

# **PLATFORMA ZA SINDIKALNO ORGANIZOVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM**

**IZVEŠTAJ IZ ISTRAŽIVANJA POLOŽAJA OSOBA SA INVALIDITETOM  
NA TRŽIŠTU RADA**

*Beograd, 2013.*

**'PLATFORMA ZA SINDIKALNO ORGANIZOVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM'**  
IZVEŠTAJ IZ ISTRAŽIVANJA POLOŽAJA OSOBA SA INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA



Stvaranje publikacije pomogla je Evropska unija i Fond za otvoreno društvo. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost autora i Foruma mladih sa invaliditetom i ne odražava nužno stavove donatora.

**'PLATFORMA ZA SINDIKALNO ORGANIZOVANJE OSOBA SA  
INVALIDITETOM'**

IZVEŠTAJ IZ ISTRAŽIVANJA POLOŽAJA OSOBA SA INVALIDITETOM NA  
TRŽIŠTU RADA

*Izdavač:*

Forum mladih sa invaliditetom  
Terazije 23, Beograd

*Za izdavača:*

Jovana Krivokuća-Milovanović

*Autor:*

Prof. dr Slobodan Cvejić

*Priprema:*

Rajko Simić

*Štampa:*

SuperGraph

*Tiraž:*

500 primeraka

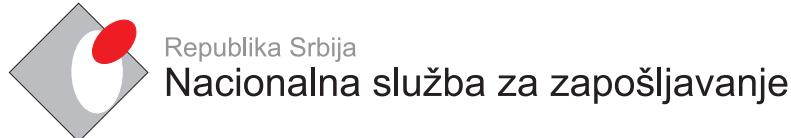
ISBN 978-86-87969-02-5



FMI  
YDF

FORUM MLADIH SA INVALIDITETOM  
YOUTH WITH DISABILITIES FORUM

**SeConS**  
grupa za razvojnu Inicijativu



Publikacija je nastala u okviru projekta "Platforma za sindikalno organizovanje osoba sa invaliditetom", koji realizuju Forum mladih sa invaliditetom, Secons-grupa za razvojnu inicijativu, Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije i Nacionalna služba za zapošljavanje. Projekat finansira Evropska unija u okviru Evropskog instrumenta za demokratiju i ljudska prava (EIDHR). Projekat sufinansira Fond za otvoreno društvo.

Cilj projekta je da doprinese razvoju i poštovanju prava osoba sa invaliditetom u radnom procesu, putem razvoja inovativne platforme za praćenje politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom i zaštite i ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada osoba sa invaliditetom.

## SADRŽAJ

<b>0.</b>	<b>REZIME IZVEŠTAJA .....</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>O PROJEKTNIM CILJEVIMA I PLANIRANIM REZULTATIMA .....</b>	<b>10</b>
<b>2.</b>	<b>O ISTRAŽIVANJU POLOŽAJA OSOBA SA INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA.....</b>	<b>13</b>
2.1.	METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA .....	15
<b>3.</b>	<b>PROMENE U ZAPOŠLJAVANJU I NEZAPOSLENOSTI OSOBA SA INVALIDITETOM 2010-2012 .....</b>	<b>17</b>
3.1.	PONUDA RADA .....	17
3.2.	ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM .....	30
<b>4.</b>	<b>GRAĐANSKI AKTIVIZAM, ORGANIZOVANJE I SINDIKALNO ORGANIZOVANJE....</b>	<b>50</b>
4.1.	GRAĐANSKI AKTIVIZAM .....	50
4.2.	PERCEPCIJA UDRUŽENJA OSOBA SA INVALIDITETOM I SINDIKATA OD STRANE OSOBA SA INVALIDITETOM .....	54
<b>5.</b>	<b>ZAKLJUČAK .....</b>	<b>60</b>
<b>6.</b>	<b>PREPORUKE .....</b>	<b>64</b>

## **O. REZIME IZVEŠTAJA**

Krovni cilj projekta je da se doprinese razvijanju i poštovanju prava na zapošljavanje osoba sa invaliditetom tako što će se jačati uloga organizacija građanskog društva koje okupljaju osobe sa invaliditetom i drugih relevantnih aktera kroz razvoj inovativne platforme za praćenje politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom i osnivanje sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom.

Primarni rezultat projekta treba da bude unapređenje implementacije Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (u daljem tekstu skraćeno Zakon), kroz uspostavljanje mehanizma za praćenje obima i kvaliteta zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Iz predočenih ciljeva i očekivanih rezultata je očigledna namera da se ide ka politikama zasnovanim na podacima i da se praćenje stanja u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom zasniva na relevantnim indikatorima i pouzdanim podacima. U okviru ovakvog pristupa, SeConS je realizovao istraživanje položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada kroz kombinovani kvantitativni (ankete) i kvalitativni (dubinski intervjui i fokusirane grupne diskusije) dizajn. Urađeno je anketno istraživanje tri ciljne populacije: zaposlenih osoba sa invaliditetom, nezaposlenih osoba sa invaliditetom i poslodavaca. Ankete su urađene na reprezentativnim uzorcima ovih populacija: 465 zaposlenih osoba sa invaliditetom, 194 nezaposlene osobe sa invaliditetom (od toga 99 prijavljenih kod Nacionalne službe za zapošljavanje - NSZ) i 284 poslodavca. Sva tri uzorka su realizovana u 26 gradova različite veličine širom Srbije. Namenski je birano 100 nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje traže posao, ali nisu prijavljeni na evidenciju NSZ, jer su iskustva pokazala da NSZ nije jedini kanal za traženje posla i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Istraživanje je pokazalo da je zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji napredovalo u nekoliko aspekata od momenta donošenja Zakona, ali je i obeleženo karakteristikama strukture tržišta rada. Najpre, Zakon je stavio temu položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada kao važne determinante njihovog ukupnog društvenog položaja i socijalnog uključivanja u žižu interesovanja. Problem je dobio na vidljivosti i postao deo redovnih programske planiranja državnih ustanova i diskusija zainteresovanih strana. Znatno povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom je direktni rezultat primene Zakona i

redovne implementacije mera podrške od strane NSZ. Još jedan rezultat je i porast aktivnosti osoba sa invaliditetom, jer se povećan broj njih registruje kod NSZ.

Međutim, posle 3 godine implementacije, vreme je da se iscrpniye pregledaju efekti Zakona i razmotre dalji koraci u njegovoj efikasnijoj primeni i eventualnim izmenama, pogotovo ako se u Srbiji ponovo uspostavi trend privrednog rasta i porast zaposlenosti, što će za sobom povući obavezu dodatnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ako posmatramo stranu ponude rada, treba konstatovati da su dva temeljna nedostatka i dalje prisutna:

- 1) osobe sa invaliditetom imaju lošu kvalifikacionu strukturu, a mali broj njih prolazi programe obuke i prekvalifikacije u NSZ; osobe sa invaliditetom se u ovim programima u više od polovine slučajeva javljaju jedino kod karijernog vođenja i individualnog savetodavnog rada, dok su ostale zahtevnije i kompleksnije mere znatno ređe primenjivane. Znatan prostor za unapređenje aktivacije nezaposlenih osoba sa invaliditetom postoji u oblasti radne integracije i dokvailifikacije i unapređenja veština.
- 2) žene sa invaliditetom su još uvek podzastupljene u radnoj snazi, kako među zaposlenima, tako i među nezaposlenima. Samo kod neregistrovanih nezaposlenih one čine oko 50%.

Još jedna specifičnost na strani ponude rada je da su osobe sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ prosečno starije i sa lošijom kvalifikacionom strukturom nego nezaposlene osobe sa invaliditetom koje nisu prijavljene kod NSZ, ali imaju i manje učešće težih oblika invalidnosti, tj. više onih koji su invalidi rada i spadaju u kategoriju lakše invalidnosti (I kategorija).

Na strani tražnje za radom, problem je najmanje jednak velik. Poslodavci znaju kakva im je zakonska obaveza, ali većina njih problem svodi na dilemu: tražiti osobu sa invaliditetom sa odgovarajućim kvalifikacijama preko NSZ ili uplaćivati u Fond. Poslodavci su veoma slabo upoznati sa ostalim merama podrške, malo znaju o stvarnom radnom potencijalu osoba sa invaliditetom i nedovoljno koriste ostale mere podrške koje bi trebalo da pruže kvalitetniju i održiviju

zaposlenost osoba sa invaliditetom. Kao rezultat ovog pristupa, javljaju se 3 problema u zapošljavanju osoba sa invaliditetom:

- 1) ideo poslodavaca koji se odlučuju za uplatu u Fond ili sklapanje ugovora sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom je još uvek velik; čak i uz konstatovanu lošu kvalifikacionu strukturu osoba sa invaliditetom za očekivati je da još ponuđenog rada može da bude iskorisćeno za ispunjavanje zakonskih normi
- 2) raste učešće privremenih i povremenih poslova u zaposlenosti osoba sa invaliditetom, što govori da poslodavci biraju strategiju koja će im omogućiti da ih zapošljavanje osoba sa invaliditetom što manje finansijski optereti, a ne da doprinese produktivnosti i uspešnom poslovanju – verovatno je zapošljavanje osoba sa invaliditetom za većinu poslodavaca još uvek 'nužno zlo'
- 3) većina poslodavaca se usmerava na zapošljavanje osoba sa manjim invaliditetom, tako da izbegnu investiranje u prilagođavanje radnog mesta i eventualne povećane troškove transporta za teže pokretne osobe; shodno ovakvom pristupu veoma mali broj osoba sa invaliditetom može da prijavi da su imali problem da obavljaju svoje radne zadatke, ali je primetan broj onih koji su prijavili otežan pristup drugim prostorijama u firmi, probleme sa transportom do radnog mesta i neprilagođenost radnih zadataka i organizacije rada kapacitetima osoba sa invaliditetom.

Što se tiče posredovanja između poslodavaca i nezaposlenih, obe strane u prvi plan ističu NSZ i uglavnom se pozitivno izjašnjavaju o ulozi koju ova služba igra u implementaciji Zakona. Shodno tome, i očekivanja vezana za buduće aktivnosti na polju zapošljavanja osoba sa invaliditetom su prvenstveno usmerena na NSZ. Međutim, evidentno je da se uloga NSZ posmatra ograničeno. Poslodavci malo znaju o različitim programima podrške pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom koje mogu da iskoriste preko NSZ i uglavnom očekuju da im ova služba pronađe i poveže ih sa osobom sa invaliditetom koja ima odgovarajuću kvalifikaciju. S druge strane, osobe sa invaliditetom veruju da poslodavci uglavnom zapošljavaju osobe kroz svoje prijateljske i rodbinske mreže i prepoznaju NSZ kao službu koja će ih pre svega administrativno pripremiti za nastup na tržištu rada (utvrđivanje invaliditeta i radne sposobnosti, eventualno neka

prekvalifikacija, kontakt sa poslodavcem). Značajan broj osoba sa invaliditetom uopšte nije ni prijavljen kod NSZ. Dodatan problem čini i to što često nedostaju sredstva i politička volja za celovitije praćenje i podršku pri zapošljavanju (praćenje položaja novozaposlenih osoba sa invaliditetom u određenom periodu, provera prilagođenosti uslova rada, potrebe za obukama i prekvalifikacijama i sl.).

Kao ishod ovakvih okolnosti na stranama ponude, potražnje i posredovanja imamo situaciju da, generalno, kod nezaposelnih osoba sa invaliditetom, kao i kod zaposlenih, dominiraju invalidi rada i osobe sa laksim telesnim invaliditetom, kao da je (kratkotrajna) primena zakona već ustanovila nepisanu poruku da samo takve osobe sa invaliditetom mogu da pronađu posao. Najveći deo zapošljavanja osoba sa invaliditetom se dešava tamo gde je potreban minimalan napor i investicija sve 3 strane i jasno je da je potrebna dodatna inicijativa da bi se bolje iskoristili postojeći mehanizmi podrške i resursi koji ih prate. Za ovo nije dovoljno samo postojanje Zakona u sadašnjoj formi, nego i podizanje svesti o socijalnoj odgovornosti i plasiranje potpunih informacija o stvarnim radnim sposobnostima osoba sa invaliditetom i merama podrške za njihovo uključivanje u sferu rada. Ovakve informacije mogu doprineti da poslodavac tačnije izvede računicu kada odlučuje da li će zaposliti osobu sa invaliditetom ili uplaćivati u fond. Očigledno je da se po definiciji oba pomenuta momenta, socijalna odgovornost i finansijska računica, lakše pronađu u javnom nego u privatnom preduzeću, tako da javni sektor zapravo predstavlja nedovoljno iskorističenu mogućnost u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Takođe, posredno se može zaključiti da preduzeća u regionima sa većom privrednom razvijenošću lakše odluče da uplaćuju u fond i ne zaposle osobe sa invaliditetom, što znači da se za osobe sa invaliditetom češće otvaraju mesta u preduzećima koja lošije posluju. Doduše, moguće je i da se ovde radi o preduzećima koja više traže znanja, veštine i iskustvo koje osobe sa invaliditetom ne mogu da ponude, tako da prethodni nalaz traži dodatne podatke i analizu. Činjenica je da se polako i u segmentu tržišta rada ‘rezervisanom’ za osobe sa invaliditetom polako razvija takmičenje i da je moguće da će pored spiska NSZ i liste zaposlenih u preduzećima za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom biti izvor ponude za uspešnija preduzeća koja žele da zaposle osobe sa invaliditetom, a ne da uplaćuju u fond. Ovakva gradualizacija ulaska na tržište rada je proces koji traži pažljivo praćenje i upravljanje i prilagođavanje mera podrške.

Problemi obrazovanja, pokretljivosti, prilagodljivosti organizaciji rada, samopouzdanja i motivisanosti su tesno povezani i previše kompleksni da bi se razrešavali u radnoj organizaciji, a samo integralno i celovito rešavanje ovog problema može da pruži održive rezultate. Najveći deo reprodukcije društvenog života osoba sa invaliditetom se odvija u porodičnom krugu, pa je porodica osoba sa invaliditetom zapravo važna ciljna grupa ka kojoj treba usmeravati programe informisanja i podrške kako bi se povećala održivost zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Takođe, veliki deo aktivnosti podrške može i treba da se realizuje na nivou lokalnih samouprava i to je grupa ka kojoj treba uputiti više informacija i podrške, ali i više očekivanja i zahteva kada je zapošljavanje osoba sa invaliditetom u pitanju. Lokalne samouprave mogu i treba da budu zainteresovana strana u jačem podsticanju poslodavaca da bolje koriste mere podrške i ponude posao i osobama sa invaliditetom koje spadaju u II ili III kategoriju, kao i da sa njima sklapaju dugotrajnije radne ugovore.

## **1. O PROJEKTNIM CILJEVIMA I PLANIRANIM REZULTATIMA**

Izveštaj je deo šireg projekta pod nazivom '*Platforma za sindikalno organizovanje osoba sa invaliditetom*' koji finansira Evropska unija u okviru Evropskog instrumenta za demokratiju i ljudska prava - EIDHR (European Instrument for Democracy and Human Rights). Nositelj projekta je NVO Forum mlađih sa invaliditetom, partneri su SeConS – grupa za razvojnu inicijativu i Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije, a saradnik je Nacionalna služba za zapošljavanje. Izveštaj je realizovan na osnovu istraživanja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Ovo istraživanje je finansirao Fond za otvoreno društvo Srbija.

U oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji ne postoji razvijena platforma za praćenje poštovanja prava osoba sa invaliditetom na zapošljavanje. Imajući na umu da postoji velika potreba za informacijama i podacima o primeni relevantnih politika, organizacije građanskog društva moraju imati ključnu ulogu u razvoju sistema praćenja ostvarivanja radnih prava. Do sada nisu razvijane tematske koalicije udruženja osoba sa invaliditetom koje bi se fokusirale na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, tako da postoji potreba za povećanjem kapaciteta ovih organizacija za građansko delovanje u pravcu zaštite prava ne samo nezaposlenih osoba sa invaliditetom, nego i onih koji su našli posao, ali možda rade u nezadovoljavajućim uslovima.

Krovni cilj projekta je da se doprinese razvijanju i poštovanju prava na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, tako što će se jačati uloga organizacija građanskog društva koje okupljaju osobe sa invaliditetom i drugih relevantnih aktera, kroz razvoj inovativne platforme za praćenje politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom i osnivanje sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom. Na ovaj način se osnažuju organizacije građanskog društva da postanu aktivni činioci demokratskih reformi i da omoguće političku participaciju i predstavljanje osoba sa invaliditetom u unapređenju politika zapošljavanja.

Primarni rezultat projekta treba da bude unapređenje implementacije Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (u daljem tekstu skraćeno Zakon) kroz uspostavljanje mehanizma za praćenje obima i kvaliteta zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Obaveza zapošljavanja, u smislu

ovog Zakona, jeste obaveza svih poslodavaca koji zapošljavaju 20 ili više lica u radnom odnosu, da zaposle određeni broj osoba sa invaliditetom. Poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da zaposli jednu osobu sa invaliditetom, a na svakih dodatnih 50 zaposlenih, još po jednu osobu sa invaliditetom.

Zakon predviđa tri ravnopravna modaliteta za izvršenje obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i to:

- (1) zapošljavanje zakonom utvrđenog broja zaposlenih osoba sa invaliditetom;
- (2) učešće u finansiranju zarada osoba sa invaliditetom u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju ili socijalnom preduzeću
- (3) izvršavanjem finansijske obaveze iz ugovora o poslovno tehničkoj saradnji sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Za neizvršavanje obaveze zapošljavanja, predviđene su sankcije u vidu penala za neispunjerenje obaveze zapošljavanja i kazni za nepoštovanje zakonskih normi.

Praćenje izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom utvrđeno je Zakonom i podzakonskim aktima<sup>1</sup> koji propisuju format i rokove za izveštavanje, koji se dostavlja nadležnoj jedinici Poreske uprave jednom mesečno<sup>2</sup>. Izveštavanje o praćenju primene Zakona je u nadležnosti dva ministarstva: Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja<sup>3</sup> i Ministarstva finansija.

U cilju unapređenja implementacije Zakona, kroz uspostavljanje mehanizma za monitoring njegove primene, u okviru ovog projekta će se putem obuka izgraditi dodatni kapaciteti i osnažiće se udruženja osoba sa invaliditetom za promovisanje i zagovaranje svojih radnih prava. Biće pokrenuto i osnivanje sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom koja bi trebalo da zagovara poštovanje zakona i da štiti prava osoba sa invaliditetom na rad. Konačno, kroz

---

<sup>1</sup> Putem pisanog sporazuma između ministra nadležnog za poslove zapošljavanja i ministra nadležnog za finansije.

