



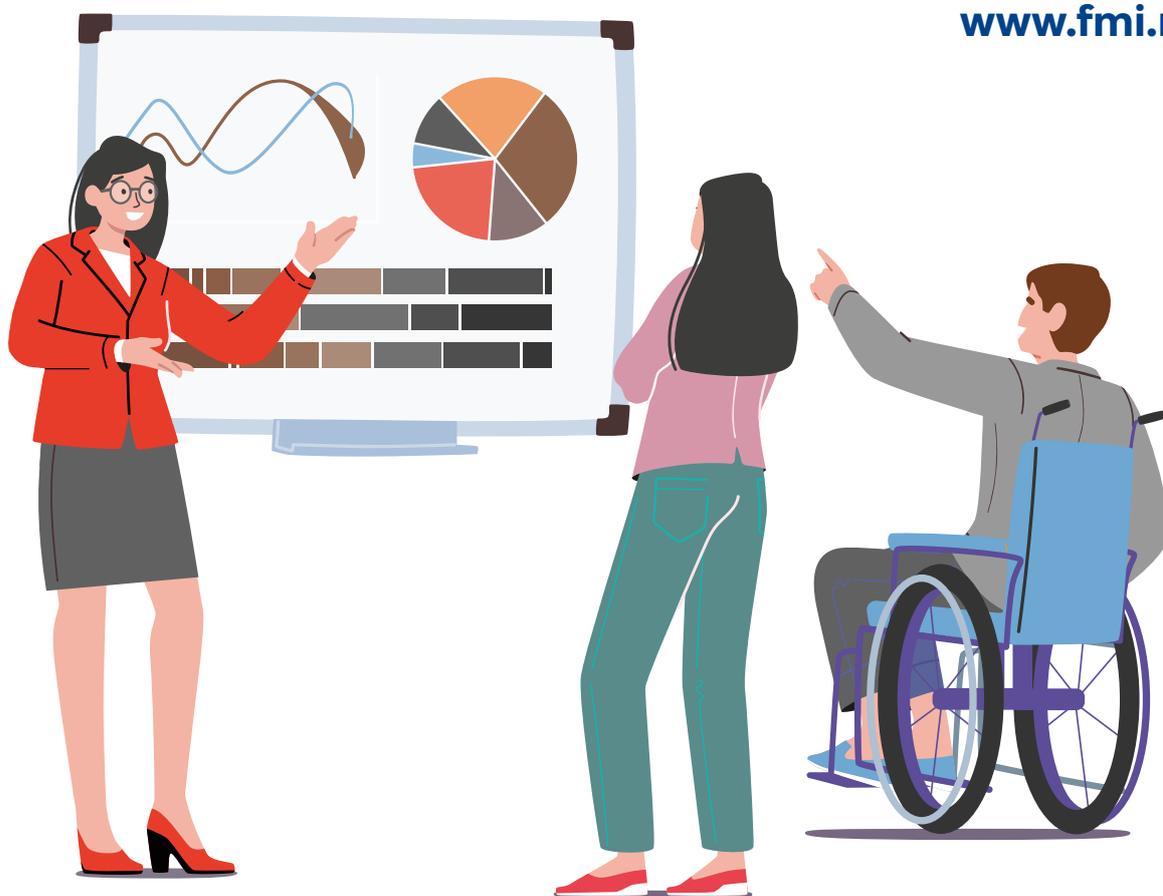
USAID
OD AMERIČKOG NARODA



FORUM MLADIH SA INVALIDITETOM
YOUTH WITH DISABILITIES FORUM

Istraživanje tržišta rada na projektu „Posao po meri: Ekonomsko osnaživanje osoba sa invaliditetom“

www.fmi.rs



Izveštaj pripremljen za:
Forum mladih sa invaliditetom

Beograd, april 2023.



Izrada ove publikacije omogućena je uz podršku američkog naroda putem Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Sadržaj publikacije je isključivo odgovornost Foruma mladih sa invaliditetom i ne predstavlja nužno stavove USAID-a ili Vlade SAD.

Izdavač: Forum mladih sa invaliditetom

Autorke: Tatjana Mamula Nikolić

Barbara Blažanin

Dizajn: Block&Roll

ISBN-978-86-87969-09-4

SADRŽAJ:

Sažetak	5
Executive summary	7
Uvod	9
Osnovni podaci o projektu	11
1. Metodologija istraživanja	12
2. Kvantitativni deo istraživanja	14
2.1. Struktura uzorka	14
3. Rezultati kvantitativnog istraživanja	16
3.1. Struktura preduzeća i potreba za novim kadrom	16
3.2. Praksa zapošljavanja osoba sa invaliditetom	25
3.3. Iskustva sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom	37
3.4. Demografija ispitanika	44
4. Rezultati kvalitativnog dela istraživanja	45
4.1. Iskustva poslodavaca	45
4.1.1. Tržište rada i potrebna radna snaga	45
4.1.2. Oglašavanje i proces selekcije	47
4.2. Prethodno iskustvo poslodavaca sa osobama sa invaliditetom	48
4.2.1. Kompanije koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom - iskustva i motivacija	48
4.2.2. Kompanije koje ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom - barijere	50
4.3. Proces zapošljavanja sa osobama sa invaliditetom	51
4.3.1. Kanali kojima se dolazi do osoba sa invaliditetom	51
4.4. Očekivanja poslodavaca od sa osobama sa invaliditetom	54
4.5. Online poslovi i prostor za zapošljavanje osoba sa invaliditetom	55
4.6. Iskustvo i mišljenje o politikama i procedurama zapošljavanja osoba sa invaliditetom	57
5. Zaključci	59
6. Preporuka	62

SADRŽAJ GRAFIKONA:

Grafikon 2.1.1 Mesto	14
Grafikon 2.1.2 Veličina preduzeća	14
Grafikon 2.1.3 Dužina poslovanja preduzeća	15
Grafikon 2.1.4 Osnovna delatnost preduzeća	15
Grafikon 3.1.1 Struktura zaposlenih po polu	16
Grafikon 3.1.2 Struktura zaposlenih po obrazovanju i nivou hijerarhije	17
Grafikon 3.1.3 Struktura zaposlenih po obrazovanju na nivou gradova	17
Grafikon 3.1.4 Struktura zaposlenih po nivou hijerarhije na nivou gradova	17
Grafikon 3.1.5 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa	18
Grafikon 3.1.6 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa na nivou gradova	18
Grafikon 3.1.7 Potreba za zaposlenima po nivou hijerarhije	19
Grafikon 3.1.8 Pozicije za kojima postoji najveća potražnja	19
Grafikon 3.1.9 Pozicije za kojima postoji najveća potražnja na nivou gradova (napomena: prikazane su najčešće navedene pozicije)	21
Grafikon 3.1.10 Najtraženije poslovne veštine (soft skills)	22
Grafikon 3.1.11 Najtraženije poslovne veštine (soft skills) na nivou grada	23
Grafikon 3.1.12 Fluktuacija i učestalost potrebe za novim radnim kadrom	24
Grafikon 3.1.13 Načini dolaženja do novih zaposlenih	24
Grafikon 3.2.1 Da li preduzeće zapošljava osobe sa invaliditetom i koliko prema veličini preduzeća	25
Grafikon 3.2.2 Da li preduzeće zapošljava osobe sa invaliditetom na nivou gradova	25
Grafikon 3.2.3 Prosečan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom	26
Grafikon 3.2.4 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa kod osoba sa invaliditetom	26
Grafikon 3.2.5 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa kod osoba sa invaliditetom na nivou grada	27
Grafikon 3.2.6 Prosečan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom koji rade od kuće	27
Grafikon 3.2.7 Pozicije na kojima rade osobe sa invaliditetom	28
Grafikon 3.2.8 Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom po obrazovanju	28
Grafikon 3.2.9 Načini dolaženja do novih zaposlenih koji su osobe sa invaliditetom	29
Grafikon 3.2.10 Načini dolaženja do novih zaposlenih koji su osobe sa invaliditetom na nivou gradova	30
Grafikon 3.2.11 Planovi za zapošljavanje osoba sa invaliditetom	31
Grafikon 3.2.12 Spremnost preduzeća da se prilagodi potrebama osoba sa invaliditetom	31
Grafikon 3.3.1 Razlozi za nezapošljavanje osoba sa invaliditetom	32
Grafikon 3.3.2 Prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom	33
Grafikon 3.3.3 Prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom na nivou gradova	34
Grafikon 3.3.4 Prema iskustvu iz procesa selekcije, da li osobama sa invaliditetom nedostaju tehničke veštine (hard skills)	35
Grafikon 3.3.5 Prema iskustvu iz procesa selekcije, da li osobama sa invaliditetom nedostaju poslovne veštine (soft skills)	35
Grafikon 3.3.6 Očekivanje da će se osobe sa invaliditetom uklopiti u radni kolektiv	36
Grafikon 3.3.7 Negativna iskustva u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom	36
Grafikon 3.4.1 Upoznatost sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom	37
Grafikon 3.4.2 Kanali informisanja o politikama i procedurama	38
Grafikon 3.4.3 Stepem zadovoljstva politikama i procedurama	38
Grafikon 3.4.4 Razlozi za zadovoljstvo politikama i procedurama (Otvoreno pitanje, kategorije su formulisane na osnovu kodiranih odgovora ispitanika)	39
Grafikon 3.4.5 Razlozi za zadovoljstvo politikama i procedurama na nivou gradova (Otvoreno pitanje, kategorije su formulisane na osnovu kodiranih odgovora ispitanika)	40
Grafikon 3.4.6 Razlozi za nezadovoljstvo politikama i procedurama (Otvoreno pitanje, kategorije su formulisane na osnovu kodiranih odgovora ispitanika)	41
Grafikon 3.4.7 Korišćenje aktivnih mera zapošljavanja	42
Grafikon 3.4.8 Korišćenje aktivnih mera zapošljavanja na nivou grada	42
Grafikon 3.4.9 Aktivne mere zapošljavanja koje se koriste na nivou grada	43
Grafikon 3.4.1 Pol predstavnika preduzeća	44
Grafikon 3.4.2 Godine predstavnika preduzeća	44
Grafikon 3.4.3 Obrazovanje predstavnika preduzeća	44
Grafikon 3.4.4 Pozicija predstavnika preduzeća	45

Sažetak

Jedna od aktivnosti projekta “Posao po meri: Ekonomsko osnaživanje osoba sa invaliditetom” je istraživanje poslovne populacije (B2B) u Beogradu, Novom Sadu, Subotici, Zrenjaninu, Valjevu i Nišu. Cilj istraživanja je utvrđivanje potreba poslodavaca i prilika za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u navedenih šest lokalnih samouprava. Izveštaj će obezbediti informacije za realizaciju drugih aktivnosti na projektu: karijerno vođenje i savetovanje i prihosocijalna podrška za osobe sa invaliditetom, stručne obuke, radna praksa, ali i za direktno zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Sprovedena su dva istraživanja:

1. Kvantitativno istraživanje tehnikom telefonskog anketiranja sa 300 predstavnika preduzeća veličine 20 zaposlenih i više, koja uključuju mala, srednja i velika preduzeća u 6 lokalnih samouprava. Reprezentativnost uzorka je na nivou gradova i veličine preduzeća. Pored toga, nastojalo se da se intervjuišu i preduzeća koja imaju praksu zapošljavanja osoba sa invaliditetom za rad od kuće.
2. Kvalitativno istraživanje putem dubinskih intervjua (Zoom-a ili slična platforma) sa 12 poslodavaca u 6 lokalnih samouprava uključujući predstavnike raznih veličina preduzeća.

Prvi deo izveštaja nastoji da osvetli strukturu i fluktuaciju zaposlenih unutar ispitanih preduzeća, njihove trenutne potrebe za kvalifikacijama i veštinama zaposlenih na nivou opšte populacije, kao i načinom na koji dolaze do zaposlenih. Ova šira perspektiva omogućava razumevanje potreba preduzeća, a zatim i poređenje očekivanja koja preduzeća stvaraju na nivou opšte populacije i na nivou osoba sa invaliditetom.

Kao i u slučaju opšte populacije zaposlenih, zaposlene osobe sa invaliditetom **najčešće imaju završenu srednju školsku spremu**, a zatim višu školsku spremu i fakultet. Ipak, značajno je istaći da u odnosu na strukturu opšte populacije zaposlenih, osobe sa invaliditetom u proseku imaju niži nivo obrazovanja (88% osoba sa invaliditetom zaposlenih sa srednjom školom, spram 56% zaposlenih u opštoj populaciji sa srednjom školom).

Glavni razlozi za nezapošljavanje osoba sa invaliditetom su **neuspešno pronalaženje odgovarajuće osobe (77%), nedovoljno znanja o procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom (54%) ili preduzeće ne poseduje osoblje koje bi pružilo adekvatan vid podrške osobama sa invaliditetom (29%)**. Preduzeća koja još uvek održavaju tradicionalni vid zaposlenja i ne organizuju rad od kuće kao opciju, češće navode da im je prepreka za zapošljavanje osobe sa invaliditetom nedovoljno finansijskih sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada i obezbeđivanje infrastrukture. **Hibridni rad i remote rad** pokazuju se kao trendovi u nastajanju i zasad su dostupni češće u velikim gradovima – Beograd i Novi Sad kao i u preduzećima koja su velika ili srednja i imaju dovoljno kapaciteta i digitalnog znanja da usvoje ovakav model. Preduzeća koja već imaju osobe sa invaliditetom koje rade hibridno i remote svedoče da se ovakva praksa pokazala kao izuzetno dobra. Neka od preduzeća koje su dodatno motivisane i angažovane da zaposle osobe sa invaliditetom namenski otvaraju remote pozicije kako bi olakšale proces zapošljavanja.

Preduzeća su podeljena kada je u pitanju upoznatost sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. 43% preduzeća je donekle ili u potpunosti upoznato, trećina nije sigurna, dok svako četvrto preduzeće smatra da nije dovoljno upoznato sa politikama i procedurama.

Kao rezultat istraživanja može se primetiti da postoje dve grupe preduzeća s obzirom na stepen prihvatanja i razumevanja osoba sa invaliditetom i inkluzivnosti u radni kolektiv. I jednoj i drugoj grupi potrebna je dodatna podrška da bolje razumeju inkluzivnost na radnom mestu i način na

koji je potrebno prilagoditi radno mesto i radne zadatke osobama sa invaliditetom.

1. Prvu grupu predstavljaju poslodavci koje nemaju dovoljnu razvijenu svest o značaju inkluzivnosti, nemaju dovoljno informacija o osobama sa invaliditetom što je praćeno predrasudama. Na zapošljavanje osoba sa invaliditetom gleda se kao na zakonsku obavezu. Osnovne mere koje je potrebno preduzeti prema ovim preduzećima vezuju se za **edukaciju na temu osoba sa invaliditetom - vrste invaliditeta, mogućnosti za zapošljavanje i načini zapošljavanja.** Pored edukovanja o osobama sa invaliditetom, cilj edukacija bi trebalo da bude usmeren **ka promeni svesti od zapošljavanja osoba sa invaliditetom kao zakonske obaveze ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom kao delu korporativnih vrednosti inkluzije.**

2. Drugu grupu čine progresivniji poslodavci koje su već integrisali u svojoj kulturi zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Oni pokazuju veću svest i informisanost o osobama sa invaliditetom. Važno je ove poslodavce obučiti da razvijaju (prema svim zaposlenima) **individualniji pristup, koji podrazumeva uvažavanje njihovih snaga i ograničenja, na osnovu kojih se postavljaju realni ciljevi, zadaci i očekivanja.**

Za obe grupe poslodavaca, dodatno bi motivišuće bilo stvaranje **preduzeća „modela“** na koje ostala preduzeća mogu da se ugledaju. To bi bila preduzeća koja su **primeri dobre prakse u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom.**

Nalazi ukazuju na potrebu osnaživanja osoba sa invaliditetom kroz psihosocijalnu podršku i jačanje osećaja samoefikasnosti i sigurnosti u sebe, koji zbog kulturnog konteksta u kome žive može biti ozbiljno narušen i stvoriti osećaj bespomoćnosti, a ponekad i odustajanja od učestvovanja na tržištu rada. Osnaživanje se odnosi i na podsticanje osoba sa invaliditetom da se razvijaju **u pravcu znanja i veština koje su posebno potrebne na tržištu rada.**

→ Kada su u pitanju **edukacije i kursevi** kao glavni prostori za određene vrste **obuka i praksi, prekvalifikacija** preporučljivo je razmotriti: digitalna znanja, znanje jezika (posebno engleskog), grafički dizajn, marketing, digitalni marketing, administrativne pozicije, finansije, MC office paket, IT znanja – programski jezici, HR.

→ Kada su u pitanju **zanati i kvalifikovani radnici** relevantni su: kozmetičarski poslovi, pekarski poslovi, distribucija, rad na mašinama koji je repetitivan i nije fizički zahtevan, štampa, grafika i digitalna štampa.

Executive Summary

One of the activities of the project “Job Fit: Economic empowerment of persons with disabilities” is a **survey of the business population (B2B) in Belgrade, Novi Sad, Subotica, Zrenjanin, Valjevo, and Niš**. The aim of the research is to determine the employer’s needs and opportunities for employment of persons with disabilities in the abovementioned six local communities. The report will provide inputs for the implementation of other activities on the project: career guidance and counseling, psychosocial support for people with disabilities, vocational training, internship, but also for direct employment of people with disabilities.

Two research were conducted:

1. Quantitative research using the telephone survey technique with 300 representatives of employers with a size of 20 employees and more from 6 cities, which include small, medium, and large companies. The representativeness of the sample is at the level of cities and company size. In addition, an effort was made to interview companies that have a practice of employing people with disabilities in work from home model.
2. Qualitative research through in-depth interviews (Zoom or similar platform) with 12 employers in 6 cities, including representatives of various company sizes.

The first part of the report reveals the structure and fluctuation of employees within the surveyed companies, the needs for qualifications and skills of employees at the level of the general population, as well as the channels they reach employees. This broader perspective allows understanding the general needs of employers, and then comparing the expectations they create at the level of the general population and at the level of people with disabilities.

The results reveal that both the general population of employees and persons with disabilities **most often have completed secondary education**, followed by higher education and a university degree. However, it is important to point out that **in relation to the structure of the general population of employees, people with disabilities on average have a lower level of education** (88% of employees with disabilities have a high school education, compared to 56% of employees in the general population with a high school education).

The main reasons for not hiring people with disabilities stated by employers are **failing to find a suitable person for the position (77%), insufficient knowledge about the process of hiring people with disabilities (54%) or the company does not have staff that would provide adequate support to people with disabilities (29%)**. Employers that still maintain a traditional type of employment and do not organize work from home as an option, more often state that the obstacle for them to employ a person with a disability is insufficient financial resources to ensure appropriate working conditions and infrastructure. Hybrid work and remote work are emerging trends and are currently available more often in bigger cities - Belgrade and Novi Sad, as well as on behalf of employers that are large or medium and have enough capacity and digital knowledge to implement this model. Companies that already have people with disabilities working hybrid and remotely testify that this practice has proven to be extremely good. Some of the companies that are additionally motivated and engaged to hire people with disabilities intentionally open remote positions to facilitate the hiring process.

When it comes to familiarity with policies and procedures in the field of employment of persons with disabilities, employers have divided: 43% of employers are partially or completely familiar, every third are not sure, while every fourth employer believes that they are not sufficiently familiar with these policies and procedures.

As a result of the research, it can be noted that there are two groups of employers considering the degree of understanding of the inclusion of persons with disabilities in the work environment.

Both groups need additional support to better understand inclusivity in the workplace and how to adapt the workplace and work tasks to people with disabilities.

1. The first group consists of employers that do not have a sufficiently developed awareness of the importance of inclusiveness, they do not have enough information about people with disabilities, which is accompanied by prejudices. Employment of persons with disabilities is seen as a legal obligation. The basic measures that need to be taken towards these employers are related to **education on the topic of people with disabilities - types of disabilities, opportunities for employment, and methods of employment.** The goal of education should be to **shift awareness from employing people with disabilities as a legal obligation to employing people with disabilities as part of the corporate values of inclusion and diversity.**

2. The second group consists of more progressive companies that have already integrated the employment of people with disabilities into their culture. They show greater awareness and information about people with disabilities. It is important to further educate these employers to develop **a more individual approach, which implies respect for their strengths and a need for reasonable accommodation, based on which realistic goals, tasks, and expectations are set.**

For both groups of employers, the creation of a **“model” employer** that other employers can look up to would be additionally motivating. These would be employers that are **examples of good practice in the field of employment of persons with disabilities.**

In addition, the findings point out the need to empower people with disabilities through psychosocial support and strengthening the self-efficacy and self-confidence, which due to the existing cultural context can create a feeling of helplessness, and sometimes giving up participation in the labor market. Empowerment also refers to encouraging people with disabilities to develop knowledge and skills that are according to labor market needs.

→ When it comes to **education and courses, findings reveal areas and skills that employers mostly seek: digital skills, language skills** (especially English), graphic design, marketing, digital marketing, administrative positions, finance, MC office package, IT knowledge - programming languages, HR.

→ When it comes to **crafts and production occupations,** the following have been revealed as most relevant: cosmetic jobs, bakery jobs, work on machines that are repetitive and not physically demanding, printing, graphics, and digital printing.

“Job Fit: Economic Empowerment of persons with Disabilities project” is financed by the United States Agency for International Development (USAID) and implemented by the Youth with Disabilities Forum. Other project partners include Caritas Serbia, the Ana and Vlade Divac Foundation, Smart Kolektiv, and the Center for Independent Living Serbia. The project duration is from August 2022 to July 2026.

Economic empowerment of persons with disabilities will be achieved by developing personal skills, matching them with labor market needs, establishing the linkage between persons with disabilities and employers, supporting entrepreneurship, and facilitating the influence of persons with disabilities in government and society.

UVOD

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

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

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

Ustav Republike Srbije garantuje jednakost svih građana i štiti ih od diskriminacije, a prema Članu 60. Ustava zagarantovano je pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti na radu i drugih prava uz posebnu zaštitu na radu i posebne uslove rada. Republika Srbija je u obavezi da uskladi svoje zakone sa Konvencijom Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom. Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom je usvojen 2009. godine¹.

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

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

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom⁶, usvojen 2009. godine, po prvi put uvodi obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji, dok je Pravilnikom o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze detaljnije regulisano izvršenje date⁷ obaveze. Zakon određuje da svi poslodavci u Republici Srbiji koji imaju 20 ili više lica u radnom odnosu jesu obveznici zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

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

2 „Službeni glasnik RS”, br. 22/2009

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

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

5 „Službeni glasnik RS”, br. 36/2009 i 32/2013 i 14/2022)

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

7 „Službeni glasnik RS”, broj 101/16

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Savetodavnu pomoć poslodavcima i podršku prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom pružaju brojne organizacije. Institucionalnu podršku pruža Nacionalna služba za zapošljavanje koja na svom sajtu pored informacija o dostupnim refundacijama i subvencijama, poslodavcima pruža na jednom mestu sve linkove ka zakonima i pravilnicima koji su vezani za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Forum mladih sa invaliditetom je razvio Portal za zapošljavanje osoba sa

invaliditetom www.zaposljavanje.fmi.rs kao online platformu koja služi za povezivanje kandidata koji su u potrazi za poslom i poslodavaca. Kandidati mogu da kreiraju svoje profesionalne profile, prate ponudu otvorenih radnih pozicija, kao i da se prijave na njih. Poslodavci mogu da objavljuju oglase za otvorene pozicije, ali i da izvrše direktnu selekciju kandidata sa Portala.

OSNOVNI PODACI O PROJEKTU

Projekat "Posao po meri: Ekonomsko osnaživanje osoba sa invaliditetom" finansira Američka agencija za međunarodni razvoj (USAID) a sprovodi Forum mladih sa invaliditetom (FMI). Drugi partneri projekta su Karitas Srbije, Fondacija Ana i Vlade Divac, Smart Kolektiv i Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije. Projekat je počeo u avgustu 2022. godine i traje do jula 2026. godine.

Glavne aktivnosti projekta su:

- 1) Unapređenje zapošljivosti osoba sa invaliditetom putem psihosocijalne podrške, karijernog vođenja, radne prakse i obuka za tržište rada,
- 2) Podsticanje preduzetništva osoba sa invaliditetom tako da imaju pristup kapitalu, tržištima, tehničkoj pomoći i mrežama na ravnopravnoj osnovi sa drugima,
- 3) Promovisanje podsticajnog okruženja koje odgovara inkluzivnom ekonomskom razvoju za osobe sa invaliditetom: saradnja sa poslodavcima, unapređenje nacionalnih i lokalnih politika i podrška šire javnosti.

Projekat će se realizovati na nacionalnom nivou sa fokusom na Beograd, Suboticu, Novi Sad, Zrenjanin, Valjevo i Niš.

Cilj istraživanja u okviru projekta „Posao po meri: Ekonomsko osnaživanje osoba sa invaliditetom“ je utvrđivanje potreba poslodavaca i prilika za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u šest lokalnih samouprava u kojima se realizuje projekat.

Namera projektne aktivnosti je da se kroz istraživanje prikupe informacije o: potražnji za radnom snagom (pozicije, kvalifikacije, nivo obrazovanja, znanje i veštine kandidata), preprekama za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, nedostajućim veštinama kandidata, kao i stepenu zadovoljstva politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Istraživanje je uključilo redovne i fleksibilne lokalne radne angažmane, kao i online poslove, kako bi se maksimizirale mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u pomenutim lokalnim sredinama.

Izveštaj će obezbediti informacije za realizaciju drugih aktivnosti na projektu: karijerno vođenje i savetovanje i psihosocijalna podrška za osobe sa invaliditetom, stručne obuke, radna praksa, ali i za direktno zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Sprovedena su dva istraživanja:

3. Kvantitativno istraživanje tehnikom telefonskog anketiranja sa 300 predstavnika preduzeća veličine 20 zaposlenih i više u Beogradu, Novom Sadu, Nišu, Valjevu, Zrenjaninu i Subotici, koja uključuju mala, srednja i velika preduzeća. Reprezentativnost uzorka održavana je na nivou gradova i veličine preduzeća. Pored toga, nastojalo se da se intervjuišu i preduzeća koja imaju praksu zapošljavanja osoba sa invaliditetom za rad od kuće.
4. Kvalitativno istraživanje putem dubinskih intervjuja sa poslodavcima iz Beograda, Novog

Sada, Niša, Valjeva, Zrenjanina i Subotice. Dubinski intervjui sprovedeni su putem Zoom-a ili slične platforme u trajanju od 30 minuta.

