

UPOREDNO ISTRAŽIVANJE O KVALITETU ZAPOSLENOSTI OSOBA SA INVALIDITETOM



**UPOREDNO
ISTRAŽIVANJE
O KVALITETU
ZAPOSLENOSTI
OSOBA SA
INVALIDITETOM**

Beograd, 2007 – 2008. godine

Izdavač:

Centar za samostalni život invalida Srbije
11040 Beograd, Milenka Vesnića 3
Tel/fax: + 381 11 367-53 -18 ; + 381 11 367-53 -17
e-mail: office@cilsrbija.org; www.cilsrbija.org

Naziv publikacije:

Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom

Autori:**Tim istraživača**

Rukovodilac istraživanja:
Borivoje Ljubinković

Članovi Istraživačkog tima:
Gordana Rajkov
Damjan Tatić
Slavica Milojević
Ivana Janićijević
Momčilo Stanojević

Urednik:

Gordana Rajkov

Za izdavača:

Borivoje Ljubinković

Priprema i dizajn:

Svetislav Marjanović

Štampa:

Print - UP doo
Leskovac, Voje Nikolajevića 26

Tiraž: 500

ISBN 978-86-84463-14-4

CIP - Каталогизacija у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331 . 5-056 . 24 / . 29 (035)

UPOREDNO istraživanje o kvalitetu
zaposlenosti osoba sa invaliditetom / [autori
tim istraživača ; rukovodilac istraživanja
Borivoje Ljubinković] . - Beograd : Centar za
samostalni život invalida Srbije , 2009
(Leskovac : Print) . - 80 str. : graf .
prikazi , tabele ; 30 cm. - (Edicija
Istraživanja)

Istraživanje je sprovedeno u Beogradu od
2007-2008 . godine u okviru istoimenog
projekta . - Tiraž 500 . - Napomene i
bibliografske reference uz tekst . - Summary .

ISBN 978-86-84463-14-4

a) Особе са инвалидитетом - Запошљавање -
Приручници
COBISS . SR - ID 155466508

Istraživanje i izdavanje ove publikacije je finansiralo Ministarstvo rada i socijalne politike Republike Srbije - Sektor za zaštitu osoba sa invaliditetom. Publikacija je besplatna.

SADRŽAJ

I	ZAHVALNOST	5
II	REZIME ISTRAŽIVANJA	7
III	SUMMARY	10
IV	UVOD	14
V	CILJEVI I SVRHA PROJEKTA	16
VI	METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA	19
VII	REZULTATI ISTRAŽIVANJA	21
	1. Zakonska regulativa i strateška dokumenta	21
	2. Podsticajne mere poslodavcima za zapošljavanje OSI	28
	3. Anketa zaposlenih osoba sa invaliditetom i kontrolne grupe	29
	4. Anketa poslodavaca	50
VIII	ZAKLJUČCI	58
IX	PREPORUKE	64
X	PRILOZI	67
	1. Upitnik za zaposlene osobe sa invaliditetom	68
	2. Upitnik za kontrolnu grupu	74
	3. Upitnik za poslodavce	77

I – ZAHVALNOST

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom je dugotrajni problem našeg društva. Država je povremeno preduzimala mere za rešavanje ovog problema, ali predloženi koncepti različitog kvaliteta nisu dali trajnije rezultate, tako da je broj osoba sa invaliditetom u stalnom radnom odnosu u Republici Srbiji još uvek minimalan. Ovakvo stanje i sa aspekta osoba sa invaliditetom i društvene zajednice nije prihvatljivo. Zapošljavanje je zajedno sa obrazovanjem i odgovarajućim službama podrške osnovni preduslov za vođenje samostalnog života osoba sa invaliditetom. Stoga je Centar za samostalni život invalida Srbije istraživao pitanje položaja osoba sa invaliditetom koje su u radnom odnosu i kako taj status utiče na njihov ukupan socijalni položaj jer je radni odnos i pokazatelj emancipacije ove grupe građana i njihovog učešća u aktivnostima društvene zajednice.

Zahvaljujući razumevanju Ministarstva rada i socijalne politike Vlade Republike Srbije koje je finansijski podržalo ovaj projekat, Centar je istraživao različita pitanja iz oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, koja do sada nisu poznata javnosti, a koja objavljujemo u ovom dokumentu. Ovom prilikom želimo da se zahvalimo Ministarstvu rada i socijalne politike, Sektoru za zaštitu osoba sa invaliditetom, pre svega **Sladani Marković** i **Vladimiru Pešiću** na razumevanju i podršci prilikom realizacije projekta, kao i **Mileni Banović** na praćenju svih faza realizacije projekta i davanju konkretnih predloga i sugestija.

Za uspešnu realizaciju projekta zaslužan je i Odsek za posredovanje u zapošljavanju osoba sa invaliditetom Nacionalne službe za zapošljavanje. Posebno se zahvaljujemo rukovodiocu Odseka, **Vanji Zlatković**, na davanju podataka o zapošljavanju OSI, uspostavljanju kontakata sa filijalama Nacionalne službe, kao i na informisanju o podsticajnim merama koje Nacionalna služba za zapošljavanje pruža poslodavcima koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Takođe se zahvaljujemo i gospođi **Milki Damjanović**, konsultantu u Programu ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) na korisnim sugestijama prilikom izrade teksta istraživanja.

Statističku obradu podataka su uradile **Dragana Đoković-Papić** i **Slavica Pavkov** iz Republičkog zavoda za statistiku i ovom prilikom im se zahvaljujemo na stručnoj i preglednoj obradi podataka. Bez profesionalnog učešća mreže anketara i njihove nesebične podrške ovo istraživanje ne bi bilo potpuno. Stoga se zahvaljujemo svim anketarima na njihovom trudu, a posebno **Julijani Čatalinac** iz Sombora i **Branki Ristić** iz Kragujevca na detekciji većeg broja zaposlenih osoba sa invaliditetom koje nismo mogli pronaći u drugim zvaničnim evidencijama. Doprinos da se anketiranje uspešno sprovede dali su i vojnici na služenju civilnog vojnog roka u Centru za samostalni život invalida Srbije, a posebno **Ivan Kuzmanović** i **Dušan Kozomara** kojima takođe duguemo zahvalnost.

Na kraju, ali ne po važnosti, zahvaljujemo se zaposlenim osobama sa invaliditetom, njihovim poslodavcima, kao i zaposlenima bez invaliditeta koji su činili kontrolnu grupu, na učešću i spremnosti da sa nama podele svoja iskustva. Zahvaljujemo svim predstavnicima udruženja i organizacija osoba sa invaliditetom koji su ustupanjem podataka o svojim članovima pomogli da se realizuje ovo istraživanje.

Nadamo se da će ova publikacija doprineti boljem razumevanju i daljem unapređenju mera za rešavanje problema zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

*Za istraživački tim projekta,
Borivoje Ljubinković*

II - REZIME

Centar za samostalni život invalida Srbije u okviru projekta „Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom“ sproveo je istraživanje sa ciljem da utvrdi kvalitet zaposlenosti osoba sa invaliditetom koje su radno angažovane, u odnosu na različite parametre kao što su stručna sprema, radni staž, visina prihoda, udeo prihoda u budžetu porodice, potrebna podrška i slično i uporedi ove podatke sa podacima zaposlenih osoba bez invaliditeta. Svrha ovog istraživanja je da se pospeši stepen zaposlenosti osoba sa invaliditetom i stvore bolji uslovi za njihovo ekonomsko osamostaljenje i uključenje u zajednicu

Ciljna grupa istraživanja su bile zaposlene osobe sa i bez invaliditeta, starosne dobi 18 do 65 godina, uz poštovanje rodne ravnopravnosti, starosne strukture i ravnomene zastupljenosti gradskog i ruralnog stanovništva, kao i deo poslodavaca koji ove osobe zapošljavaju. Kao metod korišćena je anketa posebno dizajnirana za svaku od specifičnih grupa. Osim ankete, deo istraživanja je obuhvatio i analizu postojeće zakonske regulative u ovoj oblasti i relevantna strateška dokumenta Vlade Republike Srbije.

Rezltati istraživanja

U oblasti pravne regulative, Srbija ima više značajnih propisa koji pružaju odgovarajući pravni okvir za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Zakon o radu i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom garantuju zaštitu od diskriminacije na osnovu invalidnosti u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa. Fiskalni propisi takođe pružaju značajan podsticaj zapošljavanju osoba sa invaliditetom, garantujući poslodavcima koji su zaposlili OSI određene pogodnosti.

Strategija unapređivanja položaja osoba sa invaliditetom u Srbiji 2007- 2015, Strategija smanjenja siromaštva, Nacionalna strategija zapošljavanja pružaju odgovarajući strateški okvir za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji.

Anketa zaposlenih

Među ispitanicima (128 zaposlenih OSI i 65 zaposlenih bez invaliditeta) više od polovine su bile osobe u srednjoj životnoj dobi, od 30 do 50 godina. U grupi osoba sa invaliditetom bilo je više muškaraca nego žena dok je u grupi osoba bez invaliditeta odnos bio obrnut. Ovo upućuje na dvostruku diskriminaciju žena sa invaliditetom u odnosu na oštećenje i rodnu pripadnost.

Prema tipu naselja u grupi osoba sa invaliditetom tri četvrtine činilo je gradsko stanovništvo, dok je seoskog stanovništva bila jedna četvrtina. U kontrolnoj grupi zaposleni su u većem procentu bili iz urbanog područja. Broj zaposlenih OSI u ruralnim sredinama je iznenađujući imajući u vidu da u seoskim sredinama ima manje mogućnosti za zapošljavanje OSI.

Stepen obrazovanja ispitanika sa invaliditetom pokazuje da je dve trećine išlo u redovnu školu dok je jedna trećina pohađala nastavu u specijalnim školama. Takođe dve trećine zaposlenih sa invaliditetom ima završenu srednju školu. Iznenaduje nivo obrazovne strukture zaposlenih osoba sa invaliditetom, koji nije značajno različit od kontrolne grupe, ako se ima u vidu da njih preko 90% smatra da obrazovni sistem nije prilagođen potrebama OSI i da postoji niz prepreka u životnoj sredini.

Po vrsti invalidnosti najveći broj zaposlenih osoba je sa senzornim oštećenjima, kao i onih osoba sa invaliditetom kojima veoma malo ili nikako nije potrebna podrška za obavljanje aktivnosti svakodnevnog života. Oblici podrške na radnom mestu zavise od vrste invaliditeta a u najvećem broju odnose se na probleme pri transportu i prilikom dolaska i odlaska na posao. Generalni je zaključak da se u veoma malom broju zapošljavaju osobe sa većim stepenom invaliditeta i potrebnom podrškom trećeg lica.

Po oceni ispitanika, bez obzira na to što imaju zaposlenje, osobe sa invaliditetom u velikom broju sreću se sa nizom problema u mnogim oblastima života (dobijanje posla, obezbeđenje finansijske sigurnosti, transport, odgovarajuća pomagala) tako da mogućnost da rade nije značajno umanjila teškoće sa kojima se ove osobe sreću. Među problemima sa kojima se susreću tokom traganja za zaposlenjem, osobe sa invaliditetom izdvajaju nedovoljnu informisanost o slobodnim radnim mestima i predrasude poslodavaca a zatim uslove rada i diskriminaciju. Kao način dolaska do posla najčešće se javljaju socijalni i lični kontakti kod obe grupe ispitanika, a zatim dolazi posredovanje Nacionalne službe za zapošljavanje.

Radno iskustvo i radni staž za polovinu zaposlenih osoba sa invaliditetom nije bio uslov za zasnivanje radnog odnosa a kod četiri petine ispitanika obe grupe, stručna sprema odgovara zahtevima radnog mesta. Skoro jedna trećina anketiranih OSI ima ukupan radni staž do 4 godine a posle 10 godina rada, ostaje radno aktivno samo nešto više od polovine zaposlenih OSI. Adaptiranost radnih mesta uslovljena je vrstom invaliditeta i zahtevima konkretnog radnog mesta, a preko polovine ispitanika smatra da je radno mesto delimično ili potpuno adaptirano njihovim potrebama. Samo jedna četvrtina zaposlenih OSI imala je neku dodatnu obuku. Spremnost na promenu radnog mesta izražava trećina ispitanika kontrolne grupe dok na taj način razmišlja samo deseti deo zaposlenih osoba sa invaliditetom dok još jedna petina osoba sa invaliditetom namerava da ostane na poslu samo do odlaska u invalidsku penziju.

Po pravilu osobe sa invaliditetom u najvećem broju se zapošljavaju u nisko akumulativnim delatnostima (prerađivačke), pa su i nadoknade u tim delatnostima manje. Skoro polovina radno angažovanih osoba sa invaliditetom doprinosi ukupnom porodičnom budžetu više od ostalih članova porodice, što znači da žive uglavnom u porodicama sa malim prihodima. Kada je reč o prihodima, oko jedne trećine zaposlenih osoba sa invaliditetom ima prihode manje od prihoda osoba bez invaliditeta koji rade na sličnim ili istim poslovima. Ako se uzmu u obzir ranije analizirana struktura obrazovanja i brojne specifične teškoće koje osobe bez invaliditeta nemaju, jasno je da su zaposlene osobe sa invaliditetom u nepovoljnijem položaju od zaposlenih osoba bez invaliditeta, tj. da postoji diskriminacija u odnosu na invaliditet i vrednovanje posla.

Poslodavci

Radni učinak i produktivnost zaposlenih OSI poslodavci u velikom broju ocenjuju kao zadovoljavajući. Beneficije prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom koristi oko tri četvrtine poslodavaca a najviše se koriste sredstva za opremanje radnog mesta i za refundiranje zarada. Kao beneficije koje bi stimulisale poslodavce naveli su najčešće učešće u finansiranju zarada, podršku za opremanje radnog mesta i oslobađanje od poreza.

Utisak je da poslodavci generalno imaju pozitivan odnos prema zapošljavanju OSI i da su njihovi stavovi i iskustva pozitivni, kada je u pitanju kvalitet rada i odnos prema radu ovih osoba, ali da prepoznaju da je u procesu zapošljavanja OSI potrebno uložiti dodatni napor, koji ne postoji ako se zapošljavaju osobe bez invaliditeta. Utisak je i da poslodavci još uvek ne prepoznaju dovoljno svoju ulogu u tome.

Preporuke

Što se tiče preporuka one se uglavnom odnose na nekoliko osnovnih segmenata:

- Dosledna primena postojećih strateških dokumenata i pravne regulative uz razvijanje celovitog sistema efikasnijeg podsticaja za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, uz doslednu primenu već postojećih fiskalnih olakšica.
- Donošenje novih pravnih akata, pre svega Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI uz razradu odgovarajućih podzakonskih akata koji će omogućiti doslednu primenu ovog zakona u praksi kao i da bi se stvorio celovit sistem u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom.
- Organizovanje i sprovođenju programa i aktivnosti u cilju osposobljavanja za odgovarajući posao, zapošljavanje, održanje zaposlenja OSI, uz razvijanje specifičnih programa zapošljavanja koji bi u sebe uključili i dodatnu vrstu podrške neophodnu za osobe sa većim stepenom oštećenja.
- Organizovanje odgovarajuće edukacije za poslodavce zasnovane na socijalnom modelu invalidnosti, a u cilju podizanja nivoa znanja o radnim potencijalima osoba sa invaliditetom i mogućnostima njihovog zapošljavanja, kao i razvijanje programa informisanja nezaposlenih osoba sa invaliditetom, kako bi povećali šansu da pronađu odgovarajuće radno mesto.
- Jačanje kapaciteta organizacija OSI za javno zastupanje u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, a posebno za pitanja kao što su: servisi podrške na radnom mestu, od radnog asistenta do presonalnog asistenta; prevoz uključujući i javni prevoz; medijacija-brokerisanje.

III – SUMMARY

Within the framework of the project «Comparative research of quality of employment of persons with disabilities», Center for Independent Living of Persons with Disabilities-CIL Serbia conducted a research in order to determine the quality of employment of persons with disabilities that work, using the various parameters such as qualifications, working experiences, the amount of income, participation of income made by disabled employees in their families' household budgets, the necessary support etc. CIL Serbia compared the data obtained in the above- mentioned research with the data obtained from the non-disabled employees. The aim of the research is to contribute to the increase in the employment rate of persons with disabilities and the creation of better conditions for economic independence of persons with disabilities, as well as their inclusion in their respective communities.

The target group of the research were employed persons with and without disability, aged 18 to 65 years. The researchers took steps to respect gender balance, age structure and equal representation of urban and rural population, as well as part of employers who employ the above- mentioned persons. The researchers used questionnaires that were designed specifically for survey of each particular group. The analysis of the existing legislation in the field of employment and the relevant strategic documents of Government of Republic of Serbia also constitute parts of this research.

The results of the research

Serbia has number of significant acts in the field of legislation that provide appropriate legal framework for promotion of employment of persons with disabilities. Labor Law and Law on Prevention of Discrimination against Persons with Disabilities guarantee protection against disability- based discrimination in the fields of employment and labor relations. The fiscal laws also provide significant incentives to employment of persons with disabilities as they guarantee particular benefits to employers that hire persons with disabilities.

The Strategy of Improving the Situation of Persons with Disabilities in Serbia 2007 – 2015, Poverty Reduction Strategy and National Strategy of Employment provide appropriate strategic framework for promotion of employment of persons with disabilities in Serbia.

The survey of the employees

More than half of persons that were interviewed in the research (128 employed persons with disabilities and 65 employees without disabilities) were aged between 30 and 50 years. Among the persons with disabilities that were interviewed there were more men than women, while the ratio was reverse amongst the employees without disability that were included in the survey. This would indicate the double discrimination women with disabilities face, both on grounds of disability and gender identity.

In regards to the type of community where the interviewed persons live, approximately three quarters of interviewed persons with disabilities live in urban and one quarter live in rural communities. The percentage of the employees from urban areas in the control group was higher than those living in the rural areas. Nevertheless, the number of employed persons with disabilities in the rural areas was surprising as those persons have less options for employment in rural environments.

The research showed that two thirds of interviewed persons with disabilities went to regular schools, while one third attended the special schools. Two thirds of employed persons with disabilities have secondary school degrees. The researchers were surprised by the educational structure of interviewed persons with disabilities, as it corresponded to the educational structure of the control group, even though 90% of persons with disabilities involved in the research maintained that educational system is not adapted to the needs of those persons and that they face various barriers in their environment.

In regards to the type of impairment, the research showed that persons with sensory impairments have the highest rate of employment, along with persons with disabilities that need no or little support while performing everyday activities. The types of support at the working place depend on the type of disability, mainly they pertain to challenges with transport to and from the work. The researchers reached a general conclusion that persons with higher degrees of impairment and need for other person's support are the ones that have the lowest rates of employment.

The interviewed persons with disabilities maintained that, in spite of the fact that they are employed, persons with disabilities often face number of challenges in various fields of life (getting a job, providing financial security, transport, appropriate aids), therefore the possibility of working has not diminished the difficulties those persons face. Persons with disabilities pointed out that lack of sufficient information on available working places and prejudices of employers, as well as conditions of work and discrimination are the main problems they face when they seek employment. Personal and social contacts and recommendations, as well as the mediation and brokering of National Employment Service NES were pointed out as the most common ways in which persons with disabilities find their jobs.

For one half of the interviewed employed persons with disabilities working experience was not a condition for getting their respective jobs, while four fifths of interviewed persons with disabilities have qualifications that are adequate for their working place. Among one third of the interview persons with disabilities worked up to 4 years. Only little bit more than 50% of the employed persons with disabilities remain in active employment after 10 years of work. Adaptations of the working places are related to the types of disability and the demands of the concrete job. More than one half of the interviewed persons with disabilities maintain that their working places are partially or fully adapted to their needs. Only one quarter of the employed persons with disabilities involved in this research had some additional trainings. One third of participants in survey control group (non-disabled employees) expressed the willingness to change their jobs, while only one tenth of the interviewed persons with disabilities share that willingness, and one fifth of employed persons with disabilities intend to remain at work only until they fulfill the conditions for early disability retirement.

As a rule, persons with disabilities are predominantly employed in the working activities with low accumulation (manufacturing jobs), therefore the wages they receive at such jobs are lower. Almost one half of the persons with disabilities that are employed contribute to their respective household budgets more than other members of their household, from which researchers derived conclusion that they live in the low-income families. Approximately one third of employed persons with disabilities have income lower than the income of persons without disabilities who work at same or similar jobs. If one takes in account the above-mentioned education structure and numerous specific difficulties that persons without disabilities don't have, one could reach a conclusion that persons with disabilities are disadvantaged in respect to persons without disabilities i.e. there is discrimination in regards to disability and in manner in which jobs are valued.

The employers

The employers who participated in the research evaluated the productivity and the effects of the work of their disabled employees as satisfactory. Approximately three quarters of interviewed employers use the benefits related to employment of persons with disabilities. They most commonly use the opportunities to fund the adaptation of the working place and the refunds for wages of persons with disabilities. The employers stated that participation in funding of wages, support to the adaptation of the working place and the fiscal tax exemptions would be the benefits that would stimulate them most.

The researchers concluded that employers generally have a positive attitude towards employing a person with disability and that they had positive experiences in regards to quality of work and working ethics of disabled employees. The employers, however, also recognize that one should make additional efforts to promote employment of persons with disabilities, efforts that are not necessary if one hires person without disability. Researchers also concluded that employers still don't sufficiently recognize their own role in making effort to promote employment of persons with disabilities.

The Recommendations

The researchers came up with recommendations that pertain to number of key areas:

- One should strictly implement the existing strategic documents and legislation in order to develop an integral, comprehensive system of more efficient incentives for employers that hire persons with disabilities, including consistent implementation of the existing fiscal tax exemptions.
- One should adopt new legislation, primarily Law on Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities and develop the appropriate by-laws that would ensure consistent implementation of this law in practice and contribute to creation of a comprehensive system of employment for persons with disabilities

- One should organize and carry out programs and activities aimed at providing training for appropriate job, employment, job maintenance for persons with disabilities, along with the development of specific programs of employment that would include support services for persons with higher degrees of impairment
- One should organize appropriate education for employers, based on the social model of approach to the disability in order to raise awareness on the working potentials of persons with disabilities and the opportunities for their employment, as well as development of programs of informing unemployed persons with disabilities that would increase their chances of find appropriate jobs
- One should strengthen the capacities of organizations of persons with disabilities for advocacy activities, especially advocacy aimed at promotion of support services at work place ranging from working assistants to personal assistants, accessible transport including public transport, mediation-brokerage.

IV- UVOD

Konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 159. o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom usvojena je u junu 1983. godine, a nakon ratifikacije od strane oko sedamdesetak zemalja, stupila je na snagu 1985. godine. Naša zemlja je ovu Konvenciju ratifikovala 1987. godine.¹

U cilju integracije osoba sa invaliditetom u proces rada, osnovnim ciljem ove Konvencije smatra se *pružanje mogućnosti za njihovu profesionalnu rehabilitaciju koja bi im omogućila zapošljavanje i napredovanje u poslu, što je uslov i šire integracije ovog dela populacije u društvo*. Istovremeno, Konvencijom je kao osnovni cilj politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom prepoznata potreba da se *merama profesionalne rehabilitacije obuhvate sve kategorije osoba sa invaliditetom i unaprede mehanizmi zapošljavanja na slobodnom tržištu rada, kao uslov izjednačavanja šansi osoba sa invaliditetom sa preostalim delom stanovništva* (Član 4. Konvencije).

Dvadesetak godina nakon usvajanja ove konvencije, jednakost prava i mogućnosti koja je proklamovana svim normativnim i strateškim dokumentima donetim tokom poslednjih godina u našoj zemlji, još uvek je na nivou proklamovanog, nedovoljno blizu stvarnim uslovima pod kojima osobe sa invaliditetom ostvaruju svoje pravo na rad. Uprkos obezbeđenim normativnim pretpostavkama, stepen zaposlenosti osoba sa invaliditetom i dalje je znatno manji nego za sve druge grupacije nezaposlenih.

I Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, prvi dokument o ljudskim pravima koji su Ujedinjene nacije usvojile u novom milenijumu, posvećuje pažnju zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Konvencija članom 27 osobama sa invaliditetom potvrđuje pravo na rad, ravnopravno sa drugima. To uključuje pravo na mogućnost sticanja sredstava za život radom koji je slobodno izabran ili prihvaćen na tržištu rada i u radnoj sredini koja je otvorena, uključiva i pristupačna za osobe sa invaliditetom. Države, koje ratifikuju Konvenciju UN, će garantovati i unapređivati ostvarivanje prava na rad osoba sa invaliditetom, između ostalog zabranom diskriminacije na osnovu invalidnosti u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa, zaštitom prava osoba sa invaliditetom da, ravnopravno sa drugima, uživaju pravedne i povoljne uslove za rad, omogućavanjem ovim osobama da imaju efikasan pristup opštim tehničkim programima i programima za stručno usmeravanje, kao i uslugama nalaženja posla i stručne i kontinuirane obuke. Države će osobama sa invaliditetom obezbediti razumna prilagođavanja na radnom mestu, kao i podsticajne mere za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Generalna skupština Ujedinjenih nacija jednoglasno je usvojila Konvenciju 13. decembra 2006. godine. Konvencija je stupila na snagu 3. maja 2008. godine. Do kraja septembra 2008. ratifikovalo ju je 37 država a 130 država je potpisalo Konvenciju. Srbija je potpisala Konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom 17. decembra 2007. a u toku su pripreme za njenu ratifikaciju.

¹Službeni list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 3/87

Prema statusu na tržištu rada, osobe sa invaliditetom su u veoma nepovoljnom položaju. Kako je pokazala Anketa o životnom standardu² u 2007. godini, stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom je znatno manja u poređenju sa ostalom populacijom. Prema rezultatima ove ankete, stopa zaposlenih osoba sa invaliditetom starosti 15 do 64 godine je veoma niska i u 2007. godini je iznosila 26,9%, stopa nezaposlenosti iznosila je 13,3%, a stopa neaktivnosti 69,0%. Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom dva puta je manja od stope zaposlenosti ukupne populacije.

Kao jedno od osnovnih ljudskih prava, pravo na rad i sva prava po osnovu rada, predstavlja osnov vrednovanja životne aktivnosti svakog pojedinca. Ostvarivanje ovog prava, za odrasle, radno sposobne osobe, ima nekoliko funkcija:

Ekonomsku funkciju, odnosno obebezbeđivanje egzistencijalne sigurnosti,
Socijalnu funkciju, koja se ogleda u ostvarivanju društvenog statusa i mogućnostima razvoja komunikacije i međuljudskih odnosa sa drugim pripadnicima zajednice,
Psihološku funkciju, koja obezbeđuje očuvanje mentalnog zdravlja, ličnog identiteta, samopoštovanja i samoaktualizacije

Kao i svi ostali radno sposobni, osobe sa invaliditetom radom ostvaruju svoju ekonomsku samostalnost i socijalnu sigurnost. Ono što ih u tom ostvarivanju sigurnosti izdvaja jeste, na jednoj strani, stepen invaliditeta i, na drugoj strani, mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za ostvarivanje prava na rad.

Obrazovanje i stepen stručnih kvalifikacija potrebnih za zasnivanje radnog odnosa, za veliki broj osoba sa invaliditetom predstavlja nepremostiv problem. Na jednoj strani, obrazovni programi, a veoma često i same škole, nedostupne su osobama sa invaliditetom. A na drugoj strani, obrazovanje i osposobljavanje osoba s invaliditetom za rad odvija se po zastarelim programima, neusklađenim sa potrebama otvorenog tržišta. I postojanje servisa podrške za osobe sa invaliditetom, pristupačnog životnog okruženja i javnog prevoza, pristupačnih radnih mesta predstavljaju značajne preduslove za porast stope zaposlenosti osoba sa invaliditetom.³

I najzad, ali ne manje bitno, jedan od faktora koji se negativno odražava na nisku stopu zaposlenosti osoba sa invaliditetom jeste i još uvek prisutno mišljenje u najširoj populaciji, uključujući i poslodavce, da za osobe sa invaliditetom treba da se brine zajednica, posredstvom svojih ustanova. Na taj način im se oduzima mogućnost integracije i participacije u zajednici, ravnopravno sa ostalim članovima društva. Samo stvarno obezbeđivanje i praktična primena jednakih prava i mogućnosti za osobe s invaliditetom u pogledu zapošljavanja značilo bi garanciju efektivne podrške osobama s invaliditetom.

² Anketa o životnom standardu, Republički zavod za statistiku, 2007.

³ Integracija korak po korak: Izveštaj- Razvijanje politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji, H. Lerentveld, B. Raušenbah, D.Tatić, R. Savčić, S. Puača, Beograd, 2006, str. 7- 8

V - CILJEVI I SVRHA ISTRAŽIVANJA

Polazne pretpostvake

Uslovi života i rada osoba sa invaliditetom i potreba za sagledavanjem činioaca koji imaju presudan uticaj na raznovrsne nepovoljne socijalno-ekonomske okolnosti sa kojima se one svakodnevno susreću, inicirali su analitičko-istraživački rad brojnih socijalnih aktera, a pre svih organizacija i udruženja osoba sa invaliditetom. Na taj način je i problem zapošljavanja, sa svim elementima koji na taj problem direktno ili indirektno imaju uticaja, postao sfera interesovanja zainteresovane stručne javnosti.

Centar za samostalni život invalida, kao jedna od veoma aktivnih organizacija osoba sa invaliditetom, pokrenuo je inicijativu i započeo istraživački rad na ovu temu. Na konkursu Ministarstva rada i socijalne politike odobren je predlog Projekta „Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom“ i dobijena su sredstva za njegovu realizaciju. Projekat je po svom karakteru istraživački i dobijeni rezultati treba da posluže kao osnov za davanje preporuka kreatorima politike i donosiocima odluka za unapređenje stope zaposlenosti osoba sa invaliditetom u našoj zemlji.

Osnovno polazište od koga su istraživači krenuli su opšti pokazatelji koji govore o niskoj stopi zaposlenosti osoba sa invaliditetom, što predstavlja primarni uzrok njihovog siromaštva. Prema istraživanju iz 2001. godine, samo 13% osoba sa invaliditetom dobije priliku da radi. To, uz sve druge implikacije na ukupan socijalno-ekonomski status, posebno otežava porodične odnose u kojima osobe sa invaliditetom žive i kao krajnju posledicu ima socijalnu isključenost i nemogućnost aktivnog učešća u društvenim tokovima zajednice kojoj pripadaju.

Kao prvi i po posledicama najsloženiji uzrok visoke nezaposlenosti osoba sa invaliditetom prepoznata je niska stopa njihovog obrazovanja. Uzroci su brojni, a kao značajan izdvajamo neadekvatan obrazovni sistem, nedovoljno prilagođen potrebama osoba sa invaliditetom.

Ukupna stopa nezaposlenosti u društvu istovremeno znači i veću stopu nezaposlenosti osoba sa invaliditetom. Na primer, tokom 2005. godine u Beogradu je na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) bilo 25.800 nezaposlenih osoba sa invaliditetom, a samo njih 350 je te godine zaposleno. Definicija invaliditeta koju je koristila NSZ šira je od definicije koja se inače koristi u Srbiji, te je obuhvatala i jedan broj osoba sa hroničnim bolestima, te je zapravo broj zaposlenih osoba sa invaliditetom manji od 350.

Uz sve navedeno, od 13% zaposlenih osoba sa invaliditetom, većina ne radi u struci, odnosno na poslovima za koje ima kvalifikacije, već rade na manje složenim poslovima, koji su manje plaćeni.

Najzad, ali ne manje značajno, nije mali broj osoba sa invaliditetom koje ne ostaju u radnom odnosu onoliko koliko bi mogli, shodno zakonskim mogućnostima, već se opredeljuju za invalidsku penziju čim ostvare minimalne uslove potrebne za penzionisanje.

Raspoloživa evidencija o nezaposlenim osobama sa invaliditetom

U Srbiji se sa različitih aspekata, problemima zapošljavanja osoba sa invaliditetom, direktno ili indirektno, a prevashodno u skladu sa svojim profesionalnim opredeljenjima i ovlašćenjima, bave brojne institucije vladinog i civilnog sektora:

Nacionalna služba za zapošljavanje
Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja (Sektor za zapošljavanje),
Organizacije civilnog društva
Privatne agencije i centri za zapošljavanje
Agencija za privredne registre,
Republički zavod za statistiku,
Ministarstvo prosvete i sporta,
Ministarstvo rada i socijalne politike.
Zavod za unapređenje obrazovanja i vaspitanja,
Republička agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća i preduzetništvo,
Republički zavod za penziono i invalidsko osiguranje zaposlenih

Potrebno je istaći da iako ove institucije i organizacije poseduju sopstvene evidencije o broju nezaposlenih ili se posredno bave problemom zaposlenosti, među njihovim evidencijama nema metodološke usklađenosti. To za posledicu ima veoma tešku, gotovo nemoguću uporedivost podataka, a time i mogućnosti analitičko-istraživačkog odnosa bivaju značajno sužene, obzirom na verodostojnost podataka.

Stoga je među brojnim socijalnim akterima prepoznata potreba ujednačavanja konceptualno–metodoloških pristupa između svih sistema čiji je fokus na zapošljavanju i usaglasiti ih sa tendencijama koje postoje u zemljama Evropske unije radi unapređivanja saradnje i razmene iskustava.

Najčešće korišćena i za sada najpotpunija evidencija, na koju se pozivaju istraživači je evidencija nezaposlenih koju vodi Nacionalna služba za zapošljavanje. Međutim, ni ova evidencija se ne može smatrati potpunom iz nekoliko razloga:

broj nezaposlenih nije konstantan
nezaposlena lica se na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje prijavljuju po sopsvenoj volji, prijavljivanje nije zakonska obaveza
poslodavci iako imaju zakonsku obavezu, ne prijavljuju zaposlene
veliki broj nezaposlenih radi u tzv. sivoj ekonomiji
neujednačenost u sistemima obrazovanja i zapošljavanja
neusaglašenost nezaposlenih na evidenciji sa potrebama i zahtevima poslodavaca (znanja, veštine, sposobnosti, kvalifikacije, radno iskustvo)

Opšti cilj projekta

Pospešiti stepen zaposlenosti osoba sa invaliditetom i stvaranje potrebnih uslova za njihov rad, ekonomsko osamostaljenje i njihovo aktivno uključenje u zajednicu.

Poseban cilj istraživanja

Istražiti kvalitet zaposlenosti osoba sa invaliditetom, u odnosu na njihovu:

Kvalifikaciju – stručnu spremu

Visinu radnog staža

Visinu prihoda

Udeo prihoda OSI u budžetu porodice i

Mogućnosti zadovoljavanja svakodnevne egzistencije shodno ostvarenim prihodima po osnovu rada.

Ciljna grupa istraživanja su zaposlene osobe sa invaliditetom, starosne dobi 18 do 65 godina. Projektom je predviđeno anketno ispitivanje 120 osoba sa telesnim i senzornim invaliditetom, uz poštovanje rodne ravnopravnosti, starosne strukture i ravnomerne zastupljenosti gradskog i ruralnog stanovništva. Uz osobe sa invaliditetom, ciljnu grupu čini i 80 osoba bez invaliditeta, sličnih socio-ekonomskih i obrazovnih karakteristika, kao i 20 poslodavaca, radi mogućnosti upoređivanja i utvrđivanja da li postoje razlike u odnosu društva prema ovim grupama.

Predmet istraživanja nisu bile zaposlene osobe sa invaliditetom u organizacijama OSI i preduzećima za zapošljavanje OSI, već samo zaposleni na otvorenom tržištu rada.

Svrha Projekta

Poboljšanje kvaliteta zaposlenosti osoba sa invaliditetom i stvaranje preduslova za njihovo adekvatno zapošljavanje sprovođenjem istraživanja o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom u odnosu na njihovu kvalifikaciju, stručnu spremu, visinu radnog staža, visinu prihoda i ostale relevantne pokazatelje, kao i davanje preporuka i pokretanje inicijativa za unapređenje politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom u našoj zemlji.

VI- METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

U skladu sa predviđenim ciljevima i aktivnostima Projekta realizovano je istraživanje u 21 opštini u Srbiji (Zrenjanin, Sombor, Smederevo, Kikinda, Novi Sad, Petrovaradin, Apatin, Vršac, Loznica, Gornji Milanovac, Požarevac, Petrovac, Despotovac, Jagodina, Kragujevac, Niš, Leskovac, Kula, Ivanjica i Čačak) i u Gradu Beogradu.

Struktura uzorka

Uzorak je činilo ukupno 214 osoba koje su zaposlene, ili zapošljavaju osobe u otvorenoj privredi, od kojih:

- 128 zaposlenih osoba sa invaliditetom,
- 65 zaposlenih osoba bez invaliditeta koje su predstavljale kontrolnu grupu i
- 21 poslodavac

Zaposlene osobe sa invaliditetom činile su deo uzorka koji je obuhvatio osobe različitih vrsta invalidnosti, kako bi se saznao procenat onih koje poslodavci najčešće zapošljavaju.

Kontrolnu grupu u ovom istraživanju činile su osobe koje su zaposlene na istim radnim mestima kao i osobe sa invaliditetom, u istim organizacijama. Broj ispitanika ove grupe je manji u odnosu na ispitanike iz grupe zaposlenih osoba sa invaliditetom jer pojedini poslovi ne zahtevaju više od jednog radnika.

Poslodavce u ovom istraživanju predstavljale su osobe koje su u stalni radni odnos zaposlile ili bile nadređene anketiranim zaposlenim osobama sa invaliditetom (koordinira, prati, kontroliše rad zaposlenih osoba sa invaliditetom).

Najveće teškoće sa kojima su se suočili istraživači odnosile su se na detekciju zaposlenih osoba sa invaliditetom. Za istraživanje su korišćeni podaci NSZ, u kojima su bili podaci o 188 radnih organizacija, koje se kod ove službe vode da zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Podaci o organizacijama nisu međutim bili uvek tačni naročito u Beogradu. Jedan broj organizacija koje se vode da zapošljavaju OSI i tu svrhu koriste određene beneficije, nisu mogle da se nađu na dobijenim adresama ili su zaposleni bili osobe sa hroničnim bolestima, koje ne ulaze u važeću definiciju invalidnosti. Drugi problem je bio mali broj zaposlenih OSI koji je imao radni staž duži od 10 godina.

Iz navedenih razloga, radi prevazilaženja navedenih problema, zatražili smo i dobili nesebičnu pomoć od:

- 1) Odseka za posredovanje u zapošljavanju osoba sa invaliditetom u Nacionalnoj službi za zapošljavanje, Beograd
- 2) Filijale Nacionalne službe za zapošljavanje (Kikinda, Zrenjanin)
- 3) Organizacija osoba sa invaliditetom,
- 4) Članova Centra za samostalni život invalida Srbije i
- 5) Pojedinaца sa kojima smo stupali u kontakt, traživši potrebne informacije

Radi testiranja planiranog uzorka i instrumenata istraživanja, prethodno je urađeno pilot istraživanje na uzorku od 14 zaposlenih OSI.

Istraživanju na terenu prethodila je i obuka anketara. Anketari su bile osobe koje su već imale iskustva u radu sa osobama sa invaliditetom, same osobe sa invaliditetom i saradnici Centra za samostalni život invalida Srbije.

Struktura anketa

Kao metoda korišćena je anketa (upitnik). U istraživanju su kreirana tri upitnika:

Upitnik za zaposlene osobe sa invaliditetom

Upitnik za zaposlene osobe bez invaliditeta – kontrolna grupa

Upitnik za poslodavce

Anketni upitnik namenjen zaposlenim osobama sa invaliditetom razlikovao se od upitnika namenjenog osobama bez invaliditeta jedino po setu pitanja koji se odnosi na specifične probleme koje imaju OSI.

Anketni upitnici su definisani tako da ispituju različite tematske celine od značaja za istraživanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom.,

Prvi blok pitanja odnosi se na socio-demografske karakteristike ispitanika, koje su obuhvatile:

- polnu i starosnu strukturu ispitanika
- tip naselja u kome žive zaposlene osobe obuhvaćene istraživanjem
- porodičnu strukturu ispitanika
- obrazovnu strukturu ispitanika

Druga tematska celina odnosi se na pitanja koja su karakteristična za osobe sa invaliditetom i problem invalidnosti i to:

- vrste invalidnosti i ograničenja
- vrste potrebne pomoći pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života
- potrebni oblici podrške koji su u direktnoj vezi sa radnim angažovanjem

Treća tematska celina odnosi se na ekonomske karakteristike kao što su:

- delatnost preduzeća u kojima su zaposlene osobe sa invaliditetom
- vrsta i visina prihoda zaposlenih i odnos proseka organizacije i prihoda koje ostvaruju osobe sa invaliditetom
- doprinos zaposlenih u budžetu porodice

Četvrti set pitanja odnosi se na karakteristike zaposlenosti osoba sa invaliditetom kao što su:

- problemi sa kojima su se susretale zaposlene osobe sa invaliditetom prilikom traženja posla
- putevi koji su doveli do zapošljavanja
- vremenski periodi čekanja do zaposlenja osobe sa invaliditetom
- radno iskustvo
- iskustvo diskriminacije na radnom mestu
- stručna sprema i kvalifikacije
- radni staž
- adaptiranost radnog mesta
- obuka zaposlenih
- iskorišćenost radnih potencijala
- napredovanje na poslu

Na kraju, osobe koje su bile zadužene za sprovođenje ankete mogle su da pribeleže svoja zapažanja sa terena koja su dala značajan doprinos daljoj analizi prikupljenih podataka.

VII - REZULTATI ISTRAŽIVANJA

1. ZAKONSKA REGULATIVA I STRATEŠKA DOKUMENTA

Vlada Republike Srbije je usvojila niz dokumenata, strategija i zakona, kako bi uredila i unapredila politiku tržišta rada. Ta regulativa se veoma povoljno odražava i na ukupan položaj osoba sa invaliditetom, uključujući i povećane mogućnosti za njihovo zapošljavanje. Međutim, ono što je značajno naglasiti to je svojevrsni jaz između politike, prava i prakse, još uvek prisutan u većoj ili manjoj meri u svim sredinama. Istovremeno, važno je naglasiti da bez postojanja zakonskog osnova i strateških dokumenata, situacija bi bila značajno teža. Stoga navodimo nekoliko značajnih zakonskih i strateških dokumenata u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Zakonska regulativa

Zakonom o radu, usvojenom 2005. godine, invalidnost je izričito navedena kao jedan od zabranjenih osnova diskriminacije u oblastima zapošljavanja, radnih odnosa, uslova rada, profesionalnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, napredovanja na poslu, otkaza ugovora o radu.

Članom 18. zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Zakon zabranjuje kako neposrednu tako i posrednu diskriminaciju (član 19).

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji (stav 1 člana 19). Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz člana 18. ovog zakona (stav 2 člana 19).

Članom 20. zabranjena je diskriminacija iz člana 18. ovog zakona u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Stav 2 člana 20. predviđa da su odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz člana 18. ovog Zakona ništavne.

Članom 21. Zakona zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. (Uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.)

Član 22. propisuje da se diskriminacijom neće smatrati pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja - ne smatraju se diskriminacijom. (čl 22, st. 2)

Član 23. Zakona predviđa da u slučajevima diskriminacije predviđenim čl. 18 - 21. ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, mogu da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, koji je stupio na snagu u aprilu 2006. godine, uređuje opšti režim zabrane diskriminacije po osnovu invalidnosti, posebne slučajeve diskriminacije osoba sa invaliditetom, postupak zaštite osoba izloženih diskriminaciji i mere koje se preduzimaju radi podsticanja ravnopravnosti i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom.

U okviru Posebnih slučajeva diskriminacije, ovaj Zakon sadrži i zabranu diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosom:

Članom 21. Zakona zabranjeno je vršiti diskriminaciju zbog invalidnosti u zapošljavanju i ostvarivanju prava iz radnog odnosa prema:

- 1) osobi sa invaliditetom koja traži zaposlenje;
- 2) pratiocu osobe sa invaliditetom koji traži zaposlenje;
- 3) zaposlenoj osobi sa invaliditetom;
- 4) zaposlenom pratiocu osobe sa invaliditetom.

Pod osobom koja traži zaposlenje, u smislu ovog Zakona, smatra se osoba uredno prijavljena službi nadležnoj za zapošljavanje u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje.

Pod pratiocem osobe sa invaliditetom, u smislu ovog Zakona, smatra se svako lice, bez obzira na srodstvo, koje živi u zajedničkom domaćinstvu sa osobom sa invaliditetom i trajno joj pomaže u zadovoljavanju svakodnevnih životnih potreba bez novčane ili druge materijalne naknade.

Član 22. dalje uređuje šta se sve smatra diskriminacijom zbog invalidnosti u zapošljavanju:

- 1) neprimanje u radni odnos osobe sa invaliditetom ili pratioca osobe sa invaliditetom zbog invalidnosti, odnosno zbog svojstva pratioca osobe sa invaliditetom;
- 2) postavljanje posebnih zdravstvenih uslova za prijem u radni odnos osobe sa invaliditetom, osim ako su posebni zdravstveni uslovi za obavljanje određenih poslova utvrđeni u skladu sa zakonom;
- 3) prethodna provera psihofizičkih sposobnosti koje nisu u neposrednoj vezi sa poslovima za koje se zasniva radni odnos;
- 4) odbijanje da se izvrši tehnička adaptacija radnog mesta koja omogućuje efikasan rad osobe sa invaliditetom, ako troškovi adaptacije ne padaju na teret poslodavca ili nisu srazmerni u odnosu na dobit koju poslodavac ostvaruje zapošljavanjem osobe sa invaliditetom.

Član 23. propisuje izuzetke, odnosno slučajeve koji se neće smatrati diskriminacijom zbog invalidnosti u zapošljavanju:

- 1) izbor kandidata bez invaliditeta koji je pokazao najbolji rezultat na prethodnoj proveru psihofizičkih sposobnosti neposredno vezanih za zahteve radnog mesta i
- 2) preduzimanje podsticajnih mera za brže zapošljavanje osoba sa invaliditetom u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje osoba sa invaliditetom neće predstavljati zabranjene akte diskriminacije na osnovu invalidnosti u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa.

Član 24. dalje uređuje pojedinačne slučajeve zabranjene diskriminacije u ostvarivanju prava iz radnog odnosa.

Određivanje manje zarade zbog invalidnosti zaposlenog, nezavisno od radnog učinka; postavljanje posebnih uslova rada zaposlenom sa invaliditetom, ako ti uslovi neposredno ne proističu iz zahteva radnog mesta i postavljanje posebnih uslova zaposlenom sa invaliditetom za korišćenje drugih prava iz radnog odnosa koja pripadaju svakom zaposlenom predstavljaju zabranjene slučajeve diskriminacije.

Član 25. predviđa da nagrađivanje zaposlenog prema radnom učinku neće predstavljati diskriminaciju zbog invalidnosti u ostvarivanju prava iz radnog odnosa.

Član 26. uređuje posebno težak oblik diskriminacije zbog invalidnosti. Reč je o uznemiravanju, vređanju i omalovažavanju zaposlenog sa invaliditetom od strane poslodavca, odnosno neposredno nadređenog lica u radnom procesu, zbog njegove invalidnosti.

Članovima 39 do 45 Zakona uređen je postupak u sporu za zaštitu od diskriminacije zbog invalidnosti. Osobe sa invaliditetom, njihovi zakonski zastupnici odnosno staratelji i

članovi domaćinstva mogu pokrenuti sudski postupak tužbom za zaštitu od diskriminacije u oblastima zapošljavanja i radnih odnosa. Do sada je pokrenuta 1 tužba zbog diskriminacije na osnovu invalidnosti u oblasti radnih odnosa pred nadležnim sudom u Novom Sadu.

