



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



INSTITUTE FOR  
Sustainable  
Communities



# OBAVEZA ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM U SRBIJI

## Primeri dobre prakse





**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE




INSTITUTE FOR  
**Sustainable  
Communities**



Projekat pod nazivom „MIDWAY Faza dva – Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom“ se podržava kroz program „Inicijativa javnog zagovaranja građanskog društva“ (CSAI) kojim rukovodi Institut za održive zajednice (ISC).

Projekat je sproveden u partnerstvu organizacija Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije (CSŽ), Centar za interaktivnu pedagogiju (CIP) i Catholic Relief Services – United States Conference of Catholic Bishops (CRS), kancelarija u Srbiji.



**OBAVEZA ZAPOŠLJAVANJA  
OSOBA SA INVALIDITETOM  
U SRBIJI**

**Primeri dobre prakse**

**Beograd, 2011.**

## Obaveze zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji

Primeri dobre prakse

### **Autori:**

#### **Tim istraživača**

Gradimir Zajić

Marko Milovanović

Momčilo Stanojević

Ivana Janićijević

### **Redakcija:**

Gordana Rajkov

### **Izdavač:**

Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije

11040 Beograd, Milenka Vesnića 3

Tel/fax: + 381 11 367 53 18

e-mail: [office@cilsrbija.org](mailto:office@cilsrbija.org)

[www.cilsrbija.org](http://www.cilsrbija.org)

### **Za izdavača:**

Gordana Rajkov, predsednica

### **Priprema i dizajn:**

Suzana Đorđević

Svetislav Marjanović

### **Štampa:**

Print - Up d.o.o.

Leskovac, Voje Nikolajevića 26

### **Tiraž: 500**

ISBN

Beograd, 2011.

### **Izjava ograničenja odgovornosti:**

*Izdavanje ove publikacije omogućila je Američka agencija za međunarodni razvoj (USAID) kroz program „Inicijativa javnog zagovaranja građanskog društva“ kojim rukovodi Institut za održive zajednice (ISC). Stavovi izneti u ovoj publikaciji 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

<b>1. UVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>2. ZAHVALNOST</b> .....	<b>7</b>
<b>3. REZIME ISTRAŽIVANJA</b> .....	<b>9</b>
<b>4. CILJEVI ISTRAŽIVANJA</b> .....	<b>24</b>
<b>5. METODOLOGIJA</b> .....	<b>25</b>
5.1. Primenjeni metodi i ograničenja istraživanja .....	25
5.2. Način konstrukcije uzorka i struktura uzorka .....	26
5.3. Procedura .....	28
5.4. Instrumenti .....	29
<b>6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA</b> .....	<b>30</b>
6.1. Pregled i analiza postojećih dokumenata .....	30
6.1.1. Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom – okvir za monitoring .....	30
6.1.2. Normiranje monitoringa .....	33
6.1.3. Baze podataka i dostupnost podataka .....	34
6.1.4. Izvršenje obaveze zapošljavanja - analiza situacije u Srbiji .....	35
6.1.4.1. Ponuda rada osoba sa invaliditetom .....	35
6.1.4.2. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom .....	39
6.1.4.3. Zaposlenost osoba sa invaliditetom .....	41
6.2. Rezultati anketnog istraživanja .....	45
6.2.1. Profil poslodavaca .....	45
6.2.1.1. Iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom .....	45
6.2.1.2. Rekrutovanje .....	46
6.2.1.3. Prilagođavanje radnih mesta .....	46
6.2.1.4. Fluktacija .....	47
6.2.1.5. Korišćenje beneficije za zapošljavanje .....	47
6.2.2. Profil zaposlenih osoba sa invaliditetom i njihovih poslova .....	48
6.2.2.1. Socio-demografska obeležja .....	48
6.2.2.2. Karakteristike invaliditeta .....	49
6.2.2.3. Obrazovna struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom .....	51
6.2.2.4. Prethodno radno iskustvo osoba sa invaliditetom .....	54
6.2.2.5. Samopercepcija radnih kompetencija OSI .....	55
6.2.2.6. Procenjena potrebna podrška na radnom mestu od strane OSI .....	56

6.2.3. Zapošljavanje i uslovi rada .....	58
6.2.3.1. Proces zapošljavanja OSI .....	58
6.2.3.2. Poslovi koje obavljaju OSI .....	59
6.2.3.3. Prilagođenost fizičkih i organizacionih uslova rada .....	61
6.2.3.4. Procena psihosocijalnih uslova rada .....	63
6.2.4. Uticaj primene zakonske obaveze zapošljavanja .....	63
6.2.4.1. Pozitivno iskustvo poslodavaca .....	63
6.2.4.2. Bez diskriminacije .....	66
6.2.4.3. Osećaj sigurnosti i procena prilika za zapošljavanje .....	66
6.2.4.4. Prihodi OSI i životni standard njihovih domaćinstava .....	68
6.3. Primeri dobre prakse u zapošljavanju OSI .....	72
6.3.1. BIMTEX d.o.o. – Leskovac .....	74
6.3.2. DELTA MAXI – Beograd .....	75
6.3.3. Dom zdravlja dr Ristić – Beograd .....	77
6.3.4. ITM- Group – Beograd .....	78
6.3.5. JakovSistem d.o.o. – Niš .....	79
6.3.6. PRINT-UP COPY d.o.o. – Leskovac .....	82
6.3.7. Prima Nova d.o.o. – Leskovac .....	84
6.3.8. SEAVUS d.o.o. – Niš .....	86
6.3.9. Sunce – Kragujevac .....	88
6.3.10. TRS-Swis Production d.o.o – Novi Sad .....	90
6.3.11. FORMA IDEALE d.o.o. – Kragujevac .....	92
<b>7. ZAKLJUČCI .....</b>	<b>94</b>
<b>8. PREPORUKE .....</b>	<b>97</b>
<b>9. PRILOZI .....</b>	<b>99</b>
9.1. Lista slika/grafikona .....	99
9.2. Lista tabela .....	99
9.3. Upitnici .....	101
9.4. Vodič za fokus-grupe .....	113

## 1. UVOD

Ovo istraživanje i publikacija koja predstavlja njegove rezultate su realizovani u okviru projekta "Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom" – MIDWAY. Projekat je realizovan uz finansijsku podršku Američke agencije za međunarodni razvoj USAID

Glavni cilj projekta je doprinos integraciji muškaraca, žena i dece s invaliditetom u ekonomski i društveni život u Srbiji. Projekat je imao dva strateška cilja, a Strateški cilj 1. na čijoj realizaciji je radio Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije (CSŽ), bio je da osobe sa invaliditetom (OSI) imaju povećane mogućnosti za efektivno zapošljavanje. Ovo istraživanje i publikacija, obuhvataju samo deo projekta koji je sprovodio Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije.

Projekat je realizovan u dve faze. U prvoj fazi (od oktobra 2008. do jula 2010.godine) sprovedeno je prvo istraživanje koje je imalo za cilj da: (1) ispita postojeći pravni okvir za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji, (2) identifikuje postojeće podsticajne mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, (3) ispita i analizira karakteristike nezaposlenih OSI kao ponudu na tržištu radne snage i (4) ispita kapacitete i spremnost poslodavaca za zapošljavanje OSI. Rezultati istraživanja objavljeni su u posebnoj publikaciji<sup>1</sup>.

U drugoj fazi ovog projekta koja je realizovana od decembra 2010 do oktobra 2011.godine, Centar je sproveo novo istraživanje sa ciljem praćenja i prikupljanja primera dobre prakse u zapošljavanju osoba s invaliditetom . Ovo istraživanje je obuhvatilo: (1) Istraživanje uticaja na zapošljavanje osoba s invaliditetom stupanja na snagu člana 24. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI i regulisanja obaveze zapošljavanja OSI (maj 2010.) i (2) izradu pregleda primera dobrih praksi u zapošljavanju OSI.

Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije je projekat realizovao sa mrežom svojih saradnika u pet opština u Srbiji: Novi Beograd, Kragujevac, Leskovac, Niš i Novi Sad.

<sup>1</sup> Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji – Mogućnosti i izazovi, Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd, 2010. godine





## 2. ZAHVALNOST

Ova Studija i njeno objavljivanje nastali su pre svega zahvaljujući podršci Američke agencije za međunarodni razvoj i Katoličke službe za pomoć koji su i finansijski podržali projekat Midway faza dva „Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, u čijem je sklopu i ova studija. Stoga pre svega želimo da se zahvalimo donatorima, a posebno gospođi Milici Turnić, direktorki programa, kao dragocenoj saradnici iz partnerske organizacije Katoličkoj službi za pomoć (CRS), koji su omogućili da nastane ovo istraživanje kao značajan doprinos daljem unapređenju mogućnosti za zapošljavanje OSI.

Zahvalnost takodje dugujemo i Ministarstvu ekonomije i regionalnog razvoja, Sektoru za zapošljavanje i Odeljenju za aktivnu politiku zapošljavanja, pre svega pomoćnici ministra, Ljiljani Džuver, kao i savetnici Mariji Ristić na razumevanju i podršci prilikom realizacije projekta.

U uspešnoj realizaciji projekta i istraživanja veliku pomoć su nam pružili saradnici iz Nacionalne službe za zapošljavanje, direktor Sektor za posredovanje u zapošljavanju i planiranju karijere, gospodin Dragan Đukić i rukovodilac Centra za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, gospođa Vanja Zlatković, koji su pratili odvijanje svih faza realizacije projekta i davali konkretne predloge i sugestije, na čemu smo im veoma zahvalni. Zahvalnost dugujemo i saradnicama iz Filijale NSZ iz Novog Sada Nadi Arsenin, saradnici iz Filijale NSZ iz Niša Jeleni Dragović i saradnici iz Filijale NSZ iz Leskovca Mariji Stefanović za pomoć našim saradnicima na lokalnu prilikom sprovođenja anketa, uspostavljanja saradnje između poslodavaca i naših saradnika kao i prilikom same kampanje za povećano zapošljavanje OSI.

Bez profesionalnog učešća mreže naših lokalnih koordinatora projekta i anketara i njihove nesebične podrške ovo istraživanje ne bi bilo potpuno. Stoga se zahvaljujemo svim lokalnim koordinatorima i anketarima iz Novog Sada, Novog Beograda, Kragujevca, Leskovca i Niša na njihovom trudu.

Na kraju, ali ne po važnosti, zahvaljujemo se osobama sa invaliditetom i poslodavcima, na učešću u ovom istraživanju i spremnosti da sa nama podele svoja iskustva. Posebnu zahvalnost dugujemo i svim predstavnicima organizacija osoba sa invaliditetom koji su ustupanjem podataka o svojim članovima pomogli da se realizuje ovo istraživanje.

Nadamo se da će ova publikacija doprineti boljem razumevanju situacije i izazova koji postoje u ovoj oblasti, kao i daljem unapređenju mera za stvaranje jednakih mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji.

*Istraživački tim projekta*



### 3. REZIME ISTRAŽIVANJA

Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije je u okviru druge faze projekta *Uključivanje u obrazovanje dece sa teškoćama u razvoju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (MIDWAY)* sproveo istraživanje pod nazivom "Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji – primeri dobre prakse". Istraživanje je obuhvatilo: (1) istraživanje uticaja primene odredbe o obavezi zapošljavanja OSI, Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI koja se primenjuje od maja 2010. godine na zapošljavanja osoba sa invaliditetom i (2) prikupljanje i prikaz dobrih praksi u zapošljavanju OSI.

Istraživanje je zasnovano na sledećim istraživačko-metodološkim postupcima:

- (1) analizi dokumenata i statističkih podataka relevantnih za primenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (*desk istraživanje*) i
- (2) kvantitativna i kvalitativna analiza podataka prikupljenih anketom, intervjuima i diskusijama u fokus-grupama (empirijsko istraživanje).

Anketa je realizovana na uzorku koji čine 78 zaposlenih osoba sa invaliditetom i 44 poslodavca.

Istraživanje zaposlenih OSI je obuhvatilo:

Prikupljanje i analizu podataka o socijalno - demografskim obeležjima ispitanika, obrazovanju i stručnoj spremi; zapošljavanju i radnoj karijeri; karakteristikama radnog okruženja i potrebama za podrškom, proceni psihosocijalnih uslova rada i barijera za zapošljavanje, porodičnoj situaciji i životnom standardu.

Istraživanje poslodavaca<sup>2</sup> je obuhvatilo:

Prikupljanje i analizu podataka o primeni Zakona i broju zaposlenih OSI, regrutovanju kandidata i prilagođavanju uslova rada, zadovoljstvo poslodavaca radnim kapacitetima i rezultatima zaposlenih OSI i planovi za budućnost u primeni Zakona.

Kriterijum za identifikovanje dobre prakse bili su: stabilnost radne karijere, zadovoljstvo osobe sa invaliditetom i poslodavca, pozitivan uticaj zapošljavanja na kvalitet života OSI i pozitivan stav poslodavca prema budućem zapošljavanju OSI.

Na osnovu rezultata ankete i kriterijuma za dobru praksu, obavljani su intervjui sa 17 odabranih zaposlenih osoba sa invaliditetom i njihovim poslodavcima, urađena kvalitativna analiza i dat opis primera dobre prakse u zapošljavanju OSI.

<sup>2</sup> Obuhvaćeni su privatni poslodavci koji zapošljavaju više od 20 radnika

Diskusije u Fokus-grupama sa članovima koalicija u pet gradova u kojima je realizovan projekat poslužile su za dobijanje dodatnih podataka i definisanje preporuka za dalje unapređivanje zapošljavanja OSI

## **Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom – okvir za monitoring**

Obaveza zapošljavanja, u smislu Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom<sup>3</sup> jeste obaveza svih poslodavaca koji zapošljavaju 20 ili više lica u radnom odnosu, da zaposle određeni broj osoba sa invaliditetom. Poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da zaposli jednu osobu sa invaliditetom, od 50 do 100 zaposlenih, dve i na svakih daljnjih 50 zaposlenih još po jednu OSI.

