



**ZAPOŠLJAVANJE  
OSOBA SA INVALIDITETOM  
U SRBIJI**

**Mogućnosti i izazovi**

**Beograd, 2010.**

## Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji

Mogućnosti i izazovi

### **Autori:**

#### **Tim istraživača**

Borivoje Ljubinković

Gradimir Zajić

Momćilo Stanojević

Damjan Tatić

Ivana Janićijević

### **Redakcija:**

Gordana Rajkov

### **Izdavač:**

Centar za samostalni život invalida Srbije

11040 Beograd, Milenka Vesnića 3; e-mail: [office@cilrsrbija.org](mailto:office@cilrsrbija.org)

Tel/fax: + 381 11 367 53 18; + 381 11 367 53 17

Sajt: [www.cilrsrbija.org](http://www.cilrsrbija.org)

### **Za izdavača:**

Gordana Rajkov, predsednica

### **Priprema i dizajn:**

Svetislav Marjanović

Suzana Đorđević

### **Štampa:**

Print - Up d.o.o.

Leskovać, Voje Nikolajevića 26

### **Tiraž: 500**

ISBN

Beograd, 2010.

### **Izjava ograničenja odgovornosti:**

Izdavanje ovog Istraživanja omogućila je Američka agencija za međunarodni razvoj (USAID) kroz program „Inicijativa javnog zagovaranja građanskog društva“ kojim rukovodi Institut za održive zajednice (ISC). Stavovi izneti ovde predstavljaju stavove autora i nužno ne izražavaju stavove ISC-a, USAID-a ili Vlade SAD-a.

### **Disclaimer statement:**

This study is made possible by the support of the United States Agency for International Development (USAID) under the “Civil Society Advocacy Initiative” program, implemented by the Institute for Sustainable Communities. The opinions expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of ISC, USAID or the United States Government.

## SADRŽAJ

- I UVOD
- II ZAHVALNOST
- III REZIME ISTRAŽIVANJA
- IV SUMMARY
- V CILJEVI ISTRAŽIVANJA
- VI METODOLOGIJA
- VII REZULTATI ISTRAŽIVANJA
  - 1. Pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom
  - 2. Podsticajne mere za zapošljavanje OSI
  - 3. Anketa nezaposlenih OSI i poslodavaca
    - 3.1 Nezaposlene OSI
      - 3.1.1 *Profil nezaposlene OSI*
      - 3.1.2 *Radna karijera nezaposlene OSI*
      - 3.1.3 *Percepcija mogućnosti za zapošljavanje OSI*
    - 3.2 Poslodavci
      - 3.2.1 *Karakteristike potražnje - profil poslodavaca*
      - 3.2.2 *Korišćenje podsticajnih mera za zapošljavanja OSI*
      - 3.2.3 *Korišćenje mera za zapošljavanje OSI*
- VII ZAKLJUČCI
- VIII PREPORUKE
- IX PRILOZI
  - a. Lista slika
  - b. Lista tabela
  - c. Upitnici prvog kruga anketiranja
    - *Upitnici za nezaposlene OSI*
    - *Upitnici za poslodavce*
  - d. Upitnici drugog kruga anketiranja
    - *Upitnici za nezaposlene OSI*
    - *Upitnici za poslodavce*



## I - UVOD

**Glavni cilj** projekta MIDWAY „*Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom*“ bio je da doprinese integraciji muškarca, žena i dece sa invaliditetom u ekonomski i društveni život u Srbiji. Projekat je imao dva strateška cilja, a **Strateški cilj 1.** na čijoj je realizaciji radio Centar za samostalni život invalida Srbije (CSŽI), bio je da osobe sa invaliditetom (OSI) imaju povećane mogućnosti za efektivno zapošljavanje.

Centar je projekat realizovao sa mrežom svojih saradnika u pet opština Srbije: Novi Beograd, Kragujevac, Leskovač, Niš i Novi Sad.

Realizacija projekta imala je dva osnovna segmenta:

1. Sprovedenje Istraživanje o pravnim okvirima za zapošljavanje OSI, podstićajnim merama za zapošljavanje, karakteristikama nezaposlenih OSI kao ponudu radne snage, spremnost poslodavaća za zapošljavanje OSI i početnim efektima Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, na njihovo zapošljavanje kao posledice aktivnosti projekta;
2. Organizovanje aktivnosti za promociju Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i podstićaj za zapošljavanje OSI, uključujući:

osnivanje koalicija za zapošljavanje u navedenim opštinama, kao inovativan mehanizam za povezivanje zastupnika prava osoba sa invaliditetom i poslodavaća;

organizovanje sajмова zapošljavanja;

organizovanje javnih skupova za promociju zapošljavanja OSI;

prikupljanje relevantnih podataka za izradu Mape resursa.

Navedenim aktivnostima Projekat je omogućio uključivanje OSI u programe kojima se predviđa poboljšanje i povećanje zapošljavanja i obezbeđivanje ekonomskog razvoja, koristeći raspoložive resurse i kapacitete u oblasti zapošljavanja.



## II – 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 već ranije istraživao položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada i način učešća osoba sa invaliditetom u programima za stvaranje povećanih mogućnosti za efektivno zapošljavanje.<sup>1</sup>

Zahvaljujući razumevanju Američke agencije za međunarodni razvoj i Katoličke službe za pomoć koji su i finansijski podržali projekat „**Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (MIDWAY)**“, u čijem je sklopu i ova studija, 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 ekonomije i regionalnog razvoja, Sektoru za zapošljavanje, pre svega pomoćnici ministra, **Ljiljani Džuver**, kao i saradnicama **Jeleni Vasić** i **Veri Pešut** na razumevanju i podršci prilikom realizacije projekta.

Za uspešnu realizaciju projekta i istraživanja takođe je zaslužna i Nacionalna služba za zapošljavanje na čelu sa direktorom **Dejanom Jovanovićem**. Posebno se zahvaljujemo rukovodioću Centru za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, **Vanji Zlatković**, na praćenju i podršci tokom svih faza realizacije projekta i davanju konkretnih predloga i sugestija, i šefici Odseka za posredovanje u zapošljavanju osoba sa invaliditetom filijale u Beogradu **Momiri Vlajin**, kao i saradnicama iz filijale Kragujevac, direktorki **Ljiljani Petrović**, načelnici odeljenja za posredovanje pri zapošljavanju i planiranju karijere **Vesni Milovanović** i savetnici za zapošljavanje osoba sa invaliditetom **Nevenki Lazarević**, na podršci u sprovođenju aktivnosti u Kragujevcu.

<sup>1</sup> "Kvalitet zaposlenosti osoba sa invaliditetom", Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd 2008.

Za uspešnu realizaciju projekta imali smo i nesebičnu podršku Gradske opštine Novi Beograd, posebno predsednika opštine **Nenada Milenkovića** i **Spomenke Ćirić-Janković**

Statističku obradu podataka je uradila **Branka Mršulja Zajić**, i ovom prilikom joj se zahvaljujemo na stručnoj i preglednoj obradi podataka. Bez profesionalnog učešća lokalnih asistenata projekta i mreže anketara i njihove nesebične podrške, ovo istraživanje ne bi bilo potpuno. Stoga, zahvaljujemo se asistentima projekta u lokalnu i svim anketarima iz Novog Sada, Novog Beograda, Kragujevca, Leskovca i Niša na njihovom trudu i doprinosu.

Na kraju, ali ne po važnosti, zahvaljujemo se nezaposlenim osobama sa invaliditetom i poslodavcima, na učešću i spremnosti da sa nama podele svoja iskustva. Posebnu zahvalnost dugujemo i svim predstavnicima udruženja 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.

*Istraživački tim projekta*



### III - REZIME ISTRAŽIVANJA

Centar za samostalni život invalida Srbije je u okviru projekta *Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (MIDWAY)* sproveo istraživanje pod nazivom „**Zapošljavanje OSI – mogućnosti i izazovi**“ sa ciljem da ispita postojeći pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji, identifikuje postojeće podsticajne mere za zapošljavanje, ispita i analizira karakteristike nezaposlenih OSI kao ponudu na tržištu radne snage i ispita kapacitete i spremnost poslodavaca za zapošljavanje OSI. Dodatno, istraživanje je imalo za cilj i da ispita početne efekte Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI na zaposlenost ovih osoba, kao posledicu aktivnosti MIDWAY projekta.

Korišćene istraživačke metodologije su bile: analiza osnovnih dokumenata relevantnih za zapošljavanje OSI, i kvantitativna analiza prikupljenih podataka putem ankete. Ciljna grupa u anketi su bile nezaposlene osobe sa invaliditetom starosne dobi 18 do 65 godina uz poštovanje rodne ravnopravnosti, starosne strukture i oblika invaliditeta i poslodavci iz javnih preduzeća i privatnih firmi.

Anketiranje **nezaposlenih osoba sa invaliditetom** je obuhvatilo: (a) kvalifikacije, profesionalne sposobnosti, ekonomski položaj i veštine OSI, (b) način kako da svoje sposobnosti, veštine i kvalifikacije prepoznaju i razviju, (ć) utvrđivanje mogućih radnih mesta za zapošljavanje OSI i posebno, (d) analizu situacije i faktora koji pogađaju žene sa invaliditetom koje traže posao.

**Anketiranje poslodavaca** je obuhvatilo (a) potrebe za radnom snagom kako privatnog tako i državnog sektora, (b) identifikovanje kapaciteta i mogućnosti za zapošljavanje OSI i (c) identifikovanje lokalnih planova akcija.

Planirani uzorak su činile 124 nezaposlene osobe sa invaliditetom i 37 poslodavaca i organizacija. Kao metod korišćena je panel anketa, posebno dizajnirana za svaku od specifičnih grupa, sprovedena u dva anketna kruga u vremenskom razmaku od devet meseci.

## Rezultati istraživanja

### *Pravni okvir*

U oblasti pravne regulative Srbija ima više značajnih propisa koji pružaju odgovarajući pravni okvir za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, koji pružaju odgovarajući strateški okvir za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji kao što su: Strategija unapređivanja položaja osoba sa invaliditetom u Srbiji 2007-2015, Nacionalna strategija smanjenja siromaštva i Nacionalna strategija zapošljavanja Zakon o radu, Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba. Takođe, fiskalni propisi i programi Aktivne politike zapošljavanja pružaju, garantujući razne pogodnosti, značajan podsticaj poslodavcima koji se opredele za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

### *Anketa nezaposlenih*

Prvom anketom su obuhvaćene 124 nezaposlene osobe sa invaliditetom koje traže zaposlenje, i najveći broj je mladi od 45 godina, što znači u najproduktivnijem periodu života. Drugom anketom je obuhvaćeno 132 nezaposlene OSI od kojih je više od polovine u životnom dobu od 19 – 30 godina. Ovo se može objasniti time da je došlo do promene u uzorku zbog fluktoacije radne snage. U oba anketna kruga veće je učešće muškaraca nego žena. To se razlikuje od prilika u Srbiji, jer je veći broj žena među nezaposlenim koji traže posao.

Prema tipu naselja više od dve trećine ispitanika živi u urbanom području, dok u prigradskom i seoskom području živi manje od jedne trećine

Stepen obrazovanja nezaposlenih OSI pokazuje da je više od dve trećine išlo u redovnu školu, a nešto manje od jedne trećine je pohađalo nastavu u specijalnim školama. Skoro polovina anketiranih ima završenu srednju školu. Ohrabruje i podatak da među anketiranim nezaposlenim osobama sa invaliditetom 14.5% ima završenu višu školu ili fakultet. Nezaposlene OSI imaju pozitivan stav prema dodatnom obrazovanju i prepoznaju ga kao bitan činilac u zapošljavanju i razvoju radne karijere. Oni to, međutim, neće moći da ostvare bez posebne pomoći i podrške. Nešto više od polovine anketiranih je izjavilo da im je takva pomoć i podrška potrebna.

Većina anketiranih OSI ima dugotrajni invaliditet, a samo 10% nezaposlenih osoba ima invaliditet koji nije prisutan duže od 10 godina. Period nastanka invaliditeta utiče na obrazovanje, zanimanje i specifične potrebe u profesionalnoj rehabilitaciji. Po vrsti invalidnosti više od polovine ispitanika su osobe sa telesnim invaliditetom, više od jedne trećine su sa senzornim oštećenjima, dok manje od jedne osmine su OSI sa ostalim vrstama invaliditeta

Postojeći sistem verifikacije postojanja invalidnosti ne pruža relevantan skup podataka i informacija za tržište rada. Izostaje procena radnih kapaciteta OSI i usmeravanje na vrste poslova u kojima se optimalno realizuju njihove radne sposobnosti.

Za većinu anketiranih osoba sa invaliditetom nisu potrebni posebni oblici podrške na radu. Pomoć drugog lića prilikom obavljanja profesionalnih obaveza i drugih radnih aktivnosti potrebna je za 1/3 anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom. Pomoć drugog lića je neophodna u većoj meri za dolazak i odlazak sa posla nego za obavljanje posla. Pomoć drugih je u većoj meri potrebna „izvan kuće“ nego u obavljanju svakodnevnih aktivnosti.

Po oceni ispitanika osobe sa invaliditetom u velikom broju susreću se sa nizom problema (pristup sredstvima transporta, nepristupačnost prostorija NSZ, problem nabavke pomagala), a više od polovine anketiranih smatra da okruženje nepovoljno utiče na mogućnosti da OSI zadovolje svoje primarne potrebe. Jedna trećina je imala poteškoće u pogledu pristupačnosti prilikom intervjua za posao. Nemogućnost zapošljavanja utiče i na formiranje sopstvenih porodica. Najveći broj nezaposlenih OSI (68,5%) živi sa roditeljima i drugim članovima porodičnog domaćinstva.

Većina nezaposlenih OSI (52,4%) živi u domaćinstvima čiji su prihodi ispod nivoa prosečne zarade u Republici Srbiji. Više od 1/2 anketiranih nezaposlenih OSI ocenjuje životni standard svog domaćinstva kao loš. Procena je da 1/5 nezaposlenih OSI živi ispod linije siromaštva i da je to znatno iznad učešća siromašnih u ukupnoj populaciji. Radnu karijeru nezaposlenih osoba sa invaliditetom karakteriše dugotrajna ili tzv. „hronična nezaposlenost“ Svaka druga nezaposlena OSI traži posao duže od 10 godina.

Poslovi koje su obavljale osobe sa invaliditetom su, po stepenu složenosti i odgovornosti ispod njihovog nivoa obrazovanja. Anketirane nezaposlene osobe sa invaliditetom koje imaju radno iskustvo stekli su ga, uglavnom, obavljanjem, raznovrsnih poslova u okviru preduzeća u proizvodnji, uslugama, administraciji i komunikacijama, što govori u prilog tvrdnji da OSI kada rade, rade u niskoakumulativnim delatnostima. Nestabilnost radne karijere je, takođe, karakteristična za osobe sa invaliditetom. Polovina anketiranih ima radno iskustvo što ukazuje da su imali priliku da rade ali ne i da stabilizuju radnu karijeru. Svaki četvrti ima iskustvo „gubitka zaposlenja“.

Nezaposlene osobe sa invaliditetom su aktivne u traženju zaposlenja. U periodu između dve ankete posao je aktivno tražilo 41,7% nezaposlenih iz uzorka. Pozitivno iskustvo u traženju zaposlenja ima, relativno mali broj OSI 13,7%. Više od od jedne trećine ima negativno iskustvo u traženju posla. Prema rezultatima ankete više od dve trećine nezaposlenih OSI smatra da su prilike za zapošljavanje u opštini u kojoj živi nepovoljne. Pri tom, još veći procenat 71,2% ističe da su prilike posebno nepovoljne za zapošljavanje žena sa invaliditetom. Jedna četvrtina nezaposlenih OSI smatra da su prilike sada povoljnije nego ranijih godina.

Osobe sa invaliditetom su dobro informisane o Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI. Informisanost o merama na nacionalnom nivou je višestruko veća nego što je informisanost o merama i aktivnostima na lokalnom nivou. Preko polovine anketiranih nezaposlenih OSI ima saznanja o koracima u zapošljavanju. Skoro jedna

četvrtina pomoć i podršku u traženju zaposlenja očekuje od Nacionalne službe za zapošljavanje, nešto manje od jedne četvrtine se oslanja na organizacije osoba sa invaliditetom, a zatim njihova očekivanja su usmerena na lične i socijalne mreže, odnosno, prijatelje, kolege i poznanike.

Nepovoljna situacija na tržištu rada i loša ocena prilika za zapošljavanje odražava se na veliku nesigurnost nezaposlenih OSI u pogledu perspektive za zapošljavanje. Skoro 3/4 anketiranih se oseća nesigurno. Osećaj sigurnosti ima tek svaka treća nezaposlena OSI.

### *Anketa poslodavaca*

Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom u anketiranim radnim organizacijama je izuzetno niska i iznosi 1,95%. Ako se izuzmu javna preduzeća i posmatraju samo institucije u javnom sektoru ona je veoma niska jer među 100 zaposlenih nema nijedne osobe sa invaliditetom.

Dve trećine anketiranih poslodavaca ima iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, koje je ključni činilac za otklanjanje predrasuda o radnim sposobnostima i efektima rada osoba sa invaliditetom. Oni u 90% slučajeva povoljno ocenjuju rezultate rada zaposlenih OSI. Izvesne rezerve ima tek svaki deseti poslodavač. Nema poslodavaca koji imaju iskustvo u zapošljavanju OSI koji nepovoljno ocenjuju njihov rad. Prilikom zapošljavanja OSI, poslodavci prioritet daju formalnom obrazovanju, radnom iskustvu i posedovanju dodatnih znanja i veština.

Nešto manje od dve trećine poslodavaca ocenjuje aktuelne mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom kao nepovoljne a kao posebno otežano zapošljavanje poslodavci ističu zapošljavanje žena. Ipak, poslodavci sa više optimizma gledaju na mogućnosti zapošljavanja OSI u ovoj godini u odnosu na raniji period. Većina poslodavaca je neodlučna u pogledu planova za zapošljavanje OSI. Jasne pozitivne planove ima samo 1/4 anketiranih poslodavaca.

Poslodavci imaju pozitivan stav o merama koje se preduzimaju za veće zapošljavanje OSI. Tri četvrtine anketiranih poslodavaca ocenjuje uvođenje obaveznih kvota za zapošljavanje OSI kao korisne ili veoma korisne. Negativan stav prema kvotama u zapošljavanju OSI ima tek svaki dvadeseti poslodavač. Skoro polovina anketiranih poslodavaca je jasno opredeljena da će zapošljavati OSI u skladu sa odredbama Zakona dok je broj onih koji se opredeljuju za uplaćivanje naknade u Fond neznatan. Poslodavci su upoznati sa beneficijama za zapošljavanje osoba sa invaliditetom ali većina ih nije koristila. Samo je mali broj privatnih poslodavaca iz uzorka bio korisnik podstičajnih mera za zapošljavanje.

### *Effekti aktivnosti MIDWAY projekta*

Rezultati ovog projekta i pozitivno iskustvo stečeno u njegovoj realizaciji su dobra preporuka za buduće aktivnosti i podsticaj zainteresovanim akterima i u drugim gradovima za širenje mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Povećan je broj poslodavaca koji planira zapošljavanje OSI u 2010. godini. U prvoj anketi je samo ¼ poslodavaca planirala zapošljavanje OSI. U drugoj anketi njihov udeo je povećan na 60,4%. Ključna promena desila se u pogledu odlučnosti poslodavaca po pitanju zapošljavanja OSI. Dok je u prvoj anketi skoro polovina poslodavaca bila neodlučna, sada je njihov broj, značajan. Tome je, svakako, doprinela činjenica da je u međuvremenu donet Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI i da počinje primena odredbe o obaveznim kvotama u zapošljavanju OSI

U toku realizacije MIDWAY projekta informisanost poslodavaca o mogućnostima za zapošljavanje OSI je povećana za više od 10%. Sprovedene aktivnosti (okrugli stolovi, prezentacije rezultata istraživanja i formiranje koalicija na lokalnom nivou za unapređivanje zapošljavanja OSI,) značajno su doprinele boljoj obaveštenosti poslodavaca. Za skoro jednu trećinu je uvećan broj poslodavaca koji je upoznat da opštine imaju akcione planove za zapošljavanje i sadrže posebne mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Tokom realizacije projekta takođe se broj informisanih nezaposlenih OSI povećao za 18,1% što potvrđuje pozitivne efekte kampanja za informisanje i ukazuje na put kojim treba ići dalje u pripremama OSI za zapošljavanje.

Bolja informisanost o podsticajnim merama i druge aktivnosti u toku realizacije Projekta doprinela je većem opredeljivanju poslodavaca za njihovo korišćenje. Broj poslodavaca koji namerava da koristi neku beneficiju ili subvenciju za zapošljavanje OSI povećan je za 20,9%. Njihova očekivanja se najviše usmerena na finansijsku podršku za novo zapošljavanje. Istovremeno smanjen je i broj neodlučnih, tako da sada samo 1/4 poslodavaca nema stav o tome.

### *Opšti zaključak*

Ukoliko se osobama sa invaliditetom omogući pristup resursima (lokalni plan za ekonomski razvoj, agencija za prekvalifikaciju, mapa resursa, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju, poslodavci i dr.) i mrežama koje šire mogućnosti za zapošljavanje (Nacionalna služba za zapošljavanje) mogu se očekivati i pozitivni efekti u pogledu njihovog održivog zapošljavanja.

### **Preporuke za dalji rad**

#### *Državni organi na nacionalnom i lokalnom nivou*

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 koje 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.

Proces primene Zakona i zapošljavanje OSI na principu kvota treba sistematski pratiti i primere dobre prakse predstaviti kao model za kreiranje mera podrške za prilagođavanje radnog okruženja i optimalizovanje radnog učinka;

Podići nivo informisanosti o održivom razvoju i akcionim planovima za zapošljavanje na lokalnom nivou;

Državni organi treba da stimulišu zapošljavanje OSI, i da stalno inoviraju modele i prate šta poslodavci posebno očekuju kod novih zapošljavanja jer poslodavci najčešće ispoljavaju očekivanja u pogledu finansijske podrške.

### *Nacionalna služba za zapošljavanje*

Motivisati OSI da se dodatno obrazuju u cilju razvoja novih veština kako bi odgovorili na potrebe i promene u skladu konstantnim promenama i zahtevima tržišta rada;

Rad Komisija koje se bave procenom utvrđivanja radne sposobnosti osoba sa invaliditetom fokusirati na njihove mogućnosti i da utvrđivanje potrebe za podrškom u radu;

Evidencije o osobama sa invaliditetom na tržištu rada treba osavremeniti i uskladiti sa konceptom invalidnosti i tipologijom koja će ukazivati na tip oštećenja i ograničenja (telesna, senzorna, intelektualna) i sadržati relevantne informacije za poslodavce i kreatore politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom;

Koristiti pozitivna iskustva i primenjivati afirmisane forme i sredstva (sajmovi za zapošljavanje OSI, javne debate, okrugli stolovi, tribine i sl.) za unapređivati komunikaciju i razmenu iskustava između poslodavaca i osoba sa invaliditetom radi smanjenja uticaja stereotipa i predrasuda o radnim kapacitetima OSI;

Osigurati pristupačnost službama NSZ u lokalnu i u fizičkom smislu i načinima komunikacije.

### *Organizacije OSI*

Raditi na formiranju Koalicija za zapošljavanje na lokalnom nivou, jer su se potvrdile kao pogodan oblik zagovaranja i zajedničkog delovanja zainteresovanih strana za stvaranje većih mogućnosti za zapošljavanje OSI i obezbediti im podršku za kontinuirani rad i širenje pozitivnih iskustava kao primera dobre prakse;

Podsticati članove Udruženja osoba sa invaliditetom da se uključuju u programe i aktivnosti za jačanje kapaciteta za traženje posla i osnaživanje kapaciteta za plasman svojih radnih potencijala na tržištu rada.

## EXECUTIVE SUMMARY

Center for Independent Living Serbia conducted a research named „**Employment of PWDs – possibilities and challenges**“ within the project „*Mainstreaming Inclusiveness for Disabled Workers and Youth (MIDWAY)*.“ The aim of the research was to investigate the legal frame for the employment of persons with disabilities (PWDs) in Serbia and to analyze the characteristics of unemployed PWDs as a labor force, as well as the readiness of the employers to engage person with disability to work. In addition, research aimed to investigate the starting effects made on employment of PWD by both implementation of the Law on professional rehabilitation and employment of PWDs and by the activities of MIDWAY project.

Methodologies used in this research were: analyses of basic documents relevant for the employment of PWDs and quantitative analyses of collected data through the structured questionnaire. Target group in the quantitative analyses were persons with disability age 18 to 65, with appropriate gender and disability sensitive structure and employers from public and private firms.

Questionnaire for the **unemployed PWDs** contains: (a) qualification, professional abilities, economic status and skills, (b) how to development and recognize their abilities and capacities/skills, (c) identification of possible working places and especially, (d) analyses of situation and factors that affect women with disability looking for a job.

Questionnaire for the **employers** contains (a) the needs for labor force in private and public sector, (b) identification of the capacities and possibilities for employment of PWDs and (c) identification of the local action plans.

There were 124 unemployed PWDs and 37 employers and organizations covered by the research. The questionnaires were specifically designed for each of the group and survey was made in two rounds in time interval of nine months.

### Research results

#### *Legal frame*

State of Serbia adopted several important documents that contain relevant legal and strategic frame for the support of the employment of PWDs: National Disability

Strategy in Serbia 2007-2015; National Strategy for Poverty Reduction; National Strategy of Employment, Law of Labor, Law on Preventing Discrimination on the Ground of Disability and Law on Professional Rehabilitation and Employment of PWDs. As well as that, different fiscal regulations and programs for Active employment policy give important support to employers who are employing PWDs.

### *Survey on unemployed PWDs*

The first survey circle covered 124 unemployed PWDs looking for a job. Most of them are younger than 45 years of age (the most productive period of life). The second survey circle covered 132 unemployed PWDs. More than a half of them are between 19 and 30 years of age. The reason for that change could be the fluctuation of labor force. Men were dominant in both questioning circles which differ from the general situation in Serbia where there are more unemployed women.

According to type of settlement, more than two third unemployed PWDs in research sample live in urban area and the rest in suburban or country area.

The level of education at unemployed PWDs showed that more than two third attended the grammar school, less than one third attend special schools. Almost the half of people interviewed completed the secondary education. In research sample of PWDs there are 14.5% with higher or high education. Unemployed PWDs has positive approach towards additional education and see it as important factor for the employment and development of their working carrier. On the other hand, they would not be able to afford it without additional support – more than a half of persons questioned stated that they need that kind of support.

Majority of questioned PWDs have long lasting disability – only 10% of unemployed PWDs live with disability for the last ten years. Period of disability occurrence influences education and specific needs in professional rehabilitation. More than a half persons interviewed have physical disability, more than one third have sensory disability and less than one eighth are persons with other types of disability.

The existing system of disability status verification does not give the relevant data and information for labor market. The data that are missing are the evaluation of working capacities and redirection to jobs where PWDs could realize to optimum their working abilities.

Most of interviewed PWDs do not require any specific support at working place. The help of other person during the working engagement is needed for one third of persons interviewed and it is related mostly to arrival/departure from the working place. This kind of help is more needed „outside of home“ than in performing everyday activities.

Persons with disability are faced with lot of problems (access to transport, access to premises of National Employment Bureau, lack of orthopedic aids) and more than a



half of persons interviewed consider the environment as a disabling factor. One third had difficulties with access when going for job interview. Lack of employment prevented them to build their own families. Most of unemployed PWDs (68,5%) live with parents and other members of household.

Most of unemployed PWDs (52.4%) live in households with incomes lower than average income in Serbia. More than a half unemployed PWDs perceive their living standard as bad. It is estimated that one fifth of unemployed OWDs live under the poverty line and that is more than the percentage of poor people in general population. Working career of unemployed PWDs is mainly marked as „chronic unemployment“ and every second unemployed PWD wait for a job longer than ten years.

Persons with disability mostly worked on jobs under their education level and gained working experience by having all sorts of jobs – in production process, services, administration and communication. Instability of working carrier is also characteristic for PWDs. Half of persons interviewed have some working experience but every fourth has experience of „job lose“.

Unemployed PWDs are active in job seeking. Between two surveys 41,7% of persons interviewed were actively looking for a job. Positive outcome have only 13,7%. More than one third have negative experience in job seeking. According to questionnaire more than two third of unemployed PWDs think that their local opportunities for a job are bad. Even higher percentage, 71,2%, stressed that job chances for women with disability are much worse. One fourth of unemployed PWDs consider job opportunities are better now than in previous years.

Persons with disability are well informed about the Law of professional rehabilitation and employment of PWDs. Also they are much more familiar with measures and activities on national level than those on local level. More than half persons interviewed have information on employment process. One fourth of interviewed PWDs expect support from National Employment Bureau, less than one fourth rely on organizations of PWDs and also on social networks, friends, colleagues and acquaintances.

Bad situation on labor market and chances for employment resulted in great insecurity of PWDs and their employment perspective. Almost three fourth of interviewed PWDs feel insecure. Every third unemployed person has some feelings of security.

### *Survey of employers*

Percentage of persons with disability employed in questioned organizations is extremely low - 1,95%. If we examine only public enterprises and institution employment rate is very bad, among 100 workers employed there are no employed person with disability. Two third of employers had experience of employing PWDs,

which is a key factor in removing the prejudice about the capacities and working effects of PWDs. In 90% they describe that experience as very positive. Every tenth employer is sustained about working abilities of PWDs. There are no employers with negative remarks on work of PWDs. During the employment process, employers give priorities to formal education, working experience and additional knowledge and skills.

Less than two third of employers assess actual possibilities for the employment of PWDs as bad, especially in relation to women with disability. Still, employers are more optimistic regarding the employment possibilities for PWDs in this year than in previous period. Majority of employers is uncertain about their plans to employ PWDs. Clear positive plans have just one fourth of interviewed employers.

Employers have positive opinion about measures for better employment of PWDs. Three fourth of interviewed employers consider new measures for employment of PWDs as useful or very useful. Every tenth employer has negative opinion about employment quota. Almost half of interviewed employers are clearly dedicated to employment of PWDs in accordance to the Law. Employers are familiar with benefits for employment of PWDs but are not using them and only small number of private employers used those benefits.

#### *Effects of MIDWAY project activities*

The results of this projects and positive experience in its implementation are good recommendation for future activities and support to interested actors in other local communities regarding employment of persons with disability.

From the beginning of 2010 number of employers who plan to engage PWDs is getting higher. In first survey only one quarter of employers were planning to employ PWDs while in the second survey their percentage is 60,4%. In the first questionnaire almost half of employers were uncertain about employment of PWDs and in the second one this percentage is insignificant. This is probably the result of adopted Law on professional rehabilitation and employment of PWDs and obligatory quota as a support measure in increasing the number of employed persons with disability.

During MIDWAY project implementation number of employers who were informed on possibilities for employment of PWDs increased for more than 10%. There were a lot of activities (round tables, presentations of the first round of research and coalition forming on the local level for the improvement of the employment of PWDs) which contributed to higher information level of employers. The number of employers who get more informed about community employment action plans and special measures for employment of PWDs is higher for almost 30%. During the project implementation the number of unemployed PWDs who also get more informed about their possibilities for employment increased for 18,1%. That indicate that information campaigns are surely one of the ways to further improve preparations of PWDs for employment.

Better information about state support measures, as well as other project activities contributed to higher devotion of employers for their usage. The number of employers who intend to use some benefits or subvention for employment of PWDs is higher for 20,9%. Their expectations rely on financial support for new employment. At the same time the number of insecure employers is decreased and just one fourth of them have no opinion about the employment of PWDs.

### *General conclusion*

Positive effects on sustainable employment of PWDs can be expected if persons with disability would have an access to resources (local plan for economic development, agency for re-qualification, resources map, Law on professional rehabilitation and employment, employers etc.) and networks which spread the opportunities for employment (National Employment Bureau).