U uvodnom delu izveštaja biće predstavljen kratak pregled metodologije i strukture uzorka. Zatim slede rezultati kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja. U nastavku su integrisani zaključak i preporuke na osnovu rezultata kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja. Na samom kraju, prikazana je dodatna analiza koja je usmerena na specifičnosti svakog pojedinačnog grada.

1. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

1. Metodologija istraživanja

Cilj istraživanja:

- Utvrđivanje potreba poslodavaca i prilika za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Beogradu, Subotici, Zrenjaninu, Novom Sadu, Valjevu i Nišu

Specifični ciljevi:

- Utvrđivanje potražnje za radnom snagom (pozicije, kvalifikacije, nivo obrazovanja, znanje i veštine kandidata)
- Prikupljanje informacija o praksi i iskustvima zapošljavanja osoba sa invaliditetom
- Ispitivanje prepreka za zapošljavanje osoba sa invaliditetom
- Utvrđivanje stepena zadovoljstva politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Tehnika prikupljanja podataka

- Kvantitativni deo istraživanja: CATI tehnika (telefonsko anketiranje)
- Kvalitativni deo istraživanja: Intervjui sa predstavnicima preduzeća

Dužina upitnika (kvantitativni deo istraživanja)

- Trajanje ankete do 20 minuta

Terenski deo projekta

- Kvantitativni deo istraživanja: Realizovan od 22. februara do 10. marta 2023. godine
- Kvalitativni deo istraživanja: Realizovan od 21. marta do 25. aprila 2023. godine

Veličina uzorka

- Kvalitativni deo istraživanja: 300 preduzeća iz Beograda, Novog Sada, Niša, Subotice, Zrenjanina i Valjeva
- Kvalitativni deo istraživanja - 12 dubinskih intervjua sa predstavnicima kompanija u trajanju do 30 minuta. Obuhvaćeni gradovi : Beograd, Novi Sad, Valjevo, Subotica, Niš i Zrenjanin. U uzorku za dubinske intervjue učestvovala su odgovorne osobe iz firmi različitih veličina i delatnosti. U uzorku su učestvovali kako predstavnici firmi koje zapošljavaju tako i oni koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom, kao i tri preduzeća koje omogućavaju rad od kuće/hibridni model rada za osobe sa invaliditetom.

Tabela 1. Pregled firmi koje su učestvovala u dubinskim intervjuima

Grad	Veličina kompanije	Delatnost	Zaposlene osobe sa invaliditetom	Hibridni rad / rad od kuće	Hibridni rad/ rad od kuće osoba sa invaliditetom
Beograd	velika	konsultantska delatnost	2	da - hibridni rad i full remote pozicije	da hibridno a u planu i potpuno remote pozicije za osobe sa invaliditetom
Beograd	srednja	distribucija	0 (1 osoba u procesu selekcije u vreme izvođenja intervjua)	da, hibridni rad	otvaranje full remote pozicije za osobu sa invaliditetom u toku
Beograd	mala	obrazovanje	2	/	/
Beograd	srednja	IT	1	da, hibridni rad	/
Novi Sad	velika	finansije	3	da, hibridni rad	da
Zrenjanin	mala	kozmetička delatnost	0	/	/
Niš	srednja	pekarska industrija	5	/	/
Niš	mala	kozmetička i frizerska delatnost	0	/	/
Subotica	srednja	štampanje i grafika	5	/	/
Subotica	mala	štampanje i grafika	0	/	/
Valjevo	mala	digitalna štampa	0	/	/
Valjevo	mala	prehrambena industrija	5	da, remote pozicije	2 osobe sa invaliditetom potpuno remote

Napomene u vezi predstavljanja i analize podataka kvantitativnog istraživanja

Označavanje statističke značajnosti - Statistička značajnost nam pomaže da utvrdimo da li rezultat odražava stvarne razlike između grupa i da li se može generalizovati na celu populaciju koja je predstavljena našim uzorkom ili su pak verovatno posledica slučajnosti. U ovoj studiji korišćeni su uobičajeni nivoi značajnosti od 0.95 i 0.90. To znači da nalaz (razlika između grupa) ima 90-95% šanse da je istinita, i na taj način se može prihvatiti kao odraz realno postojećih razlika među grupama članova.



Postoje statistički značajne razlike između preduzeća s obzirom na njihovu veličinu (da li su mala - od 20 do 50 zaposlenih; srednja - od 51 do 250 zaposlenih; velika - preko 250 zaposlenih).



Postoje statistički značajne razlike između preduzeća s obzirom na grad kojem pripadaju (Beogradu, Novom Sadu, Nišu, Valjevu, Zrenjaninu ili Subotici).



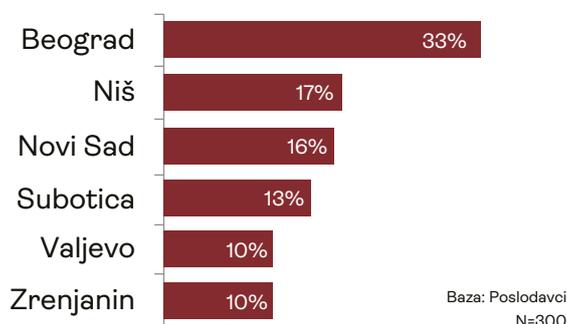
Postoje statistički značajne razlike između preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom u fleksibilnom radnom odnosu koji podrazumeva rad od kuće i preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom na tradicionalan način.

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

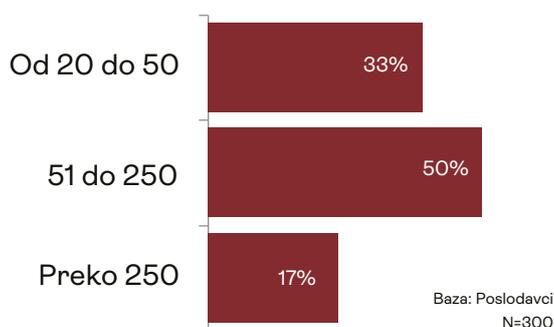
2. KVANTITATIVNI DEO ISTRAŽIVANJA

2.1. Struktura uzorka

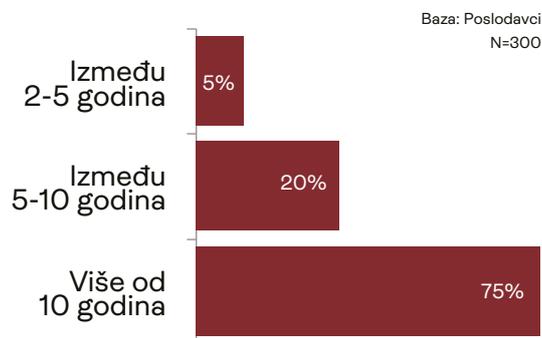
Grafikon 2.1.1 Mesto



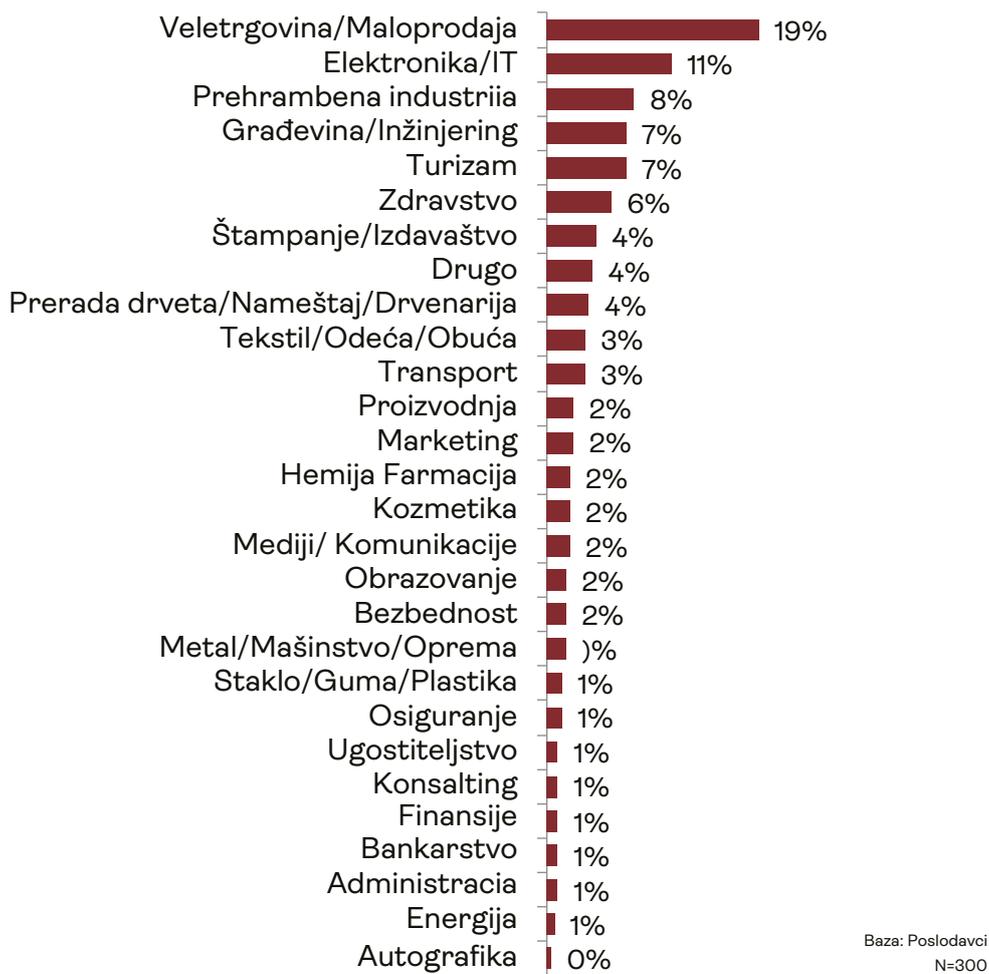
Grafikon 2.1.2 Veličina preduzeća



Grafikon 2.1.3 Dužina poslovanja preduzeća



Grafikon 2.1.4 Osnovna delatnost preduzeća



U istraživanju su učestvovala preduzeća iz Beograda (33%), Novog Sada (16%), Niša (16%), Subotice (13%), Valjeva (10%), Zrenjanina (10%) i Prokuplja (1%). U pitanju su preduzeća koja su uglavnom srednja po veličini (50%) i postoje duže od 10 godina (75%). U uzorku su takođe prisutna mala (33%) i velika preduzeća (17%), što je omogućilo analizu rezultata na nivou veličine preduzeća i gradova. U uzorku su najprisutnija preduzeća u oblasti veletrgovine/maloprodaje (19%), a zatim elektronike (11%), prehrambene industrije (8%), građevine/inženjeringa (7%) i turizma (7%).



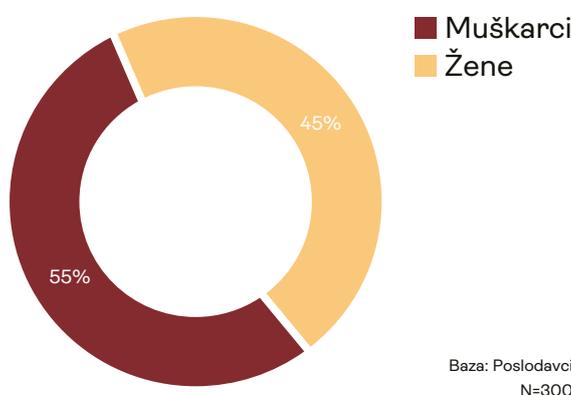
Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom u fleksibilnom radnom odnosu koji podrazumeva rad od kuće (u nastavku izveštaja online), češće pripadaju IT sektoru (19%) u odnosu na preduzeća koja ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom online.

3. REZULTATI KVANTITATIVNOG ISTRAŽIVANJA

3.1. Struktura preduzeća i potreba za novim kadrom

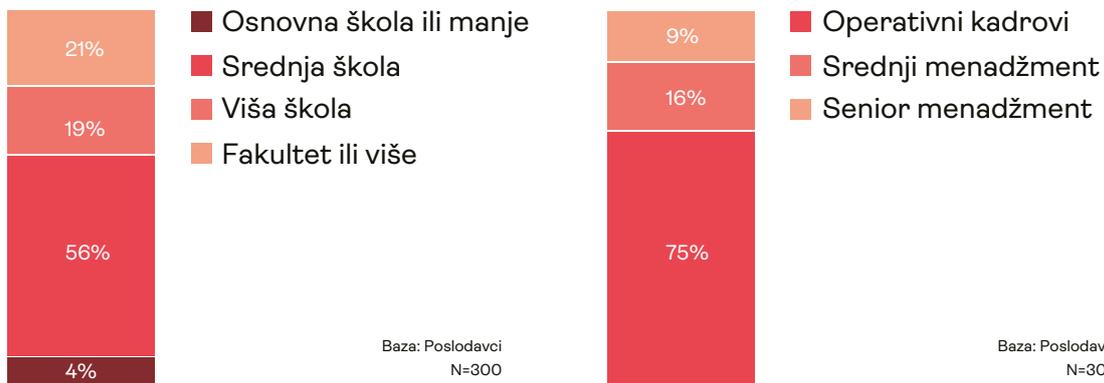
Prvi deo izveštaja nastoji da osvetli strukturu i fluktuaciju zaposlenih unutar ispitanih preduzeća, njihove trenutne potrebe za kvalifikacijama i veštinama zaposlenih na nivou opšte populacije, kao i načinom na koji dolaze do zaposlenih. Osnovni cilj uspostavljanja šire perspektive je razumevanje potreba preduzeća, a zatim i poređenje očekivanja koja preduzeća stvaraju na nivou opšte populacije i na nivou osoba sa invaliditetom. Kako bi se došlo do ovih odgovora, predstavnici preduzeća odgovarali su na niz pitanja vezano za trenutnu strukturu zaposlenih na nivou pola, obrazovanja i hijerarhije u organizaciji, zastupljenost različitih vidova fleksibilnog radnog odnosa, potrebe za zaposlenima i njihovim veštinama, trenutnu fluktuaciju na tržištu rada, kao i načine na koje dolaze do novih zaposlenih.

Grafikon 3.1.1 Struktura zaposlenih po polu



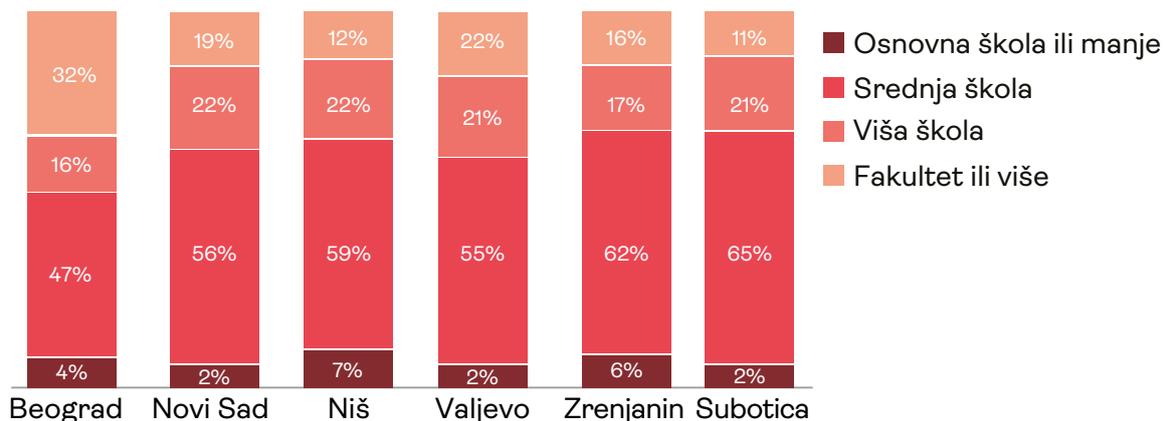
Preduzeća koja su učestvovala u anketi gotovo podjednako čine muškarci i žene.

Grafikon 3.1.2 Struktura zaposlenih po obrazovanju i nivou hijerarhije

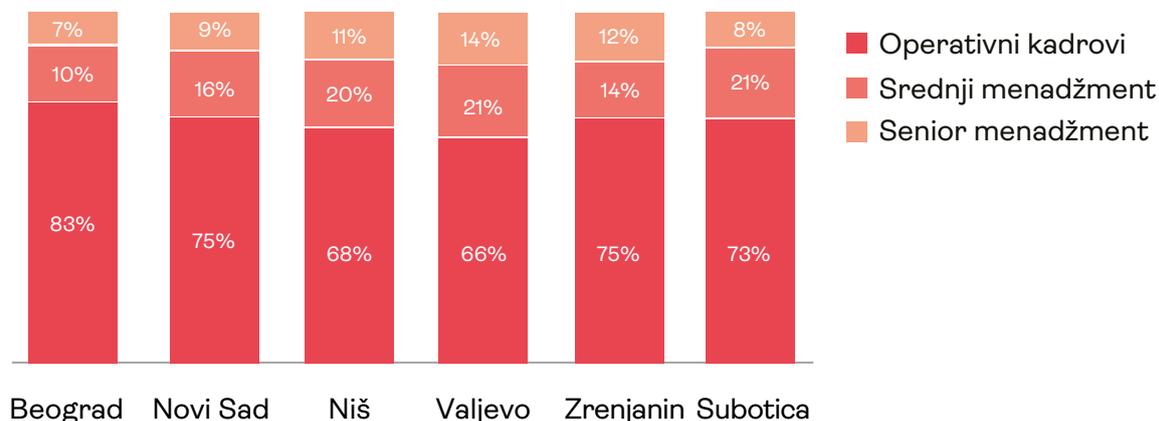


Zaposleni u preduzećima najčešće imaju završenu srednju školu i pripadaju operativnom kadru. Svaki peti zaposleni je završio fakultet, dok svaki četvrti pripada srednjem ili senior menadžmentu.

Grafikon 3.1.3 Struktura zaposlenih po obrazovanju na nivou gradova



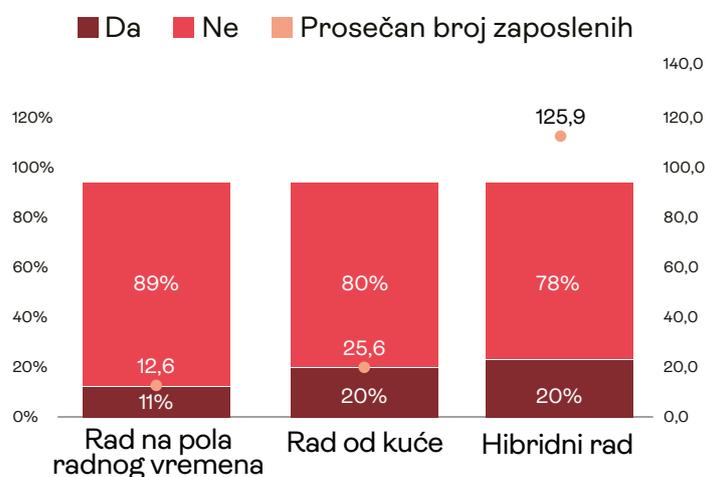
Grafikon 3.1.4 Struktura zaposlenih po nivou hijerarhije na nivou gradova





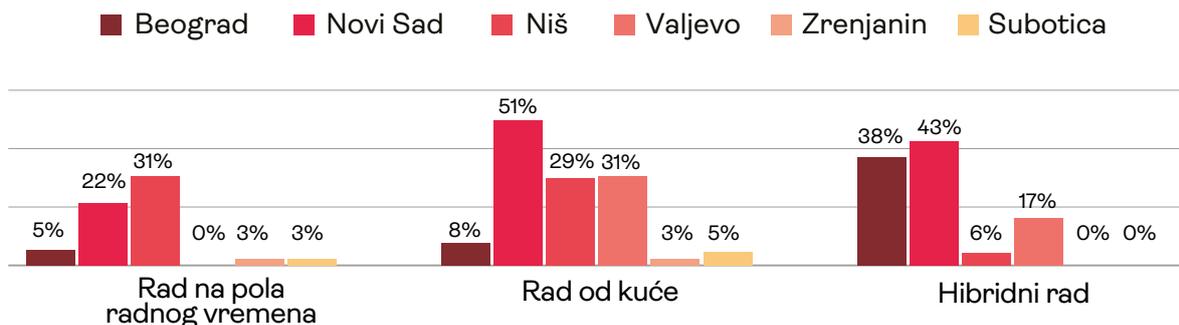
Velika preduzeća (više od 250 zaposlenih) i preduzeća iz Niša češće od ostalih zapošljavaju osobe sa osnovnim stepenom obrazovanja ili niže. S druge strane, Beograd značajno više od ostalih gradova zapošljava osobe sa fakultetskim obrazovanjem, ali istovremeno zapošljava najviše osoba koje pripadaju operativnom kadru. Zanimljivo je i da kompanije koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom u fleksibilnom radnom odnosu (rad od kuće), imaju veću procentualnu zastupljenost srednjeg i senior menadžmenta od kompanija koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom na tradicionalan način, ali i od kompanija koje nemaju praksu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Grafikon 3.1.5 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa



Najveći broj preduzeća još uvek ne primenjuje nijedan fleksibilan vid rada. Tek svako peto preduzeće praktikuje hibridni rad ili rad od kuće, dok je praksa zapošljavanja na pola radnog vremena još slabije prisutna. Od fleksibilnih oblika rada, u proseku, najviše je zaposlenih u hibridnom radnom odnosu, pre svega zato što hibridni radni odnos najčešće praktikuju velika (37%), a zatim srednja preduzeća (26%). Rad od kuće i rad na pola radnog vremena, podjednako su slabo zastupljeni, bez obzira na veličinu preduzeća.

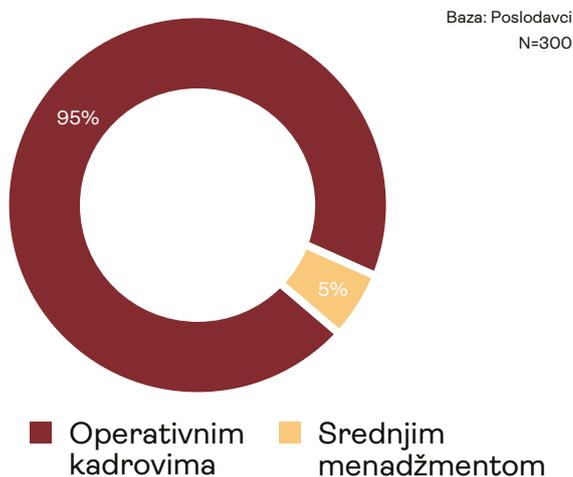
Grafikon 3.1.6 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa na nivou gradova





Preduzeća iz Niša češće u odnosu na ostale gradove praktikuju rad na pola radnog vremena (31%), dok čak polovina preduzeća iz Novog Sada od onih koji primenjuju fleksibilan oblik rada, zapošljava osobe u radnom odnosu koji podrazumeva rad od kuće.

Grafikon 3.1.7 Potreba za zaposlenima prema nivou hijerarhije



Shodno strukturi zaposlenih, najveća potreba postoji za operativnim kadrovima, bez obzira na veličinu preduzeća i grad.

Grafikon 3.1.8 Pozicije za kojima postoji najveća potražnja



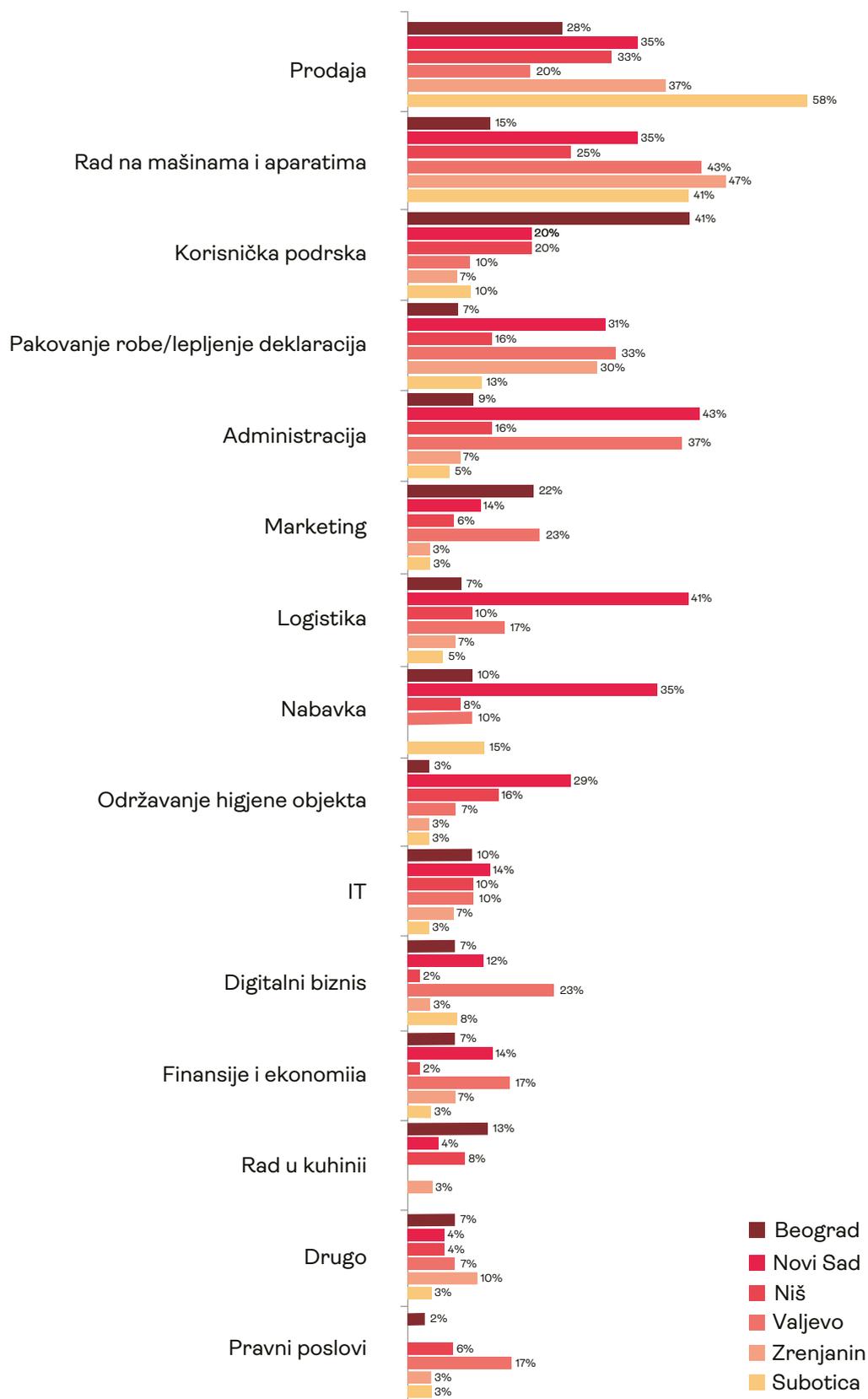
Prilikom potrage za novim zaposlenima, preduzeća imaju najveću potrebu za prodajom, radom na mašinama i aparatima, korisničkom podrškom, pakovanjem robe/lepljenjem deklaracija i administracijom.