Predlog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, koji je u skupštinskoj proceduri, predviđa neka sasvim konkretna rešenja koja će, po usvajanju ovog zakona, uvereni smo, značajno doprineti većoj zaposlenosti osoba sa invaliditetom.

Kako je Predlogom predviđeno, „Ovim Zakonom uređuju se: podsticaji za zapošljavanje radi stvaranja uslova za ravnopravno uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada; procena radnih sposobnosti; profesionalna rehabilitacija; obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom; uslovi za osnivanje i obavljanje delatnosti preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugih posebnih oblika zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom; druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.“⁴

Istim Predlogom, članom 11. definišu se poslovi podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom kao:

- 1) afirmacija jednakih mogućnosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada;
- 2) organizovanje i sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;
- 3) ostvarivanje prava na mere aktivne politike zapošljavanja, odnosno mere za podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- 4) obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje poslova, radnog mesta ili poslova i radnog mesta, uključujući i tehnička i tehnološka pomagala radi povećanja mogućnosti zapošljavanja ili održanja zaposlenja osoba sa invaliditetom;
- 5) praćenje efekata radne i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom;
- 6) saradnja sa organizacijama i udruženjima osoba sa invaliditetom, poslodavcima i drugim organima i organizacijama radi podsticanja zapošljavanja i uključenosti osoba sa invaliditetom;
- 7) drugi poslovi koji se obavljaju radi povećanja zaposlenosti i uključivanja osoba sa invaliditetom na tržište rada.“⁵

Predlog Zakona predviđa kvote, na osnovu kojih će poslodavci koji imaju više od 20 zaposlenih morati da zaposle 1 osobu sa invaliditetom. Poslodavci koji imaju do 49 zaposlenih moraću zaposliti 2 osobe sa invaliditetom a poslodavci sa više od 50 zaposlenih biće dužni da na svakih 50 radnika zaposle još po 1 osobu sa invaliditetom.

Izuzetno je značajno što predlog Zakona u članovima 31. do 33. pored propisivanja obaveza za poslodavce predviđa i podsticajne mere za poslodavca koji zaposli osobu sa invaliditetom u okviru ispunjavanja zakonske obaveze shodno kvotnom sistemu. Pohvalno je što se članom 11 predloga Zakona predviđa obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za adaptaciju poslova i radnog mesta za potrebe zaposlenih sa invaliditetom.

⁴ Predlog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja Srbije, Beograd, 2008.

⁵ Ibid.

Delom V predloga Zakona uređuje se šta sve obuhvataju mere profesionalne rehabilitacije, ko može obavljati poslove profesionalne rehabilitacije, ko su uživaoci usluga i kako će troškovi profesionalne rehabilitacije biti pokriveni. Imajući u vidu značaj postojanja službi podrške kao jednog od napred apostrofiranih preduslova za podsticanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom, pohvalno je što predlog Zakona u članu 13 kojim uređuje mere profesionalne rehabilitacije između ostalog pominje i službe podrške, kao i preporuke i obuku za korišćenje odgovarajućih tehničkih i tehnoloških rešenja.

Važno je što predlog Zakona u delu u kome uređuje pitanje procene radne sposobnosti posvećuje pažnju i primeni socijalnih a ne samo medicinskih kriterijuma prilikom ocene mogućnosti osobe sa invaliditetom da obavlja određene poslove i da se zaposli. Ranija praksa pokazuje da su se organi nadležni za procenu radne sposobnosti mnogo više koncentrisali na procenu medicinskog oštećenja i nesposobnosti osobe sa invaliditetom nego na utvrđivanje koji bi posao ona zaista mogla da obavlja. Formulacija relevantnih članova predloga Zakona otvara mogućnost za afirmaciju radnih potencijala i sposobnosti osoba sa invaliditetom i njihove punije uključenosti na tržište rada, uz upotrebu odgovarajućih podsticajnih mera i izjednačavanje mogućnosti.

Pored odredbi o zapošljavanju osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada, pod opštim uslovima bez prilagođavanja radnog mesta i poslova, ili pod posebnim uslovima, uz prilagođavanje radnog mesta i poslova, Zakon posvećuje pažnju i posebnim oblicima zapošljavanja kao i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom van tržišta rada. Ovi oblici zapošljavanja i radnog angažovanja vršiče se u socijalnim preduzećima i organizacijama, preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i radnim centrima.

Strateška dokumenta

Strateška dokumenta koja sadrže i odrednice kojima se strateški planira oblast zapošljavanja osoba sa invaliditetom su:

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2005 - 2008. godine i Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za period 2006 - 2008 god.

Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji 2007-2015 god.

U okviru **Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2005 – 2008. godina** čijim donošenjem je rukovodilo Ministarstvo ekonomije i regionalog razvoja, prepoznat je problem zapošljavanja osoba sa invaliditetom i navedene su mere koje se preporučuju u cilju podsticanja njihovog zapošljavanja i aktiviteta, a koje uključuju:

Podsticanje poslodavaca da zapošljavaju osobe sa invaliditetom,
Uspostavljanje saradnje između poslodavaca i Nacionalne službe zapošljavanja radi definisanja poslova koje mogu da obavljaju osobe sa invaliditetom, kao i potrebnih prilagođavanja radnog mesta radi stvaranja adekvatnijih uslova za rad,

Definisanje obavezne kvote zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i praćenje i sankcionisanje kršenja ovog propisa (alternativno: uplata određenih finansijskih sredstava u Fond za zapošljavanje osoba sa invaliditetom)

Povećanje pristupa osoba sa invaliditetom obrazovanju i omogućavanje sticanja višeg nivoa znanja i profesionalnih veština kroz stvaranje raznovrsnijih obrazovnih programa. Podstaci uključivanje osoba sa invaliditetom u odgovarajuće programe obrazovanja odraslih (koji su u skladu sa njihovim pojedinačnim mogućnostima)

Stvaranje infrastrukture pogodne za fizički pristup osobama sa invaliditetom u svim ustanovama

Osnivanje posebnog Fonda za stimulisanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i Saveta za praćenje njihovog položaja

Potrebno je posebnom periodičnom anketom meriti «kvalitet okruženja» za osobe sa invaliditetom radi obezbeđenja veće dostupnosti javnih dobara i usluga ovoj grupi.

U okviru **Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja 2006-2008 godine** (2006), postavljen je zadatak i mere koje se odnose na nezaposlena lica sa invaliditetom:

„Zadatak 3. (Poboljšanje položaja ugroženih grupa nezaposlenih lica (lica sa invaliditetom, Romi i izbegla i raseljena lica)

3.1 Nezaposlena lica sa invaliditetom, u skladu sa zakonom, imaju ista prava i mogućnosti za zapošljavanje kao sva nezaposlena lica. Kao deo programa aktivne politike zapošljavanja, razvijene su posebne mere za zapošljavanje lica sa invaliditetom (jednokratne subvencije poslodavcu za prilagođavanje radnog mesta potrebama lica sa invaliditetom, programi samozapošljavanja i novog zapošljavanja). Subvencije za zapošljavanje lica sa invaliditetom povoljnije su u odnosu na subvencije za zapošljavanje drugih nezaposlenih lica. Lica sa invaliditetom najčešće se zapošljavaju u privatnom sektoru i u preduzećima za radno osposobljavanje i zapošljavanje lica sa invaliditetom (tzv. «zaštitne radionice»).

Mere radi povećanja stope zaposlenosti lica sa invaliditetom podrazumevaju:

- utvrđivanje zakonske regulative za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom
- podsticanje zapošljavanja lica sa invaliditetom
- osnivanje institucija za finansijsko i nefinansijsko podsticanje većeg zapošljavanja“

Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, koju je vlada Republike Srbije usvojila decembra 2006. godine, predstavlja srednjoročni plan aktivnosti svih društvenih aktera u Republici Srbiji, radi unapređenja položaja osoba sa invaliditetom. Ciljevi strategije ustanovljeni su za period od 2007-2015. godine, sa akcionim planovima koji se donose za period od dve godine. Opštim ciljem 4. ove Strategije, predviđeno je: „Razviti politike mera i primeniti programe, naročito u oblastima obrazovanja, zapošljavanja, rada i stanovanja, koji osobama sa invaliditetom pružaju jednake mogućnosti i podstiču samostalnost, lični razvoj i aktivan život u svim oblastima“.

U okviru navedenog cilja definisan je i Posebni cilj br. 9: "Obezbediti jednake mogućnosti za rad i zapošljavanje osoba sa invaliditetom uz razvoj i primenu sistemskih rešenja baziranih na potrebama i sposobnostima".

Pored cilja predstavljene su i mere koje bi omogućile realizaciju navedenog cilja.

- 9.1. Jačati motivaciju osoba sa invaliditetom, radi njihovog uključivanja u radni proces promocijom principa aktivnog življenja;
- 9.2. Podizati nivo znanja i kompetencija svih društvenih aktera neposredno uključenih u proces kreiranja i primene politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- 9.3. Jačati ulogu i odgovornost socijalnih partnera radi sveobuhvatnog pristupa oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- 9.4. Povećati nivo zapošljavanja osoba sa invaliditetom, održanja zaposlenja i napredovanja u poslu, primenom koncepta doživotnog učenja zasnovanog na sposobnostima osoba sa invaliditetom i potreba tržišta rada;
- 9.5. Razviti i uspostaviti sistem informisanja osoba sa invaliditetom o mogućnostima zapošljavanja;
- 9.6. Razviti i uspostaviti sistem informisanja poslodavaca o mogućnostima osoba sa invaliditetom;
- 9.7. Razviti mehanizme podrške poslodavcima prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- 9.8. Razviti mehanizam procene radnih sposobnosti i potreba baziran na usvojenim međunarodnim standardima;
- 9.9. Postaviti zapošljavanje osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu kao apsolutni prioritet. Za osobe sa invaliditetom čije potrebe se ne mogu zadovoljiti u otvorenom zapošljavanju alternative su zapošljavanje uz podršku i male jedinice zaštićenog zapošljavanja;
- 9.10. Razviti model socijalne ekonomije;
- 9.11. Dalje razvijati pojam pristupačnog radnog mesta uz razvoj standarda kroz oblast zaštite i zdravlja na radu;
- 9.12. Razviti standarde pristupačnosti, socijalne podrške i radnog osposobljavanja unutar preduzeća za zapošljavanje i radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom;
- 9.13. Razvijati mehanizme i resurse za profesionalnu rehabilitaciju;
- 9.14. Načiniti opšte programe osposobljavanja i zapošljavanja, programski, informacijski i prostorno dostupnim za osobe sa invaliditetom;
- 9.15. Razvijati podsticanje samozapošljavanja, preduzetništva i razvijati programe podrške preduzetništva i osnivanja malih i srednjih preduzeća od strane osoba sa invaliditetom;
- 9.16. Ustanoviti pružanje usluga osobama sa invaliditetom kao redovne aktivnosti agencija koje se bave razvojem malih i srednjih preduzeća i regionalnim razvojem;
- 9.17. Kreirati nova zanimanja posrednika u zapošljavanju osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu, koji bi usmeravali i pomagali zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- 9.18. Razvijati službe podrške i razvoja aktivnom učešću, većem zapošljavanju i radnim aktivnostima osoba sa invaliditetom.

Predlog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom u značajnoj meri odgovara gore navedenim merama iz Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Srbiji.

Sva navedena akta u velikoj meri su donela pozitivne pomake u pristupu opštem položaju osoba sa invaliditetom, a time i stepena njihove zaposlenosti. Za unapređenje položaja osoba sa invaliditetom neophodna je međutim i adekvatna primena donetih pravnih akata i rad na dostizanju strateških pravaca delovanja.

2. PODSTICAJNE MERE POSLODAVCIMA ZA ZAPOSŁJAVANJE OSI

Izmenama fiskalnih propisa u leto 2006. godine predviđene su značajne poreske olakšice za poslodavce koji zaposle osobe sa invaliditetom. Ove olakšice počele su da se primenjuju od 2007. godine. Nacionalna služba zapošljavanja predviđa svojim godišnjim konkursima podsticaje za poslodavce koji zaposle osobe sa invaliditetom. Poslodavac može dobiti sredstva za adaptaciju radnog mesta za potrebe zapošljavanja osobe sa invaliditetom. U 2007. godini maksimalni iznos sredstava bio je 120000 dinara. Poslodavac je imao mogućnost da dobija subvenciju zarade zaposlene osobe sa invaliditetom u visini 80% prosečne zarade u Republici Srbiji u trajanju od 12 meseci ili da u roku od 3 godine bude oslobođen poreza i doprinosa na plate zaposlene osobe sa invaliditetom. Posle usvajanja pomenutih izmena fiskalnih propisa ova druga opcija postaje izlišna pošto svaki poslodavac ima pravo na oslobođanje od plaćanja poreza i doprinosa shodno odredbama Zakona.

Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom uz upotrebu sredstava Nacionalne službe zapošljavanja dužan je da ovu osobu drži u radnom odnosu najmanje 2 godine od dana potpisivanja ugovora sa Nacionalnom službom.

Subvencija za otvaranje i opremanje novih radnih mesta⁶ dodeljuje se poslodavcima koji otvaraju do 50 novih radnih mesta, a visina subvencije zavisi od razvijenosti opštine u kojoj se lica zapošljavaju i to:

- 160.000,00 dinara u najnerazvijenim opštinama,
- 130.000,00 dinara u nerazvijenim opštinama,
- 80.000,00 dinara u ostalim opštinama

Iznos subvencije uvećava se za 40.000,00 dinara ukoliko zaposli lice koje pripada jednoj od rizičnih kategorija nezaposlenih lica, i to;

- lica sa invaliditetom,
- Romi,
- Lica starija od 50 godina i
- deca bez roditeljskog staranja- štoćenici domova za nezbrinutu decu i iz hraniteljskih porodica, starija od 18 godina

Olakšice poslodavcima shodno Zakonu o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje⁷ i Zakonu o porezu na dohodak građana⁸

Pored toga poslodavci imaju pravo da koriste i jednu od dve dodatne olakšice:

- subvencionisanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje u trajanju od 12 meseci, ili
- učešće u finansiranju zarade i doprinosa u trajanju od 12 meseci, u iznosu od 80% mesečne zarade po zaposlenom ostvarene u Republici, opštini ili gradu.

⁶ www.nsz.sr.gov.yu/cirilica/programi1_c.html#podsticanje_1

⁷ "Sl.glasnik RS" br. 84/04

⁸ "Sl.glasnik RS" br. 24/2001,80/2002,135/2004 i 62/2006 i

Olakšice se ostvaruju za

- novo zapošljavanje nezaposlenih osoba sa invaliditetom, pri plaćanju doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, koji se plaćaju na osnovicu, odnosno na teret sredstava poslodavca.
- nezaposlena lica sa invaliditetom, koja poseduju pravno-medicinsku validnu dokumentaciju kao dokaz invalidnosti, za period od 3 godine od dana zasnivanja radnog odnosa tog lica

Uz navedenu olakšicu poslodavac može ostvariti i pravo na olakšicu oslobađanja plaćanja obračunatog i obustavljenog poreza iz zarade novozaposlenog lica, shodno Zakonu o prezu na dohodak građana.

Osobama sa invaliditetom odobravaju se subvencije za samozapošljavanje, uz refundaciju doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, u trajanju od 12 meseci.⁹

3. ANKETA ZAPOSLENIH OSOBA SA INVALIDITETOM I KONTROLNE GRUPE

3.1 - Socio-demografske karakteristike ispitanika

Starosna struktura

Starosna struktura ispitanika je, u najvećem, obuhvatila zaposlene osobe sa invaliditetom u srednjoj i zreloj životnoj dobi, uzrasta 31-50 godina (50,8%). Najmanji procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom je iznad 50 godina (14,1%) i uzrasta 16-25 godina (15,6%).

Starosna struktura zaposlenih bez invaliditeta prati isti trend u dobi od 30 do 50 godina starosti, a iznad 50 godina starosti ima više zaposlenih, što može značiti da OSI ranije odlaze u penziju.

Tabela 1 - **Starosna struktura zaposlenih**

Starost ispitanika	Zaposleni OSI %	Kontrolna grupa %
Bez odgovora	3.1%	4.6%
16-25	15.6%	9.2%
26-30	16.4%	7.7%
31-40	23.5%	27.7%
41-50	27.3%	29.3%
preko 50	14.1%	21.5%
Ukupno	100.0%	100.0%

⁹ www.merr.sr.gov.yu/dokumenta/brosura%20konacno.pdf

Polispitanika

Kada je reč o polnoj strukturi ispitanika, u grupi OSI je učestvovalo 57,8% muškaraca i 42,2% žena, dok je u kontrolnoj grupu bilo nešto više žena (58,5%) u odnosu na muškarce (41,5%).

Tip naselja

Anketom je, kao što je i planirano bilo obuhvaćeno i gradsko i seosko stanovništvo. Od Ukupnog broja zaposlenih osoba sa invaliditetom 75% činilo je gradsko stanovništvo, dok je manji broj ispitanika seoske populacije (25%). Kontrolnu grupu predstavljala su lica najvećim delom iz urbanog područja (83,1%), dok je ruralno stanovništvo obuhvatilo 16,9%.

Iznenadjujući je broj zaposlenih OSI u ruralnim sredinama (koji je čak za 8,1% veći od broja osoba bez invaliditeta), imajući u vidu da u seoskim sredinama ima manje privrednih organizacija, a administrativnih državnih poslova skoro i da nema. Takođe je u ovim sredinama teže stvoriti odgovarajuće uslove za zapošljavanje OSI (prevoz, adaptacija radnog mesta), a po prirodi stvari u ovim sredinama ima više poslova koji zahtevaju fizički rad.

Jedan od razloga za ovakvu situaciju, mogla bi biti činjenica da se ovde radi uglavnom o nerazvijenim opštinama za koje postojeće stimulacije za zapošljavanje OSI imaju veći značaj za poslodavce, nego u gradskim područjima.

Porodična struktura

Zaposlene osobe sa invaliditetom obuhvaćene istraživanjem najčešće žive u četvoročlanim porodicama, što čini trećinu uzorka (38 osoba). Osobe koje žive u dvočlanim i tročlanim domaćinstvima čine 43% uzorka, dok znatno manji broj osoba sa invaliditetom živi u višečlanim domaćinstvima:

Porodična struktura je nešto drugačija kada su u pitanju ispitanici koji u ovom istraživanju predstavljaju kontrolnu grupu. Zaposlene osobe u ovoj grupi ispitanika su u najvećem procentu članovi tročlanog domaćinstva, što čini 40% od ukupnog uzorka. Ipak, najmanji broj ispitanika čine osobe koje su članovi višečlanih domaćinstava (6,2%).

U grupi jednočlanih domaćinstava broj OSI dva puta je manji a u domaćinstvima sa pet ili šest i više članova, dva puta je veći procenat OSI nego u kontrolnoj grupi. Ovi podaci potvrđuju pretpostavke i rezultate ranijih istraživanja da osobe sa invaliditetom ostaju duže u porodici i da se teže osamostaljuju, a što može značiti i da im prihod iz radnog odnosa nije uvek dovoljan za samostalni život.

Tabela 2 - **Porodična struktura zaposlenih**

Domaćinstvo	Broj ispitanika			
	Zaposleni OSI		Kontrolna grupa	
Jednočlano	10	7.5%	10	15.4%
Dva člana	27	21.0%	14	21.5%
Tri člana	28	22.0%	26	40.0%
Četiri člana	38	30.0%	9	13.8%
Pet članova	10	7.5%	2	3.1%
Šest i više članova	15	12.0%	4	6.2%
Ukupno	128	100.0%	65	100.0%

Porodična situacija

Ispitivanje porodične situacije potvrđuje pretpostavke da osobe se invaliditetom iako zaposlene, u najvećem procentu ne žive samostalno, nego sa svojim roditeljima ili drugim članovima domaćinstva. Od ukupnog broja zaposlenih osoba sa invaliditetom, 38,3% živi sa roditeljima, dok nešto manji procenat živi u domaćinstvu koje čine bračni drug i/ili deca (31,3%). Najmanji procenat, svega 0,8% zaposlenih osoba sa nekon vrstom invalidnosti žive sa maloletnom decom i samohrani su roditelji.

Kada se ovi podaci uporede sa podacima kontrolne grupe, vidi se da je u grupi OSI dva puta manji procenat onih koji žive sami i dva i po puta veći procenat onih koji žive sa roditeljima, u odnosu na kontrolnu grupu, dok je dva puta manji procenat onih koji žive sa bračnim drugom i/ili decom.

Ovo potvrđuje pretpostavke da osobe sa invaliditetom mnogo ređe zasnivanju svoje porodice a razlozi mogu biti predrasude prema osobama sa invaliditetom, teška materijalna situacija i činjenica da država nema podsticajnih mera za zasnivanje porodice kada su u pitanju osobe sa invaliditetom. Kako se ovi podaci ne razlikuju značajno od sličnih podataka dobijenih u drugim istraživanjima populacije OSI¹⁰, ovo takođe govori o tome da radni odnos sam po sebi, bez drugih oblika podrške, nije dovoljan za odvajanje od primarne porodice i zasnivanje sopstvene porodice.

Tabela 3 - **Porodična situacija zaposlenih**

a) zaposlene osobe u kontrolnoj grupi

Porodična situacija	Broj zaposlenih %
Živim sam	3.1%
Živim sa roditeljima	18.5%
Živim sa bračnim drugom i/ili decom	61.5%
Živim sa odraslom decom	3.1%
Drugo	13.8%
Ukupno	100%

¹⁰ Istraživanje Centra za samostalni život invalida Srbije „Socijalni servisi za osobe sa invaliditetom – jaz između politike i prakse“, M.Dinkić, B. Ljubinković, K. Ognjenović, G. Rajkov, S. Milovanović, Beograd 2008.

b) zaposlene osobe sa invaliditetom

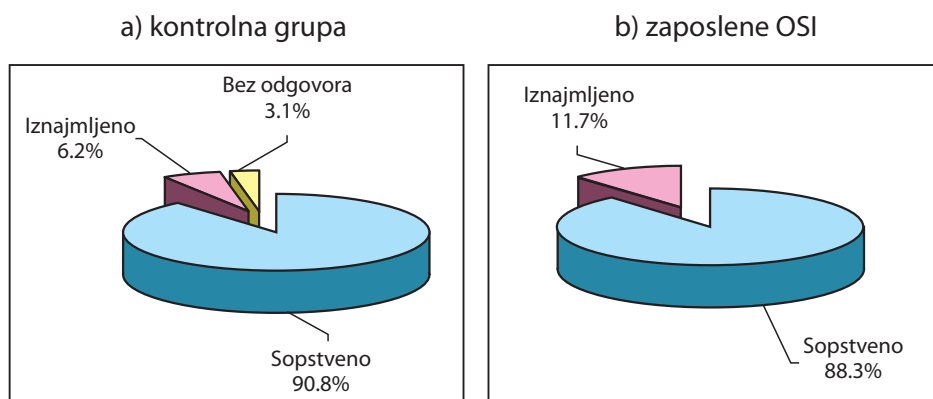
Porodična situacija	Broj zaposlenih OSI u %
Živim sam	7.8%
Živim sa članom domaćinstva koja je osoba sa invaliditetom	6.3%
Živim sa roditeljima	38.2%
Živim sa bračnim drugom i/ili decom	31.3%
Živim sa odraslom decom	2.3%
Živim sa maloletnom decom o kojima sam/sama brinem	0.8%
Živim sa osobom koja mi pomaže u domaćinstvu	1.6%
Drugo	11.7%
Ukupno	100%

Vlasništvo nad stanom

Broj zaposlenih koji poseduju sopstveni stambeni prostor je iznenađujući. Približno po 90% ispitanika iz obe grupe živi u sopstvenoj kući ili stanu. Međutim, ovaj podatak nas dovodi u sumnju. Možemo da pretpostavimo da su ispitanici koji žive sa svojim roditeljima izjavili da imaju vlasništvo nad stanom iako su zakonski vlasnici stana druga lica i da su zaposlene osobe kao jedini kriterijum po pitanju vlasništva podrazumevali plaćanje stanarine.