### **Further recommendations**

#### *State bodies on national and local level*

It is necessary that Serbian Government with all relevant Ministries and local authorities work on creation of preconditions for higher employment of persons with disability, including:

- Provision of support services for PWDs,
- Provision of accessible environment and public transport,
- Provision of accessible information and communication,
- Adaptation of working places and working process when necessary.

Process of implementation of the Law on employment of PWDs on quota principles should be monitored and examples of good practice should be presented as a model for creation of the support measures for the adjustment of working environment and achievement of optimal work results.

Take measures to raise the level of information on sustainable development and action plans for the employment on the local level

State bodies should constantly stimulate the employment of PWDs and create new, innovative models of support, as employers expectations are mainly related to financial support.

#### *National Employment Bureau*

Motivate PWDs for additional education in order to get new skills in accordance with constant changes and requirements of labor market

Commission for the evaluation of working abilities of PWDs should be more focused on their abilities (not disabilities) and support needed in the working place

Evidences of persons with disability on labor market should be modernized and designed in accordance with the concept of disability and typology which will indicate the type of disability (sensory, physical, intellectual) and contain relevant information for employers and policy designed for the employment of PWDs

Positive experiences in employment of PWDs should be used and further applied as well as other resources (employment fairs, public debates, round tables etc.) in order to improve the communication and experience share between employers and unemployed PWDs, and reduce the influence of stereotypes and prejudices

Ensure the access to all local Employment bureaus both in physical and communicational level.

### *Organizations of PWDs*

Organizations of PWDs should work on forming the Coalitions for the employment of PWDs on local level as they proved to be good form of advocacy and joined activities for the employment of PWDs. They should be supported in their work and spreading the examples of good practice in employment of PWDs

Members of organizations of PWDs should be motivated to be included in programs and activities for strengthening their capacities for job seeking and promotion of their own working capacities on labor market.

## V - CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Istraživanje „Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji – mogućnosti i izazovi“ je imalo za cilj da:

- ispita postojeći pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji;
- identifikuje postojeće podsticajne mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- ispita i analizira karakteristike nezaposlenih OSI kao ponudu na tržištu radne snage;
- ispita kapacitete i spremnost poslodavaća za zapošljavanje OSI.

Dodatno, istraživanje je imalo za cilj i da ispita početne efekte Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI na zaposlenost ovih osoba, kao posledicu aktivnosti MIDWAY projekta.

## VI - METODOLOGIJA

Istraživanje o zapošljavanju osoba sa invaliditetom u Srbiji – mogućnosti i izazovi, zasniva se na primeni sledećih istraživačkih metodologija:

- a. analizi osnovnih dokumenata relevantnih za zapošljavanje OSI;
- b. kvantitativnoj analizi prikupljenih podataka putem ankete.

Dokumenti analizirani u sklopu ovog istraživanja odabrani su na osnovu njihove relevantnosti za temu istraživanja. Posebna pažnja u analizi dokumenata bila je usmerena na strateška dokumenta i odgovarajuća zakonska rešenja, kao i podsticajne mere i beneficije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

U skladu sa predviđenim ciljevima i aktivnostima MIDWEY projekta prikupljanje podataka putem ankete je realizovano u pet opština u Srbiji: Beograd, Niš, Leskovač, Novi Sad, Kragujevač. Sprovedene su dve ankete u vremenskom razmaku od devet meseci. Svaka od anketa imala je dva dela i to:

### istraživanje poslodavača<sup>2</sup> koje obuhvata:

- potrebe za radnom snagom kako privatnog tako i državnog sektora;
- identifikovanje kapaciteta i mogućnosti za zapošljavanje OSI i
- identifikovanje lokalnih planova akcija.

### istraživanje nezaposlenih OSI koje obuhvata:

- kvalifikacije, profesionalne sposobnosti, ekonomski položaj i veštine OSI;
- percepcije o svojim sposobnostima, veštinama i kvalifikacijama i sposobnostima za njihovo prepoznavanje, predstavljanje i razvijanje;
- percepciju mogućnosti za zapošljavanje;
- potrebu za pružanjem logističke podrške, u procesu zapošljavanja OSI;
- analizu situacije i faktora koji pogađaju žene sa invaliditetom koje traže posao.

Svrha druge ankete nakon devet meseci je bila praćenje efekata različitih aktivnosti MIDWAY projekta (okrugli stolovi, sajmovi zapošljavanja, razgovori, promocije i sl.) i u međuvremenu usvojenog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom<sup>3</sup> na promenu stavova u okruženju i povećanje mogućnosti za zapošljavanje OSI.

### Uzorak

Planirani uzorak su činile 125 nezaposlene osobe sa invaliditetom i 37 organizacija i poslodavača.

Primenjen je model kvotnog uzorka sa definisanim parametrima za izbor nezaposlenih osoba sa invaliditetom prema oblicima invaliditeta i ograničenja.

**Tabela 1 – Broj OSI, oblici invaliditeta i broj institucija u uzorku**

Opština	Vrsta invaliditeta <sup>4</sup>							Ukupno OSI	Institucije
	MD	CP	MS	DP	PPL	OV	OS		
Beograd	3	3	3	4	8	6	7	34	9
Niš	3	2	2	3	5	5	6	26	7
Leskovać	2	2	1	3	5	5	6	24	7
Novi Sad	2	2	2	3	4	4	3	20	7
Kragujevac	2	2	1	2	4	4	5	20	7
Ukupno	12	11	9	15	26	24	27	124	37

<sup>2</sup> Pod poslodavcima podrazumevale su se lokalne samouprave, javna preduzeća i privatni sektor

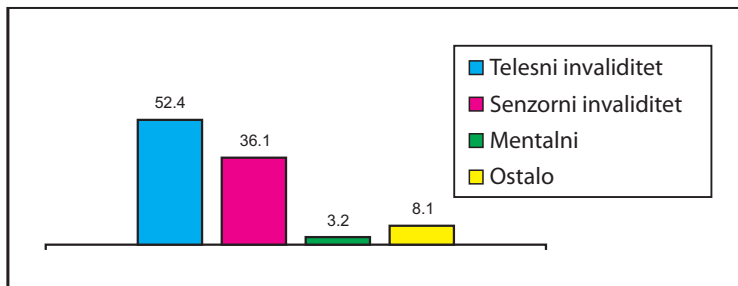
<sup>3</sup> Usvojen 23. maja 2009. god.

<sup>4</sup> MD-neuromišićne bolesti (mišićna distrofija); CP-ćerebralna paraliza; MS- multipla skleroza; DP-dečja paraliza; PPL-oštećenja kičme (paraplegija i kvadriplegija); OV-oštećenja vida; OS-oštećenja sluha

Parametri za izbor uzorka baziraju se na tipologiji oblika invaliditeta i ograničenja koja su se koristila u ranijim istraživanjima Centra za samostalni život invalida Srbije.<sup>5</sup> Ova tipologija se razlikuje od klasifikacije koja se primenjuje u Nacionalnoj službi za zapošljavanje. Metodologija koju primenjuje NSZ bazira se na verifikaciji postojanja invalidnosti (osnov za ostvarivanje prava)<sup>6</sup> i ne pruža informacije o vrsti invaliditeta i ograničenja. Istraživački tim odlučio se da koristi tipologiju oblika invalidnosti i ograničenja o kategorijama invalidnosti koja se u Srbiji primenjuje u većini istraživanja obavljenih od 2000 godine. Ova tipologija pruža više informacija relevantnih za zapošljavanje i rezultati istraživanja su uporedivi sa drugim istraživanjima.

U strukturi anketiranih osoba sa invaliditetom zastupljene su osobe sa telesnim (52,4%), senzornim (36,1%), mentalnim (3,2) i ostalim oštećenjima i ograničenjima (8,1%). Podaci o oblicima invaliditeta i ograničenja baziraju se na samoproceni anketiranih, odnosno, na osnovu odgovora na pitanje koje glasi: *Koji od ponuđenih oblika invaliditeta najbolje opisuje Vaše stanje?*

**Slika 1 – Vrste invaliditeta u uzorku**



Uzorak je selektivan i odražava situaciju u anketiranim opštinama. Zavisio je od motivisanosti OSI da učestvuju u anketi, kao i od strukture OSI koji traže posao.

Značajno je uočiti da se u ovom istraživanju **struktura nezaposlenih OSI prema oblicima invaliditeta razlikuje od strukture ukupne populacije osoba sa invaliditetom** jer ima veći udeo osoba sa oštećenjem vida, osoba sa dečijom i cerebralnom paralizom, a u manjem broju se pojavljuju osobe ometene u mentalnom razvoju i osobe obbolele od multipla skleroze. Ispoljena odstupanja upućuju na pretpostavke o vezama koje postoje između oblika invaliditeta i pozicije nezaposlenih OSI na tržištu rada i kvaliteta zapošljavanja. To upućuje na zaključak da treba dalje i detaljnije istraživati i objašnjavati ove uočene razlike jer je to veoma važno za realnu percepciju „ponude radne snage OSI“ i planiranje mera aktivne politike zapošljavanja

<sup>5</sup> Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom, Centar za samostalni život invalida Srbije, str. 34, Beograd, 2009.

<sup>6</sup> NSZ na sledeći način razvrstava OSI: **KO**-kategorisana omladina (lića koja su završila specijalne škole i imaju rešenje o kategorizaciji); **IR**-invalidi rada; **RVI**-ratni vojni invalidi; **MVI**-mirnodopski vojni invalidi; **CŽR** - civilne žrtve rata; **ONI**-ostali nekategorisani invalidi (nemaju kategorizaciju invalidnosti, niti rešenje kao dokaz invalidnosti, u NSŽ se vode kao lića sa otežanim faktorom zapošljivosti); **OKI**-ostali kategorisani invalidi ( imaju rešenje o kategorizaciji ili rešenje o tuđoj nezi i pomoći, ali su završili redovno školovanje)

S obzirom da su anketari imali zadatak da „pronađu“ i uspostave kontakt sa nezaposlenim OSI sa određenim oblicima invaliditeta i da, nakon predstavljanja svrhe ankete, dobiju pristanak i obave razgovor, može se reći da je **anketa obuhvatila OSI motivisane za razgovor o zapošljavanju**. S obzirom da je bilo poteškoća u „pronalaženju“ i „pridobijanju“ OSI za razgovor može se smatrati da je uzorak natprosečno motivisan za zapošljavanje.

Uzorak je realizovan, uglavnom, u okviru planiranih kvota.<sup>7</sup> Planirana je realizacija istovetnog uzorka kao u prvoj anketi. S obzirom na moguće promene između dve ankete i nemogućnost potpune realizacije istovetnog uzorka, predviđene su dve procedure: (a) zamena jedinice uzorka novom jedinicom koja odgovara po parametrima za izbor uzorka (pol, starost i vrsta invalidnosti) i (b) popunjavanje dopunskog upitnika za jedinice uzorka koje ne učestvuju u drugoj anketi kako bi se pratili razlozi odustajanja od anketiranja.

Odziv u drugoj anketi je bio veći nego u prvoj. U prvoj anketi obuhvaćene su 124, a u drugom krugu 132 nezaposlene osobe sa invaliditetom. Broj anketiranih institucija u prvoj anketi je 39, a u drugoj 53. Anketari su imali manje problema u realizaciji ankete. To upućuje na zaključak da je, u međuvremenu, pitanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom bolje afirmisano u javnosti i da je to sada prihvatljivija tema za razgovor i za nezaposlene OSI i za poslodavce.

Od ukupnog uzorka u prvom krugu (124) u drugom krugu nije anketirano 23 lića, odnosno, 18,5% od ukupnog uzorka. Razlozi za neanketiranje su sledeći: nešto više od ¼ je bilo **nedostupno za anketu** (ne nalazi se na prijavljenoj adresi, ne odaziva se na telefonski poziv, pasivno odbija anketu - neko se javi pa spusti slušalicu), druga četvrtina je **odbila anketu**. Razlozi za odbijanje su raznovrsni. Neki su razočarani jer im nije pomoglo ni prvo anketiranje. Neki, pak smatraju da je to „gubljenje vremena“. Zanimljivo je da se među razlozima za odbijanje ankete nalazi i protivljenje roditelja. Neki roditelji se protive zapošljavanju njihove dece (otac insistira da ne radi, ne može da radi po mišljenju oca i sl.). Za jedan broj nerealizovanih anketa razlozi su, može se reći, objektivne prirode (ima malo dete i trenutno ne želi da radi, na školovanju, otputovala za Ameriku i tamo će ostati duže, u bolnici i sl.)

**Zapošljavanje** je, takođe, razlog zbog kojeg nije obavljeno drugo anketiranje. U periodu između dve ankete zaposlilo se 6 osoba sa invaliditetom iz uzorka. Za nešto manje od jedne četvrtine (21,7%) je **prestalo interesovanje za zapošljavanje**. Oni su, naprosto, promenili radni status i „napustili tržište rada“ prelaskom u penzionere (ostvarila porodičnu penziju, penzionisao se, podnela zahtev za penziju, podneo zahtev za invalidsku penziju).

Sve ovo ukazuje na postojanje dinamike na tržištu rada i kod osoba sa invaliditetom koja obuhvata, kako aktivno traženje zaposlenja tako i napuštanje tržišta rada. Na drugoj strani, dugotrajna nezaposlenost, finansijska kriza i nepovoljna situacija u ekonomiji utiče i na apatiju nezaposlenih i „napuštanje“ tržišta rada

---

<sup>7</sup> Realizacija uzorka je, prema izveštaju anketara, bila otežana zbog nepotpunih podataka NSZ o vrsti invaliditeta, neažurnih adresa u evidenciji i odbijanja intervjua od strane nezaposlenih OSI



## **Upitnici za anketu**

U anketama je korišćen je strukturirani upitnik za nezaposlene OSI i poslodavce.<sup>8</sup> Anketni upitnik za prvu anketu nezaposlenih osoba sa invaliditetom sadržao je 53 pitanja koja su se odnosila na: socijalno - demografske karakteristike, obrazovanje i stručnu spremu, oblike invaliditeta i ograničenja, radnu karijeru, percepciju mogućnosti za zapošljavanje i porodičnu i materijalnu situaciju. Upitnik za poslodavce imao je 34 pitanja i obuhvatio je: podatke o organizaciji, iskustvo u zapošljavanju OSI, informisanost o merama i beneficijama za zapošljavanje, planove za zapošljavanje OSI, saradnju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje i participaciju osoba sa invaliditetom.

U drugoj anketi korišćena je revidirana (skraćena) verzija upitnika - 25 pitanja za nezaposlene OSI i 18 pitanja za institucije/poslodavce sa pitanjima koja se odnose na indikatore. Dopunski upitnika za jedinice uzorka koje ne učestvuju u drugoj anketi imao je i pitanja koja su se odnosila na razloge odustajanja od anketiranja.

Prva anketa je obavljena na početku projekta tokom maja - juna 2009. i obezbedila je podatke za opis i analizu i profila poslodavaca i nezaposlenih OSI. Druga anketa je obavljena u periodu mart-april 2010. godine i obezbedila je podatke za procenu napredovanja u ostvarivanju ciljeva projekta

Anketiranje je obavilo devet anketara iz gradova koji su u uzorku. Anketari su imali obuku i dobili su uputstvo, a neposredni rad na terenu koordinirali su i kontrolisali asistenti na projektu. Intervju je obavljen „licem u lice“ sa nezaposlenim osobama sa invaliditetom i poslodavcima. Izuzetak su bile samo osobe ometene u intelektualnom razvoju jer su za njih, u većini slučajeva, odgovore davali roditelji, staraoci ili osobe koje ih dobro poznaju.

---

<sup>8</sup> U prilogu su upitnici za nezaposlene OSI i poslodavce korišćeni u I i II anketi.

## VII - REZULTATI ISTRAŽIVANJA

### 1. Pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom

#### 1.1. Pravo na rad

Pravo na rad garantovano je Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima i Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Ono pripada svim ljudima, pa samim tim i osobama sa invaliditetom. Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom članom 27. potvrđuje pravo osoba sa invaliditetom na rad i uređuje mere za ostvarivanje prava na rad i srodnih prava osoba sa invaliditetom. Poseban naglasak Konvencija stavlja na zabranu diskriminacije u ovoj oblasti, jednake uslove, zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, samozapošljavanje, podstičaje za poslodavce. Srbija je potpisala Konvenciju i Općioni protokol 17. decembra 2007. godine, a Narodna skupština ratifikovala je Konvenciju i Općioni protokol 29. maja 2009. godine čime je ovaj međunarodni ugovor postao deo unutrašnjeg prava Srbije.<sup>9</sup>

Ustavom Republike Srbije zajamčeno je pravo na rad, u skladu sa zakonom. Svako ima pravo na slobodan izbor rada i svima su pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta (član 60). Svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Niko se tih prava ne može odreći (čl. 60. Ustava Srbije). Ženama, omladini i osobama sa invaliditetom omogućuju se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom (član 60. Ustava Srbije).

#### 1.2. Zabrana diskriminacije na osnovu invalidnosti

Diskriminacija na osnovu fizičkog i intelektualnog invaliditeta u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa zabranjena je sledećim propisima Republike Srbije:

Ustavom Republike Srbije (član 21 stav 3);

Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom<sup>10</sup> (članovi 21-26);

Zakonom o zabrani diskriminacije<sup>11</sup> (član 26) i

Zakonom o radu<sup>12</sup> (član 18).

<sup>9</sup> "Službeni glasnik Republike Srbije" br- 42/ 2009.

<sup>10</sup> "Službeni glasnik Republike Srbije" br. 33/ 2006.

<sup>11</sup> "Službeni glasnik Republike Srbije" br. 22/ 2009.

<sup>12</sup> "Službeni glasnik Republike Srbije" br. 24/ 2005.

### **1.3. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom**

Narodna skupština usvojila je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom<sup>13</sup> 13. maja 2009. godine.

Ovim zakonom uređuju se podstićaji za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, procena njihove radne sposobnosti, profesionalna rehabilitacija, obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom, uslovi za osnivanje i delovanje preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, radnih centara i socijalnih preduzeća, kao i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (član 1).

Osobe sa invaliditetom imaju pravo na:

- utvrđivanje statusa i procenu radne sposobnosti;
- podsticanje zapošljavanja;
- mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;
- zapošljavanje pod opštim uslovima;
- zapošljavanje pod posebnim uslovima;
- mere aktivne politike zapošljavanja
- zapošljavanje u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, socijalnim preduzećima i radno angažovanje u radnim centrima.

Procena radne sposobnosti osobe sa invaliditetom obuhvata medicinske, socijalne i druge kriterijume kojima se utvrđuju mogućnosti i sposobnosti osobe sa invaliditetom da se uključi na tržište rada i da obavlja poslove samostalno ili uz službe podrške i upotrebu tehničkih pomagala (član 8).

Podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom obuhvata izjednačavanje mogućnosti za ove osobe na tržištu rada, pružanje usluga profesionalne rehabilitacije, mere aktivne politike zapošljavanja, odnosno zapošljavanja i samozapošljavanja osoba sa invaliditetom, *obezbeđivanje tehničke, stručne i finansijske podrške za prilagođavanje radnog mesta, poslova, uključujući tehnička i tehnološka pomagala* (član 11).

Profesionalna rehabilitacija obuhvata:

- karijerno vođenje, savetovanje, individualni rad;
- radno osposobljavanje, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju;
- tehničku pomoć;
- individualno savetovanje;

<sup>13</sup> "Službeni glasnik Republike Srbije" br. 36/ 2009.

edukaciju i trening za poslodavce;  
pružanje saveta i obuka za primenu odgovarajućih tehničkih i tehnoloških pomagala i službe podrške, kao i druge relevantne aktivnosti (član 13).

Osobe sa invaliditetom se zapošljavaju pod opštim ili posebnim uslovima. Zapošljavanje pod opštim uslovima podrazumeva zapošljavanje osobe sa invaliditetom kod poslodavca bez prilagođavanja radnog mesta ili poslova (član 23).

Prilagođavanje radnog mesta obuhvata tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme. Prilagođavanje poslova obuhvata prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka.

Zakon uvodi kvotni sistem sa obavezom zapošljavanja osoba sa invaliditetom kod poslodavaca koji imaju najmanje 20 zaposlenih:

Poslodavač koji zapošljava 20 do 49 zaposlenih mora zaposliti 1 osobu sa invaliditetom.

Poslodavač koji zapošljava od 50 do 100 zaposlenih mora zaposliti 2 osobe sa invaliditetom.

Poslodavač koji zapošljava više od 100 zaposlenih mora zaposliti po 1 osobu sa invaliditetom na svakih 50 zaposlenih (član 24).

Novoosnovani poslodavač nema obavezu ispunjavanja kvote u trajanju od 24 meseca od dana osnivanja (član 25).

Poslodavač se može osloboditi obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom ukoliko pokriva troškove plata zaposlenih osoba sa invaliditetom u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje ili socijalnom preduzeću (član 26) ili ako od preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje u postupku javne i druge nabavke naruči dobara i usluga u visini prosečnih 20 zarada (član 27). Poslodavač koji ne ispuni obaveze iz kvote dužan je da za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio shodno kvotnom sistemu plaća penale budžetskom fondu za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u visini od 3 minimalne zarade dok ne zaposli osobu (član 29). Obaveze iz kvotnog sistema i plaćanje penala ukoliko se te obaveze ne ispune stupaju na snagu 23. maja 2010. godine.

Zakon predviđa i olakšice za poslodavce koji zaposle osobe sa invaliditetom. Oni imaju pravo na refundiranje primerenih troškova za adaptaciju radnog mesta iz budžetskog fonda za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom (član 31) i subвенциju plate zaposlene osobe sa invaliditetom u visini od minimalne zarade u trajanju od 12 meseci (član 32).

#### **1.4. Podzakonski akti za sprovođenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom**

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđa usvajanje sledećih podzakonskih akata:

Pravilnika o kriterijumima, načinu i troškovima procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom;

Pravilnika o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;

Pravilnika o uslovima i načinu radnog angažovanja osoba sa invaliditetom u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika i kod poslodavca posredstvom radnog centra;

Pravilnika o prostorno tehničkim uslovima, stručnoj osposobljenosti zaposlenih i drugim uslovima za rad radnog centra;

Pravilnika o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze.

Do sredine maja 2010.godine u cilju sprovođenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom nadležna ministarstva su usvojila

Pravilnik o kriterijumima, načinu i troškovima procene radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i zadržavanja zaposlenja osoba sa invaliditetom;

Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i

Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze.

Očekuje se usvajanje

Pravilnika o uslovima i načinu radnog angažovanja osoba sa invaliditetom u ustanovama socijalne zaštite za smeštaj korisnika i kod poslodavca posredstvom radnog centra i

Pravilnika o prostorno tehničkim uslovima, stručnoj osposobljenosti zaposlenih i drugim uslovima za rad radnog centra.

Naćionalna služba zapošljavanja usvojila je **Pravilnik o kriterijumima i načinu sprovođenja mera aktivne politike zapošljavanja** 04. februara 2010. godine, koji u poglavlju IV propisuje mere aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Aktivna politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom podrazumeva mere u cilju podstićanja zapošljavanja i samozapošljavanja ovih osoba, mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije kako bi se ovim osobama omogućilo osposobljavanje za odgovarajući posao, zapošljavanje, održanje zaposlenja, napredovanje ili promenu profesionalne karijere. Naćionalna služba zapošljavanja nadležna je za sprovođenje

pomenutih mera. One se sprovode ukoliko se osoba sa invaliditetom nalazi na evidenciji Nacionalne službe, izvršena je procena profesionalnih mogućnosti i utvrđen je individualni plan zapošljavanja te osobe.<sup>14</sup>

## **2. Podstičajne mere za zapošljavanje OSI**

*NSZ promovise socijalno odgovorno poslovanje i podržava poslodavce u odluci da zaposle osobe sa invaliditetom.*<sup>15</sup>

Poslodavcima je raspolaganju stručna pomoć u svim filijalama Nacionalne službe za zapošljavanje:

- informisanje o aktivnostima i aktuelnostima u radu NSZ;
- predselekcija i selekcija kandidata za radna mesta u vašem preduzeću;
- organizacija sajmova zapošljavanja za osobe sa invaliditetom;
- priprema lića za zapošljavanje kroz programe obuka;
- edukacije i trening seminari iz oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom (za poslodavce, stručna lica za radno osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i druga lića);
- međuregionalno posredovanje u zapošljavanju;
- finansijske mere podrške kroz programe subvencionisanog zapošljavanja;
- savetovanje i podrška u integraciji osoba sa invaliditetom na radnom mestu.

### **2.1. Program obuke na zahtev poslodavca**

Ukoliko na evidenciji nema nezaposlenih lića traženog zanimanja ili lića koja poseduju znanja i veštine neophodne za rad na slobodnim poslovima, NSZ finansira:

- troškove izvođenja obuke u iznosu do 80.000 dinara po licu;
- subvenciju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom po završetku obuke, u jednokratnom iznosu, u visini do šest minimalnih zarada po licu.

### **2.2. Oslobođanje obaveze plaćanja doprinosa**

Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Sl. glasnik PC", 62/06), utvrđena je mogućnost oslobođanja obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje koji se plaćaju na osnovi, odnosno na teret sredstava poslodavaća, u periodu od 3 godine.

---

<sup>14</sup> Tatić, D: Zaštita ljudskih prava osoba sa invaliditetom, Beograd, 2008.

<sup>15</sup> Brošura Nacionalne službe za zapošljavanje, Podrška poslodavcima u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Republika Srbija, 2010.

### **2.3. Subvencija za otvaranje novih radnih mesta**

Poslodavač koji je zainteresovan da vas zaposli može ostvariti pravo na subvenciju za otvaranje novih radnih mesta. Visina subvencije zavisi od razvijenosti opštine u kojoj se zapošljavate:

**160.000 dinara** po liću u najnerazvijenijim opštinama;

**130.000 dinara** po liću u nerazvijenim opštinama;

**80.000 dinara** po liću u ostalim opštinama.

### **2.4. Program zapošljavanja mladih, „Prva šansa“**

Privatni poslodavač, ima priliku da u svom preduzeću, kroz volontersku praksu od 3 meseca, angažuje mlade osobe, bez radnog iskustva, prijavljene na evidenciju nezaposlenih lica NSZ i da po obavljenoj volonterskoj praksi, uz finansijsku podršku u trajanju od 12 meseci, sa određenim brojem volontera zasnuje radni odnos u svojstvu pripravnika.

Za vreme volonterske prakse NSZ licima isplaćuje novčanu pomoć u mesečnom iznosu od 10.000 dinara i vrši uplatu doprinosa za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

Poslodavač ostvaruje pravo na refundaciju:

zarade za pripravnike, u iznosu od 16.000 do 20.000 dinara, u zavisnosti od stepena stručne spreme i

troškova doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

### **2.5. Program radnog osposobljavanja i obuka**

Učešćem u ovim programima poslodavac stiče održavate i unapređujete znanja i radno-socijalne veštine, u skladu sa potražnjom na tržištu rada, čime povećavate svoje šanse za zapošljavanje.

NSZ organizuje obuke na zahtev poslodavca i obuke za tržište rada. Realizujemo programe obuka prilagođene osobama sa invaliditetom, uz primenu asistivnih tehnologija. Po potrebi angažujemo i prevodioća za znakovni govor. Uključivanjem u ovu meru profesionalne rehabilitacije ostvarujete pravo na:

refundaciju troškova prevoza za sebe i pratioca

novčanu pomoć u visini 20% minimalne zarade mesečno, utvrđene u skladu sa propisima o radu.

U svim filijalama NSZ možete se informisati o aktuelnim konkursima i ponudi različitih kurseva.

<sup>16</sup> Brošura Nacionalne službe zapošljavanja, Profesionalna rehabilitacija osoba sa invaliditetom, Republika Srbija 2010.godine

## 2.6. Program samozapošljavanja

Ukoliko želite da započnete sopstveni posao, NSZ će vam pružiti podršku kroz jednokratnu subвенцију u visini od 160.000 dinara i stručnu obuku za otpočinjanje sopstvenog posla.

## 3. Anкета nezaposlenih OSI i poslodavača

### 3.1 Nezaposlene osobe sa invaliditetom

#### 3.1.1 Profil nezaposlenih OSI

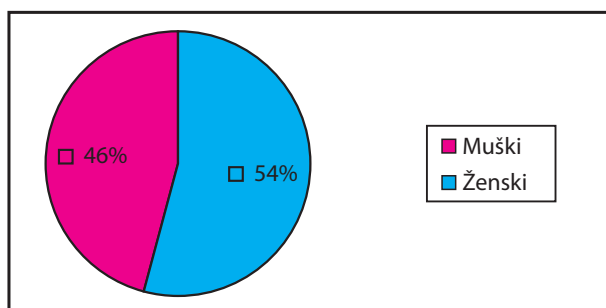
Nacionalna služba za zapošljavanje početkom 2010. godine imala je na evidenciji 22.464 osobe sa invaliditetom koje traže zaposlenje. To je oko tri odsto od 767.418 ukupno evidentiranih nezaposlenih u Srbiji. Broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom je podcjenjen s obzirom da je « izlazak na tržište rada », odnosno prijavljivanje NSZ radi zapošljavanja, zavisi od objektivnih mogućnosti za zapošljavanje. Ukoliko OSI duže vremena čeka na tržištu rada ili je više puta odbijan od poslodavaca, često se deprimira i prestaje da traži zaposlenje. Procenjuje se da je samo 21.000 osoba sa invaliditetom u radnom odnosu što je samo 1% od ukupnog broja od 2.486.734 zaposlenih.

Radi svestranijeg uvida o nezaposlenim osobama sa invaliditetom koje traže zaposlenje, anketom su prikupljene sledeće grupe podataka: (1) socio-demografska obeležja (pol, starost, mesto stanovanja), (2) obeležja invaliditeta (vrsta i trajanje invaliditeta, potrebe za personalnom asistencijom, prepreke iz okruženja i potrebna podrška u procesu rada) i (3) porodična i materijalna situacija

#### Socio-demografska obeležja OSI

U uzorku nezaposlenih OSI veće je učešće muškaraca (54%) nego žena (46%). U drugom krugu anketiranja učešće muškaraca je nešto veće (55,3%). Ovi podaci se razlikuju od polne strukture lića koja traže zaposlenje u Srbiji. Naime, u njoj je veće učešće žena (54,06%) nego muškaraca.<sup>17</sup> Činjenica da je u strukturi nezaposlenih veće učešće žena nego muškaraca tumači se nepovoljnijim položajem žena na tržištu rada.

**Slika 2 – Nezaposlene OSI prema polu**



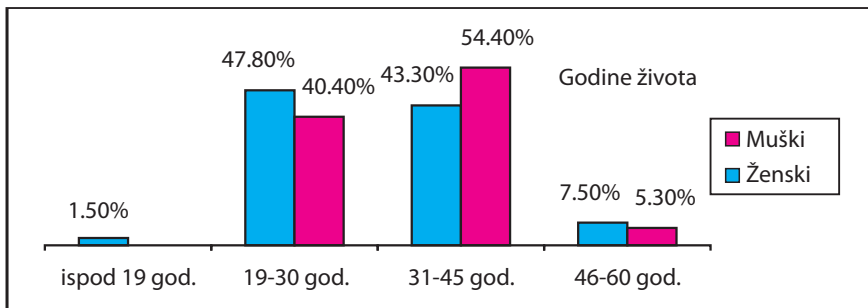
<sup>17</sup> Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji, Mesečni statistički bilten, broj 82, jun 2009.



Postoji korelacija između „šansi za zapošljavanje“ i „izlaska“ na tržište rada.<sup>18</sup> Ukoliko su prilike povoljnije veće je i interesovanje za zapošljavanje pa, samim tim, i prijavljivanje Nacionalnoj službi za zapošljavanje radi traženja zaposlenja. **Procena je, međutim, da su prilike za zapošljavanje žena sa invaliditetom nepovoljnije nego kod muškaraca.** To je, svakako, jedan razloga zbog čega su one u većoj meri „izvan tržišta rada“. Kada su u pitanju žene sa invaliditetom, treba imati u vidu i njihovu ukupnu društvenu situaciju. One su u većoj meri žrtve predrasuda o invalidnosti nego muškarci.