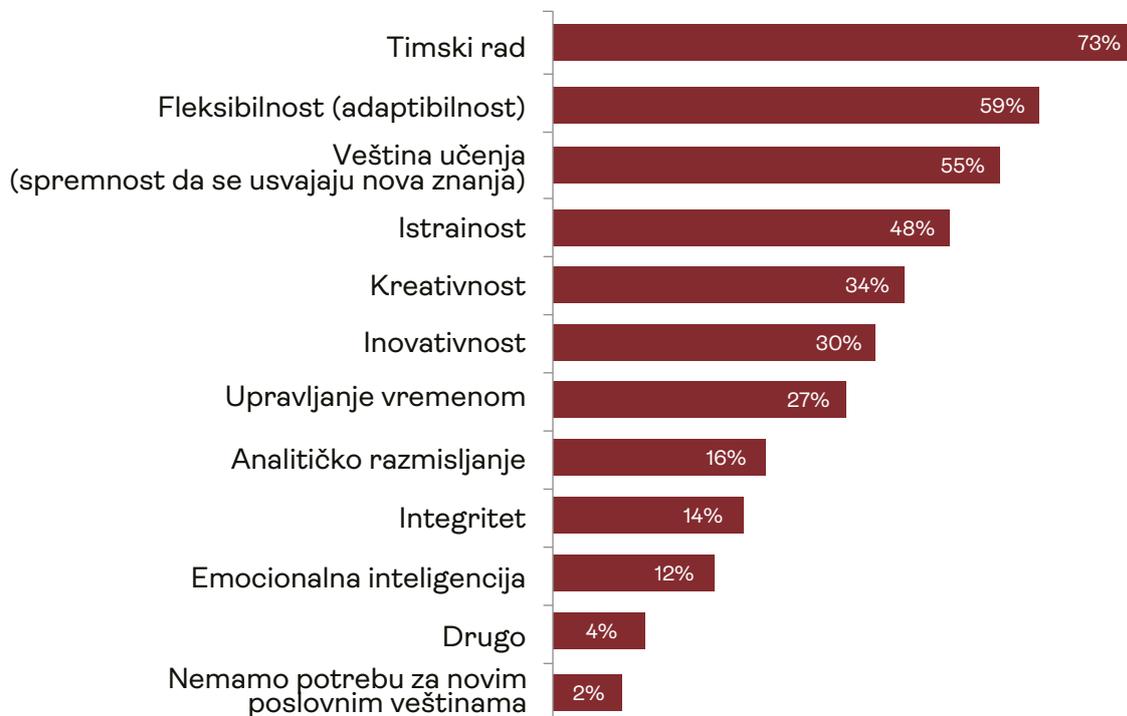
Velika preduzeća (preko 250 zaposlenih) (21%) i preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online (17%) češće od ostalih preduzeća imaju potrebu za IT kadrovima.

Beograd češće od ostalih gradova ima potrebu za korisničkom podrškom (41%), a Novi Sad i preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online, za administracijom i logistikom.

Grafikon 3.1.9 Pozicije za kojima postoji najveća potražnja na nivou gradova (napomena: prikazane su najčešće navedene pozicije)



Grafikon 3.1.10 Najtraženije poslovne veštine (soft skills)



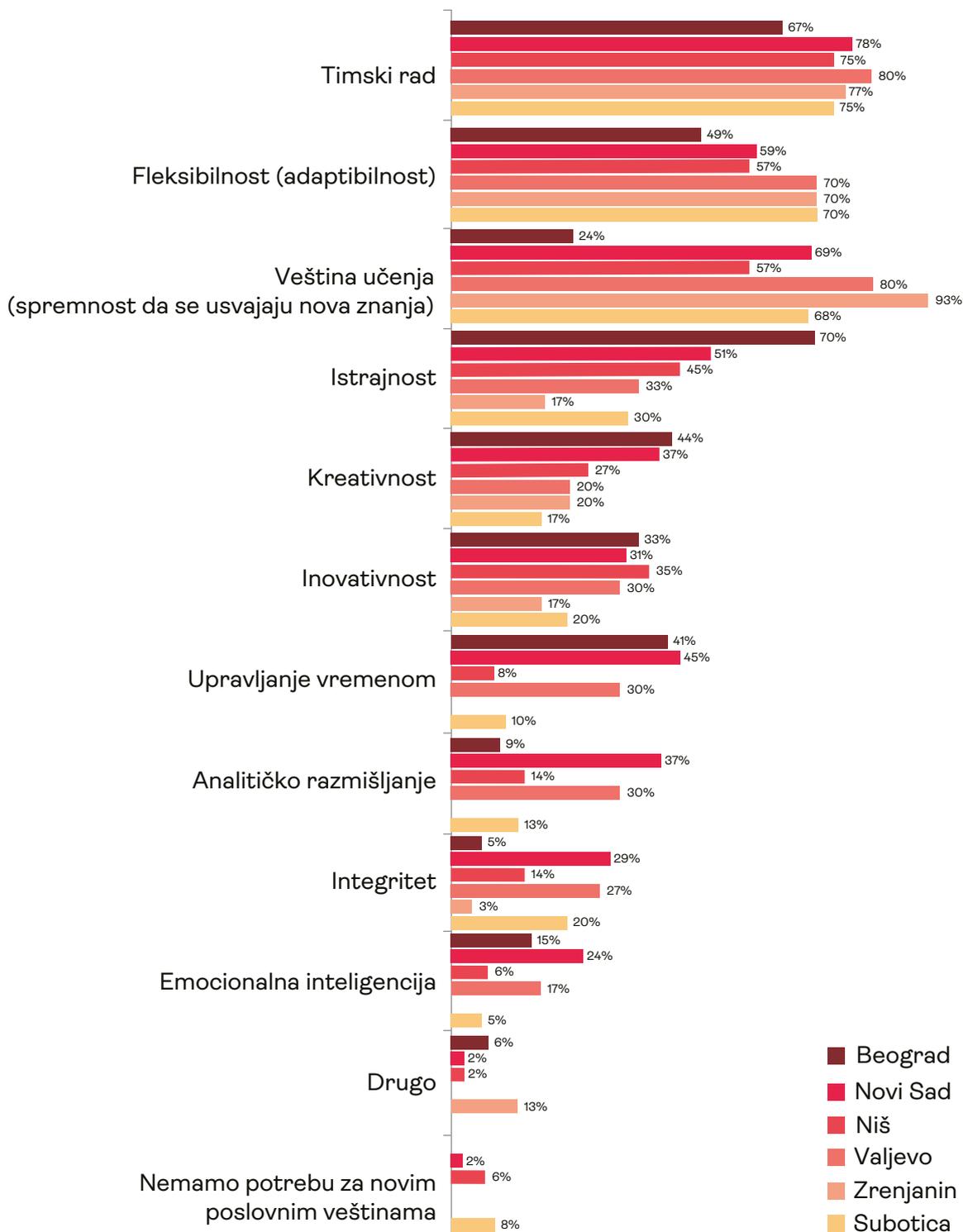
Baza: Poslodavci
N=300

Najtraženije meke veštine na tržištu rada su timski rad, a zatim fleksibilnost na radu, spremnost da se usvajaju nova znanja, istrajnost i kreativnost. Potreba za istrajnošću je posebno zastupljena u Beogradu (70%) što se može tumačiti najvećim brojem otvorenih radnih mesta koji vode do česte fluktuacije zaposlenih.

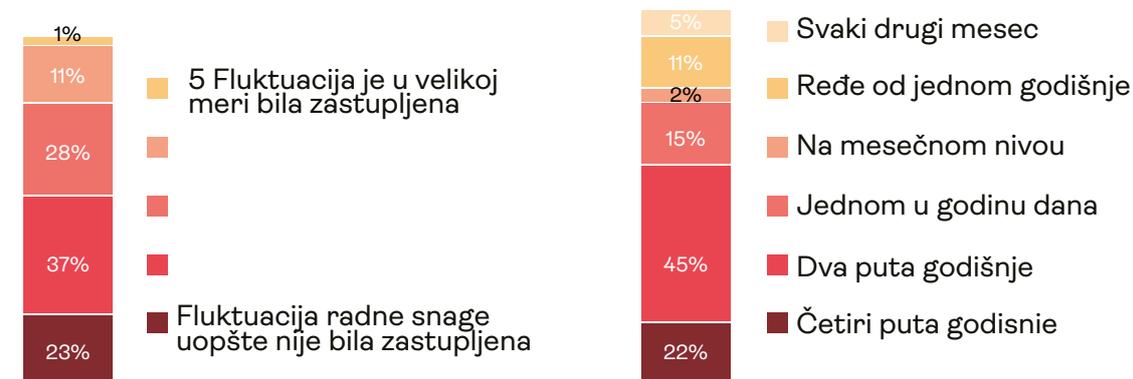


Zanimljivo je da preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom u fleksibilnom radnom odnosu koji podrazumeva rad od kuće, češće imaju potrebu za inovativnošću (42%), upravljanjem vremenom (37%), analitičkim razmišljanjem (32%) i integritetom (25%).

Grafikon 3.1.11 Najtraženije poslovne veštine (soft skills) na nivou grada

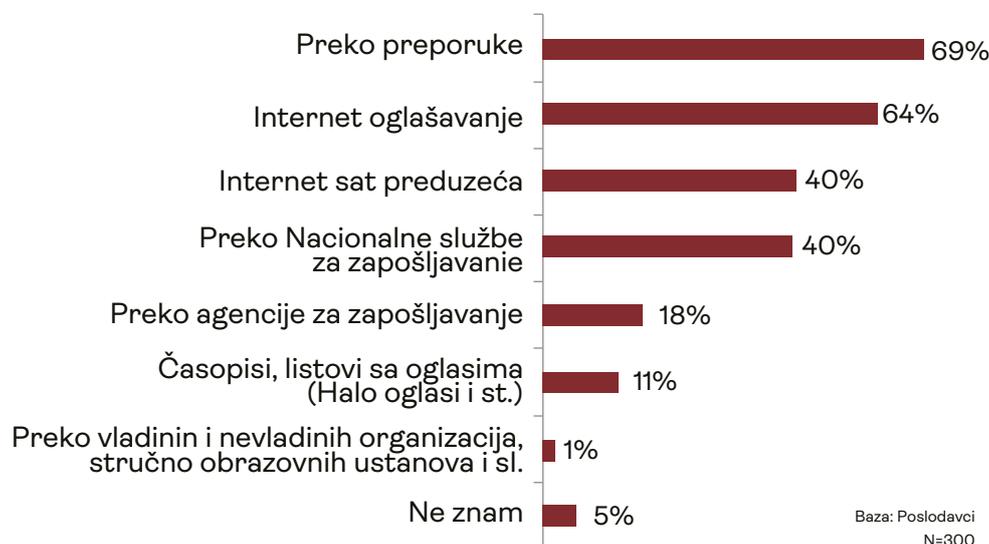


Grafikon 3.1.12 Fluktucija i učestalost potrebe za novim radnim kadrom



Prema proceni predstavnika preduzeća, fluktucija zaposlenih je manja nego što bi se očekivalo. Tek 12% kompanija izjavljuje da ima visoku zastupljenost fluktucije, dok čak 60% preduzeća smatra da je fluktucija slabo ili uopšte nije zastupljena. Shodno tome, najveći broj preduzeća zapošljava nova lica dva puta godišnje (45%) ili četiri puta godišnje (22%).

Grafikon 3.1.13 Načini dolazanja do novih zaposlenih

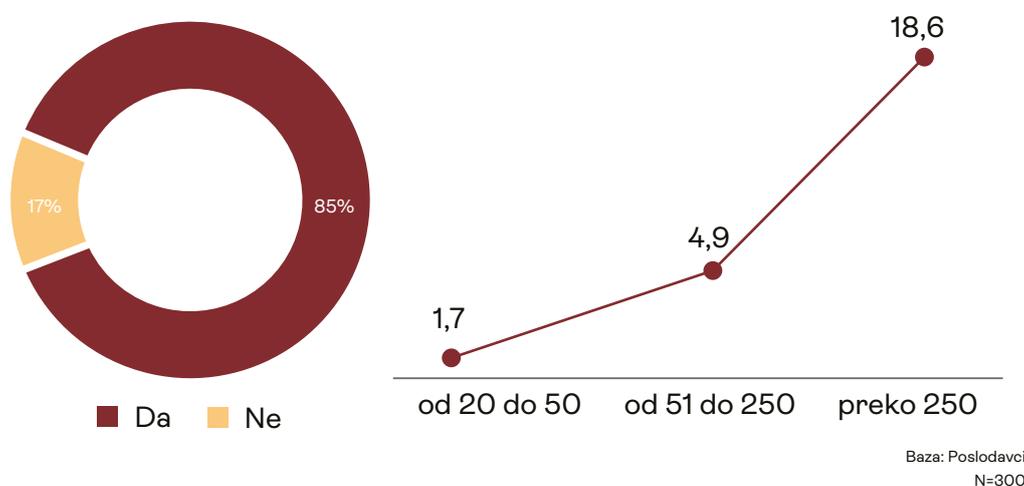


Prilikom potrage za novim zaposlenima, preduzeća kandidate najčešće pronalaze preko preporuke, putem internet oglašavanja, preko Nacionalne službe za zapošljavanje i preko agencije za zapošljavanje.

3.2. Praksa zapošljavanja osoba sa invaliditetom

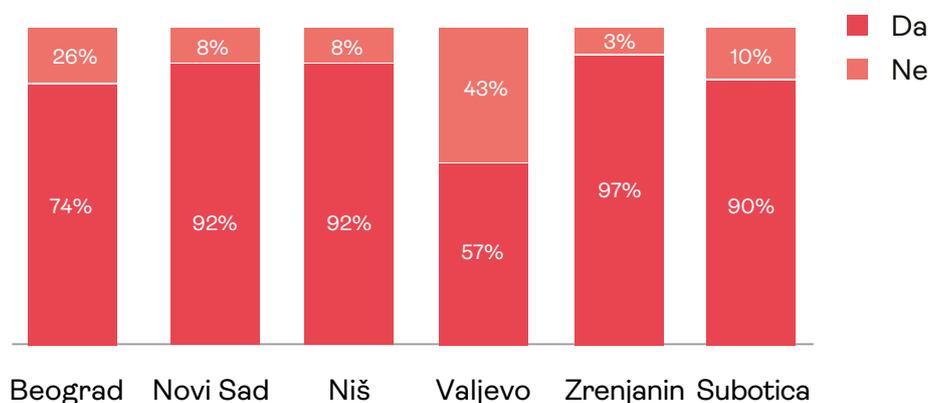
U narednoj sekciji osvetličemo prakse vezane za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Pored ispitivanja zastupljenosti zaposlenih osoba sa invaliditetom, cilj je da se razume način na koji se preduzeće prilagođava (ili nastoji da se prilagodi) osobama sa invaliditetom, ali i kakvi su njihovi planovi u vezi zapošljavanja novih osoba sa invaliditetom. Odgovore na postavljene ciljeve dobili smo na osnovu pitanja vezanih za kvalifikaciju i trenutne radne pozicije zaposlenih osoba sa invaliditetom, zastupljenost fleksibilnog načina rada i druge vidove prilagođavanja osobama sa invaliditetom. Finalno, preduzećima su postavljena pitanja o trenutnim potrebama i planovima vezanim za zapošljavanje novih osoba sa invaliditetom.

Grafikon 3.2.1 Da li preduzeće zapošljava osobe sa invaliditetom i koliko prema veličini preduzeća

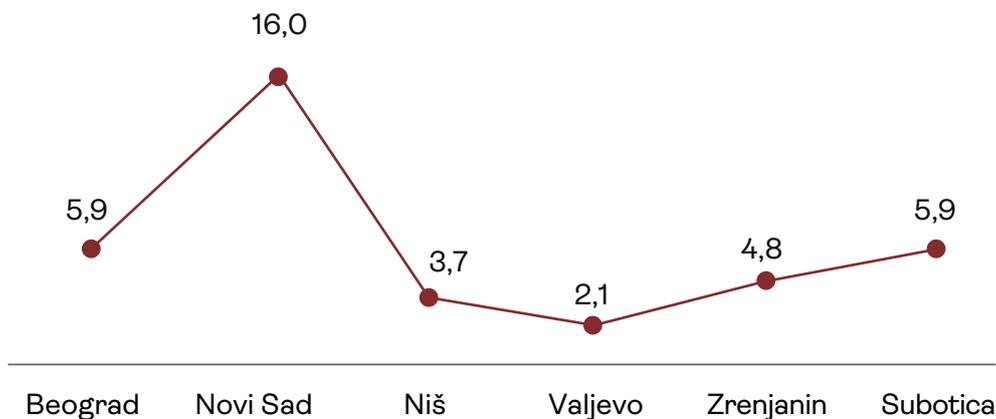


Najveći broj anketiranih preduzeća zapošljava osobe sa invaliditetom, pri čemu mala preduzeća u proseku zapošljavaju dve osobe sa invaliditetom, srednja preduzeća u proseku zapošljavaju 5 osoba sa invaliditetom, a velika preduzeća 19 osoba sa invaliditetom.

Grafikon 3.2.2 Da li preduzeće zapošljava osobe sa invaliditetom na nivou gradova



Grafikon 3.2.3 Prosečan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom

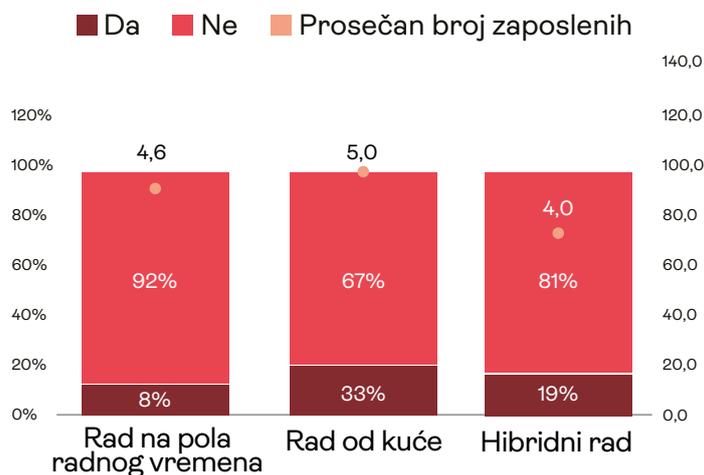


Najmanje preduzeća iz Valjeva ima zaposlene osobe sa invaliditetom (57%).



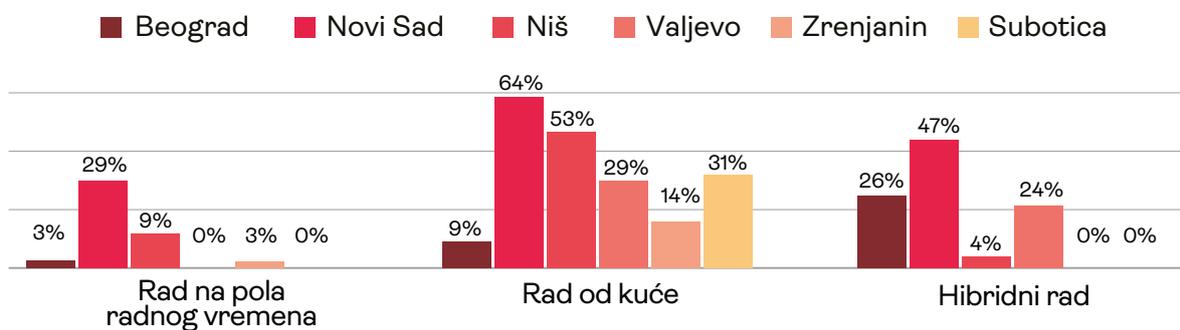
Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online, u proseku i imaju više zaposlenih osoba sa invaliditetom (10.7) u odnosu na preduzeća koja u proseku zapošljavaju osobe sa invaliditetom na tradicionalan način (5.1).

Grafikon 3.2.4 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa kod osoba sa invaliditetom

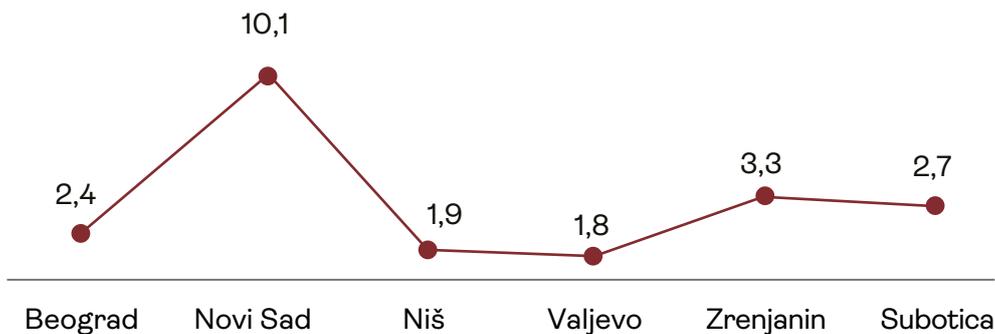


Kompanije su fleksibilnije kada je u pitanju zapošljavanje osoba sa invaliditetom za rad od kuće u odnosu na opštu populaciju zaposlenih. Međutim, rad na pola radnog vremena i hibridni rad su veoma slabo zastupljeni kod radnog odnosa sa osobama sa invaliditetom. Što je veća veličina preduzeća to je i veća spremnost da se osobe sa invaliditetom zaposle u nekom vidu fleksibilnog radnog odnosa.

Grafikon 3.2.5 Zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa kod osoba sa invaliditetom na nivou grada



Grafikon 3.2.6 Prosečan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom koji rade od kuće



Preduzeća iz Novog Sada najčešće zapošljavaju osobe sa invaliditetom na pola radnog vremena (29%), a takođe se ističu po zapošljavanju osoba sa invaliditetom online (64%) zajedno sa preduzećima iz Niša (53%). Preduzeća iz Novog Sada u proseku zapošljavaju najviše osoba sa invaliditetom online. (10.1).

Grafikon 3.2.7 Pozicije na kojima rade osobe sa invaliditetom



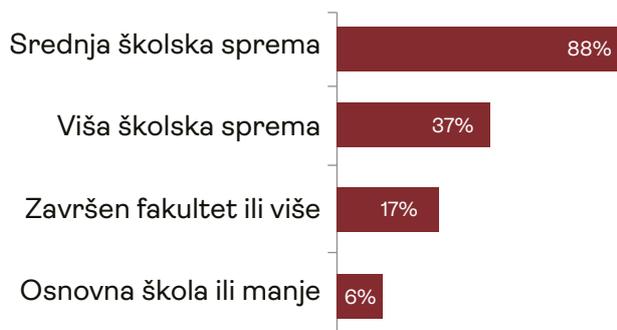
Baza: Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom
N= 248

Osobe sa invaliditetom najčešće rade u administraciji, a zatim u prodaji i logistici.



Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online, češće od preduzeća koja zapošljavaju na tradicionalan način otvaraju radna mesta za osobe sa invaliditetom u oblasti administracije (79%), IT-a (31%), nabavke (17%), marketinga (19%), digitalnog biznisa (19%), HR-a (12%) i finansija i ekonomije (7%).

Grafikon 3.2.8 Struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom po obrazovanju



Baza: Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom
N= 248

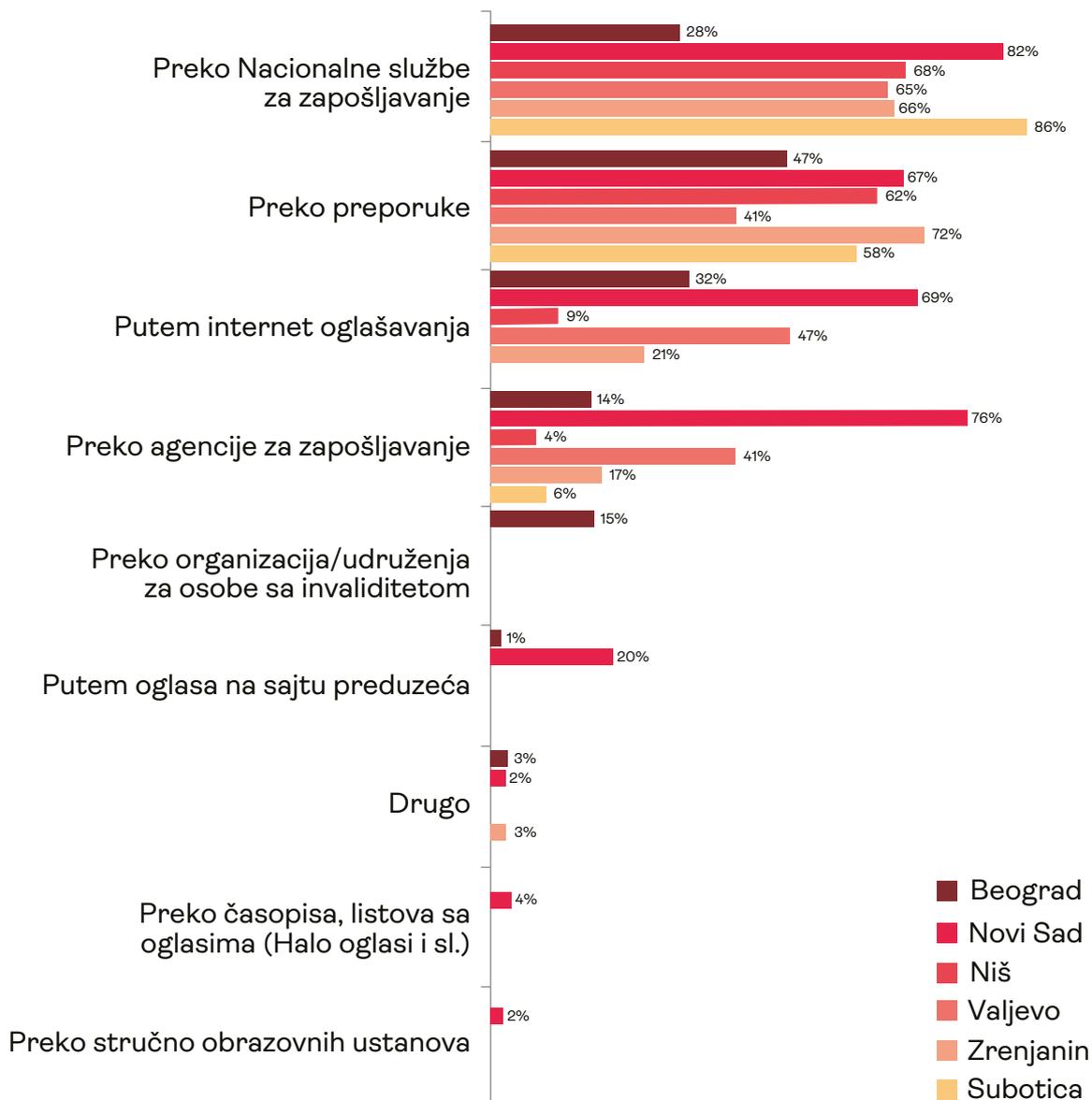
Kao i u slučaju opšte populacije zaposlenih, zaposlene osobe sa invaliditetom najčešće imaju završenu srednju školsku spremu, a zatim višu školsku spremu i fakultet. Ipak, značajno je istaći da u odnosu na strukturu opšte populacije zaposlenih, osobe sa invaliditetom u proseku imaju niži nivo obrazovanja (88% osoba sa invaliditetom zaposlenih sa srednjom školom, spram 56% zaposlenih u opštoj populaciji sa srednjom školom).

