

Istraživanje: Dobre prakse u zapošljivanju OSI

*Projekat: MIDWAY Faza dva - Uključivanje u
obrazovanje dece sa teškoćama u
razvoju i zapošljavanje osoba sa
invaliditetom*



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



INSTITUTE FOR
Sustainable
Communities





Napomena

- Prilikom prikazivanja rezultata istraživanja **OBAVEZNO je navesti** sledeće:
 - Uzorak istraživanja je nameran i istraživanje se odnosi se na prikaz dobrih praksi zapošljavanja osoba sa invaliditetom, te rezultati istraživanja nisu reprezentativni.
 - Cilj istraživanja je da ispita da li Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI predstavlja okvir koji može u uslovima u Srbiji dovesti do kvalitetnog zapošljavanja - na dobrobit OSI i dobrobit poslodavca, kao i da utvrdi dodatne uslove važne za ovakav ishod.



Širi kontekst istraživanja

- *Godinu dana* primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI
- *Obaveza zapošljavanja* OSI (direktno zapošljavanje, uplata u Fond, ugovor sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI)
- Zakon je baziran na *kvotnom sistemu*

Da li zapošljavanje OSI predstavlja regulisanje socijalne sfere ekonomskim politikama, gde država smanjuje nivo socijalnih davanja na teret privrede?



Širi kontekst istraživanja

- Zapošljavanje OSI predstavlja pitanje *poštovanja ljudskih prava* i sastavni je deo vrednosti modernog društva.
- Pristup tržištu rada predstavlja osnov za ispunjavanje ostalih ljudskih prava (uslov socijalne inkluzije).

„Ovo nije tehničko pitanje, ovo je pitanje života“

Učesnik fokus grupe u Nišu

- OSI *nemaju jednake mogućnosti* za pristup tržištu rada kao i osobe iz opšte populacije.

Zakon ima za cilj:

- da *poveća kompetitivnost* OSI na tržištu rada
- da poslodavcu pruži mogućnost da *prilagodi uslove rada* potrebama OSI
- *OSI može da funkcioniše na poslu u punoj meri*, kao i svaka druga osoba – na dobrobit OSI i dobrobit poslodavca.



Cilj istraživanja

Cilj istraživanja je bio:

1. Identifikovanje i opis dobrih praksi zapošljavanja OSI
 - Promocija dobrih praksi
 - Identifikovanje karakteristika povezanih sa kvalitetnim zapošljavanjem OSI i kreiranje preporuka
2. Procena uticaja aktivacije člana 48. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI (1. jun 2010. god.) na zapošljavanje OSI i mogućnosti praćenja zapošljavanja OSI na osnovu dostupnih informacija iz postojećih baza podataka (Nacionalna služba za zapošljavanje, Poreska uprava)



Metodologija

- **Istraživanje je sprovedeno u sledećim gradovima:** Beogradu, Novom Sadu, Nišu, Kragujevcu i Leskovcu.
- **Uzorak:** nameran i kvotni.

Tri faze istraživanja:

- **Anketno istraživanje**
 - 44 kompanije (novo zapošljavanje oko 240 OSI)
 - 78 zaposlenih osoba sa invaliditetom
- **Polustrukturisani intervjui**
 - 16 zaposlenih osoba sa invaliditetom
 - 16 poslodavaca (vlasnici ili HR menadžeri)
- **Fokus grupe**
 - 5 fokus grupa (osobe sa invaliditetom (zaposlene i nezaposlene), poslodavci, predstavnici organizacija civilnog društva, predstavnici državnih institucija)
 - ukupno 59 učesnika



Kakvo iskustvo imaju poslodavci?

- **Šta poslodavci misle o radnom učinku OSI?**
 - 86.0% poslodavaca je potpuno zadovoljno
 - 14.0% je delimično zadovoljno
 - Ni jedan poslodavac nije nezadovoljna
- **Šta poslodavci misle o prilagođenosti OSI na radnom mestu?**
 - 88.6% poslodavac smatra da su se OSI uspešno uklopile u proces rada.
- **Da li će poslodavci da nastave sa zapošljavanjem OSI?**
 - 70.5% poslodavaca će nastaviti sa zapošljavanjem OSI.
- **Da li poslodavci imaju paternalistički odnos prema OSI?**
 - U 31.8% firmo došlo je do fluktuacije OSI – isti kriterijumi kao i za sve ostale radnike.



Kakvo iskustvo imaju OSI?

- 93.3% zadovoljno *prilagođenošću* radnog mesta
- 86.8% OSI smatra da su *psihosocijalni uslovi* rada dobri
- 94.9% OSI smatra da njihovo zapošljavanje pozitivno utiče na *životni standard* porodice
- 78.2% OSI smatra da su *prilike na tržištu rada* bolje nego ranije



Citati

Poslodavci

Posao mi se sviđa, naučio sam dosta toga što ranije nisam znao.

OSI

Devojka je super, da smo je birali nebismo našli bolju, dobila je rešenje za stalno, a istim kapacitetom radi.

Imala sam sreće što sam upoznala vlasnicu koja me je ubrzo zaposlila, na poslu se osećam kao u svojoj kući.

Obavljaju posao podjednako efikasno kao i osobe bez invaliditeta.

Ovde mi je dobro, u zaštitnoj radionici odnosi sa čujućim kolegama nisu bili baš dobori, ovde je mnogo bolje

Postao sam svestan da nešto vredim.
Ne mogu više da me podcenjuju.
Lep je i osećaj kad se primi plata.

Oni iskazuju maksimalni trud i zalaganje na radnom mestu.

Smatramo da je velika greška da ovi ljudi, zato što nemaju početna znanja i veštine ne budu radno angažovani – oni su izuzetne osobe i izuzetno vredni radnici.



Neke od tema za završnu prezentaciju

- Kako poslodavci vide OSI, a kako OSI vide sebe kao radnike?
- Koje sve poslove rade OSI i da li su u skladu sa njihovim obrazovanjem?
- Šta je karakteristično za OSI koje su zaposlene u prvoj godini primene Zakona?
- Kakva je podrška na radu potrebna OSI?
- Koliko OSI zarađuju i kakav je njihov životni standard?
- Ograničenja u primeni Zakona
- Preporuke



Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije

Telefon: 011 360 55 09

Email: office@cilsrbija.org

Website: <http://www.cilsrbija.org>