Ovo pitanje je vrlo značajno jer su, ukoliko je stan iznajmljen, troškovi života osoba sa invaliditetom znatno uvećani u odnosu na lica koja su vlasnici stanova, zbog specifičnih troškove koji su posledica invalidnosti.

Slika 1 - **Vlasništvo nad stanom**



Obrazovna struktura ispitanika

Podaci ukazuju da su se osobe sa invaliditetom koje su predstavljale uzorak u većem procentu školovale u redovnim školama. Dve trećine ispitanika se izjasnilo da je išlo u redovnu školu (68%), dok je jedna trećina osoba sa invaliditetom pohađala nastavu u specijalnim školama (32%). Podatak da je jedna trećina išla u specijalne škole mogao bi imati dve vrste komentara: sa jedne strane, ovaj procenat bi se mogao smatrati

prevelikim, obzirom da specijalne škole imaju skraćene programe, samo određenu vrstu zanimanja i nedovolju prohodnost za dalje obrazovanje. Sa druge strane ovaj je procenat mogao biti očekivan, obzirom na veliki procenat osoba sa senzornim oštećenjima u uzorku (44,5%), koji uobičajeno idu u specijalne škole zbog specifičnosti svog oštećenja.

Stručna sprema

Najveći broj zaposlenih osoba sa invaliditetom obuhvaćenih istraživanjem ima završenu srednju školu (63,3%). Od toga je 37,5% završilo srednju stručnu školu u trajanju od 1 do 3 godine i 21,9% srednju stručnu školu u trajanju od 4 godine.

Oko 20% zaposlenih završilo je fakultet i steklo visoko obrazovanje. Samo osnovnu školu završilo je 10,2% osoba sa invaliditetom, dok je jednak procenat onih koji su završili višu školu i nepotpunu osnovnu školu (1,6%). Gimnaziju je završilo 3,9% ispitanika, a samo je jedna osoba sa invaliditetom stekla zvanje doktora nauka, što je u Ukupnom uzorku manje od jednog procenta zaposlenih osoba sa invaliditetom (0,8%).

Među ispitanicima koji čine kontrolnu grupu, nijedan od ispitanika ne spada u kategoriju lica koja su završila samo prva četiri razreda osnovne škole. Kontrolnu grupu najviše čine ispitanici sa visokim obrazovanjem (26,1%), iza koje slede ispitanici sa stečenim srednjim obrazovanjem.

Ovi nalazi govore da je skoro isti broj ispitanika iz obe grupe završio osnovno obrazovanje, nešto je viši broj osoba sa invaliditetom sa srednjim obrazovanjem, a za isti procenat kontrolna grupa ima veće više i visoko obrazovanje.

Tabela 4 - **Stručna sprema zaposlenih**

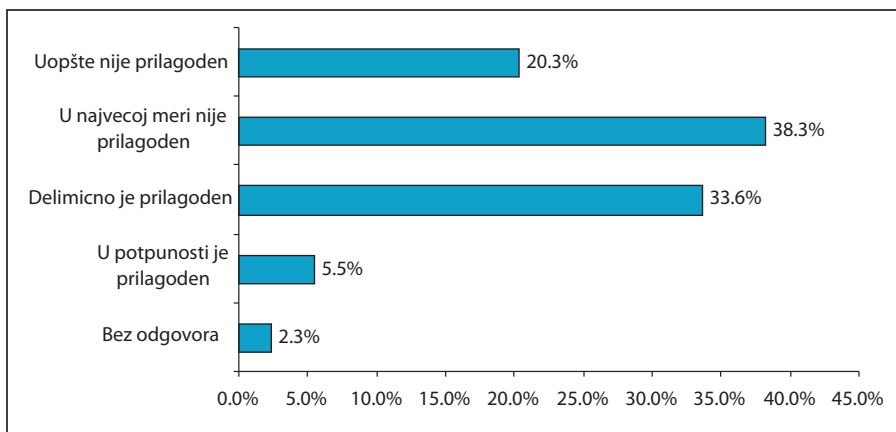
Obrazovanje	Zaposleni OSI	Kontrolna grupa
Bez odgovora	1.5%	/
1-4 razreda osnovne škole	1.6%	/
Nepotpuna osnovna škola / od 5 do 7 razreda	1.6%	/
Osnovna škola	10.2%	10.8%
Srednja stručna škola u trajanju od 1 do 3 godine	37.5%	23.1%
Srednja stručna škola u trajanju od 4 godine	21.9%	24.6%
Gimnazija	3.9%	7.7%
Viša škola	1.5%	7.7%
Fakultet	19.5%	26.1%
Doktor nauka	0.8%	/
Ukupno	100%	100%

Prilagođenost obrazovnog sistema potrebama osoba sa invaliditetom

Zaposlene osobe sa invaliditetom smatraju da obrazovni sistem u najvećoj meri nije prilagođen njihovim potrebama (38,3%) ili ako jeste, da je prilagođenost delimična (33,6%). Samo 5,5% od ukupnog uzorka, mišljenja je da obrazovni sistem u potpunosti odgovara ovoj kategoriji stanovništva.

Kada nedovoljnom stepenu prilagođenosti obrazovnog sistema, pridodamo nepristupačnost obrazovnih ustanova, neprilagođene nastavne programe, slabu edukovanost nastavnog kadra u pogledu invalidnosti, nedovoljnu integraciju dece i mladih sa invaliditetom sa vršnjačkom grupom, predrasude, nedovoljan broj pomagala koji bi omogućio upis u redovne obrazovne ustanove, teret koji nosi porodica i druge otežavajuće faktore, iznenađuje ovaj nivo obrazovne strukture osoba sa invaliditetom, koji nije značajno različit od kontrolne grupe.

Slika 2 – Prilagođenost obrazovnog sistema



3.2 - Oblici invaliditeta i potrebna podrška

Oblici invaliditeta (P5 - OSI)

U uzorku je skoro polovina zaposlenih ispitanika bila sa senzornim oštećenjima (44.5%). Najveći broj zaposlenih pripada grupi ispitanika oštećenog sluha (28.1%) i slepim i slabovidim osobama (16.4%). Osobe sa telesnom vrstom invaliditeta (kvadriplegija, paraplegija, dečja i cerebralna paraliza) čine 28,2% ispitanika, dok je zaposlen isti broj mentalno nedovoljno razvijenih osoba i osoba koje nisu navele vrstu invalidnosti i oštećenja (9.3%).

Tabela 5 - Oblici invaliditeta i ograničenja zaposlenih OSI

Oblik invaliditeta i ograničenja	%
Oštećenje kičme (paraplegija i kvadriplegija)	14.1%
Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)	4.7%
Multiple skleroza	2.3%
Dečja i cerebralna paraliza	14.1%
Slepa i slabovida osoba	16.4%
Osoba oštećenog sluha	28.1%
Osoba ometena u intelektualnom razvoju	9.4%
Bez jednog ili više ekstremiteta	1.6%
Ostalo	9.3%
Ukupno	100.0%

Pomoć drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života

Od ukupnog broja ispitanika 92,2% je odgovorilo na pitanje koje se odnosi na pomoć drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života. Više od polovine ovog broja smatra da im nije potrebna nikakva pomoć drugih osoba pri obavljanju ovih aktivnosti (63.3%). Kod ispitanika koji su naveli da im treba pomoć u aktivnostima svakodnevnog života, ona se najvećim delom odnosi na obavljanje upravnih poslova, odlazak van mesta stanovanja, obavljanje kućnih poslova i kretanje i transport.

Kada se pogleda struktura potrebne pomoći, vidi se da zaposlenih osoba kojima je potrebna pomoć za obavljanje bazičnih potreba (lična higijena, toalet, oblačenje, transferi i dr.) skoro i da nema, budući da za preko 90% ispitanika, ova pomoć nije potrebna. Ovo se moglo očekivati obzirom da su uzorak u preko 50% činile osobe sa senzornim i intelektualnim oštećenjima, kojima ova vrsta pomoći nije potrebna.

Tako ovaj nalaz potvrđuje mišljenje da se najteže i u najmanjem broju zapošljavaju osobe sa većim stepenom invaliditeta. Budući da se u uzorku nalazi i oko 30% osoba sa telesnim oštećenjima koja uglavnom dovode do ovih potreba, a samo 10% njih, ima potrebu za bazičnom pomoći, to je ovaj zaključak verovatniji, jer se i kod osoba sa ovom vrstom invaliditeta zapošljavaju oni koji imaju manji stepen oštećenja. Ovo nas navodi na zaključak da je za ovu grupu osoba sa invaliditetom potrebno razvijati posebne programe zapošljavanja koji bi u sebe uključili i dodatnu vrstu podrške.

Tabela 6 - Pomoć pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života OSI

Vrsta aktivnosti	Neophodna pomoć	Uglavnom potrebna pomoć	Nije potrebna pomoć	Bez odgovora
Lična higijena i toalet	1.6%	1.6%	95.3%	1.6%
Oblačenje	3.1%	0.8%	94.5%	1.6%
Prelazak na kolica ili korišćenje i drugih pomagala	1.6%	3.1%	93.8%	1.6%
Pomoć prilikom hranjenja			98.4%	1.6%
Obavljanje kućnih poslova	3.9%	12.5%	81.3%	2.3%
Obavljanje profesionalnih i drugih radnih obaveza	3.1%	7.0%	88.3%	1.6%
Edukacija	3.1%	12.5%	82.0%	2.3%
Obavljanje upravnih poslova (banka, lekar, opština)	11.7%	13.3%	73.4%	1.6%
Kretanje i transport	11.7%	7.8%	78.9%	1.6%
Socijalni kontakti i komunikacije	6.3%	2.3%	89.8%	1.6%
Odlazak van mesta boravka (sastanci, seminari, letovanje)	13.3%	13.3%	71.9%	1.6%

Teškoće sa kojima se susreću osobe sa invaliditetom

Identifikujući teškoće sa kojima se sreću osobe sa invaliditetom, najveći broj ispitanika naveo je teškoće pri zapošljavanju (93,7%). Veliki procenat radno angažovanih osoba sa invaliditetom smatra da je veoma teško ili teško obezbediti finansijsku sigurnost (89,8%), kao i obezbediti transport (72,7%%).

Takođe ispitanici smatraju da je teško dobiti obrazovanje (78,9%), nabaviti odgovarajuća pomagala (64,8%) i obezbediti odgovarajuću rehabilitaciju (71,9%).

Iz ovoga sledi da se, bez obzira na to što imaju zaposlenje, osobe sa invaliditetom u velikom broju (70% i više) sreću sa brojnim problemima u mnogim oblastima života, odnosno da mogućnost da rade nije značajno umanjila teškoće sa kojima se ove osobe sreću.

Tabela 7 - Teškoće sa kojima se sreću osobe sa invaliditetom

Teškoće OSI	Veoma teško	Teško	Nije teško	Bez odgovora
	Izraženo u procentima			
Zapošljavanje	70.3	23.4	4.7	1.6
Finansijska sigurnost	62.5	27.3	8.6	1.6
Obrazovanje	28.1	50.8	19.5	1.6
Transport	38.3	34.4	25.8	1.6
Rehabilitacija	33.6	38.3	26.6	1.6
Nabavka pomagala	23.4	41.4	33.6	1.6

Oblici podrške pri radnom angažovanju

Istraživanje pokazuje da su od ponuđenih oblika podrške, ispitanici u skoro 50% slučajeva dali prednost pristupu sredstvima transporta i pomoći drugog lica prilikom dolaska i odlaska na posao.

Određeni broj osoba sa invaliditetom je, pored navedenih, izdvojio i druge oblike podrške, kao što je pomoć u komunikaciji, potreba za skraćenim radnim vremenom i refundacija troškova taksi prevoza.

U zavisnosti od vrste invaliditeta, menja se i potreba i stepen vrednovanja različitih vrsta podrške. Tako, osobe sa oštećenjima vida smatraju da su im potrebne lupe i računari sa govornim softverom, osobe sa oštećenjem sluha ukazuju na potrebu korišćenja slušnog aparata, potrebu za angažovanjem tumača za znakovni jezik, dok osobe sa telesnim oštećenjima akcenat stavljaju na transport, asistenciju drugih lica i adaptaciju radnih mesta.

Izražene potrebe za različitim vrstama i oblicima pomoći i podrške, u značajnoj meri, mogu da budu razlog održivosti još uvek dominirajućeg stava u svetu rada da zapošljavanje osoba sa invaliditetom zahteva dodatna sredstva. Ovo upućuje na to da sa jedne strane, informisanje i podsticajne mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

koje postoje nisu dovoljne, iako ih koristi 70% poslodavaca koji zapošljavaju ove osobe. Sa druge strane ovo ukazuje na, ne samo značaj, već i neophodnost postojanja određenih oblika podrške koje su potrebne da bi osobe sa invaliditetom postale i ostale deo radno aktivnog stanovništva. Ova podrška mora biti raznovrsna, budući da su u zavisnosti od vrste invaliditeta, osobama sa invaliditetom potrebni različiti oblici podrške kako bi bili radno angažovani

Tabela 8 - **Oblici podrške pri radnom angažovanju**

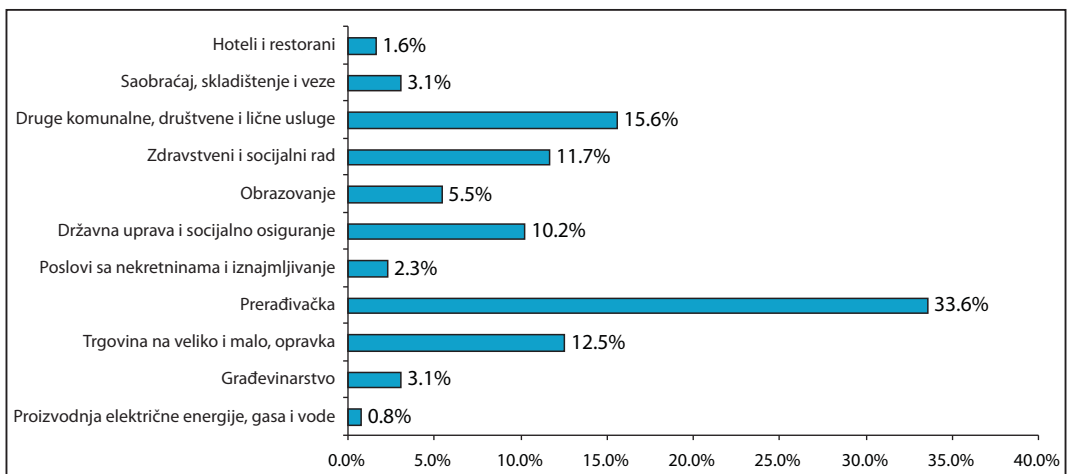
Oblici podrške	Broj odgovora u %
Pristup sredstvima transporta	23.9%
Fizički pristup radnom mestu	9.7%
Pomagalo pri radu	9.7%
Asistencija drugog lica prilikom obavljanja rada	15.1%
Pomoć drugog lica prilikom dolaska i odlaska na posao	19.5%
Drugo	22.1%
Ukupno	100.0%

3.3 - Ekonomske karakteristike ispitanika

Delatnost preduzeća

Osobe sa invaliditetom obuhvaćene ovim istraživanjem su u najvećem procentu zaposlene u prerađivačkoj delatnosti (33,6%) i uslugama (15,6%), iza kojih sledi trgovina (12,5%). U sistemu zdravstvene i socijalne zaštite zaposleno je 11,7% osoba sa invaliditetom, a nešto manje u državnoj upravi (10,2%). Oko 5% osoba sa invaliditetom je radno angažovano u obrazovanju, podjednak procenat u građevinarstvu i saobraćaju (3.1%), a najmanji procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom u hotelijerstvu (1,6%) i u delatnostima koje se bave proizvodnjom električne energije, gasa i vode (0,8%).

Slika 3 – **Delatnost preduzeća u kojima rade osobe sa invaliditetom**



Prihodi zaposlenih

Na osnovu rezultata istraživanja, došlo se do saznanja da ispitanici iz obe grupe u najvećem procentu (preko 90%) imaju samo jedan izvor prihoda što je najčešće prihod iz radnog odnosa. Prema polnoj strukturi, 58,2% su muškarci, a 41,8% su žene osobe sa invaliditetom koje osnovne prihode ostvaruju radom. Prema vrsti invaliditeta, dominira broj osoba oštećenog sluha 28,7%, slepih i slabovidnih osoba je 15,6%, a potom sledi podjednak broj osoba sa oštećenjima kičme i dečjom i cerebralnom paralizom 14%.

Iako u znatno manjem procentu, ispitanici i jedne i druge grupe ostvaruju pored ovog i druge prihode (prihodi od povremenih i privremenih poslova i pomoć od rođaka). Novčane naknade po osnovu ostvarivanja prava iz sistema socijalne zaštite (dodatak za pomoć i negu drugog lica) koristi međutim svega 13% zaposlenih osoba sa invaliditetom. Ovo ponovo potvrđuje nalaz da se zapošljavaju uglavnom osobe sa manjim stepenom invaliditeta, te tako i ne ispunjavaju uslove za ostvarenje ovog prava.

Tabela 9 – Izvori prihoda

Osnovni izvor prihoda	Zaposleni OSI	Kontrolna grupa
Radni odnos	95.3%	98.5%
Novčana naknada za negu i pomoć drugog lica	13.3%	/
Prihodi od privremenih i povremenih poslova	7.8%	9.2%
Pomoć od bliskih rođaka	2.3%	3.1%

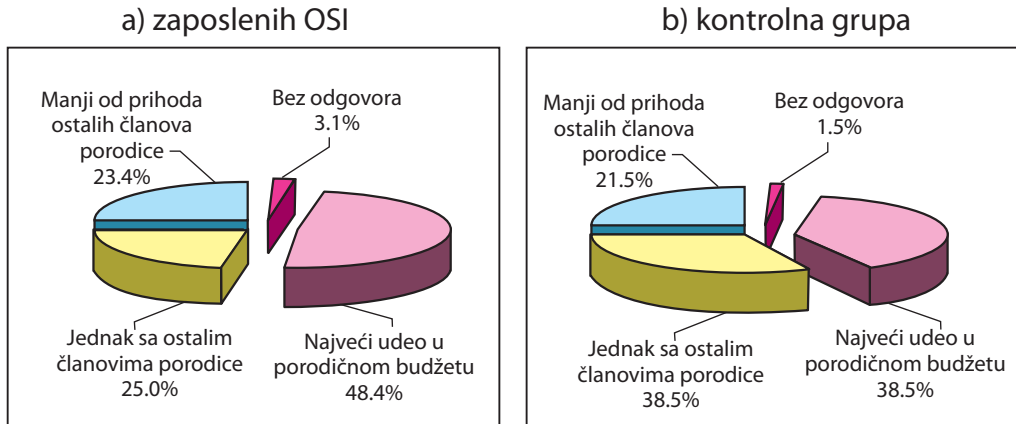
Porodični budžet

U realizovanom istraživanju, iz grupe ispitanika koji predstavljaju radno angažovane osobe sa invaliditetom, njih 48,4% doprinosi ukupnom porodičnom budžetu više od ostalih članova porodice. Procenat onih osoba sa invaliditetom koje imaju jednak udeo u porodičnom budžetu je 25%, a samo nešto više od petine ispitanika (23%) imaju manji udeo u porodičnom budžetu.

Ispitanici kontrolne grupe u podjednakom procentu imaju najveći ili jednak prihod u odnosu na ostale članove porodice (38,5%), dok je procenat nešto niži kada je reč o osobama čiji su prihodi manji od ostalih članova domaćinstva i iznosi 21,5%.

Indikativno je da zaposlene osobe sa invaliditetom kao i ispitanici kontrolne grupa, u sličnom procentu imaju prihod manji od ostalih članova porodice (oko 20%), ali da je procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom koji imaju veći udeo u budžetu porodice od ostalih članova, veći za 10% u odnosu na kontrolnu grupu.

Iz ovog podatka možemo zaključiti da zaposlene osobe sa invaliditetom žive uglavnom u porodicama sa malim prihodima i da su prinuđeni da prihvate bilo koji posao koji im se ponudi i da su motivisani da rade iako uvek nemaju podršku koja im je potrebna.

Slika 4 – **Porodični budžet zaposlenih**


Visina prihoda

Rezultati istraživanja pokazuju da 15% zaposlenih OSI ima platu manju od 10.000,00 din. što je dva i po puta više od zaposlenih u kontrolnoj grupi. Približno, trećina zaposlenih OSI i zaposlenih osoba bez invaliditeta koje rade na istim radnim mestima i u istoj organizaciji ima prihod od 10.000,00 do 15.000,00 din. Primetna je takođe i razlika između ispitivanih kategorija radno zaposlenih kada je u pitanju zarada od 30.000,00 din. do 40.000,00 din. Dva puta više ispitanika kontrolne grupe imaju veću zaradu u odnosu na zaposlene OSI u istoj kategoriji. Najmanji je broj radno angažovanih čija je visina zarade preko 40.000,00 din. ovaj procenat je sličan, mada nešto viši u kontrolnoj grupi. Prema ovim podacima, oko jedne trećine (30%) zaposlenih osoba sa invaliditetom ima prihode manje od prihoda osoba bez invaliditeta koje rade na sličnim ili istim poslovima.

Ako se uzmu u obzir ranije analizirana struktura obrazovanja koja nije značajno različita za obe grupe i brojne specifične teškoće koje su identifikovale zaposlene osobe sa invaliditetom a koje osobe bez invaliditeta nemaju, jasno je da su zaposlene osobe sa invaliditetom i dalje u nepovoljnijem položaju od zaposlenih osoba bez invaliditeta.

Tabela 10- **Visina prihoda zaposlenih OSI i zaposlenih iz kontrolne grupe**

Prihodi zaposlenih	Zaposleni OSI %	Kontrolna grupa %
Bez odgovora	2.3	3.1
Do 10.000,00 din.	15.6	6.2
Od 10.000,00 din. do 15.000,00 din.	29.7	26.1
Od 15.000,00 din. do 20.000,00 din.	11.7	16.9
Od 20.000,00 din. do 25.000,00 din.	14.1	9.2
Od 25.000,00 din. do 30.000,00 din.	9.4	9.2
Od 30.000,00 din. do 40.000,00 din.	11.7	23.1
Preko 40.000,00 din.	5.5	6.2
Ukupno	100.0%	100.0%

Prihodi i prosek organizacije

Ispitivanje subjektivnog osećaja o visini prihoda osoba sa invaliditetom u odnosu na primanja osoba bez invaliditeta, pokazalo je da 77,3% zaposlenih smatra da ima jednake prihode u odnosu na osobe bez invaliditeta, kada je reč o istim poslovima u istim organizacijama. Ovo može značiti da su zaposlene osobe sa invaliditetom zadovoljne već i samom činjenicom da imaju posao i ne razmišljaju previše o stvarnoj razlici u prihodima jer samo 14% smatra da zarađuje manje, dok prethodna analiza pokazuje da je ovaj procenat dva puta veći.

Tabela 11 – Prihodi zaposlenih OSI u odnosu na kontrolnu grupu

Prihodi zaposlenih OSI	Broj odgovora
Jednaki prihodima koji ostvaruju osobe bez invaliditeta	77.3%
Veći u odnosu na prosek organizacije u kojoj radite	4.7%
Manji u odnosu na prosek organizacije u kojoj radite	14.1%
Bez odgovora	3.9%
Ukupno	100.0%

3.4 - Karakteristike i problemi u zapošljavanju OSI

*Zaposlenost osoba sa invaliditetom u odnosu na:
stepen obrazovanja, kvalifikacije za određeno radno mesto i pol*

Zaposlene osobe sa invaliditetom, kako pokazuju rezultati istraživanja, u najvećem broju slučajeva imaju odgovarajuću stručnu spremu za određeno radno mesto. Od Ukupno 128 ispitanika u ovom istraživanju, 110 osoba sa invaliditetom, odnosno 85.9% ima odgovarajuću stručnu spremu. Prema polnoj strukturi, muškarci čine 60% a žene 40% zaposlenih osoba sa invaliditetom koje imaju odgovarajuće radne kvalifikacije za radno mesto na kome su angažovani.