Grafikon 3.2.9 Načini dolaženja do novih zaposlenih koji su osobe sa invaliditetom



Preduzeća najčešće dolaze do osoba sa invaliditetom preko Nacionalne službe za zapošljavanje, preko preporuke, putem internet oglašavanja i preko agencija za zapošljavanje.

Grafikon 3.2.10 Načini dolaženja do novih zaposlenih koji su osobe sa invaliditetom na nivou gradova



Što je veće preduzeće, to je veće oslanjanje na NSZ prilikom regrutacije osoba sa invaliditetom. NSZ najmanje koriste preduzeća iz Beograda (28%). Preduzeća iz Novog Sada više nego ostali gradovi koriste usluge agencije za zapošljavanje (76%) i internet oglašavanja (69%).



Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online, u proseku koriste više različitih kanala za regrutaciju osoba sa invaliditetom, a u odnosu na preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom na tradicionalan način češće koriste usluge NSZ (80%), preporuke (69%), internet oglašavanje (40%), agenciju za zapošljavanje (40%) i oglase na sajtu preduzeća (11%).

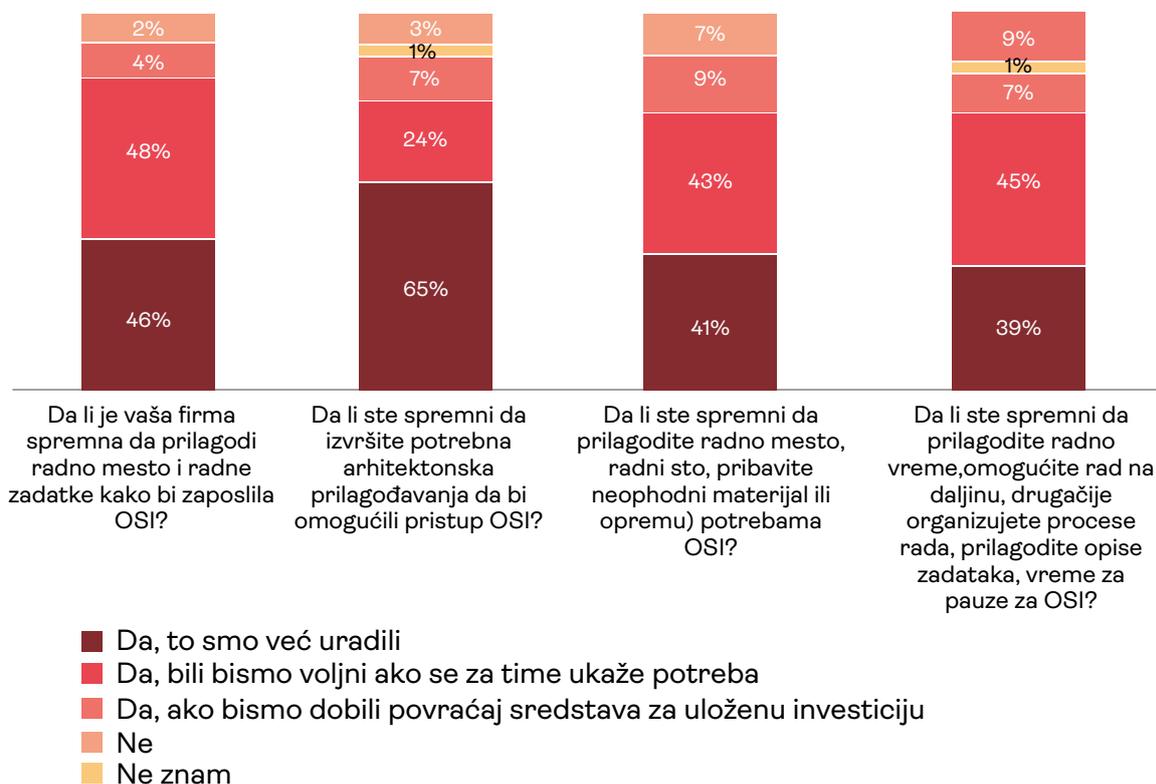


Grafikon 3.2.11 Planovi za zapošljavanje osoba sa invaliditetom



Najveći broj preduzeća planira da zaposli osobe sa invaliditetom u budućem periodu ili imaju u planu da zaposle osobe sa invaliditetom kada za to budu u mogućnosti. Spremnost da se zaposle osobe sa invaliditetom u budućem periodu raste sa veličinom preduzeća. U skladu s tim, najmanju spremnost pokazuju mala preduzeća (30%), zatim srednja preduzeća (45%), dok najveću spremnost pokazuju velika preduzeća (63%).

Grafikon 3.2.12 Spremnost preduzeća da se prilagodi potrebama osoba sa invaliditetom

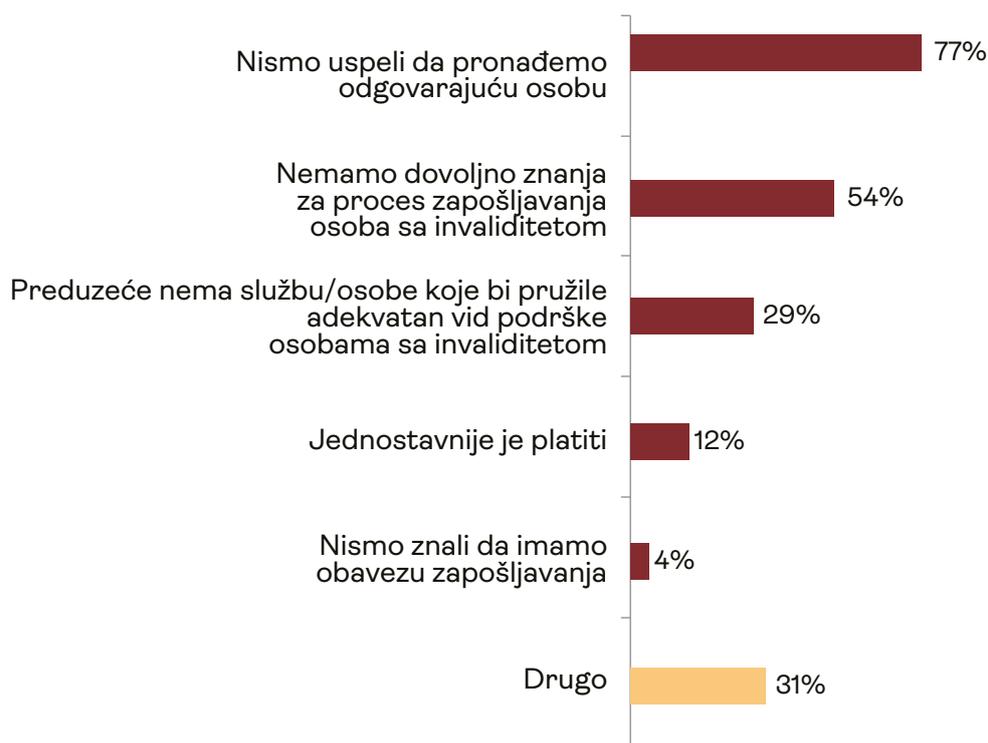


Preduzeća u najvećoj meri pokazuju visoku spremnost da naprave sva prilagođavanja koja su neophodna za nesmetano funkcionisanje osoba sa invaliditetom na radnom mestu (prilagođavanje radnog mesta, radnih zadataka i neophodnih materijala ili opreme, arhitektonska prilagođavanja, i prilagođavanje vremenske i prostorne organizacije rada). Najveći broj preduzeća je izvršilo arhitektonska prilagođavanja kako bi se omogućio pristup osobama sa invaliditetom, dok je najmanje preduzeća uvelo fleksibilan radni odnos za osobama sa invaliditetom.

Barijere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Bez obzira da li su imali iskustva zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ili nikada do sada nisu imali iskustvo zapošljavanja, preduzeća nailaze na poteškoće prilikom razmatranja ili samog zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Cilj ovog poglavlja je da odredimo koje su to glavne barijere kroz postavljanje pitanja vezanih za razloge nezapošljavanja osoba sa invaliditetom, prepreke na koje su nailazili tokom zapošljavanja, nezadovoljene potrebe preduzeća u pogledu poslovnih i tehničkih veština osoba sa invaliditetom i potencijalna negativna iskustva prilikom zaposlenja osobe sa invaliditetom.

Grafikon 3.3.1 Razlozi za nezapošljavanje osoba sa invaliditetom

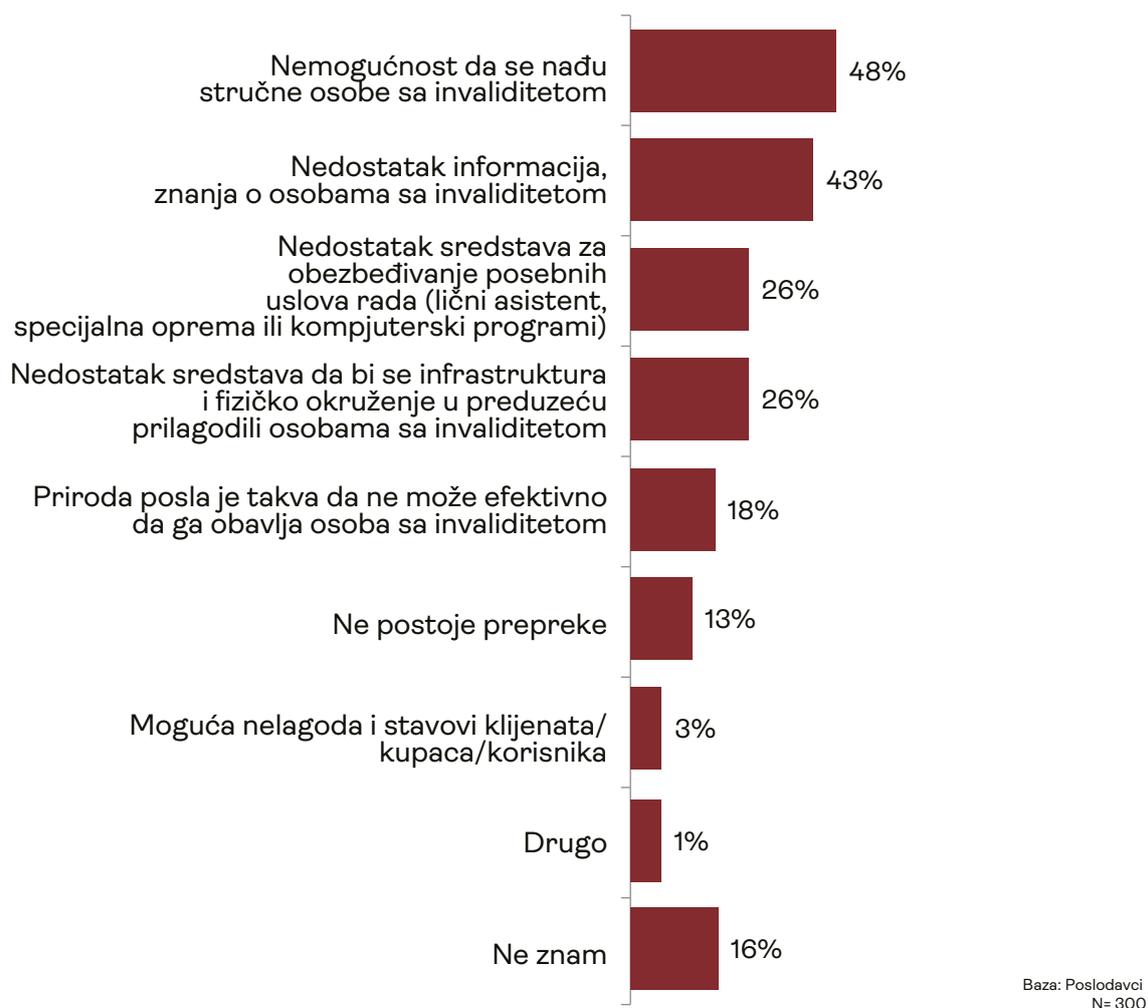


„Težak posao za osobe sa invaliditetom“ (6), „Nismo sigurni da osoba sa invaliditetom može da podnese pritisak na poslu operatera“, „Na granici smo sa brojem radnika pa trenutno nema potrebe za osobom sa invaliditetom.“, „Prošli obuku Foruma mladih sa invaliditetom, ali je prioritet dat drugom projektu“, „Saradnja sa udruženjima nam nije doprinela pronalaženje odgovarajućih profila, IT i ekonomista“, „Uposlićemo u skorijoj budućnosti“, „Trenutno smo prostorno ograničeni“

Baza: Poslodavci koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom
N= 52

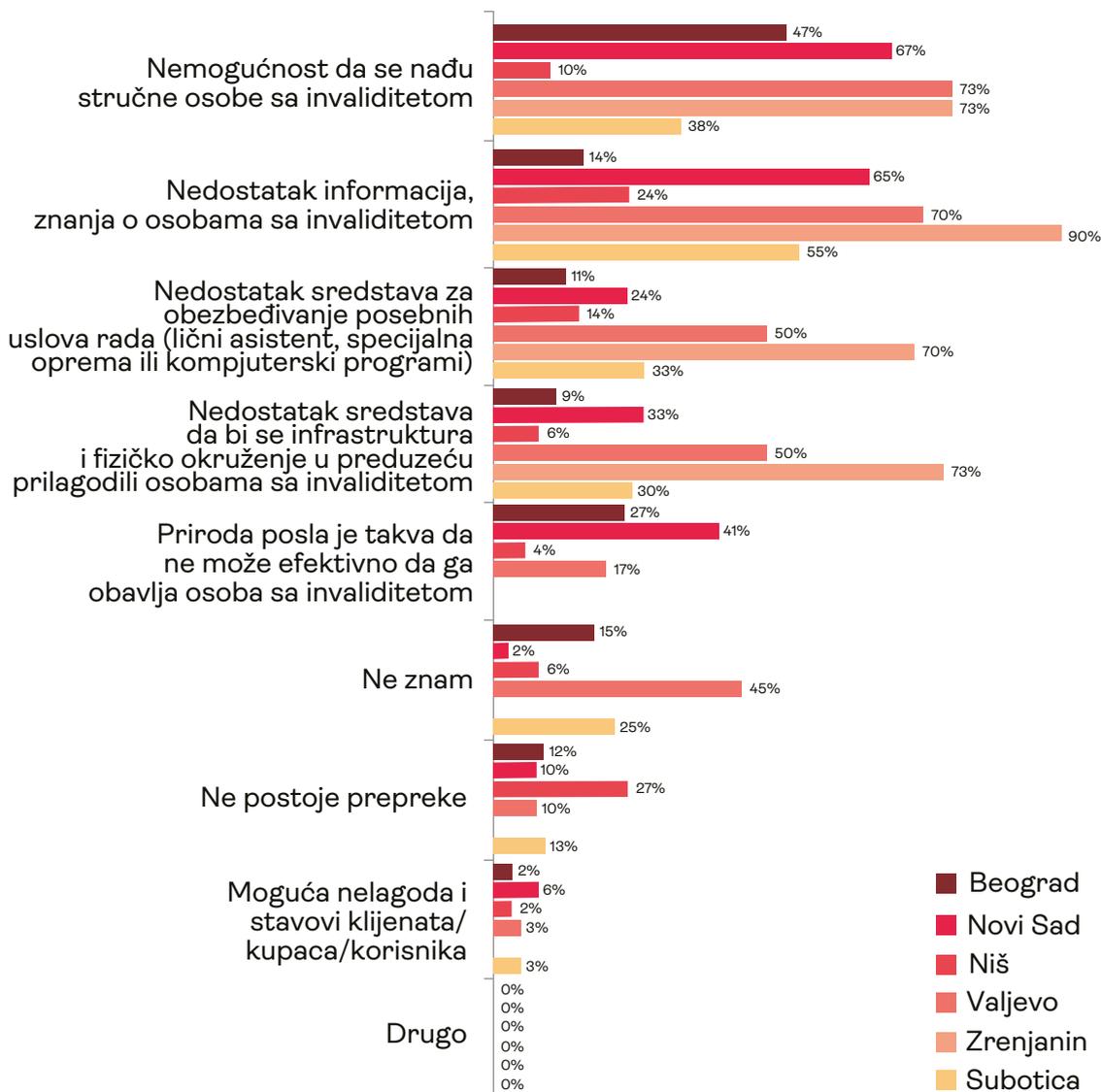
Preduzeća koja do sada nisu zaposlila osobe sa invaliditetom kao glavne razloge navode kako nisu uspjeli da pronađu odgovarajuću osobu, da nemaju dovoljno znanja za proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom ili da preduzeće nema službu/osobe koje bi pružile adekvatan vid podrške osobama sa invaliditetom.

Grafikon 3.3.2 Prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom



Glavna prepreka za zapošljavanje osoba sa invaliditetom je nemogućnost da se nađe osoba sa invaliditetom koja odgovara otvorenoj radnoj poziciji. Gotovo podjednako često predstavnici kompanija navode da nemaju dovoljno znanja o osobama sa invaliditetom. Nešto slabije spominje se nedostatak sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada i adaptiranje infrastrukture i fizičkog okruženja za osobe sa invaliditetom.

Grafikon 3.3.3 Prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom na nivou gradova

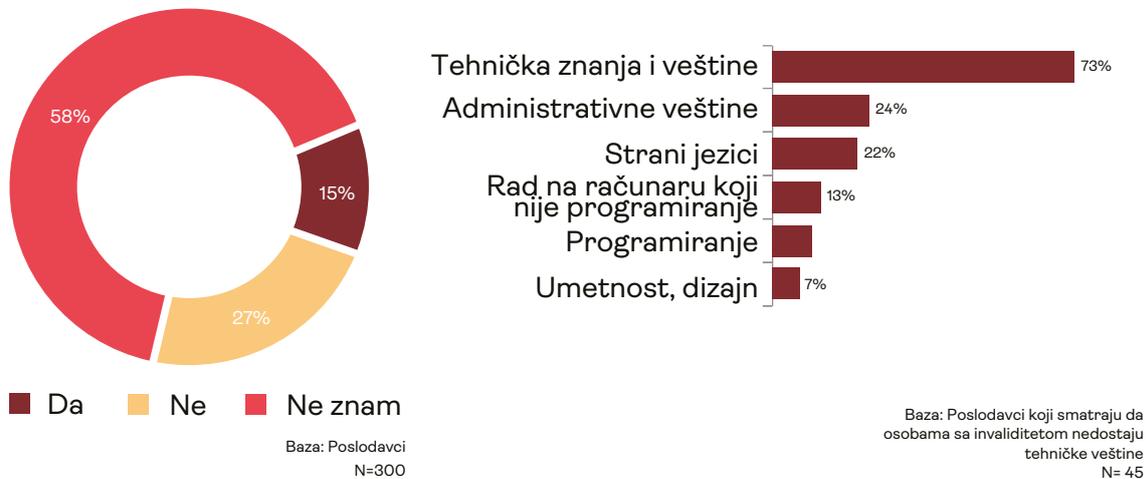


Nedovoljna informisanost o osobama sa invaliditetom, kao i nedostatak sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada i adaptiranje infrastrukture i fizičkog okruženja za osobe sa invaliditetom, posebno su izražene barijere u Valjevu i Zrenjaninu.



Preduzećima koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom na tradicionalan način, češće smetnje predstavlja nedovoljno sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada i adaptiranje infrastrukture, što delom može biti posledica nedostatka fleksibilnog načina rada u ovakvim preduzećima. Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online češće navode da priroda njihovog posla predstavlja barijeru za zapošljavanje osobe sa invaliditetom, ali isto tako najviše ovih preduzeća nije pronalazilo nikakvu barijeru za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Grafikon 3.3.4 Prema iskustvu iz procesa selekcije, da li osobama sa invaliditetom nedostaju tehničke veštine (hard skills)



Svako peto preduzeće smatra da ne postoje veštine koje nedostaju osobama sa invaliditetom, dok više od polovine preduzeća nije sigurno. Oni koji smatraju da osobama sa invaliditetom nedostaju ove veštine, najčešće navode tehnička znanja i veštine, administrativne veštine i strane jezike.



Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online, češće prepoznaju da osobama sa invaliditetom nedostaju određene tehničke veštine, i to tehnička znanja i veštine, administrativne veštine i programiranje.

Grafikon 3.3.5 Prema iskustvu iz procesa selekcije, da li osobama sa invaliditetom nedostaju poslovne veštine (soft skills)

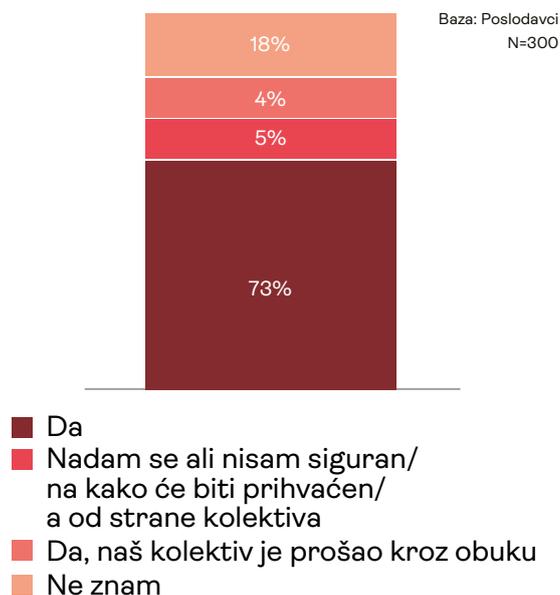


Najveći broj preduzeća pokazuje nesigurnost kada su u pitanju potencijalne meke poslovne veštine koje nedostaju osobama sa invaliditetom. Nešto više od četvrtine smatra da osobama sa invaliditetom ne nedostaju poslovne veštine, a oni koji smatraju, najčešće navode istrajnost, fleksibilnost, timski rad, kreativnost i inovativnost.



Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online, češće prepoznaju da osobama sa invaliditetom nedostaju istrajnost, timski rad, kreativnost i inovativnost.

Grafikon 3.3.6 Očekivanje da će se osobe sa invaliditetom uklopiti u radni kolektiv



Bez obzira koliko su iskustva imali sa osobama sa invaliditetom, najveći broj preduzeća očekuje da bi se osobe sa invaliditetom uklopile u radni kolektiv bez poteškoća.

Grafikon 3.3.7 Negativna iskustva u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom

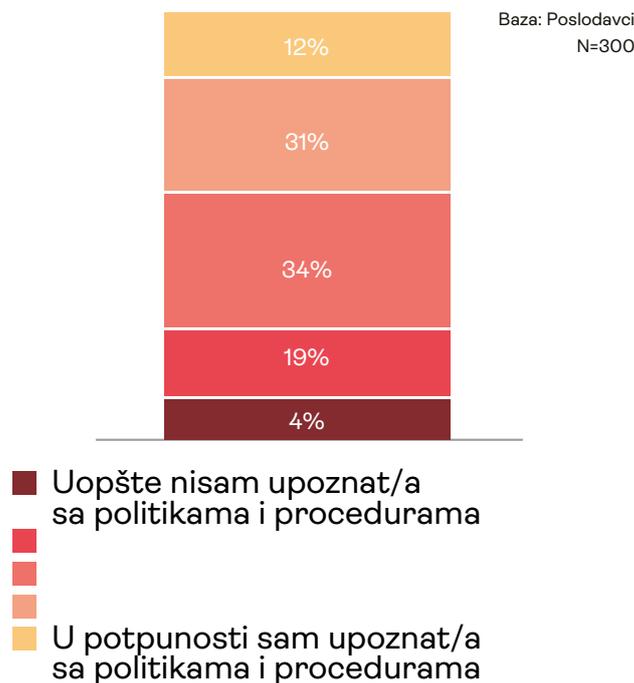


Najveći broj preduzeća nije imao nikakvih negativnih iskustva u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

3.3. Iskustva sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Upoznatost sa politikama, procedurama i subvencijama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, važna je koliko i iskustvo u vezi sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, zato što determiniše koliko će državnih resursa preduzeće znati da upotrebi i olakša proces stvaranja inkluzivnog radnog kolektiva. Pored toga, važno je razumeti koje su prepreke na koje preduzeća nailaze prilikom primenjivanja politika i procedura u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Imajući u vidu postavljene ciljeve istraživanja, preduzeća su odgovarala na niz pitanja vezanih za konkretnu upoznatost, razloge zadovoljstva i nezadovoljstva politikama i procedurama. Pored toga, preduzeća su pružila odgovore o konkretnim aktivnim merama zapošljavanja koje su koristili prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Grafikon 3.4.1 Upoznatost sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom



Preduzeća su podeljena kada je u pitanju upoznatost sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. 43% preduzeća je donekle ili u potpunosti upoznato, trećina nije sigurna, dok svako četvrto preduzeće smatra da nije dovoljno upoznato sa politikama i procedurama.