Zakon predviđa tri ravnopravna modaliteta za izvršenje obaveze zapošljavanja OSI i to: (1) zapošljavanje Zakonom utvrđenog broja zaposlenih OSI; (2) učešće u finansiranju zarada OSI u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju ili socijalnom preduzeću i (3) izvršavanjem finansijske obaveze iz ugovora o poslovno tehničkoj saradnji sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI.

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

Praćenje izvršenja obaveze zapošljavanja OSI utvrđeno je Zakonom<sup>4</sup> i podzakonskim aktima<sup>5</sup> koji propisuju format i rokove za izveštavanje, koji se dostavlja nadležnoj jedinici Poreske uprave jednom mesečno. Izveštavanje o praćenju primene zakona je u nadležnosti dva ministarstva: Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja i Ministarstva finansija.

## **Podaci o ukupnom izvršenju obaveze zapošljavanja OSI u Srbiji<sup>6</sup>**

Praćenje primene Zakona zasniva se uglavnom na podacima Nacionalne službe za zapošljavanje i Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja.

Ponuda rada osoba sa invaliditetom je, prema evidenciji NSZ, u blagom opadanju ali i dalje predstavlja veliki obim nezaposlenosti. Pre početka primene Zakona, broj OSI koje su tražile zaposlenje iznosio je 21.733 lica. Nakon prvih šest meseci primene Zakona, broj nezaposlenih OSI je smanjen za 1371. Posle godinu dana primene Zakona, broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom je i dalje manji nego na početku ovog perioda za 1.007 lica. U odnosu na prvih šest meseci, u drugoj polovini godine primene Zakona broj OSI koji traži zaposlenje je uvećan za 364.

<sup>3</sup> „Službeni glasnik Republike Srbije“ br.36/2009.

<sup>4</sup> Način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i način dokazivanja izvršenja te obaveze sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove zapošljavanja i ministar nadležan za poslove finansija (Član 24. Zakona).

<sup>5</sup> Pravilnik o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze, „Službeni glasnik Republike Srbije“ br.33/2010.

<sup>6</sup> Primena obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom stupila je na snagu 23 maja 2010. godine

Jednu trećinu nezaposlenih osoba sa invaliditetom čine žene. Njihov udeo u nezaposlenosti je u blagoj tendenciji porasta. U prvoj godini primene Zakona, povećao se za 1,0% udeo žena u strukturi OSI koje traže zaposlenje

Ponudu rada osoba sa invaliditetom karakteriše veoma nizak nivo stručne spreme. Više od 2/3 nezaposlenih osoba sa invaliditetom (77,7%) ima niži nivo stručnosti a od početka primene Zakona uvećan je udeo nezaposlenih OSI sa IV stepenom stručne spreme, kao i udeo lica sa višim i visokim obrazovanjem. Iako su ove promene male i srazmerne ukupnom učešću visokoobrazovanih stručnjaka u ukupnoj ponudi rada osoba sa invaliditetom, ova tendencija je veoma značajna i indikativna za nove tendencije u obrazovanju osoba sa invaliditetom.

Na početku primene Zakona najveće učešće među nezaposlenim osobama sa invaliditetom imali su invalidi rada (43,6%), kategorisana omladina (21,3%) i vojni invalidi (19,4%). „Nova tipologija stepena invalidnosti zasnovana je na proceni radne sposobnosti i rešenjima Nacionalne službe za zapošljavanje. Ona je ustanovljena samo za lica kojima je ta procena u međuvremenu urađena. U procenjenoj ponudi rada osoba sa invaliditetom preovladava prvi stepen invalidnosti (76,9%) što znači da ¾ nezaposlenih OSI kojima je NSZ izdala rešenje o invalidnosti može da se zapošljava „pod opštim uslovima“ ili na „otvorenom“ tržištu rada. Zastupljenost trećeg stepena invalidnosti koji označava da su teškoće i prepreke za ove osobe višestruke i da se lice ne može zaposliti ili održati zaposlenje „ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, iznosi 4%.

Od početka primene Zakona sa evidencije NSZ zaposleno je 3435 osoba sa invaliditetom, što je više nego u periodu pre početka primene odredbe o obaveznoj zapošljavanju, mada postoji značajna razlika u dinamici zapošljavanja. U prvih šest meseci primene odredbe povećan je obim zapošljavanja za 66,8% u odnosu na period pre primene Zakona, dok je u narednih šest meseci, dinamika zapošljavanja značajno usporena, mada je i dalje u porastu za 10,4% u odnosu na period pre primene Zakona. Ukupan obim zapošljavanja je nešto veći, jer se oko 10% osoba sa invaliditetom zapošljava a da se prethodno nije nalazio na evidenciji NSZ. ali takođe sa početkom primene odredbe o obaveznom zapošljavanju raste udeo zapošljavanja posredstvom NSZ koji je od 85,9% iz perioda pre primene Zakona povećan na 92,3% u prvih šest meseci primene Zakona.

U izveštajima Nacionalne službe za zapošljavanje međutim nedostaje skup podataka kojima se prati priliv na tržište rada OSI (broj novoprijavljenih, broj skinutih sa evidencije, broj prestanaka radnog odnosa) i potražnja rada osoba sa invaliditetom (prijavljene potrebe za zapošljavanjem koje su dostupne i za OSI), pa je tako broj OSI koji su evidentirani kao zaposleni u određenom periodu, veći od broja lica koji su „skinuti“ sa evidencije kao lica koja su tražila zaposlenje. Bez ovih podataka možemo samo da pretpostavimo, da je na sceni paralelni proces, porast odliva (zapošljavanja) i priliva (prijave za zapošljavanje) na tržištu rada koji je podstaknut otvaranjem perspektive za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. To upućuje na pretpostavku da je primena Zakona uticala na pokretanje tržišta rada za osobe sa invaliditetom što jeste jedan od ciljeva u primeni odredbe o obaveznom zapošljavanju.

Celovitu sliku o primeni obaveze zapošljavanja OSI pružaju podaci o ukupnom broju zaposlenih osoba sa invaliditetom koju poslodavci dostavljaju Poreskoj upravi. Na osnovu ovih podataka može se direktno pratiti ispunjenost obaveze poslodavaca i, naročito, modaliteti ispunjenost obaveze zapošljavanja. Prema ovim izveštajima krajem aprila 2011.<sup>7</sup> godine bilo je zaposleno 15.745 OSI. Zaposlenost osoba sa invaliditetom povećana je od juna 2010. godine, kada je bilo zaposleno 11.955 OSI, do aprila 2011. godine za 31,8%<sup>8</sup>. Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom povećana je, takođe, sa 2,0 na 2,8.

U izvršenju obaveze zapošljavanja OSI, poslodavci se u većini opredeljuju za modalitet zapošljavanja, a po poslednjem izveštaju udeo poslodavaca koji se opredelio za zapošljavanje osoba sa invaliditetom umesto uplaćivanja u Budžetski fond iznosio je 77,0%.

## Zaposlene OSI

U uzorku zaposlenih OSI je podjednako učešće muškaraca (50%) i žena (50%). Prosečna starost zaposlenih OSI iznosi oko 34 godine. Oko dve trećine zaposlenih OSI živi u gradovima.

Najveće učešće u uzorku čine osobe oštećenog sluha i osoba lakše ometenih u razvoju a zatim kategorije „ostalo“ koja obuhvata osobe sa različitim vrstama oštećenja kao što su: ozbiljne govorne mane, dijabetes, ozbiljnija oštećenja srca, kraći ekstremiteti i sl. Samo 20% anketiranih OSI je izjavilo da im je potrebna podrška u svakodnevnom funkcionisanju. Pri tome, ipak 30,8% zaposlenih OSI smatra da im je potrebna podrška na radnom mestu. Ona se odnosi pre svega na blagu podršku u obavljanju fizičkih aktivnosti, podršku u komunikaciji i na podršku tokom uvođenja u posao. Više od 2/3 anketiranih OSI u uzorku ima srednje stručno obrazovanje, što je značajno više od proseka u ukupnom broju nezaposlenih OSI na evidenciji NSZ.

Skoro polovina anketiranih osoba sa invaliditetom je imala prethodno radno iskustvo (44,9%). Osobe sa senzornim i mentalnim oštećenjima češće su imale radno iskustvo u odnosu na osobe sa telesnim oštećenjima. Čak 80% anketiranih OSI u uzorku je zaposleno nakon stupanja na snagu odredbe o obaveznom zapošljavanju. Prosečna dužina aktuelnog radnog odnosa iznosi 8 meseci, a najkorisnija institucija u procesu zapošljavanja bila je Nacionalna služba za zapošljavanje.

Zaposlene OSI najviše obavljaju pomoćne i fizičke poslove i poslove održavanja i obezbeđenja (71,8%) zatim pružanja usluga, a u najmanjoj meri su zastupljeni stručni poslovi. Uprkos tome, 69,7%, OSI smatra da poslovi koje obavljaju odgovaraju ili bar delimično odgovaraju kompetencijama koje poseduju i zanimanju za koja su se školovali.

<sup>7</sup> To je poslednji mesec u 2011. godini za koji postoje obrađeni podaci.

<sup>8</sup> Može se pretpostaviti da je porast obima zaposlenosti pod uticajem norme o obaveznom zapošljavanju i nešto veći jer je prvi izveštaj za jun 2010. godine obuhvata i onaj broj zaposlenih OSI koje su poslodavci zaposlili pod uticajem ovog Zakona.

Prilagođavanje radnog okruženja je, prema oceni anketiranih, potrebno za 57.7% OSI, a za polovinu od njih ovo prilagođavanje se odnosi na prilagođavanje organizacionih uslova rada. U skladu sa ovim nalazom, skoro svi ispitanici su iskazali zadovoljstvo prilagođenošću radnog mesta (93.3%). Ovo bi značilo da je trećina radnih mesta (35.7%) već bila prilagođena u trenutku kada su se OSI zaposlile ili uopšte nije zahtevala prilagođavanje u trenutku zapošljavanja. Psihosocijalni uslovi rada, kako ih vide zaposlene OSI, su uglavnom dobri a na skali baziranoj na modelu zahteva i resursa posla (Job Demands-Resources Model) njihov skor je veći od prosečnog.

U 98,7% slučajeva zaposlene OSI se ne osećaju diskriminisano u svojoj organizaciji. Možemo osnovano pretpostaviti da zapošljavanje i uključenost u radnu zajednicu, smanjuje i, gotovo, isključuje subjektivni doživljaj diskriminacije. Nakon početka primene obaveze o zapošljavanju, a naročito kod osoba koje su se zaposlile, prevladava optimizam i osećaj sigurnosti u pogledu perspektiva za zapošljavanje OSI. Skoro polovina (42,3%) anketiranih se oseća sigurno u pogledu mogućnosti za zapošljavanje. Kod nezaposlenih OSI je prevladavao osećaj nesigurnosti.

Skoro 75% zaposlenih OSI je imalo zaradu ispod proseka u Srbiji. Distribucija zarade je u skladu sa obrazovnom strukturom i još više sa radnim mestima i radnim zadacima koje obavljaju zaposlene OSI. Najveći broj OSI (60,3%) ima mesečnu zaradu koja se kreće u rasponu od 15 do 25 hiljada dinara. Životni standard u domaćinstvima zaposlenih OSI, po oceni anketiranih, je prosečan jer najveći broj (46,2%) procenjuje da živi „osrednje“. Gotovo ravnomerno je raspoređen udeo porodica koje žive „dobro“ (17,9%) i koje žive „loše“ (20,5%). Ključna razlika je u zastupljenosti onih koji žive „veoma dobro“ (2,6%) i porodica OSI koje žive „veoma loše“ (12,8%). Po sopstvenoj oceni, zaposlenih OSI njihovo zapošljavanje se odrazilo i na poboljšanje materijalne situacije u domaćinstvu i na životni standard celokupne porodice.

## Poslodavci

Što se tiče poslodavaca, pre stupanja na snagu odredbe o obavezi zapošljavanja OSI, samo polovina anketiranih poslodavaca je i ranije zapošljavala osobe sa invaliditetom. Ipak relativno mali broj je i ispunio obaveznu kvotu (6,8%) zapošljavanjem OSI u tom periodu, dok trenutno prevladava zapošljavanje manjeg broja OSI od propisanog. Nešto više od 20% poslodavaca ima zaposlenu samo jednu osobu sa invaliditetom. Samo 11% poslodavaca je prilagođavalo radna mesta i procese rada potrebama osoba sa invaliditetom.

Najveći broj poslodavaca (50,0%) obavlja izbor OSI koje će zaposliti u saradnji sa NSZ. Jedan broj se opredeljuje da osim saradnje sa NSZ (16,1%) ima kontakte i saradnju sa drugim akterima u lokalnoj zajednici. To su uglavnom udruženja osoba sa invaliditetom, škole, klubovi mladih i sl. Jedna trećina poslodavaca se oslanja „na vlastitu procenu“. Većina poslodavaca (71,4%) nije do sada koristila beneficije za zapošljavanje OSI

Radni učinak i produktivnost novozaposlenih osoba sa invaliditetom kao zadovoljavajući ocenjuje 84,1% anketiranih poslodavaca. Najveća potvrda za

pozitivno iskustvo poslodavaca su njihovi planovi za budućnost. Većina anketiranih poslodavaca (70,5%) tvrdi da će nastaviti sa zapošljavanjem OSI, dok se za uplaćivanje u Budžetski fond opredeljuje tek svaki dvadeseti poslodavac. Preostalih 25,0% poslodavaca ili je uskratilo odgovor (15,9%), ili jasno saopštavaju da su neodlučni (2,3%) ili da još ne razmišljaju o tome (6,8%).