<sup>2</sup> U cilju praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom Pravilnikom je propisan obrazac IOSI – izveštaj o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Obrazac IOSI sastavljaju obveznici zapošljavanja osoba sa invaliditetom za svaki mesec, čime se obezbeđuje mesečno praćenje izmirivanja obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

<sup>3</sup> Sa promenama u organizaciji ministarstava nakon 2012, ova nadležnost je premeštena u Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike

javne debate će se uspostaviti i dijalog sa ključnim akterima u ovoj oblasti (političke partije, parlamentarni odbori i zakonodavna tela, lokalna administracija), kako bi se zajednički formulisale preporuke za izmenu politika ili zakonodavstva u ovoj oblasti.

## **2. O ISTRAŽIVANJU POLOŽAJA OSOBA SA INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA**

Iz predočenih ciljeva i očekivanih rezultata je očigledna namera da se ide ka politikama zasnovanim na podacima i da se praćenje stanja u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom zasniva na relevantnim indikatorima i pouzdanim podacima. U okviru ovakvog pristupa, SeConS je realizovao istraživanje položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada kroz kombinovani kvantitativni (ankete) i kvalitativni (dubinski intervju i fokusirane grupne diskusije) dizajn. Ciljevi istraživanja su određeni osnovnim ciljevima samog projekta (osnivanje sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom i uspostavljanje mehanizma za monitoring prava na zapošljavanje osoba sa invaliditetom) i specifičnom potrebom da rezultati istraživanja posluže za proveru indikatora za praćenje radnog prava osoba sa invaliditetom i uspostavljanje mehanizma za ovo praćenje.

Pokazatelji ispunjenosti prvog specifičnog cilja projekta su ugrađenost u istraživačke instrumente relevantnih pitanja o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada i relevantnih pitanja o njihovim stavovima o sindikalnom aktivizmu i spremnosti na uključivanje u sindikalne akcije. Ishod aktivnosti na ispunjavanju prvog specifičnog cilja treba da bude izveštaj o podršci zapošljavanju osoba sa invaliditetom i njihovim kapacitetima da osnuju i učestvuju u radu sindikalne organizacije.

U ovom smislu, dva osnovna cilja istraživanja su:

1. merenje spremnosti zaposlenih i nezaposlenih osoba sa invaliditetom na aktivno učešće u građanskom društvu i posebno prihvatanja sindikalnog predstavljanja i učešća u osnivanju i akcijama sindikalne organizacije
2. testiranje seta indikatora ispunjenosti prava na zapošljavanje osoba sa invaliditetom koji bi se u budućnosti pratili na osnovu izveštavanja udruženja osoba sa invaliditetom i same sindikalne organizacije

Testiranje indikatora ispunjenosti prava na zapošljavanje je zasnovano pre svega na odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, kao i na opštijim ljudskim pravima važećim na radnom mestu (na

rad i zapošljavanje, na slobodu izražavanja i okupljanja, na nediskriminaciju, na rodnu ravnopravnost). U duhu prethodnog, anketno istraživanje sprovedeno na uzorku zaposlenih i nezaposlenih osoba sa invaliditetom i na uzorku poslodavaca bilo je fokusirano na prava specifično pomenuta u Zakonu:

1. na utvrđivanje statusa i procenu radne sposobnosti
2. na podsticanje zapošljavanja, radne i socijalne uključenosti i afirmaciju jednakih mogućnosti na tržištu rada
3. na mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije
4. na zapošljavanje pod opštim uslovima
5. na zapošljavanje pod posebnim uslovima
6. na mere aktivne politike zapošljavanja
7. na zapošljavanje u posebnim organizovanim oblicima zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom,

ali i na obaveze osoba sa invaliditetom koje zakon pominje:

1. da se odazove na poziv za procenu radne sposobnosti i utvrđivanje statusa
2. da se uključuje u obrazovanje, školovanje, usavršavanje, stručno osposobljavanje i obuku
3. da aktivno traži zaposlenje
4. da prihvati profesionalnu rehabilitaciju
5. da sarađuje sa stručnim radnicima u toku profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada i poštuje radnu i tehnološku disciplinu
6. da prihvati mere aktivne politike zapošljavanja
7. da prihvati zaposlenje, u skladu sa profesionalnim sposobnostima

Osim navedenih, analizirani su i drugi elementi položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada pomenuti ovim Žakonom, kao što su:

- obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta, uključujući i tehnička i tehnološka pomagala u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom

- učešće u karijernom vođenju, profesionalnom informisanju, savetovanju i izradi individualnog plana zapošljavanja
- učešće u programima dokvalifikacije, prekvalifikacije i unapređenja radnih i radno-socijalnih veština i sposobnosti
- učešće u programima razvoja motivacije i individualne podrške u prihvatanju sopstvene individualnosti i mogućnosti aktivne participacije u radnim programima
- realizacija programa edukacije i obuke poslodavaca i stručnih lica za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom i primenu adekvatnih tehničkih rešenja za opremanje radnog mesta
- praćenje efekata radne i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom
- saradnja sa organizacijama i udruženjima osoba sa invaliditetom, poslodavcima i drugim organima i organizacijama

Još su analizirani i specifični aspekti radnih prava osoba sa invaliditetom vezani za obaveze poslodavaca u periodu profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom ili za obaveze poslodavaca koji su odlučili da ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom, nego ili da sklapaju specifične ugovore sa preduzećima koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom (poslovna saradnja ili plaćanje dela zarada zaposlenih osoba sa invaliditetom) ili da uplaćuju sredstva u fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

## 2.1. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Nabrojani elementi položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada predstavljaju dimenzije istraživanog problema koje su operacionalizovane do nivoa konkretnih pitanja u upitnicima za zaposlene i nezaposlene osoba sa invaliditetom i poslodavce. Uz ova pitanja bila su postavljena i opšta pitanja o osobinama pojedinaca i preduzeća koja su relevantna za interpretaciju nalaza o položaju na tržištu rada. U upitnicima su ponovljena i neka od pitanja koja je CILS primenio u svojim istraživanjima ove tri grupe u periodu od 2009. do 2011, što će omogućiti i poređenje nalaza sa najnovijim stanjem, tamo gde razlike u dizajnu uzorka ne budu prevelike.

Iz prethodnog se da zaključiti da je u okviru dizajna ovog istraživanja urađeno anketno istraživanje tri ciljne populacije: zaposlenih osoba sa invaliditetom,

nezaposlenih osoba sa invaliditetom i poslodavaca. Ankete su urađene na reprezentativnim uzorcima ovih populacija: 465 zaposlenih osoba sa invaliditetom, 194 nezaposlene osoba sa invaliditetom (od toga 99 prijavljenih kod NSZ) i 284 poslodavca. Sva tri uzorka su realizovana u 26 gradova različite veličine širom Srbije. Namenski je birano 100 nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje traže posao, ali nisu prijavljeni na evidenciju NSZ, jer su iskustva iz istraživanja CILS pokazala da NSZ nije jedini kanal za traženje posla i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Plan ova tri uzorka se nalazi u prilogu 2.

Osim anketnog istraživanja, sproveli smo i 6 dubinskih intervjuja sa predstavnicama/ima institucija i organizacija relevantnih za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kako bismo dobili više nezavisnih ocena o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada, prednostima i nedostacima zakona, njegovom sproveđenju i efektima na povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom, ulozi udruženja osoba sa invaliditetom u promociji i unapređenju njihovog zapošljavanja i sl. Intervjui su obavljeni sa predstavnicama/ima: sektora za rad i zaposljavanje pri Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalne politike, Tima potpredsednika Vlade za smanjenje siromaštva, sektora za zapošljavanje OSOBA SA INVALIDITETOM pri Nacionalnoj službi za zapošljavanje, Kancelarije poverenice za ravnopravnost, Republičkog zavoda za socijalnu zaštitu i udruženja osoba sa invaliditetom. Neuspešni su bili pokušaji da intervjuje obavimo u Ministarstvu finansija i privrede, sektoru za osobe sa invaliditetom pri Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalne politike i u dva udruženja osoba sa invaliditetom. Jedini realan nedostatak u korpusu prikupljenih informacija predstavlja odsustvo tumačenja Ministarstva finansija o načinu trošenja budžetskog priliva od zakonske obaveze preduzeća koja ne zaposle osobe sa invaliditetom da uplate posebnu taksu u fond za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Organizovano je i 6 fokusiranih grupnih diskusija na kojima su predstavnici različitih institucija i sektora diskutovali o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada, o prednostima i nedostacima zakona, o ulozi različitih aktera u unapređenju zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ali i o indikatorima preko kojih bi u budućnosti moglo da se prati stanje u ovoj oblasti. Fokusirane grupne diskusije su organizovane u gradovima u kojima je planirano razvijanje platforme za osnivanje sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom i to su: Beograd, Novi Sad, Niš, Kragujevac, Užice i Zrenjanin.

### **3. PROMENE U ZAPOŠLJAVANJU I NEZaposlenosti OSOBA SA INVALIDITETOM 2010-2012**

#### **3.1. PONUDA RADA**

Sve analize koje su sprovedene nakon stupanja na snagu Zakona, kao i uvidi nadležnih službi i drugih zainteresovanih aktera u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom ukazuju na veliki porast zaposlenosti osoba sa invaliditetom u periodu neposredno nakon usvajanja zakona (vidi poglavlje 3.2. u ovoj studiji). Ovo znači da bi broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom trebalo da opada. Podaci, međutim, pokazuju da je trend opadanja broja osoba sa invaliditetom koje traže zaposlenje preko nsz slab, što ukazuje na činjenicu da se nove osobe sa invaliditetom prijavljuju kod NSZ. To pokazuje da je Zakon podstakao ne samo zapošljavanje osoba sa invaliditetom, nego i njihovu aktivnost na tržištu rada. Ovo je važan detalj u svetlu brojnih komentara da treba konstantno raditi na povećanju svesti o potrebi i mogućnostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom kako bi se njihova zaposlenost dodatno uvećala.

Tabela 3.1. Broj osoba sa invaliditetom koje traže zaposlenje preko NSZ, 2010-2012, prema polu

GODINA	UKUPNO	INDEX*	MUŠKARCI	INDEX	ŽENE	INDEX*
30.06.2010.	21.733	100	14.756	100	7.017	100
30.06.2011.	20.766	95,4	13.886	94,1	6.880	98,0
30.09.2012.	18.856	86,8	12.754	86,4	6.102	87,0

\*bazna godina 2010

Tabela 3.2. Struktura osoba sa invaliditetom registrovanih kod NSZ prema polu, 2010-2012

GODINA	MUŠKARCI		ŽENE		UKUPNO
	N	%	N	%	
30.06.2010.	14.756	67,8	7.017	32,2	21.733
30.06.2011.	13.886	67,3	6.880	32,7	20.766
30.09.2012.	12.754	67,6	6.102	32,4	18.856

Prethodna tabela pokazuje da povećanje aktivnosti osoba sa invaliditetom nije uticalo na promenu rodne strukture osoba sa invaliditetom na tržištu rada –

žene su i dalje podzastupljene u radnoj snazi. Ovo znači da je potrebno usmeriti odgovarajuće mere podrške ka povećanom zapošljavanju žena sa invaliditetom. Prvi korak u ovom pravcu treba da bude aktiviranje ovih žena na tržištu rada, jer podaci pokazuju da one znatno ređe traže posao nego muškarci.

Tabela 3.3. Struktura osoba sa invaliditetom registrovanih kod NSZ prema stepenu stručne spreme, 2010-2012

STEPEN STRUČNE SPREME*	DATUM					
	30.06.2010.		30.06.2011.		30.09.2012.**	
	N	%	N	%	N	%
I	7.756	35,6	7.150	34,4	6.315	33,5
II	2.584	11,9	2.503	12,1	2.337	12,4
III	6.994	32,1	6.478	31,2	5.895	31,3
IV	3.323	15,3	3.496	16,8	3.242	17,2
V	511	2,3	415	2,0	352	1,9
VI	349	1,6	407	1,9	395	2,1
VII	256	1,2	317	1,5	318	1,7

\*Stručna spremna: I Stepen - četiri razreda osnovne ; II Stepen - osnovna škola; III Stepen – 3 god. srednja škola; IV Stepen – 4 god. srednja škola; V Stepen - VKV - srednja škola; VI Stepen - viša škola i VII Stepen - visoka stručna spremna

\*\* U 2012. registrovane su dve nezaposlene osobe sa invaliditetom sa VIII stepenom stručne spreme

Podaci iz prethodne tabele pokazuju da nepovoljna kvalifikaciona struktura osoba sa invaliditetom predstavlja, pored otežanog pristupa radnom mestu i neprilagođenih uslova na radnom mestu, najveći problem u njihovom zapošljavanju. U svim posmatranim periodima učešće osoba koje imaju puno ili nepotpuno osnovno obrazovanje je oko 46%, dok je procenat onih sa višom ili visokom stručnom spremom od 2010. do 2012. porastao sa 2,8% na 3,8%. Tokom fokusiranih grupnih diskusija i intervjuja naši sagovornici su isticali da često kvalifikacije osoba sa invaliditetom koje traže posao ne odgovaraju potrebnama preduzeća koja, sa druge strane, moraju da ispune zakonsku obavezu na jedan od 3 pomenuta načina. Trend poboljšanja obrazovne strukture osoba sa invaliditetom je vrlo slab i ovaj problem će tražiti dosta vremena i napora za prevazilaženje.

Postepeno se menja struktura invalidnosti osoba prijavljenih kod NSZ: opada učešće invalida rada, a raste učešće vojnih invalida i pogotovo kategorisane omladine.

Tabela 3.4. Struktura osoba sa invaliditetom registrovanih kod NSZ prema kategorijama invaliditeta NSZ, 2010-2012

KATEGORIJA INVALIDITETA*	GODINA			
	30.06.2010.**		30.09.2012.	
	N	%	N	%
Vojni invalidi	4.221	22,1	4.073	27,8
Invalidi rada	9.503	49,9	5.550	37,8
Kategorisana omladina	4.638	24,3	4.589	31,3
Ostale kategorisane osobe sa invaliditetom	699	3,7	454	3,1

\* *Vojni invalidi: RVI, MVI, CIR; Invalidi rada: IR II ili IR III kategorije; Kategorisana omladina i ostale kategorisane osobe sa invaliditetom: slepa, slabovidna, gluva, nagluva, LMO, VO lica, TIL*

\*\* Za 2010. godinu ukupan zbir je drugačiji nego u CILS, 2011, jer su izostavljene kategorije 'ostalo nekategorisani invalidi' i 'tuđa nega i pomoć' koje se ne javljaju u podacima NSZ za 2012. godinu

Struktura nezaposelnih osoba sa invaliditetom ne pokazuje stabilan trend promene u pogledu stepena utvrđenog invaliditeta<sup>4</sup>. Iako je za očekivati da osobe sa lakšim stepenom invaliditeta budu aktivnije na tržištu rada, učešće osoba sa invaliditetom sa prvim (najlakšim) stepenom invaliditeta je veće nego što bi se moglo očekivati. Ovo je važan signal da segment tržišta rada u kojem se

<sup>4</sup> Stepen invalidnosti procenjuje se u skladu sa međunarodnim standardima i razvrstava u tri kategorije:  
 0 stepen - ne postoje teškoće i prepreke u radu, odnosno zanemarljive su i ne utiču na radnu sposobnost;  
 1. stepen - teškoće i prepreke su male, i utiču na radnu sposobnost u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja, a omogućavaju zapošljavanje pod opštim uslovima;  
 2. stepen -teškoće i prepreke su umerene, odnosno znatne u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja, a omogućavaju zapošljavanje pod posebnim uslovima;  
 3. stepen – teškoće i prepreke su potpune ili višestruke, odnosno lice se ne može zaposlititi ili održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno radni učinak je manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu, bez obzira na zanimanje ili poslove

kreću osobe sa invaliditetom nije dovoljno inkluzivan za osobe sa težim oblicima invaliditeta.

Tabela 3.5. osobe sa invaliditetom prema stepenu invaliditeta određenom rešenjem NSZ, 2010-2012\*

STEPEN INVALIDITETA	DATUM					
	30.06.2010.		31.12.2010.		30.09.2012.	
	N	%	N	%	N	%
1 . Stepen	3.757	81,9	1.573	86,2	3.468	82,8
2. Stepen	640	14,0	167	9,2	491	11,7
3. Stepen	191	4,2	85	4,7	231	5,5

\*Procenti za 2010. godinu su nešto drugačiji nego u CILS, 2011, jer ovde nije prikazano učešće kategorije 0 stepena

Prethodnim nalazima treba dodati i podatak da 70% osoba sa invaliditetom registrovanih kod NSZ na posao čeka duže od 2 godine, a među njima celih 30% duže od 10 godina! Stopa veoma duge nezaposelnosti (duže od 2 godine) u opštoj populaciji Srbije u 2012. godini je bila 15,4%.

### 3.1.1. *Opis ponude rada na osnovu podataka iz ankete*

#### *Osobe sa invaliditetom i NSZ*

Pola uzorka nezaposlenih je birano na slučaj sa spiska NSZ, pola prigodno kroz mreže i kontakte udruženja osoba sa invaliditetom. Ove dve podgrupe se razlikuju: među nezaposlenima koji nisu prijavljeni kod NSZ ima 50% žena, dok ih je u drugoj podgrupi, kao što pokazuju i zvanični podaci NSZ, 1/3. Kod osoba sa invaliditetom, među nezaposlenima koji nisu prijavljeni kod NSZ, ima znatno više obolelih od dečije i cerebralne paralize (16% u odnosu na 2% među registrovanima kod NSZ) i slepih i slabovidnih (19% u odnosu na 8% među registrovanima kod NSZ). Među nezaposlenima koji su registrovani kod NSZ više od pola (58%) čine invalidi rada, dok je takvih među osobama sa invaliditetom koje nisu registrovane kod NSZ svega 13%. Među nezaposlenim osobama sa invaliditetom koje nisu prijavljene kod NSZ, samo jednoj polovini nije potrebna pomoći u kući, na radnom mestu ili u pristupu javnom transportu, dok je među

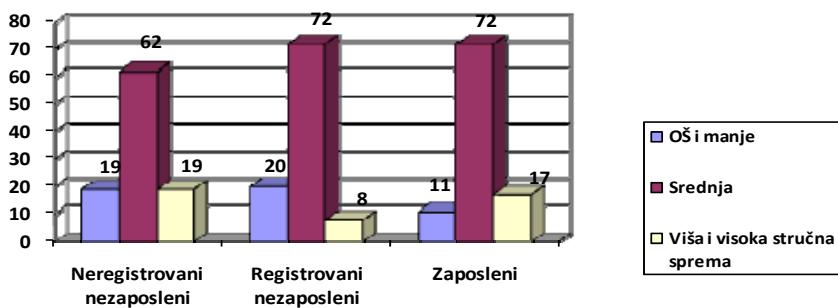
osobama sa invaliditetom koje su prijavljene kod NSZ takvih oko 90%. Ove razlike imaju implikacije na pokretljivost osoba sa invaliditetom, na njihova iskustva na tržištu rada i stavove prema mogućnostima unapređenja sopstvenog položaja. Osobe sa težim kategorijama invaliditeta teže pronalaze posao i ređe se odlučuju na aktivno traženje posla. Navedene razlike treba imati u vidu kada se opisuju karakteristike nezaposlenih osoba sa invaliditetom, ocenjuje ponuda na tržištu rada i planiraju mere za podršku zapošljavanja osoba sa invaliditetom. U ovom izveštaju ove dve grupe ćemo u analizi prikazivati odvojeno, kao registrovane i neregistrovane nezaposlene.