Preovlađujući stepen obrazovanja je završena trogodišnja ili četvorogodišnja srednja škola, koju je završilo ukupno 66 od 128 ispitanika, odnosno 51,5%. Prema polnoj strukturi, 41 muškarac, odnosno 32% i 25 odnosno 19,5% žena sa invaliditetom završilo je srednju školu.

Problemi prilikom traženja posla

Probleme sa kojima se susreću tokom traganja za zaposlenjem, osobe sa invaliditetom grupišu u nekoliko različitih grupa, među kojima prepoznaju nedovoljnu informisanost o slobodnim radnim mestima i predrasude poslodavaca kao najčešće i najizraženije probleme. Iza ova dva, po učestalosti su diskriminacija i poteškoće koje se odnose na uslove rada.

Neobičan je podatak da skoro polovina anketiranih izdavađa informisanost kao najveći problem, što upućuje na zaključak da mere koje je preduzela država preko Nacionalne službe zapošljavanja i ustanovljavanja posebnih odeljenja ili osoba zaduženih za podršku zapošljavanja OSI, nisu doseglye do svih osoba sa invaliditetom koje traže posao.

Zanimljivo je i da su zaposlene osobe sa invaliditetom prepoznale predrasude i diskriminaciju, kao daleko veće prepreke, nego fizičke prepreke u okruženju i na radnom mestu.

Tabela 12 – Problemi koje OSI imaju prilikom traženja posla

Problemi prilikom traženja posla	Broj odgovora	%
Predrasude poslodavca	56	43.7%
Arhitektonske barijere	18	14.0%
Neadaptirana radna mesta	19	14.8%
Diskriminacija	33	25.7%
Nedovoljna informisanost o slobodnim radnim mestima	62	48.4%

Način dolaska do novog posla

Na pitanje kako su zaposlene osobe sa i bez invaliditeta došle do posla na kojem trenutno rade, ispitanici su dali različite odgovore. Najveći broj osoba sa invaliditetom (39%) došao je do posla posredstvom Nacionalne službe za zapošljavanje. Takođe, pored ove ustanove, osobe sa invaliditetom su se zaposlile i ličnim i socijalnim kontaktima (29,7%), ali i posredstvom svojih organizacija i udruženja. (14,1%).

Podaci su nešto drugačiji kada su u pitanju radno angažovane osobe bez invaliditeta. One se najčešće zapošljavaju ličnim i socijalnim kontaktima (44,6%), a zatim posredstvom Nacionalne službe za zapošljavanje (30,8%).

Interesan je podatak, da se ni jedan od zaposlenih ispitanika nije zaposlio Internet oglašavanjem, niti u Agencijama za zapošljavanje.

Analizirajući ove podatke zapaža se da je uloga Nacionalne službe za zapošljavanje, prepoznata kao značajna komponenta u zapošljavanju obe kategorije. Mada na prvi pogled izgleda da osobe sa invaliditetom dolaze do posla u manjem broju preko socijalnih kontakata, ukoliko se posredstvo organizacija OSI posmatra kao posebna vrsta socijalnih kontakata, onda se i u grupi zaposlenih OSI, dolazi do skoro istog procenta (43,8%) u odnosu na posrednike u zapošljavanju, kao i kod grupe zaposlenih osoba bez invaliditeta.

Ovo bi značilo da su socijalni i lični kontakti i dalje dominantan oblik posredovanja u zapošljavanju obe grupe ispitanika. Ove kontakte naravno treba i dalje podržavati a posebno jačati kapacitete organizacija OSI da ispune ovu ulogu, ali takođe je neophodno ispitivati potrebe na lokalnom nivou, modifikovati stare i uvoditi nove programe u aktivnu politiku zapošljavanja koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje.

Interesantno je naglasiti da su samo tri ispitanika napomenula da su sopstvenom inicijativom i direktnim kontaktom sa poslodavcem došli do aktuelnog zaposlenja, što bi moglo da navede na zaključak da i osobe sa invaliditetom moraju da postanu aktivnije u pronalaženju adekvatnog zaposlenja. Međutim, postavlja se pitanje koliko je ovo realno imajući u vidu smanjene mogućnosti komunikacije, socijalnih kontakata i samostalnog kretanja osoba sa invaliditetom.

Tabela 13 – Put do zaposlenja

Put do zaposlenja	Zaposleni OSI	Kontrolna grupa
Nacionalne službe za zapošljavanje	39.0%	30.8%
Sredstva javnog informisanja	3.9%	7.7%
Profesionalna i stručna udruženja	4.7%	4.6%
Lične i socijalne mreže (prijatelji, kolege, rođaci)	29.7%	44.6%
Organizacije osoba sa invaliditetom	14.1%	/
Oglasi objavljeni u novinama	/	7.7%
Drugo	8.6%	4.6%
Ukupno	100.0%	100.0%

Vremenski period čekanja na sadašnje zaposlenja

Ohrabruje podatak da je oko polovine zaposlenih osoba sa invaliditetom i bez invaliditeta našlo posao u periodu do 3 godine od završetka školovanja. Od onih koji su čekali na posao od 4 do 6 godina, broj OSI je skoro dva puta veći (20,3%) od osoba bez invaliditeta (10,8%). Međutim podaci za osobe bez invaliditeta moraju se uzeti sa rezervom jer jedna petina ispitanika (20%) nije dala odgovor na ovo pitanje.

Interesantne opisne odgovore na ovo pitanje dale su tri osobe sa invaliditetom, tipa „Poprilično“ i „Prilično“, dok odgovor „Vrlo brzo sam se zaposlio, nakon što sam rešio da se zaposlim“ možemo tumačiti stavom i da je odnos prema zapošljavanju osoba sa invaliditeom ne samo obaveza i odgovornost države, već i da je lična odgovornost važna kada je u pitanju ovaj socijalni problem.

Tabela 14 - Dužina čekanja na posao

Dužina čekanja na posao	Broj zaposlenih osoba	
	Zaposleni OSI%	Kontrolna grupa%
U toku školovanja	0.8	0.0
Odmah po završetku školovanja	11.7	18.5
Do 1 godine	24.2	13.8
Od 1 - 3 godine	19.5	20.0
Od 4 - 6 godina	20.3	10.8
Od 7 - 9 godina	4.7	7.7
Od 10 - 12 godina	9.4	6.2
Preko 13 godina	0.8	3.1
Opisni odgovori	2.3	0.0
Bez odgovora	6.3	20.0
	100.0%	100.0%

Radno iskustvo

Za polovinu osoba sa invaliditetom (50,8%), posao na kome su trenutno predstavlja prvo radno iskustvo. U drugoj polovini ispitanika koja je prethodno imala radnog iskustva radno iskustvo u struci imalo je 31,2%, dok je radno iskustvo van struke imalo 18% zaposlenih osoba sa invaliditetom.

Od 93,8% ispitanika, osoba bez invaliditeta koji su odgovorili na ovaj deo upitnika, više od polovine anketiranih ima prethodno radno iskustvo i to u struci 23,1% a van struke 30,7% dok je za 40% anketiranih aktuelno zaposlenje bilo prvo radno iskustvo.

Nešto više osoba bez invaliditeta ima prethodno radno iskustvo, posebno van struke, što upućuje na zaključak da je za osobe sa invaliditetom teže da prihvate bilo koji posao van svoje struke, što može biti rezultat i manje mobilnosti ali i ograničenja koje nosi njihova invalidnost.

Tabela 15 – Radno iskustvo

Radno iskustvo	Zaposleni OSI	Kontrolna grupa
Prvo radno iskustvo	50.8%	40.0%
Imao/la sam radno iskustvo u struci	31.2%	23.1%
Imao/la sam radno iskustvo van struke	18.0%	30.7%
Bez odgovora	/	6.2%
Ukupno	100.0%	100.0%

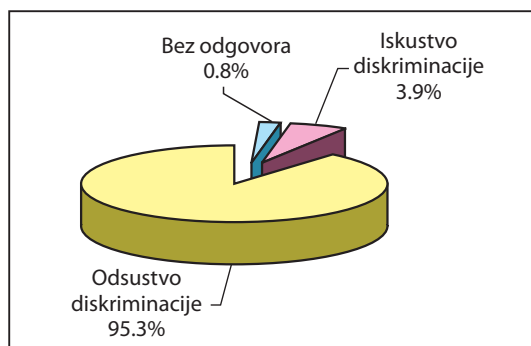
Iskustvo diskriminacije na radnom mestu

Od ukupnog broja anketiranih, 93,5% osoba sa invaliditetom se ne oseća diskriminisano na radnom mestu u odnosu na osobe bez invaliditeta.

Među osobama sa invaliditetom koje su navele da imaju iskustvo diskriminacije na poslu u odnosu na ostale zaposlene (3,9%), samo su dve osobe (1,6%) navele razloge kojima objašnjavaju njihov osećaj diskriminisanosti na radnom mestu. Ovakvu vrstu odgovora ove osobe su objasnile stavovima „jer je potrebno više rada i truda” i „imam manju platu u odnosu na neinvalidne osobe”, dok tri zaposlene osobe sa invaliditetom nisu želele da komentarišu situacije u kojima su imale iskustvo diskriminacije na poslu.

Ovako visok procenat ljudi koji nisu zapazili diskriminaciju na radnom mestu (budući da je skoro polovina istih ljudi identifikovala predrasude kao prepreku zapošljavanju), može dovesti u sumnju tačnost ovog podatka. Razlog tome može biti nedovoljno razumevanje i prepoznavanje pojma diskriminacije u populaciji uopšte, ali i strah ispitanika da njihovi odgovori, iako anonimni, mogu uticati na odnose sa okolinom ili čak gubitak posla.

Slika 5 – Diskriminacija na radnom mestu



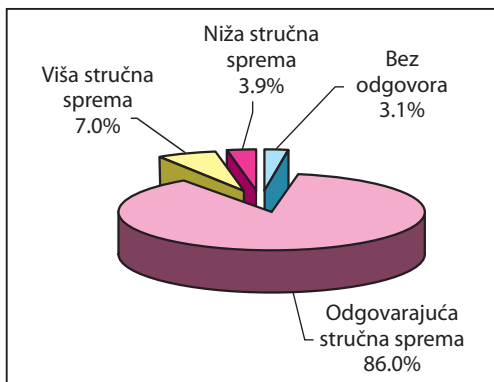
Stručna sprema

Kada uporedimo odgovore iz upitnika za zaposlene osobe sa invaliditetom i odgovore iz kontrolne grupe, uočava se da ne postoji bitna razlika između ove dve kategorije. Stručnu sprema koja odgovara radnom mestu ima u obe grupe nešto više od 80 % ispitanika. Takođe podjednak procenat radi na poslovima koji zahtevaju nižu ili višu stručnu sprema.

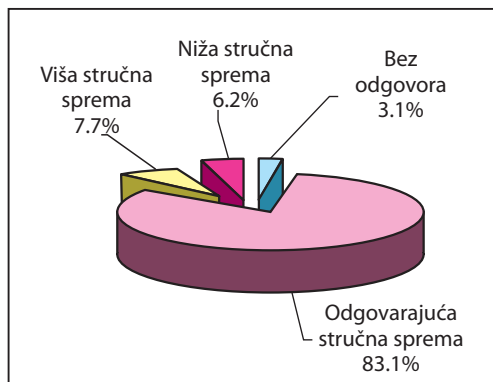
Iz ovoga možemo zaključiti da u ovom slučaju ne postoji diskriminacija zaposlenih osoba sa invaliditetom ni u odnosu na zaposlene bez invaliditeta ni u odnosu na stručnu sprema.

Slika 6 – Stručna sprema zaposlenih

a) zaposlene OSI



b) kontrolna grupa

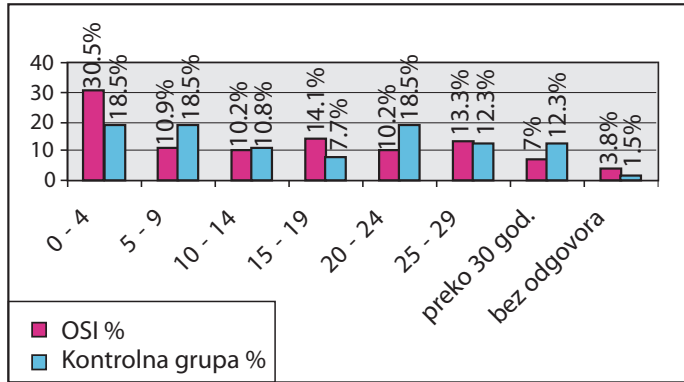


Radni staž

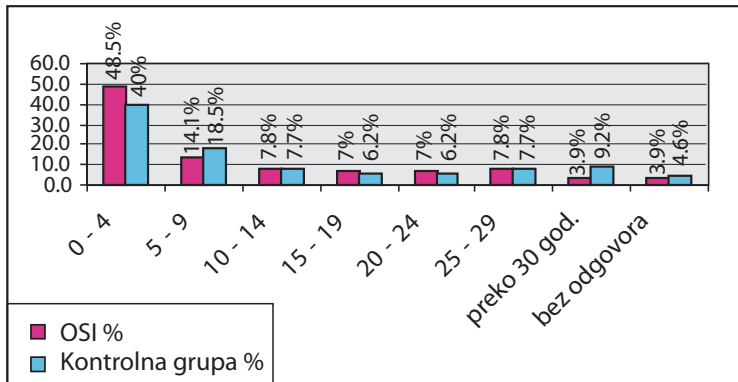
Skoro jedna trećina (30,5%) anketiranih OSI ima ukupan radni staž do 4 godine a 70% tih zaposlenih taj staž su stekli u istoj organizaciji u kojoj su i sada. To znači i da se skoro trećina trenutno radno aktivnih OSI koji su bili u uzorku, zaposlila u poslednje 4 godine.

U kontrolnoj grupi staž do 4 godine ima skoro duplo manje zaposlenih (18,5%) a istu dužinu staža u sadašnjoj organizaciji ima 40% zaposlenih što znači da osobe bez invaliditeta rade duže i da češće menjaju radnu organizaciju.

Slika 7 – Ukupni radni staž



Slika 8 – Radni staž u sadašnjoj organizaciji



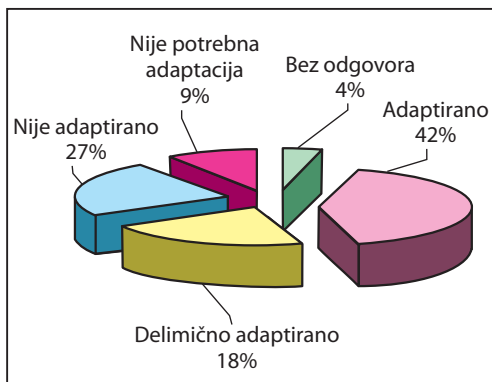
Dalji trend pokazuje da posle 10 godina rada, ostaje radno aktivno samo nešto više od polovine (54,8%) zaposlenih OSI, dok je ovaj procenat kod osoba bez invaliditeta 61,6%, a posle 30 godina rada, procenat zaposlenih OSI je skoro dva puta manji od procenta osoba bez invaliditeta koje ostaju radno aktivne. Ovo se može smatrati logičnim, jer zbog svog oštećenja, osobe sa invaliditetom ranije odlaze u prevremenu penziju.

Adaptiranost radnog mesta

Za jedan broj osoba sa invaliditetom javlja se potreba za adaptacijom radnog mesta, kako bi se posao mogao obavljati na adekvatan način, a što je svakako uslovljeno vrstom invaliditeta.

Od 128 ispitanika, 123 osobe je dalo odgovore na pitanje adaptiranosti radnog mesta, što čini 96% od celokupnog uzorka. Od ovog broja 42% ispitanika smatra da je radno mesto *adaptirano* njihovim potrebama 18,% je mišljenja da je njihovo radno mesto *delimično adaptirano*, dok 27% smatra da radno mesto *nije adaptirano* prema njihovim potrebama. Takođe 9% osoba sa invaliditetom, smatra da im nije potrebna posebna adaptacija radnog mesta (osobe sa senzornim oštećenjima).

Slika 9 – Prilagođenost radnog mesta



Odgovori anketiranih osoba potvrdili su pretpostavku da adaptacija radnog mesta zavisi od vrste invaliditeta:

- govorni softver na računaru je neophodan slepim osobama
- adekvatan prilaz, lift, adaptiran toalet, obezbeđen parking, odgovarajuća stolica – za osobe koje imaju neki od oblika telesnog oštećenja
- adaptiran telefon – za osobe oštećenog sluha.

Iz odgovora osoba sa invaliditetom zaključuje se da poslodavci, i pored želje da olakšaju rad i prilagode radno okruženje zaposlenim osobama sa invaliditetom, nemaju adekvatna znanja o invalidnosti i ne poznaju načine zadovoljavanja potreba ove kategorije stanovništva. Ova saznanja potvrđuju i odgovori ispitanika:

“...Adaptirano radno mesto, ali potreban asistent”; “...Kancelarija pristupačna, ulaz nepristupačan”; “...Odgovarajući radni sto, ali nedostupan toalet”; “...Postavljena rampa, kancelarija na spratu”; “...Pristupačno radno mesto, ali je potreban veći prostor i drugačiji raspored na radnom mestu”; “...Toalet delimično pristupačan, wc šolja nepristupačna, zbog stepeništa nije omogućen pristup Klubu zaposlenih”...

Obuka zaposlenih

Istraživanje je pokazalo da preduzeća u malom procentu organizuju programe obuka za zaposlene iz obe ispitivane grupe.

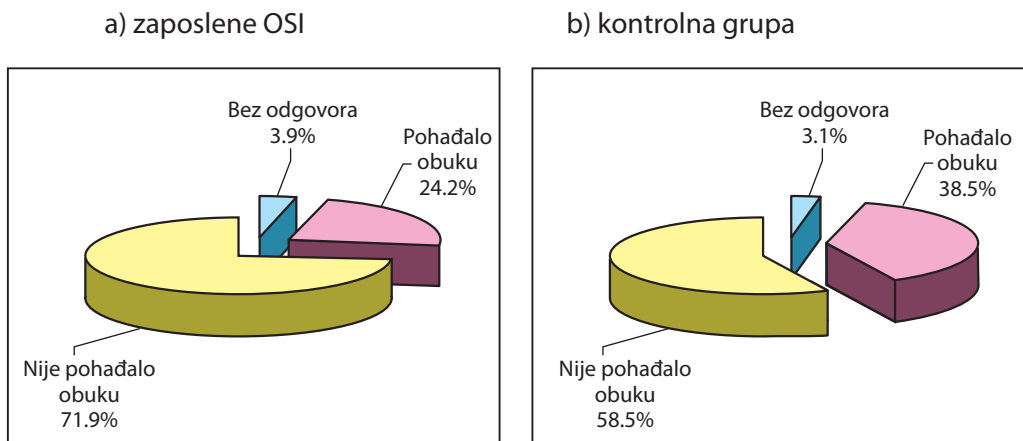
Od 128 zaposlenih osoba sa invaliditetom samo je 24,2% pohađalo neku od obuka, dok je 16,4% osoba navelo i vrstu obuke. Najveći broj obuka koje su poslodavci organizovali bile su *informatičke obuke*, 7,1% zaposlenih osoba sa invaliditetom. Zatim slede obuke za *rad na specijalizovanim mašinama* (3,1%), a posle njih obuke koje osposobljavaju osobe sa invaliditetom za određenu vrstu posla (rad na fotokopir aparatu, obuka za rad na kasi, obuka za pravljenje kolača, obuka pri upravljanju alatima, rukovanje vatrogasnim aparatom, obuka za rad u štampariji). Od ukupnog broja ispitanih osoba sa invaliditetom, samo je jedna osoba pohađala kurs jezika i jedna kurs PR. Ispitanici iz ove grupe su izdvojili dve institucije: a) Crveni krst i b) Agenciju Pragma, koje su organizovale različite vrste obuka za potrebe zaposlenih.

Stiže se nešto drugačiji utisak kada je reč o zaposlenima bez invaliditeta, ali ni procenat ovih osoba u praćenju nekih od obuka nije na zavidnom nivou. Od ukupnog broja ispitanika koji su činili kontrolnu grupu, 38,5% zaposlenih imalo je neku vrstu dodatne obuke. Primetno je da su poslodavci najviše organizovali obuke koje se tiču osposobljavanja zaposlenih za obavljanje određenih vrsta posla (obuka za viljuškariste, obuka za rad sa porodicama dece sa vizuelnim smetnjama, obuka za poslove plastičara, obuka za rad na kasi i formiranje cena, obuka za pekare, bibliotečke obuke, korespondencija sa sekretarskim poslovanjem...). Ova grupa ispitanika je pohađala informatičke obuke (9%), razne seminare (7,6%) i kurseve engleskog jezika (3,7% ili 2 osobe). Jedna osoba je istakla da je samofinansirala seminar radi stručnog usavršavanja, jedna pohađala kurs u inostranstvu (Italija) i samo je jedna osoba izdvojila podatak da je obuke organizovalo resorno ministarstvo.

Interesantan je podatak da je 44,6% ispitanika iz kontrolne grupe potvrdilo činjenicu da u njihovim organizacijama postoji mogućnost stručnog usavršavanja, pa još više iznenađuju rezultati istraživanja koji argumentuju podatak da se zaposleni ne odlučuju da upotpune svoja znanja i veštine.

Raspoloživi podaci, navode na pitanje da li su poslodavci, ali i zaposleni, prepoznali važnost doškolovavanja, stručnog obrazovanja i doživotnog učenja. Razlog malog broja onih koji žele da se obrazuju može biti i u činjenici da obrazovanje zahteva i ne mala sredstva, pa nije svakom dostupno. Neprihvatljiva dinamika rada, nedovoljan broj, kvalitet i vrsta ponude koju organizuje lokalna zajednica mogu biti odgovori na pitanje zašto se mali broj osoba odlučuje da proširi svoja znanja.

Slika 10 - **Obuka prilikom zapošljavanja**



Iskorišćenost radnih potencijala

Na početku treba napomenuti da je procena ispitanika o iskorišćenosti njihovih radnih potencijala uglavnom subjektivne prirode, kao i da ne postoje precizni istraživački instrumenti ili metode koje bi mogle realno da procene tačnost ispitanikovih stavova o iskorišćenosti njihovih radnih potencijala.

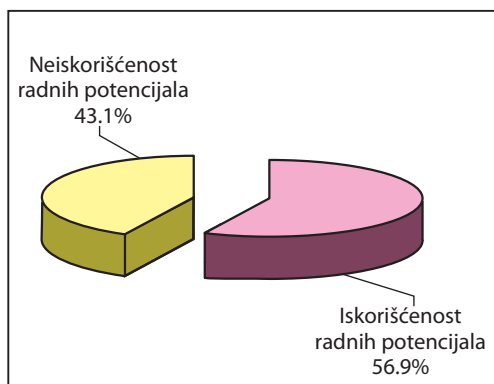
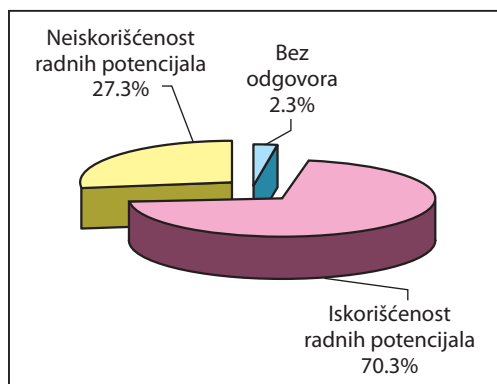
Među zaposlenim osobama sa invaliditetom, 70,3% smatra da su njihovi radni potencijali iskorišćeni, dok 27,3% smatra da nisu. U odnosu na vrstu oštećenja, među zadovoljnim ispitanicima je 24,4% osoba oštećenjem sluha i po 15,5% su osobe sa oštećenjem kičme, slepe i slabovide osobe i osobe sa dečijom i cerebralnom paralizom. U kontrolnoj grupi međutim, 56,9% ispitanika procenjuje da su im iskorišćeni potencijali, dok 43,1% smatra da nisu.