## **Primeri dobre prakse**

Na osnovu već pomenutih i utvrđenih kriterijuma za dobru praksu identifikovani su primeri dobre prakse sa kojima su obavljani dubinski intervjui. Sačinjen je pregled dobrih praksi u uzorku koji je obuhvatio tri poslodavca iz Beograda (DELTA MAXI, Dom zdravlja dr Ristić i ITM-Group) tri iz Leskovca (PRINT-UP COPY d.o.o., BIMTEX d.o.o., i Prima Nova d.o.o.), dva iz Niša (Jakov Sistem d.o.o. i SEAVUS d.o.o.) dva iz Kragujevca (SUNCE d.o.o i FORMA IDEALE d.o.o) i jedan iz Novog Sada (TRS-Swis Production d.o.o)

## **Opšti zaključci**

Početak primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i zakonske obaveze zapošljavanje OSI doprineo je oživljavanju tržišta rada za OSI, koje odlikuju dva karakteristična procesa: nagli porast zaposlenosti OSI i blago opadanje broja nezaposlenih među osobama sa invaliditetom. Razlike u intenzitetu ovih procesa, može se osnovano pretpostaviti, duguju se paralelnom procesu odliva (zapošljavanja) i priliva (prijave na evidenciju NSZ) na tržištu rada osoba sa invaliditetom.

U prvoj godini primene Zakona, poslodavci su u većoj meri zapošljavali osobe sa lakšim oblicima ometenosti u intelektualnom razvoju, oštećenjem sluha i različitim oblicima funkcionalnog invaliditeta (invalidi rada). Zbog takve orijentacija u zapošljavanju OSI poslodavci nisu imali izraženije potrebe za prilagođavanjem uslova rada. Ukoliko bi se takva tendencija nastavila, osobe sa invaliditetom kojima je potrebna podrška i pomoć za aktivnosti u svakodnevnom životu i prilagođavanje uslova rada i podrška na radnom mestu, bili bi i dalje u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Pozitivna promena nastala primenom Zakona, što se poslodavaca tiče, ogleda se, između ostalog i u širenju njihovog pozitivnog iskustva o radnim kapacitetima OSI i koristi od njihovog zapošljavanja, posebno ako se ima u vidu da polovina anketiranih poslodavaca nije zapošljavala OSI pre primene Zakona.

Što se tiče samih OSI koje su dobile zaposlenje, pozitivne promene postignute su na više nivoa, uključujući:

- smanjenje subjektivnog doživljaja diskriminacije,
- povećanje osećaja sigurnosti u pogledu rada, zapošljavanja i radne karijere
- prepoznavanje i vrednovanje vlastitog doprinosa poboljšanju materijalne situacije u domaćinstvu
- poboljšanje životnog standarda celokupne porodice



## Preporuke za dalji rad

Preporuke uključuju sugestije za više ključnih aktera u daljem procesu unapređenja zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Nadležna ministarstva (Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja, Ministarstvo finansija, i Ministarstvo rada i socijalne politike) da i dalje unapređuju sistem izveštavanja i da u odgovarajućim izveštajnim periodima informišu Vladu, zainteresovane aktere i širu javnost o primeni Zakona, kao i da se obezbedi podrška za razvoj radnih centra kao ustanova socijalne zaštite u kojima se pruža mogućnost za radno angažovanje osoba koje se ne mogu zapošljavati ni pod opštim i ni pod posebnim uslovima. Takođe treba raditi na podizanju svesti lokalne samouprave da podrže razvoj službi za podršku OSI (servisi personalnih i radnih asistenata) u procesu zapošljavanja OSI.

Nacionalna služba za zapošljavanje, treba da unapredi bazu podataka o OSI koje traže zaposlenje sa svim relevantnim podacima kao i u saradnji sa Poreskom upravom, obezbediti redovno izveštavanje o situaciji na tržištu rada za osobe sa invaliditetom, kontrolama, odnosno, učestalosti, obuhvatu, rezultatima i efektima u odnosu na izvršavanje obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Takođe treba unaprediti razmenu informacija sa poslodavcima i uz rešenje o procenjenoj radnoj sposobnosti, poslodavcima pružiti i neophodne informacije koje se odnose na prilagođavanje uslova rada i posebne oblike podrške, a u okviru strategije „učenja kroz ceo život“ i mera za dokvalifikaciju i prekvalifikaciju pokrenuti inicijativu za uspostavljanje mehanizama za sertifikaciju neformalnog obrazovanja i omogućiti OSI da verifikuju svoja znanje i veštine koje su stekli izvan sistema formalnog obrazovanja;

Organizacije OSI, kao jedan od ključnih aktera, treba da vode kontinuiranu kampanju za promovisanje dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom i ohrabrivanje poslodavaca za zapošljavanje OSI sa procenjenim drugim stepenom za koje je potrebno prilagođavanje uslova rada i obezbeđenje personalne i/ili radne asistencije. Istovremeno treba raditi na razvoju programa obuke asistenata za specifične potrebe OSI u raznovrsnom radnom okruženju.

Veliku ulogu organizacije OSI mogu imati i u informisanju i osnaživanju OSI za proaktivan odnos prema radu i zapošljavanju i obezbeđenju podrške za uključivanje u programe NSZ za aktivno traženje zaposlenja. Zajedno sa njima, NVO za ljudska prava i antidiskriminaciju mogu pomoći u obezbeđenju monitoringa zakona u koje su ugrađena načela ljudskih prava i antidiskriminacije za OSI i aktivno se zalagati da se uspostavljeni normativni poredak i ostvaruje.

Privredna komora i Unija poslodavaca mogu doprineti promovisanju primera dobre prakse i organizovanju javnih debata za razmenu iskustava poslodavaca o primeni pojedinih modaliteta u izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

## RESEARCH SUMMARY

During the second phase of MIDWAY project Inclusion in the education of children with disabilities and employment of persons with disabilities, Center for Independent Living of Persons with Disabilities of Serbia conducted a study entitled "The obligation of employing persons with disabilities in Serbia – positive examples". The study included: (1) research of influence of the provisions on the obligation of hiring people with disabilities within the Law on professional rehabilitation and employment of persons with disabilities – in practice from May 2010 and (2) the collection and presentation the examples of good practice in employing the PWDs.

### **The research is based on the following research and methodological procedures:**

- (1) analysis of documents and statistical data relevant to the implementation of the Law on Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities (desk research) and
- (2) quantitative and qualitative analysis of data collected by survey, interviews and discussions in focus groups (empirical research).

The survey was carried out on a sample consisting of 78 employees with disabilities and 44 employers.

### **The study of employees with disabilities covered:**

Collecting and analyzing data on the socio - demographic characteristics of participants, education and professional qualifications, employment and careers, workplace characteristics and needs for support, assessment of psychosocial working conditions and barriers to employment, family situation and living standards.

### **The survey of employers<sup>9</sup> included:**

Collection and data analysis on law enforcement and the number of employees with disabilities, recruiting candidates and adapting working conditions, satisfaction of employers and working capacity of employees with disabilities results and plans for future implementation of the Law.

The criteria for identifying the good practice examples were: the stability of the working career, satisfaction of PWDs and the employer, the positive impact of employment on quality of life of persons with disabilities and a positive attitude towards future employer hiring PWDs.

---

<sup>9</sup> Private employers engaging 20 and more workers

Based on survey results and criteria for good practice, the interviews were conducted with 17 selected employees with disabilities and their employers, as well as a qualitative analysis and a description of examples of good practice in employing the PWDs.

Discussions in focus groups with members of the coalition of the five cities where the project was implemented were used to obtain additional information and definition of recommendations for further improvement of disabled employment.

## **The obligation of employing persons with disabilities - a framework for monitoring**

In terms of the Law on Professional Rehabilitation and Employment of People with Disabilities<sup>10</sup> any employer who employs 20 or more persons is obliged to employ a certain number of people with disabilities. An employer who has 20 to 49 employees is obliged to employ one person with disabilities, two PWDs on company employed from 50 to 100 employees and on each additional 50 employees – one more PWD.

The law provides three equal modalities for the realisation of employment of persons with disabilities: (1) Employment the certain number of PWDs in accordance with the Law, (2) participation in financing the salaries of people with disabilities who are on professional rehabilitation program or in social enterprise and (3) realisation the financial obligations from the contract on business and technical cooperation with the company for professional rehabilitation and employment of the disabled.

In case of failure the duties of employment there are sanctions in form of penalties for non-employment obligations and penalties for non-compliance of legal norms.

Monitoring the performance of employment of PWDs is established by the Act and by-laws<sup>11</sup> which prescribe the format and timetable for reporting, submitted to the competent unit of the Tax Administration once a month. Reporting on monitoring the implementation of the Law is the responsibility of the Ministry of Economy and Ministry of Finance.

## **Data on the overall realisation of duties of employment PWDs in Serbia<sup>12</sup>**

Monitoring the implementation of the Law is based mainly on data of the National Employment Bureau (NEB) and the Ministry of Economy and Regional Development. Persons with disabilities who are unemployed, according to the NEB decreases but very slowly. Before the implementation of the Law, the number of persons with disabilities seeking employment was 21,733. Six months after the implementation of

<sup>10</sup> That is the last month in 2011 with processed data

<sup>11</sup> It can be assumed that the increasing number of employees with disability is even higher as the first report for June 2010 covered the number of PWDs employed under this Law

<sup>12</sup> Obligation of employment of PWDs was mandatory from May 23, 2010

the Law the number of unemployed decreased by 1371. After a year of implementation, the number of unemployed PWDs is still lower than at the beginning of this period to 1007 persons. In the first six months, in the second half of the number of PWDs who were seeking employment is increased by the 364.

One-third of unemployed PWDs are women. Their share of unemployment is in mild tendency to rise. In the first year of Law implementation the structure of the share of women with disabilities seeking employment increased by 1.0%.

PWDs on the labor market are characterized by very low levels of education. More than two third of unemployed PWDs (77.7%) had a lower level of expertise. From the beginning of the Law implementation the proportion of unemployed PWDs with secondary school was increased, as well as the proportion of persons with higher education. Although these changes are small and proportional to the total participation of highly educated professionals in the total labor market offer of PWDs, this tendency is very significant and indicative of new trends in education of persons with disabilities.

At the beginning of Law implementation the highest share of unemployed persons with disabilities have been: disabled at work (43.6%), categorized adolescents (21.3%) and war veterans (19.4%). A new typology of the degree of disability is based on the estimation of labor capabilities and solutions to the National Employment Bureau – for persons who were assessed since Law adoption. The dominated number of people with disabilities with the first category/level of disability (76.9%) means that three third of unemployed persons with disabilities with the NEB verification on disability can be employed "under the general conditions" or "open" market. Persons with the third degree of disability - which means that the difficulties and obstacles for these people are multiple and that possibility for employment "under general or under specific conditions, is 4%.

From the beginning of Law implementation NEB employs 3435 PWDs from its register, which is higher than in the period before the Law, although there is a significant difference in the dynamics of employment. In the first six months of implementation the scope of employment increases for 66.8% compared to the period prior to Law implementation. In the second half of the year the pace of employment slowed considerably, although it is still increasing by 10.4% over the period before the Law implementation period. The total volume of employment is slightly higher, as about 10% of people with disabilities, who were not in NEB register, was employed. It was also the beginning of implementation of the provisions on mandatory employment that influenced the growing share of employment through the NEB (from 85.9% in the period before Law to 92.3% in the first six months of its implementation).

Reports of the National Employment Service, however, lacks a set of data that follows the flow of persons with disabilities in the labor market (number of new, number of removed from the record, number of termination of employment) and labor demand of PWDs (reported hiring needs, which are available for persons with disabilities). So,

the number of persons with disabilities who are registered as employed in a given period is greater than the number of persons who are "removed" from the records of such persons who are seeking employment. Without this information, we can only assume that there is a parallel process happening - the increase in outflow (employment) and income (employment applications) in the labor market that is driven by the opening prospects for employment of persons with disabilities. This leads to the assumption that the implementation of the law affected the start of the labor market for people with disabilities which is one of the goals in implementing the provisions on mandatory employment.

Complete picture of the employment obligations for PWDs provides data on total number of employed persons with disabilities by employers to the tax authorities. Based on these data the fulfillment of the obligations of employers can not be directly monitored, in particular, the modalities of the compliance obligations of employment. According to these reports at the end of April 2011 there were 15,745 employed persons with disabilities. Employment of persons with disabilities increased from June 2010, when 11,955 persons with disabilities were employed, up to April 2011 by 31.8%. The employment rate of people with disabilities has increased also from 2.0 to 2.8.

In carrying out duties of employment persons with disabilities, employers mostly opt for the employment (77.0%) instead of payment in the budget fund.

Results of the survey of employers and employees with disabilities in the sample survey

## **Employees with disabilities**

In a sample of employees with disabilities is equal participation of men (50%) and women (50%). The average age of employees with disabilities is about 34 years. About two-thirds of employees with disabilities live in cities.

The largest proportion of the sample consists of people with hearing impairments and persons with slight learning difficulties, then the category "Others" which includes people with different types of disability such as severe speech defects, diabetes, serious heart damage, shorter limbs and so on. Only 20% of respondents with disabilities said that they need support in everyday functioning. In doing so, however, 30.8% of employees with disabilities believe that they need support in the workplace. It applies primarily to support a mild physical activity, support to communication and support during the adjustment to a new job. More than 2 / 3 of respondents with disabilities in the sample finished secondary school, which is significantly higher than the average in the total number of unemployed persons with disabilities on the NEB.

Almost half of people with disabilities has had previous work experience (44.9%). People with sensory and mental disabilities were more likely to have work experience in relation to people with physical impairments. Up to 80% of people with disabilities

in this sample were employed after the new Law and its provisions on mandatory employment. The average length of current employment is 8 months and the most important institutions in the recruitment process was the National Employment Bureau.

Employees with disabilities mostly performing basic jobs, support, maintenance, security (71.8%) and services, and least numerous are professional jobs. Despite this, 69.7% of PWDs believes that the work they perform meet or at least partially correspond to the competencies that they got through their education.