#### *Profil zaposlenih i nezaposlenih osoba sa invaliditetom*

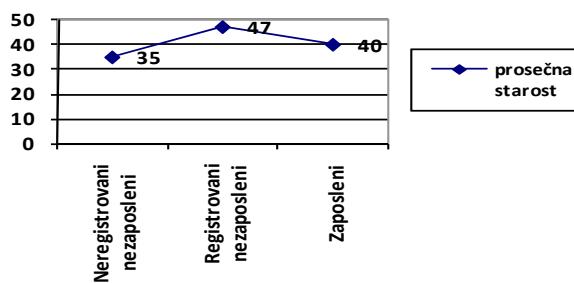
Zaposlene osobe sa invaliditetom imaju drugačiji profil nego nezaposlene osobe sa invaliditetom. Zaposlene osoba sa invaliditetom su nešto mlađe nego nezaposlene generalno, imaju bolju kvalifikacionu strukturu, pogotovo nego nezaposlene osobe sa invaliditetom registrovane kod NSZ. Među zaposlenim osobama sa invaliditetom ima više onih koje imaju urađenu procenu radne sposobnosti i shodno tome, znatno manje invalida rada i vojnih invalida, ponovo pogotovo nego među nezaposlenim osobama sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ. Stepen samostalnosti osoba sa invaliditetom u kući, van kuće i na radnom mestu se ne razlikuje značajno između zaposlenih i nezaposlenih, ali postoji vidna razlika između nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje su prijavljene kod NSZ i onih koje to nisu. Naime, one osobe sa invaliditetom koje jesu na evidenciji NSZ su znatno samostalnije, što svakako ima veze sa činjenicom da je među neregistrovanim nezaposlenim osobama sa invaliditetom znatno veće učešće onih koji su slepi, slabovidni ili boluju od dečije ili cerebralne paralize.

Neregistrovane nezaposlene osobe sa invaliditetom imaju nešto bolju kvalifikacionu strukturu nego registrovane osoba sa invaliditetom, učešće osoba sa višim ili visokim obrazovanjem u ovoj kategoriji je slično njihovom učešću u kontingentu zaposlenih. Ovo se delom da objasniti i znatno većom prosečnom starošću registrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom (slika 3.2).

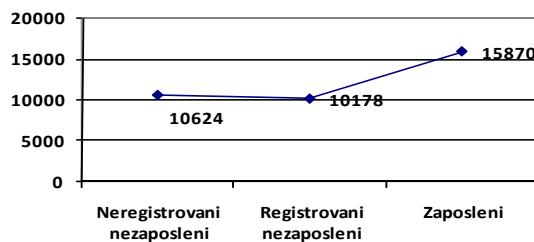
Slika 3.1. Nezaposlene i zaposlene osobe sa invaliditetom prema stručnoj spremi, u %



Slika 3.2. Nezaposlene i zaposlene osobe sa invaliditetom prema prosečnoj starosti

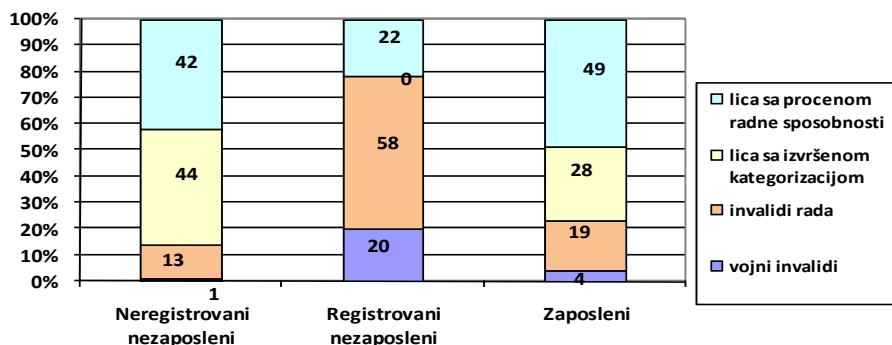


Slika 3.3. Nezaposlene i zaposlene osobe sa invaliditetom prema prosečnom mesečnom prihodu po članu domaćinstva

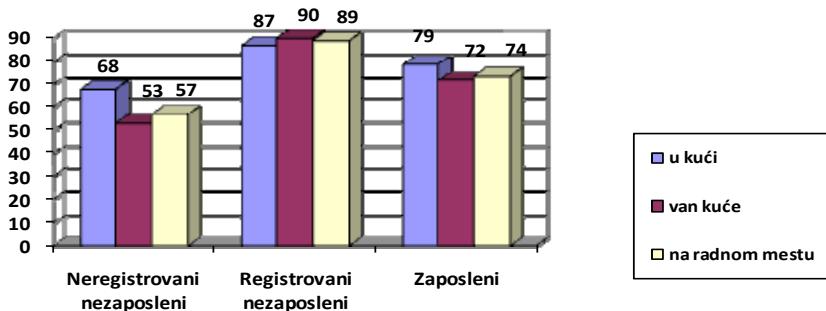


Mladost i bolja kvalifikovanost neregistrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom mogu biti njihova prednost na tržištu rada i mogle bi nadoknaditi njihovu slabiju pokretljivost i veću potrebu za podrškom (vidi sliku 3.5. ispod), ako bi bile iskorišćene u dobro prilagođenim uslovima na radnom mestu ili kroz fleksibilne radne aranžmane, npr. rad kod kuće.

Slika 3.4. Nezaposlene i zaposlene osobe sa invaliditetom prema kategorijama invaliditeta



Slika 3.5. Nezaposlene i zaposlene osobe sa invaliditetom prema stepenu samostalnosti (nije potrebna podrška drugog lica)



Registrovane nezaposlene osobe sa invaliditetom su samostalnije, ali su i starije i sa lošijom kvalifikacionom strukturu nego neregistrovane. U grupi neregistrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom postoji neiskorišćen resurs koji traži investiranje u podršku i koji bi, uz odgovarajuće korišćenje mera NSZ,

mogao da bude bolje iskorišćen na dobrobit i poslodavaca i samih osoba sa invaliditetom.

Prethodni nalaz ukazuje na potrebu planiranja sistematske podrške osoba sa invaliditetom koje nisu registrovane kod NSZ, kako bi se aktivnije uključile u tržište rada. Što se tiče vrste pomoći koja je neophodna, 46% neregistrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom je reklo da im treba pomoći u pristupu sredstvima transporta, 50% u fizičkom pristupu radnom mestu, 54% da im treba pomagalo pri radu, 35% da im treba asistencija druge osobe prilikom obavljanja radnih zadataka i 43% da im je neophodna asistencija pri odlasku na i povratku sa posla.

*'Udeo osoba sa invaliditetom koje bi mogle da rade, a nisu prijavljene kod NSZ je velik i udruženja osoba sa invaliditetom bi mogla da više podstiču svoje članstvo i osobe sa invaliditetom uopšte da se prijave za usluge NSZ. Trenutno je na evidenciji NSZ 20.000-21.000 osoba sa invaliditetom.'* (Intervju sa predstavnicom NSZ).

#### *Prethodno radno iskustvo*

Znatan broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom ima prethodno radno iskustvo. Među neregistrovanima takvih je 54%, a među registrovanima kod NSZ čak 91%! S obzirom na razliku u starosti i radnoj sposobnosti ove dve kategorije, logično je da su nezaposlene osobe sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ imale duži prosečni radni staž nego neregistrovane osobe sa invaliditetom – u proseku one imaju 19 godina radnog staža, dok je u drugoj grupi, za onu polovinu koja je nekada imala zaposlenje, taj prosek 12 godina. Kod obe grupe 3 razloga dominiraju što se tiče prekida radnog odnosa: istek ugovora, stecaj ili likvidacija firme i proglašenje za tehnološki višak čine preko 90% odgovora. Međutim, postoji razlika utoliko što je kod neregistrovanih istek ugovora razlog za prekid zaposlenja u 41% slučajeva, a kod registrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom status tehnološkog viška u 48% slučajeva. I ova informacija indirektno potvrđuje da se osobe sa invaliditetom koje imaju slabiju pokretljivost nalaze u ranjivijem položaju čak i kada nađu zaposlenje.

I jedna i druga grupa nezaposlenih osoba sa invaliditetom je imala iste uslove za rad na prethodnom radnom mestu: u oko 2/3 slučajeva radno mesto je bilo potpuno ili delimično prilagođeno njihovim potrebama, za 10% radno mesto nije bilo prilagođeno, iako je to bilo potrebno, a za ostale nije ni bilo potrebe za prilagođavanjem.

### *Iskustvo nezaposlenosti*

Dve grupe nezaposlenih osoba sa invaliditetom se ne razlikuju zanačajno po dužini staža aktuelne nezaposlenosti, oko 7 godina. Na pitanje od kojeg izvora informacije i podrške očekuju najviše u pronalaženju posla, i jedni i drugi su najčešće pominjali NSZ. Na drugom mestu po učestalosti je Internet, a potom slede lične veze (rođaci i prijatelji). Nakon toga se pojavljuje razlika između dve grupe nezaposlenih osoba sa invaliditetom: oni koji su registrovani kod NSZ češće pominju sredstva javnog informisanja kao izvor informisanja, a oni koji nisu registrovani češće pominju udruženja osoba sa invaliditetom kao bitan oslonac. I kod jednih i kod drugih više od polovine je već odlazilo na razgovore vezane za zaposlenje – 70% registrovanih i 60% neregistrovanih. Kod neregistrovanih polovina je tom prilikom iskusila fizičku nepristupačnost objekta i prostorija u kojima je razgovor obavljen, dok se kod registrovanih to desilo u 1/3 slučajeva. Uz to se mogu dodati i problemi u komunikaciji sa nadležnom osobom u firmi u kojoj je obavljen razgovor. Primedbe na diskriminaciju u razgovoru je iznelo 13% neregistrovanih i 9% registrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom. S druge strane, potpuno angažovan stav potencijalnog poslodavca sa iskazanom željom da se nađe rešenje je prijavilo po 9% i jednih i drugih. Najveći procenat je prošao kroz formalni razgovor u rasponu od nezainteresovanog do ljubaznog, gde je ljubaznost nešto češće ispoljena prema neregistrovanim (u proseku mlađim, obrazovanim i teže pokretljivim) nezaposlenim osobama sa invaliditetom – 39% u odnosu na 27% među registrovanima.

Preko 80% i jedne i druge grupe nezaposlenih osoba sa invaliditetom smatra da je zapošljavanje žena sa invaliditetom veoma ili uglavnom otežano, a u ovom mišljenju se anketirani muškarci i žene slažu.

Četrdeset i četiri procenta neregistrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom i 1/4 registrovanih smatraju da bi im bilo korisno da nauče više o traženju posla, pisanju prijava, vođenju razgovora sa poslodavcem i sl. Ipak, svega 23% prvih i 16% drugih je učestvovalo u programu profesionalne orientacije i planiranja karijere.

### *Motivisanost za zapošljavanje*

Da bismo proverili motivisanost nezaposlenih osoba sa invaliditetom da pronađu zaposlenje, uporedili smo njihovu deklarativnu spremnost na različite oblike prilagođavanja sa stepenom ovakve spremnosti izmerenim u generalnoj populaciji nezaposlenih u Srbiji u istraživanju koje je sproveo Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu u 2012. godini.

Tabela 3.6. Spremnost na prilagođavanje da bi se popravio položaj na tržištu rada, u %

<b>Da biste dobili posao, spremni ste:</b>	Kategorija ispitanika		
	Nezaposleni u Srbiji	Nezaposlene osobe sa invaliditetom, <b>neprijavljenе kod NSZ</b>	Nezaposlene osobe sa invaliditetom, <b>prijavljenе kod NSZ</b>
promeniti mesto stanovanja	58	40	15
raditi svaki plaćeni posao	61	60	41
raditi posao ispod svoje kvalifikacije, ali za znatno veću platu	79	74	80
da iz stalnog radnog odnosa pređete na povремeni, ali znatno bolje plaćen rad po ugovoru	45	39	28
raditi, uz stalan posao, i dodatne poslove po ugovoru, honorarno	71	76	53
raditi neformalno, poslove u „sivoj ekonomiji“	40	43	39
steći nova znanja, veštine, kvalifikacije	66	85	68

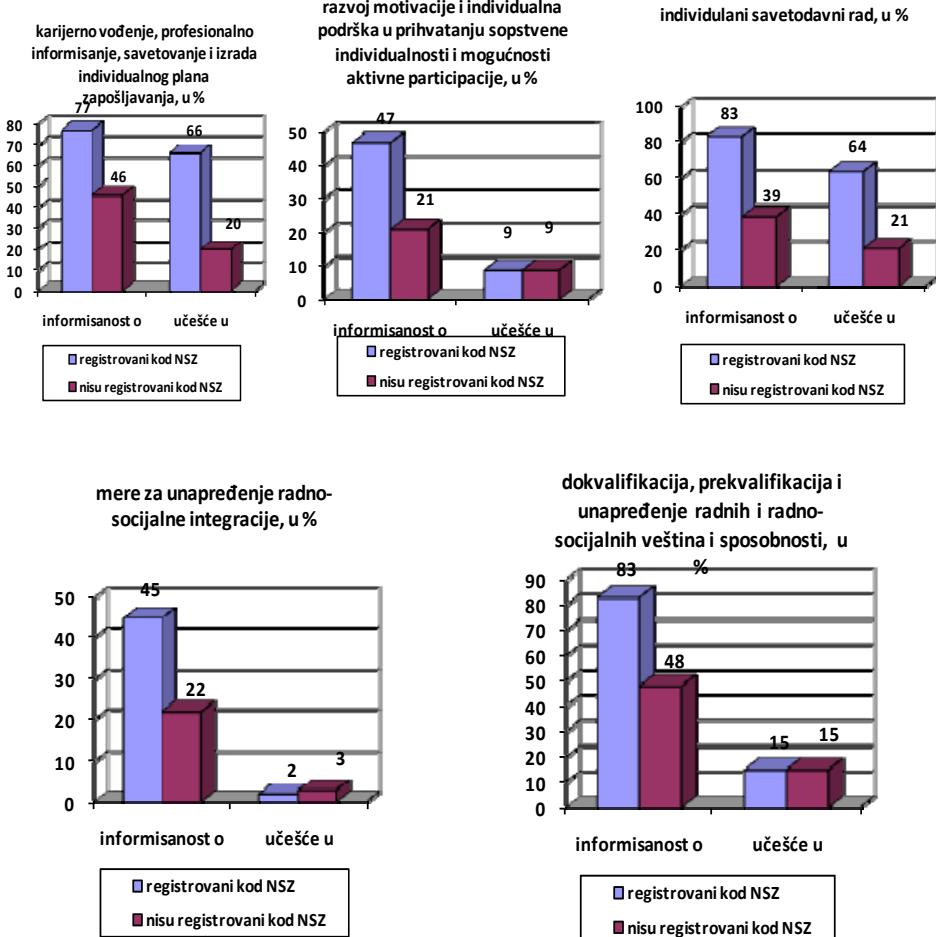
započeti neki samostalan posao „samozaposliti se“)	53	50	23
osnovati sopstvenu firmu ili firmu sa nekim drugim vlasnicima	40	44	24

Iz predočenih podataka možemo videti da se dve kategorije nezaposlenih osoba sa invaliditetom prilično razlikuju u pogledu spremnosti na prilagođavanje uslovima na tržištu rada i da su one nezaposlene osobe sa invaliditetom koje nisu registrovane kod NSZ (u proseku mlađe, obrazovanije i manje pokretne), sličnije profilu opšte populacije nezaposlenih u Srbiji, tj. spremnije na prilagođavanje nego osobe sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ. Među njima ima više onih koji su spremni da promene mesto stanovanja (razumljivo, zbog teškoća u samostalnom životu obe grupe osoba sa invaliditetom manje nego opšta populacija nezaposlenih), da rade svaki plaćen posao, da rade i povremeno po ugovoru, da uz stalan posao rade i dodatne po ugovoru, da započnu samostalan posao ili pokrenu firmu (samostalno ili ortački). Jasno je da nezaposleni u Srbiji, uključujući i osobe sa invaliditetom više preferiraju trajno zaposlenje za poslodavca, nego preduzetnički angažman, i da ne podržavaju povremeno i neformalno zaposlenje. Ipak, treba na kraju istaći da sva ova deklarativna spremnost na prilagođavanje za većinu nezaposlenih osoba sa invaliditetom važi uz uslov da je radno mesto prilagođeno njihovim potrebama i sposobnostima. Ovo kao isključivi uslov navodi 75% osoba sa invaliditetom koje nisu registrovane kod NSZ i 78% onih koje jesu registrovane kod NSZ.

### 3.1.2 Opis iskustva sa NSZ na osnovu podataka iz ankete

Kao što je već pomenuto, i nezaposlene osobe sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ i one koje to nisu, u pronalaženju posla najviše očekuju od NSZ. Njihova iskustva sa merama NSZ za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom su veoma različita. Evo pregleda informisanosti o i učešću u merama podrške koje u ovu svrhu nudi NSZ.