Treći razlog bi se odnosio na „podizanje svesti OSI“ i osnaživanje aspiracija u pogledu školovanja i zapošljavanja. Pretpostavka je da, zbog uticaja predrasuda i još uvek prisutne patrijarhalne svesti, nivo aspiracija žena sa invaliditetom je niži i da su u većoj meri žrtve zbog dvostruke diskriminacije i svojevrsnog „porodičnog zatočeništva“. Moguće je i da su i neke specifične okolnosti u realizaciji uzorka uticale na polnu strukturu anketiranih.<sup>19</sup>

**Slika 3 – Nezaposlene OSI prema starosti i polu**



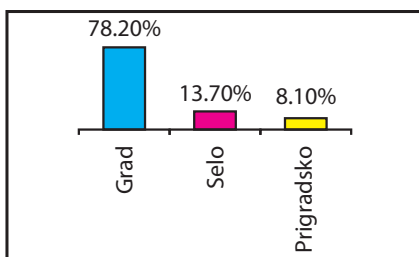
Najveći broj OSI koji traže zaposlenje (93,6%) je u najproduktivnijoj radnoj dobi, odnosno, mlađi je od 45 godina. Manje od trideset godina ima 44% OSI koji traži zaposlenje

Uočava se značajna razlika u starosnoj strukturi muškaraca i žena. Žene su zastupljenije u starijim starosnim grupama nego muškarci. To takođe upućuje na zaključak o nepovoljnijem položaju invalidkinja na tržištu rada od muškaraca.

Osobe sa invaliditetom koje traže zaposlenje su urbana populacija. U gradu živi 78%, a u prigradskim naseljima 8,1%. U seoskim naseljima živi samo 14% nezaposlenih OSI.

<sup>18</sup> Ivan Svetlik, Bresposlenost i zaposlovanje, Delavska enotnost, Ljubljana, 1985.

<sup>19</sup> Tako je, mimo očekivanja, udeo žena u Beogradu veoma mali (36,0%), a u Leskovcu nadprosečan (53,6%).

**Slika 4 - Naselja u kojima žive OSI**


Na osnovu toga se može pretpostaviti da je šansa za zapošljavanje OSI sa sela manja i da ih je zbog toga manje i na tržištu rada, jer su OSI na selu manje vidljive, manji im je stepen obrazovanja, nemaju službe podrške (najčešće pristup i prevoz do radnog mesta) i stepen njihove socijalne uključenosti je znatno manji.

### Obeležja invalidnosti

U istraživanju i interpretaciji karakteristika invalidnosti primenjen je socijalni model invalidnosti i Kvebeška klasifikacija nastajanja situacije hendikepa.<sup>20</sup> Model ili paradigmu na kojoj se razvija Kvebeška klasifikacija karakteriše **sagledavanje čeline** (holistički pristup). Koncept ljudskog razvoja na kojem se bazira ovaj model omogućava da se sagleda i razume dinamika interaktivnog procesa između ličnih (unutrašnjih) činilaca i sredinskih (spoljnih) činilaca koji određuju rezultate dostignuća u ostvarivanju životnih navika koje odgovaraju starosti, polu i socio-kulturnom identitetu osobe.

Termin „nastajanje situacije hendikepa“ koji se koristi u Kvebeškom modelu je uzet kao sinonim pojave ili procesa koji osobu čini osobom sa invaliditetom **Situacija hendikepa odgovara smanjenju ostvarivanja životnih navika** koje je rezultat interakcije između ličnih činilaca (oštećenja, invalidnosti i drugih ličnih svojstava) i sredinskih činilaca (olakšavajućih i otežavajućih/prepreka).<sup>21</sup>

**Tabela 2 – Koji od ponuđenih oblika invaliditeta najbolje opisuje vaše stanje?**

	I ANKETA		II ANKETA	
	Broj	Procentat %	Broj (N)	Procentat %
Slepa i slabovidna lića	26	21	26	19.70%
Dečja i cerebralna paraliza	25	20.2	31	23.50%
Osoba oštećenog sluha	19	15.3	24	18.20%
Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)	15	12.1	18	13.60%
Oštećenje kičme (paraplegija i kvadriplegija)	14	11.3	10	7.60%
Multipla skleroza	6	4.8	4	3.00%
Bez jednog ili više ekstremiteta	5	4	5	3.80%
Osoba ometena u intelektualnom razvoju	4	3.2	2	1.50%
Ostalo	10	8.1	12	9.10%
Ukupno	124	100	132	100.00%

<sup>20</sup> Kvebeški model nastajanja situacije hendikepa, Međunarodna mreža nastajanja situacije hendikepa (RIPPH), ISBN 2-922213-06-04

<sup>21</sup> Ibid, str.10

Najzastupljeniji oblici invaliditeta u uzorku su: dečja i cerebralna paraliza, oštećenja vida, oštećenja sluha i neuromišićne bolesti. Brojna je i grupa „ostalo“ u koju su svrstane osobe sa invaliditetom koje imaju tzv. „kombinovane smetnje“, odnosno koji su u odgovoru na ovo pitanje naveli više od jednog modaliteta i kod kojih su prisutne raznovrsne dijagnoze (telesna i senzorna oštećenja, naprimer ili, telesna oštećenja i ometenost u intelektualnom razvoju).

Najveći broj anketiranih nezaposlenih OSI (50,8%) ima invaliditet od rođenja, ili duži niz godina (18,5% više od 20 godina)

**Na tržištu rada veoma je izraženo prisustvo osoba sa dugotrajnim invaliditetom. Samo 10% nezaposlenih osoba ima invaliditet koji nije prisutan duže od 10 godina.**

Osobe sa invaliditetom od rođenja, najčešće su osobe obolele od cerebralne i dečje paralize, oštećenog vida ili sluha, idu u specijalne škole koje obrazuju za određene profile zanimanja. Takva vrsta obrazovanja po pravilu nema prohodnost na tržištu jer su često u pitanju sufičtarne i tehnološki prevaziđena zanimanja. Osobe kod kojih invaliditet nastaje na starijem uzrastu, već su stekle određeno obrazovanje a većina je imala zasnovan radni odnos.

**Period nastanka invaliditeta utiče na obrazovanje, zanimanje i specifične potrebe u profesionalnoj rehabilitaciji.**

Pri profesionalnoj rehabilitaciji treba voditi računa o nastanku invalidnosti. Starije osobe, kod kojih invalidnost, najčešće nastaje posle povreda, imaju već određenu profesiju i radno iskustvo. i bili su u radnom odnosu i njihove potrebe se najčešće odnose na prilagođavanje radnog mesta ili nalaženja posla koji odgovara njihovim preostalim sposobnostima. Kod osoba koji imaju posledice invalidnosti od rođenja, pogotovo ako su išle u tzv. specijalne škole, prethodna školska sprema utiče na izbor zanimanja koja, često, ne odgovaraju potrebama otvorenog tržišta rada i za njih je neophodan individualizovan plan zapošljavanja.

**Tabela 3 - Da li je neka komisija verifikovala invaliditet**

	Broj	%
Invalidska komisija PIO	77	62.1
Zdravstvene komisije	9	7.3
Invalidska komisija CSR	6	4.8
Vojna invalidska komisija	4	3.2
Komisija za kategorizaciju	4	3.2
Bez verifikacije komisije	17	13.7
Bez odgovora	7	5.7
Ukupno	124	100.0

Treći bitan aspekt u razumevanju „specifične situacije“ OSI na tržištu rada je „procena invalidnosti“, odnosno verifikacija oštećenja i ograničenja i procena radnih sposobnosti i usmeravanje na „odgovarajuće poslove, zanimanja i radna mesta“. U ovom istraživanju opredelili smo se da preko podataka o „verifikaciji invalidnosti“ posredno analiziramo i postupak „procene radnih kapaciteta“ osoba sa invaliditetom.

Najveći broj osoba sa invaliditetom ima „rešenje o invalidnosti“ koje je doneo Fond penzijskog i invalidskog osiguranja. U pitanju je, dakle, verifikacija, „gubitka radne sposobnosti“, ili, „stepena oštećenja koje zahteva pomoć i negu drugog lica“, s obzirom da je to osnovni mandat ovih komisija.

Mandat zdravstvenih komisija je „verifikacija oštećenja i ograničenja“ što je pretpostavka za „ostvarivanje „prava na pomagalo“ i neki od oblika medicinske rehabilitacije.

Procene i rešenja centara za socijalni rad su u funkciji evaluacije uslova za „pomoć i negu“, „smeštaja u ustanovu“ ili „drugu porodicu“ (specijalno hraniteljstvo). Ekspertiza („nalaz i mišljenje“) se najčešće poverava i dobija od veštaka fonda PIO (invalidske komisije) ili eksperata za procenu razvojnih smetnji dece („posebnih potreba“), odnosno, od „komisija za kategorizaciju“.

Vojne invalidske komisije, takođe, procenjuju stepen oštećenja nastalih u ratnim dejstvima i drugim situacijama kod pripadnika oružanih snaga radi procene „prava na naknade“ i druge oblike podrške.

Komisije za kategorizaciju procenjuju „smetnje u razvoju“ i „kapacitete za učenje“ i opredeljuje „mere“ za podršku deci sa „posebnim potrebama“.

Relativno je visok udeo osoba sa invaliditetom na tržištu rada (13,7% u uzorku) koji nema verifikovanu invalidnost, odnosno, koji nemaju kategorizaciju invalidnosti, niti rešenje kao dokaz invalidnosti. Oni se u evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje razvrstavaju kao „ONI“ - ostali nekategorisani invalidi - i imaju status lica sa otežanim faktorima zapošljivosti

Analiza sadržaja rešenja ovih komisija ukazuje da ona sadrže „ciljani skup“ podataka i informacija koji je limitiran pravnim okvirom sistema koji ih generira – uslovi za ostvarivanje prava definisanih u okviru datog sistema. One se uglavnom svode na procenu „vrste i stepena oštećenja“, najčešće imenovanom kao „kategorija invalidnosti“ i „stepen invalidnosti“ i stav o „pripadajućem pravu“.

**Postojeći sistem verifikacije invalidnosti ne daje relevantan skup podataka i informacija za tržište rada. Pre svega procenu radnih kapaciteta OSI i usmerenje na vrste poslova i radnih mesta u kojima se optimalno realizuju njihove radne sposobnosti.**

Procenu relevantnu sa stanovišta tržišta rada i zapošljavanja u otvorenoj privredi „ne pokriva“ nijedan od postojećih mehanizama verifikacije. Očekuje se da novi normativni okvira (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI i podzakonska akta) obezbedi mehanizam za procenu sa pozitivnim usmerenjem, odnosno, procenu radnih sposobnosti, odgovarajućih uslova i podrške koja ih optimalizuju.

Potpuniju sliku o potrebi osoba sa invaliditetom za podrškom drugih osoba u obavljanju svakodnevnih aktivnosti dobijamo kada analiziramo situacije svakodnevnog života i vrste aktivnosti i intenzitet potrebne pomoći.

**Tabela 4 - Vrsta aktivnosti**

	Potrebna pomoć <sup>22</sup>
obavljanje lične higijene i toaleta	14.5
oblačenje	12.1
prelazak na kolića ili korišćenje drugih pomagala	12.1
ishrana	5.6
obavljanje kućnih poslova	26.3
obavljanje profesionalnih obaveza i drugih radnih aktivnosti	28.2
edukacija	19.4
obavljanje upravnih poslova (banka, lekar, opština)	40.3
kretanje i transport	37.9
soćijalni kontakti i komunikacije	9.7
odlasći van mesta boravka (sastanci, seminari, letovanje)	39.5

**Većini anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom (51,6%) nije potrebna pomoć drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života.**

Podrška drugih osoba je u većoj meri potrebna „izvan kuće“ nego u obavljanju svakodnevnih aktivnosti „u kući“. Pomoć druge osobe je najmanje potrebna kod ishrane (5,6%) i pri soćijalnim kontaktima i komunikaciji u svakodnevnom životu (9,7%).

Razlog za to je sadržan, svakako, u strukturi uzorka, odnosno, činjenici da OSI imaju raznovrsna oštećenja i ograničenja i da to uslovljava vrstu potrebne pomoći. Na drugoj strani to ukazuje na činjenicu da je invalidnost uzrokovana i preprekama u interakciji sa okruženjem i da je povećana potreba za pomoć drugog lica usmerena na prevladavanje prepreka u okruženju. Zbog toga je i intenzitet potrebe za angažovanjem pomoći drugog lica najveća upravo u obavljanju sledećih aktivnosti:

prilikom obavljanja upravnih poslova u raznim institucijama (40,3%);  
 pri odlasku van mesta boravka (39.5%) i  
 pri kretanju i transportu (37.9%).

<sup>22</sup> Procenat odgovora „neophodna“ i „uglavnom potrebna“ pomoć

Najčešće situacije u kojima je potrebna pomoć su istovremeno povezane i sa uslovima za obavljanje posla. Institucionalno rešavanje ovih problema uticalo bi i na povećavanje mogućnosti za zapošljavanje.

**Pomoć drugog lica prilikom obavljanja profesionalnih obaveza i drugih radnih aktivnosti potrebna je za 28,2% anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom.**

Pomoć druge osobe pri radu zaposlenih osoba sa invaliditetom razlikuje se od personalne asistencije.

Personalna asistencija uglavnom se odvija u kućnim uslovima i obuhvata tri vrste usluga:

**Bazične usluge** (higijena, ustajanje i transfer, ishrana),

**Pomoć u kući** (nabavljanje namirnica i spremanje hrane, održavanje higijene stane),

**Pomoć prilikom socijalnih kontakata** ( odlazak kod upravnih organa, plaćanje računa, praćenje kod izlazaka radi društvenih kulturnih i socijalnih aktivnosti, pomoć prilikom putovanja i td.

Asistencija kod zaposlenih osoba sa invaliditetom odnosi se na procese rada ili dolazak/odlazak na posao. Naprimera, asistencija pri poslu, prevoz, itd. Ovaj oblik asistencije ponekad zahteva i konkretno stručno znanje asistenta, tako da je ovim osobama potrebna drugačija vrsta obuke nego kod angažovanja asistenta za poslove koje se pretežno obavljaju u kućnim uslovima i možemo je nazvati asistencija prilikom rada.

Značaj okruženja na „nastajanje situacije hendikepa“ i za razumevanje invalidnosti, ilustruje ocena anketiranih OSI o uticaju pojedinih prepreka iz okruženja na zadovoljavanje nekih potreba i rešavanje nekih životnih situacija. Više od 4/5 anketiranih nezaposlenih OSI smatra da prepreke u okruženju predstavljaju otežavajući faktor „dobijanja posla“ i „obezbeđenja finansijske sigurnosti“.

**Generalna je ocena da okruženje nepovoljno utiče na mogućnosti da OSI zadovolje svoje primarne potrebe. Više od polovine anketiranih nezaposlenih OSI nepovoljno očenjuje utičaj okruženja.**

<sup>23</sup> Borivoje Ljubinković, Gordana Rajkov, Servis personalnih asistenata kao alternativni oblik podrške invalidima, Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd, 2001.god.

<sup>24</sup> Kvebeški model nastajanja situacije hendikepa, Međunarodna mreža Nastajanja situacije hendikepa (RIPPH), str.12.

**Tabela 5 – Uticaj prepreka u okruženju na osobe sa invaliditetom**

	Uticaj prepreka <sup>25</sup>
da dobiju odgovarajući posao	84.7
da obezbede finansijsku sigurnost	83.8
da steknu obrazovanje	56.4
da imaju pristup sredstvima transporta	60.5
da imaju dobru rehabilitaciju i mogućnost za prekvalifikaciju	55.6
da nabave odgovarajuća pomagala	51.6
da koriste javne sadržaje namenjene svim građanima	54.8

Većina nezaposlenih osoba sa invaliditetom u uzorku smatra da im nije potrebna posebna podrška prilikom rada (57,3%). Ovaj nalaz treba proveriti u nekim od narednih istraživanja. Službe podrške kod nas su tek u povoju, a podrška pri obavljanju posla faktički i ne postoji. Moguće je da je neko od anketiranih prijavio da mu nije potrebna podrška na poslu zato što nije obavešten ili je smatrao da će lakše da dobije posao. Deo uzorka od 39,5% nezaposlenih osoba sa invaliditetom procenjuje da im je potrebna podrška u obavljanju poslova.

**Tabela 6 - Potrebni oblici podrške**

	Neophodna pomoć	Potrebna pomoć <sup>26</sup>
Pristup sredstvima transporta	27.4	17.8
Fizički pristup radnom mestu	22.6	17.7
Pomagalo pri radu	15.3	12.1
Asistencija drugog lica prilikom obavljanja rada	12.1	27.4
Pomoć drugog lica prilikom dolaska i odlaska na posao	26.6	16.1

Najmanje podrške potrebno je u obavljanju rada. Samo 12,1% anketiranih izjasnilo se da im je neophodna pomoć drugog lica u obavljanju rada. U većoj meri je pomoć neophodna za pristup radnom mestu, pristup sredstvima transporta i fizički pristup radnom mestu.

**Pomoć drugog lica je neophodna u dvostruko većoj meri za dolazak i odlazak sa posla (26,6%) nego za obavljanje posla (12,1%).**

<sup>25</sup> Procenat odgovora „veoma utiču“ i „utiču“. Pitanje je nestrukturirano i bilo je moguće navesti više modaliteta u odgovoru

<sup>26</sup> Potrebna pomoć sadrži zbir odgovora na dva modaliteta sadržana u pitanju - „uglavnom potrebna“ i „ponekad potrebna“

Za obavljanje posla neophodna su i određena pomagala pri radu (15,3%). Anketirane osobe sa invaliditetom nisu bile u mogućnosti da eksplicitno navedu koja su to pomagala potrebna. To je razumljivo, s obzirom da vrsta pomagala zavisi od radnog mesta i radnih operacija na njemu.<sup>27</sup>

**Za većinu osoba sa invaliditetom nisu potrebni posebni oblici podrške na radu. Podrška je neophodna samo za 1/3 osoba sa invaliditetom koji traže zaposlenje.**

### Porodična i materijalna situacija

Iako nije u direktnoj vezi sa situacijom na tržištu rada, porodična i socijalna situacija OSI je značajan element za njeno razumevanje. Zbog toga je u proučavanju nezaposlenosti i ponašanja nezaposlenih na tržištu rada korisno imati i informacije o socijalnoj situaciji koju najvernije odlikavaju podaci o porodici i materijalnom položaju domaćinstva.

**Tabela 7 - Porodična situacija**

	Broj	(%)
živi sam/a	7	5.6
živi sa roditeljima (i braćom, sestrama, baba, deda)	85	68.5
živi sa bračnim drugom i/ili decom	26	21.0
živi sa odraslom decom	1	0.8
živi sa maloletnom decom o kojima sam/sama brine	3	2.4
drugo	2	1.6
Ukupno	124	100.0

### **Najveći broj nezaposlenih OSI (68,5%) živi sa roditeljima i drugim članovima porodičnog domaćinstva (braća, sestre, baba, deda i sl.).**

Nešto manje od ¼ OSI zasnovalo je svoju porodicu i živi sa bračnim drugom i decom (21,0) ili samo sa decom (3,2%). Relativno mali broj nezaposlenih OSI živi sam (5,6%). Značajan je podatak da, u relativno velikom broju domaćinstava nezaposlenih OSI (24,2%), ima i drugih članova porodice sa invaliditetom. Invaliditet najčešće imaju suprug/supruga (40,0%) ili roditelji (30,0%).

**Tabela 8 - Srodstvo sa članom domaćinstva koji ima invaliditet**

	Procent
roditelji	30.0%
braća/sestre	10.0%
suprug/supruga	40.0%
deća	10.0%
ostalo	10.0%
Total	100.0%

<sup>27</sup> U uporednom istraživanju kvaliteta zaposlenosti OSI koje je realizovao CIL, samo 1/3 zaposlenih je imala potrebu za prilagođavanjem radnog mesta.



Kada se uporedi ovo istraživanje sa istraživanjem zaposlenih OSI, može se primetiti da radni odnos utiče na formiranje sopstvenih porodica. Kod zaposlenih OSI u jednočlanom domaćinstvu živi 7.5%, u porodici sa dva člana 21% OSI, sa tri člana 22%, dok nezaposlene osobe sa invaliditetom žive same (5,6%), sa roditeljima i srođnicima (68,5%), a sa bračnim drugom ili decom 21%. Ostali oblici porodice kod nezaposlenih OSI su vrlo retki, gotovo zanemarljivi.

Većina nezaposlenih OSI (52.4%) živi u domaćinstvima čiji su prihodi ispod nivoa prosečne zarade u Republici Srbiji.<sup>28</sup> Iznad proseka, odnosno, prihode veće od 35.000 dinara ima 15,3% domaćinstava nezaposlenih OSI. Jedna četvrtina ima prihode koji se kreću oko iznosa prosečne zarade u Srbiji. **Prosečan prihod po članu domaćinstva u porodicama osoba sa invaliditetom je 5.318 dinara.**

**Tabela 9 - Ukupni prihodi u domaćinstvu**

	Broj	(%)
Ispod prosečne zarade	65	52.4
Oko prosečne zarade	33	26.6
Iznad prosečne zarade	19	15.3
Nepoznato	7	5.6

**Tabela 10 - Prihodi po članu domaćinstva**

	Ukupni prihodi	Prihod po članu domaćinstva
jednočlano	17.500,00	17.500,00
dvočlano	30.000,00	15.000,00
tročlano	27.000,00	9.000,00
četvoročlano	29.000,00	7.250,00
petočlano	36.000,00	7.200,00
šestočlano	28.000,00	4.600,00
sedmočlano	25.000,00	3.500,00
osmočlano	50.000,00	6.250,00
devetočlano	25.000,00	2.700,00

Po Anketi o potrošnji domaćinstva 2008. godine, siromašna su bila sva domaćinstva u kojima je potrošnja bila ispod 7.937 dinara po potrošačkoj jedinici. To praktično znači da nezaposlene OSI u višočlanim domaćinstvima (četiri i više članova) žive na granici i ispod linije siromaštva.

<sup>28</sup> Prosečna zarad u Republici Srbiji u maju 2009. iznosila je 31.086

Procena je<sup>29</sup> da **1/5 nezaposlenih OSI živi ispod linije siromaštva** i da je to znatno više nego u ukupnoj populaciji gde je 7,9% stanovnika ispod linije apsolutnog siromaštva i 13,2% ispod linije relativnog siromaštva.<sup>30</sup>

Objašnjenje za relativno visoku zastupljenost siromaštva u domaćinstvima nezaposlenih osoba sa invaliditetom treba tražiti u izvorima prihoda domaćinstava. Naime, činjenica da samo nešto više od 1/3 domaćinstava ima prihode iz radnog odnosa, koji je, najznačajniji osnov za stabilan materijalni status, objašnjava zašto su i ukupni prihodi niski.

**Tabela 11 - Izvori prihoda u domaćinstvu<sup>31</sup>**

	I anketa	II anketa
Radni odnos	35.5	10.9
Penzija <sup>32</sup>		45.5
Novčana naknada za negu i pomoć drugog lica	51.6	53.0
Izdavanje nekretnina ili zemlje u zakup	0.8	2.3
Privremeni i povremeni poslovi	8.9	7.6
Pomoć bliskih rođaka	5.6	3.8
Prihodi od poljoprivrede	8.1	3.0

Najzastupljeniji izvor prihoda u domaćinstvima nezaposlenih OSI su novčana naknada za negu i pomoć drugog lica i penzije. Veoma je niska zastupljenost izvora prihoda zasnovanih na ekonomiji (poljoprivreda, renta i sl.). Posledica nepovoljne strukture izvora prihoda i niskih prosečnih iznosa je nepovoljan životni standard. **Više od 1/2 anketiranih nezaposlenih OSI očenjuje životni standard svog domaćinstva kao loš.** Na drugoj strani, relativno mali broj anketiranih očenjuje svoj životni standard kao dobar.

<sup>29</sup> Zbog činjenice da su podaci o prihodima prikupljeni anketom i da nisu, zbog razlika u metodološkom postupku, uporedivi sa podacima APD u metodološkom postupku, te treba biti oprezan u interpretaciji ovih podataka mada se mogu smatrati indikativnim za dalja istraživanja

<sup>30</sup> Relativna linija siromaštva se u APD-u određuje kao 60% medijane lične potrošnje po potrošačkoj jedinici

<sup>31</sup> Samo potvrdni odgovori („da“)

<sup>32</sup> U prvoj anketi nije dobijen podatak o penziji kao izvoru prihoda u domaćinstvu.

**Tabela 12 - Ocena životnog standarda u domaćinstvu**

	I ANKETA		II ANKETA	
	broj	%	broj	%
bez odgovora	1	0.8	1	0.8
veoma loš	33	26.6	33	25.0
loš	34	27.4	31	23.5
osrednji	47	37.9	60	45.5
dobar	6	4.8	7	5.3
veoma dobar	3	2.4	1	0.8
Ukupno	124	100	132	100

Niski prihodi i nepovoljan životni standard u domaćinstvima OSI, kao i relativno visoko učešće u „povremenim i privremenim poslovima“ na tržištu rada su dovoljno indikativni podaci koji ukazuju na značaj zapošljavanja nezaposlenih osoba sa invaliditetom. S pravom se može očekivati da će njihovo zapošljavanje bitno promeniti socio-materijalni položaj ovih porodica i doprineti unapređivanju kvaliteta života u njima. Između dve ankete smanjen je udeo OSI koje imaju loš standard (loš i veoma loš) za 5,5% a povećano učešće onih koji ga ocenjuju kao „osrednji“ (7,6%) Na drugoj strani, umanjen je za 1,6% broj osoba sa invaliditetom čiji je standard „veoma dobar“.

### 3.1.2 Radna karijera nezaposlene OSI

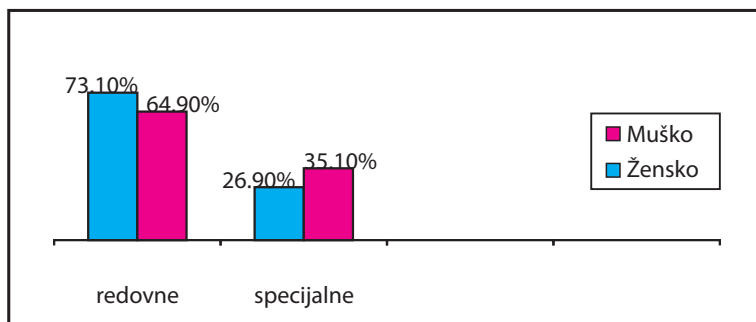
Radna karijera obuhvata skup ključnih događanja u radnom angažovanju pojedinaća, ona je i realizacija radnih potencijala koje smo nazvali „kapaciteti ponude radne snage“. Radni kapaciteti su ključni indikator ponude na tržištu rada. Ključna obeležja „kapaciteta ponude“ su obrazovanje, profil zanimanja i radno iskustvo. To svakako važi i za osobe sa invaliditetom. Zbog toga analiziramo podatke koji se odnose na: (1) obrazovanje i (2) profil zanimanja.

#### Obrazovanje

Ključni kriterijum teorija o segmentaciji tržišta rada za razlikovanje „primarnog“ i „sekundarnog“ tržišta rada je nivo obrazovanja. Zbog toga je osnovni pravač naše analize usmeren na proveru nekoliko parametara koji se odnose na nivo obrazovanja, pre svega, na inkluzivno obrazovanje.

S obzirom da je u našem uzorku bilo malo „osoba sa intelektualnim smetnjama“ i da je u verifikaciji invalidnosti malo učešće „komisija za kategorizaciju“, razumljivo je da se to odrazilo i na „udeo specijalnog obrazovanja“. **Najveći broj anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom (69,4%) završio je redovne škole. U specijalne škole išlo je nešto manje od 1/3 anketiranih OSI.**

<sup>33</sup> Ivan Svetlik, Bresposlenost i zaposlovanje, Delavska enotnost, Ljubljana, 1985, str.77

**Slika 5 - Škole koje su završile OSI**


**Najčešći oblik obrazovanja nezaposlenih OSI je stručno obrazovanje do trećeg stepena koji ima 44,4% anketiranih.**

Četvorogodišnje stručno obrazovanje ima 1/4 nezaposlenih OSI. Ako im se pridodaju i oni sa završenom gimnazijom, može se konstatovati da 30% nezaposlenih OSI je na nivou kompletnog četvorogodišnjeg srednjeg obrazovanja. Nešto je veći udeo žena koje su završile srednje škole (35,1%). U našem uzorku je svaka deseta OSI sa završenim fakultetom i jedan sa magistraturom.

**Tabela 13 - Školska sprema OSI**

	Broj	(%)
osnovna škola	14	11.3
srednja stručna škola od 1 do 3 god.	55	44.4
srednja stručna škola od 4 god.	30	24.2
gimnazija	7	5.6
viša škola	4	3.2
fakultet	13	10.5
magistar nauka	1	0.8
Ukupno	124	100.0

**Ohrabruje podatak da među anketiranim nezaposlenim osobama sa invaliditetom 16,9% ima završenu višu školu ili fakultet.** Ova činjenica je relevantna za primenu zakonske odredbe o kvotama. U prvom "talasu" primene ovog zakona važno je obezbediti "brzo uključivanje" nezaposlenih OSI sa najvišim nivoima obrazovanja. Time bi se iz korena izmenila "politika zapošljavanja" iz ranijih perioda u kojima su OSI usmeravane, uglavnom, na zaštitne radionice i manje stručne poslove.

<sup>34</sup> U istraživanju koje je sproveo Centar za samostalni život invalida (2007/2008 godine) sa zaposlenim osobama sa invaliditetom, došlo se do sledećih rezultata: najveći broj zaposlenih osoba sa invaliditetom obuhvaćenih istraživanjem ima završenu srednju školu 63,3%, 20 % je završilo fakultet, gimnaziju 3,9% ispitanika, osnovnu školu 1,6%, a zvanje doktora nauka stekla je jedna osoba sa invaliditetom, što je u ukupnom uzorku 0,8% od ukupnog uzorka koji je činilo 128 zaposlenih osoba sa invaliditetom.

Profil zanimanja

Nezaposlene osobe sa invaliditetom koje imaju radno iskustvo stekli su ga, uglavnom, obavljanjem, raznovrsnih poslova u okviru preduzeća u proizvodnji, uslugama, administraciji i komunikacijama.

**Tabela 14 – Poslovi koje su obavljale OSI**

Delatnost	Poslovi koje su obavljali
Proizvodnja	Čistila mašine, pakovanje, čuvar, fabrika prerade voća i povrća, fizički radnik, stovarište, magacionar, mašinbravar, vešeraj, obezbeđenje, održavanje parka, prodaja, kontrolor, pripadnik jedinica za obezbeđenje lica, šivenje štamparija, tapacira, telesno obezbeđenje.
Usluge	Fotokopiranje, trgovač, konobarića, šanker, prodavac.
Administracija	Agent za nekretnine, anketar, kadrovska služba, knjigovođa, komercijalista, sekretarica, referent, sestra, administrator.
Komunikacije	Centrala u autosaoobraćajnoj firmi - telefonista.

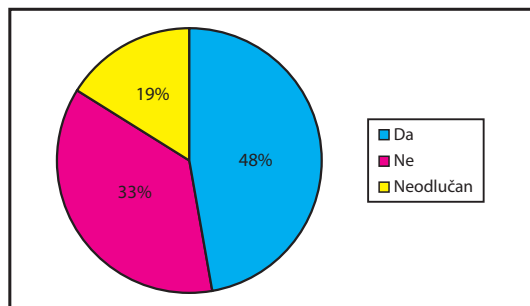
**Poslove koji su obavljale osobe sa invaliditetom su, po stepenu složenosti i odgovornosti ispod njihovog nivoa obrazovanja.**

To potvrđuje poređenje stečenog nivoa obrazovanja, poslova (radnih mesta) koje su obavljali i poslova za koje smatraju da optimalno odgovaraju njihovim sposobnostima.