Regarding to respondents, adaptation of working environment is needed in 57.7% and half of them address adjustment to organizational conditions. Almost all respondents expressed satisfaction with the job adjustment (93.3%). This would mean that a third of workplaces (35.7%) had already been adjusted or does not require adjustment. Psychosocial working conditions are generally good and on a scale based on model requires - job resources (Job Demands-Resources Model) their score is higher than the average.

In 98.7% of employees with disabilities do not feel discriminated in their organization. It is to expect that employment and involvement in ones community, reduce and almost shut off the subjective experience of discrimination. After the new Law almost half (42.3%) of respondents feel safe in terms of employment and on the other hand for unemployed persons with disabilities prevailing sense of insecurity.

Nearly 75% of employees with disabilities in Serbia had an income below the average. The distribution of earnings is consistent with the educational structure but more with the jobs and work tasks performed by employees with disabilities. The largest number of persons with disabilities (60.3%) had a monthly salary that ranges from 15 to 25 thousand dinars. The standard of living in households of employees with disabilities, according to respondents, is average as the largest number (46.2%) live "moderately". The share of the families that live "good" (17.9%) and living a "bad" (20.5%) is almost even. The key difference is in the presence of families with disabled member(s) who live "very good" (2.6%) and families "very poor" (12.8%). According to employees with disabilities their employment is reflected in the improved financial situation of their household and the standard of living for the whole family.

## **Employers**

As for the employers, before the new Law, only half of surveyed employers had previously employed persons with disabilities. Yet relatively few meet the mandatory quota (6.8%) employing persons with disabilities during this period. Currently situation is that there are still fewer PWDs are employed than it is prescribed. Just around 20% of employers have employed only one person with a disability. Only 11% of employers are adapting workplaces and work processes to persons with disabilities. The largest number of employers (50.0%) selects candidates with disabilities in cooperation with NEB. Some of them decides, besides the cooperation with the NEB (16.1%) to contact and cooperate with other actors in the local community. These are

mainly associations of persons with disabilities, schools, youth clubs. One third of employers rely "on their own assessment." Most employers (71.4%) was not used on benefits of hiring persons with disabilities.

Surveyed employers assessed performance and productivity of newly employed people with disabilities as satisfactory in 84.1% of. The greatest confirmation of the positive experience of employers is their future plans. Most of surveyed employers (70.5%) said they will continue the employment of PWD, while the payment in budgetary fund chooses one in twenty of employers. Out of remaining 25.0% of employers did not respond (15.9%), or said that they are reluctant (2.3%) or did not think about employing PWDs(6.8%).

### **Examples of good practice**

Eleven companies were listed upon the above mentioned and set criteria for the examples of good practice and willingness to be included in in-depth interviews. There are three of the employers in Belgrade (DELTA MAXI, Health Dr Ristic and ITM-Group), three from Leskovac (UP COPY PRINT-doo, doo BIMTEX, Nova and Prima LLC), two from Nis (Jakov Sistem d.o.o and Seavus) two from Kragujevac (FORM SUN LLC and Idea d.o.o) and one in Novi Sad (TRS-Swis Production Ltd.)

### **General conclusions**

The beginning of the implementation of the Law on professional rehabilitation and employment of persons with disabilities and legal obligations has contributed to the employment of PWDs. It also contributed to revival of the labor market for people with disabilities, which are characterized by two distinctive processes: a sudden increase in employment of PWDs and a mild decrease in unemployment among PWDs. We can reasonably expect the differences in the intensity of these processes, due to the parallel process of outflow (employment) and income (the application of NEB) persons with disabilities in the labor market.

In the first year of Law implementation, employers were increasingly employing people with slight intellectual disability, hearing impairment and different forms of functional disability (disabled workers). Because of that orientation in the employment, employers did not have stronger need for adjustment of working conditions. If this tendency continues, people with disabilities who need support and assistance for activities of daily life and adapting working conditions and support in the workplace, would still be at a disadvantage in the labor market.

Positive changes related to implementation of the Law are reflected, among other things, in spreading their positive experience of working capacity of persons with disabilities and benefits of their employment, particularly bearing in mind that half of surveyed employers did not employ persons with disabilities prior to application of the Law.

Positive changes for PWDs have been achieved on several levels, including

- Reducing the subjective experience of discrimination,
- Increased sense of security in terms of labor, employment and working career
- Identify and evaluate their own contributions to improving the material situation of households
- Improving the living standards of the entire family

## **Recommendations for further work**

Recommendations include suggestions for several key actors in the process of improving the employment of persons with disabilities.

The relevant ministries (Ministry of Economy and Regional Development, Ministry of Finance, the Ministry of Labor and Social Affairs) to further improve the reporting system, to report in corresponding reporting periods the Government, stakeholders and the public about the implementation of the Law, to provide support for business development center as well as social care institutions in which the opportunity to work engagement of people who can not employ under general or specific conditions. It should be also worked on raising awareness of local governments to support the development of support services for persons with disabilities (personal assistants and labor assistants) in the process of hiring the PWDs.

National Employment Service, should improve the database of PWD - job seekers with all relevant information as well as in cooperation with the Tax Administration, to provide regular reporting on the situation in the labor market for people with disabilities, controls, or the frequency, scope, results and effects in relation to the performance of duties of employment of persons with disabilities.

The exchange of information with employers should be improved in the way of providing necessary information related to the adjustment of working conditions, work ability, specific forms of support, the strategy of "lifelong learning", measures for upgrading and re-start the initiative for establishment the mechanisms for certifying non-formal education and allow PWDs to verify their knowledge and skills acquired outside the formal education system.

Organisations of PWDs as one of the key stakeholders, should conduct a sustained campaign to promote good practice in employing people with disabilities and to encourage employers to hire persons with disabilities and do necessary adaptation of working conditions and provision of personal and / or labor assistance.

At the same time, personal assistants training program for specific needs of various disabilities in the workplace, should be developed.

DPOs can have major role in empowering persons with disabilities and their informing in proactive attitude towards work, employment as well as providing support for the



NEB programs to actively seek employment. Together with them, NGOs working on human rights issues and anti-discrimination can help in monitoring the implementation of different laws as they incorporated the principles of human rights and anti-discrimination for persons with disabilities.

Chamber of Commerce and Employers can contribute in promotion the good practice and organization of public debates for the experiences exchange of employers in implementation modalities of employment of persons with disabilities.

## 4. CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Istraživanje koje je sprovedeno u drugoj fazi projekta MIDWAY imalo je za cilj praćenje i prikupljanje primera dobre prakse u zapošljavanju osoba s invaliditetom koji je realizovan preko dva zadatka:

- istraživanja uticaja na zapošljavanje osoba s invaliditetom odredbe o obavezi poslodavaca da zapošljavaju određeni broj OSI utvrđenoj u članu 24 i 29 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI i koja je stupila na snagu 23 maja 2010. godine
- izrade Zbirke dobrih praksi za zapošljavanje OSI i promociji uzora zaposlenih OSI

Svrha istraživanja je:

- prikupljanje i analiza statističkih podataka o obimu i dinamici zapošljavanja OSI nakon primene odredbe o obavezi zapošljavanja OSI
- prikupljenih i analiza raznovrsnih podataka o učincima primene obaveze zapošljavanja na zaposlene OSI nakon njenog stupanja na snagu 23 maja 2010. godine
- identifikovanje, opis i promovisanje primera dobre prakse u zapošljavanju OSI.

Osnovna namera ovog strateškog cilja je da razvije i predstavi model praćenja podataka, kao i model inovativnih pristupa i dobrih praksi koji će unaprediti daljnje sprovođenje i praćenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI od strane organizacija osoba s invaliditetom. U fokusu istraživanja je implementacija sistema kvota i ohrabrenje za poslodavace kako da ga primenjuju.

Rezultati ovog istraživanja biće korišćeni u okviru MIDWAY II za podršku već uspostavljenim i operativnim koalicijama lokalnog zapošljavanja da bi preduzimale lokalne aktivnosti i dalje se zalagale za sprovođenje i praćenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI od strane udruženja osoba s invaliditetom. To će takođe biti od koristi za uspostavljanje održivih i inovativnih mehanizama za povezivanje aktera koji zagovaraju i nastoje da u zapošljavanju OSI da razviju i testiraju usluge podrške za osobe s invaliditetom, kao što su personalni i radni asistenti.

## 5. METODOLOGIJA

### 5.1. Primenjeni metodi i ograničenja istraživanja

Raznovrsnost izvora podataka i kompleksnost samog cilja istraživanja, da oslika karakteristike uspešnog zapošljavanja kod nas i integriše i predstavi stavove i iskustva različitih učesnika u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom (same osobe sa invaliditetom, poslodavci, državne institucije i organizacije civilnog društva), zahteva raznolikost istraživačko-metodoloških postupaka. U istraživanju su zato primenjene i kvantitativna i kvalitativne istraživačke metode: anketa, poslustrukturisani intervju i fokus grupa.

Prva faza istraživanja obuhvatala je anketno istraživanje. Osnovna funkcija anketnog istraživanja bila je identifikovanje dobrih praksi u zapošljavanju osoba sa invaliditetom i prikupljanje podataka o osnovnim karakteristikama kvalitetnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Anketno istraživanje sprovedeno je na uzorku zaposlenih osoba sa invaliditetom i na uzorku poslodavaca. Iako je anketno istraživanje sadržalo i otvorena pitanja, koja omogućavaju dobijanje obuhvatnih podataka, ipak, kako je fokus istraživanja bio ne samo identifikovanje već i opis dobrih praksi zapošljavanja osoba sa invaliditetom u drugoj fazi istraživanja primenjena je i kvalitativna metodologija – fokus grupe i polustrukturisani intervjui. Kako su za nas, osnovna ciljna grupa bile zaposlene osobe sa invaliditetom i poslodavci, odnosno njihova iskustva tokom prve godine primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, stavove ovih grupa ispitali smo i putem polustrukturisanih intervju a i putem fokus grupa, dok su stavovi i iskustva ostalih aktera dobijeni samo na osnovu fokus grupa. Cilj sprovođenja polustrukturisanih intervju a bio je da se dobiju lične priče, da se iz etnološke perspektive ispita sam položaj osoba sa invaliditetom, vezano za tržište rada. Cilj fokus grupa bio je integracija i reinterpretacija podataka dobijenih u prethodnim fazama istraživanja iz perspektive različitih aktera procesa zapošljavanja OSI.

Od kvantitativnih analiza za obradu kategoričkih podataka korišćen je hi-kvadrat test ( $\chi^2$  test), a podaci su deskriptivno predstavljeni pomoću frekvenci (N/n) i procenata (%), dok je za obradu skala i intervalnih mera korišćena analiza glavnih komponenti, analiza varijanse (F test), analiza varijanse za ponovljena merenja (F test), korelacija (r), a podaci su deskriptivno predstavljeni aritmetičkom sredinom (M) i standardnom devijacijom (SD). Od kvalitativnih analiza primenjena je tematska analiza i analiza sadržaja.

Kako bi se što bolje razumeo kontekst u kojem se ovako opisane dobre prakse javljaju, analizirani su i relevantni dokumenti i statistički podaci koji se odnose na zapošljavanje osoba sa invaliditetom od početka primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (desk-istraživanje). Podaci

relevantni za praćenje primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom generišu se u okviru administrativnih statistika dve institucije: Nacionalne službe za zapošljavanje i Poreske uprave Srbije, te su ovo bila dva osnovna izvora podataka za desk analizu.

Na taj način, primenom i kvantitativnih i kvalitativnih tehnika, trijangulacijom različitih izvora podataka, smatramo da će zaključci i opisi biti što objektivniji i relevantni za sve učesnike istraživanja. Osim toga, na ovaj način moguće je kontrolisati veliki broj faktora iskrivljenja podataka – onih koji potiču iz izvora podataka, metoda prikupljanja podataka i metoda analize.

Iako je to već rečeno, važno je još jednom naglasiti da istraživanje teži da oslika važne stavove učesnika u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom i karakteristike zapošljavanja koje u našim uslovima možemo da obeležimo kao uspešno, i ne teži da bude reprezentativno za proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom uopšte. U tom smislu, prilikom same interpretacije nalaza, izneti statistički podaci predstavljaju karakteristike dobre prakse zapošljavanja OSI, a ne karakteristike zapošljavanja OSI uopšte.

## **5.2. Način konstrukcije uzorka i struktura uzorka**

Kako je istraživanje ograničeno samo na prikaz dobrih praksi u zapošljavanju, populacija na koju se odnosi uzorak je populacija OSI i poslodavaca za koje je karakteristično da je došlo do dobre prakse u zapošljavanju OSI. U tom smislu, veličinu ove populacije je jako teško proceniti. Prema podacima NSZ ukupan broj ostvarenih zapošljavanja OSI sa njihove evidencije, od 01. jula 2010 do 30. juna 2011. godine je 3435. Ipak, trenutno ne postoji način da se proceni koji deo ovog zapošljavanja predstavlja kvalitetno zapošljavanje. Ukoliko se kao najgrublja procena dobrog zapošljavanja uzme gornja ekstremna grupa, gruba procena je da dobro zapošljavanje čini oko 1145 slučajeva zapošljavanja (33% od ukupnog zapošljavanja). Pri tome, ovi podaci nisu vođeni po osobi, već po ostvarenom zapošljavanju i mogu preценiti broj zaposlenih osoba, pošto jedna osoba može više puta da se zaposli tokom ovog perioda.