Slika 3.6. Pregled informisanosti o i učešća u merama NSZ za podršku zapošljavanja osoba sa invaliditetom, % za registrovane i neregistrovane nezaposlene osobe sa invaliditetom



Generalno, vidimo da su nezaposlene osobe sa invaliditetom koje su prijavljene kod NSZ bolje informisane o meraima NSZ za profesionalnu rehabilitaciju i da učestvuju u njima učestvuju. Ipak, valja primetiti da je i kod ove grupe učestvo u meraima podrške iznad 50% jedino kod karijernog vođenja i individualnog savetodavnog rada, dok su ostale, zahtevnije i kompleksnije mere znatno ređe primenjivane. Znatan prostor za unapređenje aktivacije nezaposlenih osoba sa invaliditetom postoji u oblasti radne integracije i dokvailifikacije i unapređenja veština. Naime, među anketiranim nezaposlenim osobama sa invaliditetom

postoji 29% onih koji smatraju da im je potrebna dodatna obuka da bi obavljali posao na kojem bi njihove sposobnosti bile najbolje iskorišćene, 26% među registrovanima kod NSZ i 33% među neregistrovanima. Čak 10% nezaposlenih osoba sa invaliditetom je navelo da je ta obuka zapravo praksa (radno-socijalna integracija) u preduzeću, iako nije postavljeno takvo specifično pitanje. Inače, najčešće pominjana vrsta obuke jeste informatička, koju je navelo 25% nezaposlenih. Ostali odgovori su ili neodređeni ili usmereni na različite pojedinačne veštine i zanate.

Nezaposlenost osoba sa invaliditetom nije samo pitanje njihove aktivnosti i kvalifikovanosti. Iskustva koje imaju udruženja osoba sa invaliditetom govore da postoje drugi strukturni uslovi koji utiču na kalkulacije osoba sa invaliditetom i njihovu odluku da se više aktiviraju na tržištu rada. Naime, osobe sa invaliditetom svoju odluku donose u kontekstu drugih zakonima određenih mera podrške koje su im namenjene.

*'Mnoge osobe sa invaliditetom odlučuju da neće da rade jer će onda da izgube osiguranje ili naknadu koje im pružaju isto koliko bi imali i kada bi se zaposlili. Neki čekaju da naslede porodičnu penziju jer bi je izgubili ukoliko bi zasnovali radni odnos'. (Predstavnik udruženja osoba sa invaliditetom iz Niša).*

*'Šteta je što Zakon nije predvideo neke sankcije za osobe sa invaliditetom koje odbijaju posao. Mi smo se naslušali raznoraznih izgovora osoba sa invaliditetom koji dođu na razgovor zašto ne žele da rade. Oni primaju sve moguće pomoći i ne žele da stupe u radni odnos, radije će da rade na crno'. (Predstavnica udruženja osoba sa invaliditetom iz Novog Sada*

Realni životni kontekst je složeniji i od sistema socijalnih beneficija, jer su u njega uključeni i obrazovanje, sistem vrednosti, itd, a osobe sa invaliditetom su zbog slabosti institucionalnih mehanizama podrške primarno usmerene na porodicu i neposredno socijalno okruženje. Čitav taj kontekst treba da bude na neki način zahvaćen aktivnostima podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

*'Trebalo bi tretirati porodicu osoba sa invaliditetom kao ciljnu grupu, jer se mnogo aktivnosti ovih osoba oslanja na podršku porodice i ona može poslužiti kao ključni agent u promeni sistema vrednosti i ponašanja: u sistemu obrazovanja, na tržištu rada, u prevazilaženju autostereotipa. Lokalne samouprave su sledeći važan akter, a gotovo potpuno su neaktivne u pogledu zapošljavanja osoba sa invaliditetom i trebalo bi ih podstići na veću aktivnost, pružiti im informacije i promeniti sliku o radnom potencijalu osoba sa invaliditetom'. (Intervju sa predstavnicom Republičkog zavoda za socijalnu zaštitu).*

### 3.2 ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

Značaj donošenja Zakona se najbolje vidi kroz trend porasta zaposlenosti osoba sa invaliditetom, bilo da se kao izvor evidencije koriste izveštaji poslodavaca ili registar NSZ. Vremenski periodi prikazani u tabelama nisu ujednačeni zbog nedostupnosti odgovarajućih podataka, ali je i na ovaj način jasno da je trend rasta kontinuiran i stabilan.

Tabela 3.7. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom, 2010-2012, evidencija poslodavaca i evidencija NSZ

PERIOD	ZAPOSLENI PREMA PRIJAVI POSLODAVACA	ZAPOSLENI PREMA EVIDENCIJI NSZ
01.06.-31.12.2010.	1.099	1.126
01.01.-31.12.2011.	2.707	2.828
01.01.-30.09.2012.	2.984	3.164

#### *Profil zaposlenih osoba sa invaliditetom*

Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom prema polu se nije značajno promenila u posmatranom periodu i slična je strukturi nezaposlenih osoba sa invaliditetom. Ovi nalazi govore o tome da je ključni problem žena sa invaliditetom neaktivnost.

Tabela 3.8. Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom prema polu, evidencija NSZ, 2010-2012

POL	PERIOD		
	01.06.-31.12.2010.	01.01.-31.12.2011.	01.01.-30.09.2012.
MUŠKARCI	751	1.849	2.042
%	66,7	65,4	64,5
ŽENE	375	979	1.122
%	33,3	34,6	35,5

U periodu od nepune 3 godine, koliko možemo da pratimo efekte primene Zakona, nije došlo do bitne promene ni u kvalifikacionoj strukturi zaposlenih osoba sa invaliditetom: učešće osoba sa invaliditetom sa višom i visokom stručnom spremom je nešto malo poraslo (sa 3,5% na 5%), ali je i učešće onih bez kvalifikacije (I i II stepen) stabilno.

Tabela 3.9. Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom prema stepenu stručne spreme, evidencija NSZ, 2010-2012, u %

STEPEN STRUČNE SPREME*	PERIOD		
	01.06.-31.12.2010.	01.01.-31.12.2011.	01.01.-30.09.2012.
I	29,6	27,5	27,1
II	6,2	9,3	10
III	28,7	28,4	24,1
IV	31,7	29,6	33,5
V	0,3	0,4	0,3
VI	1,4	1,7	1,9
VII	2,1	3,1	3,1
VIII	/	0,07	/

\*Stručna sprema: I Stepen - četiri razreda osnovne ; II Stepen - osnovna škola; III Stepen – 3 god. srednja škola; IV Stepen – 4 god. srednja škola; V Stepen - VKV - srednja škola; VI Stepen - viša škola i VII Stepen - visoka stručna sprema

Nizak stepen obrazovanja i slaba kvalifikovanost postojano predstavljaju ogroman problem za efikasnije i brojnije zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ovaj problem treba rešavati kroz sistem obrazovanja za ovu kategoriju

stanovništva, ali za one koji su već prijavljeni kod NSZ treba pružiti više podsticaja da se uključe u postojeće programe prekvalifikacije i dokvalifikacije.

*Loša obrazovna struktura osoba sa invaliditetom je veći problem nego diskriminacija prilikom zapošljavanja. (Intervju sa predstavnikom Kancelarije Poverenice za ravnopravnost). I na javnim radovima su svi angažovani u okviru svoje stručne spreme, i bitno je da tu mogu da steknu iskustvo za privatni sektor. (Predstavnica NSZ, Kragujevac)*

Što se tiče strukture zaposlenih osoba sa invaliditetom prema kategoriji invaliditeta, proces procene radne sposobnosti je dao veliki efekat, jer u 2012. godini naglo raste broj onih koji imaju procenjenu radnu sposobnost i više se ne vode pod kategorijama kojima su ranije pripadali. Dok je u drugoj polovini 2010. samo 3,5% novozaposlenih osoba sa invaliditetom imalo procenjenu radnu sposobnost, u prvih 9 meseci 2012. godine ova kategorija je činila čitavih 56,9% novozaposlenih osoba sa invaliditetom.

Tabela 3.10. Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom prema kategoriji invaliditeta, evidencija NSZ, 2010-2012, u %

KATEGORIJA INVALIDITETA*	PERIOD		
	01.06.- 31.12.2010.	01.01.- 31.12.2011.	01.01.- 30.09.2012.
Vojni invalidi	9,1	5,4	3,5
Invalidi rada	23,4	14,0	10,7
Kategorisana omladina	51,7	30,9	26,1
ostale kategorisane osobe sa invaliditetom	11,8	5,8	2,8
ostale nekategorisane osobe sa invaliditetom	0,5	0,3	0,03
Procena radne sposobnosti	3,5	43,7	56,9

\* Vojni invalidi: RVI, MVI, CIR; Invalidi rada: IR II ili IR III kategorije; Kategorisana omladina i ostale kategorisane osobe sa invaliditetom: slepa, slabovidna, gluva, nagluva, LMO, VO lica, TIL

Sledeća tabela pokazuje da je kategorisanje osoba sa invaliditetom prema tipovima koje koristi NSZ pretežno administrativnog karaktera. Kroz ceo

istraživani period u zaposlenosti osoba sa invaliditetom dominiraju osobe sa I stepenom invaliditeta, dok osobe sa III stepenom invaliditeta gotovo uopšte ne učestvuju među zaposlenima.

Tabela 3.11. Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom prema stepenu invaliditeta, evidencija NSZ, 2010-2012, u %

STEPEN INVALIDITETA	PERIOD		
	01.06.- 31.12.2010.	01.01.- 31.12.2011.	01.01.- 30.09.2012.
1. STEPEN	94,9	84,8	86,8
2. STEPEN	5,1	15,1	13,1
3. STEPEN	/	0,1	0,1

*Zakon je dobar, ali se primena svela na zapošljavanje osoba sa invaliditetom koje ne koriste personalne asistente i za koje nije potrebno prilagođavanje prostora, već se mogu zaposliti po opštim uslovima pa je njihovo zapošljavanje jefitinije. Uglavnom se zapošljavaju za minimalnu nadoknadu i to ne poboljšava naročito njihov položaj u društvu, ostaju u grupi najsiromašnijih. Ne zapošljavaju se u struci već prihvataju posao koji nudi poslodavac koji želi da popuni kvotu. (Predstavnica lokalne samouprave, Novi Sad).*

*Potrebno je ukinuti tu mogućnost da poslodavac šalje svoje zaposlene na Komisiju za procenu. Veiliki broj lica je tako upućen od poslodavaca (Predstavnik NSZ, Niš)*

*Poseban problem predstavlja zapošljavanje osoba ometenih u razvoju koje zbog interpretacije koncepta poslovne sposobnosti (pre svega u porodičnom zakonu) kojom im se u potpunosti oduzima ova sposobnost, ne mogu ni da dođu u poziciju provere radne sposobnosti i regularnog ulaska na tržište rada (Intervju sa predstavnicom Tima Potpredsednice Vlade za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva).*

## *Kvalitet zaposlenosti osoba sa invaliditetom*

Budući da u izveštajima o zapošljavanju osoba sa invaliditetom dominira nalaz da su aktivnost i zaposlenost osoba sa invaliditetom u porastu, bitno je obratiti pažnju i na kvalitet tog zapošljavanja. Podaci u sledećoj tabeli pokazuju da učešće zaposlenosti na osnovu ugovora na neodređeno vreme opada, a da raste učešće kratkotrajnih povremenih poslova.

Tabela 3.12. Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom prema vrsti zaposlenja, evidencija NSZ, 2010-2012, u %

VRSTA ZAPOSLENJA	PERIOD		
	01.06.- 31.12.2010.	01.01.- 31.12.2011.	01.01.- 30.09.2012.
Ugovor na određeno	60,9	59,8	65,5
Ugovor na neodređeno	38,4	36,6	25,2
Rad van radnog odnosa*	0,4	0,9	5,9
Preduzetnici i osnivači privrednih društava	0,4	2,6	3,3
Poljoprivrednici	/	0,1	/

\*Rad van radnog odnosa: privremeni i povremeni poslovi, ugovor o delu, pripravnik, volonter

Kroz razgovore sa relevantnim akterima u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom mogli smo da zaključimo da podsticaji namenjeni poslodavcima slabu i sporo stvaraju kvalitetna radna mesta za osobe sa invaliditetom.

*Prošle smo godine imali 66 zahteva za subvencionisanje zarada, 10 za radnu asistenciju i 9 za prilagođavanje radnog mesta. Prošle godine su ti programi stopirani, ne znam zašto, i nismo više primali zahteve ili smo ih ostavljali za ovu godinu.*

*Zapošljavanje osoba sa invaliditetom je dosta išlo preko rodbinskih veza, tako se uglavnom radi, a kad istekne 12 meseci koliko traje naša mera subvencije, retko koja osoba sa invaliditetom ostaje na poslu. Poslodavci uglavnom gledaju da zaposle prvu kategoriju invaliditeta, ne žele cerebralnu paralizu, neće mentalno hendikepirane i one koji se kreću teško (Predstavnica NSZ, Beograd)*

### *Regionalne varijacije u zaposlenosti osoba sa invaliditetom*

Postepena promena se uočava i u strukturi zaposlenosti osoba sa invaliditetom prema regionu. Naime, dok proporcija poslodavaca iz Vojvodine koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom uglavnom odgovara učešću Vojvođanskih preduzeća u ukupnom broju privrednih subjekata u Srbiji, ova proporcija je u Beogradu znatno niža, a u Centralnoj Srbiji nešto viša od njihovog učešća u ukupnom broju preduzeća i preduzetnika.

Tabela 3.13. Struktura poslodavaca koji su zaposlili osobe sa invaliditetom prema regionima, evidencija NSZ, 2010-2012

REGION	PERIOD		
	01.06.-31.12.2010.	01.01.-31.12.2011.	01.01.-30.09.2012.
BEOGRAD	N	182	300
	%	25,4	20,6
VOJVODINA	N	245	410
	%	34,2	28,2
CENTRALNA SRBIJA	N	290	745
	%	40,4	51,2

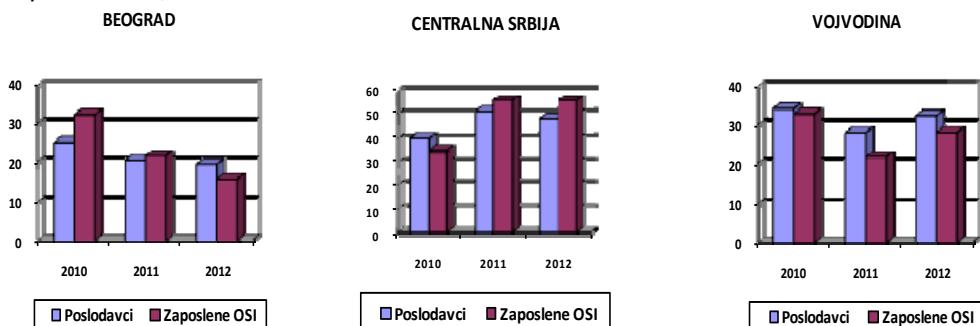
Tabela 3.14. Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom po evidenciji poslodavaca, prema regionima, 2010-2012

REGION	PERIOD		
	01.06.-31.12.2010.	01.01.-31.12.2011.	01.01.-30.09.2012.
BEOGRAD	N	355	591
	%	32,3	21,8
VOJVODINA	N	361	594
	%	32,8	21,9
CENTRALNA SRBIJA	N	383	1.522
	%	34,9	56,2

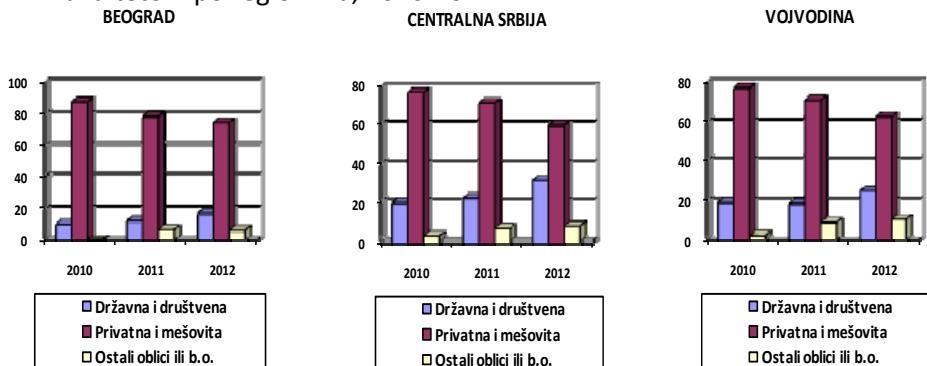
Iz srazmere broja firmi koje zapošljavaju osoba sa invaliditetom i broja zaposlenih osoba sa invaliditetom u naznačenom periodu se da zaključiti da u Centralnoj Srbiji ima više firmi koje zapošljavaju veći broj osoba sa invaliditetom (više od 2-3).

Stvari stoje još lošije kada se pogleda učešće u broju zaposlenih osoba sa invaliditetom: njih je u Beogradu znatno manje nego što bi se moglo očekivati s obzirom na privredni potencijal ovog regiona, a sličan trend se uočava i u Vojvodini. Ovo upućuje na mogući zaključak da preduzeća u privredno jačim regionima radije biraju opciju uplate u fond i sklapanja ugovora sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, nego direktno zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ovo, naravno, može biti u vezi sa lošom kvalifikacionom strukturu osoba sa invaliditetom, ali i sa boljim finansijskim položajem preduzeća u Beogradu i Vojvodini. Bez obzira koji od ova dva faktora ima veći uticaj, nameće se zaključak da je velika verovatnoća da osoba sa invaliditetom očekuje zaposlenje u lošijem privrednom okruženju.

Slika 3.7. Udeo poslodavaca i zaposlenih osoba sa invaliditetom po regionima, podaci NSZ, 2010-2012



Slika 3.8. Udeo tipova svojine preduzeća koja zapošljavaju osoba sa invaliditetom po regionima, 2010-2012



Bez obzira na brojne komentare naših sagovornika u intervuima i fokusiranim grupnim diskusijama, indikativno je da je zapošljavanje osoba sa invaliditetom intenzivnije tamo gde je trend porasta učešća državnih i društvenih preduzeća u zapošljavanju osoba sa invaliditetom vidljiviji, a to je Centralna Srbija. Podaci iz ankete poslodavaca pokazuju da je prosečan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u privatnim preduzećima 4, dok je ta vrednost za javna preduzeća 5<sup>5</sup>. Ipak, iz kvalitativnih podataka je jasno da je potrebno prevazići niz prepreka da bi javni sektor bio bolje iskorišćen u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

*Kada ponudimo javnom preduzeću novčana sredstva, da dajemo platu godinu dana, oni nam kažu da dobijaju sredstva od grada za plate, i da zapošljavanje novog radnika znači manje plate za ostale radnike. Sa druge strane oni plaćaju Budžetski fond iz posebnih sredstava koja ne zadiru u plate zaposlenih. Međutim, problem je često i u samim osobama sa invaliditetom, koje su nekad veoma neodgovorne, ne pojavljuju se na poslu i sl. (Predstavnik NSZ, Novi Sad). Treba više vremena posvetiti zapošljavanju osoba sa invaliditetom u privatnom sektoru, nego u institucijama i javnim preduzećima koja su toliko rigidna. Vi ukoliko niste radili u nekoj instituciji ne možete ni da prepostavite nivo rigidnosti i birokratizovanosti u njima. (Predstavnica medija – Novi Sad).*

Kada se porede podaci iz 2010., 2011. i 2012. godine, vidi se da opada učešće prerađivačke industrije i trgovine u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, a raste deo drugih privrednih grana, pre svega sektora socijalnih usluga. Prerađivačka industrija i trgovina su u 2010. nosile oko 58% ukupnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom, u 2011. taj procenat je opao na oko 51%, a u 2012. na samo 42%!