Aspiracije u pogledu obrazovanja

Veoma je značajan podatak da nezaposlene OSI imaju aspiracije u pogledu daljeg obrazovanja. Nešto manje od polovine (48,4%) je eksplicitno izjavilo da želi da nastavi sa obrazovanjem. Pretpostavljamo da će i jedan broj neodlučnih (18,5%) nakon boljeg uvida u "potrebe i mogućnosti" takođe željeti da nastavi sa obrazovanjem i usavršavanjem.

**Slika 6 – Želje OSI u pogledu daljeg obrazovanja**



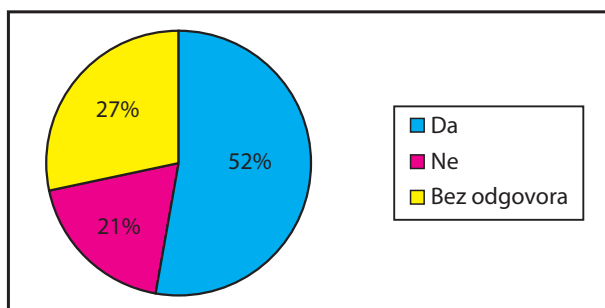
**Nezaposlene OSI imaju pozitivan stav prema obrazovanju i prepoznaju ga kao bitan činitelj u zapošljavanju i razvoju radne karijere.**

Razumljivo je, međutim, da aspiracije u pogledu obrazovanja u većoj meri imaju mlađe nezaposlene OSI. U grupi starijih od 45 godina negativan stav prema daljem obrazovanju ima 75.0% anketiranih. Na drugoj strani, u grupi koja je mlađa od 30 godina 2/3 nezaposlenih OSI je zainteresovano za dalje obrazovanje. Ovi podaci nedvosmisleno ukazuju na prioritete i ciljne grupe među nezaposlenim OSI u APZ<sup>35</sup> i organizovanju obuka za "prekvalifikaciju i dokvalifikaciju".

Zanimljivo je da je kod starijih žena prisutan pozitivniji stav prema dodatnom obrazovanju nego kod muškaraca. U grupi anketiranih od 31 do 45 godina, 30,1% žena je zainteresovano za dalje obrazovanje, dok je kod muškaraca taj procenat samo 27,6%. Ovaj podatak je indikativan za dalja istraživanja o uticaju "životnog ciklusa" na "prihvatljivost" nekih modaliteta u APZ.

Treba, međutim, imati u vidu i činjenicu, da osobe sa invaliditetom neće moći da ostvare svoje želje u pogledu obrazovanja bez posebne pomoći i podrške. Nešto više od polovine anketiranih (52%) je izjavilo da im je takva pomoć i podrška potrebna.

**Slika 7 – Pomoć za dalje obrazovanje**



Od anketiranih nezaposlenih OSI koji žele da nastave sa obrazovanjem (81,5%) ističe da im je potrebna finansijska pomoć. Međutim, od onih kojima je potrebna finansijska pomoć 22,6% ukazuje da to nije dovoljno i da im je potrebna i druga vrsta podrške. Najčešće navode: uklanjanje barijera i omogućen slobodan pristup, prevodilač na znakovni jezik, tehnička sredstva, socijalnu, psihološku i stručnu podršku, transport i prevoz do grada, stanovanje i dr. Kod osoba koje ne navode potrebu za finansijskom pomoći (a takvih je 8,9%) kao vidovi potrebne podrške navode se: moralna podrška profesora, govorni softver, nastavnik (pomoć drugog lica), podrška u smislu obezbeđivanja kadrova, pomoć personalnog asistenta, predavač jezika, privatni časovi, transport i sl.

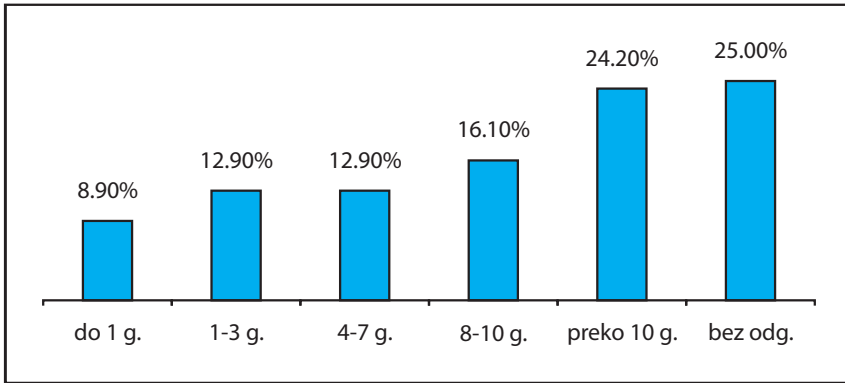
<sup>35</sup> APZ - Aktivna politika zapošljavanja predstavlja sistem planova, programa i mera usmerenih ka povećanju zaposlenosti i smanjenju siromaštva. Mere aktivne politike zapošljavanja su aktivnosti usmerene ka unapređenju zaposlenosti, i to: (1) u posredovanju u zapošljavanju lića koja traže zaposlenje; (2) u profesionalnoj orijentaciji i savetovanju o planiranju karijere; (3) subvencije za zapošljavanje; (3) podrška samozapošljavanju; (4) dodatno obrazovanje i obuka; (5) podsticaji za korisnike novčane naknade; (6) javni radovi i (7) druge mere usmerene ka zapošljavanju lića koja traže zaposlenje" (Član 36. Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti)

Hronicna nezaposlenost

Manje od 10% osoba sa invaliditetom traži posao samo godinu dana. Svaka druga OSI nema posla već duže od 10 godina.

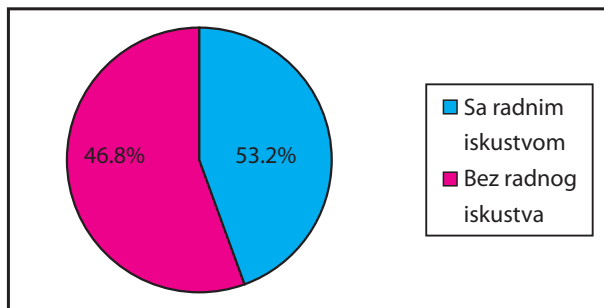
**Radnu karijeru nezaposlenih osoba sa invaliditetom karakteriše dugotrajna ili tzv. „hronična nezaposlenost“**

**Slika 8 - Vreme provedeno u potrazi za poslom**



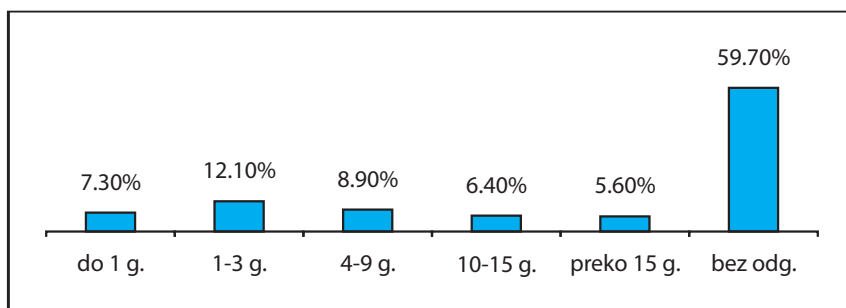
Na drugoj strani, **polovina anketiranih ima radno iskustvo (46,8%)**. To ukazuje da su imali priliku da rade ali ne i da stabilizuju radnu karijeru. Ovu pretpostavku potvrđuju podaci o poslovima koje su obavljali i dužini radnog staža onih koji navode da imaju radno iskustvo. Poslovi koje su obavljale OSI sa radnim iskustvom su raznovrsni poslovi u okviru preduzeća u proizvodnji, uslugama, administraciji i komunikacijama.

**Slika 9 – Radno iskustvo OSI**



Polovina anketiranih ima radno iskustvo manje od 3 godine. Na drugoj strani, nešto manje od trećine nezaposlenih OSI (30,0%) sa radnim iskustvom ima radni staž duži od 10 godina. Ovi podaci navode na pretpostavku da OSI kada privremeno izgube radni odnos, teže nalaze novi posao od osoba bez invaliditeta.

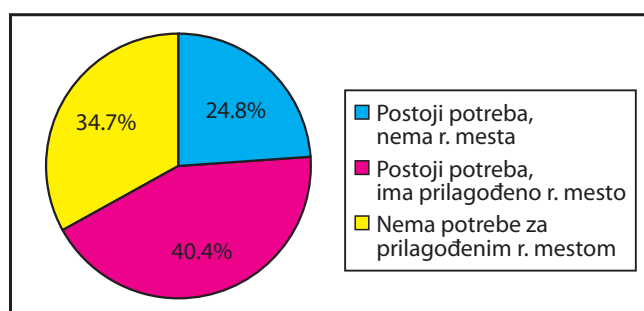
**Slika 10 - Godine radnog iskustva OSI**



**Jedna četvrtina anketiranih osoba sa invaliditetom ima iskustvo „gubitka zaposlenja“.**

Uočava se nekoliko razloga za prestanak radnog odnosa. Najveći broj nezaposlenih OSI je iz grupe tzv. „tranzicionih gubitnika“. Pre svega, u procesu svojinske transformacije, kada je veliki broj preduzeća prestao sa radom ili radikalno smanjivao broj zaposlenih, osobe sa invaliditetom su ostajale bez posla. Na taj način su postale „žrtve tranzicije“. U pitanju su, najčešće, osobe sa umanjenim radnim sposobnostima (invalidi rada) kojima je, pre tranzicije, preduzeće bilo u obavezi da obezbedi odgovarajuće radno mesto (III kategorija invalidnosti). Drugu grupu čine OSI koje dobijaju priliku da rade, ali ne i da zadrže posao, odnosno, stabilizuju radnu karijeru. Među njima su, svakako, i „žrtve manipulacije“ nesavesnih poslodavaca koji su koristili podstićajna sredstva APZ-a i posle toga otpuštale zaposlene OSI.

**Slika 11 – Prilagođenost radnog mesta**



Posebnu pažnju privlači prestanak radnog odnosa zbog neprilagođenog radnog mesta, loših i neodgovarajućih uslova za rad. Jedna četvrtina OSI sa radnim iskustvom (24,6%) nije imala prilagođeno radno mesto iako je za tim postojala potreba. Ipak, najveći broj zaposlenih OSI (40%) navodi da je imao prilagođeno radno mesto. Značajno je, međutim, da za jednu trećinu zaposlenih OSI (34,4%) nije bilo potrebno prilagođavati radno mesto.



Najmanji je udeo OSI kojima je prekid radne karijere nastupio zbog povrede ili oboljevanja. Takvi slučajevi su, uglavnom, „pokriveni“ sistemom osiguranja (zdravstvenog i penzionog) i pojedinci se „prevode“ u neki od režima „socijalne sigurnosti“.

**Tabela 15 – Razlozi za gubitak zaposlenja**

Tranzićioni gubitnici	Firma propala, poslodavac je prestao da radi, privatnik preuzeo tapetarnicu, robne kuće su prodane i svi radnici su dobili otkaz, stečaj banke, tehnološki višak, zbog neizmirenja obaveza poslodavca, zbog svetske ekonomske krize, zbog tehnološkog viška sve OSI su poslali na biro, zbog ratnih okolnosti u Hrvatskoj.
Nestabilna radna karijera	Zbog prekida ugovora, posle prestanka prakse nisu ponudili zaposlenje, prestalo je finansiranje organizacije, završen projekat u NSHC-u, pošto radno mesto nije prilagođeno, nije mogao više da stoji, loše plate i neodgovarajući higijenski uslovi, loši uslovi rada, formalno zaposlenje.
Pogoršanje zdravlja	Bolest, povreda je usledila nakon radnog odnosa, zbog pogoršanja zdravstvenog stanja, zbog povreda i invaliditeta.

Treba istaći da jedan broj nezaposlenih OSI (procena je oko 5%) navodi da poseduje radno iskustvo ali ne i regulisani radni staž. U pitanju je radno angažovanje ostvareno u „sivoj ekonomiji“ ili kod poslodavača koji nisu „prijavili“ zaposlene na staž osiguranja.

Ako se apstrahuje tranzicićoni proces i problemi OSI koji su time izazvani (svojinska transformacija, promene u sistemu penzijskog i invalidskog osiguranja, višegodišnja privredna stagnacija i rećesija), **ćentralni problem u radnoj karijeri osoba sa invaliditetom je „ulazak“ u sistem rada i stabilizovanje radne karijere.**

#### Dostupnost za zapošljavanje

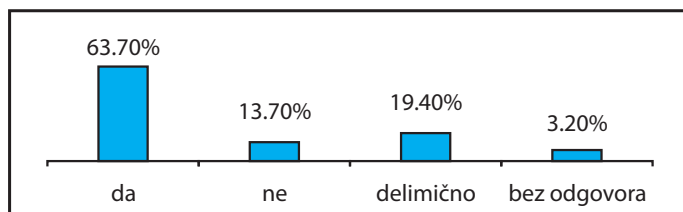
Kod anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom je ispoljena, relativno visoka „dostupnost za zapošljavanje“. Samo jedan anketirani nije dao eksplicitan odgovor na pitanje **Koji posao ste spremni da prihvatite?** Najćešći odgovor na ovo pitanje (40%) je „posao koji je prilagođeen mojim potrebama i sposobnostima“. Zbog ranijeg iskustva u procesima zapošljavanja, a pogotovo zbog lošeg materijalnog, ćesto i složenih porodićnih prilika, OSI su spremne da prihvate bilo koji posao. U praksi se dešava da dobijaju, po pravilu, manje plaćene poslove ili se zapošljavaju u privrednim delatnostima koje su manje plaćene. Takođe, više od ostale populacije prihvataju poslove za koje se traži niža školska sprema.

U uporednom istraživanju o kvalitetu zaposlenih OSI<sup>36</sup> ustanovljeno je da 30% zaposlenih OSI ima prihode manje od prihoda osoba bez invaliditeta koje rade na istim ili sličnim poslovima. Zabrinjavajuće je što je 15 % zaposlenih OSI u to vreme imalo manju platu od 10 000 din., što je dva i po puta više od zaposlenih u kontrolnoj grupi, koje su činile osobe bez invaliditeta. Takođe, veliki broj OSI radi u niskoproduktivnim delatnostima. Tako, najveći broj OSI (33,6%) radi u prerađivačkoj industriji, dok u trgovini radi 12,5%. Kada se zapošljavaju sa nižim kvalifikacijama i na manje plaćenim poslovima, njima je često onemogućeno i napredovanje na poslu.

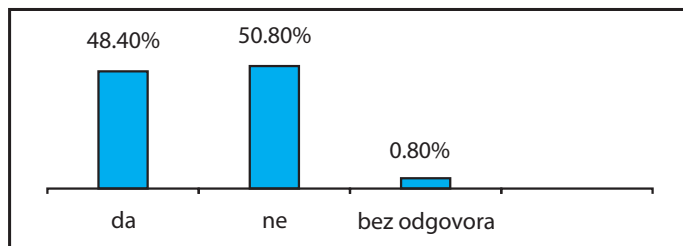
Ključni kriterijumi za OSI u pogledu „dostupnosti za zapošljavanje“ je prilagođenost radnog mesta (40,0%) i da zaposlenje odgovara stečenim kvalifikacijama (31,4%). Ovo je izuzetno važno za primenu kvotnog sistema u zapošljavanju OSI. Nije dovoljno obezbediti radna mesta za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, neophodno je da ona zadovoljavaju i ova realna očekivanja.

Važan podatak odnosi se na očekivanja u pogledu radne karijere. Najveći broj nezaposlenih OSI (63,7%) smatra da poseduje odgovarajuće kvalifikacije za poslove koje su spremni da prihvate. Nešto manji broj (50,8%) smatra i da im nije potrebna dodatna obuka za obavljanje tih poslova.

**Slika 12 – Kvalifikovanost za posao**



**Slika 13 – Potrebe za dodatnom obukom**



Nešto manje od 1/5 nezaposlenih osoba sa invaliditetom (17,8%) očekuje da posao koji bi obavljali pruža mogućnosti za napredovanje i usavršavanje. Relativno je mali udeo anketiranih OSI koji je opredeljen za „posao koji je dobro plaćen“ (1,6%) ili „bilo koji posao“ (5,4%).

<sup>36</sup> B. Ljubinković, et all, Uporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom, Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd 2009. str.39.

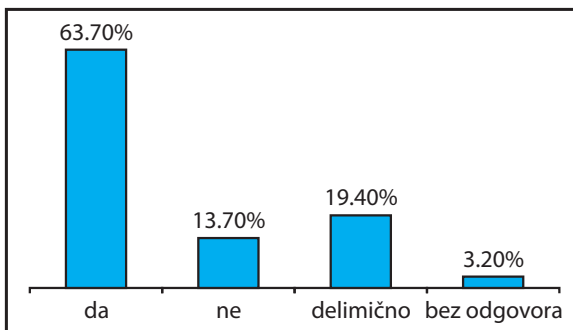
**Tabela 16 – Dostupnost za zapošljavanje**

Posao koji bi prihvatili	Frekvencija odgovora (N)	Procent (%)
bez odgovora	1	0.5
bilo koji posao	10	5.4
posao koji odgovara mojim kvalifikacijama	58	31.4
posao koji je prilagođen mojim potrebama i sposobnostima	74	40.0
posao koji je dobro plaćen	3	1.6
posao koji pruža mogućnost napredovanja i usavršavanja	33	17.8
nešto drugo	6	3.2
Ukupno	185	100.0

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI predviđa obavezne kvote u zapošljavanju, koje će se primenjivati od 25. maja 2010. godine. U pripremi realizacije ovih odredbi o kvotama treba voditi računa o potrebi značajnog broja OSI da prihvate i manje plaćeni posao i posao sa nižom kvalifikacijom od one koje imaju. Ukoliko se ova tendencija ispolji može da dođe do zloupotrebe Zakona od strane poslodavaca i umesto da napreduju u poslu i usavršavaju se u profesionalnoj karijeri jedan broj OSI će imati za cilj da što pre ode u invalidsku penziju i ostvari druge beneficije. Motivacija za zapošljavanje OSI biće i visina zarade. Ukoliko OSI mogu da zarade znatno više od beneficija za nezaposlene OSI oni će i više da se prilagođavaju otvorenom tržištu rada.

Visok nivo samopouzdanja u ponudi radne snage iskazuje i podatak da samo 13,7% ne poseduje kvalifikacije za posao koji je spreman da prihvati, a 19,4% delimično poseduje potrebne kvalifikacije.

**Slika 14 - Nivo samopouzdanja OSI**



U ovom istraživanju nas je posebno zanimala percepcija i samoprocena OSI u pogledu poslova koje bi želeli da obavljaju. O visokom nivou samosvesti o kapacitetima ponude govori i relativno visok nivo pozitivnih odgovora na pitanje **Koja svoja znanja, veštine i vrline bi naveli kao svoje prednosti budućem poslodavcu?** S obzirom da je pitanje sa „otvorenim odgovorom“

visok procenat „popunjenosti“ ukazuje da je to tema o kojoj nezaposlene OSI razmišljaju i imaju svoj stav. Tako je svoja znanja koja preporučuje poslodavcu navelo 95,5% anketiranih, vrline 95,2% i veštine 83,9% anketiranih OSI.

Poslovi koji, prema njihovoj samoproćeni, najviše odgovaraju osobama sa invaliditetom nalaze se u grupi stručnih i rutinskih administrativnih poslova. Važno je, međutim, istaći da kapacitetima OSI odgovaraju raznovrsni poslovi i da se nalaze u većem broju delatnosti: rutinski administrativni poslovi, stručni administrativni poslovi, poljoprivreda, zanati, usluge, komunikacije, proizvodnja, menadžment, IT sektor, mediji, humanitarni rad i soćijalne usluge, umetnost i dr.

**Tabela 17 – Poslovi koji najviše odgovaraju OSI**

Grupe poslova/delatnosti	Poslovi koji najviše odgovaraju kapacitetima OSI
Rutinski administrativni poslovi	Rećepćija, parking servis, administrativni poslovi, knjigovodstvo, poslovi sekretariće, savetovanje, računovodstvo, ažuriranje dokumenata, kurir.
Stručni administrativni poslovi	Korespondent, očuvanje čiste životne sredine, poslovi elektrostruke u državnim institucijama, pravni poslovi, posao psihologa u farmaceutskoj kući ili zdravstvena psihologija, kadrovska služba, predavać engleskog, prevodilac, profesor istorije, rad sa decom na klinici, znakovni govor, ekonomija i pravo, biologija-naućni rad.
Poljoprivreda	Stoćarstvo.
Zanati	Bravar, izrada komadnog nameštaja, krojać, precizni mehanićar, rad vezan za automobile i računare, šivenje, cvećarstvo.
Usluge	Maser, negovateljica, bibliotekar, obezbećenje lica i objekata, kondukter, psihosocijalna podrška, kuvanje kafe, trener, bilo šta u sportu, trgovac, servisiranje opreme, u graćevinarstvu-niskogradnja i u saobraćaju, trgovina, zdravstvo, vozać, ćistaćica.
Komunikacije	Telefonista na ćentrali, služba portira ili telefoniste.
Proizvodnja	Kartonaža, na pakovanju u magacinu, obrada plastike, odrćavanje higijene, kuhinja, industrija, srećivanje prostora, lepljenje etiketa na ambalaži, u proizvodnji, šivenje.
Menadžment	Direktor, kontrola rada tekstilnih mašina i nabavki, na poslovima upravljanja, upravljanje projektima.
IT sektor	Elektronika, kompjuteri, fakultet zaštite na radu, rad na računaru, informatika, programer.
Mediji	Mediji, zabava, sportski komentator, tonski realizator.
Humanitarni rad	Humanitarni rad, rad sa ljudima, poslovima koji su vezani za OSI, rad sa starijim osobama, širenje biblijskih doktrina, psiho-socijalna podrška.
Umetnost	Zvuk, film, stvaranje, umetnićki likovni radovi.

Ima i nejasnih (nedefinisanih) odgovora, ali je njihov udeo relativno mali. Među "nedefinisanim" razlikuju se tri, među sobom veoma različite grupe: Jedni su oni koji "nisu razmišljali" ili još uvek "ne znaju" koji bi posao prihvatili. Drugu grupu čine oni koji imaju neujednačene odgovore tipa "posao u struči" ili "ono za šta sam se školovao". Treću grupu čine oni koji ne navode konkretno koji bi posao obavljali jer, po njihovom mišljenju, "imam kvalitete u sebi za mnoge poslove, i "sve znam da radim" jer su "svestrani" i sposobni "za sve poslove podjednako".

**Tabela 18 – Znanja koja OSI preporučuju poslodavcima**

Grupe poslova/delatnosti	Znanja koja bi preporučili poslodavcima
Rutinski administrativni poslovi	Administrativni poslovi, MS office, korespondencija, brzo kućanje, kuća na Brajevom pismu, zavođenje poslovnih knjiga, računovodstveni procesi, knjigovodstveni poslovi.
Stručni administrativni poslovi	Znanja iz književnosti, psihologije, sporta, medicine, matematike, kombinatorike, , pripravnički staž kod advokata, ekonomika, srpska gramatika, teologija, sociologija, filozofija, znanje istorije.
Poljoprivreda	U oblasti stočarstva.
Zanati	Bravar, elektromonter, mehanički poslovi, popravke tehničkih uređaja, precizni mehaničar, popravka vaga, tranzistora, obrada drveta, sklapanje i pravljenje nameštaja, radovi sa električnim aparatima, ručna izrada i obrada mašinskih delova, šivenje, duborez, stolarski poslovi.
Usluge	Vozač B kategorije, kuvar, domaćica, čistač, dugo iskustvo sa kamionima i viljuškarima, iskustvo u kući, kuvanje, higijena, posao masera, poznavanje vrsta roba u trgovini, prodavac, izrada prehrambenih proizvoda, rad na građevinskim mašinama, posao negovateljice, rad sa decom.
Komunikacije	Znanje 7 stranih jezika i znakovni govor, engleski jezik, norveški, grčki, španski italijanski, rusinski, mađarski slovački, ruski, rad sa telefonima, sve u vezi centrale.
Proizvodnja	Obrada plastike.
Menadžment	Oblast upravljanja projektima.
IT sektor	3D animator, crtanje, rad na računaru, Internet, Excel, Photoshop, Webdesign, govorni softver za računare, programiranje, MS office.
Mediji	Rad u medijima, tonač, rad u studiju.
Humanitarni rad	Volonter
Umetnost	Sviranje.

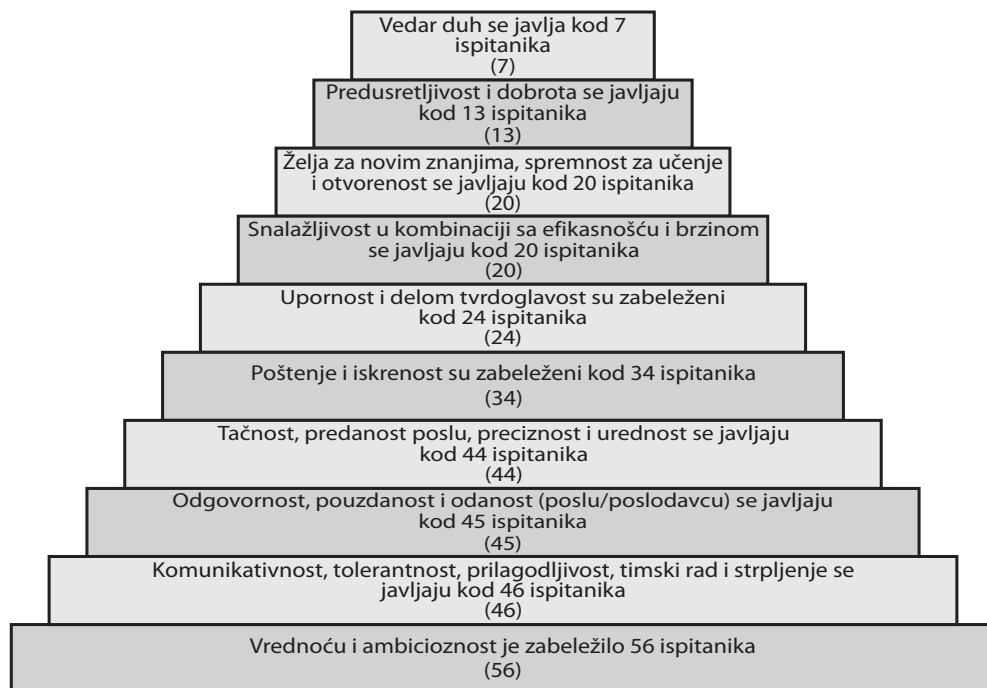
Dve karakteristične oblasti za koje se ističe „posedovanje znanja“ su: (1) IT sektor (od „rada na računaru“ do profesionalnog korišćenja specijalizovanih programa i (2) komunikacije-strani jezici.

**Veliki broj OSI ističe posedovanje (povezivanje) znanja iz više oblasti. Među njima ima i onih koji povezuju znanja iz sasvim različitih oblasti.**

Treba napomenuti da je mali broj, umesto znanja koja bi preporučio poslodavcima, isticao vrline (odgovornost i stručnost, preciznost, iskustvo i sl.). Ovo ukazuje na potrebu obuke nezaposlenih OSI za uspešno predstavljanje poslodavcima svojih znanja i veština. Ovo se naročito odnosi na predstavljanje veština jer 16,1% ispitanika na ovo pitanje nije imalo odgovor. Nepreciznost u poimanju i iskazivanju veština ostavlja, najverovatnije, neuverljiv utisak kod poslodavača. Postoje delatnosti za koje su nezaposlene OSI istakle da poseduju iskustvo i znanja ali nisu svesni da im nedostaju neke posebne veštine koje bi došle do izražaja u ovim delatnostima.

**Osobe sa invaliditetom smatraju da su vredne, komunikativne i spremne za timski rad, odgovorne i pouzdane, poštene, tačne i uporne i da poseduju snalažljivost, kreativnost i sposobnost da uče, i na, kraju, da su dobre i vesele.**

Osobe sa invaliditetom imaju jasno izraženu percepciju svojih vrlina. Visok procenat anketiranih (95,2%) je opisalo svoje vrline koje bi preporučili budućim poslodavcima. Naravno, ove vrline nisu podjednako zastupljene. Možemo govoriti o svojevrsnoj piramidi u čijoj su osnovi **vrednoća, komunikativnost i odgovornost**.<sup>37</sup>

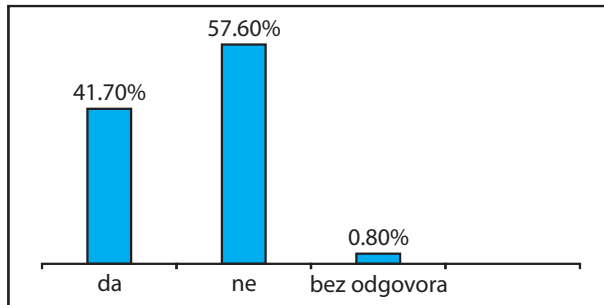


<sup>37</sup> Opis vrlina je preuzet iz upitnika i i frekvencije odgovora predstavlja percepciju kapaciteta ponude iz perspektive nezaposlenih OSI

Prepreke u zapošljavanju

**Nezaposlene osobe sa invaliditetom su aktivne u traženju zaposlenja.** U periodu između dve ankete posao je aktivno tražilo 41,7% nezaposlenih iz uzorka. Nešto više od polovine uzorka nezaposlenih OSI (53,2%) navodi da ima iskustvo intervjuisanja za dobijanje posla.

**Slika 15 – Konkursiranje za posao**



Ipak, u ekonomskoj situaciji koja je nepovoljna za novo zapošljavanje i činjenica da je skoro svaki drugi nezaposleni OSI aplicirao za neko radno mesto, nedvosmisleno ukazuje na pro-aktivno ponašanje na tržištu rada. Zanimljive su i razlike koje se javljaju između pojedinih gradova. U Kragujevcu (59,1%) i Beogradu (55,0%) za posao je konkurisalo više od polovine nezaposlenih OSI. U Leskovcu (29,6%) i Novom Sadu (28,0%) manje od 1/3 je aktivno u traženju zaposlenja.

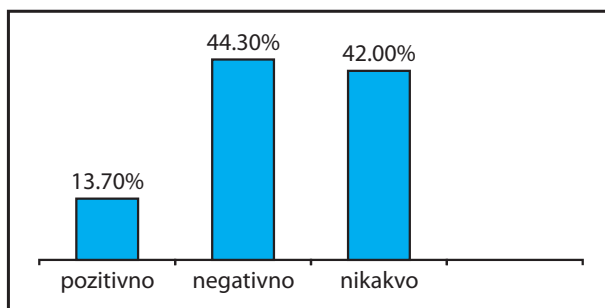
**Glavno iskustvo OSI u traženju zaposlenja je suočavanje sa preprekama u zapošljavanju.**

Da bi se razumela situacija OSI na tržištu rada, mora se obratiti pažnja na nekoliko veoma važnih okolnosti relevantnih za njihovo zapošljavanje. Pre svega, da li postoji odgovarajuća pristupačnost i, zatim, kako poslodavci percipiraju osobe sa invaliditetom.

**Jedna trećina (33,9%) OSI je imalo poteškoće u pogledu pristupačnosti prilikom intervjua za posao.** Posebnu poteškoću u traženju zaposlenja predstavlja i činjenica da su filijale Nacionalne službe za zapošljavanje za nešto više od ¼ nezaposlenih OSI nepristupačne. One su, po oceni anketiranih nezaposlenih potpuno pristupačne samo u 15,3% slučajeva.