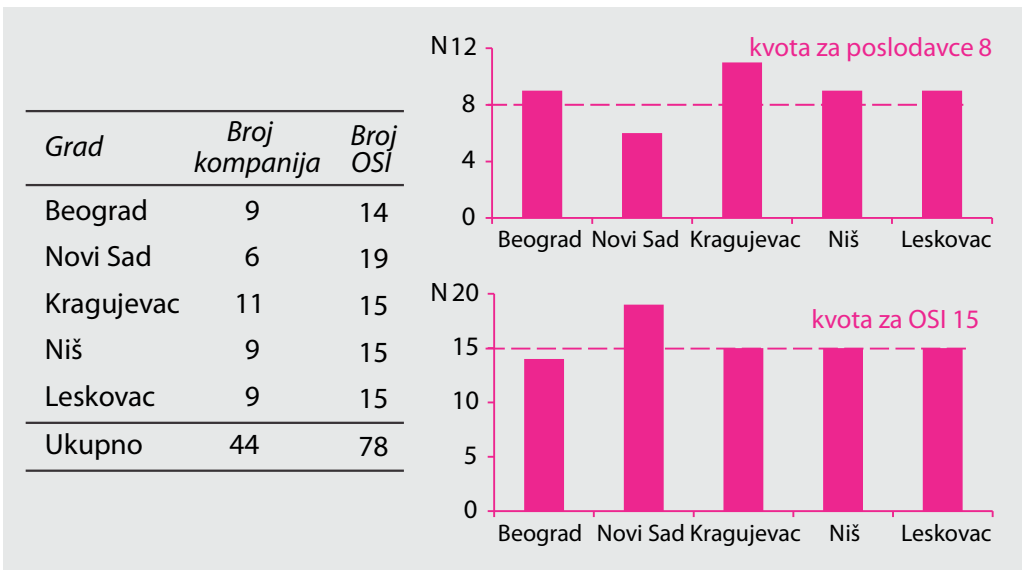
Istraživanje je sprovedeno u pet gradova u kojima se sprovodila prva faza MIDWAY projekta: Beograd, Niš, Leskovac, Novi Sad i Kragujevac. Kako je cilj istraživanja prikaz dobrih praksi, uzorak istraživanja je nameran i kvotni, pri čemu je planiran broj OSI po gradu 15, a broj poslodavaca 8.

U konstruisanju uzorka korišćeni su podaci NSZ, kao i podaci prikupljeni tokom MIDWAY projekta, pri čemu su konsultovane i Koalicije koje u ovim gradovima funkcionišu, obzirom da imaju najbolji uvid u to šta se dešava na terenu. Kriterijum za izbor poslodavaca bio je da je poslodavac zaposlio bar jednu osobu sa invaliditetom od početka primene Zakona, da ima više od 20 zaposlenih radnika i preporuka od strane Koalicije. Iz uzorka su isključene zaštitne radionice, a sve kompanije su u bile u privatnom vlasništvu pošto nas je interesovalo zapošljavanje na otvorenom tržištu.

Sačinjen je osnovni spisak od 40 poslodavaca, 8 po svakom gradu, koje su anketari trebali da kontaktiraju, i dodatni spisak od 25 kompanija, 5 po svakom gradu, koje su anketari mogli da kontaktiraju ukoliko neka od planiranih kompanija sa osnovnog spiska odbije da učestvuje u istraživanju. Karakteristike osoba sa invaliditetom nisu bile unapred određene, jer nas je interesovalo da kroz istraživanje utvrdimo strukturu i strukturu osoba sa invaliditetom koja je zaposlena. U kompanijama sa velikim brojem zaposlenih, izbor osoba sa invaliditetom za anketiranje vršen je u dogovoru sa poslodavcem, mada preovlađuju kompanije sam jednim ili dvoje zaposlenih osoba, što je u skladu sa strukturom privrede u Srbiji.

Konačan uzorak kompanija obuhvatio je 44 kompanije. Prema proceni kompanija, u periodu od aktivacije člana 24. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI (1. jun 2010-e godine), u ovim kompanijama zaposlena je 241 osoba sa invaliditetom, što predstavlja petinu procenjene dobre prakse zapošljavanja. Konačan uzorak novozaposlenih osoba sa invaliditetom iznosio je 78 osoba i predstavlja trećinu zaposlenih u ovim kompanijama, odnosno oko 7% dobre prakse zapošljavanja. Iako uzorak nije slučajan, struktura uzorka, koja je i geografski raznovrsna i u odnosu na veličinu kompanija, upućuje na relevantnost ovog istraživanja za dobru praksu zapošljavanja OSI u Srbiji.

**Tabela 1, Slika 1. Prikaz strukture realizovanog uzorka za poslodavce i za OSI**



Na osnovu rezultata anketa, dodatnih zapažanja koje su obezbedili anketari i vođeni principom raznolikosti uzorka izabrano je 16 kompanija i 16 osoba sa invaliditetom sa kojima su realizovani polustrukturisani intervjui.

Tokom istraživanja realizovano je 5 fokus grupa, u svakom gradu po jedna, pri čemu je ukupno bilo 59 učesnika. Osnovni zahtev homogenosti u konstrukciji uzorka fokus grupa je delimično ispoštovan. Učesnici u svakom gradu bili heterogeni u odnosu na

institucije i organizacije koje zastupaju (NSZ, organizacija civilnog društva, lokalne samouprave, državnih institucija, privrede, zaposlene i nezaposlene OSI), ipak su svi akteri bili uključenu u rad Koalicija formiranih kroz MIDWAY projekat i dele zajednički interes i cilj – kvalitetno zapošljavanje OSI. Iako bi možda metodološki ispravnija bila procedura da se održe homogene fokus grupe na osnovu iskustava učesnika, smatramo da će sličnost u cilju i misiji omogućiti aktivnu razmenu i prevladati razlike u perspektivama koje ovi akteri imaju, te da će različita iskustva obogatiti diskusiju, dok će se određen nivo uporedivosti perspektiva različitih grupa učesnika postići segmentacijom nakon fokus grupa. Struktura učesnika fokus grupa po svakom gradu data je u okviru Table 2.

**Tabela 2. Struktura učesnika fokus grupa prikazano po gradovima**

Predstavnici	Beograd	Novi Sad	Kragujevac	Niš	Leskovac
NSZ	1	1	1	/	1
Lokalna samouprava	/	1	2	1	2
Državne institucije	/	1	/	1	/
Kompanije	/	1	7	/	2
Organizacije civilnog društva	2	3	9	4	5
Zaposlene OSI	2	/	1	2	3
Nezaposlene OSI	/	/	2	1	3
<b>Ukupno</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

### 5.3. Procedura

Prvu fazu istraživanja predstavljalo je anketno istraživanje. Anketiranje je obavilo 5 anketara, po jedan anketar u gradu. Anketiranje je sprovedeno „licem u lice“ sa zaposlenim osobama sa invaliditetom i poslodavcima, odnosno, sa predstavnicima odeljenja za ljudske resurse. Kako se radi o osetljiv temi, od anketara je zahtevano da dobro poznaju oblast invalidnosti. Svi anketari prošli su prvo obuku, a prikupljanje podataka na terenu koordinirali su asistenti na projektu. Podaci na osnovu upitnika prikupljeni su tokom aprila 2011-e godine.

Druga faza istraživanja odnosila se na realizaciju polustrukturisanih intervju sa izabranim osobama sa invaliditetom i poslodavcima, pri čemu su oba intervju trajala po 30-45min. Polustrukturisani intervju sprovedeni su na radnom mestu osobama sa invaliditetom, u prikladnim uslovima (na mirnom mestu, pri čemu su bili prisutni samo osobe sa invaliditetom i intervjueri). Polustrukturisane intervju realizovali su istraživači uz pomoć prevodilaca za znakovni jezik kada je to bilo potrebno. Nakon intervju, istraživači su zajedno sa osobama sa invaliditetom i poslodavcima obišli njihova radna mesta. Polustrukturisani intervju realizovani su u maju 2011. godine.

U trećoj fazi istraživanja realizovane su fokus grupe. Fokus grupe su održane u svakom od gradova, u trajanju od 90 – 120min. Fokus grupe realizovali su istraživači, tokom juna 2011. godine.

## 5.4. Instrumenti

U istraživanju korišćena su četiri instrumenta: upitnik za anketno istraživanje na uzorku poslodavaca, upitnik za anketno istraživanje na uzorku zaposlenih osoba sa invaliditetom, upitnik za fokus grupe (gajd), upitnik za polustrukturisane intervju.

Upitnik za zaposlene osobe sa invaliditetom sadrži 45 pitanja koja se odnose na 6 oblasti:

- socio-demografske karakteristike, materijalno stanje i podaci o invalidnosti
- školovanje, stručna sprema, kompetence osoba sa invaliditetom
- zapošljavanje (način zapošljavanja, psihosocijalni uslovi rada, vrste poslova)
- prilagođenost radnih mesta (potrebna pomoć i podrška, prilagođenost fizičkih uslova rada, prilagođenost organizacionih uslova rada)
- barijere u zapošljavanju
- efekti primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Upitnik za poslodavce sadrži 28 pitanja koja se odnose na 6 oblasti:

- opšte karakteristike organizacije
- zapošljavanje osoba sa invaliditetom
- procena potreba za prilagođavanjem radnih mesta za osobe sa invaliditetom
- evaluacija osoba sa invaliditetom kao radnika
- procena zadovoljstva poslodavca zapošljavanjem osoba sa invaliditetom
- planovi za buduću primenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Vodič za fokus grupe sastoji se iz tri velike celine:

- šta je to dobra praksa u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom
- trenutni položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada – iskustva različitih učesnika
- dostupnost podataka o zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Upitnik za strukturisani intervju pokriva je tri široke oblasti:

- proces zapošljavanja i radna karijera
- zadovoljstvo poslom (za osobe sa invaliditetom), odnosno zadovoljstvo radnim učinkom osoba sa invaliditetom (za poslodavca)
- uticaj Zakona na osobe sa invaliditetom i poslodavce

## 6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

### 6.1. Pregled i analiza postojećih dokumenata

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom usvojen je u Narodnoj skupštini Republike Srbije 13. maja 2009. godine. Osnovni cilj zakona je da pruži podsticaji za zapošljavanje radi stvaranja uslova za ravnopravno uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada. Ovim zakonom uređuje se: procena radnih sposobnosti; profesionalna rehabilitacija; obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom; uslovi za osnivanje i obavljanje delatnosti preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugih posebnih oblika zapošljavanja i radnog angažovanja osoba sa invaliditetom; druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Odredba o obavezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom stupila je na snagu 23. maja 2010. godine, odnosno, godinu dana nakon usvajanja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

#### 6.1.1. Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom – okvir za monitoring

Na osnovu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, svi poslodavci u Republici Srbiji koji imaju 20 ili više lica u radnom odnosu obveznici su zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Novosnovani poslodavci, u periodu od 24 meseca od dana osnivanja, oslobođeni su obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Za poslodavce koji su obveznici zapošljavanja osoba sa invaliditetom predviđene<sup>13</sup> su različite olakšice kroz mere aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom koji se nalaze na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

Obaveza zapošljavanja, u smislu ovog Zakona<sup>14</sup> jeste obaveza svakog poslodavca da zaposli određeni broj osoba sa invaliditetom u skladu sa ukupnim brojem zaposlenih lica. Ove proporcije utvrđene su zakonom i predstavljaju normirane kvote za zapošljavanje OSI i izvršavanje obaveze prati se mesečno:

- poslodavac koji ima manje od 20 zaposlenih nema obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom,
- poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da zaposli, odnosno da ima u radnom odnosu najmanje jednu osobu sa invaliditetom,

---

<sup>13</sup> Odredbama člana 30. do 33. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI

<sup>14</sup> Član 24 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI



- poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da u radnom odnosu ima najmanje dve osobe sa invaliditetom, a na svakih daljnjih započelih 50 zaposlenih još po jednu<sup>15</sup>.

Zaposlenim licem<sup>16</sup> smatra se lice koje je u radnom odnosu u skladu sa propisima o radu i kao takvo je prijavljeno nadležnim organizacijama obaveznog socijalnog osiguranja. Status osobe sa invaliditetom<sup>17</sup>, imaju osobe kojima je rešenjem utvrđen status<sup>18</sup> i to:

- ratni vojni invalid,
- mirnodopski vojni invalid,
- civilni invalid rata,
- lice kome je izvršena kategorizacija i drugo lice kome je utvrđena invalidnost,
- lice kome je utvrđena kategorija invalidnosti, odnosno preostala radna sposobnost u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju,
- lice kome se u skladu sa ovim Zakonom proceni radna sposobnost, saglasno sa kojom ima mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja.

Dakle, ako poslodavac već ima u radnom odnosu odgovarajući broj osoba sa invaliditetom, kojima je već utvrđen status, taj poslodavac je već ispunio svoju obavezu utvrđenu Zakonom.

Ako poslodavac ima u radnom odnosu lice za koje postoje elementi da se utvrdi invalidnost, a ta invalidnost nije utvrđena, lice može podneti Zahtev za procenu radne sposobnosti<sup>19</sup> Nacionalnoj službi za zapošljavanje prema prebivalištu lica koje podnosi zahtev.

<sup>15</sup> Obavezan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom (ako poslodavac ima više od 50 zaposlenih) može se utvrditi računskim putem tako što se ukupan broj zaposlenih podeli sa 50 i dobijeni rezultat uveća za 1. U konačnom rezultatu ne uzimaju se u obzir decimalne vrednosti, već ceo broj. Npr. ako poslodavac ima 968 zaposlenih, obavezan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom utvrđuje se na sledeći način:  $968 : 50 + 1 = 19,36 + 1 = 20$

<sup>16</sup> Član 2. Pravilnika o načinu praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i načinu dokazivanja izvršavanja te obaveze

<sup>17</sup> Prema članu 4. stav 2. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI

<sup>18</sup> Status osobe se dokazuje:

- za ratnog vojnog invalida, za mirnodopskog vojnog invalida i za civilnog invalida rata - rešenjem opštinskog organa uprave nadležnog za boračka pitanja
- za lice kome je izvršena kategorizacija i drugo lice kome je utvrđena invalidnost - rešenje o kategorizaciji nadležnog organa (pr. za urođenu invalidnost, kategorizaciju po pravilu, do navršene sedme godine života, vrši opštinski organ za društvene delatnosti.
- za lice kome je utvrđena kategorija invalidnosti, odnosno, preostala radna sposobnost u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju-rešenje Fonda PIO za invalide druge i treće kategorije
- za lice kome se u skladu sa Zakonom, proceni radna sposobnost - rešenje Nacionalne službe za zapošljavanje.