---

<sup>5</sup> Ovo su podaci kada se isključe preduzeća za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom. Pristrasnost ostaje kod ocene srednje vrednosti za privatna preduzeća, jer Delahize Srbija sa 224 zaposlene osoba sa invaliditetom znatno uvećava srednju vrednost za poduzorak privatnih firmi (bez ove firme ta vrednost je 2).

### *3.2.1 Opis zaposlenih osoba sa invaliditetom na osnovu podataka iz ankete*

U prethodnom poglavlju smo videli da zaposlene osobe sa invaliditetom imaju jedva malo bolju kvalifikacionu strukturu nego nezaposlene osobe sa invaliditetom (nešto više visoko obrazovanih i utoliko manje onih bez kvalifikacije), kao i da zaposlenost osoba sa invaliditetom doprinosi ekonomskoj dobrobiti celog domaćinstva (veći prosečni prihod po članu domaćinstva). Osim toga, videli smo da češće pronalaze posao osobe sa invaliditetom sa manjim stepenom invaliditeta i da je njihovo zapošljavanje u Centralnoj Srbiji nadproporcionalno u odnosu na učešće ovog regiona u ukupnom stanovništvu Srbije i ispod proporcionalnog u Beogradu (u Vojvodini je otprilike na nivou proporcije u ukupnom stanovništvu).

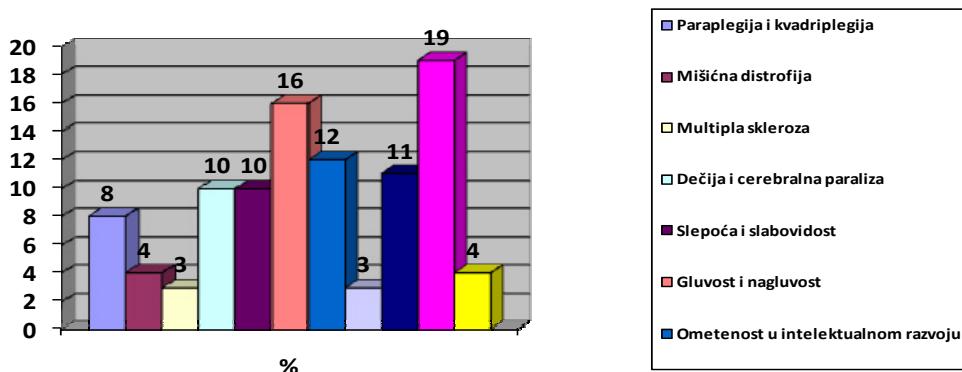
#### *Profil zaposlenih osoba sa invaliditetom*

Nalazi naše ankete pokazuju da 85% zaposlenih osoba sa invaliditetom živi u gradu ili prigradskom naselju, dok svega 15% živi u selu. U 37% domaćinstava koja imaju više od jednog člana zaposlena je jedna osoba, a u 63% takvih domaćinstava zaposlenje imaju dve ili više osoba. Velika većina zaposlenih osoba sa invaliditetom živi u dvogeneracijskim domaćinstvima, mlađi sa svojim roditeljima, stariji sa svojom decom. Oko 10% žive sami, još oko 5% u jednogeneracijskom domaćinstvu (partner/ka, brat/sestra, osoba koja pomaže u domaćinstvu) i mali procenat u 3-generacijskom domaćinstvu. U 14% slučajeva postoji još jedna osoba sa invaliditetom u domaćinstvu.

Što se tiče oblika invaliditeta koji su prisutni kod anketiranih zaposlenih osoba sa invaliditetom, dominiraju odgovori koji su na našoj prvobitnoj listi bili svrstani pod ostalo, a gde se svrstalo najviše onih koji boluju od hroničnih bolesti (pre svega kardio-vaskularnih i dijabetesa), telesnih oštećenja (politrauma, oštećenja ekstremiteta) i povreda i obolenja kostiju i zglobova (nepokretljivost šake ili stopala, nedostatak jednog ili više prstiju, operacije i povrede kukova, zglobova, kičme). Potom slede oštećenja sluha, ometenost u intelektualnom razvoju, oštećenja vida, dečija i cerebralna paraliza i ostali oblici invaliditeta.

Slika 3.9. Oblici invaliditeta zaposlenih osoba sa invaliditetom, u %

### Oblici invaliditeta zaposlenih OSI, u %



Slika 3.10. Zavisnost osoba sa invaliditetom od različitih oblika podrške, u %



Oko 4/5 anketiranih zaposlenih osoba sa invaliditetom se samostalno snalazi u kući, dok jednoj petini treba delimična ili potpuna pomoć izvan kuće i na radnom mestu. Podsetimo se još jednom, slična je situacija i kod nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ, dok one nezaposlene osobe sa invaliditetom koje nisu registrovane iskazuju znatno veću potrebu za podrškom drugih lica. *Ovo još jednom pokazuje da je politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom definisala prostor na tržištu rada u kojem se javljaju agilniji i bolje*

*informisani poslodavci, koriste posredovanje NSZ i uglavnom povlače osobe sa manjim stepenom invaliditeta i višim stepenom procenjene radne sposobnosti. Iako postoje i mere za podršku zapošljavanja osoba sa invaliditetom sa većom potrebom za podrškom, ove mere se slabo koriste, a osobe sa invaliditetom sa težim oblicima invaliditeta ne samo da se teže zapošljavaju, nego pokazuju i slabije interesovanje za programe NSZ.*

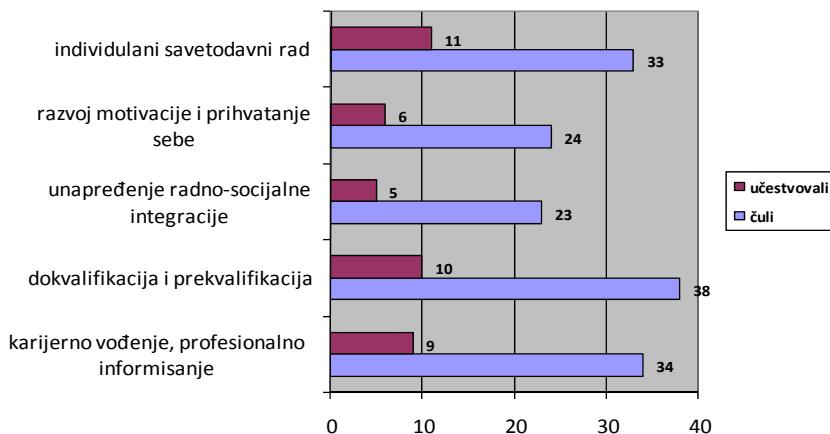
#### *Prethodno iskustvo zaposlenosti*

Više od pola ispitanika (57%) je imalo radno iskustvo i pre zaposlenja na radnom mestu na kojem su anketirani. Ostalih 43% su se prvi put zaposlili na sadašnjem radnom mestu. I jedni i drugi su iskusili relativno dugačak period nezaposlenosti pre nego što su došli na sadašnje radno mesto: 52% onih kojima je ovo prvi posao su prethodno bili nezaposleni do 3 godine, a ostali duže od toga, dok je kod onih koji su imali prethodno radno iskustvo 71% onih koji su između dva posla čekali do 3 godine, a ostalih 29% duže od toga. Još jedan dokaz segmentacije tržišta rada za osobe sa invaliditetom je prvi signal formiranja takmičenja u prostoru definisanom zakonom, gde poslodavci koji treba da zaposle veći broj osoba sa invaliditetom tragaju za onima sa više radnog iskustva i većom produktivnošću.

*Dešavalo nam se da nam radnici odlaze u "Fiat", da nas napuštaju, tako da postoji i konkurenčija kod zapošljavanja osoba sa invaliditetom, i nije istina da se oni ne zapošljavaju. Ima dosta firmi koje zapošljavaju administrativne radnike, i ne mogu da nađu kadrove koji poznaju rad na računaru. (Predstavnica preduzeća za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom, Kragujevac).*

Čak 60% zaposlenih osoba sa invaliditetom se zaposlilo pod opštim uslovima, 27% pod posebnim uslovima, a 13% radi u preduzećima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Stoga ne čudi da su njihova iskustva sa merama NSZ za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom znatno manja nego iskustva nezaposlenih osoba sa invaliditetom. Tek jedna polovina je čula za neku od ovih mera, a veoma mali procenat je učestvovao u nekoj od njih. Sledi pregled informisanosti zaposlenih osoba sa invaliditetom o učešću u merama NSZ za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom.

Slika 3.11. Iskustvo zaposlenih OSI sa merama NSZ za radnu integraciju, u %



#### *Poslodavci i zapošljavanje osoba sa invaliditetom*

Poslodavci još uvek slabo poznaju mogućnosti koje pruža Zakon i nedovoljno koriste oblike podrške koja bi im omogućila uspešnije integriranje osoba sa invaliditetom u radni proces.

Tabela 3.15. Aktivnosti koje poslodavci preduzimaju u vezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom, u %

Organizovanje obuke koja je prilagođena osobama sa invaliditetom	15
Učešće na sajmovima zapošljavanja	11
Saradnja sa Nacionalnom službom za zapošljavanje	55
Kontakt sa udruženjima osoba sa invaliditetom	4
Kontakt sa NVO koje se bave problemom invalidnosti	1
Objavljivanje oglasa u novinama	2
Drugo	7
Ništa	6

Ovde treba dodati da 20% poslodavaca sprovodi više od jedne aktivnosti kako bi zaposlili osobu sa invaliditetom i da je to najčešće saradnja sa NSZ u kombinaciji

sa ili učešćem na sajmovima ili saradnjom sa udruženjima osoba sa invaliditetom. Generalno, može se zaključiti da su poslodavci veoma neaktivni u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom i da zakonsku obavezu obavljaju na minimalnom nivou, tražeći rešenje u zapošljavanju osoba sa manjim stepenom invaliditeta, koje su samostalnije i traže manje prilagođavanje radnog mesta i radnog procesa.

U eventualnom novom zapošljavanju osoba sa invaliditetom velika većina poslodavaca, njih 85%, kaže da će koristiti NSZ kao resurs za pronalaženje odgovarajućih radnika, a još oko 50% njih će se uz NSZ osloniti i na udruženja osoba sa invaliditetom i lične profesionalne mreže. Poslodavci od NSZ uglavnom očekuju predselekciju osoba sa invaliditetom i proveru njihovih psihofizičkih sposobnosti (58%) i finansijsku podršku prilikom zapošljavanja (31%). Jedna polovina poslodavaca bi odabrala kombinaciju ove dve usluge. Na pitanje da li su zainteresovani da učestvuju na edukativno-informativnim seminarima za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, 42% anketiranih poslodavaca je odgovorilo potvrđno, 28% je bilo neodlučno, a 31% je odgovorilo odrično.

*Edukacije smo mi vršili, upozorili smo poslodavce šta mogu da očekuju od osoba sa invaliditetom. Plan je bio i da kada se osoba sa invaliditetom prvi put zaposli u nekoj firmi, mi do mesec dana odlazimo tamo i vršimo socijalnu integraciju na poslu. Odustalo se od toga međutim, nije bilo para ili volje. (Intervju sa predstavnicom NSZ - Beograd)*

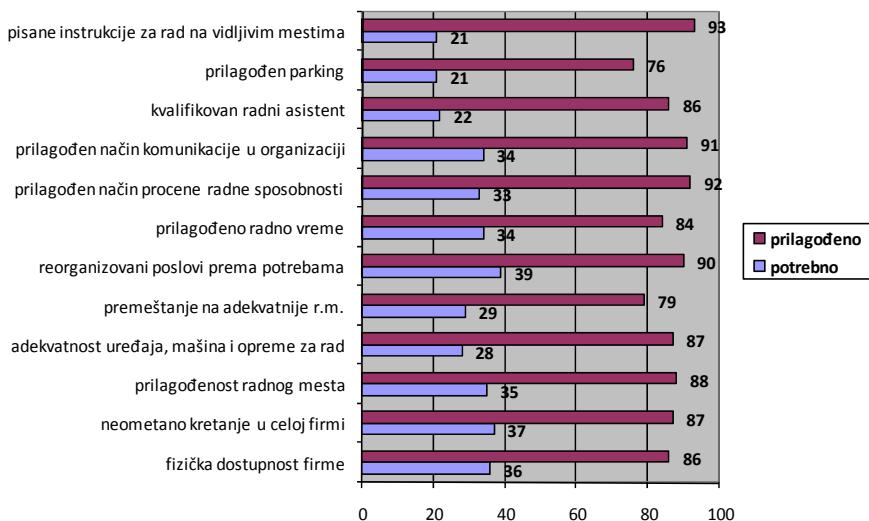
*Često nema pružalaca usluge obuke. Broj odobrenja (licenci) za obuke je oko 270 za oko 50 pružalaca koji se uglavnom javljaju na tender NSZ za pružanje obuka. Potrebna im je saglasnost Zavoda za unapređenje obrazovanja i Upave za bezbednost na radu. (Intervju sa predstavnicom Ministarstva rada i socijalne politike).*

#### *Kvalitet zaposlenosti osoba sa invaliditetom*

Prosečna dužina radnog staža anketiranih zaposlenih osoba sa invaliditetom je oko 16 godina ukupno, a u organizacijama u kojima trenutno rade oko 8 godina. Većina njih radi na poslovima koji u potpunosti (62%) ili delimično (22%)

odgovaraju njihovom obrazovanju. Među tim poslovima dominiraju kancelarijski i administrativni poslovi, a potom zanatski i drugi kvalifikovani manuelni poslovi.

Slika 3.12. Potreba i ispunjenost prilagođavanja radnih uslova za OSI, u %



I za prethodno radno mesto je sličan procenat zaposeljenih osoba sa invaliditetom prijavio da je bila potrebna neka vrsta prilagođavanja (38%) i približan procenat je odgovorio da to prilagođavanje nije bilo izvršeno (14%). Što se tiče sadašnje prilagođenosti, 13% je potpuno ili uglavnom nezadovoljno kako je to urađeno, dok je preostalih 87% uglavnom ili potpuno zadovoljno urađenim.

*Čak i ako možete ući u sam objekat gde radite, onda vam je recimo nepristupačan toalet ili druge prostorije. Ne samo dakle spoljašnje nego i unutrašnje barijere u objektima su veliki problem. Dosta njih ima rampu na ulazu, ali unutra nije prilagođeno. ... Što se tiče dolaska i odlaska na posao, u Nišu nije regulisan prevoz- GSP je apsolutno nepristupačan za osobe sa invaliditetom. Neke opštine imaju kombi vozilo koje je prilagođeno osobama sa invaliditetom, ali je procedura komplikovana, treba slati dopis nedelju dana unapred. Pitanje je da li će uopšte odobriti prevoz i teško se možete osloniti na njih, kombi je često zauzet. (Predstavnica udruženja osoba sa invaliditetom, Niš).*

*Na žalost, postoji još jedan problem koji me iritira. Naime, poslodavci se ne drže onoga što piše u rešenju o invalidnosti. Ne raspoređuju na ona radna mesta na koja je procenjeno da treba staviti osobu sa invaliditetom (Predstavnik NSZ, Kragujevac)*

*Potreba za priručnikom (za poslodavce, ali i MRSP i NSZ) o potrebama osoba sa invaliditetom i rešenjima (na radnom mestu, u pristupu, dolasku, radnom vremenu i sl.). (Intervju sa predstavnicom Ministarstva rada i socijalne politike).*

*Postoje dobri programi koje smo predlagali poput „dijagnostičke nedelje“ gde vi 5-6 dana obilazite jednu osobu sa invaliditetom, vidite sposobnosti i potrebe te osobe. Tu bi mogle razne provere da se obave. Posle toga vidite sklonosti te osobe, organizujete mu obuku i pošaljete tamo gde je najbolje. To bi mogla da rade i privatna preduzeća, ali mora se dobiti licenca i ostvariti saradnja sa Ministarstvom zdravlja i Domovima zdravlja (Predstavnica NSZ, Beograd)*

*Potrebno je testiranje sposobnosti u realnoj radnoj sredini, u inostranstvu je to period od 3-6 meseci, a proveru obavljaju stručne ustanove i organizacije na osnovu tendera. (Intervju sa predstavnikom udruženja osoba sa invaliditetom, Beograd)*

### *3.2.2 Opis poslodavaca na osnovu podataka iz ankete*

NSZ je glavni kanal preko kojeg poslodavci zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Na ovaj način je 72% poslodavaca zaposlilo osobe sa invaliditetom, a drugi najvažniji kanal su lične i socijalne mreže preko kojih je zaposleno 17% osoba sa invaliditetom.

Devedeset četiri procenta anketiranih preduzeća su domaća, a 6% strana ili mešovita. Većina preduzeća posluje pozitivno (50% dobro, a 11% čak vrlo uspešno), dok svega 10% preduzeća prijavljuje negativno poslovanje. Polovina preduzeća koja posluju sa gubicima su u sektorima industrije i građevinarstva koji su najteže pogodjeni ekonomskom krizom i još jedna četvrtina posluje u socijalnim uslugama. Gubitaši su podjednako raspoređeni u javnom i privatnom sektoru i skoro sve su domaća preduzeća.

Anketirana preduzeća su bila aktivna na tržištu rada u prethodne dve godine. Njih 89% je zaposlilo nove radnike u tom periodu, 2/3 do 10 radnika, a ostala više od 10 radnika. Najviše novog zapošljavanja je bilo u sektoru usluga (obrazovanje, kultura, socijalna zaštita, zdravstvo), trgovine, industrije i građevinarstva - 4/5 svih firmi koje su zapošljavale nove radnike dolazi iz ova 4 sektora. Raspodela novog zapošljavanja nije ravnomerna po svojinskom sektoru preduzeća: 2/3 su privatna, a 1/3 javna ili mešovita. Domaće i strane firme su izjednačene po učešću onih koje su imale nova zapošljavanja. Udeo firmi koje su otpuštale radnike u poslednje 2 godine je znatno manji nego onih koje su primale – 43%. Kao i kod zapošljavanja, oko 2/3 firmi je otpušтало do 10 radnika, a ostali više od 10 radnika. I u ovom slučaju su najdinamičnije bile firme iz ista 4 sektora – oko 2/3 svih otpuštanja se desilo u industriji, građevinarstvu, socijalnim uslugama i trgovini. Za razliku od zapošljavanja, kod otpuštanja su strane firme imale veći učinak nego domaće: 67% stranih firmi je imalo otpuštanja, za razliku od 41% domaćih.

