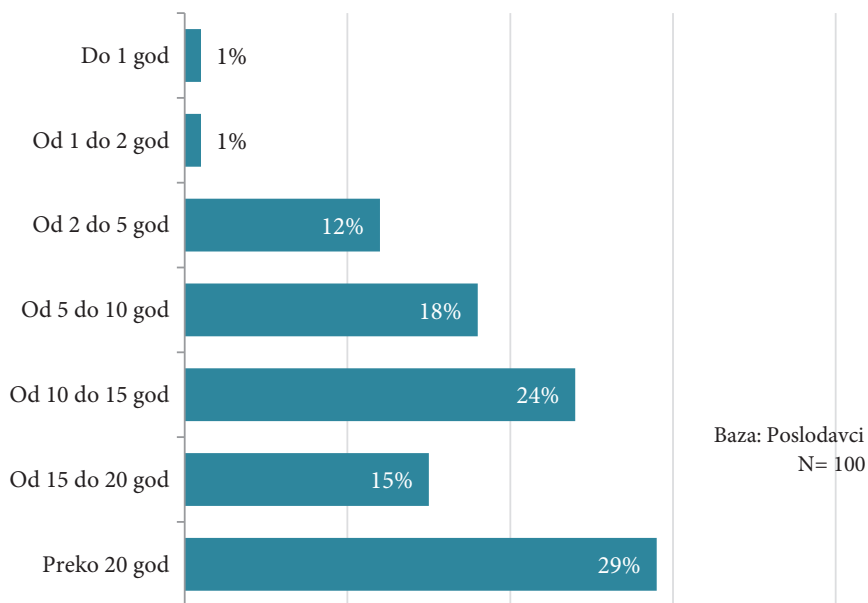
Grafikon 3.1. Mesto



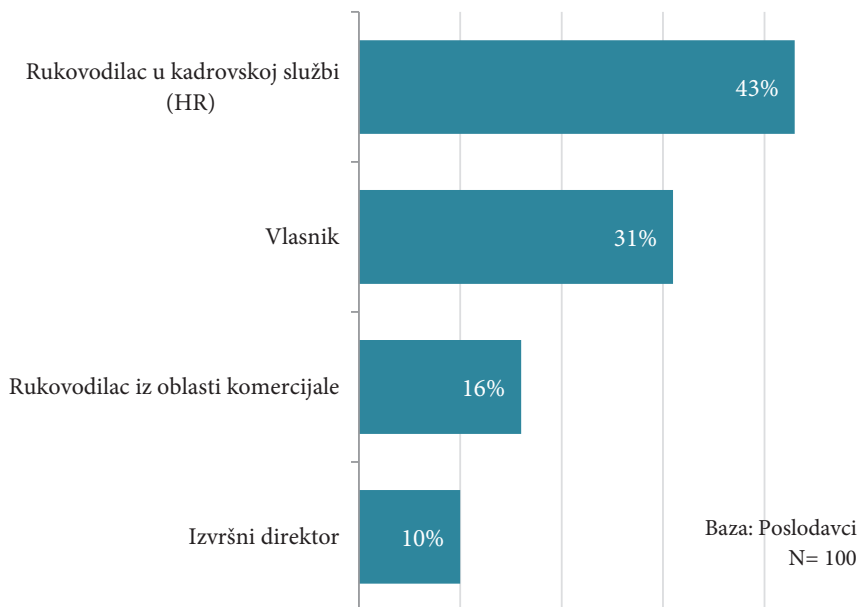
Grafikon 3.2. Veličina preduzeća



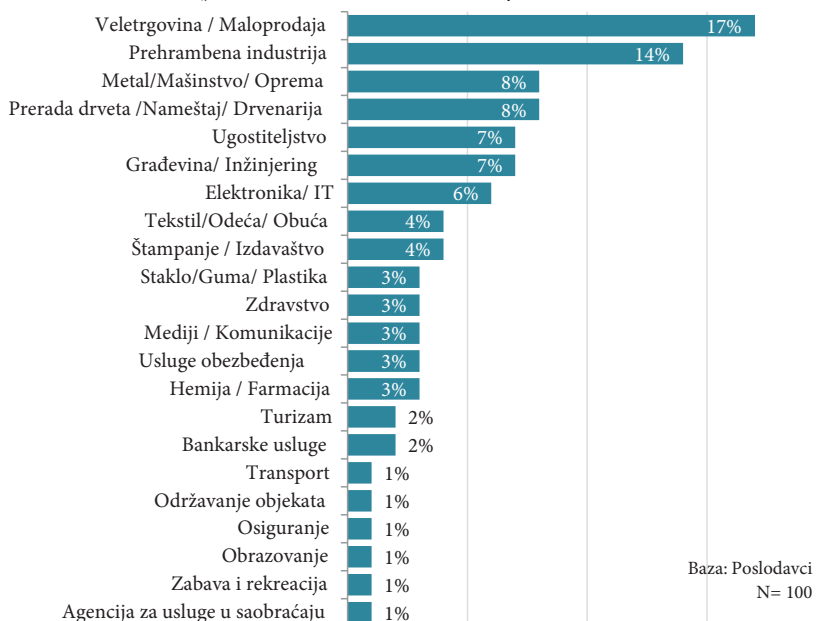
Grafikon 3.3. Dužina poslovanja preduzeća



Grafikon 3.4. Pozicija u preduzeću



Grafikon 3.5. Osnovna delatnost preduzeća

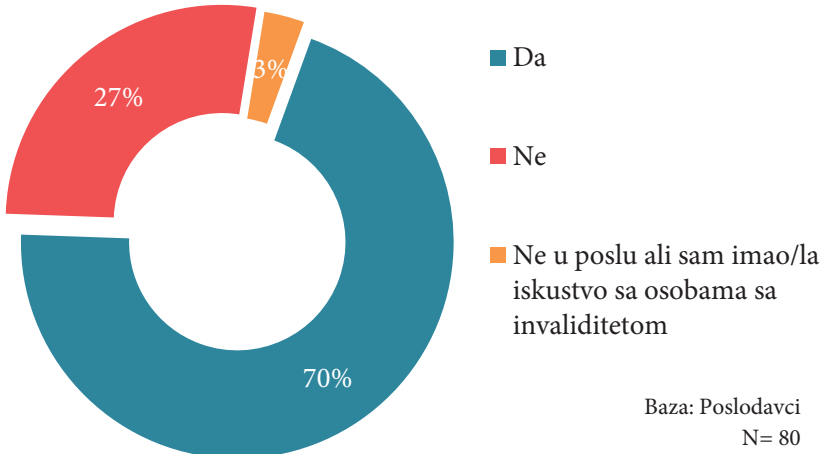


Za potrebe istraživanja, intervjuisani su predstavnici preduzeća koja se nalaze u Beogradu, Novom Sadu, Kragujevcu ili Nišu. Uglavnom su u pitanju srednja preduzeća (od 20 do 50 zaposlenih- 70%), sa različitom dužinom poslovanja. U intervjuu su najčešće učestvovali rukovodioci u kadrovskoj službi (43%) ili sam vlasnik (31%), dok su najčešće oblasti delatnosti ovih preduzeća veletrgovina/ maloprodaja (17%) i prehrambena industrija (14%).

4. Rezultati kvantitativnog istraživanja

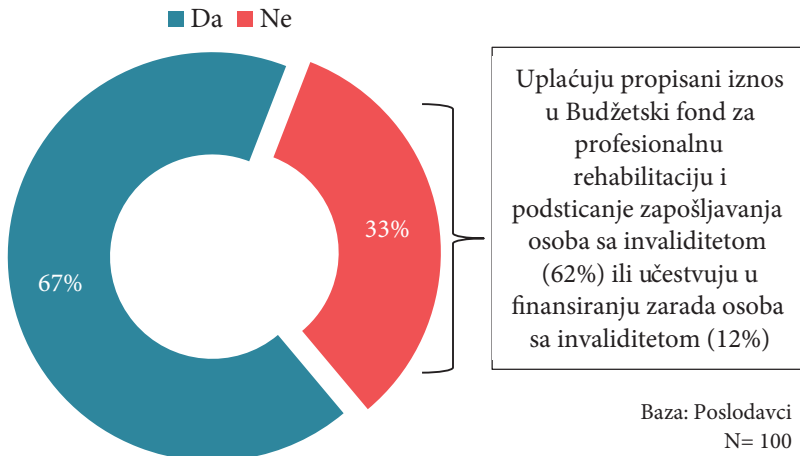
4.1. Prethodno iskustvo poslodavaca sa osobama sa invaliditetom

Grafikon 4.1.1. Iskustvo sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom



Najveći broj preduzeća je bar nekada imalo iskustva sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, dok svako četvrto preduzeće nikada nije zaposlilo osobe sa invaliditetom.

Grafikon 4.1.2. Da li se trenutno među zaposlenima nalaze osobe sa invaliditetom



Trenutno sedam od deset poslodavaca ima zaposlene osobe sa invaliditetom. S druge strane, trećina poslodavaca nema osobe sa invaliditetom u svom radnom kolektivu, već uplaćuju propisani novčani iznos (62%) ili učestvuju u finansiranju zarada osobe sa invaliditetom (12%).

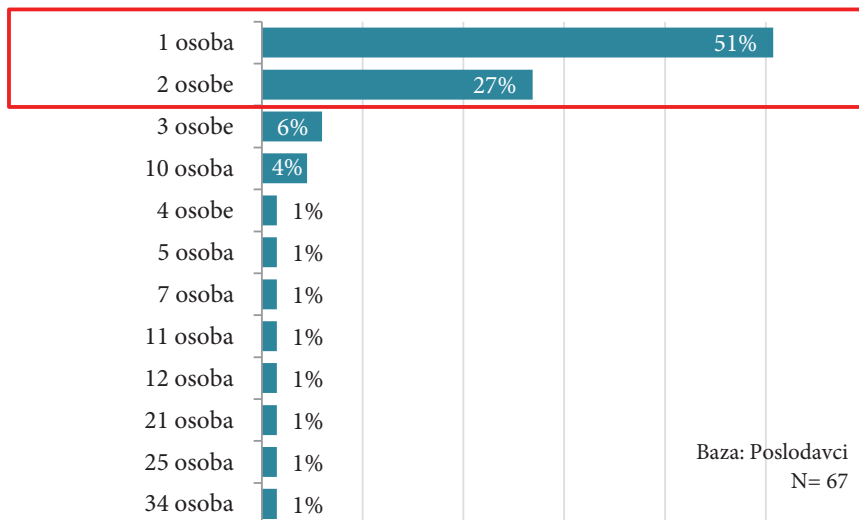


Značajno više poslodavaca iz Niša ima zaposlenih osoba sa invaliditetom u odnosu na poslodavce iz Beograda.



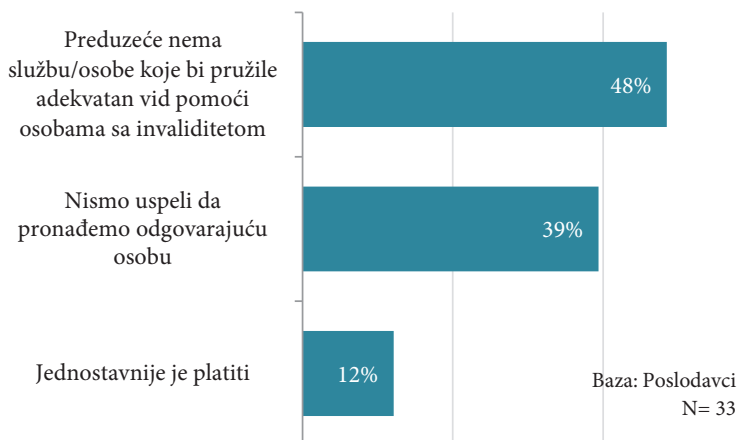
Najveći broj poslodavaca iz Beograda uplaćuje propisani iznos u Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osobe sa invaliditetom.

Grafikon 4.1.3. Broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u preduzeću



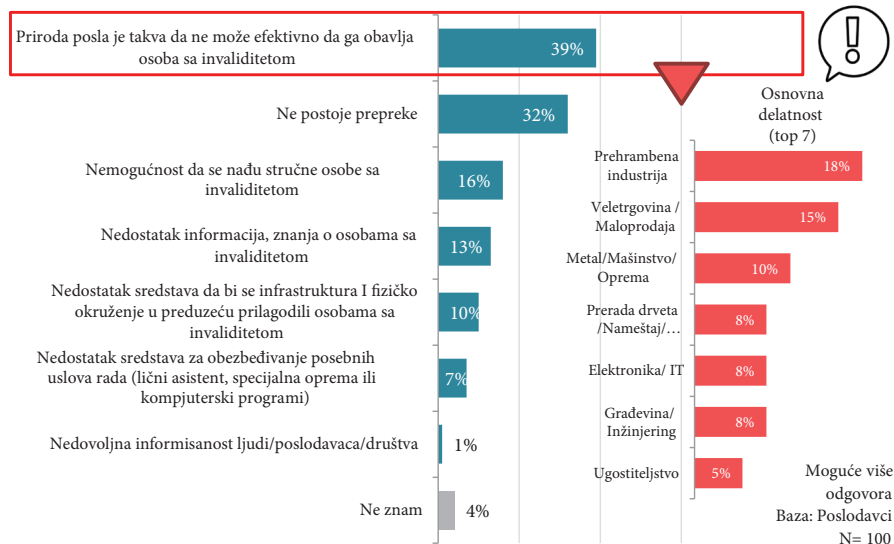
Poslodavci u najvećem broju slučajeva imaju 1 (51%) ili 2 zaposlene osobe sa invaliditetom (27%). Zapošljavanje više od 2 osobe sa invaliditetom nije česta pojava među preduzećima u Srbiji.

Grafikon 4.1.4. Razlozi za nezapošljavanje osoba sa invaliditetom



Poslodavci nisu zaposlili osobe sa invaliditetom zato što ne poseduju osobu ili službu koja bi pružila adekvatan vid pomoći osobama sa invaliditetom (48%), zato što nisu uspeli da pronađu odgovarajuću osobu sa invaliditetom (39%), dok neki poslodavci navode i da im je jednostavnije da plate nego da zaposle osobu sa invaliditetom.

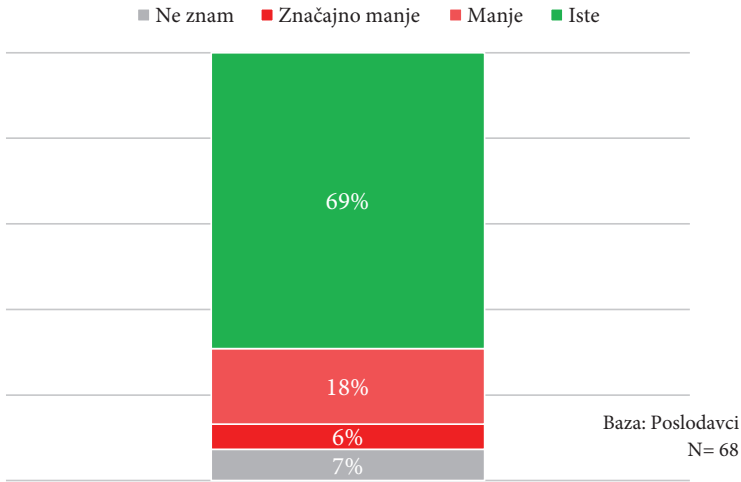
Grafikon 4.1.5. Prepreke pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom



Poslodavci najčešće ne mogu da zaposle osobe sa invaliditetom zato što je priroda posla takva da osobe sa invaliditetom ne bi mogle da efikasno obavljaju radne zadatke. Ovaj odgovor su najčešće davali poslodavci koji rade u prehrambenoj industriji (18%), veletrgovini/maloprodaji (15%), metal/mašinstvu (10%), preradi drveta (8%), IT industriji (8%), građevini (8%) i ugostiteljstvu (5%). Iako značajno ređe, kao barijere se pojavljuju nedovoljna kvalifikovanost osoba sa invaliditetom za određeni posao (16%), nedostatak informacija o osobama sa invaliditetom (13%), nedostatak sredstava za adaptaciju infrastrukture (10%) i ostalih uslova za rad (7%).

S druge strane, trećina poslodavaca smatra da ne postoje nikakve prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

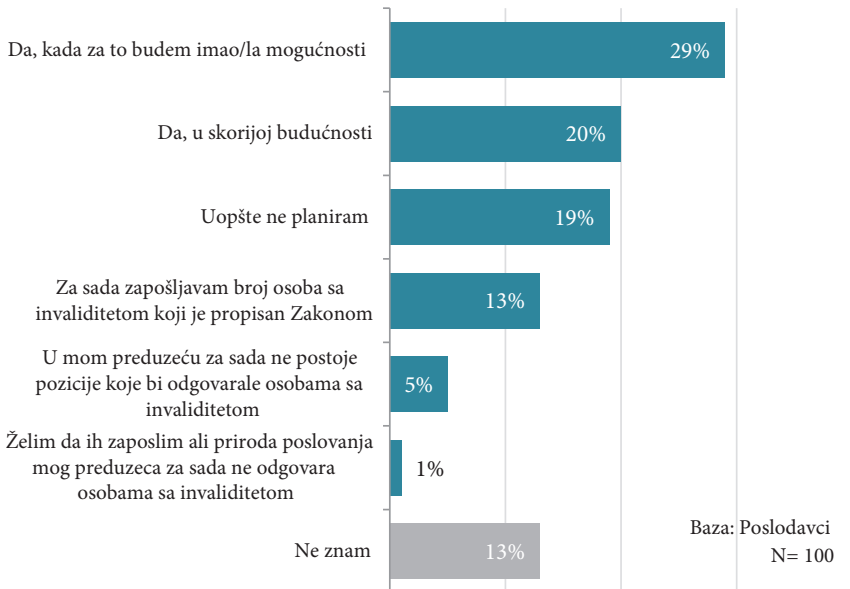
Grafikon 4.1.6. *Mogućnost napredovanja osoba sa invaliditetom*



Najveći broj poslodavaca kod kojih su osobe sa invaliditetom trenutno zaposlene smatraju da osobe sa invaliditetom imaju jednake mogućnosti za napredovanje kao i ostali članovi radnog kolektiva. S druge strane, svaki četvrti poslodavac smatra da osobe sa invaliditetom imaju manje ili značajno manje mogućnosti napredovanja u odnosu na kolege.