<sup>19</sup> Prema članu 5. Pravilnika do okončanja postupka procene radne sposobnosti izvršenjem obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom, smatra se i zapošljavanje, odnosno, radni odnos lica koje podnese zahtev za procenu radne sposobnosti i to, od momenta podnošenja tog zahteva. Ako pomenuto lice stekne status osobe sa invaliditetom, smatra se da je poslodavac izvršio obavezu zapošljavanja, od momenta podnošenja zahteva za procenu radne sposobnosti.

Poslodavac je izvršio obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom ako je realizovao jedan od tri predviđenih modaliteta u primeni Zakona:

- zapošljavanjem Zakonom utvrđenog odnosa ukupnog broja zaposlenih i broja zaposlenih osoba sa invaliditetom sa stanjem na kalendarski poslednji dan u mesecu;
- učešćem u finansiranju zarada osoba sa invaliditetom zaposlenih u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili socijalnom preduzeću i organizaciji Poslodavac izvršava obavezu zapošljavanja onolikog broja osoba sa invaliditetom, koliko zarada finansira, na mesečnom nivou. Učešće u finansiranju zarada osoba sa invaliditetom ne može biti manje od 50% prosečne bruto zarade u privredi Republike Srbije<sup>20</sup>;
- izvršavanjem finansijske obaveze iz ugovora o poslovno tehničkoj saradnji, kupovinom proizvoda ili vršenju usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Poslodavac koji izvrši finansijske obaveze iz ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom oslobađa se obaveze zapošljavanja jedne osobe sa invaliditetom za narednih 12 meseci od dana izvršenja obaveze.

Ukoliko poslodavac ne izvrši obavezu zapošljavanja potrebnog broja osoba sa invaliditetom na jedan od prethodno navedenih načina do 5. u mesecu za prethodni mesec, dužan je uplati penale<sup>21</sup>, na račun Budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Iznosi za "penale" utvrđeni su u visini trostrukog iznosa minimalne zarade<sup>22</sup> za svaku osobu sa invaliditetom koju je trebalo da zaposli.

Zakon predviđa i kaznene odredbe. Ukoliko poslodavac ne ispuni obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, odnosno, ukoliko u predviđenom roku ne uplati penale, Poreska uprava će utvrditi obavezu uplate penala, a poslodavac se kažnjava novčanom kaznom.

Praćenje izvršenja obaveze zapošljavanja OSI utvrđeno je, takođe, Zakonom<sup>23</sup>. U cilju praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom Pravilnikom je propisan obrazac IOSI – Izveštaj o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Obrazac IOSI sastavljaju obveznici zapošljavanja osoba sa invaliditetom za svaki mesec, čime se obezbeđuje mesečno praćenje izmirivanja obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

<sup>20</sup> Uplata sredstava vrši se u Budžetski fond na ime učešća u finansiranju zarada osoba sa invaliditetom u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili socijalnom preduzeću ili organizaciji

<sup>21</sup> Član 29. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI

<sup>22</sup> Pod minimalnom zaradom podrazumeva se neto minimalna zarada po radnom času utvrđena Odlukom Socijalno-ekonomskog saveta

<sup>23</sup> Član 48. Zakona. Način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i način dokazivanja izvršenja te obaveze sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove zapošljavanja i ministar nadležan za poslove finansija.

Obrazac IOSI dostavlja se jedinici Poreske uprave nadležnoj prema mestu sedišta poslodavca, najkasnije do 5. u mesecu za prethodni mesec<sup>24</sup>. Obrazac IOSI sadrži podatke koji se odnose na:<sup>25</sup>

- poslodavca, odnosno, naziv ili ime i prezime, mesto, ulicu i broj, PIB ili JMBG, matični broj, šifru delatnosti i naznaku o direktnom ili indirektnom budžetskom korisniku,
- nadležnu filijalu Poreske uprave i datum prijema,
- ukupan broj zaposlenih kod poslodavca, uzimajući u obzir sve organizacione jedinice i obavezan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom na kalendarski poslednji dan u mesecu,
- način izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom,
- mesto i datum predaje Obrasca IOSI, potpis lica koje je popunilo obrazac, potpis i overu od strane odgovornog lica.

Poslodavci pored Obrasca IOSI, ne dostavljaju Poreskoj upravi dokaze o načinu izvršavanja obaveze. Radi dokazivanja izvršavanja obaveze<sup>26</sup> zapošljavanja osoba sa invaliditetom i omogućavanja kontrole njenog izvršavanja, poslodavac u poslovno-finansijskoj dokumentaciji mora obezbediti, čuvati i na zahtev<sup>27</sup> nadležne jedinice Poreske uprave dostaviti na uvid odgovarajuće dokaze<sup>28</sup>.

## 6.1.2. Normiranje monitoringa

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđa<sup>29</sup> nadzor<sup>30</sup>, kontrolu<sup>31</sup> i praćenje<sup>32</sup> sprovođenja zakona.

<sup>24</sup> Saglasno sa odredbama člana 14. Pravilnika, Obrazac IOSI može se podnositi i elektronskim putem

<sup>25</sup> Odredbama članu 13. Pravilnika propisani su podaci koji se unose u obrazac

<sup>26</sup> Prema članu 15. Pravilnika,

<sup>27</sup> Prema članu 16. Pravilnika

<sup>28</sup> Dokaze koje treba obezbediti, čuvati i dostaviti na uvid su:

- ugovor o radu
- prijavu na obavezno socijalno osiguranje,
- rešenje o statusu zaposlenih osoba sa invaliditetom kod tog poslodavca,
- podneti zahtev za procenu radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja,
- izvršenoj uplati sredstava u Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom,
- izvršenju finansijskih obaveza iz ugovora i ugovor o poslovnoj saradnji odnosno, kupovini proizvoda ili vršenju usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, socijalnim preduzećem ili organizacijom,
- izvršenoj uplati sredstava u Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom na ime uplate penala, u skladu sa Zakonom,
- drugu dokumentaciju kojom dokazuje izvršenje obaveze.

<sup>29</sup> Član 46,47 i 48 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI

<sup>30</sup> Ministarstvo nadležno za poslove zapošljavanja vrši nadzor nad radom imalaca javnih ovlašćenja

<sup>31</sup> Kontrolu ispunjavanja obaveze zapošljavanja i naplatu penala vrši Poreska uprava

<sup>32</sup> Način praćenja izvršavanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i način dokazivanja izvršenja te obaveze sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove zapošljavanja i ministar nadležan za poslove finansija.

Za planiranje i ostvarivanje sistematskog i transparentnog praćenja primene Zakona potrebno je razmotriti ključne elemente „okvira“ za monitoring: (1) Obavezu zapošljavanja i određenje entiteta/objekata za praćenje; (2) Baze podataka i pristup podacima i (3) Izveštavanje i transparentnost izvora verifikacije i (4) Istraživanje ciljnih grupa obuhvaćenih Zakonom.

U fokusu monitoringa treba da budu svi modaliteti primene Zakona. S obzirom da su osnovna norma (kvote za zapošljavanje OSI) i alternativni modaliteti (učesće u naknadi zarada OSI zaposlenih pod posebnim uslovima ili izvršenje ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI) podjednako legitimne, monitoring primene zakona podrazumeva praćenje sva tri entiteta:

- zapošljavanje, odnosno, broj zaposlenih osoba sa invaliditetom,
- uplate u Budžetski fond za učesće u naknadi zarada OSI,
- realizacija ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji sa preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI,

Praćenje primene zakona podrazumeva i monitoring primene sankcija koje zakon predviđa. Postoje dve vrste sankcija: (1) penali, odnosno, naknada za neažurnost i (2) kazne.

Predmet monitoringa u primeni Zakona treba da bude i mehanizam nadzora koji obuhvata: inspekcijски nadzor i kontrolu poreske uprave.

Za svaki od identifikovanih entiteta/objekata treba utvrditi i obezbediti skup relevantnih podataka u transparentnim bazama podataka.

### **6.1.3. Baze podataka i dostupnost podataka**

Za praćenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom ključne su dve baze podataka<sup>33</sup>: (1) Baza podataka Nacionalne službe za zapošljavanje u kojoj su evidentirana lica koja traže zaposlenje i mere aktivne politike zapošljavanja i (2) Baza podataka Poreske uprave prema kojoj se upućuju Obrasci IOSI na osnovu kojih je moguće mesečno praćenje izvršenja zakonskih obaveza.

Navedene institucije raspolažu informatičkom tehnologijom i imaju mogućnosti za prikupljanje, obradu podataka i transparentan pristup podacima, kako za ovlašćene korisnike tako i za širu javnost.

Obrazac IOSI sadrži dovoljan skup podataka koji omogućava ažuran mesečni monitoring izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

<sup>33</sup> Značajni su svakako i baze podataka koje omogućavaju praćenje mehanizama nadzora i kontrole, ali to nije, ovog puta, predmet interesovanja

Celovito izveštavanje o praćenju primene zakona je u nadležnosti dva ministarstva: Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja i Ministarstva finansija. Njihovi izveštaji su dokumenti kojim se verifikuje primena zakona. Ovi izveštaji su javni dokumenti čime se obezbeđuje mogućnost javnog uvida u primenu zakona.

#### 6.1.4. Izvršenje obaveze zapošljavanja - analiza situacije u Srbiji

U periodu od donošenja Zakona do početka primene obaveze zapošljavanja, odnosno, u periodu od godinu dana trebalo je sprovesti pripreme za njegovu primenu. To je, između ostalog, pretpostavlja i pripremu za njegovu praćenje. Godinu dana nakon primene obaveze zapošljavanja suočeni smo sa dva ograničenja u pogledu praćenja primene Zakona po svim njegovim ključnim entitetima.

Prvo ograničenje se odnosi na period praćenja. Datum primene odredbe je uslovljen datumom usvajanja Zakona. Periodika statističkih podataka je vezana za „pune datume“ i utvrđene periode. Zbog toga se u prikazivanju statističkih podataka ne može koristiti tačno datum stupanja na snagu norme o obavezi zapošljavanja. Najveći broj statističkih podataka će se odnositi na polugodišnje periode, tako da će se praktično praćenje primene ove odredbe vezivati za kraj juna ili početak jula 2010. godine.

Drugo ograničenje se odnosi na dostupnost podataka i izvora verifikacije. Ključni podaci za praćenje ovog Zakona baziraju se na obrascu IOSI i sadržani su u bazi podataka Poreske uprave i nisu javno dostupni. Celovit izveštaj o primeni Zakona u svim svojim modalitetima još uvek nije prezentovan široj javnosti i nije dostupan istraživačima kao izvor verifikacije za statističke podatke o njegovoj primeni.

Izradu ovog pregleda izvršenja obaveze zapošljavanja bazirali smo na podacima koje smo dobili od Nacionalne službe za zapošljavanje i Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja.

##### 6.1.4.1. Ponuda rada OSI

Ponuda rada osoba sa invaliditetom je, prema evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, u blagom opadanju ali i dalje predstavlja veliki obim nezaposlenosti. Pre početka primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom broj OSI koje su tražile zaposlenje iznosio je 21.733 lica.

**Tabela 3. Broj osoba sa invaliditetom koji traže zaposlenje prikazano u odnosu na tri relevantne tačke preseka**

	Ukupno	Index	Muškarci	Index	Žene	Index
30.06.2010	21.773	100,0	14.756	100,0	7.017	100,0
31.12.2010	20.402	93,7	13.730	93,0	6.672	95,0
30.06.2011.	20.766	95,4	13.886	94,1	6.880	98,0

Nakon prvih šest meseci primene Zakona, broj nezaposlenih OSI je smanjen za 1371. Posle godinu dana primene Zakona, broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom je i dalje manji nego na početku ovog perioda za 1.007 lica. U odnosu na prvih šest meseci, u drugoj polovini godine primene Zakona broj OSI koji traži zaposlenje je uvećan za 364 lica i broj nezaposlenih osoba sa invaliditeom je 20.766. (Tabela 3).

Pre nego pogledamo podatke o dinamici (kretanju) zapošljavanja OSI, napravićemo kratak opis „profila ponude“, odnosno strukture nezaposlenih osoba sa invaliditetom prema polu, stručnoj spremi i kategoriji invalidnosti.

**Tabela 4. Struktura nezaposlenih osoba sa invaliditetom u Srbiji prema polu**

Datum preseka	Muškarci		Žene		Ukupno
	N	%	N	%	
30.06.2010. god.	14 756	67,8	7 017	32,2	21 773
31.12.2010. god.	13 730	67,3	6 672	32,7	20 402
30.06.2011. god.	13 886	66,8	6 880	33,2	20 766

Jednu trećinu nezaposlenih osoba sa invaliditetom čine žene. Iz Tabele 4 možemo videti da udeo žena u strukturi nezaposlenih OSI beleži blagi porast. U prvih 6 meseci nakon primene Zakona povećano je za 0.5% a u sledećih 6 meseci, za narednih 0,5%. U prvoj godini primene Zakona, povećao se za 1,0% udeo žena u strukturi OSI koje traže zaposlenje

Ponudu radne snage osoba sa invaliditetom karakteriše veoma nizak nivo stručne spreme. Jedna trećina nema ni završenu osnovnu školu, a više od 2/3 nezaposlenih osoba sa invaliditetom (77,7%) ima niži nivo stručnosti, odnosno, ispod četvorogodišnjeg stručnog obrazovanja.