Iskustvo i doživljaj razgovora za posao je značajan faktor u razumevanju situacije osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Ukoliko je iskustvo u traženju posla negativno i frustrirajuće predstavlja, najčešće, dodatno otežavajući faktor u zapošljavanju OSI. Pozitivno iskustvo u traženju zaposlenja ima, relativno mali broj OSI (13,7%). Mnogo je više onih sa negativnim (44,3%).

**Slika 16 - Iskustvo i doživljaj razgovora za posao**



Pažnju privlači i relativno visoko učešće nezaposlenih OSI koji nemaju nikakvo iskustvo o intervjuima za posao (42,0). Oni, naprosto, nikada nisu bili u prilici da ih neki poslodavač pozove na razgovor za posao. Među njima je, svakako, prisutna i apatičnost zbog malih mogućnosti za zapošljavanje. Oni, najčešće, zbog toga što smatraju da nemaju šanse za zapošljavanje i ne kontaktiraju poslodavce.

### **3.1.3 Percepcija mogućnosti za zapošljavanje OSI**

Mogućnosti za zapošljavanje se mogu percipirati u više dimenzija:

1. kao realna situacija, koja se najčešće doživljava/interpretira kao „prepreke“ ili „prilike“ za zapošljavanje,
2. kao projektovano stanje, odnosno, kao promena koja se želi uneti u realnu situaciju i povećati izgleda za zapošljavanje
3. kao procena efekata aktivnosti na unošenju promene, odnosno, kao pokazatelji novih mogućnosti za zapošljavanje.

U okviru ovog istraživanja obuhvatili smo, u osnovnim aspektima, sve tri dimenzije mogućnosti za zapošljavanje. Prilike za zapošljavanje procenjujemo preko iskaza anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom o nekoliko pokazatelja:

- kako oćenjuju prilike za zapošljavanje,
- kako ih porede u odnosu na ranije godine,
- kako oćenjuju okolnosti koje utiću na nezaposlenost OSI,
- kako procenjuju šanse za zapošljavanje žena
- da li imaju osećaj sigurnosti u traženju zaposlenja

Posmatrano u ćelini, **procena prilika za zapošljavanje je nepovoljna**. Više od dve trećine nezaposlenih OSI (69,3%) oćenjuje da su prilike za zapošljavanje nepovoljne. Tek svaki dvadeseti anketirani (5,6%) smatra da su šanse za zapošljavanje povoljne. Pri tom, još veći procenat (71,2%) istiće da su **prilike za zapošljavanje posebno nepovoljne za žene sa invaliditetom**.



**Tabela 19 – Očena prilika za zapošljavanje**

	I anketa	II anketa
Bez odgovora	0.8	
Veoma nepovoljne	38.7	34.1
Nepovoljne	30.6	39.4
Ni povoljne, ni nepovoljne	23.4	25.0
Povoljne	2.4	1.5
Veoma povoljne	3.2	0.0
Ne zna, ne traži posao	0.8	0.0
Ukupno	100.0	100.0

U periodu između dve ankete skepticizam je još više povećan (3,8%). Više od 2/3 nezaposlenih OSI smatra da su prilike za zapošljavanje u opštini u kojoj živi nepovoljne. To je sasvim razumljivo s obzirom da su se ekonomska kriza i recesija u privredi ispoljile baš u ovoj godini. Posledića tih okolnosti je smanjivanje obima proizvodnje što povlači smanjivanje broja zaposlenih i otpuštanje prekobrojnih radnika. Na drugoj strani, to smanjuje otvaranje novih radnih mesta i potražnju novih radnika.

Procenu prilika za zapošljavanje u izvesnoj meri objašnjava i skup podataka o tome kako nezaposlene OSI percipiraju okolnosti koje utiču na nezaposlenost.

Predrasude poslodavaća .....	49,2
Nedostatak adekvatne službe za podršku .....	50,9
Neadekvatan prevoz .....	25,0
Arhitektonske barijere .....	20,1
Neprikladna radna mesta .....	24,2
Neprikladnost konkursa .....	45,9
Diskriminacija OSI .....	45,2
Nedovoljna informisanost o radnim mestima .....	48,4

Zanimljivo je da po oceni anketiranih „**subjektivne**“ prepreke u većoj meri utiču na nezaposlenost OSI nego „**objektivne**“. Ovakav zaključak sledi ako predrasude poslodavaca, diskriminaciju OSI i neprikladnost konkursa označimo kao „subjektivne prepreke“, dakle nešto što je u sferi stavova i ponašanja, a neadekvatan prevoz, neprikladnost radnog mesta i arhitektonske barijere kao „objektivne prepreke“ u okruženju. Ova konstatacija je značajna za strateške ciljeve, mere i aktivnosti u sferi zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ključni prioriteta u inkluzivnoj politici zapošljavanje treba da budu u otklanjanju „subjektivnih prepreka“, odnosno, u promeni stavova i ponašanja poslodavaća.

Problemi nezaposlenosti i, posebno, nezaposlenih osoba sa invaliditetom su već duže vreme u fokusu pažnje javnosti i napora u državi i društvu da se stvore povoljnije okolnosti za njihovo veće i brže zapošljavanje.<sup>38</sup> Promene u stvaranju novih mogućnosti za zapošljavanje, u okviru postavljenih ciljeva projekta, pratićemo preko iskaza anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom kroz nekoliko pokazatelja i to:

- kako oćenuju prilike za zapošljavanje u odnosu na ranije godine;
- koliko su informisani o merama za zapošljavanje OSI;
- kakvi su im kapacitetu u traženju zaposlenja i
- od koga oćekuju podršku u zapošljavanju.

Relativno veliki broj anketiranih OSI (16,9%) smatra da su prilike za zapošljavanje povoljnije u ovoj godini nego što su bile ranijih godina. U drugoj anketi rezultati su još povoljniji. Jedna četvrtina nezaposlenih OSI (25,7%) smatra da su prilike sada povoljnije nego ranijih godina. Znaćajno je da je za 10% povećan broj nezaposlenih OSI koji smatraju da su prilike za zapošljavanje povoljnije nego ranijih godina. Još veći je procenat smanjenja između dve ankete (15%) onih koji smatraju da su prilike nepovoljnije nego ranijih godina. Broj onih koji procenjuju da su prilike povoljnije nego ranijih godina u zbiru je 25% (od tog broja polovina smatra da nisu lošije a druga polovina ih eksplicito oćenuje kao bolje).

**Tabela 20 - Da li su prilike za zapošljavanje povoljnije nego ranijih godina?**

	I anketa	II anketa
Bez odgovora	2.4	
Znaćajno nepovoljnije nego ranije	16.9	11.4
Nepovoljnije nego ranije	31.5	22.0
Iste su (nepromenjene)	31.5	40.9
Povoljnije nego ranije	15.3	24.2
Znaćajno povoljnije nego ranije	1.6	1.5
Ne znam	0.8	
Ukupno	100.0	100.0

#### Informisanost o merama za zapošljavanje OSI

Informisanost aktivnostima koja prate proćes zapošljavanja su znaćajna pretpostavka za « ponašanje nezaposlenih » na tržištu rada i adekvatan odgovor na signale koji iz njega dolaze.

Novi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI otvara nove perspektive u regulaciji zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Informisanost o ovom Zakonu i oćekivanja od njegove primene su i pokazatelj koji posredno ukazuje i na osećaj sigurnosti u pogledu perspektive za zapošljavanje OSI.

<sup>38</sup> Detaljnije je izloženo u prva dva poglavlja ove studije.

Kakav je situacija kod OSI u pogledu informisanosti o merama za zapošljavanje? To je svakako važno pitanje za sistematsko praćenje osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Međutim, u ovom istraživanju nismo bili u mogućnosti da obuhvatimo sve relevantne segmente ovog pitanja. Ograničili smo se samo na tri pokazatelja:

- informisanost o novom zakonu o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji OSI;
- informisanost o lokalnim akcionim planovima za zapošljavanje i
- informisanost o kancelarijama za lokalni ekonomski razvoj.

**Osobe sa invaliditetom su dobro informisane o postojanju novog Zakona o zapošljavanju i rehabilitaciji osoba sa invaliditetom.**

U prvoj anketi je 62,9% OSI odgovorilo da je upoznato sa ovim Zakonom dok je u drugoj anketi ovaj procenat iznosio 69,7%. Ivalo visok nivo informisanosti je, svakako, posledica velike zainteresovanosti OSI za zapošljavanje. Tome svakako doprinosi i činjenica da je u vreme anketiranja zakon bio i « medijska tema » jer je tih dana Zakon bio na diskusiji u Narodnoj skupštini.

Informisanost je proveravana preko dva pitanja. Ona se odnose na istu materiju ali su, s obzirom da su postavljena u različitim vremenskim terminima u odnosu na usvajanje Zakona morala biti formulisana na različite načine. U prvoj anketi pitanje se odnosilo na informisanost „o donošenju novog zakona“ a u drugoj anketi na činjenicu „da je donet nov zakon“ i za početak primene „odredbe o kvotama“. S obzirom da su modaliteti odgovora identični, podaci se mogu upoređivati i nedvosmisleno ukazuju na visok nivo informisanosti nezaposlenih OSI o ovom Zakonu. Među nezaposlenim OSI samo manje od 1/3 nije upoznato sa činjenicom da se njihovo zapošljavanje reguliše novim zakonom.

**Osobe sa invaliditetom su dobro informisane o Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI. Nešto manje od 2/3 je sa tim bilo upoznato pre donošenja Zakona. Nakon njegovog usvajanja, broj obaveštenih je povećan za 7,2%.**

Velika su očekivanja od primene ovog Zakona. Nešto više od 60% anketiranih OSI očekuje da primena ovog zakona omogući "lakše i brže zapošljavanje". U nekim gradovima (Kragujevac) ovo očekivanje ima i preko 80% anketiranih OSI. Među anketiranima ima i skeptika, odnosno onih koji nemaju posebna očekivanja i koji „sumnjaju u sprovođenje zakona“ (18,9%) ili koji ne očekuju „ništa posebno“ ili „ništa bolje“ (9,1%).

<sup>39</sup> U prvoj anketi pitanje je glasilo: „Da li Vam je poznato da predstoji donosenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zaposljavanju osoba sa invaliditetom?“, a u drugoj, „Da li vam je poznato da je donet Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zaposljavanju OSI i da primena obaveznih kvota pocinje u maju 2010.?”

**Tabela 21 - Očekivanja od novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI**

	Beograd	Novi Sad	Kragujevac	Niš	Leskovać	Ukupno po gradovima
bez odgovora	10.0	20.0	4.5	7.9	0.0	8.3
omogućavanje lakšeg i bržeg zaposlenja	60.0	44.0	86.4	60.5	59.3	61.4
nema očekivanja, sumnja u sprovođenje zakona	25.0	16.0	0.0	31.6	14.8	18.9
ništa, ništa posebno, ništa bolje	5.0	20.0	9.1	0.0	14.8	9.1
ne zna šta da očekuje, ne zna šta donosi zakon	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	2.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Informisanost o podsticajnim merama

Informisanost o mogućnostima za zapošljavanje i merama koje se preduzimaju za veće zapošljavanje je faktor koji doprinosi većim mogućnostima za zapošljavanje i boljem osećanju sigurnosti u pogledu perspektive za zapošljavanje. Proveravali smo nivo informisanosti o relevantnim akterima za unapređivanje mogućnosti za zapošljavanje:

kanćelarije za lokalni ekonomski razvoj;  
 akcionim planovima za zapošljavanje i  
 koalicijama za zapošljavanje OSI.

**Tabela 22 - Da li Vam je poznato gde se u vašoj opštini nalazi Kanćelarija za lokalni ekonomski razvoj?**

	I anketa	II anketa
bez odgovora	0.8	6.1
da	7.3	15.9
ne	91.9	78.0
Ukupno	100.0	100.0

Informisanost nezaposlenih OSI o novim akterima u procesima ekonomskog razvoja u lokalnoj zajednici nije, nažalost, na poželjnom nivou. Relativno mali broj nezaposlenih OSI zna gde se u njihovoj opštini nalazi Kanćelarija za lokalni ekonomski razvoj. U prvoj anketi samo je 7,3% znalo za ovu kanćelariju a u drugoj 15,9%. Pozitivna činjenica je da se broj obaveštenih povećava i da se u toku realizacije MIDWEY-a udvostručio. Međutim, to je ipak nedovoljno za korišćenje mogućnosti koje ova agencija pruža i, što je još značajnije, uspostavljanje saradnje i partnerstva na zajedničkim zadacima.

Mala je i informisanost o akćionim planovima za zapošljavanje u lokalnoj zajednici, posebno o merama za zapošljavanje OSI. U prvom krugu anketiranja je tek svaka deseta nezaposlena OSI o tome nešto znala (9,7%). Iako je broj informisanih u međuvremenu utrostručen i sada iznosi 28,8% to, svakako, nije zadovoljavajući postotak. Činjenica da se, tokom realizacije MIDWEY-a broj informisanih povećao za 18,1% ukazuje samo na pozitivne efekte kampanja za informisanje. To ohrabruje i ukazuje kojim putem treba ići dalje u pripremama OSI za zapošljavanje.

**Tabela 23 - Informisanost o akćionom planu za zapošljavanje**

	I anketa	II anketa
bez odgovora	0.8	0.0
da	9.7	28.8
ne	12.1	7.6
ne znam (nisam siguran)	77.4	63.6
Ukupno	100.0	100.0

**Treba istaći uočenu razliku između informisanosti o merama na nacionalnom nivou i merama i aktivnostima na lokalnom nivou.** Informisanost o planovima i aktivnostima na nacionalnom nivou je šestostruko puta veća.

Informisanost o koalicijama za zapošljavanje koje su formirane u okviru MIDWAY projekta je, međutim, značajno veća. Nešto manje od polovine anketiranih OSI (41,2%) je upoznato da je u njihovom gradu formirana Koalicija za unapređivanje mogućnosti za zapošljavanje OSI. Uočavaju se, međutim, velike razlike po gradovima u pogledu informisanosti o postojanju koalicija. U Kragujevcu 90,9% zna da je koalicija formirana, dok u Beogradu tek svaki peti zna za njeno postojanje (20,0%). Koalicije za zapošljavanje su novost na našim prostorima. One su objedinile mnogo institucija, poslodavaca, organizacija civilnog društva, organizacija osoba sa invaliditetom. Većina ovih organizacija, nije se kontinuirano bavila problemima OSI, ali su imali određeni cilj da stvore povoljnije uslove zapošljavanja OSI i propagiraju Zakon. Jedan od uslova za njihov uspeh, u većini gradova je i veliko učešće OOSI. Od ukupno 130 aktera u pet opština Srbije bilo je 50 OOSI. To je mogućnost za kvalitetnije angažovanje OOSI u lokalnoj sredini one najbolje poznaju potrebe svojih članova, socijalno stanje obrazovanje i motivaciju. U narednom periodu treba pronaći načine da ove koalicije budu održive, a da ne budu tvrdo definisane forme koje birokratskim načinom delovanja odbijaju neke od aktera važnih za zapošljavanje.

**Tabela 24 - Struktura predstavnika potpisnika Sporazuma o formiranju koalicije o zapošljavanju/obrazovanju osoba sa invaliditetom po opštinama**

OPŠTINA	INSTITUCIJE (lokalna samouprava, NSZ, Centri za socijalni rad, Crveni krst)	NVO	OOSI	POSLODAVCI	SINDIKATI	MEDIJI	UKUPNO
Novi Sad	3		6				9
Beograd	2	1	11	5			19
Kragujevać	4	7	14	13	1	1	40
Niš	11	6	11	4		1	33
Leskovać	4	5	8	12			29
Ukupno	24	19	50	34	1	2	130

#### Kapaciteti za traženje posla

Mogućnosti za zapošljavanje delimično zavise i od kapaciteta nezaposlenih da plasiraju svoj radni potencijal na tržištu rada, odnosno, da apliciraju za posao i poslodavcima na najbolji način predstave svoje radne potencijale. Zbog toga smo istraživali da li nezaposlene OSI poznaju postupak za apliciranje za posao. U anketu je uključen i set pokazatelja preko kojih se prati nivo kapaciteta za pojedine korake u procesu traženja zaposlenja.

**Tabela 25 - Da li Vam je poznato šta sve treba da uradite da bi konkurisali za posao?**

	I anketa	II anketa
bez odgovora	0.0	0.8
da	36.3	50.8
delimično	22.6	34.8
ne	24.2	10.6
ne znam (to obavlja neko drugi)	16.9	3.0
Ukupno	100.0	100.0

U prvom krugu anketiranja je uočeno da relativno veliki broj (**41,%) nezaposlenih OSI ne poznaje procedure za konkurisanje**. Treba istaći da su imali pozitivan stav prema potrebi da to nauče. Nešto manje od polovine (47,6%) je izjavilo da smatra da je korisno naučiti procedure za konkurisanje. Za veoma mali broj OSI (3%) poslove konkurisanja obavlja neko drugi (u prvom krugu je bilo čak 16,9%). Ostvaren je, međutim, veliki napredak između dva kruga anketiranja. Broj upoznatih je povećan za 25%.

**Najveći broj osoba sa invaliditetom zna (50,8%) ili ima delimičan uvid (34,8%) u sve ono što treba uraditi da bi se dobio posao.**

Značajne su, međutim razlike između muškaraca i žena. Muškarci u značajno većem postotku (56,2%) izjavljuju da poznaju postupke konkurisanja za posao, nego žene (44,1%). Da li su to stvarne razlike ili razlike u samouverenosti, to ova anketa ne objašnjava. U svakom slučaju, značajno je zbog rodne ravnopravnosti na tržištu rada obratiti pažnju na ove razlike i preduzimati mere koje obezbeđuju i rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti na tržištu rada. Posebno je važno izbeći, moguću, dvostruku diskriminaciju na tržištu rada – po polu i invalidnosti.

**Tabela 26 - Poznavanje postupaka u traženju zaposlenja**

	Muškarci		Žene	
	Da	Delimično	Da	Delimično
Prijava i evidentiranje u NSZ	49.3	12.3	55.9	15.3
Savetovanje i druge usluge u NSZ	41.1	13.7	35.6	23.7
Programi obuka u NSZ	42.5	12.3	33.9	22.0
Informisanje o slobodnim radnim mestima	41.1	13.7	42.4	15.3
Prijavljivanje/apliciranje za posao	41.1	19.2	49.2	20.3
Pisanje biografije/CV-a	41.1	20.5	47.5	16.9
Intervju sa poslodavcem	34.2	13.7	28.8	23.7

Posmatrano po pojedinim koracima (postupcima) u zapošljavanju uočavaju se i dalje razlike ali one nisu više apsolutno u korist muškaraca. Detaljnije analizirano, žene su čak u maloj prednosti jer imaju veće poznavanje za četiri postupka, a muškarci samo za tri. Interesantno je da, iako su više informisane o slobodnim radnim mestima više se prijavljuju na evidencije NSZ i na posao i više pišu biografiju, one su manje za 6% pozivane na intervju sa poslodavcem. Ovo je indikativno, jer verovatno da neki od poslodavaća više želi da uposle muškog od ženskog radnika. U svakom slučaju, uočene razlike su zanimljive za temeljnije istraživanje o položaju žena sa invaliditetom na tržištu rada.

#### Očekivana pomoć u traženju posla

Za nezaposlene osobe sa invaliditetom je karakteristično da, u traženju zaposlenja, svoja očekivanja u pogledu podrške i pomoći, usmeravaju, uglavnom, na Nacionalnu službu za zapošljavanje (24,2%), organizacije osoba sa invaliditetom (21,9%) i lične i socijalne mreže, odnosno, prijatelje, kolege i poznanike (17,8%). Drugi oblici informisanja o poslu su zastupljeni i korišćeni u znatno manjoj meri. Značajno je istaći da se pomoć očekuje sa više strana. Na ovo pitanje, s obzirom da je postojala mogućnost višestrukog izbora, ukupan zbir odgovora je gotovo trostruko veći (343) od broja anketiranih.

**Tabela 27 - Od koga očekujete pomoć prilikom zapošljavanja?**

	Frekvencija	(%)
Naćionalne sluŹbe za zapošljavanje	83	24.2
Internet oglašavanja	21	6.1
Sredstva javnog informisanja	21	6.1
Profesionalnih i stručnih udruŹenja	36	10.5
Lićne i socijalne mreŹe (prijatelji, kolege, rođaci)	61	17.8
Organizacije OSI	75	21.9
Agenćija za zapošljavanje	21	6.1
Interna baza podataka	7	2.0
Drugo	17	5.0
Bez odgovora	1	0.2
Ukupno	343	100.0

Obeshrabruju, međutim sledeći podaci: za nešto više od 1 anketiranih, Nacionalna sluŹba za zapošljavanje je nedostupna (26,6%), a 1/5 ne zna da li je NSZ pristupaćna. To govori da neko drugi u njihovo ime komunicira sa NSZ u vezi zapošljavanja. Ako se ima u vidu da 14,5% anketiranih nije na evidenciji Nacionalne sluŹbe za zapošljavanje, broj „pasivnih“ u traŹenju zaposlenja je još veći.

**Tabela 28 - Da li je filijala nacionalne sluŹbe za zapošljavanja pristupaćna OSI**

	Broj	(%)
Da	19	15.3
Delimićno	45	36.3
Ne	33	26.6
Nisam upoznat/a	27	21.8
Ukupno	124	100.0

### *Sigurnost u pogledu perspektive zapošljavanja*

Povećane mogućnosti za zapošljavanje se subjektivno iskazuju kao osećaj sigurnosti u pogledu zapošljavanja. Odgovori na ovo pitanje omogućavaju i proveru kvantitativno definisanih indikatora za procenu ostvarenja ćilja u pogledu kreiranja većih mogućnosti za zapošljavanje u okviru MIDWEY projekta.

#### ***Indikator:***

Procenat intervjuisanih ućesnika projekta koji procenjuju da imaju povećane mogućnosti za zapošljavanje;

#### ***Vrednost indikatora:***

25% od minimum 120 ispitanih osoba u 5 općtina, ako je zakon donesen 30% a ako se ne donese zakon max do 20%.

***M&E plan MIDWEY projekta***



U prvom i drugom krugu anketiranja, istraživali smo osećaj sigurnosti u pogledu perspektive za zapošljavanje i da li je bilo nekih promena u tom pogledu.

**Tabela 29 - Kako se osećate u pogledu Vaše perspektive za zapošljavanje?**

	I anketa	II anketa
bez odgovora	1.6	0.8
veoma nesigurno	36.3	23.5
nesigurno	33.9	40.9
delimično nesigurno, tj. delimično sigurno	23.4	25.8
sigurno	4.0	7.6
veoma sigurno	0.8	1.5
Ukupno	100.0	100.0

Nepovoljna situacija na tržištu rada i loša ocena prilika za zapošljavanje odražava se na **veliku nesigurnost nezaposlenih OSI u pogledu perspektive za zapošljavanje**. Skoro  $\frac{3}{4}$  anketiranih (70,2%) se oseća nesigurno u pogledu svoje perspektive za zapošljavanje.

Godinama loša situacija u pogledu zapošljavanja uslovlila je da se najveći broj OSI „oseća nesigurno”. Značajno je, međutim, da je u periodu usvajanja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI i realizaciji projekta MIDWEY smanjen za 12,8% udeo OSI koji se osećaju „veoma nesigurno” u pogledu perspektive zapošljavanja. Istovremeno, za oko 5% se povećao broj OSI kod kojih postoji osećaj sigurnosti.

**Ako se kao pozitivan osećaj sigurnosti prihvati i modalitet „delimično”, onda se može konstatovati da je u toku realizacije MIDWEY-a osećaj sigurnosti povećan za 6,7%.**

Dakle, u pitanju je „probuđena nada” i povećani optimizam. Osećaj sigurnosti u pogledu perspektive za zapošljavanje bazira se i na ne poznavanju situacije na tržištu rada. Većina nezaposlenih OSI izjavljuje da nije upoznata da li je između dva anketna kruga bilo zapošljavanja OSI u njihovom gradu (50.8% se tako izjašnjava eksplicite a 30,3% o tome ne daje odgovor). To ukazuje da  $\frac{3}{4}$  nezaposlenih OSI nema uvid u kretanja na tržištu rada i da „ocenu situacije” ne bazira na iskustvu i činjenicama nego na „opštem stavu”, odnosno, rasprostranjenom javnom mnjenju o „lošoj situaciji”.

Zanimljivo je, međutim, da među anketiranimima koji imaju odgovor na ovo pitanje, više je onih koji smatraju da su OSI zasnovali radni odnos (11,4%) nego onih koji tvrde da ga nije bilo (7,6%). Po oceni anketiranih nezaposlenih OSI (u tri grada) u njihovim gradovima je zaposleno ukupno 35 osoba sa invaliditetom. U ovom slučaju, nije bitno da li je ovaj podatak validan ili nije. On govori o oceni anketiranih nezaposlenih OSI da

ima „kretanja na tržištu rada” i da se „neke OSI” zapošljavaju što, svakako, može doprinositi osećanju sigurnosti u pogledu perspektive zapošljavanja.

Podaci iz ovih anketa i njihovo upoređivanje pružaju realnu osnovu za dva zaključka: većina OSI ima „osećaj sigurnosti” da su perspektive za zapošljavanje osoba sa invaliditetom bolje nego ranijih godina i da se porast optimizma duguje u većoj meri donošenju novog Zakona nego povoljnim ekonomskim trendovima i boljim izglecima na tržištu rada.

## 3.2 Poslodavci

### 3.2.1 Karakteristike potražnje - profil poslodavaca

U uzorku istraživanja obuhvaćene su organizacije i institucije iz različitih delatnosti. Najviše ih je iz grupe privatnih poslodavaca koji zapošljavaju više od dvadeset radnika (35,9%) što je, praktično i ciljna grupa u ovom projektu. Iz javnog sektora uključeni su lokalna samouprava javne ustanove – škola, centar za socijalni rad i sl. i javna preduzeća (15,4%). . Osim toga, razgovor je obavljen i u filijalama Nacionalne službe za zapošljavanje. Među „ostalima” su se našla preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom („zaštitne radionice”). One nisu ciljna grupa u ovom projektu ali su, pokazalo se na osnovu dobijenih podataka, zahvalna „kontrolna grupa” za poređenje nekih dobijenih podataka.

**Tabela 30 - Vrste organizacija u uzorku**

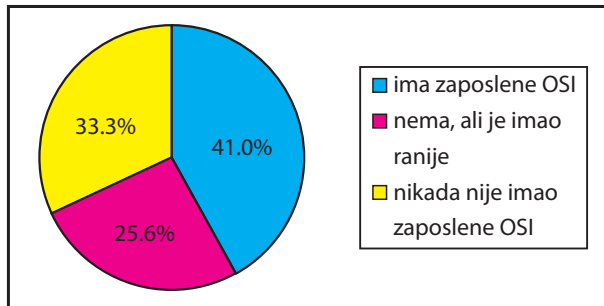
	I anketa	II anketa
Lokalna samouprava	15.4	9.4
Javno preduzeće	15.4	5.7
Javna ustanova (škola, Centar za socijalni rad)	12.8	5.7
Nacionalna služba za zapošljavanje	10.3	5.7
Poslodavci - privatne firme sa preko 20 zaposlenih	35.9	52.8
Ostalo	10.3	20.8
Total	100.0 (39)	100.0 (53)

Broj anketiranih organizacija u drugoj anketi (53) uvećan je za 35% u odnosu na broj organizacija i institucija koje su prihvatile anketiranje na početku projekta (39). Može se smatrati da su aktivnosti na projektu doprinele boljoj informisanosti poslodavaca i većoj senzibilisanosti za zapošljavanje OSI. Naročito je povećano učešće u anketi poslodavaca u gradovima u kojima su održavani sajmovi zapošljavanja (Beograd i Kragujevac). Najveći porast (za 100%) je zabeležen kod poslodavaca – privatnih firmi sa preko 20 zaposlenih (od 14 na 28). Značajno je međutim, da je u drugoj anketi smanjen u velikoj meri broj javnih preduzeća i lokalnih samouprava.

Iskustvo u zapošljavanju OSI

Nešto manje od polovine anketiranih poslodavaća (41,0%) ima među zaposlenima i osobe sa invaliditetom. Jedan broj poslodavaća (25,6%) nema zaposlene OSI, ali ih je imalo ranije. Jedna trećina poslodavaca nikada nije zapošljavala osobe sa invaliditetom.

**Slika 17 - Iskustvo u zapošljavanju OSI**



To praktično znači da 2/3 anketiranih organizacija **ima iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom**. Uočavaju se, međutim, i neke razlike u pogledu strukture uzorka u pojedinim gradovima u pogledu iskustva u zapošljavanju OSI. Kragujevac je jedini grad u kojem je uzorkom obuhvaćeno više od polovine organizacija koje imaju zaposlene OSI. U Novom Sadu i Nišu situacija je obrnuta, dok Leskovač i Beograd imaju izbalansiran uzorak organizacija i skoro podjednako učešće organizacija koje imaju i koje nemaju zaposlene OSI.

U periodu realizacije projekta povećao se i broj organizacija koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom. U prvom krugu ih je bilo 16 a u drugom 25. Udeo organizacija koje imaju iskustvo u zapošljavanju OSI je povećan sa 41,0% na 47,1%. Ipak, više od polovine anketiranih organizacija i dalje nema zaposlene osobe sa invaliditetom.

Broj zaposlenih OSI

Prema ukupnom broju zaposlenih OSI izdvajaju se privatni poslodavci (organizacije sa preko 20 zaposlenih) u kojima je zaposleno 36,9% od ukupnog broja zaposlenih u anketiranim organizacijama. Zatim dolaze lokalna samouprava (22,6%) i javna preduzeća (22,3%). Po broju zaposlenih osoba sa invaliditetom izrazito odskoču preduzeća u grupi „ostalo“ u kojoj su, kako smo već napomenuli, preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. U njima je zaposleno 67,5% od ukupnog broja zaposlenih osoba sa invaliditetom u anketiranim organizacijama. Nešto veći postotak zaposlenih OSI imaju još i javna preduzeća (24,6%).

**Tabela 31 - Vrsta organizacije , ukupan broj zaposlenih i zaposlene OSI**

		Ukupan broj zaposlenih	Broj zaposlenih OSI	STOPA ZAPOSLENOSTI OSI
Lokalna samouprava	Broj	2348	1	0.04
	%	22.6	0.5	
Javno preduzeće	Broj	2320	50	2.15
	%	22.3	24.6	
Javna ustanova (škole , centar za soć. Rad )	Broj	948	5	0.53
	%	9.1	2.5	
Nacionalna služba za zapošljavanje	Broj	684	1	0.15
	%	6.6	0.5	
Poslodavci - privatne firme sa preko 20 zaposlenih	Broj	3833	9	0.24
	%	36.9	4.4	
Ostalo	Broj	251	137	54.58
	%	2.4	67.5	
Total	Broj	10384	203	1.95
	%	100.0	100.0	

**Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom u anketiranim radnim organizacijama je izuzetno niska i iznosi 1,95%.** Ako se izuzmu javna preduzeća i posmatraju samo institucije u javnom sektoru ona je veoma niska: lokalna samouprava (0,13%), nacionalna služba za zapošljavanje (0,12%) i javne ustanove (0,53%). To praktično znači da na 100 zaposlenih nemaju nijednu osobu sa invaliditetom.

Visoku stopu zaposlenosti OSI imaju jedino preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (49,4%). Treba napomenuti da je njima i doskorašnji zakonski uslov za registraciju bio da u strukturi zaposlenih imaju 40% osoba sa invaliditetom. Uočava se da anketirane organizacije već ispunjavaju i standard koji propisuje novi Zakon – uslov je 50%.

**Ova slika odražava paradoks aktuelne situaciju. Uprkos visokoj stopi zaposlenosti OSI, „zaštitne radionice“ ne rešavaju problem zapošljavanja osoba sa invaliditetom.** Ne znamo razloge zašto je poslodavac povećao kvotu sa 40 % na 50 % OSI za preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Tehnološki razvoj i u ovim preduzećima uslovljava vrlo raznovrsnu strukturu zaposlenih, a na ponudi radne snage kod OSI, pogotovo sa srednjom i nižom stručnom spremom su uglavnom profesije za koje je vrlo malo mesta na otvorenom tržištu rada. Pretspostavljamo da će i u ovim preduzećima da se dalje zapošljavaju OSI pod blažim uslovima, često nekvalifikovani, tek da bi se ispunila kvota, a time i subvencija za radna mesta u ovim preduzećima.