4.2 Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Grafikon 4.2.1. *Da li poslodavci planiraju da zaposle osobe sa invaliditetom*



Iako najveći broj poslodavaca planira da zaposli osobe sa invaliditetom u budućnosti, samo 20% poslodavaca veruje da će zaposliti osobe sa invaliditetom u skorijoj budućnosti.

Najveći broj preduzeća će zaposliti osobe sa invaliditetom kada za to budu imali mogućnosti (29%), što upućuje na neodređeno vreme.

Pored toga, svaki peti poslodavac uopšte ne planira da zaposli osobe sa invaliditetom u budućnosti.



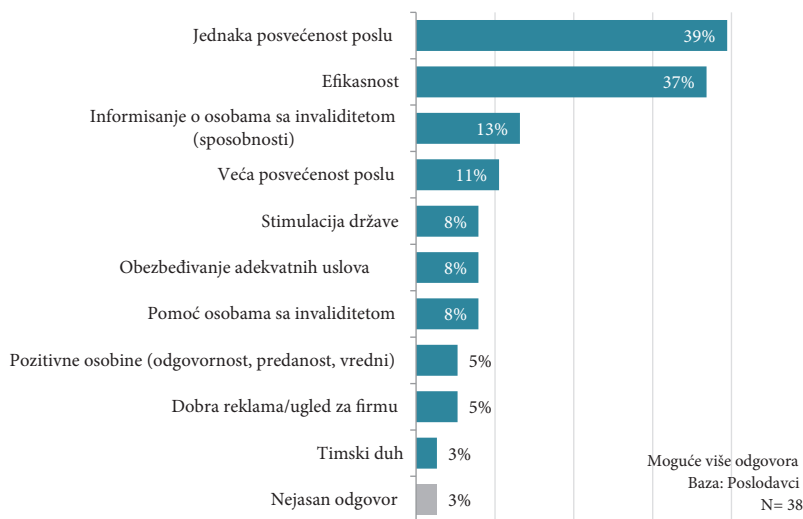
Najviše poslodavaca iz Niša planira da zaposli osobe sa invaliditetom u skorijoj budućnosti.

Grafikon 4.2.2. Činioci koji bi povećali verovatnoću zapošljavanja osoba sa invaliditetom



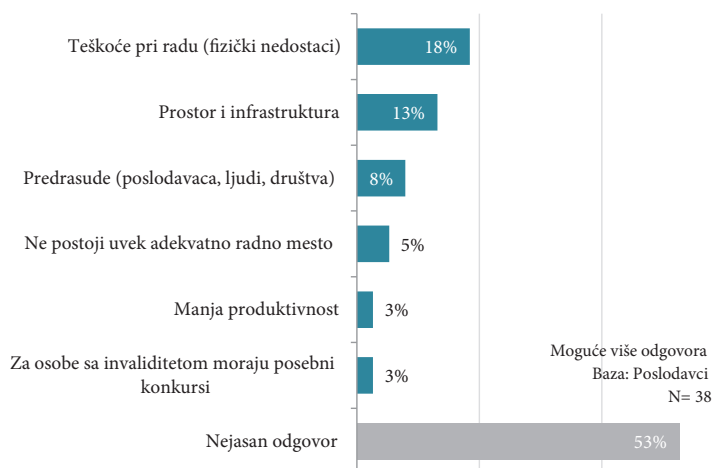
Razlozi za slabije zapošljavanje osoba sa invaliditetom su kombinacija razloga karakterističnih za osobe sa invaliditetom sa razlozima koji se odnose na opštu populaciju. Naime, povećani obim posla (45%) bio bi glavni činilac koji bi podstakao poslodavce da zaposle osobe sa invaliditetom, ili ako već imaju zaposlenu osobu sa invaliditetom, da ih zaposle više. Za određeni broj preduzeća, priroda posla je takva da osobe sa invaliditetom ne mogu da se zaposle, pa bi promena delatnosti promenila situaciju zapošljavanja (21%). Iako u nešto manjoj meri, određeni broj poslodavaca naveo je i da bi bilo poželjno da osobe sa invaliditetom imaju bolje kvalifikacije (15%), da dobijaju subvenciju od države (13%) ili da dobiju više informacija o zapošljavanju osoba sa invaliditetom (8%).

Grafikon 4.2.3. Prednosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom



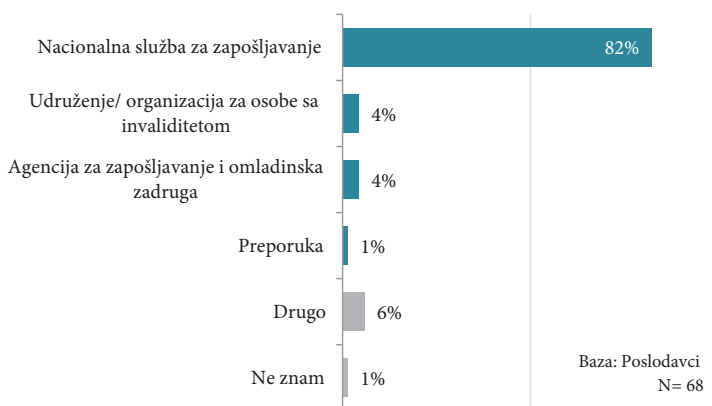
Kada zaposle osobe sa invaliditetom, mnoga stereotipna očekivanja o osobama sa invaliditetom budu opovrgnuta, što poslodavci istovremeno uočavaju kao glavne prednosti zapošljavanja ovih osoba. Naime, jednaka posvećenost poslu (39%) i efikasnost (37%) predstavljaju glavne pozitivne karakteristike zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Kao pozitivni aspekti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, spominju se još bolje informisanje o osobama sa invaliditetom (13%), veću posvećenost poslu (11%), stimulaciju države (8%), obezbeđivanje adekvatnih uslova (8%) i pomoć koja se na ovaj način pruža osobama sa invaliditetom (8%).

Grafikon 4.2.4. Negativni efekti zapošljavanja osoba sa invaliditetom



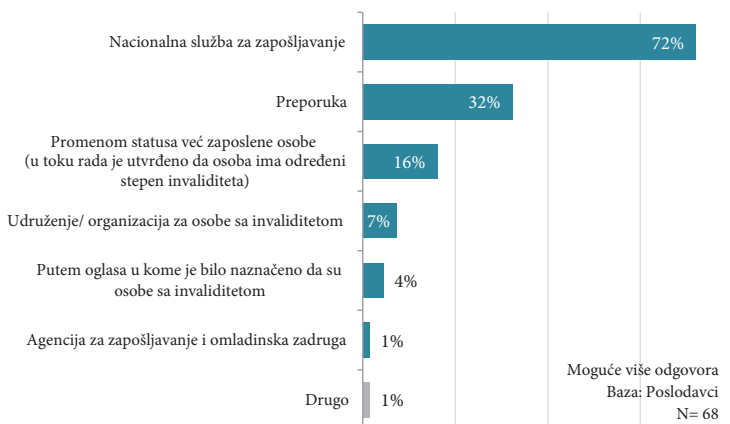
Poslodavci su generalno suzdržaniji i neodređeniji kada je u pitanju definisanje negativnih efekata zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Kako je u pitanju delikatnije pitanje, donekle je očekivano da je veliki broj poslodavaca dao nejasan odgovor. Oni koji su bili konkretniji, kao najčešće razloge su navodili neprilagođenost radnih prostorija (13%) osobama sa invaliditetom, koje dovode do teškoća pri radu (18%), ali i predrasuda od strane radnog kolektiva (8%). Pojedini poslodavci objasnili su da ne postoji uvek radno mesto (5%), da osobe sa invaliditetom pružaju manju produktivnost (3%) i da je potrebno organizovati posebne kurseve za osobe sa invaliditetom (3%).

Grafikon 4.2.5. Organizacije sa kojima poslodavci sarađuju radi zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Nacionalna služba za zapošljavanje predstavlja glavnu instituciju kojoj se poslodavci obraćaju prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, dok ostale organizacije igraju slabiju ulogu u posredovanju između osoba sa invaliditetom i preduzećima.

Grafikon 4.2.6. Načini na koje su poslodavci do sada zaposlili osobe sa invaliditetom

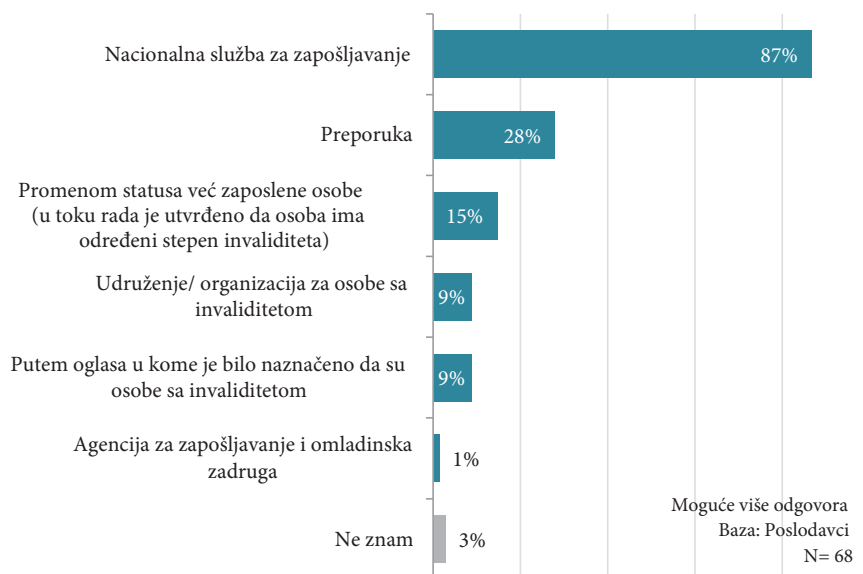


Čak i kada su pitani da navedu sve vidove regrutacije zaposlenih, Nacionalna služba za zapošljavanje je i dalje bila glavni kanal komunikacije i dolaženja do osoba sa invaliditetom (72%), dok trećina navodi i preporuku (32%). U manjem broju slučajeva poslodavci su spomenuli promenjen status već zaposlene osobe (16%), udruženja/organizacije za osobe sa invaliditetom (7%), oglase (4%) i agenciju za zapošljavanje i omladinsku zadrugu (1%).



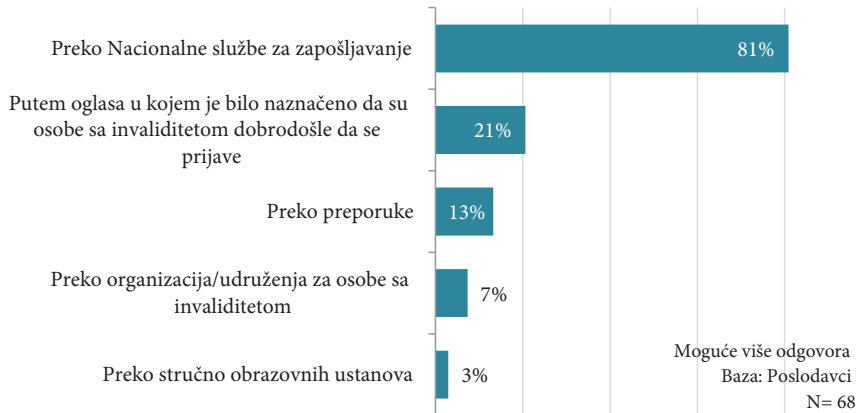
Značajno više poslodavaca iz Niša i Kragujevca oglašava otvorene pozicije za posao preko Nacionalne službe za zapošljavanje u odnosu na poslodavce iz Beograda.

Grafikon 4.2.7. Načini na koje poslodavci planiraju da zaposle osobe sa invaliditetom



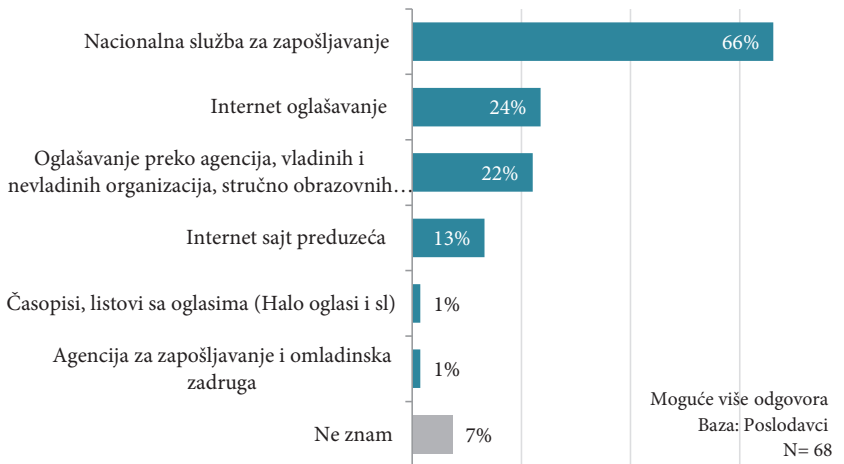
Poslodavci planiraju da se u budućnosti drže ustaljene prakse koju su i do sada primenjivali, pa gotovo svi navode Nacionalnu službu za zapošljavanje kao organizaciju preko koje će doći do osoba sa invaliditetom (87%) a zatim i preporuku (28%) ili promenu statusa već zaposlene osobe (15%). Ostali načini dolaženja do osoba sa invaliditetom su spomenuti u znatno slabijoj meri.

Grafikon 4.2.8. Objavljivanje konkursa za otvorenu poziciju za osobe sa invaliditetom



Kao i u slučaju regrutovanja osoba sa invaliditetom, sam konkurs za otvorenu poziciju objavljuje se preko Nacionalne službe za zapošljavanje (81%), dok se oglasi za posao (21%), preporuke (13%), organizacije za osobe sa invaliditetom (7%) i stručno obrazovne ustanove (3%) znatno slabije kontaktiraju.

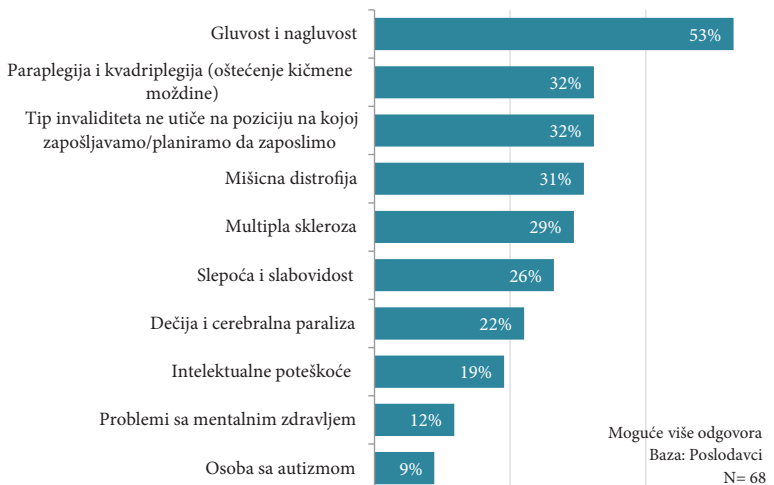
Grafikon 4.2.9. Oglašavanje otvorene pozicije u preduzeću na koje se pozivaju osobe sa invaliditetom



Više od polovine poslodavaca otvorene pozicije oglašava preko Nacionalne službe za zapošljavanje (66%), dok svako četvrto preduzeće koristi i Internet oglašavanje. Određeni broj poslodavaca oglašava svoje otvorene pozicije i preko agencija, vladinih i nevladinih organizacija (22%), ili preko Internet sajta preduzeća (13%).

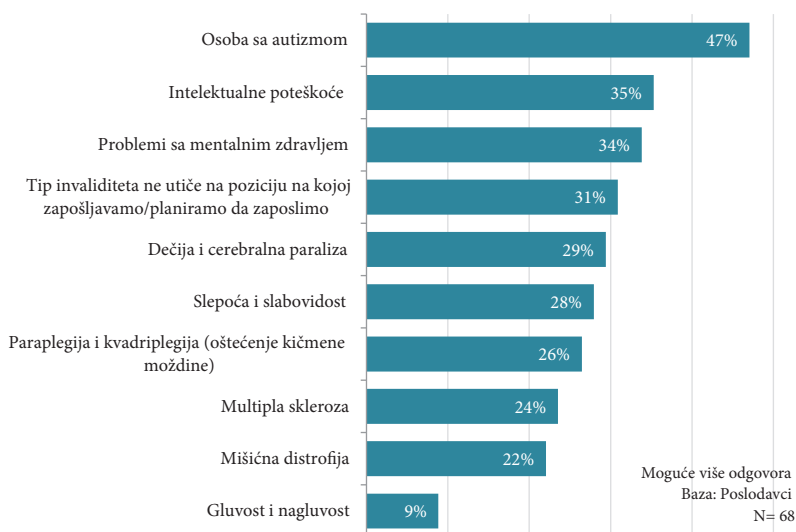
4.3. Očekivanja poslodavaca od osoba sa invaliditetom

Grafikon 4.3.1. Vrste invaliditeta koji su poslodavcima prihvatljivi za zapošljavanje



Gluvost i nagluvost (53%) su najprihvatljiviji oblici invaliditeta za poslodavce, a zatim paraplegija i kvadriplegija (32%), mišićna distrofija (31%), multipla skleroza (29%), slepoća i slabovidost (26%), dečija i cerebralna paraliza (22%), dok su ostali oblici ređe spomenuti kao prihvatljivi. Ohrabrujući je nalaz da za trećinu poslodavaca tip invaliditeta ne utiče na poziciju na kojoj planiraju da zaposle osobe sa invaliditetom.