Grafikon 3.4.2 Kanali informisanja o politikama i procedurama



Baza: Poslodavci su upoznati sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osobe sa invaliditetom
N= 289

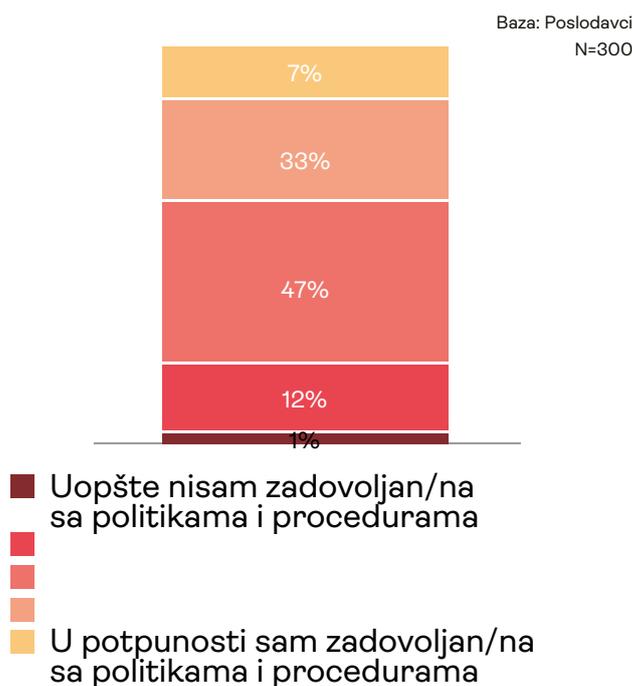
Preduzeća koja su bar donekle upoznata sa politikama i procedurama, najčešće se informišu o novostima preko računovođe, a znatno ređe na zvaničnoj stranici sajta NSZ, na seminarima/obukama ili preko Foruma mladih sa invaliditetom.

Forum mladih sa invaliditetom kao odgovor je bio rezultat spontanog prisećanja, a ne potpomognute ponude u odgovorima i najčešće je naveden pod opcijom Drugo.



Mala preduzeća se najčešće informišu o politikama i procedurama preko računovođe (89%), dok se velika preduzeća, češće od srednjih, informišu na zvaničnoj stranici NSZ (48%) i na seminarima/obukama (23%).

Grafikon 3.4.3 Stepem zadovoljstva politikama i procedurama



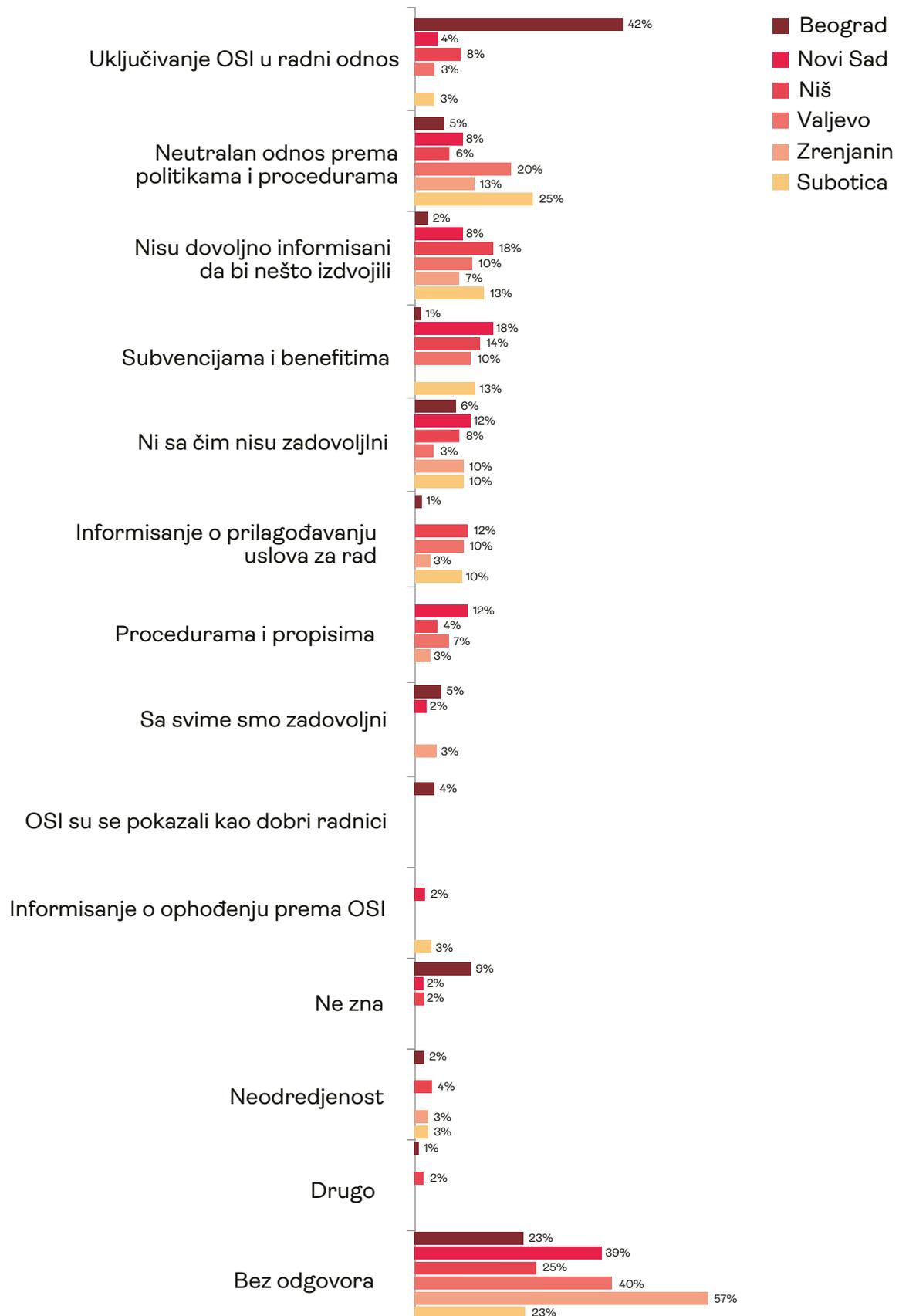
Polovina preduzeća je ambivalentno kada su u pitanju politike i procedure u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, dok je 40% zadovoljno politikama i procedurama. Najmanje preduzeća pokazuje nezadovoljstvo politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Grafikon 3.4.4 Razlozi za zadovoljstvo politikama i procedurama (Otvoreno pitanje, kategorije su formulisane na osnovu kodiranih odgovora ispitanika)



Kao najveća prednost politika i procedura ističe se uključivanje osoba sa invaliditetom u radni odnos i subvencije i benefiti. Većina preduzeća, međutim, nije uspjela da izdvoji nijednu pogodnost politika i procedura jer nisu dovoljno informisani ili imaju neutralan odnos prema politikama i doživljavaju ih više kao obavezu koju moraju da ispune.

Grafikon 3.4.5 Razlozi za zadovoljstvo politikama i procedurama na nivou gradova (Otvoreno pitanje, kategorije su formulisane na osnovu kodiranih odgovora ispitanika)





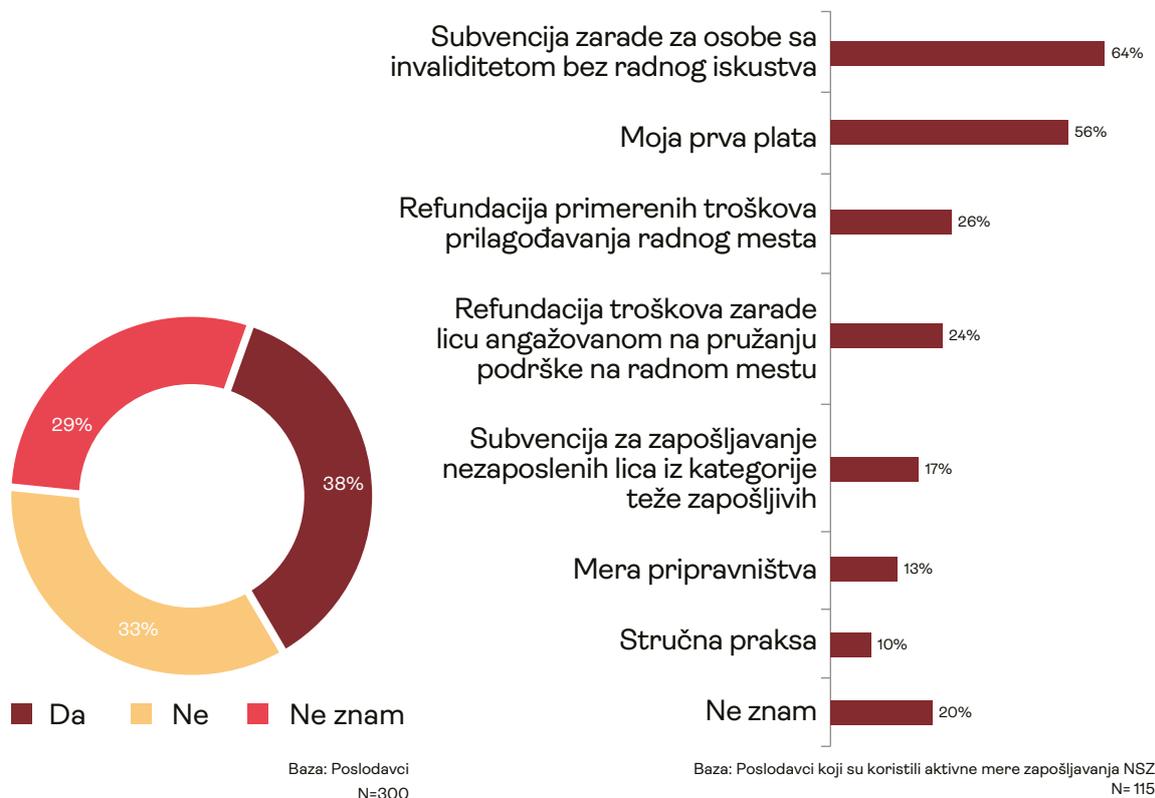
Uključivanje osoba sa invaliditetom u radni odnos se posebno prepoznaje kao benefit u velikim preduzećima (31%) i kompanijama iz Beograda (42%). Preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online, češće su zadovoljna subvencijama i benefitima (19%) i procedurama i propisima (10%).

Grafikon 3.4.6 Razlozi za nezadovoljstvo politikama i procedurama (Otvoreno pitanje, kategorije su formulisane na osnovu kodiranih odgovora ispitanika)



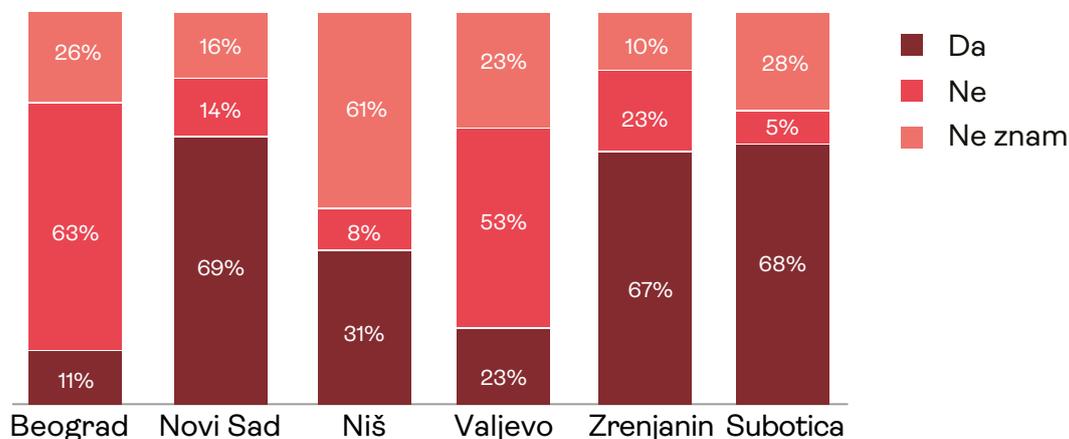
Više od polovine preduzeća nije navelo nijedan aspekt politika i procedura kojima su nezadovoljni. Oni koji su ipak naveli razloge, najčešće smatraju da ih država nedovoljno podržava, da im je potrebna veća finansijska podrška i veća podrška za pronalaženje osoba sa invaliditetom.

Grafikon 3.4.7 Korišćenje aktivnih mera zapošljavanja

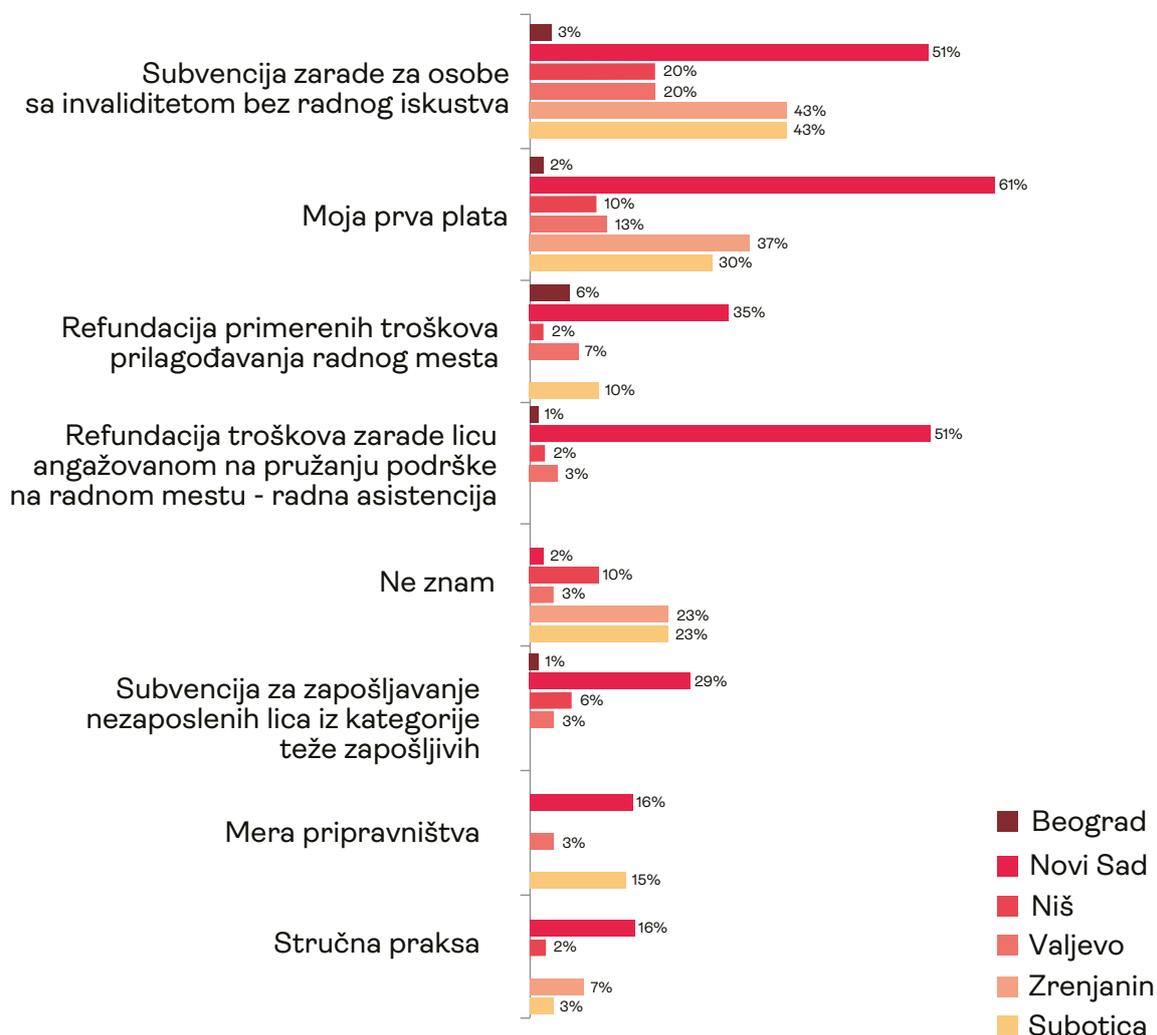


Nešto više od trećine preduzeća koristilo je aktivne mere zapošljavanja NSZ-a za podršku zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Trećina nikada nije koristila mere zapošljavanja, dok ostali nisu sigurni. Oni koji su koristili aktivne mere, najčešće su navodili Subvencije zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva i Moju prvu platu.

Grafikon 3.4.8 Korišćenje aktivnih mera zapošljavanja na nivou grada



Grafikon 3.4.9 Aktivne mere zapošljavanja koje se koriste na nivou grada



Mala preduzeća su najređe koristila aktivne mere zapošljavanja (17%), kao i preduzeća iz Beograda (11%) i Valjeva (23%).

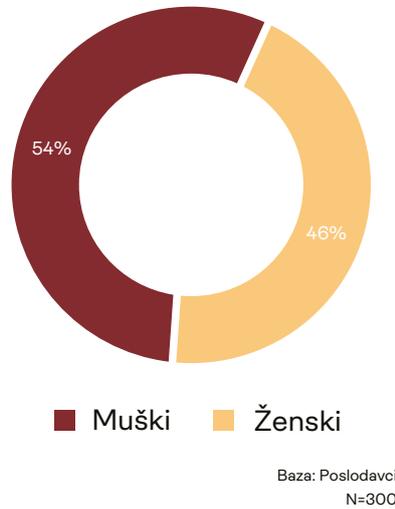


S druge strane, preduzeća iz Novog Sada (69%), Zrenjanina (67%), Subotice (68%), kao i preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom online (65%) su najčešće koristila aktivne mere zapošljavanja NSZ. Preduzeća iz Novog Sada su češće od ostalih koristili Moju prvu platu (61%), Refundaciju troškova za radnu asistenciju (51%), Refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta (35%), i Subvenciju za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih (29%).

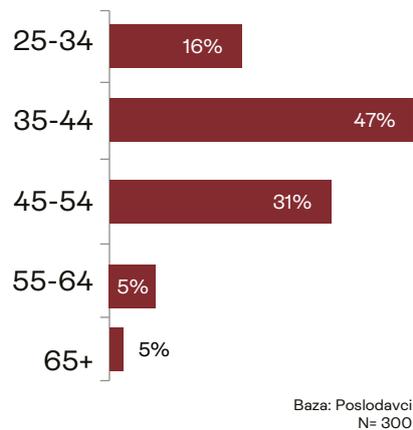


3.4. Demografija ispitanika

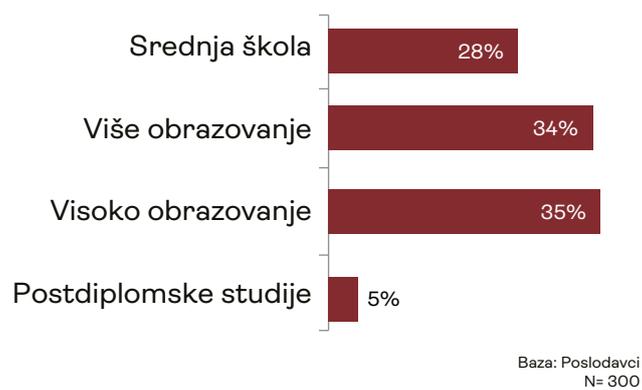
Grafikon 3.4.1 Pol predstavnika preduzeća



Grafikon 3.4.2 Godine predstavnika preduzeća



Grafikon 3.4.3 Obrazovanje predstavnika preduzeća



Grafikon 3.4.4 Pozicija predstavnika preduzeća



4. REZULTATI KVALITATIVNOG DELA ISTRAŽIVANJA

4.1. Iskustvo poslodavaca sa tržištem rada i potrebnom radnom snagom (u pogledu nivoa obrazovanja, određenih grana industrije, mekih i tehničkih veština). Iskustva poslodavaca u pogledu fluktuacije radne snage i oglašavanja kada postoji potreba za zapošljavanjem novih zaposlenih. Postojeći načini rada u preduzeću (rad od kuće, rad u preduzeću, hibridni način rada).

4.1.1. Tržište rada i potrebna radna snaga

Potražnja za radnom snagom u većini kompanija je umerena – pozicije se otvaraju u najvećem broju slučajeva dva do nekoliko puta godišnje. Veća fluktuacija radnika primetnija je na operativnim pozicijama, manje zastupljena, ali primetna je na nivou srednjeg menadžmenta i ređa na seniorskom nivou. **Zbog toga kompanije koje su više orijentisane na proizvodnju, zanatske i generalno manuelne poslove imaju češće potrebu za radnicima.** Trend je posebno zastupljen u onim delatnostima koje ne zahtevaju specijalističko i visoko obrazovanje zbog sve veće ponude poslova od strane internacionalnih poslodavaca koji se nadmeću u pružanju boljih uslova rada (kvalifikovani i polukvalifikovani radnici, administrativne pozicije, pozicije u call centrima, prodaja itd.). Fluktuacija je primetna i u industrijama poput IT- ja i finansija gde postoji puno otvorenih pozicija juniorskog i srednjeg nivoa od strane značajnog broja kompetetivnih kompanija.

„Stalno imamo potrebu za novim radnicima. Poslednje 3-4 godine, malo od pre korone i posle, stalno nam varira broj zaposlenih. Mislim da je to globalni sada trend, pogotovo kod nas, takva je vrsta delatnosti da ljudi dođu, probaju da rade, vide da li je to za njih ili ne, odlaze.“ (Niš, pekarska industrija, srednja kompanija, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Pozicije koje su najčešće otvorene u većim kompanijama su administrativne pozicije, IT pozicije, pozicije agenta u call centru, prodaja, finansije i druge pozicije koje zahtevaju rad sa klijentima u uslužnim delatnostima. Ovo se može odnositi i na kompanije srednje veličine ukoliko se bave delatnostima poput finansija, IT, obrazovanja, delatnosti koje podrazumevaju neku vrstu korisničke podrške. Prilikom selekcije kandidata obično je od velikog značaja obrazovanje, ali i konkretna znanja – posebno su važna znanja jezika, MS Office paketa, a za pozicije u IT kompanijama ključno je poznavanje nekog programskog jezika. Preferira se fakultetsko obrazovanje, ali postoje i pozicije otvorene za one sa nižim stepenom obrazovanja. Prethodne prakse i radno iskustvo su dodatni plus, ali nisu od presudnog značaja pogotovo za juniorske pozicije. Prekvalifikacije mogu biti veoma relevantne, naročito zato što pokazuju da je kandidat spreman da radi na sebi i razvija se, pa samim tim i poslodavac može imati više poverenja da uloži resurse kompanije u ovakvog zaposlenog.

Kada su u pitanje mala i srednja preduzeća (orijentisane pretežno na manuelne poslove, zanatske delatnosti, neku vrstu proizvodnje), operativne pozicije češće se odnose na specifične zanate – traže se iskusni kvalifikovani radnici (posao grafičke obrade, štampanja, rad na mašinama, u slučaju recimo nege i lepote radnici koji poznaju dermatologiju, manikir, pedikir, u slučaju pekara radnici koji su burek majstori, obučeni za rad sa testom, vozači, rad na bageru, viljuškaru itd). Osim fluktuacije radnika, ovde postoji i problem manjka kvalifikovane radne snage na tržištu. U slučaju ovakvih poslodavaca, od najveće važnosti prilikom zapošljavanja je prethodno radno iskustvo i konkretno znanje i samostalnost u obavljanju pozicije, dok je obrazovanje manje relevantno. Prakse mogu igrati veliku ulogu, kao i prekvalifikacije, posebno za specifične pozicije koje podrazumevaju kvalifikovani rad. Poslodavcu je u interesu da dobije gotovog radnika kojeg mora što manje da obučava i koji može u najkraćem periodu da se prilagodi i da postane samostalan, zato što od svakog radnika u velikoj meri zavisi funkcionisanje kompanije.

„Prva devojka koju sam zaposlila nije znala ništa da radi iako je završila srednju medicinsku. Ja sam je sve ispočetka učila, imala sam snagu i volju – tada nisam uopšte znala da to funkcioniše tako da ti nekog obučiš i onda ti on na kraju ode. Sada je drugačija priča. Ne volim da primim nekog ko nema iskustva, zato što ne želim samo ja da radim taj posao, jer onda ne znam čemu služi radnik, nego je podeljeno.“ (Zrenjanin, kozmetička delatnost, malo preduzeće, nema zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Problem sa kojim se susrećemo jeste nedostatak kvalifikovane radne snage. Mi se bavimo grafikom i tu je baš onako jedan ozbiljan deficit radne snage, bilo da je to čak i radnik u proizvodnji na mašini, zahteva određenu vrstu znanja, nije običan proizvodni radnik, da kažem nekvalifikovana radna snaga. Tako da susrećemo se sa problemima u pronalaženju radnika i naravno treba nam radnika. Menjamo radnike, težak je posao, nije nimalo lak, zahtevan je pa onda jedan ode pa tražimo drugog i tako.“ (Valjevo, digitalna štampa, malo preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Usled velike fluktuacije radne snage, **poslodavci teže tome da zaposle radnika u kojeg će da ulože i koji će da ostane i dobro se uklopi**, zbog čega **soft skills** postaju sve relevantnije prilikom zapošljavanja. Gotovo svi poslodavci navode da su od najvećeg značaja komunikacijske veštine, sposobnost za timski rad, istrajnost, samostalnost u obavljanju posla i želja za učenjem i napredovanjem.

Soft skills se posebno percipiraju važnim kada su u pitanju veće kompanije, a često i srednje – koje imaju veći broj zaposlenih i više resursa da ulože u razvoj radnika. Veće i srednje kompanije više rade na razvoju korporativne kulture i vrednosti kompanije i prepoznaju koliko je važno da se osoba koja je deo kompanije, osim znanjima, uklapa u sredinu svojim vrednostima i osobinama. Tako u mnogim slučajevima ključnu ulogu prilikom selekcije može odigrati to koliki entuzijazam i želju za obavljanjem posla pokazuje sama osoba, koliko je istrajna i koliko ima želju da uči i napreduje u odnosu na neka prethodna znanja i radno iskustvo. U većim i srednjim kompanijama postoji i veći prostor za primanje radnika koji nemaju radnog iskustva na početničke pozicije

ili na praksu i tada su soft skills naročito važne. Kompanijama je u interesu da ulože u radnike i motivišu ih da ostanu i napreduju karijerno.

„Pa konkretno znanja i veštine to zavisi stvarno od konkretne pozicije o kojoj pričamo. Ako pričamo o blagajničkoj poziciji, tu nije potrebno neko posebno iskustvo, tu su nam više važnije vrednosti, kako se zaposleni koji će imati komunikaciju sa klijentima postavlja, ponaša, da li je u mogućnosti da odražava našu korporativnu kulturu.“ (Novi Sad, finansije, velika kompanija, ima zaposlene osobe sa invaliditetom)

Kada su u pitanju manje kompanije, prilikom selekcije kandidata često je od veće važnosti prethodno radno iskustvo i stručnost odnosno mogućnost da se pozicija što pre obavlja samostalno, ali soft skills mogu presuditi između dva kandidata koji zadovoljavaju date uslove. Manjim preduzećima ipak često nedostaje sistemsko razmišljanje u pogledu vrednosti koje poslodavac želi da neguje, a često nedostaje i sistematičan proces selekcije kojim bi se psihološki procenili kandidati, pa se procena ličnosti i kapaciteta kandidata najčešće bazira na subjektivnom utisku poslodavca.