Organizacije koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom imaju iskustvo sa raznovrsnim oblicima invaliditeta. Relativno je mali broj zaposlenih OSI (2,5%) u organizacijama koje su imale zaposlene samo sa jednom vrstom invaliditeta kao što su: oštećenje kičme (paraplegija i kvadriplegija), multipla skleroze, oštećenje vida ili sluha. Najveći broj zaposlenih OSI (70,4%) radi u organizacijama koje zapošljavaju osobe sa različitim oblicima invaliditeta ili osobe koje imaju tzv. „kombinovane smetnje“, odnosno, višestruki invaliditet.

### Radna mesta za OSI

Kod poslodavaca osobe sa invaliditetom su angažovane na 36 raznovrsnih radnih mesta i poslova koje obavljaju. To su: *pomoćnik mašinstva, arhivar, blagajnik, bravar, direktor, higijeničar, izvršenje budžeta, kalkulant, knjigovezac, kontrolor, kurir, magacioner, montažer, noćni čuvar, obračunski poslovi, operacijski radnik, pekar, i plastičar, pomoćnik knjigovezac, portir, proizvodni radnik, proizvodnja vanilica, radnik, kontrolor, radnik na fotokopir aparatu, samostalni stručni saradnik u odseku za građansku inicijativu, služba fizikalne medicine i rehabilitacije, specijalizovani radnik stražar-vatrogasac, tapetar, tehničar montažer, telefonista, telefonska centrala, univerzalni radnik, vozač-garažer*

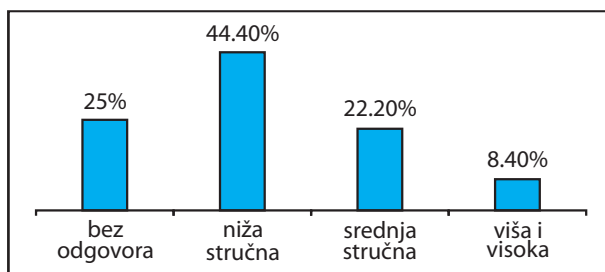
Najveći broj poslodavaca (61,1%) ima jedno do dva sistematizovana radna mesta za osobe sa invaliditetom i praktikuje pojedinačno zapošljavanje. Nešto više od 1/5 poslodavaca ima više sistematizovanih radnih mesta na kojima se zapošljava nešto veći broj (3 do 9) OSI.

**Tabela 32 - Sistematizovana radna mesta za zaposlene OSI**

Tipovi zapošljavanja	Sistematizovana radna mesta	%
Pojedinačno (1- 2 OSI)	22	61.1
Grupno (3 - 9 OSI)	8	22.2
Masovno (10 i više)	6	16.7
Ukupno	36	100.0

Veći broj sistematizovanih radnih mesta na kojima se masovno zapošljavaju OSI (10 i više) ima mali broj poslodavaca (16,7%). To su, uglavnom, preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i neka javna preduzeća u kojima se „zadržao“ veći broj „invalida rada“. Da li su, i u kojoj meri, ova radna mesta prilagođena potrebama osoba sa invaliditetom ne može se proceniti anketnim metodom. Ono što se može uočiti na osnovu ovih podataka je da su sistematizovana radna mesta za OSI uglavnom sa nižim nivoima obrazovanja i stručne spreme.

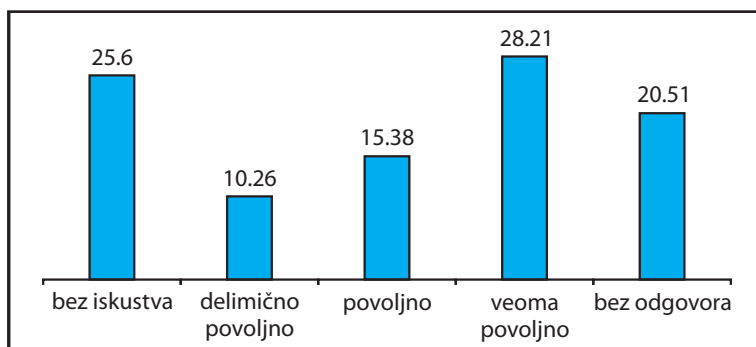
**Slika 18 - Nivo stručne sprema za sistematizovana radna mesta**



Iskustvo o rezultatima rada OSI

**Poslodavci imaju povoljno iskustvo o rezultatima rada zaposlenih OSI.** Očenu rezultata rada OSI dao je 21 poslodavač od ukupno 26 koji imaju ili su imali zaposlene osobe sa invaliditetom. Nešto više od polovine poslodavača (53,8%) ima povoljne ocene o radu OSI. Tek svaki deseti poslodavač (10,2%) ima neku rezervu i njihov učinak ocenjuje kao „delimično povoljan“. Važno je istaći da nema nepovoljnih ocena o rezultatima rada zaposlenih OSI.

**Slika 19 – Iskustvo o rezultatima rada OSI**



**Iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom je ključni činilac za otklanjanje predrasuda o radnim sposobnostima i efektima rada osoba sa invaliditetom.**

Procena mogućnosti za zapošljavanje OSI

Anketirani poslodavci imaju pozitivan stav o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, ali nepovoljno gledaju na mogućnosti za zapošljavanje i veoma su oprezni u planovima za zapošljavanje u ovoj godini. Skoro dve trećine poslodavaca (64,1%) ocenjuje aktuelne mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom kao nepovoljne. Tek svaki deseti poslodavač prepoznaje neke povoljnosti u aktuelnim mogućnostima za zapošljavanje OSI, a dvostruko veći broj ocenjuje kao izrazito nepovoljne. Zanimljivo

je da poslodavci sa više optimizma gledaju na mogućnosti zapošljavanja OSI u ovoj godini u odnosu na raniji period. Samo nešto više od 1/3 anketiranih (38,4%) ocenjuje da su okolnosti nepovoljnije nego ranijih godina. Na drugoj strani, isti broj poslodavaća (38,4%) ocenjuje da su okolnosti povoljnije nego ranije. Svaki peti anketirani, ne vidi neku razliku i misli da su aktuelne mogućnosti za zapošljavanje OSI iste kao i ranije.

Zanimao nas je i rodni aspekt ovog pitanja. Većina poslodavaca (66,7%) ocenjuje da je **otežano zapošljavanje žena**. Više od jedne trećine (38,5%) poslodavaća smatra da je zapošljavanje žena veoma otežano, a tek svaki dvadeseti da zapošljavanje žena nije uopšte otežano.

Generalno posmatrano, **većina poslodavaca je neodlučna u pogledu planova za zapošljavanje OSI**. Jasne pozitivne planove ima ¼ anketiranih poslodavaća. Istina, nešto veći broj (30,8%) ima takođe jasan, ali negativna stav. Oni ne planiraju da zapošljavaju OSI u ovoj godini. Samo polovina poslodavaća koji su izjavili da planiraju zapošljavanje dala je i konkretne podatke o svojim planovima.<sup>40</sup>

**Prava čiljna grupa u aktivnostima za unapređivanje mogućnosti za zapošljavanje OSI jesu, zapravo, poslodavci bez jasno profilisanog stava o planovima za ovu godinu.** Jedni su neodlučni (17,9%) a drugi još nisu razmišljali o tome (25,5%). Na njihovu se odluku može uticati boljim informisanjem i drugim podstičajnim merama. Osim toga, treba pružiti podršku i onim organizacijama koje planiraju zapošljavanje OSI.

### Prioriteti u zapošljavanju OSI

Iako smo želeli da proverimo motive za zapošljavanje OSI, može se reći da u tome nismo uspeli. Naime, 2/3 anketiranih poslodavaća (66,2%) nije dalo odgovor na ovo pitanje. S obzirom na relativno mali broj poslodavaća sa odgovorom na ovo pitanje, ono je više ilustrativno, nego što pruža iskustvenu podlogu za pouzdana zaključivanja.

Indikativno je, međutim, da 13,0% poslodavaca navodi zakonsku obavezu kao najznačajniji razlog za zapošljavanje OSI. To potvrđuje stavove zagovornika da se bez zakona i prinude za njegovo sprovođenje pitanje zapošljavanja OSI neće pokrenuti "sa mrtve tačke". Svaki deseti poslodavac se opredeljuje za zapošljavanje OSI da bi "pružio podršku i pomoć OSI". Reklo bi se, iz filantropskih razloga. U svakom slučaju, postoji « senzibilisanost » na ciljnu grupu i razloge za njeno zapošljavanje. Oni žele da daju « podrške i pomoći OSI", da im pruže « podrške da i oni žive normalno » ili, naprosto, « radi davanja svog doprinosa rešavanju problema OSI »

**Svaki deseti poslodavac (10,4%) ne pravi razliku između zapošljavanja OSI i drugih radnika.** Ovi poslodavci ne prave razliku koga zapošljavaju, već se rukovode

<sup>40</sup> Od organizacija koje su navele da planiraju zapošljavanje OSI zatraženo je da daju podatke o radnim mestima, broju OSI koje planiraju da zaposle na tim radnim mestima, potrebnoj stručnoj spremi i veštinama za obavljanje posla i koja vrsta invalidnosti odgovara takvim zahtevima

«potrebama u proizvodnji» i smatraju da ne «postoji razlika između OSI i lića bez invaliditeta u učinku rada».

Kada se već opredelile za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, poslodavci imaju očekivanja koja su značajna za obavljanje poslova. Za najveći broj poslodavaca najznačajnije su kompetencije (28,6%), odnosno, znanja i veštine neophodne za uspešno obavljanje poslova, bez obzira na formalno obrazovanje (26,5%). Tek potom dolaze u obzir formalno obrazovanje (24,5%) i radno iskustvo (16,3%). Jedan broj poslodavaca, očekuje od OSI koje će zaposliti da poseduju više poželjnih karakteristika za posao. Na osnovu toga se može zaključiti, da prioritet prilikom zapošljavanja OSI, na tržištu rada u izboru kandidata prevladava kriterijum **“uspešnog obavljanja posla”**. Može se reći, da filantropski motive, iako prisutni kod opredeljivanja za zapošljavanje OSI, ne “ukidaju” kriterijume “efikasnog zapošljavanja”, odnosno, izbora radnika koji poseduje kompetencije, znanja i veštine potrebne za obavljanje poslova na radnom mestu na koje se zapošljava OSI. To nedvosmisleno govori koje “kapacitete ponude” treba da ima osoba sa invaliditetom koja želi zapošljavanje na “otvorenom tržištu rada” i koje “kapacitete plasmana” treba da razvije da bi ih uspešno realizovala u procesu traženja zaposlenja.

**Poslodavci prioritet daju onim osobinama od kojih prvenstveno zavisi uspešno obavljanje posla. Najčešće se očekuje formalno obrazovanje, radno iskustvo i posedovanje dodatnih znanja i veština.**

### 3.2.2 Korišćenje podsticajnih mera za zapošljavanje OSI

#### Informisanost o podsticajnim merama

Većina poslodavaca je upoznata sa podsticajnim merama za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Najviše su upoznati sa subvencijama, poreskim olakšicama za poslodavce a najmanje sa obukama za razvoj kapaciteta i veština OSI.

**Tabela 33 – Informisanost o podsticajnim merama za zapošljavanje OSI<sup>41</sup>**

	I anketa (%)	II anketa (%)
Akcioni planovi	53.8	60.3
Subvencije za poslodavce	64.1	71.7
Poreske olakšice za poslodavce	53.9	69.8
Prilagođavanje radnog mesta i uslova za rad	53.8	66.0
Obuka za razvoj kapaciteta i veština OSI	41.0	54.7

Rezultati druge ankete pokazuju da je povećana i ukupna informisanost (60,3%) i nivo informisanosti o pojedinim merama. Procenat „sasvim upoznatih“ je povećan za 20% i promenjen je odnos u strukturi: u većini su poslodavci koji su „sasvim upoznati“ od onih koji su samo „upoznati“ Udeo neobaveštenih smanjen je za 7,3%.

<sup>41</sup> Procenat odgovora „sasvim upoznati“ i „upoznat“



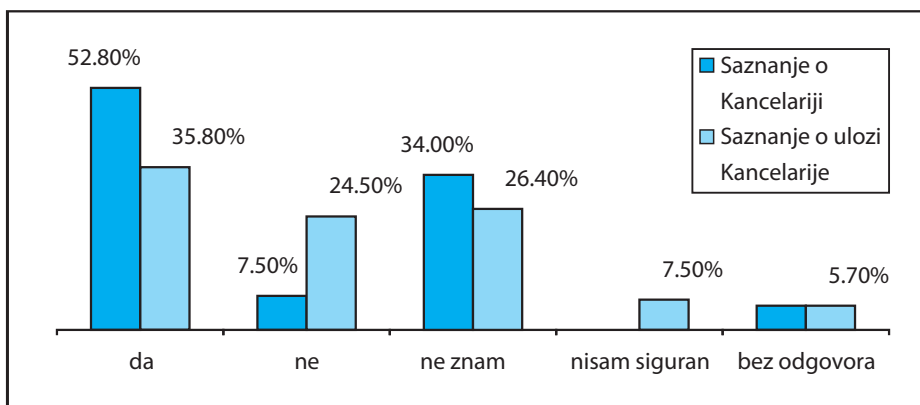
**Uočava se tendencija da je nivo informisanosti slabiji u odnosu na konkretnije mere i aktivnosti.** Tako je, naprimer, u odnosu na informisanost o obukama za razvoj veština i kapaciteta OSI broj obaveštenih poslodavaca manji od jedne polovine. Ovo postaje još izrazitije ako se posmatra informisanost o merama i aktivnostima za veće zapošljavanje osoba sa invaliditetom na lokalnom nivou. Skoro dve trećine poslodavaca (71,8%) nije bilo upoznato da li u opštini postoji lokalni akcioni plan za zapošljavanje. Još veći postotak poslodavaca (84,7%) nije bio upoznat da li lokalni akcioni planovi sadrže posebne mere za zapošljavanje OSI.

**Poslodavci su relativno dobro informisani o zakonskim merama za veće zapošljavanje OSI, ali i znatno manje o konkretnim planovima i aktivnostima za zapošljavanje na lokalnom nivou.**

Važno je napomenuti da su ciljane aktivnosti na informisanju značajno doprinele boljoj obaveštenosti poslodavaca. **Informisanost poslodavaca je povećana u toku realizacije MIDWEY-a za više od 10%.** Najveći napredak je ostvaren u oblasti o kojoj su poslodavci najmanje znali. To su obuke za razvoj kapaciteta i veština OSI, gde je informisanost povećana za 13,7%. Da je unapređena informisanost o Akcionim planovima za zapošljavanje OSI svedoči i podatak o smanjenom broju „bez odgovora“ sa 5,1% u prvom krugu anketiranja na 1,9% u drugom krugu. Najmanji napredak je u oblasti o kojoj su bili najbolje informisani – subвенције za poslodavce gde je obaveštenost poboljšana samo za 7,6%.

Nešto je slabija informisanost o akterima i planovima koji doprinose stvaranju mogućnosti za veće zapošljavanje. Samo nešto više od 1/2 anketiranih organizacija zna za postojanje kancelarija za lokalni ekonomski razvoj. Još je manji broj poslodavaca upoznat sa ulogom ovih kancelarija. Samo nešto više od 1/3 anketiranih organizacija je odgovorilo da im je poznata uloga kancelarija za lokalni ekonomski razvoj. Više od polovine anketiranih eksplicite se izjasnilo da im nije poznata njihova uloga.

**Slika 20 - Saznanja o Kancelariji za lokalni ekonomski razvoj i njenoj ulozi**



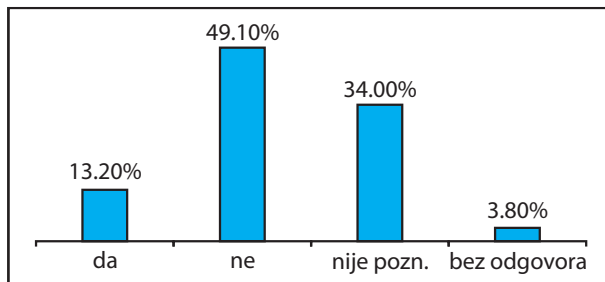
Slična je situacija i u pogledu informisanosti o Akcionim planovima za zapošljavanje i poznavanju njihovog sadržaja. Manje od polovine poslodavaca je informisano da u opštini postoji akcioni plan za zapošljavanje. U periodu između dve ankete, nivo informisanosti poslodavaca o akcionim planovima za zapošljavanje je značajno povećan. **Za 28,4% je uvećan broj poslodavaca koji je upoznat da opštine imaju akcione planove za zapošljavanje.**

**Tabela 34 - Da li u vašoj opštini postoji akcioni plan za zapošljavanje?**

	I anketa	II anketa
Da	15.4	43.4
Ne	12.8	7.5
Nije upoznat	71.8	49.1

**Nažalost, veoma mali broj poslodavača (13,2%) je upoznat sa sadržajem ovih planova.** Očigledno je da ovi planovi još uvek nisu "vlasništvo" svih zainteresovanih aktera i da nemaju onu usmeravajuću ulogu koja se od takvih dokumenata očekuje. Ohrabruje, međutim, činjenica da se nivo informisanosti menja i da tome, svakako, doprinose aktivnosti koje su usmerene na njihovo unapređivanje.

**Slika 21 - Nivo informisanosti poslodavača o sadržajima akcionih planova**

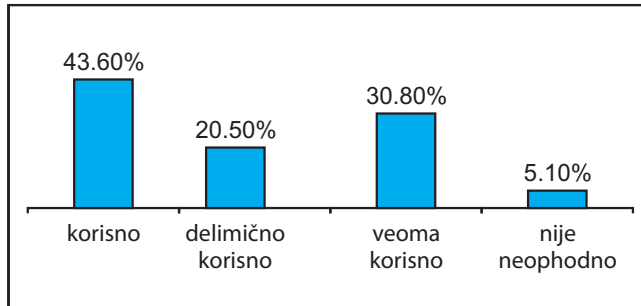


**Tabela 35 - Da li APZ sadrži posebne mere za zapošljavanje OSI?**

	I anketa	II anketa
Da	5.1	49.1
Ne	10.3	11.3
Nije upoznat	84.7	39.6

**Posle održanih okruglih stolova, prezentacije rezultata istraživanja i formiranja koalicija na lokalnom nivou za unapređivanje zapošljavanja OSI, povećan je broj poslodavača za 44,0% koji izjavljuje da akcioni planovi za zapošljavanje sadrže posebne mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.**

Poslodavci imaju pozitivan stav o zapošljavanju OSI i merama koje se preduzimaju za njihovo veće zapošljavanje.

**Slika 22 - Stav poslodavača o zapošljavanju OSI i merama za zapošljavanje**


Najveći broj anketiranih poslodavaca je ocenio uvođenje obaveznih kvota za zapošljavanje OSI kao korisne (43,6%) ili veoma korisne (30,8%). Samo jedna petina poslodavača (20,5%) ima neke rezerve jer smatra da su mere samo delimično korisne. Negativan stav prema kvotama u zapošljavanju OSI ima tek svaki dvadeseti poslodavač. Većina poslodavača (49,1%) jasno je opredeljena da će zapošljavati OSI u skladu sa odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i utvrđenim kvotama.<sup>42</sup>

**Tabela 36 - S obzirom na odredbe Zakona, šta planirate da primenjujete?**

	Broj anketiranih organizacija	%
bez odgovora	2	3.8
zapošljavanje OSI	26	49.1
uplaćivanje naknade u Fond	1	1.9
neodlučni	8	15.1
nisu razmišljali o tome	6	11.3
nešto drugo	10	13.3
Ukupan broj organizacija	53	100.0

Veoma je mali broj poslodavača opredeljen za plaćanje naknade u Fond. Većina je neodlučna ili još uvek nije razmišljala o tome ili navode razloge koji ih sprečavaju da imaju stav o tome. Razlozi za to su: nisu nadležni, odgovorna Centrala NSZ, očekuje se primena zakona o smanjenju broja zaposlenih u lokalnoj administraciji, loša situacija u firmi, posao nije prikladan za OSI.

<sup>42</sup> Treba i ovom prilikom podsetiti da su u našem uzorku samo poslodavci koji su prihvatili razgovor na temu zapošljavanja OSI. Osnovano je pretpostaviti da su oni sa negativnim stavom o tome i odbili razgovor. Zbog toga se može samo zaključiti da „ciljna grupa poslodavaca“ u projektu ima pozitivan stav o obaveznim kvotama u zapošljavanju OSI

### 3.2.3 Korišćenje beneficija za zapošljavanje OSI

Najveći broj poslodavaca (53,8%) **nije koristio beneficije** za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ako se ima u vidu ko može biti korisnik pojedinih vrsta beneficija i uzme u obzir činjenica da su među anketiranim poslodavcima i „zaštitne radionice“, stiče se utisak da je relativno **mali broj privatnih poslodavača iz uzorka (7,7%) bio korisnik podstičajnih mera za zapošljavanje**.

Među podsticajnim merama koje su korišćene, na prvom mestu su subvencije poreza i doprinosa na lična primanja zaposlenih i sredstva za opremanje radnog mesta. Po oceni 2/3 anketiranih poslodavača finansijska podrška je najkorisniji vid olakšića za zapošljavanje OSI. Pri tom, skoro podjednako se opredeljuju za finansijsku podršku u opremanju radnog mesta (25,6%) i učešće u finansiranju zarada (23,3%) a znatno manje, za nabavka sredstava za rad (9,3%). Relativno je značajan i broj poslodavaca koji smatra da im je korisna i podrška za obuku OSI (10,4%) i razni oblici tehničke pomoći, kao što su informisanje o novinama i psiho-socijalna podrška zaposlenim OSI (10,5%). Mali broj poslodavača (1,2%) nije odgovorio na pitanje o korišćenju beneficija.

Relativno mali broj poslodavača (28,6%) se u prvoj anketi izjašnjavao da namerava da koristi neku od beneficija (subvencija) za zapošljavanje OSI. Opšti stav o potrebnim olakšićama za zapošljavanje OSI i informisanost o njihovom postojanju nije se direktno odražavala i na opredeljenje za njihovo korišćenje. Za korišćenje povlastica opredelili su se samo poslodavci koji su imali jasnu nameru u pogledu zapošljavanja OSI. Međutim, bolja informisanost o podsticajnim merama i druge aktivnosti u proteklom periodu, doprinela je većem i jasnijem opredeljivanju poslodavaca za njihovo korišćenje.

**Tabela 37 - Da li nameravate da koristite neku od beneficija za zapošljavanje OSI?**

	I anketa	II anketa
Da	28.2	49.1
Ne	33.3	24.5
Neodlučni	38.5	26.4

Očigledno je da sa porastom informisanosti i jasnijim planovima za zapošljavanje OSI raste i opredeljenje za korišćenje podsticajnih mera, odnosno, beneficija za zapošljavanje OSI. Broj poslodavaca koji namerava da koristi neku beneficiju ili subvenciju za zapošljavanje OSI povećan je za 20,9%, a istovremeno smanjen je i broj neodlučnih, tako da sada samo ¼ poslodavaca nema stav o tome.

Oni koji nameravaju da koriste beneficije, subvencije ili neke druge vrste podrške i usluga, izjašnjavaju se, pre svega, za usluge Nacionalne službe za zapošljavanje. Zainteresovani su, zatim, za sve vrste beneficija: oslobađanje ili umanjenje doprinosa,

poreske olakšice, subвенције za opremanje radnog mesta i novo zapošljavanje OSI. Ukazuju, takođe, na korist od jednokratnih naknada u finansiranju prilagođavanja dostupnosti radnog mesta, i stručne podrške u izboru i nabavi sredstava za rad.

Planovi za zapošljavanje OSI

Povećan je i broj poslodavaca koji planira zapošljavanje OSI u 2010. godini. Njihov broj je više nego udvostručen. U prvoj anketi je samo 1/4 poslodavaca planirala zapošljavanje OSI. Sada je njihov udeo povećan na 60,4%. Nešto više od 1/3 poslodavaca ne planira zapošljavanje OSI, a njihov broj je povećan, za (6,9%). Ključna promena desila se u pogledu odlučnosti poslodavaca po pitanju zapošljavanja OSI. Dok je u prvoj anketi skoro polovina poslodavaca bila neodlučna, sada je njihov broj, beznačajan. Tome je, svakako, doprinela činjenica da je u međuvremenu donet Zakon i da primena odredba o obaveznim kvotama u zapošljavanju OSI počinje krajem maja 2010.godine. Jasnijem profiliranju stavova poslodavaca su, svakako, doprinele i aktivnosti u okviru MIDWAY-a (tribine, okrugli stolovi, koalicija za zapošljavanje i sajmovi zapošljavanja).

**Tabela 38 - Planiranje zapošljavanja OSI**

	I anketa	II anketa
Da	25.6%	60.4%
Ne	30.8%	37.7%
Neodlučan	43.5%	1.9%

**Tabela 39 - Da li ste pripremili plan zapošljavanja za 2010.g. ?**

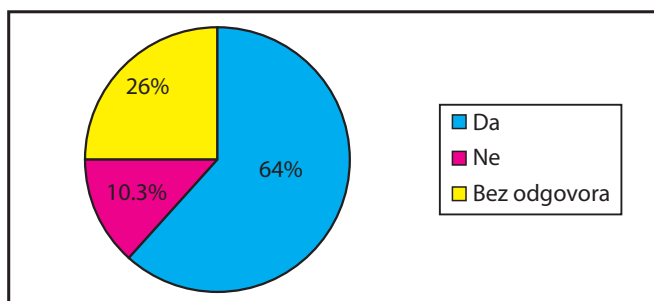
	Broj organizacije	%
bez odgovora	1	1.9
da	22	41.5
ne	24	45.3
neodlučni	4	7.5
nismo nadležni	1	1.9
očekuje se zakon o smanjenju zaposlenih u lokalnoj administraciji	1	1.9
Ukupan broj organizacija	53	100.0

Može se smatrati da je opredeljenje poslodavaća za zapošljavanje osoba sa invaliditetom postala realnost. Skoro polovina anketiranih poslodavaća navodi da ima pripremljen plan zapošljavanja OSI u 2010. godini. Ipak, treba istaći, da je još uvek skoro isti broj onih koji takav plan nemaju Svaki deseti poslodavac je neodlučan.

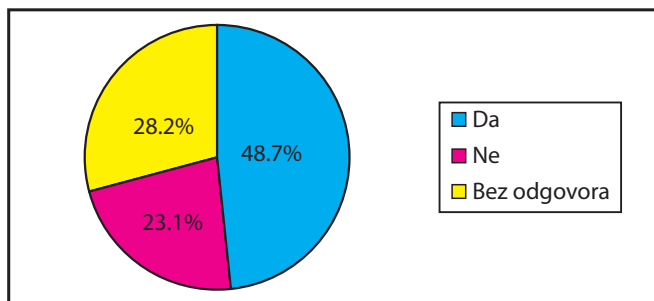
**Tabela 40 - Koliko OSI planira da zaposli?**

	Broj organizacija	%
NIJEDNA	20	37.7
1 - 2	10	18.8
3 - 4	3	5.7
5 - 10	5	9.5
Više od 10	13	24.7
Neodređeno	2	3.8
UKUPNO	53	100.0

Većina poslodavaca planira „pojedinačno zapošljavanje“, odnosno, zapošljavanje manjeg broja osoba sa invaliditetom. Značajno je, međutim, primetiti da jedna četvrtina anketiranih organizacija planira zapošljavanje više od 10 osoba sa invaliditetom. Većina poslodavaca smatra i da postoji potreba za dodatnim obukama radi uspešne adaptacije osoba sa invaliditetom na zahteve radnog mesta. Svaki deseti anketirani poslodavač smatra da takve obuke nisu potrebne (10,3%).

**Slika 23 - Da li su potrebne dodatne obuke radi adaptacije OSI**


Najveći broj poslodavaca (38,5%) smatra da je potrebna dodatna obuka za poslove na radom mestu. Po važnosti za poslodavce zatim je obuka za rad na računarima (15,4%) i kursevi stranih jezika (7,7%), dok 12,9% poslodavača želi “nešto drugo” za obuku svojih zaposlenih. Značajno je napomenuti da najveći broj poslodavaca (48,7%) smatra da je u mogućnosti da samostalno organizuje potrebnu obuku za prilagođavanje OSI na zahteve radnog mesta.

**Slika 24 - Samostalna organizacija obuke**


Jedna petina u prvom krugu anketiranih poslodavaca (20,5%) je izjavila da poseduje neophodnu opremu i tim stručnjaka za izvođenje obuka. Neki poslodavci (12,8%) imaju samo tim stručnjaka koji izvode obuke, dok drugi (16,4%), poseduju opremu ali nisu u mogućnosti da samostalno organizuju obuku i da im je potrebna podrška drugih ustanova.

**Tabela 41 - Da li imate mogućnosti za organizovanjem obuka OSI?**

	I anketa	II anketa
Da	43.6	35.8
Ne	28.2	56.6
Bez odgovora	28.2	7.5

**U drugom krugu anketiranja smanjen je za 7,8% broj poslodavaca koji izjavljuje da imaju mogućnosti za dodatnu obuku OSI.** Još izrazitija je promena u odnosu na broj poslodavaca koji ocenjuje da nema kapacitete za takvu obuku. Više od polovine anketiranih izjavljuje da ne poseduje kapacitete za organizovanje posebnih obuka. Njihov broj se u drugoj anketi udvostručio. Porast u ovom obimu se objašnjava, pre svega, smanjenju za 20,7% onih poslodavaca koji nisu imali odgovor na ovo pitanje.

Šta se desilo u međuvremenu? Zašto je povećan negativan stav prema kapacitetima za obuku?

Osnovana je pretpostavka da je bolja informisanost, veće iskustvo o osobama sa invaliditetom i bolja saradnja sa njima u planiranju zapošljavanja doprinela **realnom uvidu u potrebe OSI** prilikom zapošljavanja i prilagođavanja na radnom mestu. Važno je, međutim, imati u vidu, da neki od poslodavaca koji će zapošljavati osobe sa invaliditetom imaju resurse potrebne za obuku. Zadatak je, zainteresovanih strana u zapošljavanju da na optimalan način iskoriste sve raspoložive resurse i optimalizuju troškove novog zapošljavanja OSI. Na taj način će se, inače skromna sredstva za podršku zapošljavanju OSI iskoristiti na najefikasniji način i omogućiti veći obim novog zapošljavanja.

#### Saradnja zainteresovanih strana

Veće zapošljavanje OSI je u interesu više aktera, a ne samo nezaposlenih osoba sa invaliditetom. U ovom istraživanju fokusirani smo se na analizu odnosa/saradnje između poslodavaca i Nacionalne službe za zapošljavanje i udruženja osoba sa invaliditetom.

Poslodavci će se u zapošljavanju osoba sa invaliditetom oslanjati na tri stuba podrške. Nacionalnu službu za zapošljavanje (35,0%), organizacije/udruženja osoba sa invaliditetom (23,7%) i profesionalna i stručna udruženja (12,5%). Manje su zastupljeni neki „noviji“ oblici posredovanja u zapošljavanju kao što su agencije za zapošljavanje

ili interne baze podataka.. Takođe je relativno slab oslonac na medijsko oglašavanje radnih mesta, kako preko sredstava javnog informisanja (6,3%), tako i preko Internet oglašavanja (3,7%). Treba istaći da se ni poslodavci ne odriču usluga „lične i socijalne mreže“, odnosno, informacija i usluga od ličnih poznanika i prijatelja (6,3%) ali u mnogo manjoj meri nego osobe sa invaliditetom.