**Tabela 5. Struktura nezaposlenih OSI u Srbiji prema stepenu stručne spreme**

Stepen stručne spreme	Datum preseka					
	30. jun 2010.g.		31. decembar 2010.g.		30. jun 2011. g.	
	N	%	N	%	N	%
I	7.756	35,6	7.224	35,4	7.15	34,4
II	2.584	11,9	2.493	12,2	2.503	12,1
III	6.994	32,1	6.395	31,3	6.478	31,2
IV	3.323	15,3	3.229	15,8	3.496	16,8
V	511	2,3	429	2,1	415	2,0
VI	349	1,6	357	1,7	407	1,9
VII	256	1,2	275	1,3	317	1,5

\*Stručna sprema: I Step - četiri razreda osnovne; II Step - osnovna škola; III Step - SSS srednja škola; IV Step - SSS srednja škola; V Step - VKV - SSS srednja škola; VI Step - VS viša škola i VII Step - VSS visoka stručna sprema

Uočava se, blaga tendencija promene ove veoma nepovoljne strukture. Udeo nezaposlenih OSI sa IV stepenom stručne spreme uvećan je za 1,5%. Takođe je uvećan i udeo lica sa višim i visokim obrazovanjem. Iako su ove promene male i srazmerne ukupnom učešću visokoobrazovanih stručnjaka u ukupnoj ponudi rada osoba sa invaliditetom, ovakav nalaz može da ide u prilog novih tendencije u obrazovanju osoba sa invaliditetom, pri čemu veći broj osoba sa invaliditetom upisuje fakultete negor ranije.

Za dobijanje relevantnijih informacija o karakteristikama ponude rada osoba sa invaliditetom poželjni su minimum podaci o vrstama invaliditeta<sup>34</sup>. Tipologija koja se koristila u Nacionalnoj službi za zapošljavanje zasnovana je na „poreklu“ invalidnosti, odnosno, pravnom osnovu za „sticanje statusa“ i institucijama koje su utvrđivale invaliditet (vojni invalidi, invalidi rada, kategorisana omladina i dr.) (videti Tabelu 6).

**Tabela 6. Prikaz strukture nezaposlenih osoba sa invaliditetom po kategorijama invalidnosti prema staroj klasifikaciji NSZ**

Kategorije invalidnosti	Datum preseka			
	30. jun 2010.g.		31. decembar 2010.g	
	N	%	N	%
Vojni invalidi	4.221	19,4	6.672	32,7
Invalidi rada	9.503	43,6	4.181	20,5
Kategorisana omladina	4.638	21,3	7.992	39,2
Ostali kategorisani invalidi	699	3,2	4.425	20,3
Ostalo nekategorisani invalidi	2.374	10,9	2.165	10,6
Tuđa nega i pomoć	338	1,6	573	2,8

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

Ipak, i na osnovu ove tipologije mogu se uočiti neke značajne promene na tržištu rada. Na početku primene Zakona najveće učešće među nezaposlenim osobama sa invaliditetom imali su invalidi rada, kategorisana omladina i vojni invalidi. Iako su na kraju godine, posle šest meseci primene Zakona, ove kategorije i dalje najzastupljenije, uočavaju se značajne promene u strukturi, pri čemu je promenjen udeo svake od pomenutih kategorija invalidnosti. Na početku primene zakona vojni invalidi činili su petinu nezaposlenih osoba sa invaliditetom, dok krajem 2010. godine oni čine čak trećinu nezaposlenih osoba sa invaliditetom. Drugim rečima, na tržištu rada krajem 2010-e godine je bilo 2451 vojnih invalida više nego na početku primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Udeo

<sup>34</sup> Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije je razvio i u svojim istraživanjima koristi tipologiju sa devet modaliteta invaliditeta (Videti: „Zapošljavanje osoba sa invaliditetom – Mogućnosti i izazovi“, CIL Srbije, Beograd, 2010., str.34)

invalida rada, koji su činili skoro polovinu nezaposlenih osoba sa invaliditetom na početku primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, smanjio se čak na petinu (odnosno za 5322 osobe), dok je broj kategorisane omladine porastao za 3354 osoba i sada predstavljaju najbrojniju grupu osoba sa invaliditetom. Isto tako, značajno je porastao i broj osoba sa invaliditetom koji su svrstani u kategoriju: „Ostali nekategorisani invalidi“ i to sa 3.2% na 20.3%, odnosno za 3756 osoba.

Teško je pretpostaviti da su ove promene rezultat dinamike na tržištu rada. One su, najverovatnije, rezultat administrativnih procedura u „sređivanju evidencije“ i primeni nekih novih kriterijuma u razvrstavanju

Nova klasifikacija stepena invalidnosti zasnovana je na proceni radne sposobnosti i rešenjima Nacionalne službe za zapošljavanje (videti Tabelu 7). Ona je ustanovljena samo za lica kojima je ta procena urađena. Zbog toga će, za još neko vreme, stepen invalidnosti biti poznat samo za deo ukupne populacije nezaposlenih osoba sa invaliditetom.

**Tabela 7. Prikaz zastupljenosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada po vrstama invalidnosti na osnovu rešenja NSZ**

Vrsta invalidnosti	Period primene zakona				Ukupno	
	30. jun 2010.g.		31. decembar 2010.g.		N	%
	N	%	N	%		
0 stepen	352	7,1	165	8,3	517	7,5
1 stepen	3757	76,1	1573	79,0	5330	76,9
2 stepen	640	12,9	167	8,4	807	11,6
3 stepen	191	3,9	85	4,3	276	4,0

Stepen invalidnosti procenjuje se u skladu sa međunarodnim standardima i razvrstava u tri kategorije:

- 0 stepen - ne postoje teškoće i prepreke u radu, odnosno zanemarljive su i ne utiču na radnu sposobnost;
- 1. stepen - teškoće i prepreke su male, i utiču na radnu sposobnost u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja, a omogućavaju zapošljavanje pod opštim uslovima;
- 2. stepen - teškoće i prepreke su umerene, odnosno znatne u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja, a omogućavaju zapošljavanje pod posebnim uslovima;
- 3. stepen – teškoće i prepreke su potpune ili višestruke, odnosno lice se ne može zaposliti ili održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno radni učinak je manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu, bez obzira na zanimanje ili poslove



Možemo konstatovati da u procenjenoj ponudi rada osoba sa invaliditetom preovladava prvi stepen invalidnosti, odnosno da  $\frac{3}{4}$  nezaposlenih OSI kojima je NSZ izdala rešenje o invalidnosti može da se zapošljava „pod opštim uslovima“ ili, odnosno na otvorenom tržištu rada.

Treba, međutim, skrenuti pažnju i na zastupljenost trećeg stepena invalidnosti koji označava da te osobe sa invaliditetom imaju „potpune ili višestruke“ teškoće i prepreke i da lice ne može da se zaposli ili održi zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima. Iako obim i zastupljenost ovog stepena invalidnosti nije veliki on ukazuje na značajnu potrebu da se oni uključe u radne aktivnosti u „zaštićenim uslovima“. To podrazumeva razvoj ustanova tog tipa (radni centri) i stvaranje jednakih mogućnosti za radno angažovanje svim osobama sa invaliditetom bez obzira na stepen invalidnosti

#### 6.1.4.2. Zapošljavanje OSI

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom pratimo preko podataka kojima raspolaže Nacionalna služba za zapošljavanje. Oni se prikupljaju po jedinstvenoj metodologiji propisanoj Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti i Pravilnikom o vođenju evidencije lica koja traže zaposlenje. Koristili smo samo dostupne podatke o osobama sa invaliditetom<sup>35</sup>.

**Tabela 8. Prikaz broj zaposlenih OSI od početka primene Zakona**

Period	Ukupan broj zaposlenih OSI <sup>36</sup>	Index	Broj zaposlenih OSI sa evidencije NSZ	Index
01.01.2010. do 30.06.2010.	1442	100,0	1239	100,0
01.07.2010. do 31.12.2010. <sup>37</sup>	2239	155,3	2067	166,8
01.01.2011. do 30.06.2011.	1377	95,5	1368	110,4

Od početka primene Zakona sa evidencije NSZ zaposleno je 3435 lica. U oba posmatrana polugodišta broj zaposlenih OSI je veći nego u periodu pre početka primene odredbe Zakona o obavezi zapošljavanja. Uočava se, međutim, značajna razlika u dinamici zapošljavanja. U prvih šest meseci primene odredbe o obaveznom zapošljavanju povećan je obim zapošljavanja za 66.8% u odnosu na period u istoj godini, kada nije bila na snazi ova odredba Zakona. U drugoj polovini perioda obaveznog zapošljavanja, dinamika zapošljavanja značajno usporena, mada je i dalje u porastu za 10.4%.

<sup>35</sup> Dostupan skup podataka o osobama sa invaliditetom je manji i po obimu i po sadržaju od skupa podataka o ukupnom broju lica koja traže zaposlenje.

<sup>36</sup> Ovaj broj se odnosi na sva zaposlena lica sa invaliditetom čije zapošljavanje su poslodavci prijavili NSZ. On obuhvata i ona lica koja su se zapošljavala bez posredovanja NSZ

<sup>37</sup> Statistički presek u NSZ je rađen sa 30.06.2010. godine i nije moguće precizno merenje od samog dana početka primene obaveze poslodavaca za zapošljavanje OSI (23 maj 2010.godine)

Treba napomenuti da je ukupan obim zapošljavanja nešto veći, jer se jedan broj osoba sa invaliditetom zapošljava, a da se prethodno nije nalazio na evidenciji NSZ. Obim takvog zapošljavanja nije veliki i oscilira oko 10% od ukupnog zapošljavanja. Uočava se, međutim, da sa početkom primene odredbe o obaveznom zapošljavanju raste udeo zapošljavanja posredstvom Nacionalne službe za zapošljavanje i povećan je od 85,9% iz perioda pre primene Zakona na 92,3% u prvih šest meseci primene Zakona.

Za praćenje dinamike tržišta rada za osobe sa invaliditetom korisno je uporedno praćenje podataka o ukupnom broju zaposlenih i ukupnom broju nezaposlenih osoba sa invaliditetom (videti Tabelu 9).

**Tabela 9. Prikaz dinamika ponude rada i zapošljavanja OSI**

Period	Ukupan broj nezaposlenih OSI	Index	Broj zaposlenih OSI sa evidencije NSZ	Index
01.01.2010. do 30.06.2010.	21773	100,0	1239	100.0
01.07.2010. do 31.12.2010.	20402	93,7	2067	166.8
01.01.2011. do 30.06.2011.	20766	95,4	1368	110.4

Porast obima zapošljavanja osoba sa invaliditetom je veći od smanjenja obima nezaposlenosti, odnosno, broja lica koja traže zaposlenje. U prvih šest meseci primene obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom intenzivniji je rast obima zapošljavanja i opadanja broja nezaposlenih osoba sa invaliditetom. U drugoj polovini perioda primene Zakona, tendencija rasta i opadanja je nastavljena ali sa smanjenim intenzitetom.

Za osobe sa invaliditetom nedostaje skup podataka koji se, inače, za ukupan broj lica koja traže zaposlenje prezentuje u izveštajima Nacionalne službe za zapošljavanje. To su, pre svega podaci o (1) prilivu na tržište rada osoba sa invaliditetom (broj novoprijavljenih, broj skinutih sa evidencije, broj prestanaka radnog odnosa i sl.) i (2) potražnji rada osoba sa invaliditetom (prijavljene potrebe za zapošljavanjem u kojima su dostupne i za osobe sa invaliditetom).

Praćenje tokova na tržištu rada, sa potpunijim uvidom i za osobe sa invaliditetom (i druge ciljne grupe) dao bi empirijsku osnovu za razumevanje veličina i struktura pojedinih kategorija na tržištu rada (lica koja traže zaposlenje i zaposleni sa evidencije) i razlika u dinamici promena. Bez toga možemo samo da pretpostavimo da je na sceni paralelni porast odliva (zapošljavanja) i priliva (prijave za zapošljavanje) koji je podstaknut otvaranjem perspektive za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ovo bi moglo da govori o „pokretanju” i dinamiziranju tržišta rada za osobe sa invaliditetom što jeste jedan od ciljeva u primeni odredbe o obaveznom zapošljavanju. Kao

argumentu koji je u skladu sa tezom o dinamiziranju tržišta rada za osobe sa invaliditetom možemo navesti i podatke o broju zahteva za procenu radne sposobnosti i donetim rešenjima o statusu invalidnosti.

**Tabela 10. Prikaz broja procena radne sposobnosti u periodu tokom prve godine primene Zakona**

Period	Ukupan broj zahteva	Ukupan broj urednih zahteva	Socijalne ankete <sup>38</sup>	Nalaz, ocena, mišljenje	Ukupno rešenja
01.07.2010. do 31.12.2010.	5177	5127	4931	4992	4940
01.01.2011. do 30.06.2011.	3112	3065	2489	2051	1990
<b>Ukupno</b>	<b>8289</b>	<b>8192</b>	<b>7420</b>	<b>7043</b>	<b>6930</b>

I podnošenje zahteva za procenu radne sposobnosti ima sličnu tendenciju kao i ostali segmenti na tržištu rada. U prvih šest meseci broj zahteva i donetih rešenja je dvostruko veći nego u drugih šest meseci. To ukazuje da se smanjuje „pritisak“ na komisije za veštačenje. Razlog tog smanjenja, međutim, nije izvestan. Da li se „iscrpljuju“ izvori „nekategorisanih“ osoba sa invaliditetom ili opada poverenje u efikasnost primene zakona.

Očigledno je da ovaj nivo monitoringa može samo da konstatuje neke činjenice i prepozna tendencije ispoljene u prvoj godini primene odredbe o obaveznom zapošljavanju osoba sa invaliditetom, ali da se na osnovu ovih informacija ne mogu dobiti mere koje bi usmeravale modifikaciju i eventualnu promenu praktičnih javnih politika usmerenih na regulisanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

#### **6.4.1.3. Zaposlenost OSI**

Celovitu sliku o primeni obaveze zapošljavanja OSI pružaju podaci o ukupnom broju zaposlenih osoba sa invaliditetom koju dostavljaju poslodavci Poreskoj upravi putem mesečnog obrasca (obrazac IOSI). Na osnovu podataka iz ovog obrasca može se direktno pratiti ispunjenost obaveze poslodavaca i, naročito, modaliteti ispunjenosti obaveze zapošljavanja, s obzirom da je zakonodavac prepustio poslodavcima slobodu u izboru modaliteta.