4.1.2. Oglašavanje i proces selekcije

Oglašavanje se najčešće vrši preko Infostuda – koji nudi široku (možda i najširu) bazu kandidata. Ovo je najviše izraženo u većim gradovima – Beograd, Novi Sad i Niš, ali se Infostud kao kanal koristi i u ostalim gradovima. Primetno je da se Infostud češće koristi za manje specijalizovane pozicije, operativne i pozicije srednjeg nivoa.

Preduzeća iz Beograda i Novog Sada – veća i srednja, često pored toga pretražuju i LinkedIn u potrazi za kandidatima. Ovo se posebno odnosi na situaciju kada su potrebne seniorske pozicije, budući da se ovi kandidati ređe samoinicijativno prijavljuju na oglase. Takođe, veća i srednja preduzeća iz Beograda i Novog Sada češće postavljaju i oglase na svojim sajtovima.

Kada su potrebni kandidati koji su stručni u oblasti IT, poslodavci se okreću ka sajtovima specijalizovanim za ovu branšu – Joberty, Hello world.

Kada se specifično traže juniorske pozicije ili pozicije za praksu, tada se često poslodavci obraćaju fakultetima koji nude relevantnu radnu snagu, Centru za razvoj karijere (Beograd i Novi Sad) kao i oglašavanju putem društvenih mreža gde ih mladi mogu lakše primetiti kroz postove na svom profilu ili postove na stranicama koje su relevantne mladima – studentima (Facebook, Instagram).

Kada su u pitanju Valjevo, Subotica, Niš i Zrenjanin, posebno je izraženo da se radnici pronalaze putem preporuke. Dodatno se mogu oglasiti i putem društvenih mreža i na svom sajtu. Ukoliko se radnik ne pronađe putem preporuke, onda se pozicija i oglašava preko Nacionalne službe za zapošljavanje, Infostuda, ponekad poslovi.rs (posebno je pogodan za pronalazak kvalifikovanih manuelnih radnika), a u slučaju Subotice i na sajtu subotica.com. I u kompanijama u Beogradu i Novom Sadu preporuka je jedan od načina dolaženja do kandidata, ali nije primarni – i svakako pored preporuke kandidati najčešće prolaze proces selekcije zajedno sa ostalim kandidatima koji su došli putem drugih kanala.

Poslodavci iz Beograda i Novog Sada ređe imaju saradnju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje. Obično se obraćaju ukoliko postoji neka konkretna saradnja na programu – kao što je Moja prva plata i slično, ali ređe oglašavaju regularne pozicije na ovaj način. S druge strane, poslodavci iz manjih mesta – Subotica, Valjevo, Zrenjanin, Niš – češće se obraćaju Nacionalnoj službi za zapošljavanje u potrazi za radnicima. Ipak, primetan je manji stepen zadovoljstva pronalaskom radne snage na ovaj način – postoji mali broj kvalitetnih kandidata koji zaista odgovaraju pozicijama i žele da rade.

„Zavisi od konkretne pozicije koju tražimo, da li je u pitanju junior, senior pozicija. Uglavnom saradujemo sa Infostudom. Tamo se objavljuju svi naši oglasi, a ukoliko su IT orijentisani to je i Hello world automatski. Pored toga, ako su neke juniorske pozicije u pitanju mi imamo saradnju i sa Forumom mladih sa invaliditetom, imamo sa ekonomskim fakultetom, Centrom za razvoj karijere, tako da i kod njih oglašavamo pozicije ukoliko su one juniorske, odnosno ukoliko ne zahtevaju uopšte iskustvo ili neko malo iskustvo.“ (Novi Sad, finansije, veliko preduzeće, ima zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Uglavnom po preporuci. Imali smo nekoliko da kažem izleta u oglašavanje preko Nacionalne službe za zapošljavanje, ali uglavnom je to do sada u preko 90% slučajeva bilo po preporuci, tako da nismo pravili sad neke da kažem tu velike konkurse i vršili neki odabir koji bi bio po nekoj profesionalnoj proceduri, zato što smo mi u maloj sredini, tu se ljudi znaju i prosto zna se ko šta radi i koliko.“ (Valjevo, štampanje, malo preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Primitili smo generalno da imamo dobar odziv kada postavimo oglas na našem sajtu. Pogotovo kad postavimo na LinkedIn, a nekako se Joberty izdvojio kao najrelevantniji sajt za IT profile. Infostud nije za to, Infostud ima veliki uticaj na neke druge pozicije i to super radi, ali što se tiče IT-ja – ne.“ (Beograd, IT industrija, srednje preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Kada je u pitanju proces selekcije, on je standardizovaniji i ozbiljniji u srednjim i većim preduzećima. Obično podrazumeva dva kruga razgovora, a često i testove znanja i veština. S druge strane, proces zapošljavanja u manjim kompanijama, a i u srednjim, ukoliko su u pitanju zanatske delatnosti, manje je standardizovan i češće se zapošljavanje obavlja posle jednog kruga razgovora a najveću ulogu igra lični utisak poslodavca o potencijalnom zaposlenom.

4.2. Prethodno iskustvo poslodavaca sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom – iskustva onih koji su zapošljavali osobe sa invaliditetom i onih koji nisu. Shvatiti razlike i zbog čega jedan deo poslodavaca nije zapošljavao osobe sa invaliditetom – koje vrste barijera se javljaju (i specifičnije, da li se javljaju u određenim granama industrije i prema određenim nivoima obrazovanja)

4.2.1. Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom – iskustva i motivacija

Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom češće su velika i srednja preduzeća, a veća otvorenost ka zapošljavanju postoji u Beogradu i Novom Sadu u odnosu na ostale gradove. Jedan od razloga jeste i veća ponuda kvalitetnijih kadrova i bolja iskustva sa zapošljavanjem u ovim gradovima. Takođe je primetno da postoji veća otvorenost u kompanijama čija delatnost se u najvećoj meri odvija kroz kancelarijski rad ili generalno podrazumeva poslove koji se mogu obavljati putem računara. Kompanije koje imaju veliku potrebu za manuelnim radnicima češće imaju barijere i pokazuju sumnju koliko bi efikasno osoba sa invaliditetom mogla da obavlja date pozicije i da li bi prostor za rad bio dovoljno prilagođen.

Kada su u pitanju poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, mogu da se primete različite motivacije i iskustva zapošljavanja:

1. Poslodavci koji su veoma otvoreni prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom, a motivisani su negovanjem vrednosti tolerancije i inkuluzije. Uglavnom su u pitanju velike kompanije sa središtima u većim gradovima – Beograd i Novi Sad. Najčešće su u pitanju veće kompanije ili korporacije koje imaju jedan deo poslova koji podrazumeva intelektualni rad – rad na računaru, poznavanje jezika, administrativni poslovi, finansije, rad u marketingu,

HR-u, ili IT. U ovakvim kompanijama postoji poslovna kultura na višem nivou kao i negovanje vrednosti kompanije i zaposlenih. U sklopu negovanja vrednosti otvorenosti i promovisanja kompanije kao inkluzivne, poslodavci su zainteresovaniji da zaposle osobe sa invaliditetom ne samo u okviru kvota koje su propisane zakonom, već i više od toga ukoliko pozicije i uslovi to dozvoljavaju (vrsta posla, prilagođenost radnog prostora) upravo kako bi osnažili vrednosti kompanije. Ovakve kompanije često se samoinicijativno obraćaju Nacionalnoj službi za zapošljavanje, ali i Forumu mladih sa invaliditetom kako bi ostvarili saradnju i pronašli adekvatne kadrove.

2. Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom kako bi ispunili zakonsku obavezu – ne postoji dublja motivacija u smislu promovisanja vrednosti inkluzije. Ovi poslodavci češće zapošljavaju tačno određeni broj osoba sa invaliditetom kako im je propisano zakonom i ukoliko neka od tih osoba prekine radni odnos nalaze zamenu. Oni se obraćaju najčešće Nacionalnoj službi za zapošljavanje kako bi im poslala adekvatne kandidate, a retko imaju saradnju sa udruženjima osoba sa invaliditetom i sektorom građanskog društva. Postoji formalno ispunjavanje uslova, ali ne postoji dublja i istinska želja da se stvori inkluzivnije okruženje i otvori još pozicija dostupnih osobama sa invaliditetom. Češće su ovo kompanije u kojima su operativne pozicije vezane više za manuelni rad, pa postoji češće i percepcija da je teže naći adekvatnu osobu sa invaliditetom koja bi mogla da radi podjednako efikasno i uspešno kao osoba bez invaliditeta.

3. Jedan deo poslodavaca spontano i bez namere je počeo da zapošljava osobe sa invaliditetom. Uglavnom se to dešava tako što se osoba sa invaliditetom prijavi na običan oglas za posao gde nije naznačeno da je pozicija za osobu sa invaliditetom. Kroz proces selekcije ispostavlja se da je osoba kompetentna za obavljanje date pozicije. Poslodavcima se na ovaj način u velikoj meri ruše predrasude i barijere za dalje zapošljavanje osoba sa invaliditetom – uveravaju se da osoba može da obavlja posao jednako dobro kao bilo koji drugi kandidat. Kada prime prvu osobu raste otvorenost da se primi još osoba sa invaliditetom i često postoji percepcija da one jednako dobro mogu obavljati poslove kao i osobe bez invaliditeta. Uglavnom su u pitanju srednja i veća preduzeća. Drugi slučaj jeste da dugogodišniji radnik u nekom momentu zbog teže bolesti ili povrede počinje da se kvalifikuje kao osoba sa invaliditetom.

Gotovo svi poslodavci imaju izuzetno pozitivna iskustva sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Pre zapošljavanja prve osobe sa invaliditetom uglavnom postoje predrasude i stav da se ove osobe razlikuju – da će obavljati posao manje efikasno, da će se teže uklopiti u kolektiv. Jedan od razloga za to je i slabije poznavanje kategorija osoba sa invaliditetom (koji postoje stepeni invaliditeta, šta podrazumevaju). Pozitivna iskustva motivišuća su i doprinose lakšem zapošljavanju još osoba sa invaliditetom u budućnosti.

„Mi imamo jako pozitivna iskustva sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Ono što mi imamo kao problem jeste da nam same prostorije nisu prilagođene, odnosno da nas to ograničava u smislu ko su kandidati, odnosno osobe sa invaliditetom koje mi možemo zaposliti, tako da nemamo veliki broj zaposlenih, nismo imali ni mogućnost da imamo pristupačan ni prilaz ni toalet niti bilo šta npr. da bi mogli da obuhvatimo sve osobe da kažem tako, sa invaliditetom.“ (Novi Sad, finansije, veliko preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Do sad smo mi bili kao izolovano društvo, neko pleme u džungli, što se tiče osoba sa invaliditetom nismo imali dodira i onda kada smo zaposlili ovog gospodina, skroz je neka drugačija atmosfera „da da, postoje i ovi ljudi“. Mislím svesni smo mi nažalost da postoje osobe sa invaliditetom, ali kad nisu toliko uključeni u regularne tokove života oni su nam na margini, kao da ih nema, onda se mi prosto iznenadimo kako su ti ljudi prijatni, iako imaju taj disability a što ne bi bili prijatni, mislim nema razloga da budu neprijatni ili da budu loše osobe. Tako da eto mi smo imali otkrovenje sa ovim gospodinom.“ (Beograd, IT, srednje preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

4.2.2. Kompanije koje ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom – barijere

Kao glavne prepreke ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom vidi se prvenstveno manjak znanja o osobama sa invaliditetom, postojanje predrasuda. Postojanje predrasuda ogleda se u tome što poslodavci često gledaju na osobe sa invaliditetom kao na neku kategoriju za koju nisu sigurni šta da očekuju u pogledu efikasnosti, uklapanja u tim, radne sposobnosti itd. Druga česta barijera jeste nedostatak znanja o tome kako doći do odgovarajuće osobe sa invaliditetom. Zbog toga ovakvi poslodavci plaćaju nadoknadu u Budžetski fond, ali smatraju da ova vrsta politike nije fer s obzirom da nisu dovoljno podržani da zaposle osobu sa invaliditetom od strane sistema.

Detaljno objašnjenje glavnih barijera za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

a. Nedostatak znanja o osobama sa invaliditetom i postojanje predrasuda

Nedostatak znanja o vrstama invaliditeta, različitim stepenima invaliditeta i kapacitetima osoba za rad dovodi do barijera pri zapošljavanju zato što poslodavci strahuju da osoba neće moći fizički da obavlja poziciju za kojom postoji potreba u kompaniji.

Druga predrasuda koja se javlja iz manjka znanja je i da ne postoji prilagođenost prostora za rad – jer se obično prilikom pomisli na osobe sa invaliditetom automatski pomišlja na osobe u kolicima, potpuno slepe, gluve osobe itd.

Zbog manjka znanja postoji i bojazan da li će osoba moći dovoljno efikasno da obavlja datu poziciju.

b. Nedostatak znanja i informacija o tome kako zaposliti osobu sa invaliditetom

Poslodavci koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom često ne znaju kako bi uopšte pronašli osobu sa invaliditetom kada bi želeli da je zaposle. Uglavnom navode da nisu imali kontakta sa osobama sa invaliditetom, niko im se nije prijavio preko oglasa koji su uredno postavili. Kao logičan korak obično vide obraćanje Nacionalnoj službi za zapošljavanje, ali nisu upućeni u korake ka zapošljavanju kao ni u programe. Osim toga, često ne postoji svest o organizacijama građanskog društva kojima bi mogli da se obrate za pomoć.

c. Nemogućnost pronalaska adekvatne osobe sa invaliditetom za datu poziciju

Jedan deo poslodavaca i pored dobre volje da zaposli osobu sa invaliditetom nije bio u mogućnosti da pronađe adekvatnu osobu. Uglavnom se poslodavci obraćaju Nacionalnoj službi za zapošljavanje, koja često šalje sve osobe sa invaliditetom koje ima na evidenciji, ne vodeći računa o specifičnim zahtevima poslodavaca. Kandidati mogu biti nekompetentni u smislu veština i znanja, ili sa vrstom invaliditeta za koju ne mogu da se izvrše prilagođavanja konkretne pozicije. Takođe, može se desiti da poslodavac prepozna da osoba sa invaliditetom ni ne želi da radi posao – nije dobro informisana o samoj poziciji, dolazi na razgovor nepripremljena, samo da bi ispunila formu itd. Ukoliko ne uspeju da pronađu adekvatnu osobu na ovaj način, poslodavci postaju obeshrabreni i ne znaju kome dalje da se obrate. Posebno je teško pronaći adekvatnu osobu kada su u pitanju pozicije koje podrazumevaju neku vrstu specifičnog manuelnog rada, ali takođe i za pozicije koje podrazumevaju više kvalifikacije (rad na štampi, grafički dizajn, IT znanja, poznavanje jezika).

Još jedan problem koji se javlja jeste pozicija kompanije – ukoliko je kompanija smeštena u manje pristupačni deo grada (kada su u pitanju veći gradovi) ili na obodu grada ovo može biti značajna barijera u smislu da je za osobe sa invaliditetom previše kompleksno da fizički dođu do radnog mesta, uprkos dobroj volji poslodavca da ih zaposli.

d. Iskustva poslodavaca sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom su negativna, što može obeshrabrili poslodavce iz njihove okoline da se i sami odvaže na ovakav korak

Veoma retko javlja se komentar da su neki poslodavci imali negativna iskustva sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, što može negativno da utiče na njihovo zapošljavanje u budućnosti. Neka od tih iskustva podrazumevaju iskorišćavanje pozicije na način da uzimaju česta bolovanja i rade manje od svojih kapaciteta, znajući da su donekle zaštićeni jer su zaposleni u statusu osobe sa invaliditetom.

„Bilo je na početku loših iskustava, kao ajde da se zaposli neko zbog obaveze i ta osoba zloupotrebi to – uzima stalna bolovanja, stalno kuka, to niko ne želi u firmi. Pogotovo ako uđete u kolektiv gde na vas gledaju potpuno normalno kao na sve druge, gde niste izdvojeni, gde se ne upire prstom u vas, nema poniženja, nema ničega, to je ono za šta se i borite sve vreme, za neke jednake mogućnosti i to dobijete. Ali bilo je i toga „Šta me briga, on svakako mora da me zaposli, ja ne moram da radim ništa i on će svakako platiti penal.“ (Beograd, obrazovanje, preduzeće srednje veličine, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Nisam imala nikad zaposlenu osobu sa invaliditetom. Meni naravno ne odgovara da je to neki teži oblik invaliditeta, nego da je nešto što ne ugrožava rad. Nisam imala takve ponude, mislim nikad mi nije niko ni predložio nekog takvog, jer uglavnom jako mali broj osoba radi ovaj posao, to može da radi samo neko ko to voli da radi, tako da, to je zanat i u stvari u zavisnosti od toga da li voliš ili ne voliš, od toga će da ispadne i taj neki proizvod. Moraš da imaš i talenat. Nije to kao sad npr. neko ko radi u prodavnici na kasi ili nešto što možeš da obučiš nekog za nedelju dana, ovo je nešto što se uči mnogo duže.“ (Zrenjanin, kozmetička delatnost, malo preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Pa mi ih nismo do sada zapošljavali. Apsolutno mi se sviđa i prihvatam i jako je dobra ideja da za one firme koje nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom da svakako plaćaju doprinos, mi smo jedna od tih firmi koja jednostavno na tim poslovima koji su nama bitni nismo se sreli, nismo, mislim niko nam nije ni konkurisao niti smo imali prilike da razgovaramo sa bilo kojim ko je osoba sa invaliditetom, nije to bila nikakva prepreka za posao, ali jednostavno nismo mi davali oglas da zapošljavamo, jer ni nemamo često otvorene pozicije, kažem to su opet usko specijalizovani poslovi i kada nam ode radnik nama treba jako brzo neko ko čega zameniti, ko je iskusan, ili se brzo oseti pad u poslovanju. Često on odmah nekog preporuči i tako dođemo do radnika. Nemamo čak neki taj luksuz da možemo bilo koga da zaposlimo da kreće od nule.“ (Subotica, štampanje i grafika, malo preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

4.3. Proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom – na koji način poslodavci dolaze do osoba sa invaliditetom, kojim kanalima, koliko su upućeni u programe NSZ, kakva su iskustva

4.3.1. Kanali kojima se dolazi do osoba sa invaliditetom

Ukoliko imaju nameru da zaposle osobu sa invaliditetom, poslodavci se najčešće obraćaju Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Pored toga, primetno je da kompanije koje se bave pitanjem zapošljavanja osoba sa invaliditetom kao jednim od prioriteta – češće se obraćaju organizacijama građanskog društva za pomoć – FMI najčešće, ali pominje se i Krovna organizacija mladih i Fondacija Vlade Divac. Ovo je zastupljenije kod kompanija iz Beograda i Novog Sada. Tada je važno da pronađu adekvatne kandidate, ali i da se bolje informišu o načinima da zaposle ili prime na praksu osobu sa invaliditetom kao i svim relevantnim informacijama u pogledu toga gde da traže osobe sa

invaliditetom. Zadovoljstvo saradnjom sa organizacijama građanskog društva je na visokom nivou.

„Dve godine smo imali praksu organizovanu u Forumu mladih sa invaliditetom, konkretno u HR-u u ovoj godini i ove godine, tj. prošle godine u odeljenju za biznis podršku i koleginica je ostavila jako lep utisak na kolege iz podrške, hteli smo i da je zadržimo ali je ona pronašla drugi posao.“ (Novi Sad, finansije, velika kompanija, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Nama je zamisao da u budućnosti uspostavimo saradnju sa prodavnicama koje se bave prodajom kolica, štaka i drugih pomagala za osobe sa invaliditetom, da tu postavimo plakate, flajere da mogu da nas nađu. Tu će nam stajati naše trenutno otvorene pozicije, naš kontakt, pored naravno FMI-ja, da to bude negde onako sa strane na koji način bismo mogli da dođemo još do njih. Imamo takođe i preporuke naših zaposlenih, tako da oni ukoliko poznaju neku osobu sa invaliditetom uvek nam mogu poslati njihov kontakt i onda se trudimo na taj način da dođemo do njih. Ali svakako planiramo da u narednom periodu osmislimo i dodatne pozicije koje neće zahtevati da neko dolazi uopšte da radi iz kancelarije i tome slično nego da baš budu specifično usmerene, da se njima pruži prilika.“ (Beograd, konsultantske delatnosti, velika kompanija, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Drugi kanal jeste kada se osoba spontano prijavi za poziciju koju je poslodavac oglasio. Zanimljivo je da većina poslodavaca na oglasima nema naznačeno da je pozicija otvorena za osobe sa invaliditetom. Glavni razlog za to je činjenica da uglavnom poslodavci smatraju da ne mogu da zaposle bilo koju osobu sa invaliditetom, usled neprilagođenosti radnog prostora ili fizički zahtevnijih pozicija, pa samim tim smatraju da je označavanje oglasa kao dostupnog za osobe sa invaliditetom previše obećavajuće i može rezultirati time da se prijavi osoba koju zapravo ne mogu da prime. **Ipak, poslodavci su spremni da uvrste osobu sa invaliditetom u proces selekcije, ukoliko se pokaže da je fizički izvodljivo da radi na određenoj poziciji kada se prijavi na regularan oglas za posao.**

Drugi kanal jeste kada se osoba spontano prijavi za poziciju koju je poslodavac oglasio. Zanimljivo je da većina poslodavaca na oglasima nema naznačeno da je pozicija otvorena za osobe sa invaliditetom. Glavni razlog za to je činjenica da uglavnom poslodavci smatraju da ne mogu da zaposle bilo koju osobu sa invaliditetom, usled neprilagođenosti radnog prostora ili fizički zahtevnijih pozicija, pa samim tim smatraju da je označavanje oglasa kao dostupnog za osobe sa invaliditetom previše obećavajuće i može rezultirati time da se prijavi osoba koju zapravo ne mogu da prime. Ipak, poslodavci su spremni da uvrste osobu sa invaliditetom u proces selekcije, ukoliko se pokaže da je fizički izvodljivo da radi na određenoj poziciji kada se prijavi na regularan oglas za posao.

„Sada planiramo da zaposlimo osobu sa invaliditetom, ona se prosto prijavila na oglas koji je bio otvoren i to je bilo to. Znači nismo pravili ništa specijalno za osobe sa invaliditetom. Osoba je izabrana zbog volje, entuzijazma za tim poslom i iskustvom koje je već prethodno imala. U pitanju je pozicija operater za reklamacije fizičkih lica, a osoba je već radila u call centru tako da iskustvo koje osoba poseduje je presudilo.“ (Beograd, distribucija, srednje preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Iskustva sa Nacionalnom službom za zapošljavanje

Zadovoljstvo saradnjom sa Nacionalnom službom za zapošljavanje je za većinu na srednjem ili niskom nivou. Glavni razlog manjeg zadovoljstva jeste percepcija da zaposleni sa kojima se saraduje nisu dovoljno ažurni i posvećeni procesu pronalazjenja adekvatnog radnika. Osim što sam proces pokazuje izvesna mesta za unapređenje, ponekad je problem i nedovoljna brzina u pronalasku zaposlenih. Negativna iskustva posebno su primetna u Valjevu, Beogradu i Subotici. Osim toga, manji gradovi često imaju manju bazu osoba na evidenciji Nacionalne službe, pa je dodatno teško pronaći adekvatnog radnika. Ovi problemi javljaju se i generalno za radnu snagu pa i za osobe sa invaliditetom i zastupljeni su naročito u Valjevu, Subotici, Zrenjaninu. Posebno je teško pronaći adekvatnu osobu sa invaliditetom kada su u pitanju zanimanja koja podrazumevaju specifični zanat i manuelni rad – gde po iskustvu poslodavaca postoji generalno deficit adekvatne radne snage. Nešto pozitivnije iskustvo je saradnjom sa NSZ u Nišu.

„Zadovoljni smo saradnjom. NSZ nam pošalje nekoliko osoba pa mi izaberemo. Oni sami odmah vide da li mogu, mi objasnimo koji su poslovi, koji su radni zadaci, oni jednostavno i sami kažu „ne pronalazimo se, ne možemo fizički“ ili slično i od toga što ostane oni koji mogu jednostavno po nahođenju izaberemo, probaju.“ (Niš, pekarska industrija, srednje preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Kada raspisete konkurs, NSZ vam uvek ponudi osobu sa invaliditetom jer daje sredstva za nju, i to je logično. Mnogi ljudi koji rade u Srbiji, koji se time bave znaju za to i to koriste, zašto da ne. Mi smo pronašli 3 osobe i putem oglasa regularnog, jednostavno su imali najviše iskustva ali saradujemo i sa NSZ.“ (Valjevo, prehrambena industrija, srednje preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Najčešće se navodi da uprkos tome što poslodavci detaljno opisuju poziciju koja je otvorena i sve zahteve koje ona nosi, zaposleni u NSZ neselektivno šalju kandidate koji često nisu adekvatni izbor za otvorenu poziciju.

Osim toga, dešava se da ni sami kandidati nisu dobro i detaljno obavешteni o poziciji koja je otvorena, usled čega i oni doživljavaju razočarenje dolaskom na razgovor za posao jer nisu zadovoljni ponuđenim uslovima rada. Zbog toga često postoji percepcija od strane poslodavaca da NSZ samo formalno ispunjava obavezu pronalaska osoba sa invaliditetom, dok ne postoji dubinsko posvećivanje i želja da se poslodavcima izađe u susret i da se zaista pronađe adekvatan kandidat. Još jedna zamerka odnosi se na to da se kandidati šalju poslodavcima bez ikakvih detaljnijih podataka o znanjima, veštinama i psihološkom profilu, koji bi dosta olakšao proces selekcije.