**Tabela 42 – Broj poslodavača koji su koristili neku od usluga NSZ**

	Broj	(%)
profesionalne selekcije u proveri psihofizičkih sposobnosti	7	13.7
programi subvenzioniranog novog zapošljavanja OSI	3	5.9
subvenzionisano zapošljavanje po članu 45.zakona	5	9.8
programi pripravnika i pripravnika volontera	7	13.7
obuke za poslove radnog mesta	4	7.8
poslovnog savetovanja i podrške u zapošljavanju	1	1.9
nisam koristio/la usluge NSZ	18	35.4
bez odgovora	6	11.8
<b>Ukupno</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>

Iako je za poslodavce Nacionalna služba za zapošljavanje najznačajniji partner u zapošljavanju OSI, u dosadašnjoj praksi **veliki broj poslodavaca (61,5%) nije koristio njihove usluge**. Ovaj podatak tumačimo pre svega time da je relativno mali broj poslodavača zapošljavao OSI i koristio programe APZ-a, odnosno, beneficije koje su davane za veće zapošljavanje OSI.

Oni poslodavci koji koriste usluge NSZ to čine i po više oblika. Dakle, jednom uspostavljena saradnja sa NSZ se proširuje na više modaliteta. Među korišćenim uslugama najzastupljeniji su programi subvenzionisanja novog zapošljavanja (29,6%) i programi zapošljavanja pripravnika i volontera (25,9%). Znatno broj poslodavača koristio je i usluge za profesionalne selekcije u proveri psihofizičkih sposobnosti nezaposlenih kandidata (25,9%) i programe obuke za poslove radnog mesta (14,8%). U najmanjoj meri su korišćene (3,7%) usluge poslovnog centra, odnosno poslovnog savetovanja i podrške u zapošljavanju. Manji broj poslodavača (15,5%) je izostavio odgovor na ovo pitanje.

**Poslodavci najčešće ispoljavaju očekivanja u pogledu finansijske podrške za novo zapošljavanje OSI.**

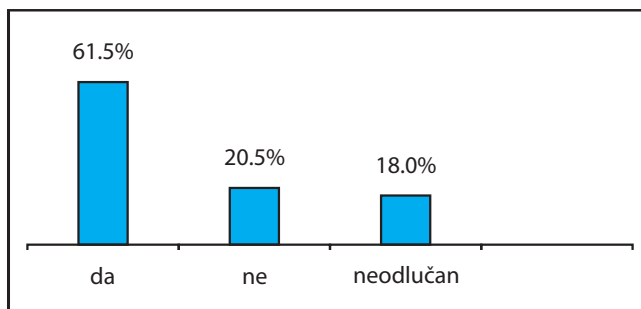
Na pitanje šta bi za njih lično bio podsticaj u zapošljavanju OSI, 72% poslodavača se opredeljuje za neki od vidova finansijske podrške. Na prvom mestu je finansijska podrška u opremanju radnog mesta (28,0%), zatim, učešće u finansiranju zarada (20%), oslobađanje od uplate doprinosa za obavezno socijalno osiguranje (17,0%) i na kraju, finansijska podrška za nabavku sredstava za rad (7,0%). Veliki broj poslodavača se opredeljuje i za podršku u postupku selekcije kandidata. Tako je za njih veoma značajna podrška u proveri psihofizičkih sposobnosti (10,6%) i predselekciji nezaposlenih OSI (21,3%) prema kriterijumima dogovorenim sa poslodavcima.



U budućoj saradnji više se očekuje i od podrške kroz programe dodatnog obrazovanja (12,1%). Povećan je interes za neke od ranije manje korišćenih usluga; Sajmovi zapošljavanja (6,1%), korišćenje usluga Poslovnog centra (4,5%) i razne forme oglašavanja u "Poslovima", na sajtu i putem SMS poruka (3,0).

Iako relativno mali broj poslodavaca očekuje tzv. "tehničku pomoć" (informisanje o novinama i psiho-socijalnoj podršci zaposlenim OSI – (13,0%), na direktno pitanje "Da li ste zainteresovani da učestvujete na edukativno-informativnim seminarima za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom u organizaciji NSZ?" broj pozitivnih odgovora je daleko veći.

**Slika 25 – Interesovanje za edukativno-informativne seminare NSZ?**



Na direktno pitanje **"Šta je, po Vašem mišljenju najznačajnija mera kojom bi se povećao broj zaposlenih OSI?"**, relativno mali broj poslodavaca (5,1%) nije imao svoj stav i nije zabeležio odgovor.

S obzirom da smo o ovoj temi dobili odgovore iz „više uglova“ ovaj je najpouzdaniji jer je beležio neposredni „otvoreni“ odgovor poslodavaca. Ono što se uočava, na prvi pogled, to je eksplicitna formulacija odgovora (ko je odgovoran za mere za poboljšanje) i šta je sadržaj mere. Na drugoj strani, modaliteti odgovora su raznovrsniji i skreću pažnju na neke aspekte koji nisu bili zastupljeni u pitanjima sa ponuđenim modalitetima odgovora. Iako njihova kvantitativna zastupljenost nije velika, oni su vredni pažnje zbog svog sadržaja i činjenice da ga kao takvog prepoznaju i poslodavci.

Nešto više od ¾ poslodavaca odgovornost za veće zapošljavanje vezuje za državu i set mera koje ona treba da realizuje u širokom rasponu: na prvom mestu su i dalje mere finansijske podrške, ali u nešto manjoj meri (30,8%) nego kod ranijih pitanja, zatim očekivanja od zakona i podrške institucijama za njegovo sprovođenje (23,1%). Značajno je, međutim, da se relativno značajan broj poslodavaca opredeljuje za indirektno mere podrške koje na duži rok, doprinose stvaranju mogućnosti za zapošljavanje OSI. Reč je o merama koje unapređuju obrazovanje i razvoj profesionalnih znanja i veština osoba sa invaliditetom (15,4%) i mere koje vode oživljavanju privrede i ubrzanom privrednom rastu (7,7%).

Najraznovrsnija su zapažanja koja se odnose na mere za „promene u neposrednom okruženju“ (17,9%) i koje obuhvataju širok dijapazon mera kao što su:

- aktivno učešće OSI u svim segmentima politike zapošljavanja;
- informisanost u cilju podizanja svesti okruženja i otklanjanja predrasuda o OSI;
- bolju procenu preostale sposobnosti i prilagođavanje uslova rada OSI radi podizanja nivoa lične bezbednosti.

Indikativno je da se najveći broj poslodavaca za poboljšavanje zapošljavanja OSI najviše oslanja na državu. U ovim društvenim uslovima poslodavci još uvek ne mogu da vide sebe kao društveno odgovorne kompanije koje i drugim merama, sem svojom privrednom delatnošću doprinose razvoju društva. Vežanost privrede i države, bez pojedinačnih inicijativa i pored obavezujućih mera, neće značajno da povećaju broj zaposlenih OSI. Gde god je moguće, treba stvoriti društvene mehanizme za zapošljavanje OSI, a ne da zapošljavanje ovog dela populacije bude formalno radi ispunjavanja zakonskih normi.

**Poslodavci nisu imali značajniji obim saradnje sa udruženjima OSI. U toku realizacije projekta saradnja je značajno unapređena.**

Na početku realizacije ovog projekta u prvom krugu anketiranja, samo jedna petina poslodavaca (20,5%) je imala saradnju sa organizacijama OSI na unapređivanju zapošljavanja OSI. To je **veoma nizak nivo partičipačije OSI u planiranju zapošljavanja, pogotovu kod izrade konkretnih planova za zapošljavanje u kompanijama.** Najčešća saradnja poslodavaca i udruženja je davanje podataka o članovima koji žele da se zaposle.

**Tabela 43 - Da li saradujete sa Udruženjima OSI u pripremi zapošljavanja?**

	I anketa	II anketa
Da	20.5	69.8
Ne	43.6	24.5
Bez odgovora	35.9	5.7

U drugom krugu anketiranja više od 2/3 poslodavaca je saradivalo sa udruženjima OSI u pripremi planova za zapošljavanje, utrostručen i njihov broj je u odnosu na prvu anketu. **Može se reći da je to veoma važan uticaj ostvaren ovim projektom.** Osim bolje informisanosti i promene stava u pogledu zapošljavanja OSI, poslodavci su ostvarili komunikaciju i prihvatili saradnju sa organizacijama osoba sa invaliditetom. Otvorenost za saradnju je, svakako, rezultat novog iskustva koje su stekli tokom intenzivnih aktivnosti na projektu ali i otkrića da im ta saradnja donosi upravo ono što im je potrebno: nova saznanja o potrebama i mogućnostima osoba sa invaliditetom.

Imajući u vidu sve navedene podatke može se zaključiti da su podsticajne mere u okviru MIDWAY projekta kao što su **akčije** (sajam, okrugli sto) i **korišćena sredstva** (preporuke, koalicija istraživanje, prezentacija na sajmu) za povećanje zaposlenosti **i bolje informisanje nezaposlenih** (mapa resursa koja sadrži informacije o institucije/firme, filijalama NSZ, agencijama za zapošljavanje, institucijama za edukaciju, obuku i prekvalifikaciju i konsultacije koje su dostupne OSI koje traže posao i sl.) **doprinele stvaranju većih mogućnosti za zapošljavanje OSI.**

Od podsticajnih mera za zapošljavanje osoba sa invaliditetom se očekuje kreiranje nove perspektive u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Projekat MIDWEY je, između ostalog, kao očekivani rezultat imao, kao sinergetski efekat pojačanih aktivnosti kreiranja novih uslova, otvaranje nove perspektive u zapošljavanju OSI pružajući im pristup resursima i mrežama koje šire mogućnosti za efektivno zapošljavanje. Za ovaj cilj, indikatore i vrednosti indikatora nije predviđeno anketno prikupljanje podataka. Ključni su podaci iz drugih izvora. Pokušali smo, međutim, da proverimo da li će podaci dobijeni anketnim postupkom korelirati sa podacima dobijenim iz drugih izvora. Jednom rečju, u pitanju je mala metodološka provera anketnog metoda i pouzdanosti podataka dobijenih u ovoj anketi.

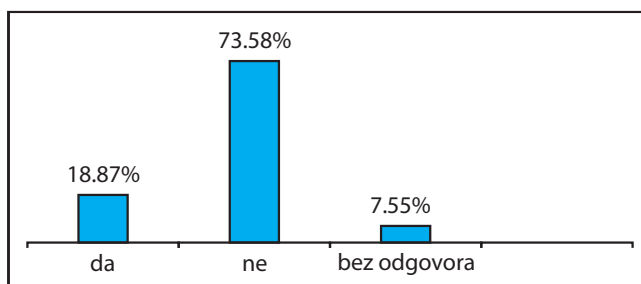
Od ukupnog broja anketiranih u prvom krugu (124) u drugom krugu nije anketirano 23 lica. Zapošljavanje je bio jedan od razloga za neučestvovanje u anketi. **Između dve ankete zaposlile su se 10 osobe sa invaliditetom iz uzorka što je 8,6% posmatrano u odnosu na broj anketiranih u prvom krugu.** (Ako se obračunava na 120 kako je definisano indikatorom, procenat je za 3,3% više od planiranog).

Svi zaposleni u toku realizacije projekta imaju, relativno kratak radni staž. Polovina radi tek 2 meseca a druga polovina duže od 3 meseca. Samo jedan radi već 8 meseci. O održivosti zaposlenja govori i podatak o vrsti radnog odnosa. U prilog održivosti zaposlenja je činjenica da je jedna polovina zaposlena na „određeno“ i isto toliko na „neodređeno“ vreme.

Još više ohrabruje podatak da je manji broj zaposlen u „zaštitnim radionicama“ (DP „UNIVERZAL“ i DES) a veći broj u „otvorenoj privredi“ (Beolager distribution, RUDO) i javnim ustanovama (SRC DUBOCICA, Narodna biblioteka Srbije)

Poslodavcima je takođe postavljeno i direktno pitanje o novom zapošljavanju OSI između dve ankete.

**Slika 26 – Da li je bilo zapošljavanja OSI između dve ankete**



Na direktno pitanje o novom zapošljavanju osoba sa invaliditetom između dve ankete, potvrdno je odgovorilo 18,9% anketiranih organizacija. To praktično znači da je 10 organizacija imalo novo zapošljavanje. Zaposleno je, prema iskazima poslodavaca, ukupno 47 osoba sa invaliditetom, između dve ankete. Pet organizacija je zapošljavalo pojedinačno (1 do 2 osobe) a četiri organizacije su zaposlile više lica (od 6 do 23).

**Između dve ankete deset organizacija iz uzorka su zapošljavale osobe sa invaliditetom. Svaka peta organizacija zaposlila je najmanje jednu osobu sa invaliditetom**

Poslodavcima je, takođe, ponovljeno i pitanje o broju zaposlenih osoba sa invaliditetom u radnoj organizaciji. Udeo organizacija koje imaju zaposlene osobe sa invaliditetom je uvećan za 6,2%. To praktično znači da su 3 organizacije/institucije imale novo zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

**Tabela 44 - Organizacije koje imaju zaposlene OSI**

	Beograd	Novi Sad	Kragujevac	Niš	Leskovać	Ukupno
Prva anketa	44.4%	14.3%	71.4%	25.0%	50.0%	41.0%
Druga anketa	53.3%	40.0%	47.1%	37.5%	50.0%	41.2%

**Prema izveštajima o zapošljavanju OSI prikupljene na sajmovima zapošljavanja i od asistenata na terenu u realizaciji projekta do 23.05.2010. zaposleno je 88 osoba sa invaliditetom od kojih njih 10 iz uzorka za anketiranje.**

**Poslodavci koji su bili u našem uzorku su od ukupnog broja (88) zaposlili su u toku sprovođenja projekta 16 OSI.**

Aktivnosti Centra u okviru Projekta realizovane su prema planu i predviđenoj dinamici.<sup>43</sup> Uporedni pregled rezultata anketa realizovanih na početku i u drugoj polovini projektne dinamike potvrđuju da su ostvareni rezultati omogućili napredovanje prema postavljenim ciljevima projekta.

Nedvosmisleno je potvrđeno da su u pet gradova u kojima je realizovan MIDWAY projekat **osobe sa invaliditetom imale veće mogućnosti za efektivno zapošljavanje**. To upućuje na zaključak da su **akcije** (sajam, okrugli sto) i **korišćena sredstva** (preporuke, koalicija istraživanje, prezentacija na sajmu i to o CV-iju i o pripremi za intervju za posao) za povećanje zaposlenosti i **bolje informisanje nezaposlenih** (mapa resursa koja sadrži informacije o institucijama filijalama NSZ, agencijama za zapošljavanje, institucijama za edukaciju, obuku i prekvalifikaciju konsultacije koje su dostupne OSI koje traže posao i sl.) **doprinele stvaranju većih mogućnosti za zapošljavanje**.

<sup>43</sup> Izveštaj CIL-a o realizaciji Projekta „Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom“ (MIDWAY)

Ukoliko se osobama sa invaliditetom **omogući pristup resursima** (lokalni plan za ekonomski razvoj, agencija za prekvalifikaciju, mapa resursa, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju, poslodavci i dr.) **i mrežama koje šire mogućnosti za zapošljavanje** (Nacionalna služba za zapošljavanje) mogu se očekivati i pozitivni **efekti u pogledu održivog zapošljavanja**.

Rezultati ovog projekta i pozitivno iskustvo stečeno u njegovoj realizaciji su dobra preporuka za buduće aktivnosti i podstičaj zainteresovanim akterima i u drugim gradovima za širenje mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

## VIII - ZAKLJUČCI

Na osnovu rezultata istraživanja o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada i načinu učešća osoba sa invaliditetom u programima za stvaranje povećanih mogućnosti za efektivno zapošljavanje došli smo do sledećih zaključaka:

1. Podaci o kvalifikacijama, profesionalnim sposobnostima, veštinama i vrlinama i ekonomskom položaju predstavljaju OSI kao aktivne učesnike na tržištu rada i pružaju poslodavcima prepoznatljive karakteristike radnika.
2. Za ravnopravno učešće na tržištu rada za nezaposlene OSI je izuzetno važno na koji će način prepoznavati i razvijati svoje sposobnosti, veštine i kvalifikacije. Podaci prikupljeni u ovom istraživanju predstavljaju nezaposlenu OSI kao aktera na tržištu rada čija ponuda sadrži prepoznatljive potencijale za poslodavce. Istovremeno, prikazan je i skup prepreka koje treba otkloniti da bi OSI mogle biti ravnopravne na tržištu rada. Podaci o poslodavcima pružaju informacije o potrebama za radnom snagom u privatnom i javnom sektoru i perspektivama za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.
3. Anketiranjem je obuhvaćen veći broj muškaraca (prva anketa 54%, druga anketa 55,3%) nego žena. Ovi podaci se razlikuju od polne strukture lica koja traže zaposlenje u Srbiji. Naime, u njoj je veće učešće žena (54,06%) nego muškaraca.
4. Period nastanka invaliditeta utiče na obrazovanje, zanimanje i specifične potrebe u profesionalnoj rehabilitaciji. Osobe sa invaliditetom od rođenja, najčešće su osobe obbolele od cerebralne i dečje paralize, oštećenog vida ili sluha, idu u specijalne škole koje obrazuju za određene profile zanimanja. Takva vrsta obrazovanja po pravilu nema prohodnost na tržištu jer su često u pitanju suficitarna i tehnološki prevaziđena zanimanja. Osobe kod kojih invaliditet nastaje na starijem uzrastu, već su stekle određeno obrazovanje a većina je imala zasnovan radni odnos.
5. Većini anketiranih nezaposlenih osoba sa invaliditetom (51,6%) nije potrebna pomoć drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života. Pomoć je, međutim, potrebna za nešto manje od polovine (46,8%) anketiranih OSI. Nezaposlenim osobama sa invaliditetom pomoć drugih je u većoj meri potrebna „izvan kuće“ nego u obavljanju svakodnevnih aktivnosti.
6. Više od 4/5 anketiranih nezaposlenih OSI smatra da prepreke u okruženju predstavljaju otežavajući faktor „dobijanja posla“ i „obezbeđenja finansijske sigurnosti“.
7. Najveći broj nezaposlenih OSI (68,5%) živi sa roditeljima i drugim članovima porodičnog domaćinstva (braća, sestre, baba, deda i sl.).
8. Procena je da 1/5 nezaposlenih OSI živi ispod linije siromaštva i da je to znatno više nego u ukupnoj populaciji gde je 7,9% stanovnika ispod linije apsolutnog siromaštva i 13,2% ispod linije relativnog siromaštva.

9. Nezaposlene OSI imaju pozitivan stav prema obrazovanju i prepoznaju ga kao bitan činilac u zapošljavanju i razvoju radne karijere.
10. Više od 2/3 nezaposlenih OSI smatra da su prilike za zapošljavanje u opštini u kojoj živi nepovoljne.
11. Osobe sa invaliditetom su dobro informisane o Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI. Nešto manje od 2/3 je sa tim bilo upoznato pre donošenja Zakona. Nakon njegovog usvajanja, broj obaveštenih je povećan za 7,2%.
12. Jedna trećina nezaposlenih OSI ima osećaj sigurnosti u pogledu perspektive za zapošljavanje
13. Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom u anketiranim radnim organizacijama je izuzetno niska i iznosi 1,95%. Ako se izuzmu javna preduzeća i posmatraju samo institucije u javnom sektoru ona je veoma niska: lokalna samouprava (0,13%), nacionalna služba za zapošljavanje (0,12%) i javne ustanove (0,53%). To praktično znači da na 100 zaposlenih nemaju nijednu osobu sa invaliditetom.
14. Iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom je ključni činilac za otklanjanje predrasuda o radnim sposobnostima i efektima rada osoba sa invaliditetom.
15. Većina poslodavaca (66,7%) ocenjuje da je otežano zapošljavanje žena. Da zapošljavanje žena nije otežano smatra tek svaki dvadeseti poslodavač.
16. Prava ciljna grupa u aktivnostima za unapređivanje mogućnosti za zapošljavanje OSI jesu, zapravo, poslodavci bez jasno profilisanog stava o planovima za ovu godinu. Jedni su neodlučni (17,9%), a drugi još nisu razmišljali o tome (25,5%). Na njihovu se odluku može uticati boljim informisanjem i drugim podstičajnim merama.
17. Poslodavci su relativno dobro informisani o zakonskim merama za veće zapošljavanje OSI, ali i znatno manje o konkretnim planovima i aktivnostima za zapošljavanje na lokalnom nivou.
18. Poslodavci najčešće ispoljavaju očekivanja u pogledu finansijske podrške za novo zapošljavanje OSI i pri tome se najviše oslanjaju na državu.
19. U aktuelnim društvenim uslovima poslodavci još uvek ne mogu da vide sebe kao društveno odgovorne kompanije koje i drugim merama, sem svojom privrednom delatnošću, doprinose razvoju društva. Vezanost privrede i države, bez pojedinačnih inicijativa i pored obavezujućih mera, neće značajno da povećaju broj zaposlenih OSI.

## IX - PREPORUKE

### *Državni organi na nacionalnom i lokalnom nivou*

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 koje 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;

Proces primene Zakona i zapošljavanje OSI na principu kvota treba sistematski pratiti i primere dobre prakse predstaviti kao model za kreiranje mera podrške za prilagođavanje radnog okruženja i optimalizovanje radnog učinka;

Podići nivo informisanosti o održivom razvoju i akcionim planovima za zapošljavanje na lokalnom nivou;

Državni organi treba da stimulišu zapošljavanje OSI, i da stalno inoviraju modele i prate šta poslodavci posebno očekuju kod novih zapošljavanja jer poslodavci najčešće ispoljavaju očekivanja u pogledu finansijske podrške.

### *Nacionalna služba za zapošljavanje*

Motivisati OSI da se dodatno obrazuju u cilju razvoja novih veština kako bi odgovorili na potrebe i promene u skladu konstantnim promenama i zahtevima tržišta rada;

Rad Komisija koje se bave procenom utvrđivanja radne sposobnosti osoba sa invaliditetom fokusirati na njihove mogućnosti i da utvrđivanje potrebe za podrškom u radu;

Evidencije o osobama sa invaliditetom na tržištu rada treba osavremeniti i uskladiti sa konceptom invalidnosti i tipologijom koja će ukazivati na tip oštećenja i ograničenja (telesna, senzorna, intelektualna) i sadržati relevantne informacije za poslodavce i kreatore politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom;

Koristiti pozitivna iskustva i primenjivati afirmisane forme i sredstva (sajmovi za zapošljavanje OSI, javne debate, okrugli stolovi, tribine i sl.) za unapređivati komunikaciju i razmenu iskustava između poslodavaca i osoba sa invaliditetom radi smanjenja uticaja stereotipa i predrasuda o radnim kapacitetima OSI.

Osigurati pristupačnost službama NSZ u lokalnu i u fizičkom smislu i načinima komunikacije.

### *Organizacije OSI*

Raditi na formiranju Koalicija za zapošljavanje na lokalnom nivou, jer su se potvrdile kao pogodan oblik zagovaranja i zajedničkog delovanja zainteresovanih strana za stvaranje većih mogućnosti za zapošljavanje OSI i obezbediti im podršku za kontinuirani rad i širenje pozitivnih iskustava kao primera dobre prakse;

Podstićati članove Udruženja osoba sa invaliditetom da se uključuju u programe i aktivnosti za jačanje kapaciteta za traženje posla i osnaživanje kapaciteta za plasman svojih radnih potencijala na tržištu rada.



## X - PRILOZI

### a. Lista slika

- Slika 1 - Vrste invaliditeta u uzorku
- Slika 2 - Nezaposlene OSI prema polu
- Slika 3 - Nezaposlene OSI prema starosti i polu
- Slika 4 - Naselja u kojima žive OSI
- Slika 5 - Škole koje su završile OSI
- Slika 6 - Želje OSI u pogledu daljeg obrazovanja
- Slika 7 - Pomoć za dalje obrazovanje
- Slika 8 - Vreme provedeno u potrazi za poslom
- Slika 9 - Radno iskustvo OSI
- Slika 10 - Godine radnog iskustva OSI
- Slika 11 - Prilagođenost radnog mesta
- Slika 12 - Kvalifikovanost za posao
- Slika 13 - Potrebe za dodatnom obukom
- Slika 14 - Nivo samopouzdanja OSI
- Slika 15 - Konkursanje za posao
- Slika 16 - Iskustvo i doživljaj razgovora za posao
- Slika 17 - Iskustvo u zapošljavanju OSI
- Slika 18 - Nivo stručne spreme za sistematizovana radna mesta
- Slika 19 - Iskustvo o rezultatima rada OSI
- Slika 20 - Saznanja o Kančelariji za lokalni ekonomski razvoj i njenoj ulozi
- Slika 21 - Nivo informisanosti poslodavaca o sadržajima akcionih planova
- Slika 22 - Stav poslodavaca o zapošljavanju OSI i merama za zapošljavanje
- Slika 23 - Da li su potrebne dodatne obuke radi adaptacije OSI
- Slika 24 - Samostalna organizacija obuke
- Slika 25 - Interesovanje za edukativno-informativne seminare NSZ?
- Slika 26 - Da li je bilo zapošljavanja OSI između dve ankete

### b. Lista tabela

- Tabela 1 - Broj OSI, oblici invaliditeta i broj institucija u uzorku
- Tabela 2 - Koji od ponuđenih oblika invaliditeta najbolje opisuje Vaše stanje?
- Tabela 3 - Da li je neka komisija verifikovala invaliditet
- Tabela 4 - Vrsta aktivnosti
- Tabela 5 - Utičaj prepreka u okruženju na osobe sa invaliditetom
- Tabela 6 - Potrebni oblici podrške
- Tabela 7 - Porođična situacija
- Tabela 8 - Srodstvo sa članom domaćinstva koji ima invaliditet
- Tabela 9 - Ukupni prihodi u domaćinstvu
- Tabela 10 - Prihodi po članu domaćinstva
- Tabela 11 - Izvori prihoda u domaćinstvu
- Tabela 12 - Ocena životnog standarda u domaćinstvu
- Tabela 13 - Školska sprema OSI
- Tabela 14 - Poslovi koje su obavljale OSI

- Tabela 15 - Razlozi za gubitak zaposlenja  
Tabela 16 - Dostupnost za zapošljavanje  
Tabela 17 - Poslovi koji najviše odgovaraju OSI  
Tabela 18 - Znanja koja OSI preporučuju poslodavcima  
Tabela 19 - Očena prilika za zapošljavanje  
Tabela 20 - Da li su prilike za zapošljavanje povoljnije nego ranijih godina ?  
Tabela 21 - Očekivanja od novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI  
Tabela 22 - Da li Vam je poznato gde se u vašoj opštini nalazi Kanćelarija za lokalni ekonomski razvoj?  
Tabela 23 - Informisanost o akćionom planu za zapošljavanje  
Tabela 24 - Struktura predstavnika potpisnika Sporazuma o formiranju koalićije o zapošljavanju/obrazovanju osoba sa invaliditetom po opštinama  
Tabela 25 - Da li Vam je poznato šta sve treba da uradite da bi konkurisali za posao?  
Tabela 26 - Poznavanje postupaka u traženju zaposlenja  
Tabela 27 - Od koga očekujete pomoć prilikom zapošljavanja?  
Tabela 28 - Da li je filijala nacionalne službe za zapošljavanja pristupaćna OSI  
Tabela 29 - Kako se osećate u pogledu Vaše perspektive za zapošljavanje ?  
Tabela 30 - Vrste organizacija u uzorku  
Tabela 31 - Vrsta organizacije , ukupan broj zaposlenih i zaposlene OSI  
Tabela 32 - Sistematizovana radna mesta za zaposlene OSI  
Tabela 33 - Informisanost o podstićajnim merama za zapošljavanje OSI  
Tabela 34 - Da li u vašoj opštini postoji akćioni plan za zapošljavanje?  
Tabela 35 - Da li APZ sadrži posebne mere za zapošljavanje OSI?  
Tabela 36 - S obzirom na odredbe Zakona, šta planirate da primenjujete?  
Tabela 37 - Da li nameravate da koristite neku od benefićija za zapošljavanje OSI?  
Tabela 38 - Planiranje zapošljavanja OSI  
Tabela 39 - Da li ste pripremili plan zapošljavanja za 2010.g. ?  
Tabela 40 - Koliko OSI planira da zaposli?  
Tabela 41 - Da li imate mogućnosti za organizovanjem obuka OSI?  
Tabela 42 - Broj poslodavaća koji su koristili neku od usluga NSZ  
Tabela 43 - Da li saradujete sa Udruženjima OSI u pripremi zapošljavanja?  
Tabela 44 - Organizacije koje imaju zaposlene OSI

## č. Upitnici prvog kruga anketiranja

### UPITNIK ZA NEZAPOSLENE OSOBE SA INVALIDITETOM

Poštovani, pred Vama je Upitnik Centra za samostalni život invalida Srbije koji kao jedan od partnera, ucestvuje u projektu **"Ukljucivanje u obrazovanje dece sa teškocama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom" - MIDWAY**

Ova anketa predstavlja deo istraživanja koje u okviru projekta sprovodi Centar i koje ima za cilj da istraži probleme koji prate zapošljavanje osoba sa invaliditetom i sagleda moguća rešenja za bolju integraciju ovih osoba u ekonomski i društveni život u zajednici.

Anketa je anonimna, a Vaše iskreno mišljenje je veoma znacajno za što bolje sagledavanje problema zaposljavanja OSI kao i za uspeh celog istraživanja.

#### **I Socijalno - demografske karakteristike ispitanika**

**P 1. Godina rođenja** \_/ \_/ \_/ \_/

**P 2. Pol ispitanika:**

1. Muško    2. Žensko

**P 3. Mesto stanovanja** \_\_\_\_\_

**P 4. Tip naselja:**

1. Grad    2. Selo    3. Prigradsko naselje

**P 5. 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. Multiple skleroza	3. Multiple skleroza
4. Dečja i cerebralna paraliza / podvući vrstu oštećenja	4. Dečja i cerebralna paraliza / podvući vrstu oštećenja
5. Slepa i slabovida osoba / podvući vrstu oštećenja	5. Slepa i slabovida 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 _____

**P 6. Koliko godina živite sa tim oblikom invaliditeta? (Invaliditet koji je najduže prisutan)**

1. Broj godina \_\_\_\_\_  
2. Od rođenja

**P 7. Da li je neka komisija verifikovala Vaš invaliditet?**

1. Da, koja \_\_\_\_\_
2. Ne (zasto?) \_\_\_\_\_

**P 8. 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			
2. u oblačenju			
3. u prelasku na kolica ili korišćenju drugih pomagala			
4. prilikom ishrane			
5. pri obavljanju kućnih poslova			
6. prilikom obavljanja profesionalnih obaveza i drugih aktivnosti			
7. prilikom edukacije			
8. prilikom obavljanja upravnih poslova (banka, lekar, opština)			
9. pri kretanju i transportu			
10. pri socijalnim kontaktima i komunikaciji			
11. pri odlasku van mesta boravka (sastanci, seminari, letovanje)			
12. Ostalo (navedite šta)			

**P 9. Koliko po Vašem mišljenju prepreke u okruženju utiču na osobe sa invaliditetom? (znakom X upišite odgovor u određeno polje)**

	veoma mnogo	mного	delimično	malo	nimalo
1. da dobiju odgovarajući posao					
2. da obezbede finansijsku sigurnost					
3. da steknu obrazovanje					
4. da imaju pristup sredstvima transporta					
5. da imaju dobru rehabilitaciju mogućnost za prekvalifikaciju					
6. da nabave odgovarajuća pomagala					
7. da koriste javne sadržaje namenjene svim građanima					

**P 10. Da li Vam je potrebna podrška prilikom obavljanja rada /ili odlaska na posao?**

1. Da
2. Ne

**P 11. Ukoliko Vam je potrebna podrška koji su to obliči?**

	Neophodna pomoć	Uglavnom potrebna pomoć	Ponekad potrebna pomoć
Pristup sredstvima transporta			
Fizički pristup radnom mestu			
Pomagalo pri radu, /navedite koje/			
Asistencija drugog lica prilikom obavljanja rada			
Pomoć drugog lica prilikom dolaska i odlaska na posao			
Nešto drugo?			