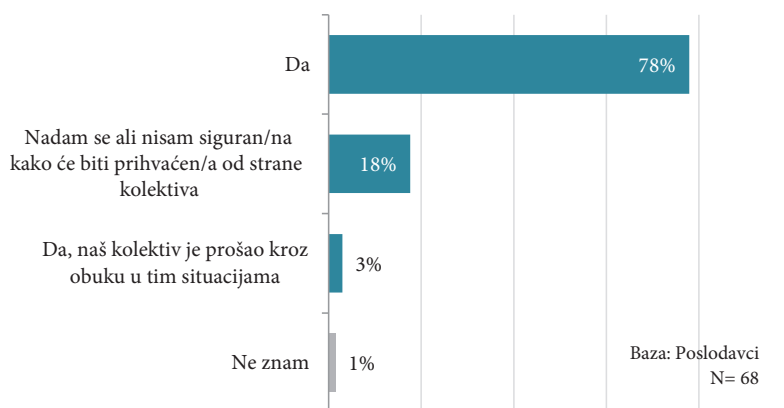
Grafikon 4.3.2. Oblici invaliditeta koji su poslodavcima neprihvatljivi za zapošljavanje



Za poslodavce su najproblematičniji poremećaji koji su psihološke prirode, poput autizma (47%), intelektualnih poteškoća (35%) i problema sa mentalnim zdravljem (34%). Pored toga, poslodavci su navodili i dečiju i cerebralnu paralizu (29%), slepoću i slabovidost (28%), paraplegiju i kvadriplegiju (26%), multiplu sklerozu (24%), mišićnu distrofiju (22%) i gluvost i nagluvost (9%).

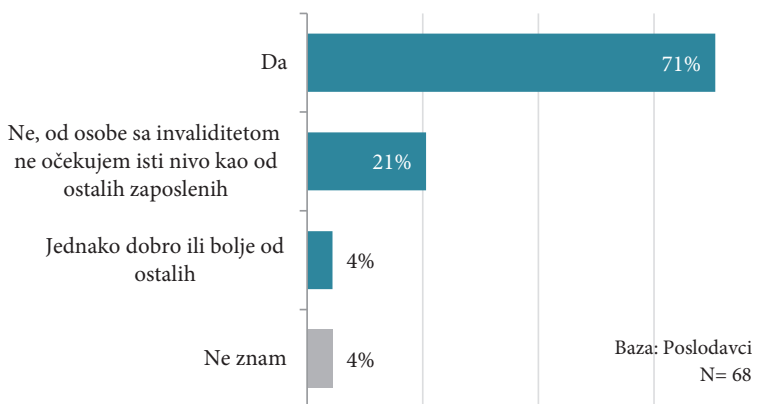
S druge strane, još jednom je potvrđeno da za trećinu poslodavaca nijedan tip invaliditeta ne predstavlja poteškoću za zapošljavanje.

Grafikon 4.3.3. Očekivanje poslodavaca o prilagođenosti osobe sa invaliditetom u radni kolektiv



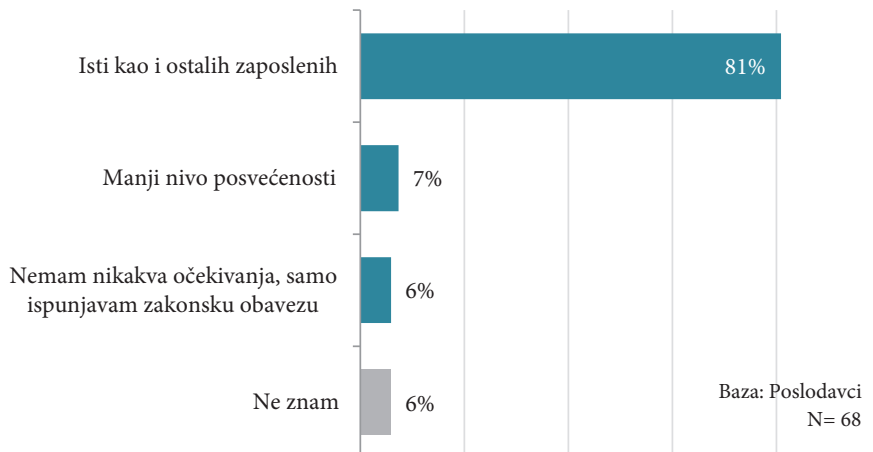
Najveći broj poslodavaca očekuje da bi se osoba sa invaliditetom uklopila u radni kolektiv, dok svaki peti nije siguran kako bi osoba sa invaliditetom bila prihvaćena od strane radnog kolektiva. Iako većina poslodavaca smatra da bi se osoba sa invaliditetom uklopila u radnu sredinu, samo 3% je navelo da je njihov kolektiv prošao kroz obuku u takvim situacijama.

Grafikon 4.3.4. Procena sposobnosti osoba sa invaliditetom da obavljaju radne obaveze jednako kao i ostali zaposleni



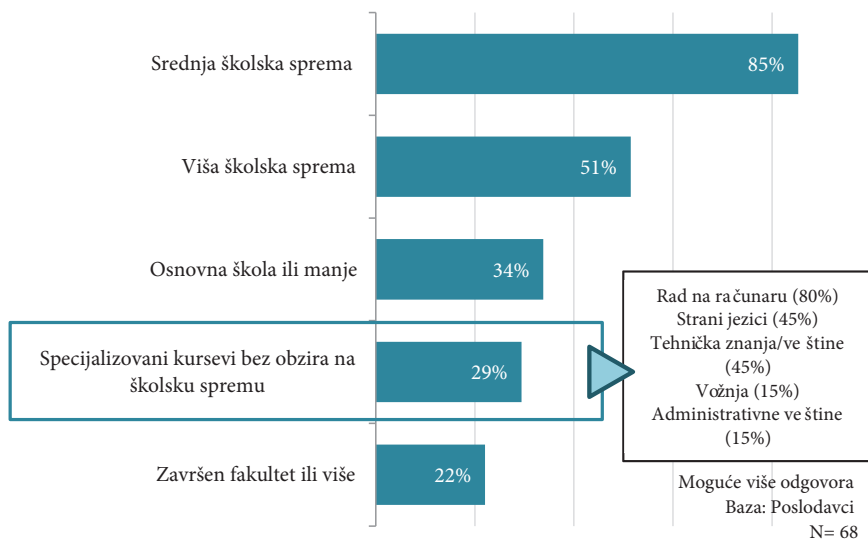
Sedam od deset poslodavaca smatra da su osobe sa invaliditetom sposobne da se bave poslom podjednako kao i ostali zaposleni. S druge strane, svaki peti poslodavac ne očekuje od osoba sa invaliditetom isti nivo produktivnosti u odnosu na ostale zaposlene.

Grafikon 4.3.5. Nivo posvećenosti koji se očekuje od osoba sa invaliditetom



Pored toga što poslodavci očekuju da se osobe sa invaliditetom bave radnim zadacima podjednako dobro kao i ostali zaposleni, od njih očekuju podjednaku posvećenost poslu kao i od ostalih zaposlenih.

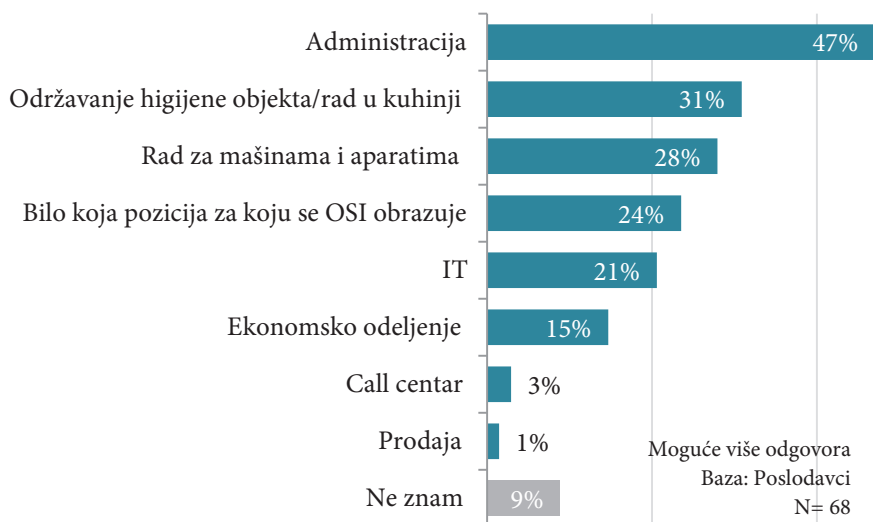
Grafikon 4.3.6. Nivo obrazovanja koji se očekuje od osobe sa invaliditetom



Poslodavcima je za zaposlenje osobe sa invaliditetom u najvećem broju slučajeva dovoljna srednja stručna sprema, dok polovina navodi i visoku školsku sprema. Nešto manje poslodavaca bi bilo saglasno da zaposli osobe sa invaliditetom sa osnovnom školom, nižim stepenom obrazovanja (34%) ili specijalizovanim kursovima (29%), dok je fakultet neophodan nivo stručne spreme za najmanji broj preduzeća (22%).

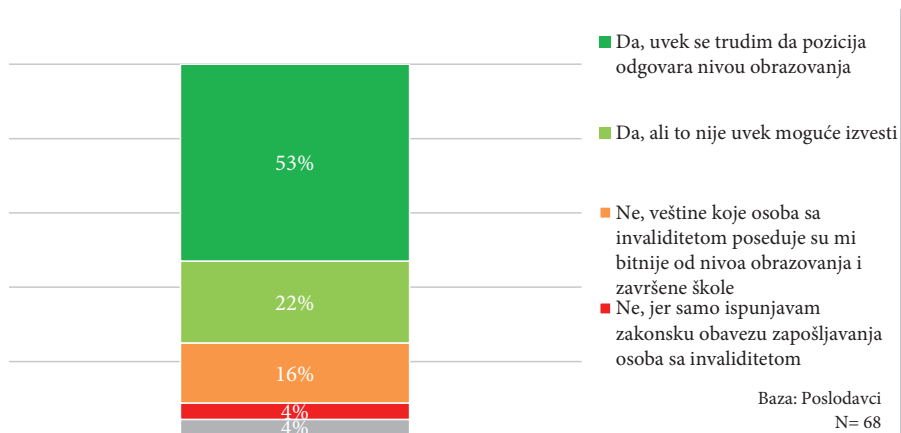
Među specijalizovanim kursovima su najpoželjniji rad na računaru (80%), strani jezici (45%), tehnička znanja/veštine (45%), a u nešto manjoj meri posedovanje vozačke dozvole (15%) i administrativne veštine.

Grafikon 4.3.7. Radne pozicije na kojima bi se zaposlile osobe sa invaliditetom



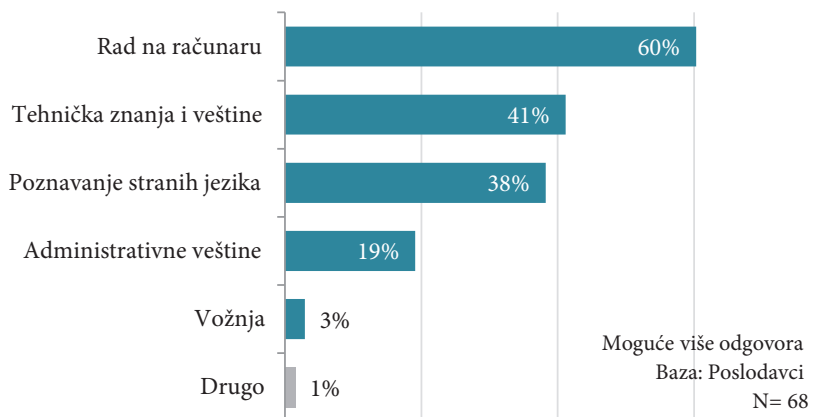
Radne pozicije na kojima bi osobe sa invaliditetom najčešće bile postavljene, obuhvataju poslove koji zahtevaju srednju stručnu sprema ili niže obrazovanje, poput administracije (47%), održavanja higijene objekta/rada u kuhinji (31%), i rada za mašinama i aparatima (28%). Nešto manje poslodavaca navodi poslove koji zahtevaju više obrazovanje, poput IT sektora i ekonomskog odeljenja. Ipak, svaki četvrti poslodavac bi zaposlio osobe sa invaliditetom na bilo kojoj radnoj poziciji za koju su se obrazovali.

Grafikon 4.3.8. Prilagođavanje nivoa obrazovanja sa radnom pozicijom osobe sa invaliditetom



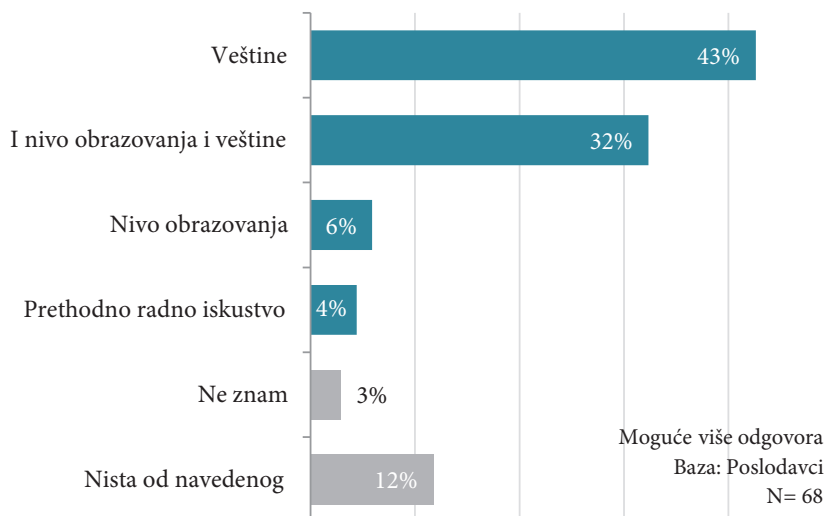
U polovini slučajeva, preduzeća se uvek trude da pozicija na kojoj se osoba sa invaliditetom zapošljava odgovara njihovom nivou obrazovanja, međutim svaki peti poslodavac smatra da to nije uvek moguće. Manji broj poslodavaca ne uzima u obzir nivo obrazovanja prilikom zapošljavanja, jer su im veštine koje poseduju osobe sa invaliditetom bitnije od njihove stručne spreme.

Grafikon 4.3.9. Veštine koje poslodavac očekuje da osoba sa invaliditetom poseduje



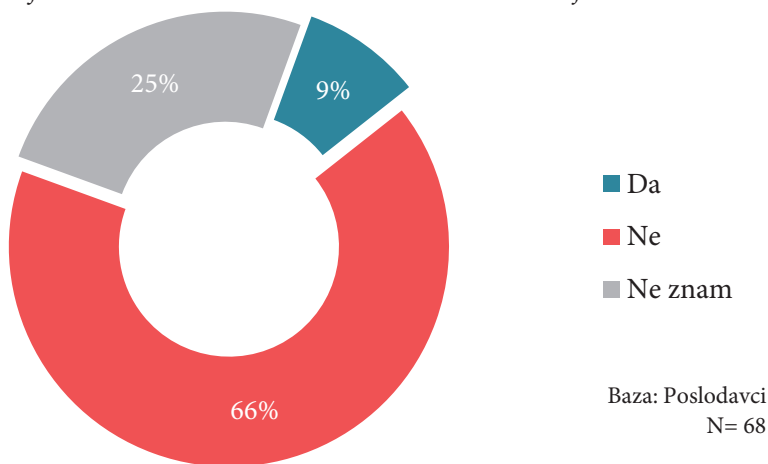
Poznavanje rada na računaru je najtraženije znanje (60%), a zatim slede tehnička znanja i veštine (41%), poznavanje stranih jezika (38%) i administrativne veštine (19%), dok je posedovanje vozačke dozvole najređe spomenuto (4%).

Grafikon 4.3.10. Važnost obrazovanja i veština za zapošljavanje osoba sa invaliditetom



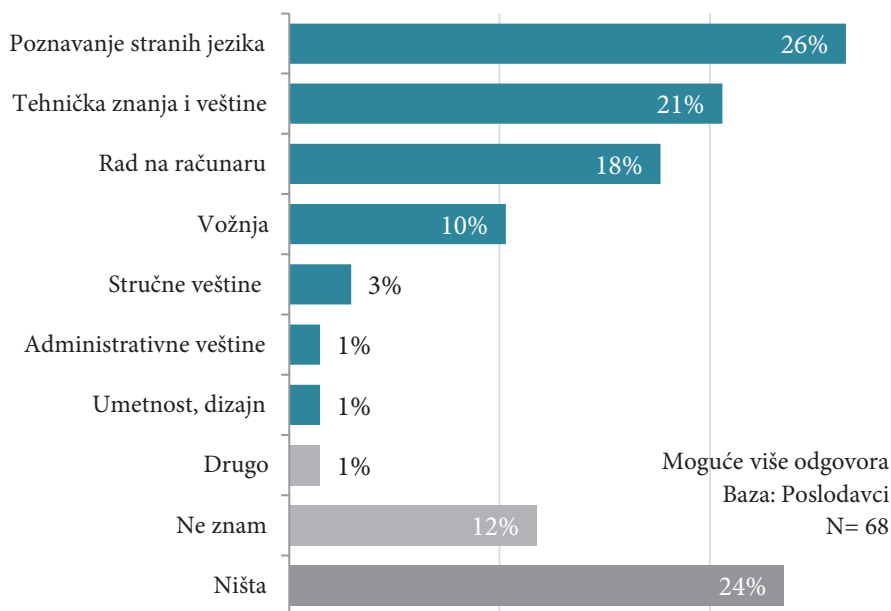
Kada su poslodavci bili pitani da procene da li su im prilikom zapošljavanja osobe sa invaliditetom bitnije veštine ili nivo obrazovanja, veštine su najčešće imale primat. Ipak, trećina je rekla da im je podjednako važno obrazovanje i veštine, te da nijednom aspektu ne mogu dati prednost.

Grafikon 4.3.11. Da li osobama sa invaliditetom nedostaju relevantne veštine



Najveći broj poslodavaca ne smatra da osobama sa invaliditetom nedostaju veštine neophodne za zapošljenje (66%). Iako je retko navedeno da osobama sa invaliditetom nedostaju određene veštine, svaki četvrti poslodavac nije bio siguran.