„Mi trenutno tražimo osobu sa invaliditetom i odmah bismo je zaposlili ukoliko bismo uspeli da je nađemo. Ali NSZ nije dovoljno zainteresovana da nam zaista pomogne. Dakle ako smo mi proizvodna firma gde imamo dosta opasnih materija, gde imamo dosta opasnih stvari koje mogu nekoga da povrede, ja to i objasnim nekome u zavodu za zapošljavanje i on mi pošalje osobu koja je sa smetnjama u razvoju, koja može da nešto uradi sa tom opasnom materijom što ne sme, onda ta osoba nije dovoljno zainteresovana da meni zaista pomogne i toj osobi da pomogne, nego samo da otarasi svoj posao.“ (Valjevo, digitalna štampa, malo preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Ja nisam bila zadovoljna saradnjom sa NSZ. Smatram da nije bilo dovoljno ažurnosti zaposlenih, da kažemo u nekom smislu da dobro informišu kandidate, zainteresovane kandidate, tako da obično se nije najsajjnije završavala ta saradnja. Uvek sam bolju, uspešniju saradnju imala sa nevladinim sektorom, tj. sa udruženjima građana kojima je jedan od glavnih ciljeva poboljšavanje zapošljivosti teško zapošljivih grupi, pa bile to osobe sa invaliditetom, žene, povratnici itd. To je bila Divac organizacija i Forum mladih sa invaliditetom.“ (Beograd, distribucija, srednje preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Zaposlili smo osobu sa invaliditetom preko NSZ. Oni su bili vrlo usporeni, pa su nam dali

neke 2-3 preporuke. Pre toga nismo dobili informaciju o njima ništa, nego eto kao „ovo je osoba, izvolite“. Znači važno je da osoba shvati šta nam treba i mi da razumemo tu osobu i njegove potrebe. Nisu nam poslali CV, nikakav profil osobe. Na primer, imali smo situaciju kada se pojavio gospodin koji je ispunjavao uslove da bude drugi noćni čuvar, međutim on se posle pojavio drugi put malo pripit. Nismo imali psihološku procenu od njih, što se tiče nekog znanja i umeća nije nam ni bilo potrebno tada za tu poziciju, ali u ovom slučaju vrlo bi nam značila ta psihološka procena jer ne bismo gubili vreme na ovog kandidata.“ (Beograd, IT, srednje preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Poslodavci smatraju da bi NSZ trebalo da bude veći saveznik u pronalaženju adekvatnih zaposlenih – da bi trebalo kategorisati na neki način osobe sa invaliditetom, detaljno slušati zahteve poslodavca i informisati kandidate detaljno o pozicijama kako bi proces bio uspešniji. Takođe bi bilo poželjno da NSZ više radi na edukaciji poslodavaca o kategoriji osoba sa invaliditetom, da ih uputi na načine kako mogu doći do zaposlenih.

4.4. Očekivanja poslodavaca od osoba sa invaliditetom – šta se očekuje po pitanju hard skills, soft skills, značaj dodatnih prekvalifikacija

Poslodavci najčešće očekuju da osobe sa invaliditetom obavljaju posao podjednako efikasno kao bilo koji drugi zaposleni.

Ipak primetno je da poslodavci koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom uglavnom smatraju da bi oni mogli da obavljaju manje zahtevne i jednostavnije poslove, dok nisu sigurni da li bi osoba sa invaliditetom mogla da podjednako efikasno obavlja fizički ili mentalno zahtevniji posao. Glavni razlog za ovakvu percepciju jeste manjak znanja o osobama sa invaliditetom, pa je s tim u vezi za poslodavce koji nisu imali iskustva sa osobama sa invaliditetom asocijacija na kategoriju najčešće teži invaliditet.

„Uglavnom su za osobe sa invaliditetom dostupne te neke pozicije koje ne zahtevaju prethodno iskustvo - iskustva jer znamo da se osobe sa invaliditetom često jako teško zapošljavaju i onda ne mogu ja da tražim neko ogromno radno iskustvo ako već imam u vidu da se oni teško zapošljavaju. Tako da rekla bih da su to najčešće jednostavniji, repetitivni poslovi koji ne zahtevaju preveliko prethodno radno iskustvo.“ (Beograd, distribucija, srednje preduzeće, nema zaposlene osobe sa invaliditetom)

S druge strane, poslodavci koji imaju zaposlene osobe sa invaliditetom imaju manje predrasuda i više pozitivnog iskustva pa samim tim češće navode da bi osoba sa invaliditetom mogla da obavlja mnogo širi dijapazon poslova podjednako uspešno kao bilo koji zaposleni. Ovo se posebno odnosi na preduzeća u kojima posao nije fokusiran na manuelni rad. Takođe, ovi poslodavci imaju i otvoreniji stav po pitanju napredovanja osobe sa invaliditetom u kompaniji. Ovakvi stavovi više su zastupljeni u većim i srednjim preduzećima u Beogradu i Novom Sadu.

Kada su u pitanju znanja i veštine i soft skills, postoji percepcija da se očekuju apsolutno ista znanja i veštine kao i kod bilo kojeg zaposlenog, u zavisnosti od zahteva otvorene pozicije.

„Mi se trudimo i verujemo da su apsolutno jednake mogućnosti za sve zaposlene, odnosno da su ista očekivanja, a želimo da se svi zaposleni razvijaju, treninzi su dostupni svim zaposlenima, bez obzira da li su angažovani na određeno, neodređeno, s punim radnim vremenom, nepunim radnim vremenom, bez obzira na pol, invaliditet, ili bilo koji drugi diskriminacioni faktor.“ (Novi Sad, finansije, velika kompanija, zapošljavaju osobe sa invaliditetom)

Kada su u pitanju mala ili srednja preduzeća fokusirana na manuelni rad i zanatske delatnosti, posebno je relevantno i prethodno radno iskustvo, koje pokazuje poslodavcima da je osoba već

uspešno obavljala sličnu poziciju u drugoj kompaniji. Osim toga, ovde se kao veoma relevantna pokazuje i prekvalifikacija ili praksa, jer je najbitnije dobiti radnika koji je spreman da što pre radi samostalno. Ovde formalno obrazovanje igra manju ulogu. Kompanije koje su učestvovalе u istraživanju iz Subotice, Niša, Valjeva i Zrenjanina više su orijentisane na manuelne poslove i pružaju manje mogućnosti za kancelarijske poslove. Češće se žale na nedostatak radne snage – kvalifikovanih radnika.

„Pa npr. sada da je osoba sa nekim lakšim invaliditetom, da može da sedi i da zna da radi نکته, a da to zna lepo da radi, ja ne bih imala ništa protiv. Bitno je samo da ima veštinu u rukama i da zna to lepo da radi, da ima smisla za tako nešto. E sad, ne znam šta se sve računa u taj neki invaliditet, da li neka zdravstvena bolest ili bilo šta drugo, ali nemam ništa protiv sve dok može da obavi posao za koji je aplicirao.“ (Zrenjanin, kozmetika, malo preduzeće, nema zaposlene osobe sa invaliditetom)

Poslodavci koje žele da neguju vrednosti inkluzije spremniji su da zanemare manjak iskustva ili niži nivo znanja ukoliko osoba sa invaliditetom pokazuje prvenstveno želju i entuzijazam da radi, uči i razvija se. Ovo se odnosi na kompanije koje jedan deo ili celu delatnost obavljaju kancelarijski (IT, finansije, projektni rad, korisnička podrška, distribucija). Ovo je posebno primetno u većim kompanijama, koje uglavnom zapošljavaju osobe sa invaliditetom na juniorskim pozicijama ili na praksu, ali žele da ulažu u njihov razvoj i učenje i omoguće im napredovanje u okviru kompanije. One ističu ličnost osobe u prvi plan – entuzijazam, želja za učenjem i napredovanjem, dobre komunikacione veštine i dobro prilagođavanje timskom radu, isto kao i kod bilo kojeg kandidata koji nema invaliditet. Obrazovanje nije od presudne važnosti, osim ukoliko pozicija kategorizacijom ne zahteva isključivo određeni nivo obrazovanja.

„Osoba sa invaliditetom koju smo poslednju zaposlili, imala je radno iskustvo, vlada IT veštinama, engleski nije bio sjajan, ali tu smo pogledali negde malo kroz prste i sada mi mi plaćamo časove engleskog, ali je mogao da obavlja deo zadataka koji je bio predviđen pozicijom i naravno svakim danom dobija nove kada uspešno savlada prethodne.“ (Beograd, obrazovanje, malo preduzeće, ima zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Imao je malo nekog radnog iskustva, ali nije bilo presudno ni to jer za tu poziciju ne treba ništa određeno. Više nam je fokus bio na personalitiju, da je osoba od poverenja, da se može sa njom dogovoriti, da ne smeta noćni rad i samoća, da može da nam pomogne i u drugim nekim slučajevima, otvorena i za proširenje svog domena.“ (Beograd, IT, srednje preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Kada su u pitanju srednja i velika preduzeća u kojima operativne pozicije nisu manuelne, znanja koja se pokazuju kao najrelevantnija su – poznavanje rada na računaru, MC Office paket, znanje engleskog jezika, a znanja iz IT-ja su takođe velika prednost, obzirom da su i ove pozicije često otvorene. Prakse i prekvalifikacije koje podrazumevaju sticanje ovih znanja mogu biti veoma relevantne i pomoći lakše zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

4.5. Online poslovi i prostor za zapošljavanje osoba sa invaliditetom – ispitati koliko online poslovi od kuće nude prostora za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Pandemija Covid 19 dovela je do veće otvorenosti ka hibridnom modelu rada i radu od kuće. Prakse koje su se tokom Covid pandemije pokazale kao dobre usvojene su na duže staze. Ipak ovo je, moglo bi se reći trend u nastajanju koji je primetniji za sad u većim gradovima (Beograd, Novi Sad), a nešto je manje zastupljen i ređi u manjim gradovima. Ovaj način rada pogodan je za sve delatnosti koje se pretežno obavljaju kancelarijski. U slučaju kompanija koji imaju neku vrstu proizvodnje ili su fokusirane generalno na manuelni rad, hibridni i remote rad manje je relevantan

čak i kod pozicija koje su kancelarijske – jer je potreban živi kontakt i nadgledanje procesa rada. S druge strane, rad sa pola radnog vremena nije praksa koja je uobičajena i koja je primećena u preduzećima koja su učestvovala u istraživanju.

Hibridni model rada uglavnom je omogućen u većim ili srednjim preduzećima koje imaju dovoljno resursa i jaku infrastrukturu koja može da podrži ovakav način rada (uređaje, procedure, IT podršku) i koje su digitalno naprednije. Full remote pozicije nešto su ređe obzirom da poslodavci preferiraju da zaposleni ipak barem delimično budu u kancelariji, radi održavanja timske atmosfere.

Poslodavci smatraju da i samo tržište rada diktira ovaj trend – primetno je da je odziv kandidata dosta bolji na oglase koji nude hibridne i remote pozicije. Zbog toga mnogi poslodavci smatraju da je rad iz kancelarija prevaziđen i da je budućnost upravo u hibridnom i remote radu.

Poslodavci koji nude hibridni i remote rada prepoznaju velike benefite ovakvog načina rada i smatraju da su nedostaci zanemarljivi ili nepostojeći – ono štedi vreme koje bi se trošilo u transportu, a osim toga pokazuje se da su zaposleni značajno zadovoljniji i da podjednako efikasno obavljaju posao, ako ne i efikasnije. Ono što se ističe kao slabije strane ovakvog načina rada jeste da je ponekad otežanije rešavanje problema i učenje. Takođe, potpuno remote rad otklanja socijalni aspekt pa je teže raditi na razvoju timova.

„Pa prednost je apsolutno veće zadovoljstvo zaposlenih s obzirom da ne gube toliko vremena u prevozu, a nedostatak, pa mislim ja nisam nešto videla nedostatke. Konkretno što se tiče HR-a, nedostaci su sigurno manji broj dana kada mogu da se obavljaju intervjui uživo, a ostalo je sve sasvim u redu.“ (Beograd, distribucija, srednje preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom, u procesu zapošljavanja osobe sa invaliditetom na full remote poziciju)

Kada je u pitanju zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ova vrsta rada kod kompanija koje su počele da je primenjuju pokazala se kao izuzetno efikasna i dobra. Sva iskustva su veoma pozitivna. Neke od kompanija su na ovaj način uspele da zaposle osobu sa invaliditetom koju inače ne bi mogli da zaposle, budući da nemaju dovoljno prilagođen radni prostor ili je mesto rada veoma udaljeno. Pozicije na kojima su zaposlene osobe sa invaliditetom u hibridnom ili remote radu uglavnom se odnose na administrativne poslove, finansije, online prodaju i oglašavanje, marketing.

Rast popularnosti hibridnog i remote modela rada vidi se kao odlična šansa za lakše zapošljavanje osoba sa invaliditetom u budućnosti. Šansa za osobe sa invaliditetom se posebno vidi u oblastima i IT-a, administrativnim poslovima, bankarstvu, finansijama, dizajnu, online prodaji, korisničkoj podršci i slično. Rad od kuće otklanja jednu od glavnih barijera za zapošljavanje osoba sa invaliditetom – a to je neprilagođenost radnog prostora. Postoji percepcija da osobe sa invaliditetom posle obuke mogu sasvim uspešno obavljati posao od kuće – sva znanja koja su potrebna za obavljanje posla potpuno su ista kao i da su u kancelariji, samo što se otklanja prepreka dolaska i neprilagođenog radnog prostora.

„Želimo da zaposlimo još osoba sa invaliditetom, ali glavni problem nam je što nam prostor nije adaptiran i onda se trudimo da osmislimo neku poziciju koja neće zahtevati ni dolazak – nešto što bi mogli da rade sa bilo kojeg mesta, kako bismo povećali zapošljivost.“ (Beograd, konsultantska delatnost, veliko preduzeće, zapošljava osobe sa invaliditetom hibridno)

Ova opcija manje je pogodna za pozicije koje podrazumevaju manuelni rad i manje je zaživela u manjim gradovima gde se još uvek najčešće radi na tradicionalan način (Subotica, Zrenjanin, Valjevo, Niš). Razlog za manje otvorenih hibridnih pozicija u manjim kompanijama – čak i kada postoji prostor za tako nešto, može biti i nedostatak digitalnih i tehničkih veština neophodnih da bi ovakav način rada dobro funkcionisao.

4.6. Iskustvo i mišljenje o politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ispitati iskustvo sa merama zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje za podršku zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Većina poslodavaca nije detaljno upućena u politike i procedure u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Uglavnom postoji površno znanje koje se odnosi na obaveze poslodavaca u pogledu zapošljavanja osoba sa invaliditetom – koliko je potrebno zaposliti osoba sa invaliditetom obzirom na veličinu firme i koje su obaveze poslodavaca ukoliko nisu u mogućnosti da zaposle ovaj broj osoba. Informisanje se najčešće vrši preko računovođe, pravnika, a u većim kompanijama postoji osoba u HR timu koja je zadužena za ova pitanja. Informisanje se odvija i preko Nacionalne službe za zapošljavanje i Paragrafa. Kompanije koje su motivisanije da promovišu inkluziju i zaposle osobe sa invaliditetom ne samo radi forme, češće se dodatno informišu putem organizacija građanskog društva koje se bave ovim pitanjem – najčešće FMI.

Većina poslodavaca smatra da bi mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom trebalo da budu prvenstveno okrenute ka pozitivnom podsticanju, pre nego ka kažnjavanju poslodavaca. Smatraju da bi trebalo motivisati poslodavce kroz subvencije i poreske olakšice, pre nego da se kažnjavaju novčanim penalima. Takođe smatraju da je važno informisati poslodavce dublje o mogućnostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom i obezbediti im da efikasnije i lakše dođu do radne snage. Posebno negativan odnos prema ovakvoj vrsti politika imaju poslodavci koji ne mogu da nađu adekvatnu osobu sa invaliditetom da zaposle, uprkos pokušajima i obraćanjem NSZ.

„Žao mi je što ne postoje mere koje bi u stvari zaista pomogle osobama sa invaliditetom da se zaposle, a da to nisu neke represivne mere tipa – ako ne možete da ga nađete, vi onda plaćajte tamo nekom fondu ili ne znam čemu pedeset ili šezdeset hiljada dinara i vi ste svoju politiku završili ili svoju obavezu ispunili. Nije transparentno ni trošenje tih sredstava i svakako da bismo mi više voleli da možemo da zaposlimo određenu osobu koja će zaista da ima koristi i da prima i platu koja će biti veća od tog što bismo mi plaćali taj neki kako bih nazvala namet za to, nego bi ta osoba mogla da stekne i određene veštine da nešto zna da radi zaista. Nego je to jedna prilično represivna politika koja stvara samo namet privredi a ne pomaže kategoriji osoba sa invaliditetom po mom mišljenju.“ (Valjevo, digitalna štampa, malo preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Mera da se plati ako se ne zapošljava osoba sa invaliditetom, po mom mišljenju ako je to mera, meni je to nekako ono kao lakše, aj kao plati tamo i neću da razmišljam, kakvi invalidi i to, ko će da ih uvodi, ko će da pravi rampe da neko može da priđe, plati to i čao. Mislim da ta mera ne donosi benefite. Pre bih volela da se orijentišemo na to kako da te ljude uvedemo u naše zajednice mnogo više nego što jesu prisutni.“ (Beograd, IT, srednje preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Iako smatraju da su podsticaji u vidu subvencija i drugih vrsta pomoći (troškovi adaptacije radnog mesta) veoma važni, većina poslodavaca nije dublje upućena u programe NSZ – podršku za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Posebno su neinformisani poslodavci koji nisu kontaktirali NSZ u cilju zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ali i poslodavci koji zapošljavaju neretko su slabo upućeni i retko su koristili neke od mera.

„Pa mislim da je potrebna da kažem malo veća podrška države u smislu obezbeđivanja poslodavcima uslova, neke vrste pomoći. Jer ako pričamo o nekim manjim kompanijama, zahtevati potpuno prilagođeno radno mesto za osobe sa invaliditetom, da oni to sami urade, mislim da je to veliki izdatak koji dosta poslodavaca ne može da plati.“ (Beograd, distribucija, srednje preduzeće, nemaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

Poslodavci koji su koristili neke od mera često nisu sigurni da navedu koja vrsta mere je bila u pitanju – najčešće je to neka vrsta subvencije – subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica

iz kategorije teže zapošljivih i subvencija zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva. Postoji zadovoljstvo subvencijama, a povremeno se javlja i komentar da je ovakva vrsta podrške veoma dobrodošla ali bi trebalo uprostiti mehanizam koji je potreban za dobijanje ove vrste podrške – zato što previše komplikovane procedure i papirologija dovode do paradoksa da bavljenje papirologijom i procedurama vezanim za to gotovo da iziskuje novog radnika pa su samim tim i finansijski benefiti od ovakve vrste pomoći zanemarljivi. Sve ostale mere su manje poznate i nisu korišćene. Zanimljivo je da je jedan deo poslodavaca koristio mere Moja prva plata ili praksa ali nisu znali da ovakve mere postoje i za osobe sa invaliditetom. Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta je mera koja je manje poznata, a istovremeno se vidi kao relevantna jer se najčešće spontano navodi ko predlog.

Poslodavci se slažu da je prvenstveno potrebna edukacija kompanija u pogledu boljeg razumevanja osoba sa invaliditetom, raditi na prevazilaženju presrasuda i barijera koje postoje – pomoći im da sami uvide na kojim pozicijama u njihovim kompanijama postoji prostor za zapošljavanje i raditi na razbijanju predrasuda. Kao drugi važan korak vidi se informisanje poslodavaca o postojanju mera podrške NSZ. Informisanje bi bilo najbolje vršiti preko NSZ kada se poslodavci jave da oglase bilo koju vrstu pozicije. Takođe se kao veoma relevantne vide prekvalifikacije i dokvalifikacije koje bi mogle da se realizuju kroz partnerstvo kompanija i NSZ posebno za deficitarna zanimanja.

„Pa ja mislim da jedino na čemu bi trebalo načelno i najviše da se radi, jeste na širenju svesti i uklanjanju baš ovih stereotipa o kojima pričamo, tako da bi se samim tim otvaralo više prostora za kandidate i da se i oni osećaju slobodno da se prijave na oglase i da se oni usavršavaju dalje u kompanijama.“ (Novi Sad, finansije, veliko preduzeće, imaju zaposlene osobe sa invaliditetom)

„Trebalo bi edukovati poslodavce, e sad kako uopšte doći do poslodavaca i njima skrenuti pažnju na to koje mogućnosti imaju i šta sve mogu ostvariti ukoliko zaposle osobu sa invaliditetom. Možda informisanje putem mejla, organizovanje nekih konferencija i tome slično gde bi se okupili recimo kompanije iz određenih oblasti, odnosno iz jedne delatnosti iz druge delatnosti i da razmene iskustva i da se edukuju koje su mogućnosti.“ (Beograd, konsultantske delatnosti, veliko preduzeće, zapošljavaju osobe sa invaliditetom)

5. ZAKLJUČCI

Prakse zapošljavanja osoba sa invaliditetom – zastupljenost, organizacija, motivacija i očekivanja

- Ispitana preduzeća imaju najveći broj zaposlenih koji su završili srednju školu i čine operativni kadar organizacije. U poređenju sa zaposlenim osobama sa invaliditetom, može se ustanoviti da su **zaposleni iz opšte populacije u proseku višeg stepena obrazovanja** (88% osoba sa invaliditetom zaposlenih sa srednjom školom, spram 56% zaposlenih u opštoj populaciji sa srednjom školom).

- Najveći broj ispitanih preduzeća (83%) zaposlilo je osobe sa invaliditetom i to najčešće u oblasti **administracije (56%), prodaje (27%), logistike (25%), rada na mašinama (17%), i korisničkoj podršci (16%)**. Imajući u vidu pozicije za kojima postoji najveća potreba na tržištu rada (prodaja, rad na mašinama, korisnička podrška, pakovanje robe), stiče se utisak da **poslodavci uglavnom i zapošljavaju osobe sa invaliditetom na pozicijama za kojima imaju najveću potrebu**. Međutim, postoji prostor za još veće usklađivanje potreba tržišta rada i zapošljavanja osoba sa invaliditetom na najprioritetnijim mestima u skladu sa njihovim kvalifikacijama i kapacitetima.

 - o Preduzeća iz Novog Sada kao i kompanije koje zapošljavaju online, imaju u proseku najveći broj zaposlenih osoba sa invaliditetom.

- Preduzeća počinju da prepoznaju korisnost uspostavljanja fleksibilnog radnog odnosa, iako je važno istaći da **većina i dalje preferira tradicionalni način funkcionisanja**. Kod **zaposlenih osoba sa invaliditetom prisutniji je fleksibilan model rada koji podrazumeva rad od kuće** u odnosu na opštu populaciju zaposlenih. Međutim, poslodavci znatno slabije praktikuju druge vidove fleksibilnog rada sa osobama sa invaliditetom kao što su rad na pola radnog vremena i hibridni rad.

 - o **Hibridni rad i remote rad** pokazuju se kao trendovi u nastajanju i zasad su dostupni češće u velikim gradovima – Beograd i Novi Sad, kao i kod preduzeća koja su velika ili srednja i imaju dovoljno kapaciteta i digitalnog znanja da usvoje ovakav model. Kompanije koje već imaju osobe sa invaliditetom koje rade hibridno i remote svedoče da se ovakva praksa pokazala kao izuzetno dobra. Neke od kompanija koje su dodatno motivisane i angažovane da zaposle osobe sa invaliditetom namenski otvaraju remote pozicije kako bi olakšale proces zapošljavanja.

 - o Poslodavci iz ostalih gradova dosta ređe imaju opciju hibridnog i remote rada, i češće rade **na tradicionalan način**. Ovaj način rada nije pogodan za delatnosti koje podrazumevaju neku vrstu proizvodnje ili manuelnog rada, gde i više pozicije u kompaniji često imaju potrebu da budu u kompaniji, da nadgledaju zaposlene.

- **Glavni kanali** za dolaženje do zaposlenih na nivou opšte populacije su **preporuka (69%) i internet oglašavanje (64%)**, a zatim slede **NSZ (40%) i agencija za zapošljavanje (40)**. S druge strane, glavni izvor dolaženja do osoba sa invaliditetom su **NSZ (61%) i preporuke (58%)**, dok su ostali kanali znatno slabije zastupljeni.

 - o Osim slabije zastupljenosti različitih kanala kojim se vrši regrutacija osoba sa invaliditetom, **zadovoljstvo saradnjom sa NSZ najčešće je na srednjem ili niskom nivou** (posebno negativna iskustva uočena su u Beogradu i Valjevu, dok je nešto veće zadovoljstvo u Nišu). Kao glavni razlozi za nezadovoljstvo saradnjom sa NSZ navodi se neadekvatno odgovaranje na potrebe poslodavaca – postoji utisak da se ne slušaju potrebe poslodavca, šalju se neselektivno kandidati koji nisu u stanju da obavljaju poziciju, samim kandidatima nije predočeno detaljnije o poziciji, što dovodi i poslodavce i kandidate

u neprijatne situacije koje se ne završavaju uspešno. NSZ ne šalje poslodavcima detaljnije informacije o kandidatima, čime bi i poslodavci mogli da izvrše neki stepen selekcije. Osim toga, nedostatak u saradnji se ogleda i u tome što je NSZ dosta spora i neažurna – u slanju kandidata, odgovaranju na mejlove.

- **Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom pokazuju visok stepen zadovoljstva njihovim radom i uklapanjem u kolektiv, a takođe su i manje skloni predrasudama i spremniji da u budućnosti zaposle još osoba sa invaliditetom.** Bez obzira na to da li imaju iskustvo zapošljavanja osoba sa invaliditetom, preduzeća pokazuju visoku spremnost da prilagode okruženje potrebama osoba sa invaliditetom, a posebno kada je u pitanju izvršenje arhitektonskih prilagođavanja poslovnih prostorija.

- Poslodavci se mogu razlikovati s obzirom na dve osnovne motivacije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom:

- o **Postoji veća svest i želja da preduzeće bude inkluzivno i otvoreno za osobe sa invaliditetom.** Velika i srednja preduzeća imaju veći kapacitet za zapošljavanje osoba sa invaliditetom – zbog većeg nivoa svesti i znanja o oblicima invaliditeta, veće otvorenosti i inkluzivnosti i kapaciteta da oblikuju i ulažu više u radnu snagu od početka (od prakse i prvog posla). Ovi poslodavci vide zapošljavanje osoba sa invaliditetom ne kao obavezu, već kao deo korporativnih vrednosti inkluzije koje žele da neguju i imaju želju da zaposle i više osoba sa invaliditetom nego što je to zakonski minimum. Češće postoji stav da osobe sa invaliditetom mogu da rade na bilo kojoj poziciji u kompaniji i postoji veće znanje o oblicima invaliditeta. Ovo su uglavnom veća i srednja preduzeća – uglavnom iz Beograda i Novog Sada, digitalnije su i naprednije, imaju veće timove i HR tim koji je posvećen pronalasku adekvatne radne snage. Ovi poslodavci osim većih resursa i kapaciteta imaju i delatnosti koje otvaraju više mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom – delatnosti koje su pretežno vezane za rad na kompjuteru i ne zahtevaju manuelni rad ili veću pokretljivost – finansije, marketing, IT, online oglašavanje, online prodaja, korisnička podrška itd.

- o **Drugi osnovni motiv zapošljavanja osoba sa invaliditetom je zakonska obaveza** – Zapošljava se broj osoba koji je propisan zakonom, ali ne postoji šira svest ili želja da se poslodavac posveti inkluziji i da zaposli više osoba sa invaliditetom nego što je propisano zakonom. Ovo je najčešće slučaj u malim preduzećima i gradovima – Subotica, Zrenjanin, Niš.