Što se tiče zapošljavanja i otpuštanja osoba sa invaliditetom, slika je znatno povoljnija, ali pre svega zahvaljujući zakonskim obavezama i relativnom malom broju zaposlenih osoba sa invaliditetom. Naime, pola anketiranih firmi ima samo jednu zaposlenu osobu sa invaliditetom, a čak 83% ima do 5 zaposlenih osoba sa invaliditetom. Svega 1% anketiranih firmi ima više od 70 zaposlenih osoba sa invaliditetom. Kao što pokazuje i statistika nsz, nešto manje od 1/3 zaposlenih osoba sa invaliditetom su žene. Istorija zapošljavanja osoba sa invaliditetom nije duga, 90% firmi zapošljava osobe sa invaliditetom od 1997. godine, a vidnu prekretnicu je napravio zakon od 2010. godine u kojoj se skoro dvostruko uvećao broj firmi koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Skoro 2/3 svih anketiranih firmi zapošljava osobe sa invaliditetom od 2010. godine na ovamo. Svega 7% firmi je smanjilo broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u poslednje 2 godine, 65% firmi je ostalo na istom broju, a 28% je čak uvećalo broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u poslednje 2 godine. I u ovom slučaju je povećanje broja novozaposlenih osoba sa invaliditetom dominantno u sektorima industrije, građevinarstva, trgovine i socijalnih usluga, dok je do smanjenja došlo pre svega u sektorima usluga i zanatstva. Iako je povećanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom bilo manje u privatnom nego u javnom sektor (23% prema 36%), privatne firme i dalje donose 57% nove zaposlenosti osoba sa invaliditetom.

Kada je u pitanju javni sektor, to su sve domaće firme, ali one dominiraju i u privatnom sektoru.

*Teška je situacija, plate se ne primaju, prevoz se ne obezbeđuje, subvencije teško dobijamo. Tek sada dobijamo plate za novembar mesec. Onaj ko se sada zaposli mora eto da čeka mesecima na primanje. Obuke odavno nema, iako odličnih majstora ima koji mogu da obučavaju. (Predstavnica preduzeća za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom, Beograd)*

Zanimljivo je da su predstavnici 22% anketiranih preduzeća izjavili da zapošljavaju veći broj osoba sa invaliditetom nego što je predviđeno zakonom, 57% je u zakonski predviđenim okvirima, 13% ne ispunjava propisanu normu, a 8% nije znalo da odgovori na pitanje. Oni koji su ispod norme uglavnom uplaćuju sredstva u fond (njih 80%), dok 20% njih (3% celog uzorka poslodavaca) ne ispunjava zakonsku obavezu ni na jedan od predviđenih načina. Kod onih koji nisu znali da odgovore da li broj osoba sa invaliditetom zaposlenih u njihovoj firmi odgovara zakonskim normativima je obrnuto – većina nikako ne ispunjava zakonsku obavezu (još 6% od ukupnog uzorka poslodavaca), a svega 1/4 uplaćuje u fond ili posluje sa preduzećima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u predviđenom obimu. Sektor u kojem je veći udio preduzeća koja zapošljavaju više od predviđenog broja osoba sa invaliditetom su državne organizacije i političke stranke, a sektor u kojem je znatno veće učešće onih koji su ispod normativa su lične usluge i socijalne usluge. U socijalnim uslugama je izrazito učešće onih koji ni na koji način ne ispunjavaju zakonsku obavezu u vezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

*Slažem se da bi dobro bilo da se animiraju ti poslodavci koji uplaćuju u Budžetski fond da zaposle osobe sa invaliditetom. Uspeli smo da animiramo ovde veće poslodavce poput „Merkatora“. Bilo je dosta predrasuda da osobe sa invaliditetom ne mogu da rade. Veći problem imamo kod javnih preduzeća u NS, kod privatnika se lakše zapošljavaju osoba sa invaliditetom. (Predstavnik NSZ, Novi Sad).*

*Nova zakonska rešenja su isključila plaćanje penala za nezapošljavanje osoba sa invaliditetom. Sada takva preduzeća dobijaju direktni nalog za uplatu u fond i kaznu za neizvršavanje obaveze. Ali, sa novim zakonom o budžetu trošenje sredstava iz ovog fonda je još manje transparentno. Ranije su sredstva raspoređivana prema definisanim programima za NSZ i za subvencionisanje zarada osoba sa invaliditetom. Sada Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike više ne raspolaže ovim sredstvima autonomno, nego dobija nešto sredstava za svoje programe iz budžeta i ne zna gde ide ostatak sredstava koja uplaćuju preduzeća koja nisu zaposlila osobe sa invaliditetom. (Intervju sa predstavnicom MRSP)*

Osam posto anketiranih firmi je do sada bilo u situaciji da plati kaznu zbog neispunjavanja zakonskih obaveza u vezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

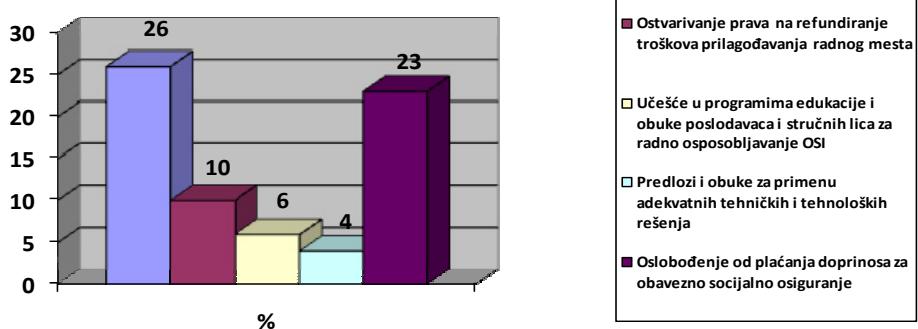
*U Zakonu ne valjaju odredbe koje se odnose na poslovno-tehničku saradnju sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju. Prošle godine je Uprava trezora navela da je na godišnjem nivou sklopljeno ugovora sa tim preduzećima u vrednosti od 240 miliona dinara, a sva ta preduzeća nisu ostvarila ni 40 miliona od toga. Tu dakle postoji način da poslodavac izigra zakon- da ne zaposli osobu sa invaliditetom, već da napravi ugovor o poslovno-tehničkoj saradnji, a novca nigde (Preduzeće za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom, Kragujevac).*

Poslodavci su generalno zadovoljni iskorišćenošću radnog potencijala zaposlenih osoba sa invaliditetom, njihovim radnim učinkom i produktivnošću. Svega 2,5% anketiranih poslodavaca o ovome ima negativno mišljenje, dok preko 80% vidi dobru iskorišćenost ovih radnika i njihovu zadovoljavajuću produktivnost.

Mere podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom namenjene poslodavcima su prilično slabo iskorišćene, a struktura njihove iskorišćenosti odslikava fokusiranost na finansijske mere i nedostatak značajnijeg aktiviranja osoba sa invaliditetom kao ljudskog kapitala.

Slika 3.13. Iskorišćenost mera NSZ od strane poslodavaca, u %

### Iskorišćenost mera NSZ od strane poslodavaca, u %



Na pitanje o tome koja vrsta olakšica je najkorisnija za firme koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom, najveći procenat anketiranih poslodavaca je ponovo odgovorio da su to oslobađanje od plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i učešće u finansiranju zarada. Duplo manje podrške su dobili refundiranje troškova za prilagođavanje radnog mesta na trećem mestu i psihosocijalna podrška zaposlenima.

*Poslodavci koriste meru radne asistencije, ali slabo koriste sredstva za opremanje radnog mesta. (Intervju sa predstavnicom NSZ).*

U skladu sa prethodnim, mali je i procenat poslodavaca koji imaju potrebu za dodatnom obukom osoba sa invaliditetom kako bi ove uspešnije obavljale radne zadatke. Ovakvu potrebu je iskazalo 20% poslodavaca, a među potrebnim obukama dominiraju obuka za rad na računaru i obuka za poslove u okviru opisa radnog mesta.

Akteri u sistemu zapošljavanja osoba sa invaliditetom su svesni problema na koje nailaze poslodavci u primeni Zakona, ali vide i dodatna rešenja koja mogu dovesti do ispunjenja ciljeva na koje je usmeren Zakon, pre svega kroz umrežavanje aktera zainteresovanih za ovaj problem.

*Privrednici su mnogo i opterećeni i imaju probleme sa postizanjem profita, treba im zato pomoći da se kreiraju ta radna mesta. Postoji i četvoročasovno radno vreme koje zakon prepoznaće, mogla bi se tako uposlitи osoba sa invaliditetom, ili da radi od kuće i sl. (Predstavnica lokalne samouprave, Novi Sad)*

*Mi smo ovde svi prisutni u Lokalnoj koaliciji za zapošljavanje osoba sa invaliditetom koja okuplja 40 potpisnika... preduzetnici i ljudi iz institucija nam redovno dolaze da nas pitaju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, da im proporučimo nekog. Svi se međusobno dobro znamo, i onda pošaljemo mladu osobu na razgovor, pa se kod nas na lakši način dolazi do posla nego što je to slučaj kod NSZ. (predstavnik udruženja osoba sa invaliditetom, Kragujevac).*

Što se tiče psihosocijalne podrške zaposlenima, svega 1/3 poslodavaca ima stalno zaposlenu stručnu osobu za ovaj posao, od toga 1/2 samo jednog takvog stručnjaka i 90% manje od 5 takvih stručnjaka. Sedam procenata poslodavaca zapošljava ovakve osobe honorarno, od toga 57% jednu osobu i 90% tri ili manje osoba. U 23% anketiranih firmi postoji definisan sistem uvođenja osoba sa invaliditetom u posao, a svega 5% je do sada preko NSZ koristilo sredstva namenjena mentorima za radnu integraciju osoba sa invaliditetom.

*Subvencija za radnog asistenta je veća nego za zaposlenu osobu sa invaliditetom, trenutno to je 80.000 RSD nasuprot 75% minimalne zarade koliko iznosi subvencija zarade za osobe sa invaliditetom. (Intervju sa predstavnikom udruženja osoba sa invaliditetom)*

U uzorku anketiranih preduzeća se našlo i 13 preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Deset od ovih 13 preduzeća ima definisan plan profesionalne rehabilitacije, a 12 preduzeća dobija 50% zarade za svaku zaposlenu osobu sa invaliditetom. Sedam ovakvih preduzeća je uputilo zahtev nadležnom ministarstvu za uplatu sredstava za prilagođavanje uslova rada osobama sa invaliditetom, a 5 je ova sredstva i dobilo.

*Zaštitne radionice se delom finansiraju iz budžeta ministarstva, ali nemaju uvećano uposlenje radnika, bez obzira što je zakon ispoštovan i imaju tehničku sradnju (Predstavnik NSZ, Niš).*

*Samo privatna preduzeća za zapošljavanje osoba sa invaliditetom su zadovoljna sa novim zakonskim rešenjima. Generalno, standardni privredni subjekti su bolje rešenje za zapošljavanje osoba sa invaliditetom nego preduzeća za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. (Intervju sa predstavnicom MRSP)*

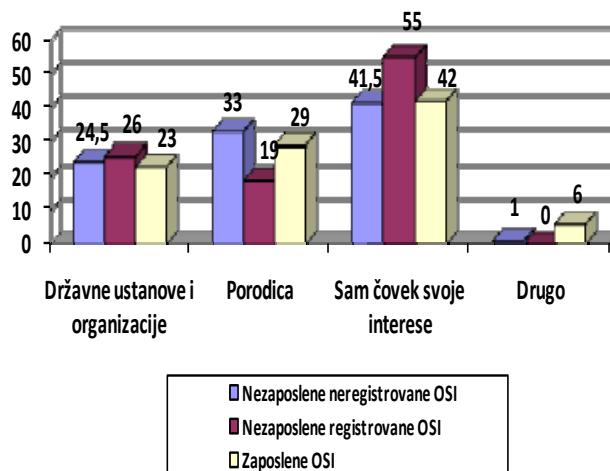
## **4. GRAĐANSKI AKTIVIZAM, ORGANIZOVANJE I SINDIKALNO ORGANIZOVANJE**

U nastavku izveštaja biće prikazan prostor socijalne akcije u kojem bi nova sindikalna organizacija mogla da deluje na postizanju ciljeva kao što su doslednija primena Zakona, njegovo unapređenje, povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom, poboljšanje uslova rada osoba sa invaliditetom, adekvatnije definisanje statusa osoba sa invaliditetom i prepoznavanje radnih sposobnosti i potrebnih mera podrške. U suštini, ovde nas pre svega interesuju stavovi i ponašanja osoba sa invaliditetom u smislu građanskog aktivizma i njihova percepcija pomenutog prostora socijalne akcije. U tom smislu, naše ispitanike, zaposlene i nezaposlene osobe sa invaliditetom, a u nekim segmentima i poslodavce, pitali smo kako vide poziciju građana u institucionalnom i političkom okruženju u Srbiji, kakvo je njihovo viđenje mogućnosti da se promena postigne građanskom akcijom, kakva su im dosadašnja iskustva što se tiče učešća u građanskim akcijama, a kakva spremnost na učešće u ovakvim akcijama u budućnosti, kako vide ulogu nevladinog sektora i posebno udruženja osoba sa invaliditetom, a kako ulogu sindikata u zaštiti interesa osoba sa invaliditetom i kako percipiraju poziciju i ulogu sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom u ovom smislu.

### **4.1 GRAĐANSKI AKTIVIZAM**

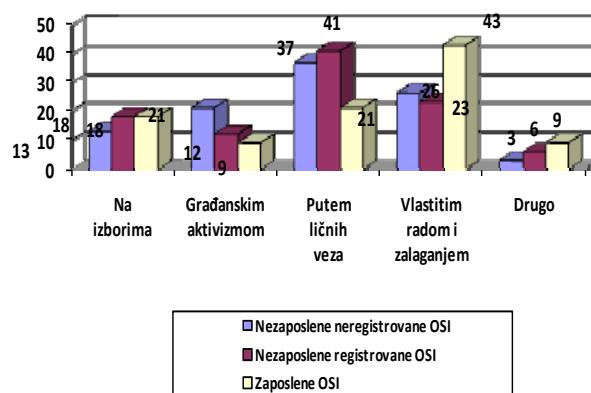
Većina anketiranih osoba sa invaliditetom, zaposlenih i nezaposlenih, smatra da se interesi građana Srbije najbolje štite tako što svaki čovek sam štiti svoje interese. Zapravo, kada se ovom odgovoru doda odgovor da porodica najbolje štiti interese građana u Srbiji, imamo situaciju da 3/4 naših ispitanika smatra da se u primarnoj socijalnoj mreži najbolje štite interesi građana. Kako pokazuju dostupni rezultati socioloških istraživanja, ovaj problem atomizacije i razmrvljenosti akcionog potencijala karakteriše građansko društvo u Srbiji tokom celog perioda tranzicije i osobe sa invaliditetom u ovom smislu nisu izuzetak. Ovakav stav naših ispitanika je potpuno konzistentan, jer i na pitanje koji oblik zaštite interesa građana je najbolji većina ističe lične veze i vlastiti rad i zalaganje, a marginalan značaj pridaje političkim izborima ili građanskom aktivizmu.

**Slika 4.1. Ko najbolje štiti opšte interese građana Srbije?**



Kod neregistrovanih nezaposlenih u opciji 'državne institucije i organizacije' dominiraju nevladine organizacije, kod registrovanih nezaposlenih političke partije, a kod zaposlenih osoba sa invaliditetom državne ustanove.

**Slika 4.2. Na koji način se najbolje štite opšti interesi građana Srbije?**



Kod sve tri grupe ispitanika u opciji ‘građanski aktivizam’ skupljanje potpisa za peticije dominira nad štrajkovima, pobunama i demonstracijama.

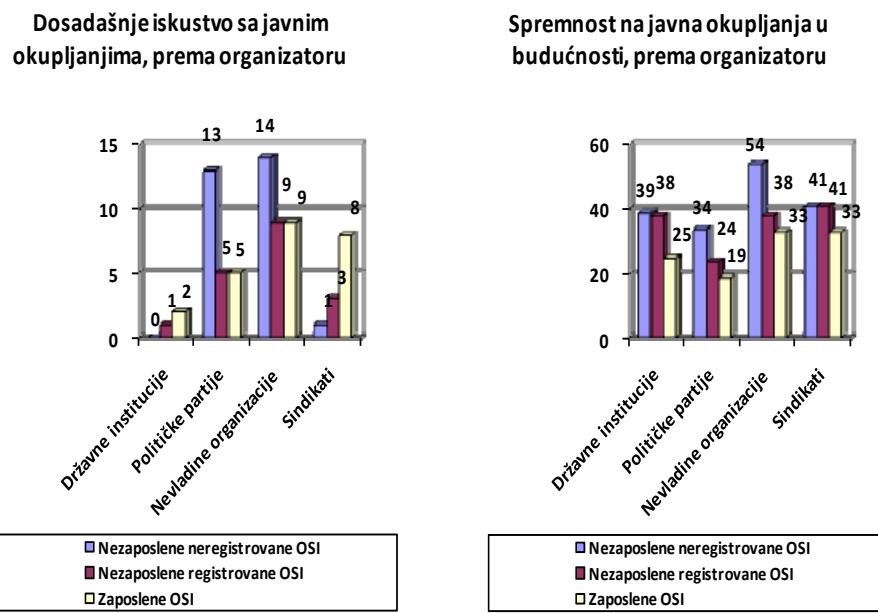
U skladu sa vrednovanjem građanske akcije kao oblika delovanja u pravcu zaštite interesa građana stoji i ponašanje naših ispitanika. Naime, veoma mali broj anketiranih osoba sa invaliditetom ima iskustvo u javnim okupljanjima, protestima i drugim građanskim akcijama. Neregistrovane nezaposlene osobe sa invaliditetom (nešto mlađe i obrazovanije od ostalih) prijavljuju nešto više ovakvog iskustva, ali ni kod njih proporcija onih koji su učestvovali ne prelazi 15%. U ovom smislu okupljanja koja su organizovale političke partije i NVO-e dominiraju. Sindikat kao organizator se javlja nešto češće kod zaposlenih osoba sa invaliditetom, ali udeo takvih iskustava je svega 8%. Ovome treba dodati i podatak da je veoma mali broj naših ispitanika prijavio članstvo u različitim društvenim organizacijama (crkvenim, političkim, nevladinim, sportskim, kulturnim, sindikalnim i sl.). Od ovoga odudara članstvo u udruženjima osoba sa invaliditetom, gde je oko 1/3 svih anketiranih prijavilo članstvo<sup>6</sup>. U neki od sindikata je učlanjeno svega 27% zaposlenih osoba sa invaliditetom, a kod ostalih kategorija je taj procenat zanemarljiv.