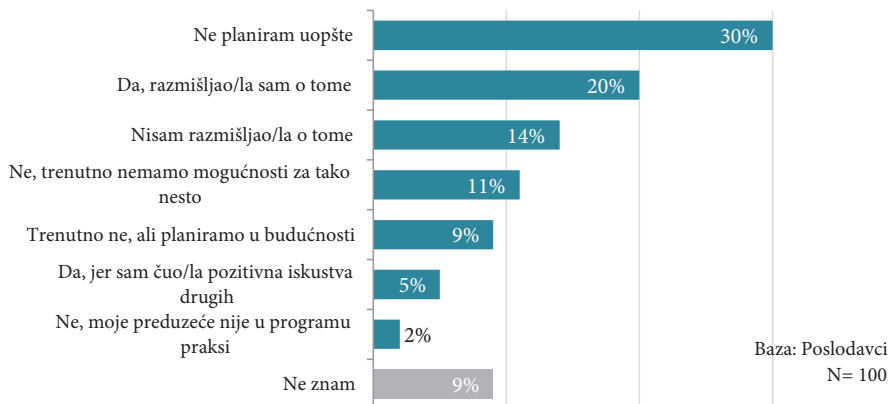
Grafikon 4.3.12. Relevantne veštine koje nedostaju osobama sa invaliditetom



Poznavanje stranih jezika (26%), tehnička znanja i veštine (21%), rad na računaru (10%) i vožnja (10%) su veštine za koje poslodavci smatraju da najviše nedostaju osobama sa invaliditetom. S druge strane, sličan broj poslodavaca smatra da nijedna veština ne nedostaje osobama sa invaliditetom (24%).

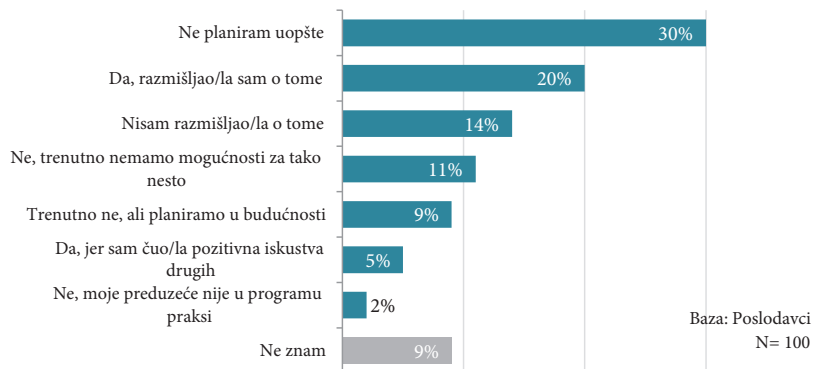
4.4. Praksa

Grafikon 4.4.1. Da li preduzeća imaju na praksi osobe sa invaliditetom



Osobama sa invaliditetom se veoma retko pruža prilika da odlaze na praksu. Samo tri preduzeća su potvrdila da imaju osobe sa invaliditetom na praksi, od čega dva imaju po jednu osobu na praksi, a samo jedno preduzeće ima tri osobe sa invaliditetom na praksi.

Grafikon 4.4.2. Da li planiraju u budućnosti da prihvate osobe sa invaliditetom na praksi

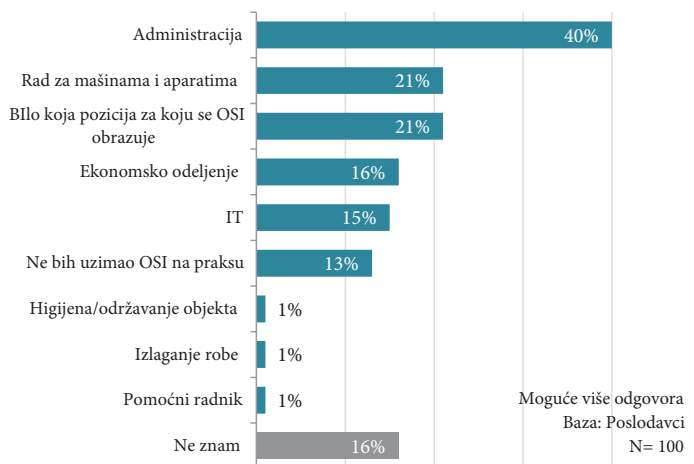


Najveći broj poslodavaca ne planira da angažuje osobe sa invaliditetom na praksi, ili nisu nikad razmišljali o toj opciji. Iako su malobrojniji, određeni broj poslodavaca pokazuje nameru da prihvati osobe sa invaliditetom na praksu u budućnosti (25%).



Najviše poslodavaca iz Niša razmišlja o prihvatanju osobe sa invaliditetom na praksu u preduzeću, dok najveći broj poslodavaca koji uopšte nisu planirali osobe sa invaliditetom na praksi dolaze iz Beograda.

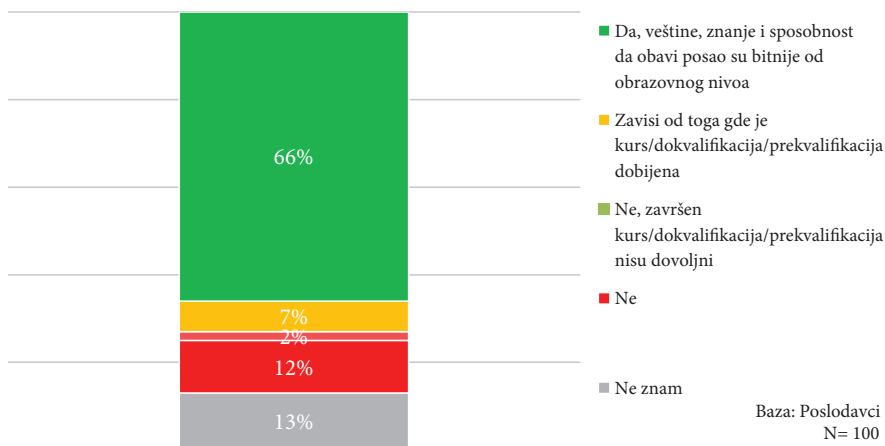
Grafikon 4.4.3. Radne pozicije na kojima bi osoba sa invaliditetom bila prihvaćena na praksi



Kao i u slučaju poslova kojima se osobe sa invaliditetom najčešće bave, administracija bi bila glavna delatnost kojom bi bavile kada bi bile prihvaćene na praksi (40%). Pored toga, među radnim delatnostima su spomenuti i rad na mašinama i aparatima (21%), ekonomsko odeljenje (16%), i IT (15%).

Takođe, u svakom petom preduzeću osoba sa invaliditetom bi bila prihvaćena na bilo kojoj radnoj poziciji za koju se obrazovala. Međutim, određen broj poslodavaca ne bi uzimali osobe sa invaliditetom na praksu (13%), ili nisu sigurni na kojoj poziciji bi ih angažovali u takvoj situaciji (16%).

Grafikon 4.4.4. Spremnost na angažovanje osoba sa invaliditetom koje su dokvalifikovane/prekvalifikovane/imaju završen kurs



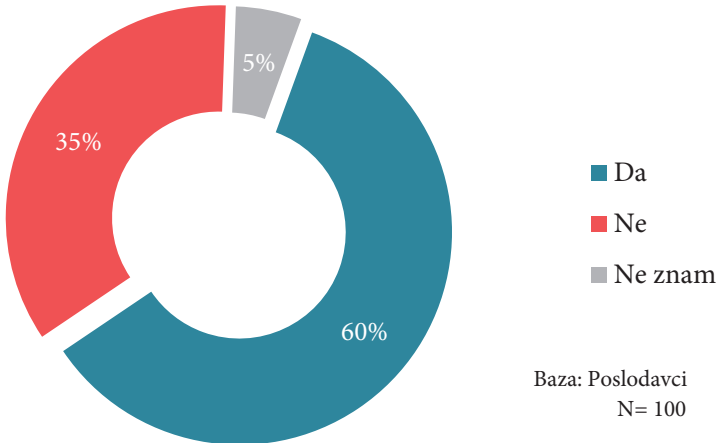
Poslodavcima je najbitnije šta kandidati znaju da rade, i da li će uspeti svoja znanja i veštine da primene u konkretnim radnim zadacima. Sam obrazovni nivo za poslodavce je od manjeg značaja. U skladu s tim, najveći broj poslodavaca se složilo da su veštine, znanje i sposobnost da se obavi posao bitnije od obrazovnog nivoa (66%).



U Nišu je primat češće dat veštinama, znanju i sposobnosti da se obavi posao nad obrazovanjem u odnosu na Beograd.

4.5. Procena potrebe za podrškom prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Grafikon 4.5.1. Da li postoje informacije koje su poslodavcima potrebne prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Više od polovine poslodavaca smatra da im nedostaju određene informacije prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, dok trećina tvrdi da imaju sve informacije koje su im potrebne za zapošljavanje osobe sa invaliditetom.

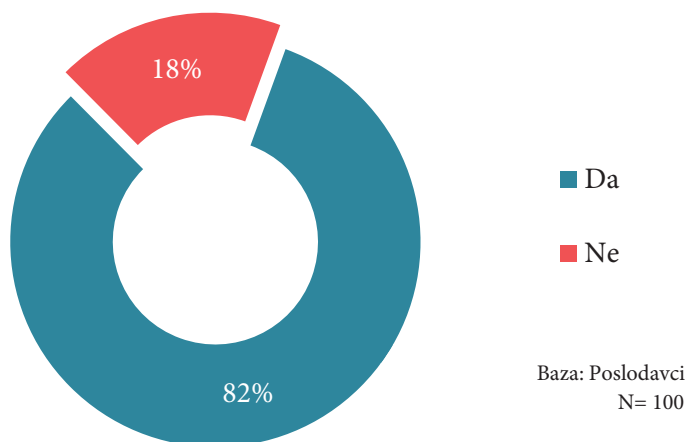
Grafikon 4.5.2. Informacije koje su potrebne prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Poslodavcima su potrebne informacije koje pokrivaju različite aspekte zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Najvažnije im je da budu upućeni u prava i obaveze (45%) i zakonske regulative (38%) vezane za zapošljavanje osobe sa invaliditetom. Pored toga, potrebno im je da znaju koje su potrebe osoba sa invaliditetom u odnosu na specifičan vid invaliditeta (42%).

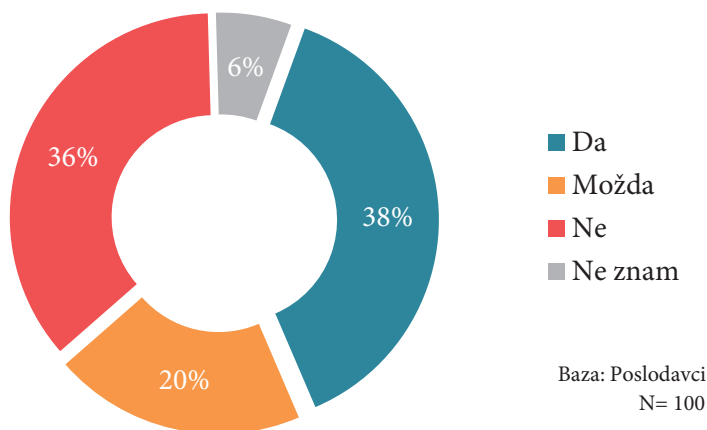
Iako ređe spomenuto, poslodavcima je potrebno da budu upoznati sa stopom produktivnosti osoba sa invaliditetom (23%), stopom dolazaka na posao (22%), informacijama o tome kako da adekvatno prilagode radni prostor (18%), angažuju potrebnu asistenciju (15%) i dostupnost sredstava za ove mere (12%). Konačno, poslodavcima bi bilo korisno ukoliko bi čuli iskustva drugih kompanija koje već zapošljavaju osobe sa invaliditetom (17%) i da znaju koliki su troškovi regrutovanja i zapošljavanja osobe sa invaliditetom.

Grafikon 4.5.3. Upoznatost poslodavaca sa programima podrške za zapošljavanje osoba sa invaliditetom



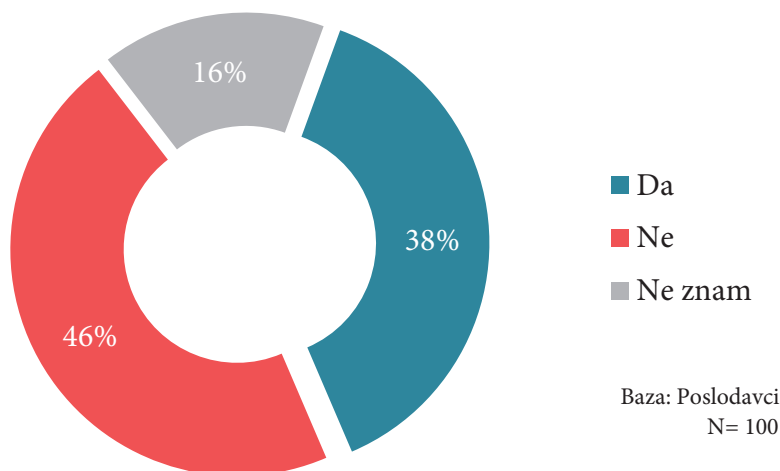
Poslodavci su u najvećem broju slučajeva upoznati sa programima podrške za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom (82%), dok svaki peti predstavnik preduzeća nije čuo za ove programe.

Grafikon 4.5.4. Koliko postojanje programa podrške za poslodavce doprinosi nameri da se zaposle osobe sa invaliditetom



Poslodavci su podeljeni kada je u pitanju procena značaja koji programi podrške imaju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Dok 4 od 10 poslodavaca smatra da ovi programi pozitivno utiču na nameru zapošljavanja, gotovo isti broj ima suprotno mišljenje.

Grafikon 4.5.5. Procena potrebe za podrškom prilikom zapošljavanja/uzimanja na praksu osoba sa invaliditetom

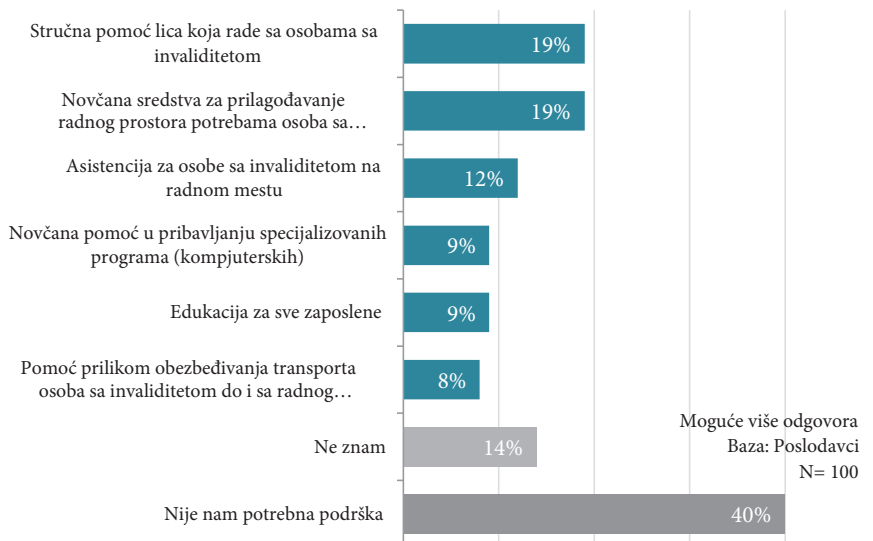


Iako najveći broj poslodavaca nema potrebu za pružanjem podrške prilikom radnog angažovanja osobe sa invaliditetom, značajan broj ipak ima potrebu za ovakvim vidovima podrške (38%).



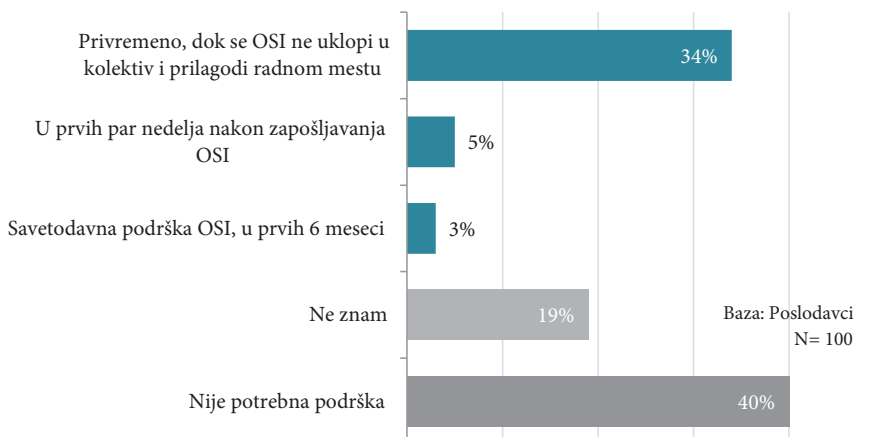
Poslodavci iz Beograda značajno češće u odnosu na poslodavce iz Niša navode da im nije potrebna podrška prilikom angažovanja osobe sa invaliditetom na radnim pozicijama.

Grafikon 4.5.6. Tip podrške koji je poslodavcima potreban prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom



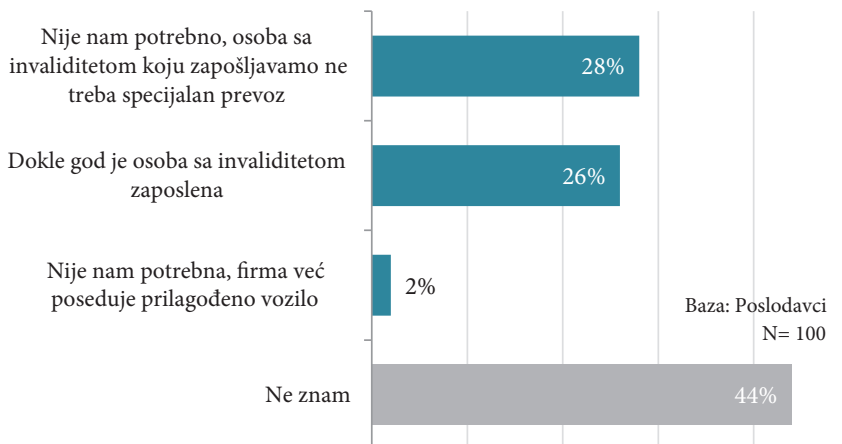
Podrška koja je najčešće potrebna poslodavcima uključuje stručnu pomoć lica koja rade sa osobama sa invaliditetom (19%), novčana sredstva za prilagođavanje radnog prostora (19%), obezbeđivanje asistencije za osobe sa invaliditetom na radnom mestu (12%), finansijska sredstva za specijalizovane programe (9%), edukaciju za sve zaposlene (9%) i pomoć prilikom transporta osoba sa invaliditetom do radnog mesta (8%).