Ovi podaci koji pokazuju da su OSI u većem broju zadovoljni iskorišćenošću svojih potencijala na radnom mestu, mogu se tumačiti na više načina. Jedna mogućnost je da osobe sa invaliditetom češće rade na poslovima iz svoje struke pa stiču utisak da su dovoljno iskoristili radne potencije, radeći poslove za koje su se i školovali. Druga mogućnost je da su zadovoljni samim tim što su dobili posao i nemaju veće ambicije da razmišljaju o ovoj temi, posebno imajući u vidu njihovu u velikom delu smanjenu socijalnu komunikaciju.

Slika11 – Iskorišćenost radnih potencijala

a) zaposlene OSI

b) kontrolna grupa



Napredovanje na poslu (P24 – OSI i P17 KG)

Najveći broj anketiranih osoba smatra da u preduzećima u kojima su zaposlene postoji mogućnost napredovanja na poslu. Procenat osoba koje zastupaju ovakav stav je približno jednak među zaposlenim osobama sa invaliditetom i zaposlenim osobama bez invaliditeta i iznosi nešto manje od 40% za svaku od grupa ispitivanih lica.

Oko 30 % zaposlenih osoba sa invaliditetom ne zna da postoji mogućnost napredovanja na poslu, dok na isti način razmišlja 26,2% ispitanika kontrolne grupe. Ostale zaposlene osobe su takođe u približno istom procentu, mišljenja da ne postoji mogućnost da se profesionalno napreduje na hijerarhijskoj lestvici preduzeća.

Navedeni odgovori mogu upućivati na zaključak da ne postoji vidljiva diskriminacija osoba sa invaliditetom u odnosu na napredak na poslu,

Tabela 16 – **Mogućnost napredovanja na poslu**

Mogućnost napredovanja na poslu	Zaposleni OSI	Kontrolna grupa
Da	38.2%	36.9%
Ne znam	30.5%	26.2%
Ne	31.3%	35.4%
Bez odgovora	/	1.5%
UKUPNO	100.0%	100.0%

Opstanak na radnom mestu

Skoro 70% ispitanika iz obe grupe ne namerava da traži drugi posao, sve dok im uslovi rada odgovaraju ili do odlaska u penziju. Trećina ispitanika kontrolne grupe (32.3%) planira da ostane na poslu dok ne nađe bolji posao, dok na taj način razmišlja samo deseti deo zaposlenih osoba sa invaliditetom (10,2%). Međutim, ovo je samo prividno različito, jer 20,3% osoba sa invaliditetom namerava da ostane na poslu do odlaska u invalidsku penziju (što su kratki i određeni vremenski periodi), dok ova opcija ne postoji kod kontrolne grupe, pa se umesto traženja drugog posla OSI zadovoljavaju čekanjem na ispunjavanje uslova za invalidsku penziju.

Ovde međutim može i da zabrine podatak da jedna petina (20,3%) osoba sa invaliditetom nije motivisana da radi duži vremenski period, već čeka da ispuni uslove za ostvarenje invalidske penzije kao nekog stalnog izvora sredstava za život.

Iznenadjuće je da se procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom koji ne nameravaju da menjaju posao ne razlikuje značajno od kontrolne grupe, ako se ima u vidu da se ove osobe teže zapošljavaju, kao i činjenicu da je izbor poslova za osobe sa invaliditetom smanjen usled dodatnih teškoća koje su karakteristične za ovu kategoriju stanovništva.

Tabela 17 – **Mogućnost promene preduzeća**

Ostanak u trenutnoj organizaciji	Zaposleni OSI	Kontrolna grupa
Dok ne steknete pravo na invalidsku penziju	20.3%	/
Dok ne nađete posao koji vam više odgovara	10.2%	32.3%
Ne nameravam da menjam posao sve dok mi uslovi rada odgovaraju	32.8%	33.8%
Do odlaska u starosnu penziju	34.4%	33.8%
Bez odgovora	2.3%	/

4. ANKETA POSLODAVACA

Ciljna grupa od 128 zaposlenih osoba sa invaliditetom i 65 zaposlenih iz kontrolne grupa, radno je angažovana u ukupno 97 preduzeća iz 21 mesta širom Srbije. Od ukupnog broja poslodavaca u anketi za poslodavce učestvovao je 21 poslodavac, ili samo 21,6% od svih poslodavaca, odnosno nešto više od jedne petine poslodavaca. Imajući u vidu ovako mali odziv poslodavaca da učestvuju u anketi, dobijene podatke možemo smatrati verovatno kao optimalne, budući da je verovatno da su se za anketu odazvali oni koji su bili najviše zainteresovani da doprinesu zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

4.1 - Karakteristike preduzeća

Tip naselja

Istraživanje je pokazalo da je u opštinama u kojima je sprovedeno istraživanje primetna nejednaka raspodela poslodavaca u gradskoj i seoskoj sredini. Od 21 anketiranog poslodavaca koji su učestvovali u istraživanju 90,5 % poslodavaca nalazi se u urbanoj sredini, dok svega 10% poslodavaca radi u ruralnim sredinama. Imajući u vidu da je anketa zaposlenih pokazala da 25% zaposlenih OSI i 17% zaposlenih iz kontrolne grupe dolazi iz ruralnih sredina, vidi se da jedan deo zaposlenih mora da gravitira ka gradskim sredinama u obezbeđenju zaposlenja, a što za osobe sa invaliditetom iz seoskih sredina, predstavlja dodatan problem i umanjuje njihove šanse za zapošljavanje.

Delatnost ispitivanih poslodavaca

Preduzeća čiji su poslodavci anketirani, najviše se bave prerađivačkom delatnošću 33,3%, trgovinom 23,8%, dok manji procenat poslodavaca pripada državnoj upravi (14,3%). Manje od deset posto poslodavaca dolazi iz sfere komunalnih, društvenih i ličnih usluga), kao i iz oblasti zdravstva i socijalne delatnosti. Najmanji broj je onih poslodavaca koji se bave obrazovnom delatnošću, svega 4,8%.

Ovi podaci govore da se po pravilu osobe sa invaliditetom u najvećem broju (preko 60%) zapošljavaju u nisko akumulativnim delatnostima, pa su i nadoknade u tim delatnostima manje. Prijatno iznenađuje podatak da je broj osoba sa invaliditetom zaposlen u državnoj upravi i državnim delatnostima preko 28%.

Tabela 18 – Delatnost preduzeća

Delatnost	Broj organizacija u %
Trgovina na veliko i malo, opravka	23.8%
Prerađivačka	33.3%
Poslovi sa nekretninama i iznajmljivanje	4.8%
Državna uprava i socijalno osiguranje	14.3%
Obrazovanje	4.8%
Zdravstveni i socijalni rad	9.5%
Druge komunalne, društvene i lične usluge	9.5%
UKUPNO	100.0%

4.2 - Osobe sa invaliditetom u svetu rada

Zaposlene osobe sa invaliditetom u anketiranim preduzećima

Poslodavci koji su učestvovali u anketi, u najvećem broju zapošljavaju osobe sa oštećenjima kičme i osobe sa oštećenjem sluha, dok recimo u njima nema ni jedne zaposlene osobe sa posledicama neuromišićnih bolesti ili multiple skleroze, a samo 1 od anketiranih poslodavaca je zaposlio osobu sa posledicama cerebralne paralize. Ovo je relativno očekivano, budući da distribucija različitih oštećenja u ispitivanom uzorku zaposlenih OSI odgovara ovom nalazu, odnosno tamo gde je bilo najmanje osoba sa određenim invaliditetom, tih osoba i u ispitivanim preduzećima ima najmanje ili ih uopšte nema.

Podatak međutim da skoro 10% poslodavaca ne zna ili nije odgovorilo sa kojim invaliditetom su njihovi zaposleni koji su OSI, zvuči zabrinjavajuće i može da objasni zašto ponekad mere koje se preduzimaju za poboljšanje položaja zaposlenih OSI ne daju odgovarajuće rezultate.

Interesan je i podatak da je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca:

- 15 ili 71% poslodavaca zaposlilo osobe sa invaliditetom sa jednom vrstom invaliditeta
- 3 ili 14% poslodavca zaposlilo osobe sa invaliditetom sa dve vrste invaliditeta
- 2 ili 9% poslodavca sa tri vrste invaliditeta
- 1 ili 5% poslodavaca radno angažovao osobe sa invaliditetom koje imaju četiri različite vrste invaliditeta i oštećenja.

Tabela 19 – Zaposleni po vrsti oštećenja kod poslodavaca u istraženom uzorku

Vrsta oštećenja	Broj preduzeća koja zapošljavaju OSI sa specifičnom vrstom oštećenja %	Broj zaposlenih OSI u uzorku %
Oštećenje kičme (paraplegija i kvadriplegija)	38.1	14.1%
Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)	0.0	4.7%
Multiple skleroza	0.0	2.3%
Dečja i cerebralna paraliza	4.8	14.1%
Slepa i slabovida osoba	19.0	16.4%
Osoba oštećenog sluha	38.1	28.1%
Osoba ometena u intelektualnom razvoju	14.3	9.4%
Bez jednog ili više ekstremiteta	0.0	1.6%
Ostalo	23.8	9.4%
Ne znam	4.8	/
Bez odgovora	4.8	/

U razgovoru sa poslodavcima, anketari su došli do saznanja da osim što ne znaju uvek broj i vrstu invaliditeta zaposlenih osoba sa invaliditetom, poslodavci generalno imaju nedovoljno informacija o osobama sa invaliditetom uopšte. Navedeno ukazuje da poslodavci ali verovatno ni ostali zaposleni, ne poznaju dovoljno ni sposobnosti ni veštine njihovih kolega sa invaliditetom. Moguće je takođe i da same osobe sa invaliditetom prikrivaju vrstu oštećenja i nerado govore o sebi iz straha da mogu izgubiti posao jer ih kolege (poslodavci i zaposleni bez invaliditeta) mogu proceniti kao nedovoljno sposobne za određene radne zadatke.

Radni učinak i iskorišćenost potencijala zaposlenih osoba sa invaliditetom

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca koji su odgovorili na ovo pitanje, 90% je rad osoba sa invaliditetom ocenilo kao zadovoljavajući, dok se 10% poslodavaca izjasnilo da su delimično zadovoljni rezultatima koje postižu osobe sa invaliditetom. Nezadovoljnih poslodavaca nije bilo.

Kao obrazloženje stava da su zadovoljni radnim učinkom i produktivnošću poslodavci su naveli sledeće argumente:

- „veoma dobro sarađuju, korektno obavljaju poslove“
- „marljiv, odgovoran pristup poslu“
- „savesni, umiljati, ljubazni, poštuju vreme, strpljivi, ne napuštaju posao“
- „uklopila se u sve aktivnosti i daje potpuni doprinos uspešnosti rada odeljenja“
- „postavljene zadatke i obaveze izvršavaju na vreme i kvalitetno“
- „vidan trud u radu, stalo im je da dobro obave posao, ali kada ne čuju zaduženja oneraspolože se“
- „maksimalno se angažuju“
- „profesionalni pristup radnim zadacima i projektima“
- „u skladu sa njenim mogućnostima učinak je sasvim zadovoljavajući“
- „s obzirom na svoje godine i da ranije nije radio isti posao, izuzetno sam zadovoljan“

Poslodavci koji su naveli da su delimično zadovoljni radom OSI kao objašnjenje su naveli:

- „nepoznavanje načina da se prepoznaju njihove mogućnosti“
- „zbog neadekvatne podele posla, potreban je veći stepen specijalizacije“

Na osnovu argumenata koje su naveli poslodavci, zaključuje se da je mišljenje poslodavaca o radu zaposlenih osoba sa invaliditetom u najvećoj meri zadovoljavajuće u odnosu na sposobnosti, veštine, odnos prema radu i njegovom kvalitetu, koje pokazuju zaposlene osobe sa invaliditetom. Delimičan stepen zadovoljstva poslodavaca u svega 10% slučajeva postoji zbog neadekvatnih organizacionih rešenja unutar preduzeća i nedovoljne edukovanosti u pogledu invalidnosti, koja bi doprinela da se ove osobe u većem broju radno angažuju, što u konačnom zbiru nije vezano za sposobnosti osoba sa invaliditetom. Tako možemo smatrati, da su poslodavci, kada se posmatraju samo radne sposobnosti i učinak osoba sa invaliditetom, u potpunosti zadovoljni njihovim radom.

Što se tiče radnih potencijala OSI, 95,2% poslodavaca smatra da su zaposlenim osobama sa invaliditetom iskorišćeni radni potencijali, dok 4,8% nije odgovorilo na ovo pitanje. Nijedan poslodavac nije naveo da radni potencijali osoba sa invaliditetom nisu iskorišćeni.

Ako se ovi podaci uporede sa procenom samih OSI koji su u 70% slučajeva smatrali da su im potencijali iskorišćeni, odnosno u 29% da nisu, jedno od tumačenja moglo bi biti da su očekivanja poslodavaca prilično niska u odnosu na radne učinke osoba sa invaliditetom, što pak može biti posledica predrasuda i nedovoljnog poznavanja fenomena invalidnosti.

Radno angažovanje osoba sa invaliditetom

Kriterijumi prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom (P13)

Od kriterijuma koje su naveli kao prednost u zapošljavanju OSI poslodavci su najveći značaj dali radnom iskustvu i posedovanju dodatnih znanja i veština (u oba slučaja skoro 60%), dok je upola manji broj organizacija odlučio da prednost da formalnom obrazovanju kandidata. Jedan poslodavac je pored navedenih prepoznao i „sposobnosti“ kao jedan od prioriteta prilikom zapošljavanja, mada nije precizirao koja vrsta sposobnosti.

Zanimljivo je da iako veliki broj organizacija ističe važnost posedovanja dodatnih znanja i veština prilikom zapošljavanja, oni ipak u dovoljnoj meri ne organizuju različite oblike dodatnog obrazovanja zaposlenih, niti su zainteresovani za učešće u njihovom finansiranju.

Tabela 20 – Prioritet pri izboru kandidata

Prioritet pri izboru kandidata	% poslodavaca
Formalno obrazovanje	28.6%
Radno iskustvo	57.1%
Posedovanje dodatnih znanja i veština	57.1%
Neformalno obrazovanje uz rad	19%
Drugo	4.8%

Aktivnosti poslodavaca radi zapošljavanja osoba sa invaliditetom (P7)

Najveći broj poslodavaca 76,2% je prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom sarađivao sa Nacionalnom službom za zapošljavanje dok je 23,8% poslodavaca ostvarilo kontakte sa udruženjima i organizacijama osoba sa invaliditetom radi zapošljavanja ovog dela populacije. Pored izlistanih aktivnosti, jedan poslodavac je naveo dobijene preporuke koje su doprinele da zaposli osobu sa invaliditetom.

Tabela 21 – **Aktivnosti radi zapošljavanja osoba sa invaliditetom**

Preduzete aktivnosti radi zapošljavanja OSI	Broj preduzeća %
Organizovanje obuke koja je prilagođena osobama sa invaliditetom	14.3
Učešće na sajmovima zapošljavanja	14.3
Saradnja sa Nacionalnom službom za zapošljavanje	76.2
Kontakt sa udruženjima osoba sa invaliditetom	23.8
Kontakt sa NVO koje se bave problemom invalidnosti	9.5
Objavljivanje oglasa u novinama	9.5
Drugo	4.8

Beneficije države

Beneficije prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom koristi 71,4% poslodavaca, dok skoro jedna trećina (28,6%) poslodavaca ne koristi beneficije koje država daje za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Bilo bi vredno daljeg istraživanja zašto ovako veliki procenat radnih organizacija ove beneficije ne koristi.

Od organizacije koje koriste specifične vrste beneficija, po jedna trećina njih koristi samo po jednu vrstu beneficije i isto toliko po dve vrste specifične podrške države. Jedna organizacija (4,8%) koristila je istovremeno tri beneficije u cilju zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Tabela 22 – **Beneficije za poslodavce prilikom zapošljavanja OSI**

Beneficije prilikom zapošljavanja OSI	Broj preduzeća %
Poreske olakšice	4.8
Subvencije poreza i doprinosa na lična primanja zaposlenih	23.8
Sredstva za opremanje radnog mesta	52.4
Refundiranje zarade zaposlenih	33.3

Adaptacija radnih mesta

Od ukupnog broja anketiranih, 33,3% poslodavaca je adaptiralo radna mesta potrebama zaposlenih osoba sa invaliditetom. Neke od adaptacija odnose se na:

- nabavku stola, računara i druge opreme
- prepravku mašine za sečenje
- nabavku stolice za osobe koja imaju deformitet kičme
- prilagođavanje prostora i opreme

Samo je jedan poslodavac, koji je i sam osoba sa invaliditetom istakao da je sva radna mesta prilagodio potrebama zaposlenih osoba sa invaliditetom (DOO Pehari-UP).

Ako se ovi podaci ukrste sa podacima koje su dale same zaposlene osobe sa invaliditetom od kojih je 60% navelo da su im radna mesta delimično ili sasvim adaptirana, može se zaključiti da se procene zaposlenih OSI i poslodavaca značajno ne razlikuju, budući da je u anketi učestvovalo samo 21,6% poslodavaca u kojima su zaposlene anketirane OSI

Kako povećati broj zaposlenih osoba sa invaliditetom?

Poslodavci su mišljenja da je potrebno organizovati više različitih aktivnosti koje bi doprinele povećanju broja zaposlenih osoba sa invaliditetom. Anketirani poslodavci su naveli da je potrebno najviše raditi na merama koje spadaju u domen neke neimenovane društvene aktivnosti i podrazumevaju njihovu pasivnu ulogu (podizanje svesti poslodavaca, lobiranje, medijske kampanje, edukacija poslodavaca), zatim po značaju dolaze mere države (promena regulative, beneficije za preduzeća), a najmanje vide mere koje se odnose na same poslodavce, kao što je analiza sistematizacije radnih mesta i promena načina rada.

Jedan poslodavac dao je sledeći odgovor: „Sve skupa treba preduzeti“ (Zdravstveni centar u Petrovcu), što bi moglo biti i tačno da bi se najveći efekat mogao postići paralelnim preduzimanjem više različitih mera i aktivnosti svih zainteresovanih subjekata, od države, poslodavaca, pa do samih osoba sa invaliditetom i njihovih organizacija.

Tabela 23 – Aktivnosti koje doprinose većem zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Aktivnosti koje bi doprinele povećanju broja zaposlenih OSI	Broj poslodavaca %
Organizovanje kampanja radi promocije rada NVO	33.3
Podizanje svesti poslodavaca	71.4
Lobiranje	19.0
Medijske kampanje	47.6
Davanje beneficije preduzećima koja zapošljavaju OSI	61.9
Seminari, radionice, treninzi za OSI kako bi se informisali o pravima	33.3
Promena regulative u cilju postizanja zaposlenosti OSI	33.3
Analiza sistematizacije radnih mesta	14.3
Drugo	4.8

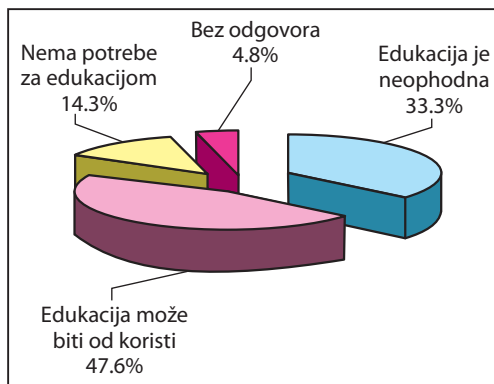
Spremnost poslodavaca da se edukuju na temu invalidnosti

Istraživanje je pokazalo da poslodavci nisu u dovoljnoj meri upoznati sa problemom invalidnosti i imaju različite stavove o sticanju dodatnih znanja koja bi im olakšala razumevanje i prepoznavanje radnih potencijala, sposobnosti i veština osoba sa invaliditetom u njihovom preduzeću.

Mada je više od 70% poslodavaca navelo podizanje svesti poslodavaca kao meru za poboljšanje zaposlenosti OSI, samo polovina od ovog broja (33,3%) smatra da je edukacija poslodavaca, neophodna dok oko polovine (47,6%) ispitivanih poslodavaca

smatra da edukacija može biti od koristi kako bi se otklonile predrasude i zaposlene osobe sa invaliditetom radno angažovale. Samo 14,3% uzorka, smatra da nema potrebe za edukacijom.

Slika 12 – Spremnost poslodavca da se edukuju u oblasti invalidnosti



Olakšice kao podsticaj zapošljavanju

Pored edukacija na temu invalidnosti, poslodavci smatraju da bi i veći broj olakšica podsticao zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Međutim zanimljivo je da se najveći broj poslodavaca opredelio za vrste podsticaja koje više spadaju u socijalnu kategoriju (učešće u finansiranju zarada, oslobađanje poreza), nego što doprinose poboljšanju produktivnosti i učinku zaposlenih OSI (opremanje radnog mesta, nabavka sredstava za rad, obuka poslodavaca).

Iz ovog podatka se nanovo potvrđuje već napred stečen utisak, da poslodavci ne vide do kraja svoju aktivnu ulogu u ovom procesu, već očekuju da država i drugi subjekti treba da imaju pretežnu ulogu.

Tabela 24 – Olakšice koje podstiču zapošljavanje OSI

Olakšice kao podsticaj u zapošljavanju OSI	Broj poslodavaca %
Finansijska podrška opremanja radnog mesta	38.1
Oslobađanje dela obaveza za poreze i doprinose	33.3
Učešće u finansiranju zarada	47.6
Nabavka sredstava za rad	23.8
Stručna podrška - obučavanje saradnika za rad sa OSI	14.3
Bez odgovora	14.3

Sugestije i predlozi poslodavaca

Poslodavci su kao moguće preporuke i sugestije za mere koje bi mogle uticati na povećanje broja zaposlenih OSI, naveli aktivnosti koje se generalno mogu podeliti u dve grupe:

Državne i zakonodavne mere

- Neophodno je uređenje ovog pitanja na nivou države (Zakon o invalidskim preduzećima)
- Neophodno je zakonom regulisati radna mesta na kojima će raditi isključivo osobe sa invaliditetom ili bar imati prednost prilikom konkurisanja za posao u odnosu na osobe bez invaliditeta
- Doneti zakon o obaveznom zapošljavanju osoba sa invaliditetom u odnosu na broj zaposlenih u preduzećima
- Potrebno je produžiti period finansiranja koji realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje
- Omogućiti prevoz i prilagoditi radna mesta potrebama osoba sa invaliditetom
- Potrebno je stimulirati i ostale preduzetnike da zapošljavaju osobe sa invaliditetom

Aktivnosti šire društvene zajednice

- Potrebno je integrisati osobe sa invaliditetom sa osobama bez invaliditeta kako ove osobe ne bi živele "pored nas" nego zajedno sa ostalim članovima društva.
- Potrebno je povećati informisanost osoba sa invaliditetom o programima Nacionalne službe za zapošljavanje i obučavanje istih za traženje posla
- Potrebno je organizovati edukacije na temu invalidnosti i pružiti veću finansijsku podršku radi stimulanja poslodavaca u zapošljavanju osoba sa invaliditetom
- Podizati svest poslodavaca o radnim potencijalima osoba sa invaliditetom
- Sagledavanje problema zapošljavanja osoba sa invaliditetom na celovit način (uključiti i uvezati sve društvene aktere radi njihovog zapošljavanja)
- Ostvariti neprekidan kontakt sa svim potencijalnim socijalnim partnerima i uporno raditi na svim zahtevima koji idu prema državi, resornim ministarstvima i lokalnoj samoupravi.