Kako to obično biva u istraživanjima stavova i ponašanja, ispitanici iskazuju znatno veću spremnost da se priključe ovakvim akcijama u budućnosti, ali ovu informaciju treba uzeti ‘sa zrnom soli’ s obzirom na iskazanu razmrvljenost prostora socijalne akcije i slabo praktikovanje građanskog aktivizma u prošlosti.

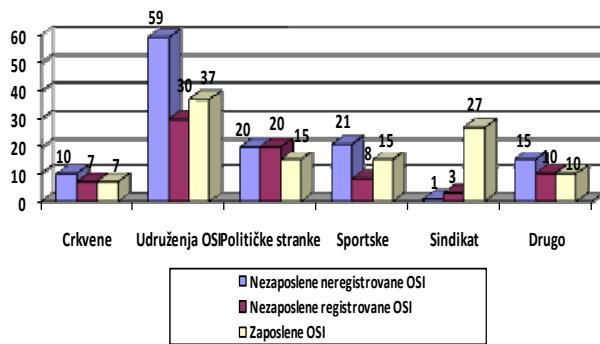
---

<sup>6</sup> Podatak o 59% neregistrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje su učlanjene u udruženja osoba sa invaliditetom je pristrasan zbog načina selekcije ovog poduzorka, gde su udruženja korišćena kao resurs za selekciju ovih ispitanika.

Slika 4.3. Iskustvo i stav osoba sa invaliditetom prema javnim okupljanjima, u %



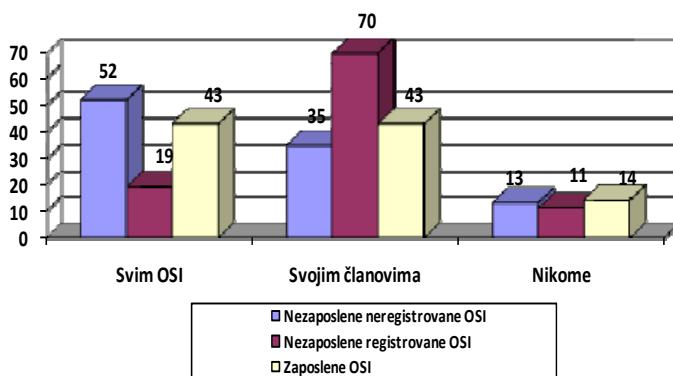
Slika 4.4. Članstvo OSI u organizacijama, u %



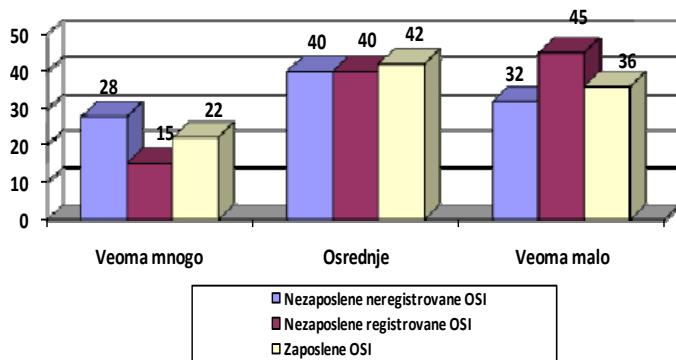
## 4.2 PERCEPCIJA UDRUŽENJA OSOBA SA INVALIDITETOM I SINDIKATA OD STRANE OSOBA SA INVALIDITETOM

Naša prepostavka je da će se buduća sindikalna organizacija osoba sa invaliditetom u svom delovanju susretati, preklapati, a ponekad možda i sukobljavati sa udruženjima osoba sa invaliditetom i zato je bilo bitno istražiti kako osobe sa invaliditetom percipiraju ova udruženja. Generalno, naši ispitanici imaju povoljno mišljenje o ulozi koju udruženja imaju u pomaganju osobama sa invaliditetom, jer skoro 90% ispitanika smatra da ona zaista pomažu osobama sa invaliditetom. Nešto je više onih koji smatraju da ova udruženja pomažu samo svojim članovima, nego da pomažu svim osobama sa invaliditetom, a u ovakvom stavu je vidna razlika između neregistrovanih i registrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom, gde ovi prvi imaju više generalizovanog poverenja u udruženja. Međutim, bitno je da većina anketiranih osoba sa invaliditetom smatra da njihova udruženja imaju veoma mali ili osrednji uticaj u društву. U ovom stavu je bitnije prepoznati realizam u proceni pozicije udruženja u političkom prostoru, nego pesimizam u pogledu mogućnosti profilisanja socijalne akcije.

Slika 4.5. Kome pomažu udruženja OSI?

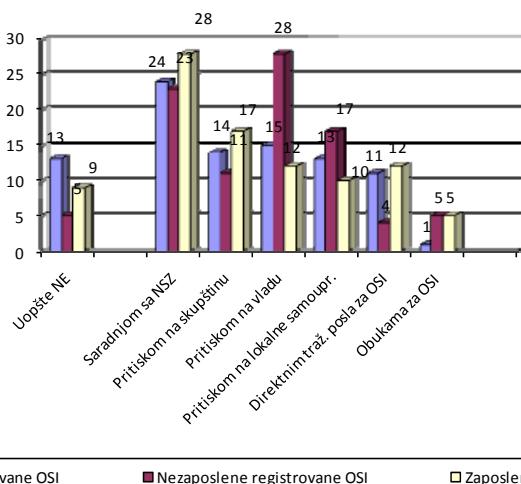


Slika 4.6. Uticaj udruženja OSI u društvu



Što se tiče specifičnog cilja poboljšanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom, naši ispitanici su videli ulogu udruženja u ovoj oblasti, ali pre svega kroz saradnju sa NSZ. Registrovane nezaposlene osobe sa invaliditetom još ističu i pritisak na vladu kao vidljiv način angažovanja udruženja osoba sa invaliditetom u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, dok se ostali oblici akcije javljaju u manjim procentima.

Slika 4.7. Glavni način na koji udruženja OSI doprinose zapošljavanju OSI



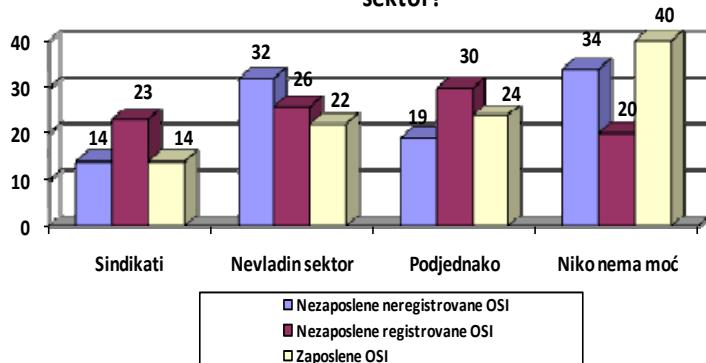
■ Nezaposlene neregistrovane OSI

■ Nezaposlene registrovane OSI

□ Zaposlene OSI

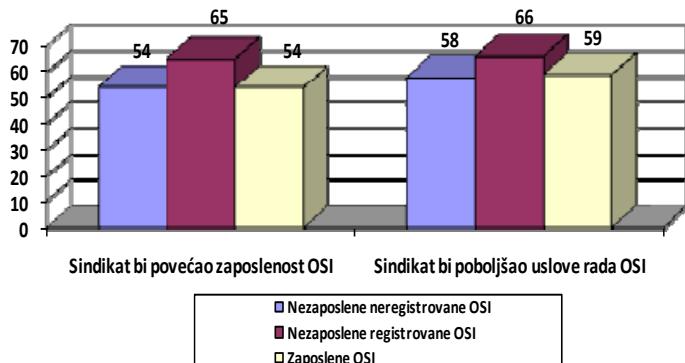
Stvari stoje još lošije sa percepcijom akcionog potencijala sindikata. Na pitanje da li sindikati u Srbiji imaju moć da utiču na političke odluke potvrđno je odgovorilo svega 19% neregistrovanih nezaposlenih osoba sa invaliditetom, 26% registrovanih i 18% zaposlenih osoba sa invaliditetom. Kada su pozvani da uporede sindikate i nevladine organizacije u pogledu moći kojom raspolažu u političkom prostoru Srbije, naši ispitanici su pre svega birali odgovor da ni jedan od ova dva tipa organizacija nema ovakvu moć, potom da imaju podjednaku moć ili da nevladin sektor ima veću moć, a najmanji procenat u sve tri kategorije anketiranih osoba sa invaliditetom je odgovorio da sindikat ima veću moć.

**Slika 4.8. Da li veću moć u Srbiji imaju sindikati ili udruženja i nevladini sektor?**



O slaboj političkoj poziciji sindikata u Srbiji govori i podatak da svega 15% neregistrovanih nezaposlenih, 20% registrovanih nezaposlenih i 28% zaposlenih osoba sa invaliditetom smatra da poslodavci uvažavaju sindikate kao zaštitnike interesa zaposlenih. I pored činjenice da je anketa pokazala da je veoma mali procenat ispitanika stvarno učlanjen u sindikate, oni veruju da je znatno veći broj zaposlenih učlanjen u iste. Čak 27% neregistrovanih nezaposlenih, 33% registrovanih kod NSZ i 42% zaposlenih osoba sa invaliditetom veruju da je većina zaposlenih učlanjena u sindikate. Podsetimo se, proporcija zaposlenih osoba sa invaliditetom koje su učlanjene u sindikat je 27%! Stoga se može reći da je optimizam naših ispitanika kada većinski ocenjuju da bi osnivanje sindikata pomoglo zapošljavanje osoba sa invaliditetom i poboljšanje uslova na radu neutemeljen u realnoj akciji.

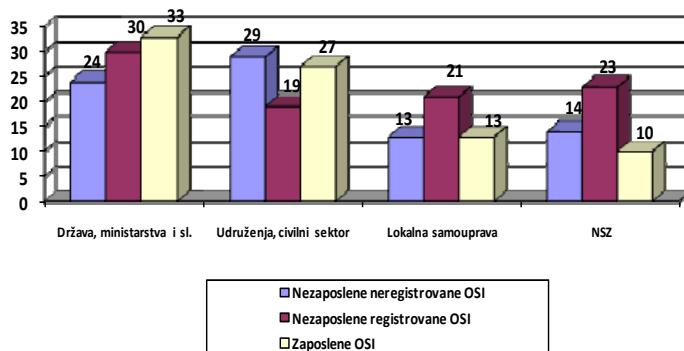
**Slika 4.9. Ocena efekata osnivanja sindikata OSI**



Shodno prethodnom, većina ispitanika tvrdi da bi se učlanili u ovakav sindikat, 64% neregistrovanih nezaposlenih, 76% registrovanih nezaposlenih i 60% zaposlenih osoba sa invaliditetom. Kada se ovo pitanje objektivizira i odnosi se na druge osobe sa invaliditetom, a ne na samog ispitanika, slika je nešto manje povoljna: 47% neregistrovanih nezaposlenih, 64% registrovanih nezaposlenih i 50% zaposlenih osoba sa invaliditetom veruje da bi se većina osoba sa invaliditetom učlanila u ovakav sindikat.

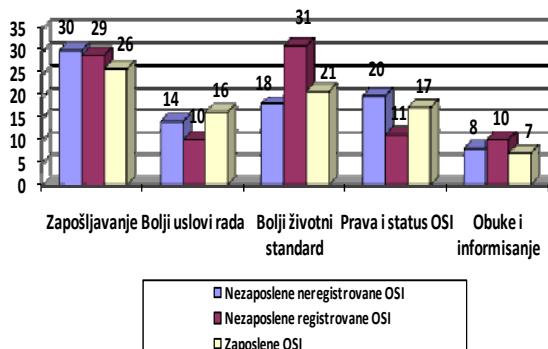
Percepcija pozicije sindikata osoba sa invaliditetom od strane naših ispitanika je prilično ambivalentna. Na pitanje ko bi trebalo da budu glavni saveznici ovakvog sindikata oni su razapeti između države, lokalne samouprave i civilnog sektora.

**Slika 4.10. Ko treba da bude glavni saveznik sindikata OSI?**



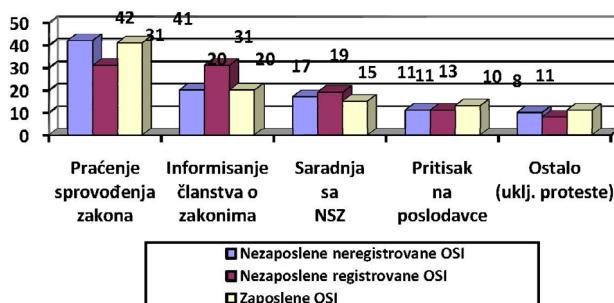
Ako su politički ciljevi glavna determinanta akcije, onda tu situacija stoji mnogo bolje nego sa izborom poželjnog saveznika. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom i (za njega vezan) životni standard su percipirani kao dva najvažnija cilja sindikata osoba sa invaliditetom od strane naših ispitanika. Međutim, uslovi rada nisu visoko kotirani na ovoj listi i to treba istaći s obzirem na nalaze istraživanja koji ukazuju da je upravo to važan problem za mnoge osobe sa invaliditetom.

**Slika 4.11. Najvažniji ciljevi sindikata OSI**



Opredeljenost osoba sa invaliditetom za umeren i kanalisan politički aktivizam se, osim iz predloženih partnerstava i umerene sklonosti građanskom aktivizmu, nazire i iz izbora najvažnijih formi građanske aktivnosti buduće sindikalne organizacije. Međutim, sa aspekta projektnih ciljeva, predložene aktivnosti su potpuno na mestu: praćenje sprovođenja zakona i informisanje članstva o zakonskim mogućnostima su dve najčešće predlagane aktivnosti za buduću sindikalnu organizaciju.

**Slika 4.12. Glavna građanska aktivnost sindikata OSI**



Perspektiva za pokretanje sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom nije dobra ni iz ugla poslodavaca. Anketirani poslodavci nemaju mnogo iskustva sa sindikatima – sindikati su aktivni tek u 1/3 anketiranih firmi. Poslodavci imaju redovnu komunikaciju sa njima, ali tek 27% ovu komunikaciju ocenjuje kao odličnu, 62% kao dobru, 9% kao podnošljivu, a 2% kao lošu.

Na fokusiranim grupnim diskusijama je ukazano da je veći stepen aktivnosti na unapređenju položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada preko potreban i da su akteri svesni potrebe da se primena Zakona podrži dodatnim aktivnostima monitoringa, kao i da ima mnogo prostora za akciju i mimo redovnih aktivnosti nadležnih institucija.

*Mi smo ad hoc država, država bez strategije, plana, bez političke volje da se sprovedu i one strategije koje postoje. Što se tiče ovog Zakona, i tu je problem što ne postoji institucija koja prati njegovo sprovođenje i primenu... Ali stalnim pritiskom i dobrom saradnjom gradske uprave i organizacija koje se bave problemima osoba sa invaliditetom, NSZ i drugih, možemo poboljšati situaciju dok čekamo, ako ikad dočekamo, sistemsko rešavanje problema (Predstavnik lokalne samouprave, Užice)*

*Ne mislim da treba da čekamo da se problemi reše sistemska, treba da radimo šta možemo. (Predstavnica nevladine organizacije, Užice).*

*Zakon je doneo dosta i nije loš. Ali primena zakona je zato slaba, a razlog je način zapošljavanja osoba sa invaliditetom. U pitanju je način rada NSZ, veće prilagođavanje potrebama osoba sa invaliditetom, nodostatak adekvatnih informacija kod poslodavaca, i svest osoba sa invaliditetom kojima se od malih nogu govori da ne treba da rade. Čitav sistem i društvo je postavljen tako i to ne može samo Zakon da promeni. (Predstavnik lokalne samouprave, Novi Sad).*

*Džabe zakon ako ljudi nemaju izgrađenu svest da osobe sa invaliditetom treba da se uključe u društvo. (Predstavnik javnog preduzeća, Zrenjanin).*

## 5. ZAKLJUČAK

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji je napreduvalo u nekoliko aspekata od momenta donošenja Zakona, ali je i obeleženo karakteristikama strukture tržišta rada. Najpre, Zakon je stavio temu položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada kao važne determinante njihovog ukupnog društvenog položaja i socijalnog uključivanja u želu interesovanja. Problem je dobio na vidljivosti i postao deo redovnih programskih planiranja državnih ustanova i diskusija zainteresovanih strana. Znatno povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom je direktni rezultat primene zakona i redovne implementacije mera podrške od strane NSZ. Još jedan rezultat je i porast aktivnosti osoba sa invaliditetom, jer se povećan broj njih registruje kod NSZ.

Međutim, posle 3 godine implementacije vreme je da se iscrpni pregleđaju efekti zakona i razmotre dalji koraci u njegovoj efikasnijoj primeni i eventualnim izmenama, pogotovo ako se u Srbiji ponovo uspostavi trend privrednog rasta i porast zaposlenosti, što će za sobom povući obavezu dodatnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ako posmatramo stranu ponude rada, treba konstatovati da su dva temeljna nedostatka i dalje prisutna:

- 1) osobe sa invaliditetom imaju lošu kvalifikacionu strukturu, a mali broj njih prolazi programe obuke i prekvalifikacije u NSZ; osobe sa invaliditetom se u ovim programima u više od polovine slučajeva javljaju jedino kod karijernog vođenja i individualnog savetodavnog rada, dok su ostale, zahtevnije i kompleksnije, mene znatno ređe primenjivane. Znatan prostor za unapređenje aktivacije nezaposlenih osoba sa invaliditetom postoji u oblasti radne integracije i dokvailifikacije i unapređenja veština.
- 2) žene sa invaliditetom su još uvek podzastupljene u radnoj snazi, kako među zaposlenima, tako i među nezaposlenima. Samo kod neregistrovanih nezaposlenih one čine oko 50%.

Još jedna specifičnost na strani ponude rada je da su osobe sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ prosečno starije i sa lošijom kvalifikacionom strukturom nego nezaposlene osobe sa invaliditetom koje nisu prijavljene kod NSZ, ali imaju i manje učešće težih oblika invalidnosti, tj. više onih koji su invalidi rada i spadaju u kategoriju lakše invalidnosti (I kategorija).