Grafikon 4.5.7. Vremenski period pružanja podrške od strane stručnog lica



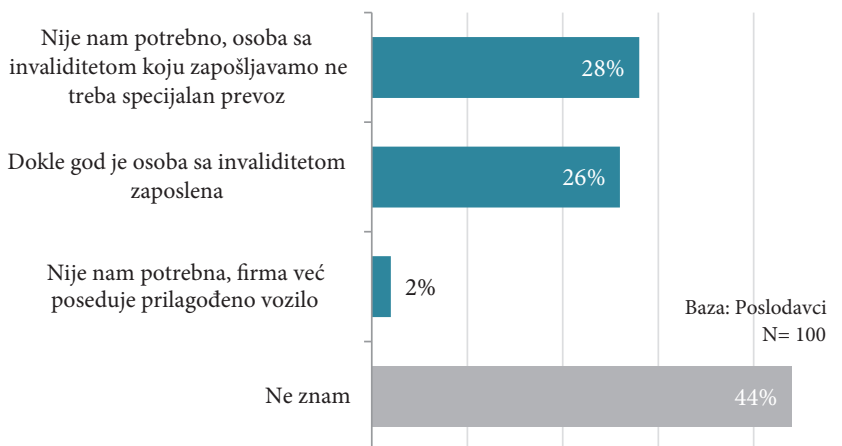
Ukoliko bi im trebala podrška stručnog lica prilikom zapošljavanja osobe sa invaliditetom, ona bi najčešće trajala privremeno, dok se osoba sa invaliditetom ne uklopi u kolektiv i prilagodi radnom mestu.

Grafikon 4.5.8. Kada bi preduzeću bila potrebna finansijska sredstva za prilagođavanje radnog prostora



Kada je u pitanju prilagođavanje radnog prostora za potrebe osoba sa invaliditetom, finansijska podrška bi trebalo da usledi odmah nakon zapošljavanja osobe sa invaliditetom, a pre nego što počne da dolazi na posao (29%), dok neki poslodavci smatraju da bi podrška trebalo da usledi još ranije, odmah nakon donošenja odluke da se zaposli osoba sa invaliditetom (22%). Za određen broj poslodavaca, finansijska podrška nije nužno očekivana, već bi bila potrebna samo u slučaju da preduzeće ne poseduje ono što je potrebno za osobu sa invaliditetom koju planiraju da zaposle.

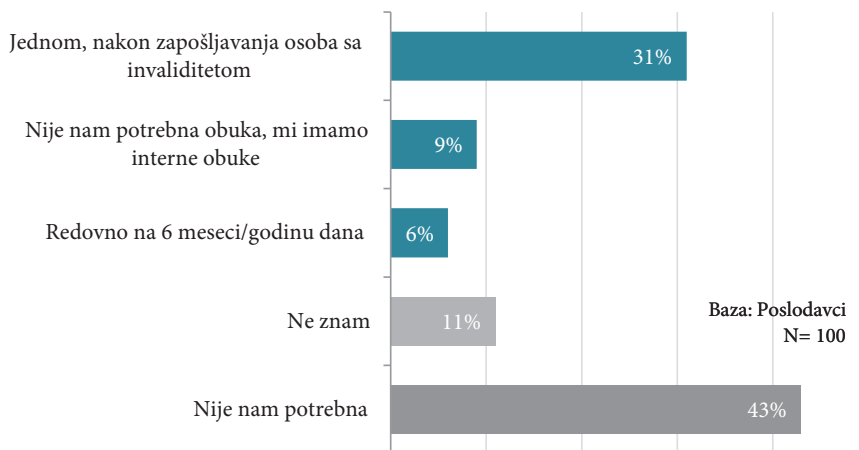
Grafikon 4.5.9. Vremenski period pružanja podrške u vidu prevoza za osobe sa invaliditetom



Skoro polovina poslodavaca nije sigurna koliko bi im dugo trebala podrška u vidu prevoza osoba sa invaliditetom (44%). Oni koji imaju jasniju predstavu,

nemaju potrebu za prevozom jer osobama koje zapošljavaju nije potreban specijalan prevoz (28%), ili bi im bio potreban ovaj vid podrške dokle god je osoba sa invaliditetom zaposlena.

Grafikon 4.5.10. Vremenski period pružanja podrške u vidu edukacije zaposlenih



Polovini poslodavaca nije potrebna edukacija zaposlenih, dok onima kojima je potrebna ovakav vid podrške uglavnom treba jednom, nakon zapošljavanja osobe sa invaliditetom (31%).

4.6. Prilagođavanje uslova rada za osobe sa invaliditetom

Grafikon 4.6.1. Spremnost da se prilagodi radno mesto i radni uslovi potrebama osoba sa invaliditetom

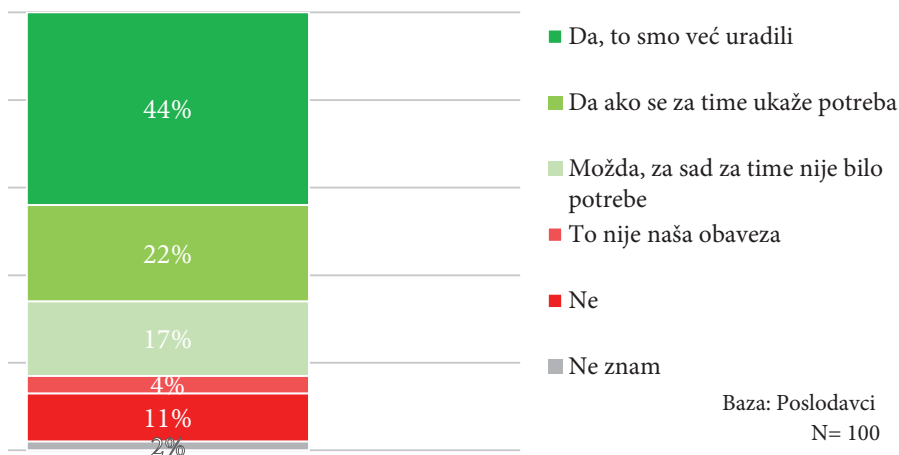


Okolo trećine preduzeća ima prilagođene radne uslove za potrebe osobe sa invaliditetom, dok sličan broj navodi da bi bili voljni da adaptiraju prostorije ukoliko bi se za tako nečim ukazala potreba. S druge strane, svaki peti poslodavac ne pokazuje spremnost da se posveti prilagođavanju radnih uslova potrebama osobe sa invaliditetom.



Gotovo svi poslodavci iz Niša već imaju prilagođeno radno mesto i radne uslove potrebama osoba sa invaliditetom.

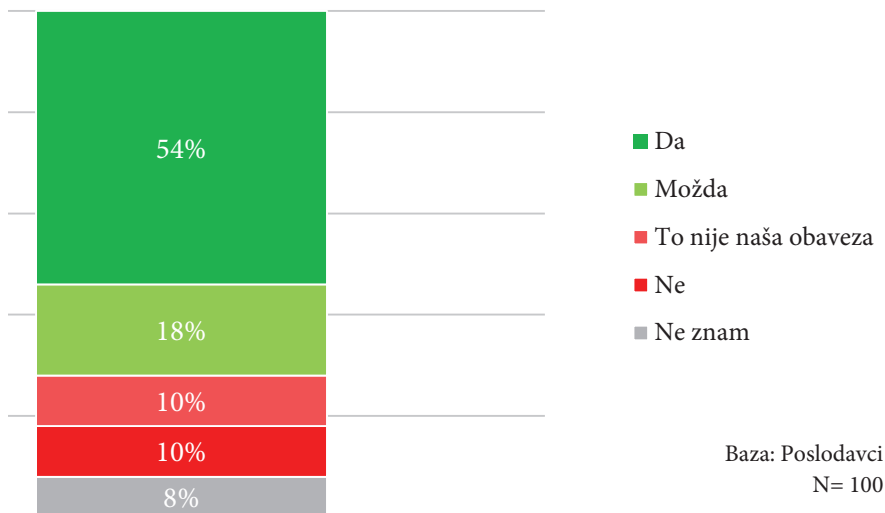
Grafikon 4.6.2. Spremnost da se prilagodi prilaz firmi i stepenište



Skoro polovina preduzeća već ima prilagođen prilaz firmi stepenište adaptirano za potrebe osoba sa invaliditetom, što nije ohrabrujući nalaz, imajući u vidu da osnovne potrebe osoba sa invaliditetom moraju biti zadovoljene bez obzira da li se radi o zaposlenima ili nekoj drugoj osobi sa invaliditetom.

U prilog tome govore i nalazi da bi veliki broj poslodavaca adaptiralo prilaz firmi i stepenište, samo ako bi za tako nečim postojala potreba, što ukazuje nedostatak svesti o važnosti prilagođavanja svih objekata i prostorija potrebama osobama sa invaliditetom.

Grafikon 4.6.3. Spremnost da se prilagode zajedničke prostorije u firmi

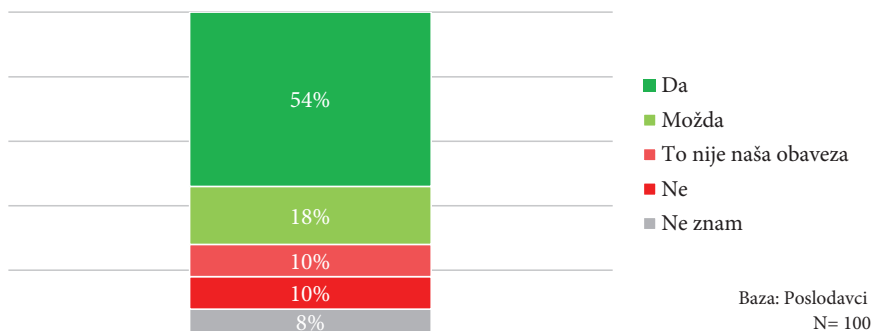


Ponovo, polovina pokazuje spremnost da adaptira zajedničke prostorije potrebama osoba sa invaliditetom, dok druga polovina pokazuje nedoumice ili čak i nespremnost povodom ulaganja u prilagođavanje zajedničkih prostorija.



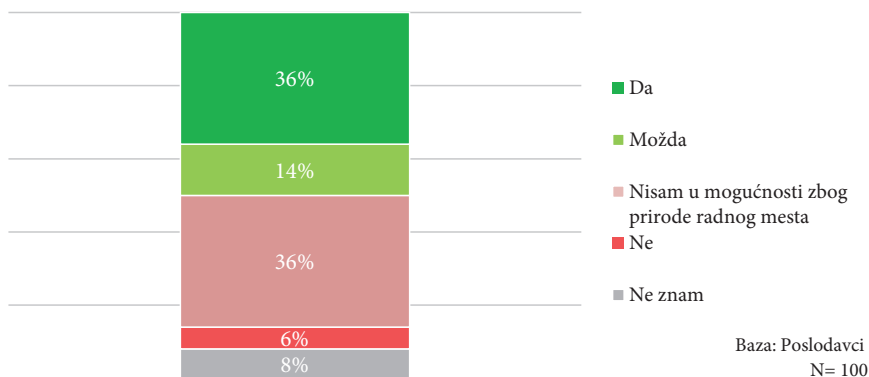
Takođe, poslodavci iz Niša su najspremniji da prilagode sve zajedničke prostorije i radne prostorije potrebama osoba sa invaliditetom.

Grafikon 4.6.4. Spremnost da se prilagodi radno mesto u firmi (kancelarija, radni sto, neophodni program i oprema)



Kao u slučaju sa stepeništem i zajedničkim prostorijama, poslodavci su podeljeni kada je u pitanju spremnost da adaptiraju kancelarije i druge prostorije za potrebe osoba sa invaliditetom.

Grafikon 4.6.4. Spremnost da se prilagodi radno vreme ili omogući rad na daljinu



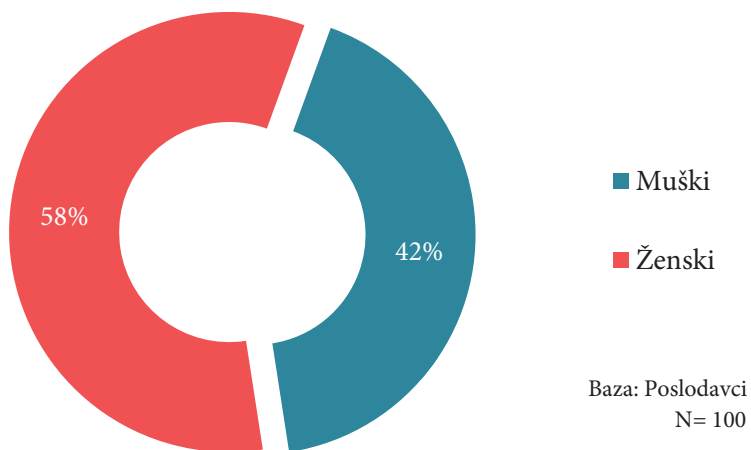
Za polovinu preduzeća je prihvatljivo da radno vreme bude prilagođeno potrebama osoba sa invaliditetom, ili da im se omogući rad na daljinu. Oni kod kojih takvo prilagođavanje nije moguće, priroda radnog mesta je takva da ne dozvoljava fleksibilnost u vidu kraćeg radnog vremena ili rada na daljinu.



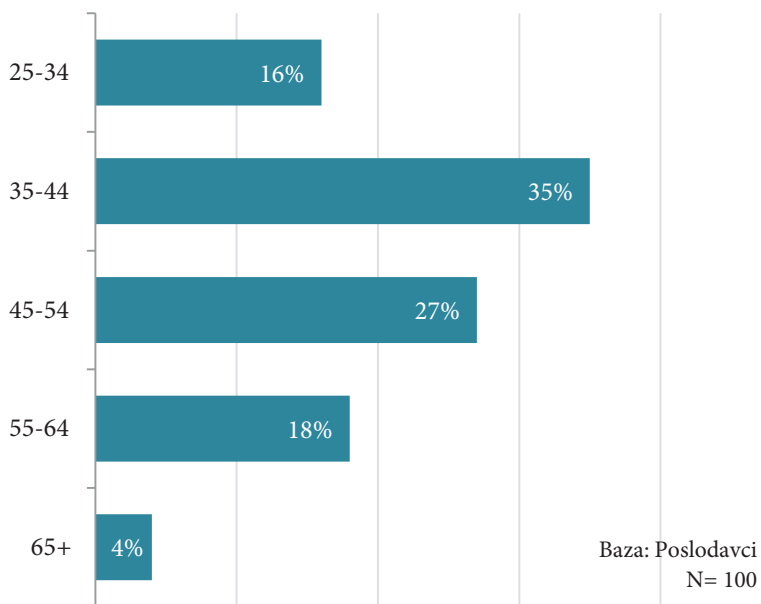
Dok su poslodavci iz Niša najviše spremni da prilagode radno vreme/rad na daljinu za osobe sa invaliditetom, poslodavci iz Beograda i Novog Sada najčešće nisu u mogućnosti da se prilagode zbog prirode posla. Zanimljivo je međutim, da nisu utvrđene značajne razlike u vrstama delatnosti kojima se bave intervjuisani poslodavci iz Beograda, Novog Sada i Niša.

4.7. Demografija

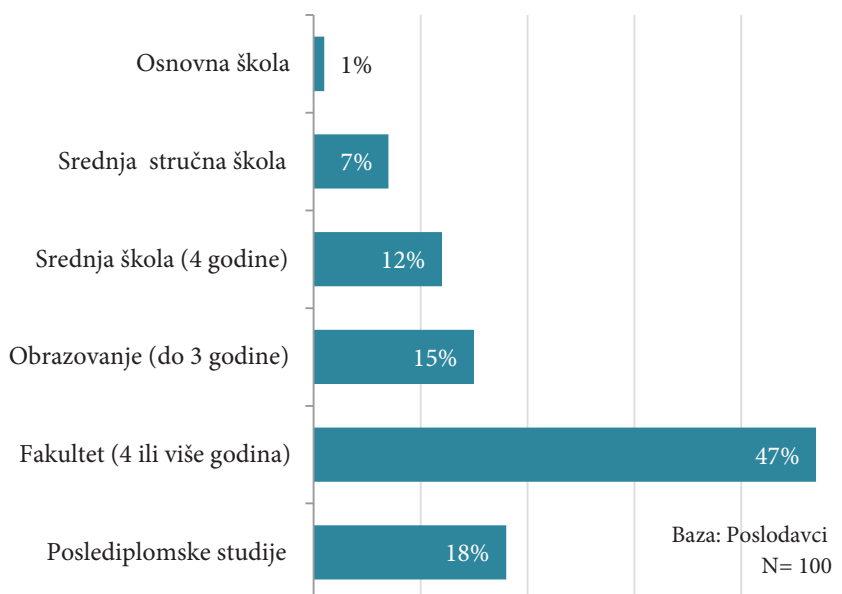
Grafikon 4.7.1. Pol



Grafikon 4.7.2. Godine starosti



Grafikon 4.7.3. Poslednji stepen završenog obrazovanja



5. Rezultati kvalitativnog istraživanja

Pre nego što se započne sa analizom, treba naglasiti da je tokom pozivanja poslodavaca uočeno da su se pozivu najpre odazivale velike firme koje zapošljavaju više od 100 ljudi i koje već imaju zaposlene osobe sa invaliditetom. Mnogo slabiji odziv se našao kod srednjih firmi, kao i kod poslodavaca koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom već su se odlučile za plaćanje iznosa utvrđenog Zakonom.