Ovi podaci upućuju na zaključak da poslodavci generalno žele da zaposle osobe sa invaliditetom i da su njihovi stavovi i iskustva pozitivni, kada je u pitanju kvalitet rada i odnos prema radu, ali da prepoznaju da je u procesu zapošljavanja OSI potrebno uložiti dodatan napor, koji ne postoji ako se zapošljavaju druge osobe bez invaliditeta sa otvorenog tržišta rada.

U direktnom kontaktu sa poslodavcima dobili smo utisak da je u dosta velikoj meri još uvek prisutan medicinski model invalidnosti, što potvrđuje stav jednog od poslodavca „takvim ljudima je pomoć neophodna“. Zaposlene osobe sa invaliditetom se još uvek ne posmatraju kao jednaki članovi društva koji svojim radnim angažovanjem, korišćenjem svojih znanja i veština mogu doprineti razvoju preduzeća u kojem rade, ali i obezbediti prihode sebi i porodici.

Činjenica je da poslodavci delimično jesu u pravu, jer su dodatne mere podrške u zapošljavanju OSI sigurno neophodne. Ipak stiče se utisak da poslodavci još uvek ne prepoznaju dovoljno svoju ulogu u tome, i da bi trebalo ubuduće više raditi i na promovisanju i razumevanju koncepta društveno odgovornog poslovanja, kako među poslodavcima uopšte, tako i među njihovim strukovnim asocijacijama.

VIII - ZAKLJUČCI

Na osnovu rezultata istraživanja o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom došli smo do sledećih zaključaka:

1. Pravna regulativa

U oblasti pravne regulative, Srbija već ima više značajnih propisa koji pružaju odgovarajući pravni okvir za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Zakon o radu i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom garantuju zaštitu od diskriminacije na osnovu invalidnosti u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa. Fiskalni propisi pružaju značajan podsticaj zapošljavanju osoba sa invaliditetom, garantujući poslodavcima oslobođanje od plaćanja poreza i doprinosa na zarade osoba sa invaliditetom.

U Srbiji takođe postoji i odgovarajući strateški okvir za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji. Strategija unapređivanja položaja osoba sa invaliditetom u Srbiji 2007- 2015, Strategija smanjenja siromaštva, Nacionalna strategija zapošljavanja u Srbiji i Milenijumski ciljevi u Srbiji, prepoznaju značaj ovog pitanja i daju pravce za njegovo dalje rešavanje.

Sva navedena akta u velikoj meri su već donela određene pozitivne pomake u pristupu opštem položaju osoba sa invaliditetom, a time i stepena njihove zaposlenosti.

2. Anketa zaposlenih

2.1 Starosna i polna struktura i tip naselja

Anketa zaposlenih osoba sa invaliditetom pokazuje da je među ispitanicima najviše (50,7%) osoba u srednjoj i zreloj životnoj dobi, starosti 31 – 50 godina. Starosna struktura zaposlenih bez invaliditeta prati sličan trend i u dobi od 30 do 50 godina starosti u uzorku je bilo 56,9%. Polna struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom pokazuje da ima više (57,8%) muškaraca nego žena (42,2%) Kod kontrolne grupe ovaj odnos je obrnut, odnosno ima 41,5% muškaraca, a 58,5% žena. Ovaj odnos jasno pokazuje dvostruku diskriminaciju žena sa invaliditetom u odnosu na oštećenje i rodnu pripadnost.

Prema tipu naselja od ukupnog broja zaposlenih osoba sa invaliditetom 75% činilo je gradsko stanovništvo, dok je seoskog stanovništva bilo 25%. I u kontrolnoj grupi vlada isti trend, odnosno zaposleni su najvećim delom iz urbanog područja (83,1%), dok je 16,9 % ruralnog stanovništva.

Iznenadjujući je međutim broj zaposlenih OSI u ruralnim sredinama (koji je čak za 8,1% veći od broja osoba bez invaliditeta), imajući u vidu da u seoskim sredinama ima manje

privrednih organizacija, a administrativnih državnih poslova skoro i da nema. Takođe je u ovim sredinama teže stvoriti odgovarajuće uslove za zapošljavanje OSI (prevoz, adaptacija radnog mesta), a po prirodi stvari u ovim sredinama ima više poslova koji zahtevaju fizički rad. Jedan od razloga za ovakvu situaciju, mogla bi biti činjenica da se ovde radi uglavnom o nerazvijenim opštinama za koje postojeće stimulacije za zapošljavanje OSI koje imaju veći značaj za poslodavce, nego u gradskim područjima.

2.2 Porodična situacija

Ispitivanje porodične situacije potvrđuje pretpostavke da osobe se invaliditetom iako zaposlene, u najvećem procentu ne žive samostalno, nego sa svojim roditeljima ili drugim članovima domaćinstva. Kada se ovi podaci uporede sa podacima kontrolne grupe, vidi se da je u grupi OSI dva puta manji procenat onih koji žive sami i dva i po puta veći procenat onih koji žive sa roditeljima, u odnosu na kontrolnu grupu, dok je dva puta manji procenat onih koji žive sa bračnim drugom i/ili decom. Ovo potvrđuje ranije pretpostavke da osobe sa invaliditetom mnogo ređe zasnivaju svoje porodice. Broj zaposlenih ispitanika koji poseduju sopstveni stambeni prostor je iznenađujući. Približno po 90% ispitanika iz obe grupe živi u sopstvenoj kući ili stanu.

2.3 Obrazovanje

Stepen obrazovanja ispitanika sa invaliditetom pokazuju da je dve trećine išlo u redovnu školu (68%), dok je jedna trećina pohađala nastavu u specijalnim školama (32%). Ovaj procenat onih koji su išli u specijalne škole mogao je biti očekivan, s obzirom na veliki procenat osoba sa senzornim oštećenjima u uzorku (44,5%), koji uobičajeno idu u specijalne škole zbog specifičnosti svog oštećenja. Najveći broj zaposlenih sa invaliditetom obuhvaćenih istraživanjem ima završenu srednju školu (69,4%).

Nalazi govore da je skoro isti broj ispitanika iz obe grupe završio samo osnovno obrazovanje (između 11-13%), nešto je viši broj osoba sa invaliditetom sa srednjim obrazovanjem u odnosu na kontrolnu grupu, a za isti procenat kontrolna grupa ima veće više i visoko obrazovanje.

Zaposlene osobe sa invaliditetom smatraju da obrazovni sistem u najvećoj meri nije prilagođen njihovim potrebama ili ako jeste, da je prilagođenost delimična. Samo 5,5% od ukupnog uzorka, mišljenja je da obrazovni sistem u potpunosti odgovara ovoj kategoriji stanovništva. Imajući u vidu ovu ocenu o neprilagođenosti obrazovnog sistema i prepreke u životnoj sredini, iznenađuje nivo obrazovne strukture zaposlenih osoba sa invaliditetom, koji nije značajno različit od kontrolne grupe.

2.4 Zaposlenost osoba sa invaliditetom u odnosu na stepen i vrstu invaliditeta

U ispitivanom uzorku zaposlenih OSI zastupljene su bile sve glavne grupe oštećenja, a među zaposlenima najveći je bio broj osoba sa senzornim oštećenjima (44,5%). Na drugom mestu nalaze se osobe sa telesnim oštećenjima a najmanje je bilo osoba ometenih u intelektualnom razvoju.

Ispitivanje potrebne pomoći drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života pokazalo je da u uzorku više od polovine zaposlenih OSI smatra da im nije potrebna nikakva pomoć drugih osoba pri obavljanju ovih aktivnosti (63.3%). Kod ispitanika koji su naveli da im treba ova pomoć, ona se najvećim delom odnosi na obavljanje upravnih i kućnih poslova, odlazak van mesta stanovanja i transport. Zaposlenih osoba kojima je potrebna pomoć za obavljanje bazičnih potreba skoro i da nema, budući da za preko 90% ispitanika, ova pomoć nije potrebna.

Ovaj nalaz potvrđuje mišljenje da se najteže i u najmanjem broju zapošljavaju osobe sa većim stepenom invaliditeta. Budući da se u uzorku nalazi i oko 30% osoba sa telesnim oštećenjima koja uglavnom dovode do ovih potreba, a samo 10% njih ima potrebu za bazičnom pomoći, to je ovaj zaključak verovatniji, jer se i kod osoba sa ovom vrstom invaliditeta zapošljavaju oni koji imaju manji stepen oštećenja

Oblici podrške na radnom mestu neophodni zaposlenim OSI zavise od vrste invaliditeta. Ipak, u skoro 50% slučajeva ispitanici su istakli potrebu pristupu sredstvima transporta i pomoći drugog lica prilikom dolaska i odlaska na posao.

Identifikujući teškoće sa kojima se sreću osobe sa invaliditetom, najveći broj ispitanika naveo je teškoće pri zapošljavanju (93,7%). Takođe preko dve trećine smatra da je veoma teško ili teško obezbediti finansijsku sigurnost, transport, dobiti obrazovanje, nabaviti odgovarajuća pomagala, i obezbediti odgovarajuću rehabilitaciju. Iz ovoga sledi da se, bez obzira na to što imaju zaposlenje, osobe sa invaliditetom u velikom broju (70% i više) sreću sa brojnim problemima u mnogim oblastima života, odnosno da mogućnost da rade nije značajno umanjila teškoće sa kojima se ove osobe sreću.

2.5 Zapošljavanje i uslovi rada

Probleme sa kojima se susreću tokom traganja za zaposlenjem, osobe sa invaliditetom grupišu u nekoliko grupa, među kojima nedovoljnu informisanost o slobodnim radnim mestima i predrasude poslodavaca kao najizraženije probleme. Iza ova dva, po učestalosti su poteškoće koje se odnose na uslove rada i diskriminacija (25%) Ovo se međutim ne slaže sa prepoznatim sopstvenim iskustvom diskriminacije koje je navelo samo 3,6% ispitanika, odnosno preko 90% osoba sa invaliditetom se ne oseća diskriminisano na radnom mestu. Razlog tome može biti nedovoljno razumevanje i prepoznavanje pojma diskriminacije uopšte, ali i strah ispitanika da njihovi odgovori, iako anonimni, mogu uticati na odnose sa okolinom ili čak gubitak posla.

Kod načina dolaska do posla uloga Nacionalne službe za zapošljavanje, prepoznata je kao važna komponenta u zapošljavanju i osoba sa i bez invaliditeta. Mada na prvi pogled izgleda da osobe sa invaliditetom dolaze do posla u manjem broju preko socijalnih kontakata u odnosu na kontrolnu grupu, ukoliko se posredovanje organizacija OSI posmatra kao posebna vrsta socijalnih kontakata, onda se i u grupi zaposlenih OSI, dolazi do skoro istog procenta (43,8%) socijalnih kontakata u odnosu na posrednike u zapošljavanju, kao i kod kontrolne grupe. Ovo govori da su socijalni i lični kontakti i dalje dominantan oblik posredovanja u zapošljavanju obe grupe ispitanika. Ohrabruje podatak da je oko polovine zaposlenih osoba sa invaliditetom i bez invaliditeta našlo posao u periodu do 3 godine od završetka školovanja.

Radno iskustvo i radni staž za polovinu zaposlenih osoba sa invaliditetom nije bio uslov za zasnivanje radnog odnosa. Ne postoji bitna razlika između ispitivanih grupa zaposlenih kada je u pitanju stručna sprema, koja za nešto više od 80 % ispitanika odgovara zahtevima radnog mesta u obe grupe. Skoro jedna trećina (30,5%) anketiranih OSI ima ukupan radni staž do 4 godine a 70% tih zaposlenih taj staž su stekli u istoj organizaciji u kojoj su i sada. Posle 10 godina rada, ostaje radno aktivno samo nešto više od polovine (54,8%) zaposlenih OSI.

Adaptiranost radnih mesta na kojima su angažovane osobe sa invaliditetom uslovljena je vrstom invaliditeta i zahtevima konkretnog radnog mesta. U uzorku 60% ispitanika smatra da je radno mesto delimično ili potpuno adaptirano njihovim potrebama dok oko jedne trećine smatra da radno mesto nije adaptirano prema njihovim potrebama. Takođe 9% osoba sa invaliditetom, smatra da im nije potrebna posebna adaptacija radnog mesta.

Obuka zaposlenih radi podizanja profesionalnih kompetencija i unapređenja kvaliteta rada nije prepoznata kao nužna potreba u najvećem broju preduzeća. Samo 24,2% osobe sa invaliditetom pohađale su neku vrstu obuke, dok je ovaj procenat značajno viši kod osoba bez invaliditeta 38,5%.

Među zaposlenim osobama sa invaliditetom, 70,3% smatra da su njihovi radni potencijali iskorišćeni, dok 27,3% smatra da nisu. U kontrolnoj grupi međutim, 56,9% ispitanika procenjuje da su im iskorišćeni potencijali. Najveći broj anketiranih osoba (oko 40%) smatra da u preduzećima u kojima su zaposlene postoji mogućnost napredovanja na poslu. Oko jedne trećine ispitanika obe grupe, ne zna da postoji mogućnost napredovanja na poslu.

Spremnost na promenu radnog mesta izražava trećina ispitanika kontrolne grupe dok na taj način razmišlja samo deseti deo zaposlenih osoba sa invaliditetom. Međutim, ovo je samo prividno različito, jer 20,3% osoba sa invaliditetom namerava da ostane na poslu do odlaska u invalidsku penziju. Ovde međutim pažnju privlači podatak da jedna petina osoba sa invaliditetom nije motivisana da radi duži vremenski period, već čeka da ispuni uslove za ostvarenje invalidske penzije kao nekog sigurnog (20,3%) izvora sredstava za život.

2.6 Materijalno-ekonomski uslovi

Delatnost preduzeća u kojima su zaposlene osobe sa invaliditetom uglavnom je prerađivačka i u toj delatnosti angažovano je 33,6% zaposlenih, a potom sledi trgovina i uslužne delatnosti, dok manji procenat pripada državnoj upravi (14,3%). Manje od deset posto dolazi iz sfere komunalnih, društvenih i ličnih usluga, kao i iz oblasti zdravstva i socijalne delatnosti.

Ovi podaci govore da se po pravilu osobe sa invaliditetom u najvećem broju (preko 60%) zapošljavaju u nisko akumulativnim delatnostima, pa su i nadoknade u tim delatnostima manje. Prijatno je iznenađenje da se preko 25% osoba sa invaliditetom zapošljava u državnoj upravi i institucijama.

Ispitanici iz obe grupe u najvećem procentu (preko 90%) imaju samo jedan izvor prihoda što je najčešće prihod iz radnog odnosa. Novčane naknade po osnovu ostvarivanja prava iz sistema socijalne zaštite (dodatak za pomoć i negu drugog lica) koristi međutim svega 13% zaposlenih osoba sa invaliditetom. Ovo još jednom potvrđuje nalaz da se zapošljavaju uglavnom osobe sa manjim stepenom invaliditeta, te tako i ne ispunjavaju uslove za ostvarenje ovog prava.

Radno angažovane osobe sa invaliditetom u 48,4% doprinosi ukupnom porodičnom budžetu više od ostalih članova porodice. Procenat onih osoba sa invaliditetom koje imaju jednak udeo u porodičnom budžetu je 25%, a samo nešto više od petine ispitanika imaju manji udeo u porodičnom budžetu. Indikativno je da zaposlene osobe sa invaliditetom kao i ispitanici kontrolne grupe, u sličnom procentu imaju prihod manji od ostalih članova porodice (oko 20%), ali da je procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom koji imaju veći udeo u budžetu porodice od ostalih članova, veći za 10% u odnosu na kontrolnu grupu.

Iz ovog podatka možemo zaključiti da zaposlene osobe sa invaliditetom žive uglavnom u porodicama sa malim prihodima i da su prinuđene da prihvate bilo koji posao koji im se ponudi i da su motivisane da rade iako uvek nemaju podršku koja im je potrebna.

Rezultati istraživanja pokazuju da 15% zaposlenih OSI ima platu manju od 10.000,00 din dok ovu platu prima svega 6,4% zaposlenih u kontrolnoj grupi. Približno, trećina zaposlenih OSI i zaposlenih osoba bez invaliditeta koje rade na istim radnim mestima i u istoj organizaciji ima prihod od 10.000,00 do 15.000,00 din. Primetna je takođe i razlika između ispitivanih kategorija kada je u pitanju zarada od 30.000,00 din. do 40.000,00 din. Procenat OSI koji primaju ovu zaradu dva puta je manji nego procenat osoba bez invaliditeta na istim poslovima.

Prema ovim podacima, oko jedne trećine zaposlenih osoba sa invaliditetom ima prihode manje od prihoda osoba bez invaliditeta koji rade na sličnim ili istim poslovima. Ako se uzmu u obzir ranije analizirana struktura obrazovanja koja nije značajno različita za obe grupe i brojne specifične teškoće koje su identifikovale zaposlene osobe sa invaliditetom a koje osobe bez invaliditeta nemaju, jasno je da su zaposlene osobe sa invaliditetom i dalje u nepovoljnijem položaju od zaposlenih osoba bez invaliditeta, tj. da postoji diskriminacija u odnosu na invaliditet i vrednovanje posla. Ispitivanje subjektivnog osećaja o visini prihoda osoba sa invaliditetom u odnosu na primanja osoba bez invaliditeta, pokazalo je međutim da svega 14% smatra da su im prihodi za isti posao, manji.

3. Anketa poslodavaca

Poslodavci koji su učestvovali u anketi, u najvećem broju zapošljavaju osobe sa oštećenjima kičme i osobe sa oštećenjem sluha, dok u njima nema ni jedne zaposlene osobe sa posledicama neuromišićnih bolesti ili multiple skleroze. Podatak međutim da skoro 10% poslodavaca ne zna ili nije odgovorilo sa kojim invaliditetom su njihovi zaposleni koji su OSI, zvuči zabrinjavajuće i može da objasni zašto ponekad mere koje se preduzimaju za poboljšanje položaja zaposlenih OSI ne daju odgovarajuće rezultate.

Radni učinak i produktivnost zaposlenih OSI 90% njihovih poslodavaca ocenilo je kao zadovoljavajući, dok se 10% poslodavaca izjasnilo da su delimično zadovoljni rezultatima koje postižu osobe sa invaliditetom. Nezadovoljnih poslodavaca nije bilo. Što se tiče radnih potencijala OSI, 95,2% poslodavaca smatra da su zaposlenim osobama sa invaliditetom iskorišćeni radni potencijali što ako se uporedi sa procenom samih OSI koji su u 70% slučajeva smatrali da su im potencijali iskorišćeni, govori da su očekivanja poslodavaca prilično niska u odnosu na radne učinke osoba sa invaliditetom, što pak može biti posledica predrasuda i nedovoljnog poznavanja fenomena invalidnosti. Od kriterijuma koje su naveli kao prednost u zapošljavanju OSI poslodavci su najveći značaj dali radnom iskustvu i posedovanju dodatnih znanja i veština (u oba slučaja skoro 60%), dok je upola manji broj organizacija odlučio da prednost da formalnom obrazovanju kandidata.

Uloga države u obezbeđivanju potrebnih preduslova za veći stepen zaposlenosti osoba sa invaliditetom ogleda se u beneficijama prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom koje koristi 71,4% poslodavaca, dok skoro jedna trećina poslodavaca ne koristi beneficije koje država daje za zapošljavanje OSI. Bilo bi vredno daljeg istraživanja zašto ovako veliki procenat radnih organizacija ove beneficije ne koristi. Od beneficija najviše se koriste sredstva za opremanje radnog mesta, a zatim sredstva za refundiranje zarada.

Aktivnosti koje služe povećanju zaposlenosti osoba sa invaliditetom anketirani poslodavci najviše vide u nekim društvenim aktivnostima koje podrazumevaju njihovu pasivnu ulogu (podizanje svesti poslodavaca, medijske kampanje), zatim po značaju dolaze mere države (promena regulative, beneficije za preduzeća), a najmanje vide mere koje se odnose na same poslodavce, kao što je promena načina rada. U navođenju mera za povećanje zaposlenosti OSI prisutan je medicinski pristup invalidnosti, pa se među njima našao čak i davno prevaziđeni predlog da se zakonom propišu radna mesta na kojima bi se zapošljavale samo OSI. Mada je više od 70% poslodavaca navelo podizanje svesti poslodavaca kao meru za poboljšanje zaposlenosti OSI, samo polovina od ovog broja (33,3%) smatra da je edikacija poslodavaca, neophodna. Procenjujući međutim beneficije koje bi stimulisale poslodavce, u najvećem broju poslodavci su naveli učešće u finansiranju zarada, a zatim podršku za opremanje radnog mesta i oslobađanje od poreza.

Ovi podaci upućuju na zaključak da poslodavci generalno imaju pozitivan odnos prema zapošljavanju OSI i da su njihovi stavovi i iskustva pozitivni, kada je u pitanju kvalitet rada i odnos prema radu ovih osoba, ali da prepoznaju da je u procesu zapošljavanja OSI potrebno uložiti dodatan napor, koji ne postoji ako se zapošljavaju osobe bez invaliditeta. Činjenica je da poslodavci delimično jesu u pravu, jer su dodatne mere podrške u zapošljavanju OSI sigurno neophodne. Ipak stiče se utisak da poslodavci još uvek ne prepoznaju dovoljno svoju ulogu u tome,

IX - PREPORUKE

Sagledavajući prethodno navedene rezultate istraživanja i osnovnih zaključaka, dajemo sledeće preporuke:

1. Potrebno je da Vlada Republike Srbije sa svojim nadležnim ministarstvima i lokalni organi vlasti rade na stvaranju preduslova za porast stope zaposlenosti osoba sa invaliditetom predviđenih Studijom izvodljivosti reforme zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji iz 2006. godine koji uključuju:
 - obezbeđivanje servisa podrške za osobe sa invaliditetom,
 - obezbeđivanje pristupačnog okruženja i javnog prevoza,
 - obezbeđivanje pristupačnih informacija i komunikacija,
 - adaptiranje radnog mesta i procesa rada kada je to neophodno,
 - obezbeđenje inkluzivnog obrazovanja za osobe sa invaliditetom.
2. Neophodno je dosledno sprovoditi postojeći antidiskriminacijski pravni okvir iz Zakona o radu i Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom kako bi se sprečila diskriminacija ovih osoba u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa
3. Vlada Republike Srbije i Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja treba da razviju celovit sistem efikasnijeg podsticaja za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, uz doslednu primenu već postojećih fiskalnih olakšica iz zakona o porezima i doprinosima na zarade,
4. Što pre treba usvojiti Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom uz razradu odgovarajućih podzakonskih akata koji će omogućiti doslednu primenu ovog zakona u praksi i obezbedio nesmetan rad novih organizacionih institucija za podršku zapošljavanja OSI
5. U skladu sa merama planiranim u predlogu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom za sprovođenje profesionalne rehabilitacije ovih osoba, nadležne institucije treba da rade na organizovanju i sprovođenju programa mera i aktivnosti radi osposobljavanja za odgovarajući posao, zapošljavanje, održanje zaposlenja, napredovanje ili promene profesionalne karijere OSI.
6. Posebno treba razvijati specifične programe zapošljavanja koji bi u sebe uključili i dodatnu vrstu podrške neophodnu za osobe sa većim stepenom oštećenja i potrebe za podrškom, kako bi se i ova do sada najmanje radno angažovana grupa OSI mogla lakše zapošljavati.
7. Nacionalna služba zapošljavanja trebala bi da pokrene inicijativu među brojnim socijalnim akterima za ujednačavanje konceptualno – metodoloških pristupa između svih sistema čiji je fokus na zapošljavanju i usaglasiti ih sa tendencijama koje postoje u zemljama Evropske unije radi unapređivanja saradnje i razmene iskustava.