Na strani tražnje za radom problem je najmanje jednako velik. Poslodavci znaju kakva im je zakonska obaveza, ali većina njih problem svodi na dilemu: tražiti osobu sa invaliditetom sa odgovarajućim kvalifikacijama preko NSZ ili uplaćivati u fond. Poslodavci su veoma slabo upoznati sa ostalim merama podrške, malo znaju o stvarnom radnom potencijalu osoba sa invaliditetom i nedovoljno koriste ostale mere podrške koje bi trebalo da pruže kvalitetniju i održiviju zaposlenost osoba sa invaliditetom. Kao rezultat ovog pristupa javljaju se 3 problema u zapošljavanju osoba sa invaliditetom:

- a) ideo poslodavaca koji se odlučuju za uplatu u fond ili sklapanje ugovora sa preduzećima za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom je još uvek velik; čak i uz konstatovanu lošu kvalifikacionu strukturu osoba sa invaliditetom za očekivati je da još ponuđenog rada može da bude iskorишćeno za ispunjavanje zakonskih normi
- b) raste učešće privremenih i povremenih poslova u zaposlenosti osoba sa invaliditetom, što govori da poslodavci biraju strategiju koja će im omogućiti da ih zapošljavanje osoba sa invaliditetom što manje finansijski optereti, a ne da doprinese produktivnosti i uspešnom poslovanju – verovatno je zapošljavanje osoba sa invaliditetom za većinu poslodavaca još uvek ‘nužno zlo’
- c) većina poslodavaca se usmerava na zapošljavanje osoba sa manjim invaliditetom, tako da izbegnu investiranje u prilagođavanje radnog mesta i eventualne povećane troškove transporta za teže pokretne osobe; shodno ovakvom pristupu veoma mali broj osoba sa invaliditetom može da prijavi da su imali problem da obavljaju svoje radne zadatke, ali je primetan broj onih koji su prijavili otežan pristup drugim prostorijama u firmi, probleme sa transportom do radnog mesta i neprilagođenost radnih zadataka i organizacije rada kapacitetima osoba sa invaliditetom.

Što se tiče posredovanja između poslodavaca i nezaposlenih, obe strane u prvi plan ističu NSZ i uglavnom se pozitivno izjašnjavaju o ulozi koju ova služba igra u implementaciji Zakona. Shodno tome, i očekivanja vezana za buduće aktivnosti na polju zapošljavanja osoba sa invaliditetom su prvenstveno usmerena na NSZ. Međutim, evidentno je da se uloga NSZ posmatra ograničeno. Poslodavci malo znaju o različitim programima podrške pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom koje mogu da iskoriste preko NSZ i uglavnom očekuju da im ova služba pronađe i

poveže ih sa osobom sa invaliditetom koja ima odgovarajuću kvalifikaciju. S druge strane, osobe sa invaliditetom veruju da poslodavci uglavnom zapošljavaju kroz svoje prijateljske i rodbinske mreže i prepoznaju NSZ kao službu koja će ih pre svega administrativno pripremiti za nastup na tržištu rada (utvrđivanje invaliditeta i radne sposobnosti, eventualno neka prekvalifikacija, kontakt sa poslodavcem). Značajan broj osoba sa invaliditetom uopšte nije ni prijavljen kod NSZ. Dodatan problem čini i to što često nedostaju sredstva i politička volja za celovitije praćenje i podršku pri zapošljavanju (praćenje položaja novozaposelne osoba sa invaliditetom u određenom periodu, provera prilagođenosti uslova rada, potrebe za obukama i prekvalifikacijama i sl.).

Kao ishod ovakvih okolnosti na stranama ponude, potražnje i posredovanja imamo situaciju da, generalno, kod nezaposlenih osoba sa invaliditetom, kao i kod zaposlenih, dominiraju invalidi rada i osobe sa lakisim telesnim invaliditetom, kao da je (kratkotrajna) primena zakona već ustanovala nepisanu poruku da samo takve osobe sa invaliditetom mogu da pronađu posao. Najveći deo zapošljavanja osoba sa invaliditetom se dešava tamo gde je potreban minimalan napor i investicija sve 3 strane i jasno je da je potrebna dodatna inicijativa da bi se bolje iskoristili postojeći mehanizmi podrške i resursi koji ih prate. Za ovo nije dovoljno samo postojanje Zakona u sadašnjoj formi, nego i podizanje svesti o socijalnoj odgovornosti i plasiranje potpunih informacija o stvarnim radnim sposobnostima osoba sa invaliditetom i merama podrške za njihovo uključivanje u sferu rada. Ovakve informacije mogu doprineti da poslodavac tačnije izvede računicu kada odlučuje da li će zaposliti osobu sa invaliditetom ili uplaćivati u fond. Očigledno je da se po definiciji oba pomenuta momenta, socijalna odgovornost i finansijska računica, lakše pronađu u javnom nego u privatnom preduzeću, tako da javni sektor zapravo predstavlja nedovoljno iskorišćenu mogućnost u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Takođe, posredno se može zaključiti da preduzeća u regionima sa većom privrednom razvijenošću lakše odluče da uplaćuju u fond i ne zaposle osobe sa invaliditetom, što znači da se za osobe sa invaliditetom češće otvaraju mesta u preduzećima koja lošije posluju. Doduše, moguće je i da se ovde radi o preduzećima koja više traže znanja, veštine i iskustvo koje osobe sa invaliditetom ne mogu da ponude, tako da prethodni nalaz traži dodatne podatke i analizu. Činjenica je da se polako i u segmentu tržišta rada 'rezervisanom' za osobe sa invaliditetom polako razvija takmičenje i da je moguće da će pored spiska NSZ i liste zaposlenih u

preduzećima za radno ospozljavanje osoba sa invaliditetom biti izvor ponude za uspešnija preduzeća koja žele da zaposle osobe sa invaliditetom, a ne da uplaćuju u fond. Ovakva gradualizacija ulaska na tržište rada je proces koji traži pažljivo praćenje i upravljanje i prilagođavanje mera podrške.

Problemi obrazovanja, pokretljivosti, prilagodljivosti organizaciji rada, samopouzdanja i motivisanosti su tesno povezani i previše kompleksni da bi se razrešavali u radnoj organizaciji, a samo integralno i celovito rešavanje ovog problema može da pruži održive rezultate. Najveći deo reprodukcije društvenog života osoba sa invaliditetom se odvija u porodičnom krugu, pa je porodica osoba sa invaliditetom zapravo važna ciljna grupa ka kojoj treba usmeravati programe informisanja i podrške kako bi se povećala održivost zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Takođe, veliki deo aktivnosti podrške može i treba da se realizuje na nivou lokalnih samouprava i to je grupa ka kojoj treba uputiti više informacija i podrške, ali i više očekivanja i zahteva kada je zapošljavanje osoba sa invaliditetom u pitanju. Lokalne samouprave mogu i treba da budu zainteresovana strana u jačem podsticanju poslodavaca da bolje koriste mere podrške i ponude posao i osobama sa invaliditetom koje spadaju u II ili III kategoriju, kao i da sa njima sklapaju dugotrajnije radne ugovore.

## **6. PREPORUKE**

Gore navedeni nalazi definišu ciljeve i prostor akcije za buduću sindikalnu organizaciju osoba sa invaliditetom. Njena prvenstvena uloga je da bude novi agens, nova energija na tržištu rada koje, po svoj prilici, počinje da se segmentira i okoštava tako da veliki broj osoba sa invaliditetom ostavlja isključene iz sfere rada. Nova sindikalna organizacija može da deluje na svim nivoima kreiranja i sprovođenja politika podsticaja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i da se nametne kao partner svim akterima u polju: zaposlenim i nezaposlenim osobama sa invaliditetom, poslodavcima, NSZ, lokalnim samoupravama, Vladi RS, političkim partijama... Da bi ovu ulogu valjano odigrala, sindikalna organizacija mora da ima jasne ciljeve i realističan plan akcije, kako se ne bi rasplinula u moru problema vezanih za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Tri osnovna cilja nove sindikalne organizacije treba da budu:

- 1) Povećanje aktivnosti osoba sa invaliditetom. Potrebno je podsticati osobe sa invaliditetom na traganje za zaposlenjem, na prijavljivanje kod NSZ i korišćenje mera koje ova služba nudi, kao i na udruživanja i aktivnije zalaganje za unapređenje radnih prava osoba sa invaliditetom. Praviti partnerstva sa udruženjima osoba sa invaliditetom, sa NSZ i drugim posrednicima kako bi što veći broj osoba sa invaliditetom dobio informaciju o mogućnostima zapošljavanja i kako bi im se podiglo samopouzdanje i motivacija da se uključe na tržište rada. Pratiti stanje u ovoj oblasti i predlagati izmene zakonskih rešenja kako bi se unapredio položaj osoba sa invaliditetom.
- 2) Povećanje zaposlenosti. Potrebno je podsticati poslodavce da se opredeljuju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom umesto za uplaćivanje penala u fond, posebno pomagati velikim firmama i sistemima koji unutar svoje organizacije mogu imati čitave radionice u kojima rade osobe sa invaliditetom. Praviti partnerstva sa NSZ i sa lokalnim samoupravama kako bi se poslodavcima bolje plasirale informacije o zakonskim mogućnostima i radnim sposobnostima osoba sa invaliditetom. Promovisati koncept socijalne odgovornosti, raditi na organizovanju sajmova i sličnih manifestacija gde se direktno može

prikazati ponuda i potražnja. Posebno raditi na poboljšanju kvalifikovanosti osoba sa invaliditetom. Pratiti stanje u ovoj oblasti i predlagati izmene zakonskih rešenja kako bi se unapredio položaj osoba sa invaliditetom.

- 3) Poboljšanje kvaliteta zaposlenosti osoba sa invaliditetom. Raditi na zastupanju i promovisanju interesa osoba sa invaliditetom kako bi se obezbedilo više dugoročnog zapošljavanja, redovan i povoljan transport do radnog mesta, bolja pristupačnost prostorija, adekvatno prilagođeno radno mesto, prilagođeno radno vreme, podrška radnog asistenta, psihološka podrška i ostale mere koje pomažu uključivanje osoba sa invaliditetom u radni proces. Pratiti stanje u ovoj oblasti i predlagati izmene zakonskih rešenja kako bi se unapredio položaj osoba sa invaliditetom.

Dodajmo još da pri osnivanju ove sindikalne organizacije i planiranju njenog upravljanja treba računati na prilično nizak stepen građanskog aktivizma osoba sa invaliditetom, na njihovu uklopljenost u opštu sliku socijalne atomizacije i apatije u društvu, kao i na spremnost pre svega na aktivnosti nadgledanja, pritiska i zagovaranja.

**Praćenje aktivnosti i postignuća** u sve tri pomenute oblasti treba da bude redovna aktivnost sindikalne organizacije osoba sa invaliditetom. Za sada, praćenje je omogućeno u osnovnim pokazateljima zaposlenosti (na osnovu IOSI obrasca koji preduzeća popunjavaju svakog meseca i prosleđuju ministarstvu finansija), u zapošljavanju (na osnovu evidencije NSZ, kao što je prikazano u poglavljiju o zapošljavanju), ali nepouzdano, jer je moguće da se ista osoba u periodu praćenja više puta zaposli na kraći rok, i delimično pokazateljima nezaposlenosti, za one koji su prijavljeni kod NSZ (uz mogućnost praćenja po sektorima, granama delatnosti, polu, starosti i stepenu obrazovanja). Da bi se pratila celovita slika o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada, potrebno je uvesti nove indikatore i unaprediti baze podataka, sa prvenstvenim ciljem da se osim obima zaposlenosti prati i kvalitet.

Indikatori za praćenje položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada su dati u prilogu 1

**PRILOG 1.** Pregled indikatora za praćenje položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada

INDIKATOR	NIVO RAZLAGANJA	TRENUTNA DOSTUPNOST	IZVOR PODATAKA
<b>ZAPOSLENOST</b>			
Udeo registrovanih nezaposlenih	prema polu, starosti, stepenu obrazovanja, regionu, tipu invaliditeta, kategoriji invaliditeta	dostupan	Evidencija NSZ
Udeo nezaposlenih	prema polu, starosti, stepenu obrazovanja, regionu, tipu invaliditeta, kategoriji invaliditeta	Treba uvesti	Anketa o radnoj snazi RZS, uvesti pitanja o tipu i kategoriji invaliditeta
Udeo formalno zaposlenih	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu	dostupan	Baza Ministarstva finansija iz IOSI, uvesti pitanja o tipu svojine, grani delatnosti i regionu ili povući preko baze APR
Udeo zaposlenih	prema polu, starosti, stepenu obrazovanja, regionu, tipu invaliditeta, kategoriji invaliditeta	treba uvesti	Anketa o radnoj snazi RZS, uvesti pitanja o tipu i kategoriji invaliditeta
Udeo aktivnih	prema polu, starosti, stepenu obrazovanja, regionu, tipu invaliditeta, kategoriji invaliditeta	Treba uvesti	Anketa o radnoj snazi RZS, uvesti pitanja o tipu i kategoriji invaliditeta
<b>ISPUNJENJE ZAKONSKE OBAVEZE NA DRUGI NAČIN</b>			
Udeo finansiranih zarada osoba sa invaliditetom u ukupnom projektovnom broju radnih mesta za osobe sa invaliditetom	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu	Postoji	Baza Ministarstva finansija iz IOSOBA SA INVALIDITETOM, uvesti pitanja o tipu svojine, grani delatnosti i regionu ili povući preko baze APR
Udeo ekvivalentnih radnih mesta realizovanih kroz ugovore sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom u ukupnom projektovanom broju radnih mesta za osobe sa invaliditetom	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu	Postoji	Baza Ministarstva finansija iz IOSI, uvesti pitanja o tipu svojine, grani delatnosti i regionu ili povući preko baze APR
Udeo ekvivalentnih radnih mesta realizovanih kroz uplatu penala u fond u ukupnom projektovnom broju radnih mesta za osobe sa invaliditetom	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu	Postoji	Baza Ministarstva finansija iz IOSI, uvesti pitanja o tipu svojine, grani delatnosti i regionu ili povući preko baze APR

Udeo preduzeća koja nisu ispunila zakonsku obavezu među svim koja imaju zakonsku obavezu	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu	Postoji	Baza Ministarstva finansija iz IOSI, uesti pitanja o tipu svojine, grani delatnosti i regionu ili povući preko baze APR
Udeo kažnjениh preduzeća među preduzećima koja nisu ispunila zakonsku obavezu	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu	Treba uesti	Baza Ministarstva finansija
<b>KVALITET ZAPOSLENOSTI</b>			
Udeo ugovora na neodređeno vreme u ukupnom broju zaposlenih	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu, polu, starosti, stepenu obrazovanja, tipu invaliditeta, kategoriji invaliditeta	Treba uesti	Predložiti MInistarstvu rada i socijalne politike da formira bazu zaposlenih osoba sa invaliditetom ili da jednom godišnje prati na reprezentativnom uzorku kroz inspekcijski nadzor
Udeo prilagođenih radnih mesta u ukupnom broju potrebnih prilagođavanja	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu, polu, starosti, stepenu obrazovanja, tipu invaliditeta, kategoriji invaliditeta	Treba uesti	Predložiti Ministarstvu rada i socijalne politike da formira bazu zaposlenih osoba sa invaliditetom ili da jednom godišnje prati na reprezentativnom uzorku kroz inspekcijski nadzor
Udeo radnih mesta sa nedostupnošću najmanje jedne zajedničke prostorije u ukupnom broju zaposlenih osoba sa invaliditetom	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu, polu, starosti, stepenu obrazovanja, tipu invaliditeta, kategoriji invaliditeta	Treba uesti	Predložiti Ministarstvu rada i socijalne politike da formira bazu zaposlenih osoba sa invaliditetom ili da jednom godišnje prati na reprezentativnom uzorku kroz inspekcijski nadzor
Udeo zaposlenih osoba sa invaliditetom sa neregulisanim transportom do radnog mesta među onima kojima je potrebno prilagođavanje transporta	Prema tipu svojine, grani delatnosti, regionu, stepenu obrazovanja, tipu invaliditeta	Treba uesti	Predložiti MInistarstvu rada i socijalne politike da formira bazu zaposlenih osoba sa invaliditetom ili da jednom godišnje prati na reprezentativnom uzorku kroz inspekcijski nadzor

**Prilog 2.** Plan uzorka za zaposlene i nezaposlene osobe sa invaliditetom i poslodavce

OPŠTINA	BR ZAPOSLENIH	BR POSLODAVACA	BR NEZAPOSLENIH
Beograd	120	75	25
Niš	30	20	7
Knjaževac	10	5	2
Pirot	15	5	2
Zaječar	15	10	3
Vlasotince (ili Babušnica)	10	5	2
Smederevo	20	15	4
Velika Plana	10	5	2
Kragujevac	25	20	7
Kruševac	20	10	3
Ćuprija	10	5	2
Varvarin (ili Aleksandrovac)	10	5	2
Gornji Milanovac	10	5	3
Valjevo	15	10	3
Loznica	10	10	2
Krupanj (ili Bajina Bašta)	10	5	2
Novi Pazar	20	15	4
Novi Sad	25	20	7
Subotica	20	15	4
Bačka Palanka	15	5	2
Šrbobran (ili Odžaci)	15	5	2
Kikinda (ili Zrenjanin ili Pančevo)	15	10	3
Žitište (ili Ada, Bećej, Plandište)	15	5	2
Stara Pazova	15	5	2
Sremska Mitovica	20	10	3
<b>UKUPNO</b>	<b>500</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

Još 100 nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje nisu registrovane kod NSZ je odabрано prigodno, iz evidencije udruženja osoba sa invaliditetom.

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

331.5-056.24/.29(497.11)  
331.105.446-056.24/.29(497.11)

ЦВЕЈИЋ, Слободан, 1965-  
Platforma za sindikalno organizovanje  
osoba sa invaliditetom : izveštaj iz  
istraživanja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada / Slobodan Cvejić. - Beograd  
: Forum mladih sa invaliditetom, 2013  
(Beograd : Supergraph). - 69 str. : graf.  
prikazi ; 20 cm

Tiraž 500. - Napomene i bibliografske  
reference uz tekst.

ISBN 978-86-87969-02-5

a) Особе са инвалидитетом - Запошљавање - Србија b) Особе са инвалидитетом - Синдикати  
- Србија COBISS.SR-ID 204078604



FORUM MLADIH SA INVALIDITETOM  
YOUTH WITH DISABILITIES FORUM

**SeConS**  
grupa za razvojnu inicijativu



Republika Srbija  
Nacionalna služba za zapošljavanje

**FORUM MLADIH SA INVALIDITETOM**

*Terazije 23, Beograd*

*Tel/fax: +381 11 32 20 632*

*e-mail: office@fmi.rs*

*www.fmi.rs*