Takođe, treba uzeti u obzir da su se poslodavci iz Kragujevca i Niša najpre odazvali učešću u istraživanju, nakon toga poslodavci iz Novog Sada. Najteže je bilo doći do poslodavaca iz Beograda koji su bili voljni da učestvuju u istraživanju.

5.1. Iskustvo zapošljavanja

Bez obzira na mesto u kojem se firma nalazi, poslodavci na sličan način pristupaju oglašavanju potrebe za novim zaposlenima. Najčešće se oglas stavlja na Internet stranicu firme, oglašava na sajtu Infostud i uglavnom na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje. Nešto ređe se spominju i drugi sajtovi za zapošljavanje.

Nakon što se konkurs zatvori, pregledaju se CV-jevi i selekcija se vrši na osnovu potreba za radno mesto i sposobnosti i iskustva kandidata. Kandidati čije su kompetencije odgovarale zahtevima, pozivaju se na više krugova razgovora koje vrši uglavnom HR ili služba za regrutaciju u slučaju velikih firmi ili osoba u čije odeljenje dolaze zaposleni u slučaju manjih firmi. Povremeno će pored razgovora kandidati morati da rade i testove koje pokazuju njihova specifična znanja vezana za poziciju za koju konkurišu. Ovo je specifično vezano za firme koje se bave IT-jem. Na kraju se bira kandidat ili kandidati koji su najbolje odgovarali zadatim uslovima.

Po pravilu, CV-jevi osoba sa invaliditetom se ne odbacuju ukoliko kandidat ispunjava uslove zahteva za radnu poziciju. Prema iskustvima poslodavaca, ipak, osobe sa invaliditetom se relativno retko javljaju za pozicije na kojima nije naznačeno da je mesto otvoreno i za osobe sa invaliditetom.

Tek sporadično se javlja da se preduzeća bave poslovima koji imaju sezonske zahteve i da se redovno tokom sezone angažuju iste osobe.

„Generalno kažem iskustvo u tom smislu – ne, zato što su tu 90% isti radnici koji rade iz godine u godinu.“ (srednje preduzeće, Niš)

Pozicija za koju je otvoren oglas kao i sama priroda posla najpre će odrediti da li će među kandidatima biti osoba sa invaliditetom. Ukoliko se radi o fizički zahtevnim poslovima ili terenskom radu veće su šanse da među kandidatima neće biti osoba sa invaliditetom.

Sa druge strane, kada se otvaraju pozicije ili firma ciljano zapošljava osobe sa invaliditetom, oglas će se postaviti na sajtu Nacionalne službe za zapošljavanje, na Infostud sajtu koji ima opciju obeležavanja oglasa za osobe sa invaliditetom, ali će se većina poslodavaca **obratiti** i Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

„Da, naglašavamo, da. Postoji opcija baš na Infostudu da se da kažem ono čekira da li je za studente, za invalide, i tako.“ (srednje preduzeće, Kragujevac)

„Isključivo preko tržišta rada primamo invalide.“ (veliko preduzeće, Niš)

Tek sporadično se javlja da preduzeća ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Kao osnovni razlog se navode **nemogućnost da se pronađu osobe koje odgovaraju zahtevima preduzeća** ili da sama delatnost kojom se preduzeće bavi **ne odgovara osobama sa invaliditetom**.

„Ostale su samo upražnjene pozicije koje su u tehnicima i development-u i tu smo takođe se trudili da pronađemo osobu sa invaliditetom koja bi nam se pridružila, [...] ali nismo imali prilike da se susretnemo sa prijavama koje su bile uopšte da kažem adekvatne za popunjavanje pozicije za tehniku i development, znači a da je reč o osobi sa invaliditetom.“ (malo preduzeće, Novi Sad)

„Pa ne ne ne, nisu poslali zato što mislim kod nas uglavnom se traže ili radnici za magacinsko poslovanje gde treba i fizički da se radi ili je to komercijala na terenu ili gde je prodaja, ranije jesmo razmišljali znači da zaposlimo možda nekog u kancelariji ali nismo.“ (srednje preduzeće, Beograd)

U ovoj tački se dolazi do zaključka da nisu svi poslodavci dovoljno informisani o svim oblicima invaliditeta. Kao potpora za ovo mogu da se izdvoje preduzeća koja upošljavaju osobe sa invaliditetom iako se radi o fizički zahtevnim poslovima ili terenskim poslovima. U tom slučaju će se više obraćati pažnja na tipove invaliditeta ali samo postojanje invaliditeta neće biti isključujući faktor.

„Pa pazite, da bi se uopšte apliciralo za licencu morate da vršite lekarski pregled za dobijanje licence, sad sve zavisi od tipa licence i sad tu postoje određeni kriterijumi koji moraju da budu ispunjeni kako bi se uopšte dobilo lekarsko uverenje za te poslove.“ (veliko preduzeće, Beograd)

Izuzetak od ovoga su preduzeća registrovana za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, koja su zakonski obavezna da 50% zaposlenih budu osobe sa invaliditetom. U ovakvim preduzećima proces regrutacije se donekle razlikuje.

„Obavljaju se intervjui sa kandidatima koje obavljaju zaposleni u Službi pravnih i kadrovskih poslova: pravnik, psiholog i pedagog. Kandidatima se izlaže šta se očekuje od njih kao i uslovi pod kojima bi bili angažovani. Nakon obilaska radnog mesta i pregleda uslova rada, od zainteresovanih kandidata vrši se konačan izbor.“ (srednje preduzeće, Kragujevac)

Jedan od primarnih razloga za zapošljavanje osoba sa invaliditetom jeste upravo **ispunjavanje zakonske obaveze**. Ipak, poslodavci ističu da invaliditet osobe ima mnogo manji uticaj na donošenje odluke, prednost se daje sposobnostima i iskustvu kandidata.

5.2. Iskustva sa Nacionalnom službom za zapošljavanje

Velika većina preduzeća se za zapošljavanje osoba sa invaliditetom obraća Nacionalnoj službi za zapošljavanje (NSZ). Poslodavci NSZ posmatraju kao nekoga ko može da im pomogne da dođu do osoba sa invaliditetom koje odgovaraju otvorenoj poziciji.

Iskustva poslodavaca u saradnji sa NSZ su različita i variraju od veoma pozitivnih do neutralnih ili negativnih. Poslodavci iz Niša i Kragujevca imaju dobru saradnju sa NSZ. Slika je drugačija u Novom Sadu.

„Dobro, okej, mi smo firma koja baš dugo posluje i jednostavno se fantastično kotiramo u NSZ.“ (veliko preduzeće, Niš)

„Pa NSZ u principu tamo ne nailazimo na toplu saradnju u smislu da kada god se obratimo za neku poziciju, [...] vrlo lepo je izgledala ta saradnja, ali nažalost tada kada su nam se javili kandidati koje je uputila NSZ nismo uspeli da među njima nađemo nekog ko ima adekvatna, ajde da kažemo ta neka znanja i veštine koje bi korespondirale sa radnim [...] generalno uvek su raspoloženi u NSZ da odgovore na neki zahtev i imamo lepu komunikaciju, ali da kažemo da je ona direktno dobra za zapošljavanja nekoga na nekom radnom mestu kod nas nažalost nije.“ (srednje preduzeće, Novi Sad)

Može se zaključiti da će iskustvo poslodavaca u saradnji sa NSZ više zavisiti od mesta u kojem se nalaze i zaposlenih koji rade u toj filijali nego od bilo čega drugog.

„Sve zavisi od grada do grada, od opštine do opštine.“ (veliko preduzeće, Beograd)

NSZ je izuzetno bitna spona između poslodavaca i osoba sa invaliditetom, bilo da se radi o zapošljavanju ili programima stručne prakse. Uočeno je da u Kragujevcu i Nišu više nego u Beogradu i Novom Sadu poslodavci su voljni da ostvare saradnju sa NSZ vezanu za stručnu praksu.

„Sa NSZ imamo drugi vid neke saradnje, više ovako prakse i to.“ (srednje preduzeće, Kragujevac)

Prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, čak i kada zaposleni ne traže preko NSZ, ona ima jaku konsultativnu ulogu. Ovde se uočavaju i problemi koji izlaze na površinu, kao što je sklonost NSZ da na razgovor šalje osobe koje ne žive u mestu u kojem je otvoreno radno mesto što otežava proces zapošljavanja.

„To kada povremeno zapošljavamo radnike obavezno kontaktiramo i NSZ. S tim što je mnogo nezgodno, to radimo sa službom zapošljavanja, sa njihovom ovom centralom u gradu, nego uglavnom sa njihovom sa lokala, jer zbog putovanja, nezgodno je.“ (srednje preduzeće, Niš)

5.3. Očekivanja poslodavaca

Prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom poslodavci će prvo gledati sposobnosti kandidata. Pod ovime se podrazumeva sposobnost ali i volja da se brzo prihvati i nauči ono što je neophodno za obavljanje posla. Radno iskustvo je u ovim slučajevima sekundarno. Ovo je posebno izraženo kod poslova u proizvodnim delatnostima. Takođe, ovakav stav poslodavaca je izraženiji u Nišu i Kragujevcu.

„Znači nama radno iskustvo zaista ne treba, mi imamo mentore koji rade sa njima, vrše obuku. [...] Meni je bitno da je ona komunikativna, da nije agresivna i da može da se uklopi u sredinu u nekom timskom radu.“ (veliko preduzeće, Niš)

„Znači što se kompetencija tiče vodimo se tim da to može da nauči u koliko ima dobar stav i u koliko ima želju i volju.“ (srednje preduzeće, Kragujevac)

Pored sposobnosti i volje kandidata, u IT sektoru ali i oblastima koje nisu proizvodnog karaktera, zahtevi poslodavaca su ipak malo viši. Radno iskustvo, veštine i znanja, bilo da se radi o stručnoj spremi ili završenim kursevima i obukama, su veoma bitni. Osobe sa invaliditetom neće biti diskvalifikovane kao kandidati ukoliko imaju sertifikate ili dokaze da su završile program prekvalifikacije, stručne prakse ili kurs. Ipak moraće da pokažu određeni stepen znanja na testovima.

Ovo je posebno izraženo u IT sektoru gde se zahteva visok stepen poznavanja oblasti za poziciju na kojoj se konkuriše.

„Pa definitivno je naglasak na veštinama i znanjima. Odlično je ukoliko osoba ima relevantno prethodno radno iskustvo a još bolje je ako se tome može i obrazovanje dodati. Generalno u našoj kompaniji kao neki uslov za zapošljavanje jeste fakultetska diploma odnosno diploma više škole, izuzev kada je reč o izuzetnim zaposlenima, znači koji dolaze sa nekim prethodnim relevantnim znanjima i radnim iskustvom, a da nemaju diplomu, znači u tom slučaju se pravi izuzetak.“ (srednje preduzeće, Novi Sad)

Poslodavci, u zavisnosti od radnog mesta, imaju najviše zahteva za poznavanjem **rada na računaru**, ali i **rada na određenim mašinama** (u proizvodnim delatnostima). Ipak, zahtevi će varirati od pozicije do pozicije i delatnosti preduzeća.

5.4. Iskustva sa zaposlenima – osobe sa invaliditetom

Svi poslodavci sa kojima je razgovarano navode da prema njihovom iskustvu ne postoji razlika između osoba sa invaliditetom i ostalih zaposlenih kada se govori o sposobnostima obavljanja posla. Generalno je stanovište da osobe sa invaliditetom nisu ni bolji ni lošiji radnici i da se ne izdvajaju iz kolektiva.

„Pa to zavisi, znači to mislim da nema apsolutno veze sa tim da li je ta osoba sa invaliditetom ili nije, znači sve zavisi od toga kakav je to radnik u smislu da li neko hoće da radi ili neće da radi, znači ne mogu to da vam kažem.“ (srednje preduzeće, Niš)

„Pa generalno iskustvo je pozitivno, oni obavljaju posao isto kao i svi ostali, znači nemamo nikakve primedbe na njihov rad.“ (Veliko preduzeće, Beograd)

Uopšteno smatra se da će efektivnost osoba sa invaliditetom zavistiti, kao i kod ostalih zaposlenih, od lične motivacije.

Tek sporadično javlja se da poslodavci moraju imati razumevanja za česta bolovanja i odsustvovanja. Ovo se ne odražava na sposobnost zaposlenih da obavljaju svoj posao, ali za poslodavce ovo znači da na takvog zaposlenog ne mogu da se oslone.

„Znate oni imaju učestala bolovanja i duga bolovanja. Komunikativni su i ono prihvaćeni su od strane kolektiva, ali znači na te radnike mi ne možemo da računamo 100%-tno zato što imaju učestala i duga bolovanja.“ (veliko preduzeće, Niš)

Sam pristup poslodavca prema očekivanjima od zaposlenih osoba sa invaliditetom upravo zavisi od ovih gore navedenih stavova. Oni poslodavci koji osobe sa invaliditetom posmatraju kao i sve ostale zaposlene navode da od njih imaju i ista očekivanja. Dok poslodavci koji navode da osobe sa invaliditetom zbog čestih odsustvovanja nisu radnici na koje se može osloniti od zaposlenih osoba sa invaliditetom imaju snižena očekivanja.

„Ne, normalno da ne, i mi imamo to saznanje i mi ne očekujemo ništa posebno od njih što se tiče normi tako da oni ne rade gde su normirana radna mesta, to su obično ljudi koji rade kao pomoćni radnici.“ (veliko preduzeće, Niš)

Za osobe sa invaliditetom, kao i za ostale zaposlene, prema mišljenju velike većine poslodavaca mogućnosti za napredovanje postoje. Uslovi za napredovanje su isti za sve i zasnivaju se na sposobnostima i spretnosti zaposlenog kao i na postignućima u poslu. Razlog za ovakav stav se nalazi u činjenici da se pri selekciji prilikom zapošljavanja ipak vodi računa o tome da se zaposli osoba koja **odgovara zahtevima pozicije**.

Svi poslodavci navode da je stepen uklopljenosti osoba sa invaliditetom u radni kolektiv visok i da su dobro prihvaćene od strane kolega. Treba ipak uzeti u obzir da većina poslodavaca koja je pristala na razgovor već dugi niz godina zapošljava osobe sa invaliditetom i da su svi u radnom kolektivu na njih već naviknuti. Uklapanje u kolektiv će ipak najviše zavisiti od same osobe sa invaliditetom.

„Uklapanje je individualno, pre svega zavisi od nivoa razvijenosti socijalnih veština osobe sa invaliditetom.“ (srednje preduzeće, Kragujevac)

Ipak uočava se da preduzeća koja imaju preko 100 zaposlenih i oformljena HR odeljenja imaju u svom sastavu i osobe kvalifikovane da omogućće osobama sa invaliditetom što lakše integrisanje u radnu zajednicu.

5.5. Potrebni sistemi podrške

Prva i osnovna reakcija na prepreke prilikom zapošljavanja je da prepreka nema i da ih poslodavci ne vide. Ipak ubrzo na površinu dolaze potencijalni problemi koji se odnose na **nemogućnost osobe sa invaliditetom da obavlja određene vrste poslova**. Ova prepreka jeste realna, ali samo u određenoj meri, jer ne može da se odnosi na sve pozicije u preduzeću.

„Pa znate šta, možda negde, možda negde kod nas konkretno priroda posla koja se obavlja. [...] Znači kretanje i mi smo ovde, poslovi su uglavnom i terenski i zahtevaju neku mobilnost.“ (veliko preduzeće, Beograd)

Još jedna od prepreka koja se ističe jeste i **pasivnost osoba sa invaliditetom** koje čekaju oglas da bi se prijavile na posao. Poslodavci smatraju da bi i same osobe sa invaliditetom trebale da pokažu više inicijative u slanju CV-jeva i mimo oglasa za posao.

„Pa najveća prepreka je prosto nemamo mi toliko ni prijava niti da nam se aktivno ljudi javljaju ili da kažu “ja sam osoba sa invaliditetom, tražim posao taj i taj”. [...] Znači možda bi bilo lakše nama kao poslodavcima i možda bismo imali više zaposlenih sa invaliditetom kad bi se oni sami javljali i aktivno tražili posao,“ (srednje preduzeće, Novi Sad)

Prema pojedinim poslodavcima veliki problem predstavlja i **procena radne sposobnosti** koja nije precizna što predstavlja problem za poslodavce prilikom zapošljavanja.

„Nedovoljna preciznost rešenja o procenjenoj radnoj sposobnosti osobe sa invaliditetom, koja ostavlja prostor za slobodnu interpretaciju da li se osoba sa invaliditetom može angažovati na pojedinim radnim mestima.“ (srednje preduzeće, Kragujevac)

Ipak možda su najupečatljivije one prepreke koje potiču iz **predrasuda** poslodavaca prema osobama sa invaliditetom. Ove predrasude se uglavnom odnose na fizički vidljive invaliditete ili nemogućnost kretanja.

„Pa ne znam, ajde da pretpostavim fizički izgled možda, možda ako je to u pitanju veći invaliditet, pretpostavljam, ne znam.“ (srednje preduzeće, Niš)

Ova prepreka može biti dovoljno jaka da se poslodavac pre odluči za plaćanje novčanih sredstava nego za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

„Svi mi kad kažemo invaliditet mislimo na ljude koji imaju onako viši stepen invaliditeta, znači morate da imate prilaz, ne možete, ne može da prelazi preko praga, znači mora da ima kolica, mora da mu obezbedite radna mesta, morate isto kažem malo više da mu obezbedite nego kad... ako se radi o takvoj osobi.“ (srednje preduzeće, Beograd)

Iz ove prepreke proizilazi još jedan ozbiljan problem za određene poslodavce. Iako je većina poslodavaca sa kojima je razgovarano naglasila da oni imaju uređen pristup i prostorije koje olakšavaju pristup osobama sa invaliditetom, kao i da poseduju neophodne softverske programe, pojedini poslodavci imaju probleme sa prilagođavanjem pristupa radnom mestu osobama sa invaliditetom.