**II Obrazovanje i stručna sprema**

**P 12. U koje škole ste išli:**

1. Redovne škole
2. Specijalna škola

**P 13. 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 \_\_\_\_\_

**P 14. Za koje poslove ste osposobljeni u toku školovanja? \_\_\_\_\_**

**P 15. Da li želite da nastavite da se obrazujete?**

1. Da
2. Ne
3. Neodlučan (ako bi mu se ukazala prilika)

**P 16. Ako želite da nastavite sa obrazovanjem, u kojoj oblasti ?**

**P 17. Da li Vam je potrebna podrška za dodatno obrazovanje i koje vrste?**

### **III Radna karijera**

**P 18. Da li ste ranije bili zaposleni?**

1. DA, na radnom mestu \_\_\_\_\_
2. NE

**P 19. Ako je odgovor DA koliko imate godina radnog staža:**

1. Ukupno \_\_\_\_\_
2. U poslednjoj organizaciji u kojoj ste radili \_\_\_\_\_

**P 20. Da li je radno mesto bilo prilagođeno Vašim potrebama?**

1. Da
2. Delimično
3. Nije, iako je bilo potrebno
4. Nije bilo potrebe za prilagođavanjem

**P 21. Ako je odgovor DA ili DELIMICNO, kako? \_\_\_\_\_**

**P 22. Zašto je prestao radni odnos? (razlozi za prestanak zaposlenja) \_\_\_\_\_**

**P23. Koliko dugo tražite posao?**

\_\_\_\_\_ godina  
\_\_\_\_\_ meseci

**P 24. Da li ste na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje?**

1. Da (od kada? \_\_\_\_\_)
2. Ne (zašto) \_\_\_\_\_

**P 25. Da li je filijala Nacionalne službe za zapošljavanje pristupačna osobama sa invaliditetom?**

1. Da
2. Delimično
3. Ne
4. Misam upoznat/a

**P 26. Koji posao ste spremni da prihvatite?**

1. Bilo koji posao
2. Posao koji odgovara mojim kvalifikacijama
3. Posao koji je prilagođen mojim potrebama i sposobnostima
4. Posao koji je dobro plaćen
5. Posao koji pruža mogućnost napredovanja i usavršavanja
6. Nešto drugo \_\_\_\_\_

**P 27. Da li imate potrebne kvalifikacije za takve poslove?**

1. Da
2. Ne
3. Delimično \_\_\_\_\_

**P 28. Da li Vam je potrebna dodatna obuka za takve poslove?**

1. Da/*navedite koja*/ \_\_\_\_\_
2. Ne

**P 29. Na kojim poslovima mislite da bi najbolje bile iskorišćene Vaše sposobnosti?**

\_\_\_\_\_

**P 30. Koja svoja znanja, veštine i vrline bi naveli kao svoje prednosti budućem poslodavcu?**

Znanja \_\_\_\_\_

Veštine \_\_\_\_\_:

Vrline \_\_\_\_\_

**IV Mogućnosti za zapošljavanje**

**P 31. Kako očenjujete prilike za zapošljavanje u vašoj opštini?**

1. Veoma nepovoljne
2. Nepovoljne
3. Ni povoljne , ni nepovoljne
4. Povoljne
5. Veoma povoljne

**P 32. Da li su prilike za zapošljavanje povoljnije nego ranijih godina ?**

1. Značajno nepovoljnije nego ranije
2. Nepovoljnije nego ranije
3. Iste su (nepromenjene)
4. Povoljnije nego ranije
5. Značajno povoljnije nego ranije

**P 33. Kako se osećate u pogledu Vaše perspektive za zapošljavanje ?**

1. veoma nesigurno
2. nesigurno
3. delimično nesigurno odnosno delimično sigurno
4. sigurno
5. veoma sigurno

**P 34. Da li Vam je poznato da predstoji donosenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne

**P 35. Da li Vam je poznato šta sve treba da uradite da bi konkurisali za posao?**

1. Da
2. Delimično
3. Ne
4. Ne znam (to obavlja neko drugi) \_\_\_\_\_

**P 36. Da li mislite da bi Vam koristilo da naučite više o traženju posla, pisanju prijava za posao, vođenju razgovora sa poslodavcima i sl.?**

1. Da bilo bi mi veoma korisno
2. Možda bi mi moglo koristiti
3. Ne bi mi koristilo
4. Ne znam

**P 37. Da li je bilo nekih poteškoća - problema u pogledu pristupačnosti institucije ili preduzeća u kom ste bili pozvani radi razgovora?**

1. Nепristupačna prostorija u kojoj se obavlja razgovor,
2. Neprilagodan lift,
3. Neprilagodan prevoz do mesta razgovora,
4. Mnogo stepenića na ulazu, bez rampe,
5. Nedostatak tumača za gestovni govor
6. Drugo

**P 38. Da li Vam je poznato gde se u vašoj opštini nalazi Kančelarija za lokalni ekonomski razvoj?**

1. Da
2. Ne

**P 39. Da li u Vašoj opštini postoji akcioni plan za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne
3. Ne znam (nisam siguran)

**P 40. Da li ste do sada učestvovali na razgovorima za dobijanje posla ?**

1. Da
2. Ne

**P 41. Da li je bilo nekih poteškoća - problema u pogledu pristupačnosti institucije ili preduzeća u koje ste bili pozvani radi razgovora, kao naprimer?**

1. Nепristupačna prostorija u kojoj se obavlja razgovor,
2. Neprilagodan lift,
3. Neprilagodan prevoz do mesta razgovora,
4. Mnogo stepenića na ulazu, bez rampe,
5. Nedostatak tumača za gestovni govor
6. Drugo

**P 42. Kakav je bio odnos osoba sa kojima ste vodili razgovore u vezi dobijanja posla?**

1. Sa ispoljenim predrasudama i sumnjama u pogledu sposobnosti
2. Formalan samo da se obavi razgovor
3. Pristojan bez preterane želje da se nađe rešenje
4. Ljubazan sa razumevanjem
5. Angažovan sa željom da se nađe najbolje rešenje

**P 43. Koliko je po Vašem mišljenju posebno otežano zapošljavanje žena sa invaliditetom?**

1. Veoma je otežano
2. Uglavnom je otežano
3. Delimično otežano
4. Nije otežano
5. Uopšte nije otežano

**P 44. Da li ste Vi lično imali neke poteškoće prilikom traženja posla?**

1. Da
2. Ne



**P45. Koliko su sledeće okolnosti uticale na to da ste još uvek bez posla?**

	Veoma su uticale	Uticale	Delimično su uticale	Nisu uticale	Uopšte nisu uticale
Predrasude poslodavca					
Nedostatak adekvatne službe podrške					
Neadekvatan prevoz na posao/sa posla					
Arhitektonske barijere					
Neadaptirana radna mesta					
Nepriлагоđenost konkursa za OSI,					
Diskriminacija OSI					
Nedovoljna informisanost o slobodnim radnim mestima					

**P 46. Od koga očekujete pomoć prilikom zapošljavanja? (moguće je više odgovora)**

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. Ogranizacija osoba sa invaliditetom
7. Agencija za zapošljavanje
8. Interna baza podataka
9. Drugo (navedite šta) \_\_\_\_\_

**V Porodična situacija**

**P 47. Pored Vas, koliko još članova broji vaše domaćinstvo:** \_\_\_\_\_

**P 48. Opišite svoju porodičnu situaciju/ moguće zaokružiti jedan ili više odgovora/**

1. Živim sam
2. Živim sa roditeljima
3. Živim sa bračnim drugom i/ili decom
4. Živim sa odraslom dečom
5. Živim sa maloletnom dečom o kojima sam/sama brinem
6. Živim sa osobom koja mi pomaže u domaćinstvu
7. Drugo, \_\_\_\_\_

**P 49. Da li u Vašem domaćinstvu ima i drugih osoba sa invaliditetom?**

1. Da \_\_\_\_\_
2. Ne \_\_\_\_\_

**P 50. Ako ima u kom ste srodstvu?**

1. Roditelji
2. Braća/sestre
3. Suprug/supruga
4. Deća
5. Ostalo

**VI Prihodi****P 51. Koliki su ukupni prihodi u Vašem domaćinstvu?**

1. Do 15. 000,00 din.
2. Do 25. 000,00 din..
3. Do 35. 000,00 din.
4. Do 50. 000,00 din..
5. Do 70. 000,00 din..
6. Do 90. 000,00 din
7. Preko 90.000,00 din.

**P52. Koji su izvori prihoda Vašeg domaćinstva?**

Radni odnos	da	ne
Novčana naknada za negu i pomoć drugog lica	da	ne
Prihodi od izdavanja nekretnina ili zemlje u zakup	da	ne
Prihodi od privremenih i povremenih poslova	da	ne
Pomoć od bliskih rođaka	da	ne
Prihodi od poljoprivrede	da	ne
Nešto drugo (navedite šta)_____	da	ne

**P53. Kako očenjujete životni standard Vašeg domaćinstva**

1. Veoma loš
2. Loš
3. Osrednji
4. Dobar
5. Veoma dobar

**HVALA NA SARADNJI !!!**

**Opšti podaci – /upisuje anketar nakon završetka ankete/**

Ime i prezime anketara: \_\_\_\_\_

Zapažanja anketara: \_\_\_\_\_

Svi lični i pojedinačni podaci koji se prikupe anketom korišće se u svrhu istraživanja i neće biti javno publikovani

**U P I T N I K Z A I N S T I T U C I J E**

Poštovani, pred Vama je Upitnik Centra za samostalni život invalida koji sprovodi projekat **“Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ” - MIDWAY** koji je namenjen prikupljanju podataka o zapošljavanju i radnoj efikasnosti osoba sa invaliditetom u Vašoj organizaciji

Molimo Vas da prihvatite razgovor sa našim anketarom i pružite informacije neophodne za razumevanje i sagledavanje različitih pitanja vezanih za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, i na taj način pomognete nalaženju što efikasnijih rešenja koja bi doprinela većem i kvalitetnijem zapošljavanju ovih osoba i njihovoj potpunijoj uključenosti u radni i socijalni ambijent društva.

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

**P 1. Naziv organizacije:** \_\_\_\_\_

**P 2. Vrsta organizacije:**

1. lokalna samouprava (Skupština Opštine)
2. javno preduzeće (Elektrodistribucija,, Javno-komunalno, lokalne novine)
3. javna ustanova (škole, centar za socijalni rad)
4. Nacionalna služba za zapošljavanje
5. Kančelarija za lokalni ekonomski razvoj (ako postoji u toj opštini)
6. poslodavci-privatne firme sa preko 20 zaposlenih
7. ostalo \_\_\_\_\_

**P 3. Adresa:** \_\_\_\_\_

**P 4 . Telefon, e-mail:** \_\_\_\_\_

**P 5. Kontakt osoba i funkcija:** \_\_\_\_\_

**P 6. Naziv delatnosti:** \_\_\_\_\_

***1. Iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom (OSI)***

**P 7. Ukupan broj zaposlenih:** \_\_\_\_\_

**P 8. Broj zaposlenih osoba sa invaliditetom:** \_\_\_\_\_

**P 9. Na kojim radnim mestima rade osobe sa invaliditetom? (Ukoliko ima zaposlenih osoba sa invaliditetom, popuniti tabelu: RADNA MESTA ZA OSOBE SA INVALIDITETOM)**

**P 10. Ukoliko nema zaposlenih osoba sa invaliditetom, da li ih je bilo u prethodnim godinama?**

1. DA
2. NE

**P 11. Kako je vaše iskustvo sa rezultatima rada zaposlenih osoba sa invaliditetom u vašoj organizaciji?**

1. veoma povoljno
2. povoljno
3. delimično povoljno
4. nepovoljno
5. veoma nepovoljno
6. bez iskustva

**P 12. Da li ste koristili neke benefičije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne

**Ako jeste, 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/ \_\_\_\_\_
6. Nije koristio

**II. Informisanost o merama i beneficijama za zapošljavanje OSI**

**P 13. Da li su Vam poznate neke od mera za veće zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**  
(znakom X upišite odgovor u određeno polje)

	Sasvim upoznat	Upoznat	Delimično upoznat	Nisam upoznat	Uopšte nisam upoznat
Akcionni planovi za podršku/zapošljavanje OSI					
Subvencije za poslodavce					
Poreske olakšice za poslodavce					
Prilagođavanje radnog mesta i uslova za rad					
Obuke za razvoj kapaciteta i veština OSI					
Nešto drugo: _____					

**P 14. Šta mislite o uvođenju obaveznih kvota za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. Ne treba ga uvoditi
2. Nije neophodno
3. Delimično korisno
4. Korisno
5. Veoma korisno

**P15. Kako ocenjujete aktuelne mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. Veoma nepovoljne
2. Nepovoljne
3. Ni povoljne, ni nepovoljne
4. Povoljne
5. Veoma povoljne

**P16. Da li su one sada povoljnije nego ranijih godina ?**

1. Mnogo su nepovoljnije
2. Nepovoljnije su
3. Iste su
4. Povoljnije su
5. Mnogo su povoljnije

**P 17. Koliko je po Vašem mišljenju posebno otežano zapošljavanje žena sa invaliditetom?**

1. Veoma je otežano
2. Uglavnom je otežano
3. Delimično
4. Nije otežano
5. Uopšte nije otežano

**P 18. Koje su olakšice po Vašem mišljenju najkorisnije za organizacije koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom ?**

1. Finansijska podrška u opremanju radnog mesta,
2. Oslobođanje od uplate doprinosa za obavezno socijalno osiguranje
3. Učešće u finansiranju zarada.
4. nabavka sredstava za rad
5. Stručna podrška- obučavanje lica,
6. informisanje o novinama,
7. Psiho-socijalna podrška zaposlenima
8. Nešto drugo \_\_\_\_\_

**III. Planovi za zapošljavanje OSI**

**P 19. Da li u ovoj godini nameravate da zaposlite neku osobu sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne
3. Neodlučan
4. Nije razmišljao o tome

**P 20. Ako nameravate da zaposlite osobu sa invaliditetom, zašto ste se za to odlučili?**

\_\_\_\_\_

**P 21. Da li nameravate da koristite neku od benefičija (ili subvenčija) za zapošljavanje OSI?**

**Ako DA, koju? (pogledati pitanje broj P 25)** \_\_\_\_\_

**P 22. Čemu dajete prioritet prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom?** (Zaokružite jedan ili više odgovora)

1. Formalnom obrazovanju
2. Radnom iskustvu
3. Posedovanju dodatnih znanja i veština
4. Kompetencijama - znanjima i veštinama neophodnim za uspešno izvođenje poslova bez obzira na formalno obrazovanje
5. Ostalo \_\_\_\_\_

**P 23. Ukoliko postoji potreba za organizovanjem dodatnih obuka u cilju uspešne adaptacije osoba sa invaliditetom na zahteve radnog mesta, molimo Vas navedite koje su to obuke?** (Zaokružite jedan ili više odgovora):

1. Obuka za rad na računaru
2. Kursevi stranih jezika
3. Obuke za poslove koji su u opisu radnog mesta  
Navedite koje \_\_\_\_\_
4. Nešto drugo \_\_\_\_\_
5. Ne postoji potreba za organizovanjem dodatnih obuka i treninga

**P 24. Da li imate mogućnosti za organizovanjem takvih obuka?**

1. Posedujem opremu neophodnu za izvođenje obuka
2. Posedujem tim stručnjaka koji izvode obuke
3. Ne postoji mogućnost za organizovanjem ovih obuka i potrebna mi je podrška drugih ustanova

#### IV Saradnja sa Nacionalnom službom za zapošljavanje

**P 25. Ukoliko budete zapošljavali OSI, čije ćete usluge koristiti?** (zaokružite jedan ili više odgovora )

1. Nacionalne službe za zapošljavanje
2. Internet oglašavanja
3. Sredstava javnog informisanja
4. Profesionalnih i stručnih udruženja
5. Lične i socijalne mreže (prijatelji, kolege, rođači)
6. Ogranizacija osoba sa invaliditetom
7. Agencija za zapošljavanje
8. Interna baza podataka
9. Drugo /navedite šta/ \_\_\_\_\_

**P 26. Da li ste koristili neku od usluga Nacionalne službe za zapošljavanje?** (zaokružite jedan ili više odgovora )

1. Profesionalne selekcije u proveri (proceni) psihofizičkih sposobnosti u odnosu na zahteve radnih mesta
2. Programi subvencioniranog novog zapošljavanja lica sa invaliditetom
3. Subvencionisano zapošljavanje po članu 45. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (oslobađanje od plaćanja doprinosa koji padaju na teret poslodavca za lica starija od 45 godina, odnosno 50 godina, i lica sa invaliditetom)
4. Programi pripravnika i pripravnika volontera
5. Obuke za poslove radnog mesta
6. Poslovnog centra -poslovnog savetovanja i podrške u zapošljavanju
7. Nisam koristio/la usluge NZS

**P 27. U kojim oblastima želite buduću saradnju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje?**

1. Predselekcija nezaposlenih lica sa invaliditetom po kriterijumima koje želite (obrazovni profil, stručna sprema, zanimanje, posebna znanje i veštine i dr.)
2. Provera psihofizičkih sposobnosti nezaposlenih lica sa invaliditetom
3. Finansijska podrška prilikom zapošljavanja lića sa invaliditetom
4. Podrška pri zapošljavanju nezaposlenih lića sa invaliditetom kroz programe dodatnog obrazovanja
5. Korišćenje usluga Poslovnog centra
6. Oglašavanje u «Poslovima», na sajtu i putem SMS poruka
7. Učešće na Sajmu zapošljavanja
8. Nešto drugo? \_\_\_\_\_

**P 28. Da li ste zainteresovani da učestvujete na edukativno-informativnim seminarima za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom u organizaciji NSZ?**

1. Da
2. Ne
3. Neodlučan

**29. Šta je, po Vašem mišljenju najznačajnija mera kojom bi se povećao broj zaposlenih osoba sa invaliditetom?**

**P 30. Koje podrška bi Vam bila podstičaj u zapošljavanju osoba sa invaliditetom? (moguće je više odgovora)**

1. Finansijska podrška u opremanju radnog mesta,
2. oslobađanje od uplate doprinosa za obavezno socijalno osiguranje
3. učešće u finansiranju zarada.
4. nabavka sredstava za rad
5. Stručna podrška-obučavanje lića,
6. informisanje o novinama,
7. psiho-socijalna podrška zaposlenima
8. Nešto drugo \_\_\_\_\_

**V. Partiicipacija osoba sa invaliditetom**

**P 31. Da li u vašoj opštini postoji akcioni plan za zapošljavanje?**

1. Da
2. Ne
3. Nije mi poznato

**P 32. Ukoliko postoji, da li sadrži i posebne mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne
3. Nije mi poznato

**P 33. Da li postoji i poseban dokument o zapošljavanju osoba sa invaliditetom?**

1. Da koji \_\_\_\_\_
2. Ne
3. Nije mi poznato

**P 34. Da li ste imali/te saradnju sa osobama sa invaliditetom u pripremi ovih dokumenata?**

1. Da
2. Ne

Ako jeste na koji način su osobe sa invaliditetom učestvovalе u Vašem radu ?

---

**HVALA NA SARADNJI !!!**

Ime i prezime anketara: \_\_\_\_\_

Zapažanja anketara: \_\_\_\_\_

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

**DOPUNSKA PITANJA**

**P 9. Radna mesta za zaposlene osobe sa invaliditetom?**

**Obličі invalidnosti zaposlenih u preduzeću**

1. Oštećenje kičme(paraplegija i kvadriplegija)
2. Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)
3. Multiple 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

**P 19. Planirana radna mesta za osobe sa invaliditetom ?**

Naziv radnog mesta	Broj zaposlenih lica	Opis posla	Stručna sprema zaposlenih lica	Dodatne veštine i znanja zaposlenih lica	Prilagođavanje uslova rada

**Obličі invalidnosti zaposlenih u preduzeću**

1. Oštećenje kičme(paraplegija i kvadriplegija)
2. Neuromišićne bolesti (mišićna distrofija)
3. Multiple 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



## d. Upitniči drugog kruga anketiranja

Naziv radnog mesta	Broj lica koje nameravate da zaposlite	Opis posla	Stručna sprema za lica koja nameravate da zaposlite	Dodatne veštine i znanja za osobe sa invaliditetom	Da li je potrebno prilagođavanje uslova rada

### UPITNIK ZA NEZAPOSLENE OSOBE SA INVALIDITETOM

Poštovani, pred Vama je Upitnik Centra za samostalni život invalida koji sprovodi projekat **“Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom” - MIDWAY**

Ova anketa predstavlja deo istraživanja i ima za cilj da ispita broj osoba sa invaliditetom koji traži zaposlenje, koje je njihovo životno doba, njihov stepen obrazovanja, obaveštenost o mogućem poslu, kao i o tome kakvi su programi i obuke koje se nude osobama sa invaliditetom prilikom zaposlenja.

Vaše iskreno mišljenje je veoma važno za uspeh ovog istraživanja. Licni i pojedinačni podaci koji se prikupе anketom koriste se isključivo u svhu istraživanja i neće biti javno publikovani.

**1. Godina rođenja** \_/\_/\_/\_/

**2. Pol ispitanika:**

1. Muško    2. Žensko

**3. Mesto stanovanja** \_\_\_\_\_

**4. Koji od ponudjenih 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. Multiple skleroza	3. Multiple 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 _____

**5. Kako očenjujete prilike za zapošljavanje u vašoj opštini?**

1. Veoma nepovoljne
2. Nepovoljne
3. Ni povoljne , ni nepovoljne
4. Povoljne
5. Veoma povoljne

**6. Da li su prilike za zapošljavanje povoljnije nego ranijih godina ?**

1. Značajno povoljnije nego ranije
2. Nepovoljnije nego ranije
3. Iste su (nepromenjene)
4. Povoljnije nego ranije
5. Značajno povoljnije nego ranije

**7. Kako se osećate u pogledu Vaše perspektive za zapošljavanje?**

1. Veoma nesigurno
2. Nesigurno
3. Neodlučan (ni sigurno, ni nesigurno)
4. Sigurno
5. Veoma sigurno

**8. Da li Vam je poznato da je donet Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji izapošljavanju osoba sa invaliditeom i da primena obaveznih kvota za zapošljavanje OSI počinje u maju 2010 godine**

1. DA
2. NE

**9. Šta očekujete od primene ovog Zakona? \_\_\_\_\_**
**10. Da li Vam je poznato šta sve treba da uradite da bi konkurisali za posao?**

1. DA
2. Delimično
3. NE
4. Ne znam (to obavlja neko drugi) \_\_\_\_\_

**11. Da li su Vam je poznato šta treba da uradite u pojedinim postupcima u procesu traženja zaposlenja ?**

Traženje zaposlenja	Poznato	Delimično poznato	Nije poznato
Prijava i evidentiranje u NSZ			
Savetovanje i druge usluge u NSZ			
Programi obuka u NSZ			
Informisanje o slobodnim radnim mestima			
Prijavljivanje / apliciranje za posao			
Pisanje biografije / CV-a			
Intervju sa poslodavcem			

**12. Da li u Vašoj opštini postoji Kančelarija za lokalni ekonomski razvoj?**

1. DA
2. NE

**13. Da li Vam je poznato gde se nalazi Kančelarija za lokalni ekonomski razvoj?**

1. DA
2. NE

**14. Da li Vam je poznata uloga Kančelarije za lokalni ekonomski razvoj?**

1. DA
2. NE
3. Delimično

**15. Da li u Vašoj opštini postoji Akcioni plan za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. DA
2. NE
3. Ne znam (nisam siguran)

**16. Da li Vam je poznat sadržaj Akcionog plana za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne
3. Delimično

**17. Da li je u Vašoj opštini formirana Koalicija za zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**

1. DA
2. NE
3. Ne znam

**18. Da li ste u proteklom periodu (između dve ankete) konkurisali za neki posao?**

1. Da
2. Ne

**19. Ako jeste, koliko puta? \_\_\_\_\_**

**20. Koji posao i koja firma je bila u pitanju? \_\_\_\_\_**

**21. Da li je u vašem gradu bilo zapošljavanja osoba sa invaliditetom u periodu od prošle ankete?**

1. DA
2. NE
3. Nije mi poznato

**22. Ako je bilo zapošljavanja koliko OSI je dobilo posao?**

1. DA, zaposlolo se (koliko?) \_\_\_\_\_
2. NE
3. Nije mi poznato \_\_\_\_\_

**23. Pored Vas, koliko još članova broji vaše domaćinstvo: \_\_\_\_\_**

**24. Koji su izvori prihoda Vašeg domaćinstva?**

(uzeti u obzir prihode svih članova domaćinstva a ne samo anketiranog)

Radni odnos	da	ne
Novčana naknada za negu i pomoć drugog lica	da	ne
Materijalno obezbeđenje porodice (MOP)	da	ne
Penzija	da	ne
Prihodi od izdavanja nekretnina ili zemlje u zakup	da	ne
Prihodi od privremenih i povremenih poslova	da	ne
Pomoć od bliskih rođaka	da	ne
Prihodi od poljoprivrede	da	ne
Nešto drugo (navedite šta) _____	da	ne

**25. Kako očenjujete životni standard Vašeg domaćinstva?**

1. Veoma loš
2. Loš
3. Osrednji
4. Dobar
5. Veoma dobar

**HVALA NA SARADNJI !!!**

Redni broj uzorka: \_\_\_\_\_

Ime i prezime anketara: \_\_\_\_\_

Zapažanja anketara: \_\_\_\_\_

## DOPUNSKI ANKETNI LISTIC

Ukoliko niste u mogućnosti da obavite anketu sa OSI iz uzorka,  
molimo Vas da zabeležite sledeće podatke:

### 1. Razlog odustajanja od anketiranja:

1. nedostupan za anketu
2. odbija anketiranje
3. zaposlio se

### 2. Ukoliko ispitanik odbija anketu, koje razloge navodi: \_\_\_\_\_

### 3. Ukoliko je ispitanik zaposlen, pribeležite sledeće podatke:

- 3.1. Koliko dugo već radi \_\_\_\_\_
- 3.2. U kojoj firmi \_\_\_\_\_
- 3.3. Na kojim poslovima (radno mesto) \_\_\_\_\_
- 3.4. Vrsta radnog odnosa:
  1. na određeno vreme
  2. na neodređeno vreme (za stalno)
  3. bez ugovora („na crno“)
  4. samostalna delatnost/vlasnik firme

### Soćijalno - demografske karakteristike ispitanika

#### 4. Godina rođenja \_/\_/\_/\_/

#### 5. Pol ispitanika:

1. Muško    2. Žensko

#### 6. 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. Multiple skleroza	3. Multiple skleroza
4. Dečja i cerebralna paraliza / podvući vrstu oštećenja	4. Dečja i cerebralna paraliza / podvući vrstu oštećenja
5. Slep i slabovidna osoba / podvući vrstu oštećenja	5. Slep 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 _____

### HVALA NA SARADNJI !!!

Opšti podaci – /upisuje anketar nakon završetka ankete/

Redni broj uzorka: \_\_\_\_\_

Ime i prezime anketara: \_\_\_\_\_

Zapažanja anketara: \_\_\_\_\_

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

## UPITNIK ZA INSTITUCIJE

Poštovani, pred Vama je Upitnik Centra za samostalni život invalida koji sprovodi projekat **“Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom” - MIDWAY** koji je namenjen prikupljanju podataka o zapošljavanju i radnoj efikasnosti osoba sa invaliditetom u Vašoj organizaciji.

*Molimo Vas da prihvatite razgovor sa našim anketarom i pružite informacije neophodne za razumevanje i sagledavanje različitih pitanja vezanih za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i na taj način pomognete nalaženju što efikasnijih rešenja koja bi doprinela većem i kvalitetnijem zapošljavanju ovih osoba i njihovoj potpunijoj uključenosti u radni i socijalni ambijent društva.*

*Vaše iskreno mišljenje je veoma važno za uspeh ovog istraživanja. Lični i pojedinačni podaci koji se prikupе anketom koriste se isključivo u svhu istraživanja i neće biti javno publikovani*

**1. Naziv organizacije** \_\_\_\_\_

**2. Vrsta organizacije**

1. lokalna samouprava (Skupština Opštine)
2. javno preduzeće (Elektrodistribucija, Javno-komunalno, lokalne novine)
3. javna ustanova (škole, centar za socijalni rad)
4. Nacionalna služba za zapošljavanje,
5. Kanćelarija za lokalni ekonomski razvoj (ako postoji u toj opštini).
6. Poslodavci-privatne firme sa preko 20 zaposlenih, i
7. Ostalo \_\_\_\_\_

**3. Broj zaposlenih osoba sa invaliditetom** \_\_\_\_\_

**4. Da li ste u proteklom periodu (između dve ankete) zaposlili neku osobu sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne

**5. Ako jeste, koliko?** \_\_\_\_\_

**6. Da li su Vam poznate neke od mera za veće zapošljavanje osoba sa invaliditetom?**  
(Odgovor upišite znakom X u odgovarajuće polje)

	Sasvim upoznat	Upoznat	Delimično upoznat	Nisam upoznat	Uopšte nisam upoznat
Akcioni planovi za zapošljavanje OSI					
Subvencije za poslodavce					
Poreske olakšice za poslodavce					
Prilagođavanje radnog mesta i uslova za rad					
Obuke za razvoj kapaciteta i veština OSI					
Nešto drugo: _____					

7. **S obzirom da odredbe Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI utvrđuju kvote ili novčanu naknadu Fondu za zapošljavanje, šta Vaša organizacija planira da primenjuje?**
1. Zapošljavanje OSI
  2. Uplaćivanje naknade u Fond
  3. Neodlučan
  4. Nije razmišljao o tome
8. **Ukoliko planirate zapošljavanje OSI, da li ste pripremili plan za 2010 godinu?**
1. Da
  2. Ne
  3. Neodlučan
  4. Nije razmišljao
9. **Koliko osoba sa invaliditetom planirate da zaposlite u 2010. godini?** \_\_\_\_\_
10. **Da li nameravate da koristite neku od benefičija (subvenčija) za zapošljavanje OSI?**
1. DA
  2. NE
  3. Nisam razmišljao
  4. Neodlučan
11. **Ako nameravate , šta ćete koristiti?** \_\_\_\_\_
12. **Da li imate mogućnosti za organizovanje dodatnih obuka u cilju uspešne adaptacije osoba sa invaliditetom na zahteče radnog mestas ?**
1. DA, posedujem opremu neophodnu za izvođenje obuka
  2. DA, posedujem tim stručnjaka koji izvodi obuke
  3. NE postoji mogućnost za organizovanje ovih obuka i potrebna mi je podrška drugih ustanova
13. **Da li u vašoj opštini postoji Kančelarija za lokalni ekonomski razvoj?**
1. DA
  2. NE
  3. Ne znam
14. **Da li Vam je poznata uloga Kančelarije za lokalni ekonomski razvoj?**
1. DA
  2. NE
  3. Delimično
  4. Ne znam
15. **Da li u Vašoj opštini postoji Akcioni plan za zapošljavanje?**
1. DA
  2. NE
  3. Nije mi poznato
16. **Da li Vam je poznat sadržaj Akcionog plana za zapošljavanje?**
1. DA
  2. NE
  3. Delimično

**17. Da li u Vašoj opštini postoje posebne mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (koalicija za zapošljavanje, naprimer)?**

1. Da
2. Ne
3. Nije mi poznato

**18. Da li saradujete sa Udruženjima OSI u pripremi zapošljavanja osoba sa invaliditetom?**

1. DA (Opišite saradnju) \_\_\_\_\_
2. NE

**HVALA NA SARADNJI !!!**

*Redni broj uzorka:* \_\_\_\_\_

*Ime i prezime anketara:* \_\_\_\_\_

*Zapažanja anketara:* \_\_\_\_\_