- Kada su u pitanju očekivanja od osoba sa invaliditetom, preduzeća se mogu podeliti u dve kategorije:

- o Manja preduzeća, posebno ona koje su orijentisane na proizvodnju i manuelne poslove, zanatske poslove, najviše vrednuju **prethodno radno iskustvo i to da li osoba može da obavlja datu poziciju što pre** – da li ima dovoljno znanja da što pre postane samostalna u radu. Obzirom da ovakvi poslodavci imaju manje resursa, retko mogu da priušte sebi radnika kojeg moraju da obučavaju i da u njega ulažu, jer se to odmah negativno odražava na profit. Ovo ume da bude posebno problematično u manjim sredinama, gde ne postoji dovoljno kvalifikovane radne snage generalno za ovakve specifične pozicije, a samim tim ni osoba sa invaliditetom.

- o Za velika i srednja preduzeća iz Beograda i Novog Sada najveći značaj imaju **meke veštine osoba sa invaliditetom**. Od velike važnosti su **komunikacione veštine, želja da se uči i napreduje** – stav je ogroman faktor prilikom izbora, kao i **mogućnost rada u timu, istrajnost**. Iskustvo, prekvalifikacije i dodatne obuke jesu bonus, jer čine integraciju radnika lakšim, a i pokazuju da je ličnost koja je spremna da radi na sebi. Obzirom da je ovakvim kompanijama cilj da „grade radnika“ i zadrže ga, važnije je proceniti da li je potencijalni kandidat materijal na kojem vredi dugoročno raditi. Kada su u pitanju dodatna znanja i veštine, prednost jeste **digitalna pismenost, IT veštine, poznavanje jezika – posebno engleskog, poznavanje rada u MC office paketu**.

Barijere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

- Preduzeća u najvećem broju **nisu imala negativnih iskustava u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom (72%)**, ali većina prepoznaje različite barijere za zapošljavanje ili sam proces uspostavljanja radnog odnosa sa osobama sa invaliditetom.

o Iako je u ovom istraživanju visok stepen zadovoljstva poslodavaca, navodi se ponekad da su postojali slučajevi gde je bilo zloupotrebe u smislu – korišćenja pozicije osobe sa invaliditetom da bi se uzimala česta bolovanja, manje radilo itd. Takvi primeri, iako veoma retki, mogu da dodatno pojačaju već neopravdano zastupljene predrasude o osobama sa invaliditetom.

- Glavni razlozi za nezapošljavanje osoba sa invaliditetom su **neuspešno pronalaženje odgovarajuće osobe (77%)**, **nedovoljno znanja o procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom (54%)** ili **preduzeće ne poseduje osoblje koje bi pružilo adekvatan vid podrške osobama sa invaliditetom (29%)**.

- **Neuspešno pronalaženje odgovarajuće osobe** – neki poslodavci iskazuju želju da zaposle osobu sa invaliditetom, ali nisu do sada imali uspeha u pronalaženju adekvatne osobe. Razlog ovome je najčešće neadekvatna saradnja sa NSZ, koja nije uspela da pronađe adekvatnog radnika za potrebe preduzeća. Ova barijera posebno je primetna kod zanimanja koja zahtevaju specifična znanja kao što su zanati, manuelni rad. Takođe, barijera je izraženija u manjim gradovima – Valjevu, Subotici, Zrenjaninu.

- **Nedovoljno znanja o procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom** – nedostatak znanja o osobama sa invaliditetom, stepenima invaliditeta i njihovim kapacitetima za fizički i mentalni rad i postojanje predrasuda. Obično smatraju da osoba sa invaliditetom neće moći da obavlja poziciju, ili da radno mesto nije dovoljno prilagođeno. Pored toga, poslodavci ne znaju kome da se obrate kako bi pronašli adekvatnu osobu. Pretpostavljaju da je glavna adresa NSZ, ali ni za ovu državnu ustanovu nisu u potpunosti sigurni.

o Preduzećima koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom na tradicionalan način, češće smetnje predstavlja nedovoljno sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada i adaptiranje infrastrukture, što delom može biti posledica nedostatka fleksibilnog načina rada u ovim preduzećima. Pored toga, preduzeća koja imaju naviku da zapošljavaju osobe sa invaliditetom u fleksibilnom radnom odnosu koji podrazumeva rad od kuće, znatno ređe su uspevali da navedu bilo kakvu barijeru prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

- **Veoma mali broj preduzeća smatra da osobama sa invaliditetom ne nedostaju neke tehničke ili poslovne veštine.**

o Iako imaju veoma pozitivan odnos prema zaposlenima sa invaliditetom, preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom za rad od kuće, češće primećuju da im nedostaju određene tehničke veštine (tehnička znanja i veštine, administrativne veštine i programiranje) i poslovne veštine (istrajnost, timski rad, kreativnost i inovativnost). U pitanju su veštine za kojima postoji potreba na tržištu rada i na globalnom nivou. Češće navođenje veština koje nedostaju među preduzećima koja su generalno inkluzivnija prema osobama sa invaliditetom, može se tumačiti činjenicom da ova preduzeća izjednačavaju osobe sa invaliditetom i druge zaposlene. Smatraju da osobe sa invaliditetom mogu raditi na bilo kojoj poziciji, pa imaju visoka očekivanja i od njih.

Upoznatost i iskustva sa politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom

- Preduzeća su, generalno, **veoma slabo upoznata sa politikama i procedurama**, pa samim tim **čak polovina ne uspeva da odredi stepen zadovoljstva njima**. Upoznatost sa politikama najčešće se svodi na obaveze u pogledu broja osoba sa invaliditetom koje poslodavac mora da zaposli. Velikom broju preduzeća kanal informisanja se svodi na računovođu (koji ih zapravo izveštava o zakonskim obavezama (posebno manja preduzeća – 89%), dok se veća preduzeća informišu i preko **zvanične stranice sajta Nacionalne službe za zapošljavanje (48%)** i na **seminarima/obukama (23%)**.
- **Kako nisu dovoljno informisani, preduzeća nisu u stanju da identifikuju prednosti i nedostatke politika i procedura**. Oni koji su ipak upoznati, najčešće navode kao glavni benefit, **uključivanje osoba sa invaliditetom u radni odnos**. Najčešće su u pitanju velika preduzeća i kompanije iz Beograda, kojima je inkluzija deo korporativnih vrednosti, a ne obaveza.
- Nedostatak informisanosti se možda još više može uočiti u identifikovanim nedostacima politika i procedura. Prisutna je velika proliferacija odgovora od kojih se nijedan problem nije posebno istakao. Ipak, pojedina preduzeća smatraju da im je potrebna **veća podrška države, kako na finansijskom nivou, tako i na nivou podrške u pronalaženju adekvatnih zaposlenih koji će odgovarati zahtevima pozicije, ali i kojima će odgovarati ponuđeni posao**.
- **Tek nešto više od trećine preduzeća koristilo je aktivne mere politike zapošljavanja** što još jednom potvrđuje slabu upoznatost sa politikama i procedurama. Organizacije koje su koristile ove mere, najčešće su navodile **subvencije zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva i moju prvu platu**.

6. PREPORUKA

- Može se primetiti da postoje dve grupe preduzeća s obzirom na stepen prihvatanja i razumevanja osoba sa invaliditetom i inkluzivnosti u radni kolektiv. Obema grupama potrebna je dodatna podrška da bolje razumeju inkluzivnost na radnom mestu i način na koji je potrebno saradivati sa osobama sa invaliditetom:
 - o Prvu grupu predstavljaju preduzeća koja nemaju dovoljnu razvijenu svest o značaju inkluzivnosti, nemaju dovoljno informacija o osobama sa invaliditetom što je **propraćeno predrasudama**. Na zapošljavanje osoba sa invaliditetom gleda se kao na zakonsku obavezu. Osnovne mere koje je potrebno preduzeti prema ovim preduzećima vezuju se za **edukaciju na temu osoba sa invaliditetom- vrste invaliditeta, mogućnosti za zapošljavanje i načini zapošljavanja**. Preporučuje se oganizovanje poslodavaca iz iste branše koji zapošljavaju i ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom u cilju rušenja predrasuda. Pored edukovanja o osobama sa invaliditetom, cilj ovih edukacija bi trebao biti usmeren **pomeranju svesti od zapošljavanja osoba sa invaliditetom kao zakonske obaveze ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom kao delu korporativnih vrednosti inkluzije**.
 - o Drugu grupu čine **progresivnija preduzeća i kompanije koje su već integrisale u svojoj kulturi zapošljavanje osoba sa invaliditetom**. One pokazuju veću svest i informisanost o osobama sa invaliditetom. Smatraju da osobe sa invaliditetom mogu da rade bilo koji posao (delom i zato što su u pitanju poslovi koji najčešće ne zahtevaju teži fizički rad) i izjednačavaju ih sa ostalim zaposlenima. Kao efekat ovih pristupa imaju visoka očekivanja

u pogledu znanja, kvalifikacija i poslovnih (mekih) veština, pa samim tim češće u odnosu na druga preduzeća prepoznaju veštine koje osobama sa invaliditetom nedostaju. Iako je nesumnjivo potrebno raditi na unapređenju veština, **ove kompanije bi trebalo edukovati da inkluzivnost ne znači jednakost svih zaposlenih**. Osobe sa invaliditetom, kao i bilo koja zaposlena osoba dolaze sa određenim snagama, potencijalima kao i slabostima. Važno je ove poslodavce obučiti da razvijaju (prema svim zaposlenima) **individualniji pristup, koji podrazumeva uvažavanje njihovih snaga i ograničenja, na osnovu kojih se postavljaju realni ciljevi, zadaci i očekivanja**. Izjednačavanje svih ljudi ostavlja prostor za neispunjena očekivanja, koja su zbog neuvažavanja kapaciteta osobe dovela do nerealnih očekivanja.

o Za obe grupe poslodavaca, dodatno bi motivišuće bilo stvaranje **preduzeća „modela“** na koje ostala preduzeća mogu da se ugledaju. To bi bila preduzeća koja su **primeri dobre prakse u oblasti zaposlenja osoba sa invaliditetom**.

- **Osnaživanje osoba sa invaliditetom** - podrazumeva **psihosocijalnu podršku i jačanje osećaja samoeфикаsnosti i sigurnosti u sebe** koji zbog kulturnog konteksta u kome žive može biti ozbiljno narušen i stvoriti osećaj bespomoćnosti, a ponekad i odustajanja od učestvovanja na tržištu rada. Osnaživanje se odnosi i na podsticanje osoba sa invaliditetom da se razvijaju **u pravcu znanja i veština koje su posebno potrebne na tržištu rada**.

o Kada su u pitanju **edukacije i kursevi** kao glavni prostori za određene vrste **obuka i praksi, prekvalifikacija** preporučljivo je razmotriti: digitalna znanja, znanje jezika (posebno engleskog), grafički dizajn, marketing, digitalni marketing, administrativne pozicije, finansije, MC office paket, IT znanja – programski jezici, HR.

o Kada su u pitanju **zanati i kvalifikovani radnici** relevantni su: kozmetičarski poslovi, pekarski poslovi, distribucija, rad na mašinama koji je repetitivan i nije fizički zahtevan, štampa, grafika i digitalna štampa.

- **Podržati veći broj kanala komunikacije koji će biti dostupni kako preduzećima tako i osobama sa invaliditetom prilikom regrutacije kandidata**. Za sada se preduzeća najčešće oslanjaju na preporuku i NSZ sa kojom nemaju uvek uspešnu saradnju.

o S jedne strane, poželjno je **osnažiti osobe sa invaliditetom da se više prijavljuju za regularne oglase za posao koji mogu da izvršavaju**. S druge strane, potrebno je i **preduzeća edukovati o alternativnim kanalima preko kojih mogu doći do kandidata**.

o Imajući u vidu da je NSZ još uvek jedan od glavnih kanala regrutacije osoba sa invaliditetom, potrebno je **unaprediti saradnju kroz veću responzivnost na zahtev poslodavca** (aktivno angažovanje savetnika u pronalaženju adekvatnog kandidata), **izgradnju partnerskog odnosa i personalizovaniji pristup poslodavcima**. Posebno obratiti pažnju na pojedine sektore u kojima je priroda posla takva da za određene tipove invaliditeta prilagođavanja nisu moguća. Slanje kandidata koji zbog tipa invaliditeta ne odgovaraju zahtevima posla izazivaju dvostruku frustraciju – kako od strane poslodavca, tako i od strane kandidata. Takođe, potrebno je obratiti pažnju na profilisanje kandidata na osnovu poslovnih (mekih veština) kao što su **saradljivost u timu, kreativnost, inovativnost, istrajnost**.

o Budući da poslodavci često usled manje informisanosti nisu svesni da bi osoba sa invaliditetom mogla biti adekvatan kandidat za neku poziciju, dodatno bi bilo stimulišuće da se poslodavcima koji se oglašavaju putem NSZ, pored ostalih kandidata ponude i adekvatni kandidati iz kategorije osoba sa invaliditetom i tim putem im se dodatno skrene pažnja na sve vrste programa za podršku prilikom zapošljavanja.

- Kompanije koje još uvek održavaju tradicionalni vid zaposlenja češće navode da im je prepreka za zapošljavanje osobe sa invaliditetom nedovoljno finansijskih sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada i obezbeđivanje infrastrukture. Iako postoje sektori u kojima zbog prirode posla rad od kuće nije moguć, za preduzeća gde je to moguće, potrebno je **raditi u pravcu informisanja poslodavaca o primerima preduzeća koje su uvele fleksibilan način rada**. Važno je podržati preduzeća koja su slabije digitalno razvijena u implementaciji i

održavanju fleksibilnog načina rada. Takođe, značajno bi bilo prodiskutovati sa poslodavcima o svim dilemama koje imaju vezano za održavanje produktivnosti i efikasnosti u jednom fleksibilno uspostavljenom modu rada.

- Potrebno je raditi na **većoj informisanosti poslodavaca o politikama i procedurama u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom**. Dok veća preduzeća imaju alternativne kanale informisanja, manja preduzeća se obično informišu putem samo jednog izvora (računovođe). Informisanost je neophodna kako bi poslodavci mogli jasnije da uoče prednosti i nedostatke politika i kao ravnopravni partneri učestvuju u daljem unapređenju politika i procedura.
- Poželjno je **podstaći poslodavce da se u većoj meri upoznaju i koriste aktivne mere zapošljavanja koje mogu značajno smanjiti poslodavcima troškove** (jednu od glavnih barijera za zapošljavanje osoba sa invaliditetom). Takođe, poželjno je pojednostavljivanje procedura prilikom odobravanja pomoći kompanijama.

Specifičnosti na koje je potrebno obratiti pažnju na nivou gradova:

Beograd

U Beogradu postoji veća svest da poslodavci žele da budu inkluzivni i otvoreni za osobe sa invaliditetom. U pitanju su kompanije koje su digitalno naprednije, imaju veće timove i HR tim koji je posvećen pronalasku adekvatne radne snage.

Posle Novog Sada, u Beogradu su najzastupljeniji fleksibilni vidovi rada, posebno hibridni rad (kako u opštoj populaciji, tako i među zaposlenim osobama sa invaliditetom). Ova preduzeća najčešće imaju potrebu za korisničkom podrškom (41%), prodajom (28%) i marketingom (22%). Od neophodnih poslovnih veština, posebno se ističu istrajnost (70%), timski rad (67%), fleksibilnost (49%) i sposobnost upravljanja vremenom (41%).

Ispitana preduzeća iz Beograda imaju nešto nižu stopu zaposlenih osoba sa invaliditetom u odnosu na ostale veće gradove (74%) i u proseku zapošljavaju 6 zaposlenih sa invaliditetom po preduzeću. Do osoba sa invaliditetom najčešće dolaze preko preporuke (47%), putem internet oglašavanja (32%) i preko Nacionalne Službe za zapošljavanje (28%). Posebno negativna iskustva sa Nacionalnom službom za zapošljavanje izražena su u Beogradu, što predstavlja poseban prostor za unapređenje.

Skoro polovina preduzeća prepoznaje uključivanje osoba sa invaliditetom kao osnovni benefit aktuelnih politika i procedura, što je delom posledica korporativnih vrednosti većih kompanija koja se zalažu za kulturu inkluzije. Međutim, najčešće percipirane barijere prilikom zapošljavanja su nemogućnost pronalaženja stručnih osoba sa invaliditetom (47%), dok svaki četvrti poslodavac smatra da je priroda posla takva da ga ne može efektivno obavljati osoba sa invaliditetom. Preduzeća iz Beograda veoma slabo koriste aktivne mere zapošljavanja. Najčešće se koristi Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta (6%).

Novi Sad

Kao i preduzeća iz Beograda, u pitanju su digitalno naprednije kompanije sa većim timovima, za koje inkluzija osoba sa invaliditetom nije deo zakona, već deo korporativnih vrednosti. Novi Sad se zajedno sa Beogradom izdvaja po većoj zastupljenosti fleksibilnog radnog odnosa (pre svega rada od kuće i hibridnog načina rada). Novi Sad se posebno ističe po zastupljenosti fleksibilnih mesta koja obezbeđuju zaposlenim osobama sa invaliditetom (čak 64% preduzeća osobama sa invaliditetom obezbeđuje mogućnost rada od kuće, a 47% preduzeća održavaju hibridni rad). Preduzeća u Novom Sadu najčešće imaju potrebu za zapošljavanjem osoba u oblasti administracije (43%), logistike (41%), prodaje (35%) i nabavke (35%). Kada su u pitanju poslovne veštine, preduzeća u Novom Sadu najviše cene saradljivost u timu (78%), spremnost da se usvajaju nova znanja (69%) i fleksibilnost u radu (59%).

Novi Sad pokazuje se kao jedan od najotvorenijih gradova kada je u pitanju praksa zapošljavanja osoba sa invaliditetom. U proseku ima čak 16 zaposlenih osoba sa invaliditetom u preduzeću, što je ujedno najveći broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u poređenju sa drugim gradovima. Preduzeća iz Novog Sada prosečno koriste najveći broj različitih kanala za oglašavanje prilikom potrage za kandidatima – NSZ (82%), agenciju za zapošljavanje (76%), internet oglašavanje (69%) i preporuku (67%).

Poslodavci izdvajaju različite prednosti politika i procedura u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, a najčešće subvencije i benefite (18%) i procedure i propise (12%). Međutim, značajan broj preduzeća nije uspeo da izdvoji nijedan benefit politika i procedura, što delom može biti posledica nedovoljne informisanosti. Glavne barijere prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom su otežano pronalaženje stručnih osoba sa invaliditetom (67%), nedostatak znanja i informisanosti o osobama sa invaliditetom (65%), dok značajan broj takođe navodi da je priroda posla takva da osobe sa invaliditetom ne mogu da ga obavljaju (41%). Ova preduzeća koriste veliki broj različitih mera zapošljavanja, a najčešće Moju prvu platu (61%), Subvenciju zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva (51%), i Refundaciju troškova zarade licu angažovanom na pružanju podrške na radnom mestu (51%).

Niš

Glavni motiv zapošljavanja osoba sa invaliditetom najčešće je zakonska obaveza. Niš zauzima treće mesto iza Novog Sada i Beograda kada je u pitanju zapošljavanje osoba u fleksibilnom modu rada, i posebno se izdvaja po zapošljavanju na pola radnog vremena. Međutim, sasvim drugačija slika se može uočiti u uspostavljanju radnog odnosa sa osobama sa invaliditetom. Kod njih je znatno ređe prisutan rad na pola radnog vremena, ali je zato rad od kuće prisutan kod više od polovine ispitanih kompanija.

Preduzeća iz Niša imaju najveću potrebu za prodajom (33%), radom na mašinama i aparatima (25%), i korisničkom podrškom (20%). Poslovne veštine koje su posebno na ceni su timski rad (75%), fleksibilnost (57%) i veština učenja.

Niš se nalazi na samom vrhu kada je u pitanju broj preduzeća koja imaju praksu zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Međutim, prosečan broj zaposlenih je nešto niži u odnosu na ostale gradove – 4 zaposlene osobe sa invaliditetom po preduzeću. Prilikom regrutacije zaposlenih osoba sa invaliditetom, preduzeća iz Niša najčešće se obraćaju Nacionalnoj službi za zapošljavanje (68%) ili traže kandidate preko preporuke (62%). Preduzeća iz Niša pokazuju najveće zadovoljstvo saradnjom sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, što se može iskoristiti kao primer pozitivne prakse i upotrebiti u gradovima gde bi saradnja mogla biti bolja.

Poslodavci iz Niša generalno nisu uspeli da izdvoje konkretan benefit koji su donele politike i procedure u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Najveći razlog leži u nedovoljnoj informisanosti politikama i procedurama. Oni koji su uspeli da izdvoje neki benefit, najčešće su navodili subvencije i benefite (14%) i informisanje o prilagođavanju uslova za rad (12%). Zanimljivo je da najveći broj poslodavaca nije uspeo da identifikuje konkretne prepreke za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Tek svaki četvrti ispitanik naveo je potrebu za većom informisanošću o osobama sa invaliditetom. Preduzeća iz Niša slabije koriste aktivne mere zapošljavanja, a najčešće se spominje Subvencija zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva koju koristi svako peto preduzeće.

Valjevo

Kompanije iz Valjeva najčešće imaju potrebu za pozicijama koje zahtevaju rad na mašinama i aparatima (43%), administracijom (37%) i pakovanjem robe/lepljenjem deklaracija (33%). Od zaposlenih se u najvećem broju slučajeva zahteva timski rad (80%), veština učenja (80%) i fleksibilnost (70%).

Ubedljivo najmanji broj preduzeća iz Valjeva ima zaposlene osobe sa invaliditetom (57%). Oni koji su potvrdno odgovorili, u proseku imaju 2 zaposlene osobe sa invaliditetom. U Valjevu je kao i u drugim manjim gradovima, dominantno zastupljen tradicionalan način rada. Ipak, nešto manje od trećine preduzeća uspostavilo je rad od kuće za osobe sa invaliditetom, a svako četvrto preduzeće navodi hibridni rad. Glavni kanali dolaženja do zaposlenih sa invaliditetom su NSZ (65%), internet oglašavanje (47%), preporuka (41%) i agencije za zapošljavanje (41%). Posebno negativna iskustva sa Nacionalnom službom za zapošljavanje izražena su, pored Beograda, i u Valjevu.

Poslodavci iz Valjeva generalno nisu uspevali da identifikuju benefite politika i procedura u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Pored toga, preduzeća iz ovog grada identifikovala su veliki broj barijera za zapošljavanje osoba sa invaliditetom – nemogućnost da se nađu kvalifikovane osobe sa invaliditetom (73%), nedostatak informacija i znanja o osobama sa invaliditetom (70%), nedostatak sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada (50%) i nedostatak sredstava kako bi se infrastruktura i fizičko okruženje u preduzeću prilagodili osobama sa invaliditetom (50%). Takođe, preduzeća iz Valjeva slabo koriste aktivne mere zapošljavanja. Kao i u slučaju Niša, najčešće se spominje subvencija zarade osoba sa invaliditetom bez radnog iskustva (20%).

Zrenjanin

Rad na mašinama i aparatima (47%), prodaja (37%) i pakovanje robe/lepljenje deklaracija (30%) su najčešće otvorene pozicije na tržištu rada u Zrenjaninu. Gotovo svi poslodavci istakli su spremnost za usvajanje novih znanja (93%), timski rad (77%) i fleksibilnost (70%) kao glavne veštine koje očekuju od zaposlenih.

Glavni motiv za zaposlenje osoba sa invaliditetom je zakonska obaveza. Gotovo sva ispitivana preduzeća u Zrenjaninu imaju zaposlene osobe sa invaliditetom, a u proseku preduzeće ima po 5 zaposlenih sa invaliditetom. Međutim, tradicionalni pristup je dominantan način rada, kako u opštoj populaciji zaposlenih, tako i među zaposlenima sa invaliditetom. Do zaposlenih sa invaliditetom preduzeća iz Zrenjanina obično dolaze preko preporuke (72%) ili Nacionalne službe za zapošljavanje (66%).

Kao i u drugi manjim gradovima, poslodavci nisu uspjeli da identifikuju konkretne benefite u okviru politika i procedura u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Takođe, identifikuje se nekoliko značajnih barijera za zaposlenje osoba sa invaliditetom. Glavna barijera je nedostatak informacija i znanja o osobama sa invaliditetom (90%), a zatim slede nemogućnost pronalaženja stručnih osoba sa invaliditetom (73%), nedostatak finansijskih sredstava kako bi se infrastruktura i fizičko okruženje prilagodili osobama sa invaliditetom (73%) i nedostatak sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada (70%). Od aktivnih mera zapošljavanja, preduzeća iz Zrenjanina najčešće koriste Subvenciju zarade za osoba sa invaliditetom bez radnog iskustva (43%) i Moju prvu platu (37%).

Subotica

Ispitanim preduzećima iz Subotice najviše nedostaje zaposlenih u domenu prodaje (58%), rada na mašinama i aparatima (28%) i nabavke (15%). Kada su u pitanju poslovne veštine, najviše se cene timski rad (75%), fleksibilnost (70%) i veština učenja (68%).

Glavni motiv za zaposlenje osoba sa invaliditetom je zakonska obaveza. Najveći broj preduzeća ima zaposlene sa invaliditetom, i to u proseku 6 zaposlenih po kompaniji. Trećina kompanija obezbeđuje rad od kuće za osobe sa invaliditetom, dok rad na pola radnog vremena i hibridni rad uopšte nisu prisutni. Kao i drugi manji gradovi, preduzeća iz Subotice se u najvećoj meri oslanjaju na Nacionalnu službu za zapošljavanje (86%) i preporuku (58%) kada je potrebno zaposliti osobe sa invaliditetom.

Poslodavci iz Subotice mahom nisu dovoljno informisani kako bi izdvojili konkretan benefit u okviru politika i procedura u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Takođe, preduzeća su podeljena kada je u pitanju određivanje barijera prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Nešto manje od polovine poslodavaca nije uspelo da izdvoji nijednu barijeru u procesu zapošljavanja, dok su ostali navodili nedovoljnu informisanost o osobama sa invaliditetom (55%), nemogućnost pronalaženja stručnih osoba sa invaliditetom (38%), nedostatak sredstava za obezbeđivanje posebnih uslova rada (33%) i nedostatak sredstava za obezbeđivanje infrastrukture i fizičkog okruženja (30%). Kada su u pitanju aktivne mere zapošljavanja, preduzeća iz Subotice najčešće su koristila Subvenciju zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva (43%), Moju prvu platu (30%) i Meru pripravnštva (15%).