Ovi problemi ponekad mogu biti materijalne prirode, ali su ponekad vezani i za specifične situacije kao što je **iznajmljivanje prostora** koji ne sme da menja.

„Sam prostor zgrade u kojoj se nalazimo nažalost je tako koncipiran da nemamo lift i da je zgrada takva da nema rampe tako da to je dodatna otežavajuća okolnost i našoj kolegini jednoj koja se otežano kreće a koja dolazi na radno mesto, tako da znači mi smo definitivno i više puta istakli i na Infostudu i gde god smo stigli da smo raspoloženi za prijave osoba sa invaliditetom s tim što postoji to kažem ograničenje u konstrukciji same zgrade koji mi kao zakupci ne možemo da prevaziđemo s obzirom da zakupljujemo prostor, da nije prostor koji je generalno u našem vlasništvu.“ (srednje preduzeće, Novi Sad)

Sa druge strane, poslodavci se trude da zaposlenima obezbede sve uslove neophodne za rad u vidu kancelarijskih stolica koje su prilagođene njihovim potrebama, većih monitora, i slične opreme.

Iskustva poslodavaca su podeljena kada se radi o međusobnoj razmeni iskustava. Iskustva se češće ne razmenjuju nego što se razmenjuju među poslodavcima kada se radi o zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Pored već navedenog, poslodavcima je najpre potrebna podrška Nacionalne službe za zapošljavanje koja se sastoji u **aktivnijem** komuniciranju sa poslodavcima i ponudi osoba sa invaliditetom koje su na tržištu rada.

„Pa pazite, znači moraju aktivnije da se uključe u komunikaciju sa poslodavcima kako bi, ne samo za te ljude nego za bilo koja radna mesta nalazili posao. Mislim da je naša NSZ prilično pasivna i neaktivna po ovom pitanju.“ (veliko preduzeće, Beograd)

Pored ovoga NSZ bi trebala da poslodavcima pomogne prilikom regrutovanja osoba sa invaliditetom posebno kada se radi o manjim preduzećima koja nemaju HR timove ili već zaposlenog psihologa. Uloga NSZ, po mišljenju poslodavaca, ne bi trebala da prestane ni nakon pomoći u regrutaciji. Za manja preduzeća podrška prilikom uklapanja zaposlenog u kolektiv je takođe očekivana od strane najpre NSZ, a nešto ređe i od raznih udruženja i organizacija.

Poslodavci od NSZ očekuju da ih i detaljnije informiše o njihovim pravima i obavezama, te da im pojasni zahteve kada se radi o zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

„Pa ne bi bilo loše da je to malo jasnije i da je malo možda, možda da se uključi neko u tom delu. Ima tu dosta nepoznanica i oko zapošljavanja i oko poslova koje oni mogu da obavljaju, uslova koji moraju da se ispune, možda ne bi bilo loše da tu postoji neka podrška.“ (veliko preduzeće, Beograd)

Tek sporadično se javlja potreba za finansijskom podrškom prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ova podrška se uglavnom odnosi na pomoć prilikom prilagođavanja prostora ili nabavljanja specijalizovanih softverskih programa. Kada se radi o samom zapošljavanju osoba sa invaliditetom poslodavci smatraju da je tu Vlada Srbije **već pomogla** sa programom **stimulacije**.

Nakon zapošljavanja osobe sa invaliditetom jedini vid podrške koji se navodi od strane svih poslodavaca je **savetnik** koji bi osobi sa invaliditetom omogućio da se što lakše prilagodi novom radnom mestu i kolektivu. Ovde se izdvajaju oni poslodavci koji do sad nisu zapošljavali osobe sa invaliditetom i koji smatraju da bi im bila potrebna i podrška u vidu obuke za postojeće zaposlene.

„Pa ne znam, možda i da, nismo još bili u takvoj situaciji ali možda i da, možda bi i mogla čisto neka edukacija kako se, kako da se ljudi ophode prema, [...] trebalo bi da znaju kako se ophode uopšte i na ulici i u životu prema tim ljudima, tako da...“ (srednje preduzeće, Beograd)

Poslodavci uglavnom razmišljaju o tome da u nekom momentu kada se za time oseti potreba zaposle još osoba sa invaliditetom. Mnogo ređe poslodavci razmatraju mogućnost otvaranja prakse za osobe sa invaliditetom, izuzeta od ovoga su jedino ona preduzeća koja već imaju programe prakse.

Mimo svega što je do sada rečeno, poslodavci smatraju da je od izuzetnog značaja da se generalna javnost informiše o osobama sa invaliditetom kako bi se one lakše uklopile u zajednicu i kako bi se „*osetile kao ljudi*“. Poslodavci koji

do sada nisu zapošljavali osobe sa invaliditetom smatraju da bi organizacije koje se bave osobama sa invaliditetom trebalo da budu aktivnije i da se više predstavljaju u javnosti kako bi poslodavci mogli da im se obrate. Poslodavci iz IT sektora smatraju da bi trebalo biti više obuka koje se kreću u pravcu njihovih potreba za zapošljavanjem.

„Bilo kakav program prekvalifikacije koji bi podrazumevao razvijanje nekih znanja i veština vezano za testing, znači za usluge testiranja, testiranja softvera, mi se bavimo testiranjem softvera, mislim da bi to omogućilo tim ljudima da povećaju svoje šanse za zapošljavanje. Isto naravno važi i za učenje programskih jezika.“ (srednje preduzeće, Novi Sad).

6. Zaključci i preporuke

6.1. Ključni nalazi

- **Poslodavci su generalno otvoreni prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Ipak sedam od deset poslodavaca trenutno ima zaposlene osobe sa invaliditetom, a najveći broj planira da ih zaposli ukoliko za to budu imali mogućnosti (29%).**
 - Najveći broj poslodavaca ima iskustva sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom (70%) i otprilike sličan broj trenutno ima zaposlene osobe sa invaliditetom u preduzeću. Poslodavci najčešće imaju **jednu do dve zaposlene osobe sa invaliditetom**. Oni koji nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom, uglavnom uplaćuju propisani iznos u Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osobe sa invaliditetom (62%) i u najvećem broju **su iz Beograda**. S druge strane, značajno više poslodavaca koji imaju u svom preduzeću zaposlene osobe sa invaliditetom, dolazi iz Niša.
 - Čak iako oglas nije namenjen osobama sa invaliditetom, CV neće biti odstranjen ukoliko osoba sa invaliditetom koja se prijavila na oglas poseduje znanja i kompetencije koje su neophodne za oglašeno radno mesto.
 - **Radno iskustvo, veštine i nivo obrazovanja** osoba sa invaliditetom imaju presudni značaj prilikom prijavljivanja na oglas ukoliko taj oglas nije specifično namenjen za osobe sa invaliditetom.
 - Poslodavci **postavljaju oglase** za osobe sa invaliditetom na **sajtu svoje firme (13%), na sajtu NSZ (66%)** i preko Internet stranica (uglavnom **Infostud sajta**) (24%). Pored toga, oko trećine poslodavaca oslonilo se na **preporuku prilikom zapošljavanja** osoba sa invaliditetom, dok je u određenom broju preduzeća **već zaposlena osoba promenila status**.
 - Da bi imali mogućnost da zaposle više osoba sa invaliditetom, poslodavcima je pre svega potrebno povećanje obima posla (45%).
- **Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) se posmatra od strane poslodavaca kao most između njih i osoba a invaliditetom, ali NSZ nije doživljena kao agilna u obavljanju ove dužnosti.**
 - Poslodavci uglavnom imaju dobra iskustva u saradnji sa NSZ, ali se ova saradnja **retko smatra i produktivnom**. Poslodavci ostvaruju nešto bolju saradnju u Nišu i Kragujevcu sa NSZ nego u Novom Sadu.
 - Ponekad zaposleni NSZ-a **ne povezuju poslodavce sa adekvatnim**

kandidatima s obzirom na opis otvorene radne pozicije, što može da dodatno oteža proces pronalaženja kandidata.

- Od NSZ poslodavci ne očekuju samo da ih spoji sa potencijalnim zaposlenima već da ima i **savetodavnu ulogu** kao jedina široko poznata organizacija kojoj mogu da se obrate za savet. Pod savetodavnom ulogom, podrazumeva se **detaljnije upućivanje u prava i obaveze poslodavaca, pomaganje oko regrutacije i integracije osoba sa invaliditetom u radni kolektiv, posebno za firme koje prvi put zapošljavaju osobe sa invaliditetom.**
 - Preduzeća koja imaju programe prakse ostvaruju veću saradnju sa NSZ. Ipak, **veoma malo preduzeća ima osobe sa invaliditetom na programima prakse (3%),** i poslodavci **generalno ne planiraju da prihvate osobe sa invaliditetom na praksu,** posebno oni koji su iz Beograda. S druge strane, najveći broj poslodavaca iz Niša razmatra da prihvati u budućnosti osobe sa invaliditetom na praksu, i uglavnom su u pitanju **poslovi u administraciji (40%) i rad na mašinama i aparatima (21%).**
 - Ipak, **NSZ i dalje ima najvažniju ulogu u zapošljavanju osoba sa invaliditetom,** kako je čak **72% poslodavaca zaposlilo osobe sa invaliditetom preko ove institucije,** i gotovo isti broj planira da se oglašava i zaposli osobe sa invaliditetom preko NSZ-a.
- **Poslodavci od osoba sa invaliditetom imaju slična očekivanja kao i od ostalih kandidata.**
 - Jedan od prvih uslova za zapošljavanje osoba sa invaliditetom su njihove **sposobnosti, ali i volja i spremnost da se brzo nauči ono što je potrebno za obavljanje posla.**
 - **Stručna sprema, veštine i radno iskustvo** su takođe bitni poslodavcima prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, posebno kod zanimanja koja zahtevaju specifična znanja, **kao što je IT sektor.**
 - Nivo obrazovanja koji se očekuje od osoba sa invaliditetom, zavisi pre svega od radne pozicije koja je otvorena. Najveći broj poslodavaca od osoba sa invaliditetom očekuje završeno **srednje obrazovanje (85%),** što je u skladu sa radnim pozicijama na kojima očekuju da osobe sa invaliditetom budu zaposleni - **administracija (47%), održavanje higijene objekta/rad u kuhinji (31%), rad na mašinama i aparatima (28%).**
 - Za osobe sa invaliditetom dokumentacija koja svedoči o **završenom kursu, stručnoj praksi ili prekvalifikaciji (66%)** ne predstavlja prepreku u zapošljavanju ako se pokaže zadovoljavajući nivo znanja.

- **Tip invaliditeta** ima ulogu ukoliko se radi o zanimanjima koja **zahtevaju veće fizičke napore ili kretanje**. Bitno je spomenuti, da nedovoljna upoznatost poslodavaca sa ograničenjima i mogućnostima osoba sa invaliditetom s obzirom na tip invaliditeta, potencijalno dovodi do **predrasuda**. Naime, nedovoljno poznavanje tipova invaliditeta može dovesti do diskvalifikovanja kandidata koji bi mogli nesmetano da obavljaju određene fizičke poslove. Iako su poslodavci spremni da prihvate osobe sa različitim oblicima invaliditeta, izgleda da najmanju spremnost pokazuju u prihvatanju osoba koji imaju **poremećaj psihološke prirode poput autizma (47%), intelektualnih poteškoća (35%) i problema sa mentalnim zdravljem (34%)**.
 - Od osoba sa invaliditetom poslodavci najčešće očekuju da poseduju znanje: **rada na računaru (60%)**, **tehnička znanja i veštine (41%)**, **poznavanje stranih jezika (38%)**, **administrativne veštine (19%)**, a povremeno i **rada na mašinama** ako se radi o proizvodnji.
 - Poslodavci iz oblasti IT sektora imaju specifične zahteve koji uključuju poznavanje **softverskih jezika, testiranja softvera i developmenta**.
- **Iskustva poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom su pozitivna.**
 - Osobe sa invaliditetom se smatraju radnicima koji su **jednako posvećeni poslu (39%)** i **efikasni (37%)** kao i ostali zaposleni.
 - Poslodavci ne spuštaju kriterijume u očekivanjima prema osobama sa invaliditetom. Jedino u čemu se pravi ustupak jeste povišen prag tolerancije prema čestim odsustvovanjima sa posla. Pored toga, neki poslodavci su spomenuli kao negativne efekte zapošljavanja osoba sa invaliditetom **teškoće pri radu (fizičke nedostatke) (18%)**, i **neophodnost adaptiranja radnog prostora** za potrebe osoba sa invaliditetom (**13%**).
 - **Mogućnosti za napredovanje osoba** sa invaliditetom su iste kao i za sve ostale zaposlene (**69%**), mere se prema zalaganjima na radnom mestu. Ipak, značajan broj osoba sa invaliditetom ima suprotno mišljenje kada je u pitanju jednaka mogućnost za napredovanje, jer smatraju da poslodavci potcenjuju njihove sposobnosti ili da jednostavno nemaju dovoljno kvalifikacija/radnog iskustva da bi dalje napredovale. Stoga bi bilo korisno predočiti poslodavcima perspektivu osoba sa invaliditetom, i zajedno razmotriti kakva je realna situacija i šta se može preduzeti po tom pitanju.
 - **Prepreke sa kojima se poslodavci suočavaju mogu biti razlog da se od zapošljavanja osobe sa invaliditetom odustane.**
 - Za **trećinu poslodavaca ne postoje prepreke** za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

- S druge strane, najveće prepreke sa kojim se poslodavci suočavaju, i presudne kada se radi o odustajanju zapošljavanja osoba sa invaliditetom, jesu **predrasude** prema osobama sa invaliditetom. Predrasude su uglavnom posledica nedovoljnog poznavanja tipova invaliditeta, što navodi poslodavce da pogrešno zaključe o spremnosti osoba sa invaliditetom da obavljaju određene poslove. Najveći broj poslodavaca je odgovarao da je **glavna prepreka zapošljavaju osoba sa invaliditetom priroda posla (39%)**, što je upitno imajući u vidu nedovoljnu informisanost poslodavaca o mogućnostima i ograničenjima osoba sa invaliditetom (13%), koju i oni sami navode kao potencijalne barijere u zapošljavanju.
- Pored spomenutih, **neprilagođenost zahteva radnog mesta (10%)** osobama sa invaliditetom kao i **nemogućnost da se nađu osobe sa invaliditetom koje poseduju znanja i veštine (16%)** koje su neophodne poslodavcu se često javljaju kao prepreka. Ovde je vredno spomena da su poslodavci nailazili na situacije kada NSZ nije uspešno povezivao adekvatne kandidate sa otvorenom pozicijom, što otežava zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Pored toga, pojedini poslodavci navode da su im neophodne **službe ili asistenti** koji će pomoći osobama sa invaliditetom da se integrišu u radni kolektiv (48%).
- Još jedna od prepreka je **procena radne sposobnosti** od strane komisije koja nije **jasno definisana**.
- Velika većina poslodavaca smatra da obezbeđivanje uslova za rad prema potrebama osoba sa invaliditetom ne predstavlja jednu od prepreka. Ipak, samo **31% preduzeća ima već adaptirane prostorije za potrebe osoba sa invaliditetom**, dok drugi uglavnom nameravaju to da urade, u koliko se ukaže potreba za ovim prilagođavanjem (28%). S druge strane, nisu svi poslodavci spremni da se prilagode radno vreme ili omoguće rad na daljinu za potrebe osoba sa invaliditetom, pre svega **zbog prirode posla**. Ipak, nisu se utvrdile značajne razlike u spremnosti da se pruži fleksibilno radno vreme i rad na daljinu s obzirom na vrstu radne delatnosti preduzeća. Ovakav nalaz ukazuje da bi spremnost na fleksibilno radno vreme i druge uslove mogla biti posledica prirode posla, ali i odluke na individualnom nivou usled nedovoljne informisanosti ili poznavanja svih opcija.

Može se uočiti da su poslodavci iz Niša sveukupno otvoreniji za saradnju sa osobama sa invaliditetom u odnosu na poslodavce iz Beograda. Ne samo da trenutno češće imaju u svojim preduzećima zaposlene osobe sa invaliditetom, već češće planiraju da zaposle osobe sa invaliditetom u budućnosti i da ih prihvate na praksu. Takođe, gotovo svi poslodavci iz Niša imaju prilagođeno radno mesto i radne uslove potrebama osoba sa invaliditetom.



- Nacionalna služba za zapošljavanje i osobe sa invaliditetom moraju biti aktivnije prema mišljenju poslodavaca.
 - Osobe sa invaliditetom bi trebalo da pokažu inicijativu i pošalju svoj CV poslodavcima bez obzira da li je oglas objavljen.
 - NSZ u svesti poslodavaca pored ponude kandidata treba da nudi i pomoć poslodavcima u vidu: **podrške prilikom regrutacije i integracije** zaposlenih osoba sa invaliditetom u kolektiv.

- Najčešći tip podrške koji je potreban poslodavcima odnosi se na obezbeđivanje savetodavne pomoći (19%), subvencije prilikom fizičkog prilagođavanja radnog prostora (izgradnja rampi) (19%), asistencije za osobe sa invaliditetom na radnom mestu (12%) i/ili nabavke softvera (9%).

- Poslodavcima je neophodna savetodavna podrška, naročito onima koji prvi put zapošljavaju osobe sa invaliditetom, ili nemaju dovoljno iskustva sa njihovim zapošljavanjem.

- Poslodavci su uglavnom upoznati sa **programima podrške za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (82%)**, i određenom broju je potreban neki vid podrške prilikom **zapošljavanja/uzimanja na praksu osoba sa invaliditetom (38%)**. Trenutno je poslodavcima najpotrebnije:
 - **Savetovanje radi boljeg razumevanja njihovih prava i obaveza** prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom.
 - **Savetovanje i asistencija** prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom **kako da se što lakše uklope u kolektiv**. Ovaj vid asistencije uglavnom očekuju da bude na **početku i da traje privremeno (34%)**.
 - **Savetovanje i obuka zaposlenih kako da se ophode prema osobama sa invaliditetom**, posebno u koliko ih preduzeće nije ranije zapošljavalo. Poslodavci uglavnom očekuju da zaposleni prođu kroz ovu obuku jednom, **nakon što se osoba sa invaliditetom zaposli (31%)**.