8. Neophodno je da nadležno Ministarstvo rada i socijalne politike, u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje i Republičkim zavodom za socijalnu zaštitu organizuju odgovarajuće edukacije za poslodavce, dizajnirane u skladu sa uočenim potrebama i zasnovane na socijalnom modelu invalidnosti, radi podizanja nivoa znanja o radnim potencijalima osoba sa invaliditetom i mogućnostima njihovog zapošljavanja.
9. Organizacije osoba sa invaliditetom treba da iniciraju organizovanje široke medijske kampanje kojom bi se osobe sa invaliditetom učinile vidljivijim i afirmisati sve primere dobrih praksi koje govore u prilog aktivnoj ulozi osoba sa invaliditetom u društvenim tokovima, sa naglaskom na njihovim radnim potencijalima i mogućnostima zapošljavanja.
10. Nacionalna služba za zapošljavanje u saradnji sa nadležnim ministarstvima i organizacijama osoba sa invaliditetom treba da razviju programe informisanja nezaposlenih osoba sa invaliditetom, kako bi imali pravovremene informacije, koristili raspoložive programe a time povećali šansu da se uključe na tržište rada, i pronađu radno mesto ili postanu konkurentni na tržištu rada.
11. Privredna komora Srbije i asocijacije poslodavaca treba da pruže podršku poslodavcima da iniciraju određene aktivnosti i preuzmu aktivniju ulogu u ovom procesu, ne očekujući uvek da samo država i drugi subjekti imaju vodeću ulogu.

Neophodno je podržati aktivnosti organizacija osoba sa invaliditetom i jačati njihove kapacitete za javno zastupanje i zagovaranje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, a posebno za pitanja kao što su: servisi podrške na radnom mestu, od radnog asistenta do presonalnog asistenta; prevoz uključujući i javni prevoz; medijacija-brokerisanje.

X - PRILOZI

1. Upitnik za zaposlene osobe sa invaliditetom

Centar za samostalni život invalida Srbije sprovodi Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom koje se realizuje uz podršku Ministarstva rada i socijalne politike.

Ova anketa predstavlja deo istraživanja i ima za cilj da ispita stepen i kvalitet zaposlenih osoba sa invaliditetom koje imaju između 18 i 64 godina.

Anketa je anonimna, a Vaše iskreno mišljenje je veoma važno za uspeh ovog istraživanja.

Opštapitanja

Opština/mesna zajednica _____ / _____
 Preduzeće _____
 Delatnost _____
 Datum _____

Socijalno - demografske karakteristike ispitanika

P1. Godina rođenja _/_/_/_/

P2. Pol ispitanika: 1. Muško 2. Žensko

P3. Tip naselja: 1. Grad 2. Selo

P4. Mesto stanovanja _____

Oblici invaliditeta i ograničenja

P5. Koji od ponuđenih oblika invaliditeta najbolje opisuje Vaše stanje:
 /zaokružiti po jedan odgovor za svaku kolonu/

Invaliditet koji je najduže prisutan	Drugi oblik invaliditeta ako je prisutan
1. Oštećenje kičme (paraplegija i kvadriplegija) / podvući vrstu oštećenja	1. Oštećenje kičme (paraplegija i kvadriplegija) / podvući vrstu oštećenja
2. Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)	2. Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)
3. Multipla skleroza	3. Multipla skleroza
4. Dečja i cerebralna paraliza / podvući vrstu oštećenja	4. Dečja i cerebralna paraliza / podvući vrstu oštećenja
5. Slepa i slabovidna osoba / podvući vrstu oštećenja	5. Slepa i slabovidna osoba / podvući vrstu oštećenja
6. Osoba oštećenog sluha	6. Osoba oštećenog sluha
7. Osoba ometena u intelektualnom razvoju	7. Osoba ometena u intelektualnom razvoju
8. Osoba sa autizmom	8. Osoba sa autizmom
9. Bez jednog ili više ekstremiteta	9. Bez jednog ili više ekstremiteta
10. Ostalo / navedite šta _____	10. Ostalo / navedite šta _____

P6. Da li Vam je potrebna pomoć drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života?

1. Ne
2. Da

Ako je odgovor DA u kojoj meri Vam je potrebna pomoć drugih osoba pri sledećim aktivnostima svakodnevnog života? /moguće više odgovora /

Vrsta aktivnosti	Neophodna pomoć	Uglavnom potrebna pomoć	Nije potrebna pomoć
1. u obavljanju lične higijene i toaleta	1	2	3
2. u oblačenju	1	2	3
3. u prelasku na kolica ili korišćenju drugih pomagala	1	2	3
4. prilikom ishrane	1	2	3
5. pri obavljanju kućnih poslova	1	2	3
6. prilikom obavljanja profesionalnih obaveza i drugih radnih aktivnosti	1	2	3
7. prilikom edukacije	1	2	3
8. prilikom obavljanja upravnih poslova (banka, lekar, opština)	1	2	3
9. pri kretanju i transportu	1	2	3
10. pri socijalnim kontaktima i komunikaciji	1	2	3
11. pri odlasku van mesta boravka (sastanci, seminari, letovanje)	1	2	3

P7. Koliko je osobama sa invaliditetom po Vašem mišljenju teško da:

	Veoma teško	Teško	Nije teško
1. dobiju odgovarajući posao	1	2	3
2. obezbede finansijsku sigurnost	1	2	3
3. dobiju obrazovanje	1	2	3
4. imaju pristup sredstvima transporta	1	2	3
5. imaju dobru rehabilitaciju i mogućnost za prekvalifikaciju	1	2	3
6. da nabave odgovarajuća pomagala	1	2	3

P8. Koji su Vam oblici podrške potrebni prilikom obavljanja rada i/ ili odlaska na posao?/moguće više odgovora/

1. Pristup sredstvima transporta
2. Fizički pristup radnom mestu
3. Pomagalo pri radu, /navedite koje/ _____
4. Asistencija drugog lica prilikom obavljanja rada
5. Pomoć drugog lica prilikom dolaska i odlaska na posao
6. Nešto drugo? _____

Obrazovanje i stručna sprema**P9. Zanimanje** _____**P10. Radno mesto** _____**P11. U koje škole ste išli:**

1. Redovna škola
2. Specijalna škola

P12. Vaše obrazovanje /zabeleži samo jedan odgovor/:

1. Bez škole
2. 1-4 razreda osnovne škole
3. Nepotpuna osnovna škola / od 5 do 7 razreda
4. Osnovna škola
5. Srednja stručna škola u trajanju od 1 do 3 godine /
koja _____
6. Srednja stručna škola u trajanju od 4 godine /
koja _____
7. Gimnazija _____
8. Viša škola /koja _____
9. Fakultet /koji _____
10. Magistar nauka /koji _____
11. Doktor nauka /koji _____

P13. Prema Vašem mišljenju koliko je obrazovni sistem u Srbiji prilagođen potrebama osoba sa invaliditetom?

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 1. U potpunosti je prilagođen | 3. U najvećoj meri nije prilagođen |
| 2. Delimično je prilagođen | 4. Uopšte nije prilagođen |

Zapošljavanje**P14. Koliko ste dugo čekali na posao koji sada obavljate?**
_____**P15. Problemi sa kojima ste se susretali prilikom traženja posla?/moguće više odgovora/**

1. Predrasude poslodavaca
2. Arhitektonske barijere
3. Neadaptirana radna mesta
4. Diskriminacija
5. Nedovoljna informisanost o slobodnim radnim mestima

P16. Došli ste do sadašnjeg zaposlenja putem:

1. Nacionalne službe za zapošljavanje
2. Internet oglašavanja
3. Sredstava javnog informisanja
4. Profesionalnih i stručnih udruženja
5. Lične i socijalne mreže (prijatelji, kolege, rođaci)
6. Posredstvom ograničavanja osoba sa invaliditetom
7. Agencija za zapošljavanje
8. Drugo, /navedite šta/ _____

P17. Da li se osećate diskriminisano na radnom mestu u odnosu na osobe bez invaliditeta?

1. Da, zato što _____
2. Ne

P18. Da li imate odgovarajuću stručnu spremu za određeno radno mesto:

1. Da
2. Ne, imam višu stručnu spremu nego što radno mesto zahteva.
3. Ne, imam nižu stručnu spremu nego što radno mesto zahteva

P19. Posao koji sada obavljate je :

1. Prvo radno iskustvo
2. Imao /la sam radno iskustvo u struci
3. Imao/la sam radno iskustvo van struke

P 20. Ako ste ranije radili na koliko radnih mesta i na kojim poslovima?

P21. Godine radnog staža:

1. Ukupno _____
2. U organizaciji u kojoj sada radite _____

P22. Da li je Vaše radno mesto adaptirano Vašim potrebama kao osobe sa invaliditetom?

1. Da
2. Delimično
3. Ne

Ako je odgovor DA ili DELIMIČNO, kako?

P23. Da li ste imali dodatnu obuku?

1. Da /navedite koju/ _____
2. Ne

P24. Imate li mogućnost napredovanja na poslu koji radite?

1. Da
2. Ne znam
3. Ne

P25. Da li smatrate da su Vaši radni potencijali dovoljno iskorišćeni?

1. Da
2. Ne

P26. Nameravate da radite:

1. Dok ne steknete pravo na invalidsku penziju
2. Dok ne nađete posao koji vam više odgovara
3. Ne nameravam da menjam posao sve dok mi uslovi rada odgovaraju
4. Do odlaska u starosnu penziju

Prihodi**P27. Vaši prihodi su:**

1. Do 10. 000,00 din.
2. Od 10. 000,00 din. do 15. 000,00 din.
3. Od 15. 000,00 din. do 20. 000,00 din.
4. Od 20. 000,00 din. do 25. 000,00 din.
5. Od 25. 000,00 din. do 30. 000,00 din.
6. Od 30. 000,00 din. do 40. 000,00 din.
7. Preko 40. 000,00 din.

P28. Koji je Vaš osnovni izvor prihoda /moguće više odgovora/:

1. Radni odnos
2. Novčana naknada za negu i pomoć drugog lica
3. Prihodi od izdavanja nekretnina ili zemlje u zakup
4. Prihodi od privremenih i povremenih poslova
5. Pomoć od bliskih rođaka

P29. Koliki je Vaš udeo u porodičnom budžetu?

1. Najveći udeo u porodičnom budžetu
2. Jednak sa ostalim članovima porodice
3. Manji od prihoda ostalih članova porodice

P30. Vaši prihodi na radnom mestu su :

1. Jednaki prihodima koji ostvaruju osobe bez invaliditeta
2. Veći u odnosu na prosek organizacije u kojoj radite
3. Manji u odnosu na prosek organizacije u kojoj radite

Porodična situacija

P31. Pored Vas, koliko još članova broji vaše domaćinstvo: _____

P32. Opišite svoju porodičnu situaciju/ moguće zaokružiti jedan ili više odgovora/

1. Živim sam
2. Živim sa članom domaćinstva koja je osoba sa invaliditetom
3. Živim sa roditeljima
4. Živim sa bračnim drugom i/ili decom
5. Živim sa odraslom decom
6. Živim sa maloletnom decom o kojima sam/sama brinem
7. Živim sa osobom koja mi pomaže u domaćinstvu
8. Drugo, _____

P33. Da li u Vašem domaćinstvu ima i drugih osoba sa invaliditetom?

1. Da
2. Ne

Ako ima u kom ste srodstvu:

1. Roditelji
2. Braća/sestre
3. Suprug/supruga
4. Deca

P34. Da li živite u sopstvenoj ili iznajmljenoj kući / stanu ?

1. Sopstvenoj
2. Iznajmljenoj

HVALA NA SARADNJI !!!

Opšti podaci – /upisuje anketar nakon završetka ankete/

Ime i prezime anketara: _____

Zapažanja anketara: _____

2. Upitnik za kontrolnu grupu

Centar za samostalni život invalida Srbije sprovodi Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom koje se realizuje uz podršku Ministarstva rada i socijalne politike. Ova anketa predstavlja deo istraživanja i ima za cilj da ispita stepen i kvalitet zaposlenih koji imaju između 18 i 64 godina.

Vaši odgovori će nam pomoći da istražimo kvalitet zaposlenosti i utvrdimo mere za poboljšanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom.

Stoga bi nam bilo drago da se odazovete na anketu i odgovorite na pitanja iz upitnika. Anketa je anonimna, a Vaše iskreno mišljenje je veoma važno za uspeh ovog istraživanja.

Opšta pitanja:

Opština/mesna zajednica _____ / _____
Preduzeće _____
Delatnost _____
Datum _____

Socijalno - demografske karakteristike ispitanika

P1. Godina rođenja _ / _ / _ / _ /

P2. Pol ispitanika: 1. Muško 2. Žensko

P3. Tip naselja: 1. Grad 2. Selo

P4. Mesto stanovanja _____

Obrazovanje i stručna sprema

P5. Zanimanje _____

P6. Radno mesto _____

P7. Vaše obrazovanje /zabeleži samo jedan odgovor/:

1. Bez škole
2. 1-4 razreda osnovne škole
3. Nepotpuna osnovna škola / od 5 do 7 razreda osnovne škole
4. Osnovna škola
5. Srednja stručna škola u trajanju od 1 do 3 godine / koja _____
6. Srednja stručna škola u trajanju od 4 godine/ koja _____
7. Gimnazija
8. Viša škola / koja _____
9. Fakultet / koji _____
10. Magistar nauka / koji _____
11. Doktor nauka / koji _____

Zapošljavanje

P8. Godine radnog staža:

1. Ukupno _____
2. U organizaciji u kojoj sada radite _____

P9. Posao koji sada obavljate je :

1. Prvo radno iskustvo
2. Imao/la sam iskustva u struci
3. Imao/la sam iskustvo van struke

P10. Ako ste ranije radili na koliko radnih mesta i na kojim poslovima?

P11. Koliko ste dugo čekali na posao koji sada obavljate?

P12. Do sadašnjeg zaposlenja došli ste putem:

1. Nacionalna služba za zapošljavanje
2. Internet oglašavanje
3. Sredstva javnog informisanja
4. Profesionalna i stručna udruženja
5. Lična i socijalna mreža (prijatelji, kolege, rođaci)
6. Oglasi objavljeni u novinama
7. Agencija za zapošljavanje
8. Drugo, /navedite šta/ _____

P13. Da li imate odgovarajuću stručnu spremu za određeno radno mesto:

1. Da
2. Ne, imam višu stručnu spremu nego što radno mesto zahteva.
3. Ne, imam nižu stručnu spremu nego što radno mesto zahteva

P14. Da li su Vaši radni potencijali dovoljno iskorišćeni?

1. Da
2. Ne

P15. Imate li mogućnost stručnog usavršavanja u organizaciji u kojoj radite?

1. Da
2. Ne

P16. Da li ste imali dodatnu obuku?

1. Da, /navedite koju/ _____
2. Ne

P17. Imate li mogućnost napredovanja na poslu koji radite?

1. Da
2. Ne znam
3. Ne

P18. Nameravate da radite:

1. Dok ne nađete posao koji vam više odgovara
2. Ne nameravam da menjam posao sve dok mi uslovi rada odgovaraju
3. Do odlaska u starosnu penziju

Prihodi**P19. Vaši prihodi su:**

1. Do 10. 000,00 din.
2. Od 10. 000,00 din. do 15. 000,00 din.
3. Od 15. 000,00 din. do 20. 000,00 din.
4. Od 20. 000,00 din. do 25. 000,00 din.
5. Od 25. 000,00 din. do 30. 000,00 din.
6. Od 30.000,00 din. do 40. 000,00 din.
7. Preko 40.000,00 din.

P20. Koji je Vaš osnovni izvor prihoda /moguće više odgovora/:

1. Radni odnos
2. Prihodi od izdavanja nekretnina ili zemlje u zakup
3. Prihodi od privremenih i povremenih poslova
4. Pomoć od bliskih rođaka

Porodična situacija**P21. Koliki je Vaš udeo u porodičnom budžetu?**

1. Najveći udeo u porodičnom budžetu
2. Jednak sa ostalim članovima porodice
3. Manji od prihoda ostalih članova porodice

P22. Pored Vas, koliko još članova broji vaše domaćinstvo: _____**P23. Opišite svoju porodičnu situaciju:**

1. Živim sam
2. Živim sa roditeljima
3. Živim sa bračnim drugom i/ili decom
4. Živim sa odraslom decom
5. Živim sa maloletnom decom o kojima sam/sama brinem
6. Drugo _____

P24. Da li u Vašem domaćinstvu živi osoba sa invaliditetom?

1. Da
2. Ne

Ako DA, u kom ste srodstvu i koja vrsta invalidnosti _____

P25. Da li živite u sopstvenoj ili iznajmljenoj kući / stanu

1. Sopstveno
2. Iznajmljeno

HVALA NA SARADNJI !

Opšti podaci – /upisuje anketar nakon završetka ankete/

Ime i prezime anketara: _____

Zapažanja anketara: _____

3. Upitnik za poslodavce

Centar za samostalni život invalida Srbije sprovodi Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom koje se realizuje uz podršku Ministarstva rada i socijalne politike.

Ova anketa predstavlja deo istraživanja i ima za cilj da ispita stepen i kvalitet zaposlenosti osoba sa invaliditetom između 18 i 64 godine.

Stoga bi nam bilo drago da se odazovete na anketu i odgovorite na pitanja iz upitnika. Anketa je anonimna, a Vaše iskreno mišljenje je veoma važno za uspeh ovog istraživanja.

Opštapanja

Lokacija _____
Opština/mesna zajednica _____ / _____
Preduzeće _____
Funkcija u organizaciji _____

* svi lični i pojedinačni podaci koji se prikupe anketom korišće se u svhu istraživanja i neće biti javno publikovani

Socijalno - demografske karakteristike predstavnika organizacije

P1. Pol: 1. Muški 2. Ženski

P2. Zanimanje _____

P3. Tip naselja: 1. Grad 2. Selo

P4. Delatnost preduzeća _____

P5. Koliko je osoba sa invaliditetom (OSI) zaposleno u Vašem preduzeću? _____

P6. Koje oblike invaliditeta imaju zaposleni u Vašem preduzeću?

1. Oštećenje kičme(paraplegija i kvadriplegija)
2. Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)
3. Multipla skleroza
4. Dečja i cerebralna paraliza
5. Slepa i slabovidna osoba
6. Osoba oštećenog sluha
7. Osoba ometena u intelektualnom razvoju
8. Osoba sa autizmom
9. Ostalo /navedite šta/ _____
10. Ne znam

P7. Preduzete aktivnosti radi zapošljavanja osoba sa invaliditetom?

1. Organizovanje obuke koja je prilagođena osobama sa invaliditetom
2. Učešće na sajmovima zapošljavanja
3. Saradnja sa Nacionalnom službom za zapošljavanje
4. Kontakt sa udruženjima osoba sa invaliditetom
5. Kontakt sa NVO koje se bave problemom invalidnosti
6. Objavljivanje oglasa u novinama
7. Drugo, /navedite šta/ _____

P8. Da li ste vršili adaptacije radnih mesta u svom preduzeću za potrebe zaposlenih osoba sa invaliditetom?

1. Da
2. Ne

Ako je odgovor DA, na kom radnom mestu i na koji način _____

P9. Smatrate li da su radni potencijali osoba sa invaliditetom maksimalno iskorišćeni?

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1. U potpunosti su iskorišćeni | 3. U najvećoj meri su iskorišćeni |
| 2. Delimično su iskorišćeni | 4. Uopšte nisu iskorišćeni |

P10. Kako ocenjujete radni učinak i produktivnost zaposlenih osoba sa invaliditetom u Vašem preduzeću?

1. Zadovoljavajući
2. Delimično zadovoljavajući
3. Nezadovoljavajući

Obrazložite svoj odgovor _____

P11. Da li ste koristili beneficije zbog zapošljavanja osoba sa invaliditetom?

1. Da
2. Ne

Ako je odgovor Da, koje:

1. Poreske olakšice
2. Subvencije poreza i doprinosa na lična primanja zaposlenih
3. Sredstva za opremanje radnog mesta
4. Refundiranje zarade zaposlenih
5. Nešto drugo, /navedite šta/ _____

P12. Da bi se povećao broj zaposlenih osoba sa invaliditetom po Vašem mišljenju potrebno je: /zaokružiti jedan ili više odgovora/

1. Organizovati kampanje koje će promovisati rad NVO koje se bave pitanjem invalidnosti
2. Podići svest poslodavaca o radnim potencijalima OSI

3. Lobiranje
4. Medijske kampanje
5. Davanje beneficija preduzećima koja zapošljavaju OSI
6. Organizovanje seminara, radionica, treninga kako bi se OSI informisali o pravima i beneficijama
7. Promena regulative u cilju podsticanja zaposlenosti OSI
8. Anliza sistematizacije radnih mesta
9. Nešto drugo _____

P13. Čemu dajete prioritet pri izboru kandidata /zaokružiti jedan ili više odgovora/

1. Formalnom obrazovanju
2. Radnom iskustvu
3. Posedovanju dodatnih znanja i veština
4. Neformalnom obrazovanju uz rad
5. Ostalo _____

P14. Po Vašem mišljenju, da bi se stekla realna slika o radnim potencijalima, sposobnostima i veštinama koje poseduju OSI u Vašem preduzeću:

1. Edukacija je neophodna
2. Edukacija može biti od koristi
3. Nema potrebe za edukacijom po pitanju invalidnosti

P15. Koje olakšice bi Vam najviše koristile kao podsticaj u zapošljavanju lica sa invaliditetom:

1. Finansijska podrška u opremanju radnog mesta
2. Oslobođanje dela obaveza za poreze i doprinose
3. Učešće u finansiranju zarada
4. Nabavka sredstava za rad
5. Stručna podrška - obučavanje saradnika za rad sa OSI
6. Drugo, _____

P16. Sugestije i predlozi za povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom

HVALA NA SARADNJI !!!

Opšti podaci – /upisuje anketar nakon završetka ankete/

Ime i prezime anketara: _____

Zapažanja anketara: _____

Edicija istraživanja

Jedna od kontinuiranih delatnosti Centra za samostalni život Srbije je istraživanje fenomena invalidnosti u različitim oblastima kao što su socijalna zaštita, pristupačnost, siromaštvo i zapošljavanje. Ovaj segment svog rada Centar smatra veoma značajnim zato što u Republici Srbiji postoji izuzetno mali broj radova koji su istraživali ovaj fenomen. S druge strane egzaktni podaci koji se dobijaju ovakvim istraživanjima su neophodan preduslov za zagovaranje prava osoba sa invaliditetom i kreiranje adekvatne politike i mera u oblasti invalidske politike.

Ranije sprovedena i objavljena istraživanja Centra su:

1. *Servis personalnih asistenata kao alternativni oblik podrške invalidima* - Borivoje Ljubinković, Gordana Rajkov, Beograd, 2001.
2. *Analiza opravdanosti ulaganja u organizovanje servisa personalnih asistenata za pomoć osobama sa invaliditetom u Srbiji*, dr Mirosinka Dinkić, Jelena Momčilović, Beograd, 2005.
3. *Iskustva samostalnosti - Participativno akciono istraživanje*, Tim istraživača, Beograd, 2005.
4. *Servisi socijalne zaštite za osobe sa invaliditetom - Istraživanje jaza između politike i prakse*, dr Mirosinka Dinkić, Kosovka Ognjenović, Borivoje Ljubinković, Gordana Rajkov, Slavica Milojević, Beograd, 2008.

ne proj
najznačajn
personalnih
SAS, SHAR
rad, Inval
bez siroma
ditetom
odina Ce
roveo
Centar
z v i j e
nu sara
evropske m
alni život – EN
ik u akt
kog For

Samostalni
je 1996. go
ofitna organiz
nica, koja
Samostalno
invalidi
invalidno
invalidit
centar
sprovo
invalidno
šenja, sp
visa i eduk
ničke i partners
im akterin
među



**CENTAR ZA
SAMOSTALNI
ŽIVOT INVALIDA
SRBIJE**

**MINISTARSTVO RADA I
SOCIJALNE POLITIKE
VLADE REPUBLIKE SRBIJE**