- Poslodavci generalno nisu upoznati sa postojanjem udruženja i organizacija osoba sa invaliditetom kojima bi mogli da se obrate prilikom traženja osoba koje bi zaposlili. Prema mišljenju poslodavaca neophodna je veća javna aktivnost ovih organizacija.

6.2. Preporuke

Preporuka je da se oforme programi koji bi radili na razbijanju predrasuda kod poslodavaca.

- Kreirati projekte koji bi uključili NSZ, Vladu Srbije i relevantna Ministarstva a koji bi za cilj imao razbijanje predrasuda o osobama sa invaliditetom kod poslodavaca:
 - Uključiti promotivne materijale: brošure, pamflete, obuke i radionice, video materijale o tipovima invaliditeta i radnim sposobnostima osoba sa invaliditetom.
 - Na obuke i radionice dovesti i osobe sa invaliditetom koje bi govorile o svojim radnim sposobnostima poslodavcima. Cilj je da zakonska obaveza ne bude glavni motiv za zapošljavanje osoba sa invaliditetom već njihove mogućnosti, znanja, veštine i sposobnosti.
 - Kreirati prostor u kojem poslodavci i osobe sa invaliditetom imaju mogućnost da se susretnu i komuniciraju u neformalnom, neobaveznom okruženju u cilju razbijanja predrasuda.

Preporuka je da se kursevi prekvalifikacije organizuju prema potrebama poslodavaca (tailor made).

- Programe prekvalifikacije formirati i organizovati prema potrebama poslodavaca u regionu odnosno lokalnoj zajednici.
 - Fokus staviti na ona zanimanja koja su u potražnji u određenoj lokalnoj zajednici kako bi se izbeglo stvaranje radne snage koja ima određena znanja ali nije u mogućnosti da ih primeni.
 - Kontaktirati poslodavce u lokalnoj zajednici, posebno iz proizvodnih delatnosti i videti da li bi bili voljni da pošalju predavače.
 - Povezati se sa stručnim školama u lokalnoj zajednici i obezbediti predavače iz stručnih oblasti.
- Programi prekvalifikacije iz **IT oblasti** treba organizovati širom cele Srbije bez razlike.
 - Organizovati programe prekvalifikacije koji osposobljavaju osobe sa invaliditetom za rad u Microsoft Office programu kao administrativni radnici.
 - Organizovati programe prekvalifikacije koji osposobljavaju osobe sa invaliditetom za rad na poznavanju softverskih jezika.
 - Organizovati programe prekvalifikacije koji osposobljavaju osobe sa invaliditetom za rad u developmentu.
 - Organizovati programe prekvalifikacije koji osposobljavaju osobe sa invaliditetom za rad na softver testingu.

- Novi Pravilnik o organizaciji, sprovođenju i izdavanju sertifikata za kratke programe studija je nedavno stupio na snagu i može da koristi potrebama osoba sa invaliditetom, kao i poslodavcima. Cilj uvođenja kratkih programa u obrazovni sistem jeste da se u kratkom periodu omogućí efektno i efikasno obrazovanje i obuka stručnjaka za konkretan posao, koji po nivou kompetencija i složenosti odgovara visokom obrazovanju, a na osnovu iskazane potrebe poslodavca, kažu u Nacionalnom savetu za visoko obrazovanje. Kako je pravilnikom predviđeno, **kratki programi organizuju se u obimu 300-600 časova aktivne nastave i mogu trajati od 3 do 18 meseci**. Polaznik na kraju stíče sertifikat sa opisom posla za koji je osposobljen i kompetencijama.¹³
- **Uključiti što veći broj poslodavaca u programe prekvalifikacije:**
 - Poslati pozive poslodavcima da održe tokom programa prekvalifikacije po jedno gostujuće predavanje gde bi govorili o svom poslovanju i iskustvima rada u toj oblasti.
 - Sakupiti što veći broj poslodavaca koji bi u okviru programa prekvalifikacije bili voljni da obezbede časove praktičnog rada.

Razmotriti uvođenje zakonske obaveze prema kojoj bar jedna osoba sa invaliditetom po organizaciji treba da ide na praksu.

- Praksa je veoma bitna za sticanje osnovnih znanja i veština, koje se kasnije mogu primeniti u poslovnom kontekstu.
- Naročito je bitno sticanje radnog iskustva za poslove koji zahtevaju višu kvalifikaciju poput poslova u IT sektoru. Zato je mogućnost pohađanja prakse veoma važna, radi povećanja procenta osoba sa invaliditetom koji obavljaju poslove koji zahtevaju naprednija znanje.
- Kako je veoma malo poslodavaca spremno da prihvati osobe sa invaliditetom na praksu, razmotriti uvođenje zakonske obaveze kao prvi korak u zaštiti prava osoba sa invaliditetom na učenje i usavršavanje.

Nastaviti rad na edukaciji osoba sa invaliditetom u veštinama traženja posla prema zahtevima poslodavaca.

- Stavljati akcenat na samoinicijativnost prilikom traženja posla i slanje CV-jeva čak i kada konkursi nisu otvoreni poslodavcima za one poslove za koje se poseduju veštine i znanja.

Preporuka je da se organizuju kursevi i radionice za poslodavce u okviru projekta prekvalifikacije i dokvalifikacije.

- Edukovati poslodavce o njihovim pravima i obavezama kao i zakonima kada se radi o zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

¹³ <https://www.ekapija.com/news/2499448/uskoro-do-diplome-i-za-samo-3-meseca-kratki-programi-studija-u-13.5>.

Analizirati sličnosti i razlike u pristupu prema osobama sa invaliditetom među poslodavcima iz Niša i Beograda, imajući u vidu da istraživanje pokazuje veću otvorenost prema osobama sa invaliditetom od strane poslodavaca iz Niša. Ispitati da li i koliko udela u ovakvoj podeli ima uspešnost saradnje sa NSZ.

- Analiza i razgovor sa poslodavcima iz Niša, može poslužiti kao **primer dobre prakse** koji bi se mogao predočiti poslodavcima iz Beograda. Posebno bi bilo korisno, povezivanje poslodavaca iz istih oblasti delovanja, kako bi se poslodavcima iz Beograda ukazalo na koje načine je moguće prilagoditi se potrebama i mogućnostima osoba sa invaliditetom u njihovoj oblasti delovanja.

Preporuka je da u dogovoru sa NSZ, Vladom Srbije i relevantnim Ministarstvima oformi projekat u kojem bi nevladin sektor popunio prazan prostor koji trenutno postoji u saradnji poslodavaca i NSZ.

- Uvesti **savetodavnu službu** koja bi poslodavcima mogla da pruži sve relevantne informacije vezane za zakone, prava i obaveze.
 - **Kreirati platformu** koja bi poslodavce informisala o **mogućnostima dobijanja podrške i/ili subvencija**.
 - Informisati poslodavce gde su **dostupne subvencije** i koji su **zahtevi za dobijanje sredstava**.
 - Informisati poslodavce **gde mogu doći do neophodnih softvera** i pod kojim uslovima.
- Uvesti **programe podrške za poslodavce** koji nemaju stručno osposobljeno osoblje prilikom regrutacije osoba sa invaliditetom.
- Uvesti **programe integracije osoba sa invaliditetom u radni kolektiv**:
 - Kroz savetovanje i podršku osoba sa invaliditetom.
 - Kroz edukacije zaposlenih i nadređenih o komunikaciji sa osobama sa invaliditetom.
- **Komunicirati** ove usluge poslodavcima putem promotivnih kampanja kako bi se što veći broj poslodavaca upoznao sa njima.

Razmotriti mogućnost ostvarivanja saradnje sa IT Akademijom i drugim relevantnim i priznatim školama koje mogu da prenesu adekvatno znanje i osposobe osobe sa invaliditetom za rad u IT sektoru.

Razmotriti mogućnost organizovanja kurseva i obuka za poslodavce koji bi uključivali i edukaciju o zahtevima za napredovanje osoba sa invaliditetom.

- Iako poslodavci navode da zaposlene osobe sa invaliditetom imaju iste mogućnosti za napredovanje kao i ostali zaposleni, određeni tipovi invaliditeta zahtevaju više vremena da bi se obavio određen zadatak.

Neophodno je edukovati poslodavce o prilagođavanju uslova za napredovanje prema mogućnostima osobe sa invaliditetom na osnovu tih specifičnih uslova.

- Organizovati sastanke (u okviru raznih udruženja poslodavaca i menadžera) na kojima bi poslodavci mogli otvoreno da razmenjuju iskustva vezana za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, i da govore o svim preprekama i barijerama na koje su nailazili na tom putu
- Pored toga, važno je širenje svesti među poslodavcima, da postoje osoba sa invaliditetom čiji je rad potcenjen u odnosu na kvalifikacije, ali da istovremeno postoje osobe koje zaslužuju da dobiju šansu da steknu neophodne kvalifikacije kako bi napredovali u poslu.

Razmotriti mogućnost da se u saradnji sa Vladom Srbije, Ministarstvima i NSZ radi na usklađivanju, nivelaciji i sistematizaciji procesa procene radnih sposobnosti uzimajući u obzir i individualne sposobnosti i mogućnosti osoba sa invaliditetom.

Predočiti Vladi Srbije i Ministarstvima fizičke barijere na koje nailaze osobe sa invaliditetom a na koje poslodavci ne mogu samostalno da odgovore.

- Mnogi poslodavci koji nemaju svoje prostorije već ih zakupljuju, i pored potencijalnih subvencija nemaju mogućnost da adaptiraju u skladu sa potrebama osobe sa invaliditetom. Stoga bi sa Vladom Srbije trebalo raditi na razrešenju ovog problema.

Razmotriti mogućnost pokretanja kampanje koja bi Forumu mladih sa invaliditetom i njene aktivnosti predočila poslodavcima, stavljajući u fokus ulogu Forumu mladih sa invaliditetom u povezivanju poslodavaca sa potencijalnim zaposlenima.

- Uključiti u ove aktivnosti podršku NSZ i Vlade Srbije kao i relevantnih Ministarstava.
- Uspostaviti saradnju sa Infostud sajtom koji bi pružio dodatnu podršku Forumu tokom ove kampanje.
- Osmisliti promotivnu kampanju koja bi ciljano bila orijentisana na poslodavce i na benefite koje poslodavci imaju od saradnje sa Forumom:
 - savetodavna služba,
 - edukativne radionice za poslodavce i osobe sa invaliditetom,
 - programi prekvalifikacije,
 - velika baza osoba sa invaliditetom koje traže zaposlenje,
 - stručna podrška tokom integracije osoba sa invaliditetom u radni kolektiv.

- **Pozicionirati Forum mladih sa invaliditetom u svesti poslodavaca kao novu sponu između poslodavaca i osoba sa invaliditetom** u saradnji sa drugim organizacijama i udruženjima osoba sa invaliditetom kao programa saradnje sa NSZ.

Iako poslodavci ne smatraju da je adaptiranje prostorija prepreka za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, tek trećina ima prilagođene radne prostorije.

- Osnovna prilagođenost prostorija, poput postavljanja rampa trebalo bi da bude sastavni deo svih preduzeća, bez obzira na trenutnu zaposlenost/ nezaposlenost osoba sa invaliditetom.
- Pored toga, Vlada Srbije trebalo bi da razmotri i zakonski reguliše situacije, u kojima poslodavci ne mogu da adaptiraju prostorije za potrebe osoba sa invaliditetom usled činjenice da zgrada/prostorija nije njihova, već je zakupljuju.

Reference

Položaj osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja u Republici Srbiji <http://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2017/05/istrazivanje-polozaj-osobe-sa-invaliditetom.pdf> Pristupljeno 23.04.2019

Pregled registrovanih pravnih i fizičkih lica – stanje za 31. 12. 2017. – <http://publikacije.stat.gov.rs/G2018/Pdf/G20181015.pdf> Pristupljeno 26.03.2019

Programi podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/podr_ka_u_zapo_ljavanju_osoba_sa_invaliditetom.cid225 Pristupljeno 23.04.2019

Statistički godišnjak 2018 <http://publikacije.stat.gov.rs/G2018/Pdf/G20182051.pdf> Pristupljeno 20.04.2019

Usvojen nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2018. <https://www.poslodavci.rs/usvojen-nacionalni-akcioni-plan-zaposljavanja/> Pristupljeno 20.04.2019

Vodič za poslodavce – zapošljavanje osoba sa invaliditetom <http://www.poslodavci.rs/vodic-za-poslodavce-zaposljavanje-osoba-sa-invaliditetom/> Pristupljeno 23.04.2019

Zakon o izmenama i dopunama zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom <http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/zakoni/2013/814-13Lat.pdf> Pristupljeno 28.03.2019

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom https://www.paragraf.rs/propisi_download/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljavanju_osoba_sa_invaliditet Pristupljeno 28.04.2019

Zakon o Radu http://www.svos.org.rs/pdfs/zakon_o_radu Pristupljeno 23.04.2019

Zakon o zabrani diskriminacije https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zabrani_diskriminacije.html Pristupljeno 20.04.2019

Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje <http://www.poreskauprava.gov.rs/sr/pravna-lica/pregled-propisa/zakoni/331/zakon-o-doprinosima-za-obavezno-socijalno-osiguranje.html> Pristupljeno 20.04.2019

Zakonom o načinu određivanja maksimalnog broja zaposlenih u javnom sektoru https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_nacinu_odredjivanja_maksimalnog_broja_zaposlenih_u_javnom_sektoru.html Pristupljeno 23.04.2019

Zaposlite osobu sa invaliditetom http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/zaposlite_osobu_sa_invaliditetom.cid224 Pristupljeno 23.04.2019

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom - mitovi i realnosti <http://www.poslodavci.rs/zaposljavanje-osoba-sa-invaliditetom-motivi-i-realnosti/> Pristupljeno 23.04.2019

<http://www.poslodavci.rs/mreza-poslodavaca-kao-podrska-poslodavcima-u-zaposljavanju-osoba-sa-invaliditetom-osi/> Pristupljeno 23.04.2019

2030 Agenda for Sustainable Development

<https://libguides.ilo.org/2030-agenda-en/home?preview=2951a1ac6c275001f4d26adc5f415a46> Pristupljeno 20.04.2019.

Article 27 – Work and employment <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html> Pristupljeno 19.04.2019.

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> Pristupljeno 19.04.2019.

Marković M. Osobe sa invaliditetom u Srbiji 2014.

<http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Invaliditet.pdf> Pristupljeno 19.04.2019

Disability and work

https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/lang--en/index.htm Pristupljeno 15.04.2019.

Instrukcija o primeni Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

<http://www.poreskauprava.gov.rs/sr/pravna-lica/pregled-propisa/uputstva/627/instrukcija-o-primeni-zakona-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zaposljavanju-osoba-sa-invaliditetom.html> Pristupljeno 18.04.2019.

Istraživanje percepcije diskriminacije osoba sa invaliditetom u Srbiji

<http://fmi.rs/wp-content/uploads/2013/02/Istra%C5%BEivanje-percepcije-diskriminacije-osoba-sa-invaliditetom-u-Srbiji-2008.pdf> Pristupljeno 20.04.2019.

Izveštaj nadležnih vlasti Republike Srbije o primeni preporuka broj 34 i broj 54 UN Komiteta za prava osoba sa invaliditetom u vezi sa Inicijalnim izveštajem Republike Srbije o primeni Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom <http://www.ljudskaprava.gov.rs/sh/e/19868?fbclid=IwAR3iBd7aKuL4j9BuHpChuXz58t4XBPzqxobyI0giFdP sxApFZTzwRpRjn28> Pristupljeno 20.04.2019.

Položaj mladih sa invaliditetom na tržištu rada u Gradu Beogradu <http://www.secons.net/publications.php?p=54> Pristupljeno 21.04.2019.

Poseban izveštaj Zaštitnika građana "Pristupačnost za sve" https://www.osobesainvaliditetom.rs/?fbclid=IwAR0NHFWCgDIW3JAKnv3bM1LOU-Z9HwdiUDq5C2m4G5U115RLIUR_pmYxWuE Pristupljeno 20.04.2019.

Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/> Pristupljeno 20.04.2019.

SIROMAŠTVO, RURALNOST, ROD: Istraživanje funkcionisanja sistema socijalne zaštite u ruralnim oblastima Srbije

http://www.celap.edu.rs/en/wp-content/uploads/2016/04/WEB_Siromastvo-i-rod.pdf?fbclid=IwAR23er6bjq6480UHIWrEm_uHiKpSmcwXEfGRFXZyTYgFVw-A_pOKnxi2W8Y Pristupljeno 21.04.2019.

UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities – Norway's Initial Report <https://www.regjeringen.no/contentassets/26633b70910a44049dc065af217cb201/norway-report-crpd.pdf> Pristupljeno 26.04.2019.

Ustav Republike Srbije

<http://www.ustavni.sud.rs/page/view/sr-Latn-CS/70-100028/ustav-republike-srbije> Pristupljeno 23.04.2019.

Zakon o izmenama i dopunama zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

<http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/zakoni/2013/814-13Lat.pdf> Pristupljeno 21.04.2019.

<https://www.ekapija.com/news/2499448/uskoro-do-diplome-i-za-samo-3-meseca-kratki-programi-studija-u> 13.05.2019.



FORUM MLADIH SA INVALIDITETOM
YOUTH WITH DISABILITIES FORUM



НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ



ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ ЦРНЕ ГОРЕ
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

Ova publikacija je napravljena uz finansijsku pomoć Evropske unije. Sadržaj ove publikacije isključivo je odgovornost autora i Foruma mladih sa invaliditetom i ne predstavlja zvanične stavove Evropske unije.



UNAPREDENJE ZAPOS LJIVOSTI
DUGOROČNO NEZAPOS LENIH
OSOBA SA INVALIDITETOM

Forum mladih sa invaliditetom
Terazije 23, Beograd | Telefon: +381 11 3220632
e-mail: office@fmi.rs | web: www.fmi.rs

europa.rs | cfcu.gov.rs | minrzs.gov.rs | mos.gov.rs | ukljucivanjemladih.rs