<sup>38</sup> Socijalna anketa je poseban postupak u proceduri veštačenja invalidnosti. Sastavni je deo „nalaza, ocene i mišljenja“ i treba da osvetli socijalne dimenzije invalidnosti, odnosno, da omogući da se sagledaju prepreke i potrebne podrške da bi osoba koja traži zaposlenje, uprkos nekim funkcionalnim ograničenjima, mogla da bude radno produktivna.

**Tabela 11. Broj i struktura poslodavaca koji su izvršili obavezu zapošljavanja i stopa zaposlenosti OSI<sup>39</sup>**

<b>Izvršioi obaveze zapošljavanja OSI</b>	<b>Jun 2010</b>	<b>Decembar 2010</b>	<b>April 2011</b>
Broj poslodavaca	4.534	4.224	3.874
Broj zaposlenih	586.391	603.298	554.565
Broj zaposlenih OSI	11.955	8.557	15.745
<b>Stopa zaposlenosti OSI</b>	<b>2.0</b>	<b>1.4</b>	<b>2.8</b>
<b>Direktni budžetski korisnici</b>			
Broj poslodavaca	162	144	139
Broj zaposlenih	19.195	20.040	14.259
Broj zaposlenih OSI	243	192	144
<b>Stopa zaposlenosti OSI</b>	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>1.0</b>
<b>Indirektni budžetski korisnici</b>			
Broj poslodavaca	1.863	1.422	1.310
Broj zaposlenih	247.568	194.122	183.088
Broj zaposlenih OSI	3.207	2.888	3.020
<b>Stopa zaposlenosti OSI</b>	<b>1.3</b>	<b>1.5</b>	<b>1.7</b>
<b>Ostali (privredni subjekti)</b>			
Broj poslodavaca	2.509	2.658	2.425
Broj zaposlenih	319.628	389.136	357.218
Broj zaposlenih OSI	8.505	5.477	12.581
<b>Stopa zaposlenosti OSI</b>	<b>2.7</b>	<b>1.4</b>	<b>3.5</b>

Prema ovim izveštajima krajem aprila 2011.<sup>40</sup> godine bilo je zaposleno 15.745 osoba sa invaliditetom. Zaposlenost osoba sa invaliditetom povećana je od juna 2010. godine kada je bilo zaposleno 11.955 OSI do aprila 2011. godine za 31,8%<sup>41</sup>. Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom povećana je, takođe, sa 2,0 na 2,8.

S obzirom da izveštajni obrazac IOSI sadrži samo podatak o ukupnom broju zaposlenih OSI, ne može se precizno ustanoviti da li je obaveza zapošljavanja realizovana „novim“ zapošljavanjem osoba sa invaliditetom ili je kvota zadovoljena prijavljivanjem već zaposlenih osoba sa invaliditetom.

<sup>39</sup> Tabela je izračunata na osnovu podataka iz Izveštaja o izvršenju obaveze zapošljavanja OSI (obrazac IOSI) dobijenih iz Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja.

<sup>40</sup> To je poslednji mesec u 2011. godini za koji postoje obrađeni podaci.

<sup>41</sup> Može se pretpostaviti da je porast obima zaposlenosti pod uticajem norme o obaveznom zapošljavanju i nešto veći jer je prvi izveštaj za jun 2010. godine obuhvata i onaj broj zaposlenih OSI koje su poslodavci zaposlili pod uticajem ovog Zakona.

Odgovor na ovo pitanje potražićemo uz pomoć jednog indirektnog pokazatelja preko kojeg možemo pratiti udeo već zaposlenih OSI u ukupnoj ponudi rada osoba sa invaliditetom. U obavezujuće kvote o zapošljavanju OSI ubrajaju se i već zaposlene osobe sa invaliditetom ukoliko imaju dokaz o verifikaciji invaliditeta. Zaposleni kojima nije verifikovana invalidnost imaju mogućnost da im procenu i utvrđivanje stepena invalidnosti obavi komisija NSZ. Na taj način poslodavci obezbeđuju dokaze o ispunjenosti obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

**Tabela 12. Struktura zahteva za procenu radne sposobnosti u 2011. godini 01.01. do 30.06.2011.**

Podnosioci zahteva	N <sup>42</sup>	%
Nezaposleni	1889	61,6
Zaposleni	1132	36,9
Zaposleni u PPR-u	44	1,5
<b>Ukupno</b>	<b>3065</b>	<b>100,0</b>

Najveći broj zahteva dolazi od nezaposlenih osoba sa invaliditetom (61,6). Broj zaposlenih je znatno manji (36,9). Njima treba pridodati i broj zaposlenih u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje koji traže procenu radne sposobnosti i utvrđivanje stepena invalidnosti (1,5%).

Na osnovu toga možemo pretpostaviti da u ukupnoj zaposlenosti osoba sa invaliditetom 2/3 čini „novo zapošljavanje“ i da je na taj način značajno povećane šanse za njihovo zapošljavanje.

**Tabela 13. Pregled izvršenja obaveze zapošljavanja OSI<sup>43</sup>**

<b>Izvršiooci obaveze zapošljavanja OSI</b>	<b>Jun 2010</b>	<b>Decembar 2010</b>	<b>April 2011</b>
Procenat izvršenja u odnosu na obavezujući broj/kvota	<b>135.5</b>	<b>101.4</b>	<b>166.2</b>
Zapošljavanje OSI	63.5	60.5	77.1
Učešće u finansiranju zarada OSI	33.0	37.9	22.0
Poslovno - tehnička saradnja	0.5	0.7	0.5
Uplata penala	3.0	0.8	0.3
<b>UKUPNO</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

<sup>42</sup> Ukupan broj zahteva je 3.112 ali je sa kompletnom dokumentacijom 3.065

<sup>43</sup> Tabela je izračunata na osnovu podataka iz Izveštaja o izvršenju obaveze zapošljavanja OSI (obrazac IOSI) dobijenih iz Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja.

<b>Direktni budžetski korisnici</b>	<b>Jun 2010</b>	<b>Decembar 2010</b>	<b>April 2011</b>
Procenat izvršenja u odnosu na obavezujući broj/kvota	<b>93.5</b>	<b>81.6</b>	<b>73.2</b>
Zapošljavanje OSI	58.0	51.1	58.5
Učešće u finansiranju zarada	38.2	43.3	41.1
Finansiranje poslovno tehničke saradnje	/	/	/
Uplata penala	3.8	1.6	0.4
<b>UKUPNO</b>	100.0	100.0	100.0
<b>Indirektni budžetski korisnici</b>			
Procenat izvršenja u odnosu na obavezujući broj/kvota	<b>103.5</b>	<b>98.5</b>	<b>103.0</b>
Zapošljavanje OSI	53.7	65.3	70.0
Učešće u finansiranju zarada	42.3	33.3	29.2
Finansiranje poslovno tehničke saradnje	0.6	0.7	0.3
Uplata penala	3.4	0.7	0.5
<b>UKUPNO</b>	100.0	100.0	100.0
<b>Ostali (privredni subjekti)</b>			
Procenat izvršenja u odnosu na obavezujući broj/kvota	<b>162.1</b>	<b>103.8</b>	<b>204.4</b>
Zapošljavanje OSI	68.5	58.7	79.4
Učešće u finansiranju zarada	28.3	39.7	19.7
Finansiranje poslovno tehničke saradnje	0.4	0.8	0.6
Uplata penala	28	0.8	0.3
<b>UKUPNO</b>	100.0	100.0	100.0

U izvršenju obaveze zapošljavanja poslodavci se u većini opredeljuju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Na početku primene zakona, 2/3 poslodavaca opredelilo se za zapošljavanje a samo 1/3 za uplaćivanje u budžetski fond. U poslednjem izveštaju taj odnos je promenjen i još je veći broj (77%) poslodavaca koji se opredelio za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Treba ukazati na činjenicu da je ovaj odnos najpovoljniji kod privrednih subjekata. Kod njih se samo 1/5 opredeljuje za uplaćivanje u budžetski fond.

Značajno je uočiti i činjenicu da poslodavci koji izveštavaju o izvršenju obaveze zapošljavanja u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom imaju i veći obim izvršenja obaveze od propisanih kvota.

Treba, međutim, imati u vidu da je na osnovu podataka prikupljenim izveštajnim obrascima koje je propisao Zakon, obuhvaćen samo parcijalni skup poslodavaca, zaposlenih i zaposlenih osoba sa invaliditetom. Ukupan broj zaposlenih krajem marta bio 1.77.444 lica (Tanjug, maj 2011.) a izveštaje o izvršenju obaveze zapošljavanja OSI dostavili su poslodavci koji zapošljavaju samo 1/3 ukupnog broja zaposlenih u Srbiji. Izveštaje o izvršenju obaveze zapošljavanja dostavlja oko 4.000 poslodavaca što je znatno ispod ukupnog broja privrednih subjekata (oko 350.000).

Za celovito praćenje primene zakona je, svakako, potrebno detaljnije analiziranje sistema izveštavanja, nadzora i kontrole. Korisno je, svakako, i istraživanje na reprezentativnom uzorku poslodavaca. Potrebno je takođe obuhvatiti i relevantne podatke o iznosu plaćenih sredstava u namenski Budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje pod posebnim uslovima.

Sva ova pitanja, relevantna za celovito praćenje primene Zakona i efekata koji se njime ostvaruju, prevazilaze okvire ovog istraživanja koje ima za cilj da sagleda primere dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Međutim, i na osnovu ovih podataka se sa izvesnošću može zaključiti da je primena obaveze zapošljavanja doprinela uticala na povećanje obima zaposlenosti osoba sa invaliditetom.

## 6.2. Rezultati anketnog istraživanja

### 6.2.1. Profil poslodavaca

#### 6.2.1.1. Iskustvo u zapošljavanju OSI

Iskustvo u zapošljavanju OSI, pre stupanja na snagu Zakona, imala je polovina anketiranih poslodavaca (50.0%, [n=22]). Druga polovina (50.0%, [n=22]) nije zapošljavala osobe sa invaliditetom pre donošenja Zakona i primene norme o obavezi zapošljavanja.

**Tabla 14. Prikaz strukture kompanija u zavisnosti od broja novozaposlenih OSI**

Broj zaposlenih OSI	N	%
1-2	24	60.0
3-5	9	22.5
6-10	2	5.0
>10	5	12.5

Najveći broj poslodavaca je imao „novo” zapošljavanje od početka primene Zakona (93.2%, [n=41]), te možemo smatrati da su ocene i stavovi anketiranih poslodavaca relevantni za „praćenje primene” Zakona. Broj novozaposlenih osoba sa invaliditetom, u 40 kompanija iz uzorka, iznosi oko 240 i kreće od 1 do 100 po kompaniji, pri čemu je većina poslodavaca koji su zapošljavali nove osobe (72.5%, [n=29]) zaposlila više

od jedne OSI, a najčešće su zaposlene po 2 osobe po kompaniji (Mod=2). Među anketiranim poslodavcima bile su i velike kompanije i one su zapošljavale veći broj osoba sa invaliditetom (videti Tabelu 14).

Broj zaposlenih osoba sa invaliditetom odgovara veličini firmi i ukupnom broju zaposlenih u njoj. U strukturi privrednih subjekata u Srbiji prevladavaju mala i srednja preduzeća i zbog toga će većina poslodavaca zapošljavati manji broj osoba sa invaliditetom. Kompanije koje nisu zaposlile osobe sa invaliditetom od primene Zakone, jer su imale već dovoljan broj osoba, uključene su u uzorak kao primeri dobre prakse i odgovornog poslovanja.

### 6.2.1.2 Regrutacija

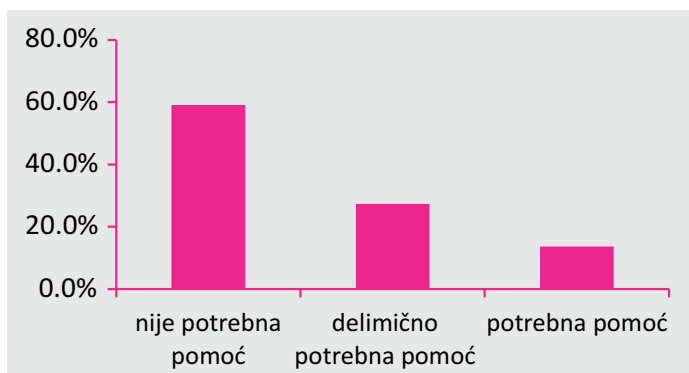
Najveći broj poslodavaca (50,0%) izbor OSI koje će zaposliti obavlja u saradnji sa NSZ. Jedan broj se opredeljuje da osim saradnje sa NSZ (16,1%) ima kontakte i saradnju sa drugim akterima u lokalnoj zajednici. To su uglavnom udruženja osoba sa invaliditetom, škole, klubovi mladih i sl.

Jedna trećina poslodavaca se oslanja "na vlastitu procenu". Veće kompanije imaju razvijene procedure, službe i posebne projekte. Neki poslodavci imaju svoje iskustvene kriterije i metode za procenu. Oslanjaju se na upoznavanje kandidata preko CV-a, na sajmovima zapošljavanja i u neposrednim kontaktima i intervjuima sa OSI. Veoma se cene preporuke, naročito ako dolaze od udruženja osoba sa invaliditetom, škola ili već zaposlenih OSI. Slika 2. Prikaz procene poslodavaca o potrebnoj pomoći za zaposlene OSI u obavljanju radnih zadataka

### 6.2.1.3 Prilagođavanje radnih mesta

Većina poslodavaca (59.1%, [n=26]) ocenjuje da osobama sa invaliditetom koje su zaposlili nije potrebna posebna pomoć. Po njihovoj oceni, posebna podrška je potrebna samo za 13.6% (n=6), i delimično za nešto više od jedne četvrtine zaposlenih osoba sa invaliditetom (27.3%, [n=12]), (videti Sliku 2).

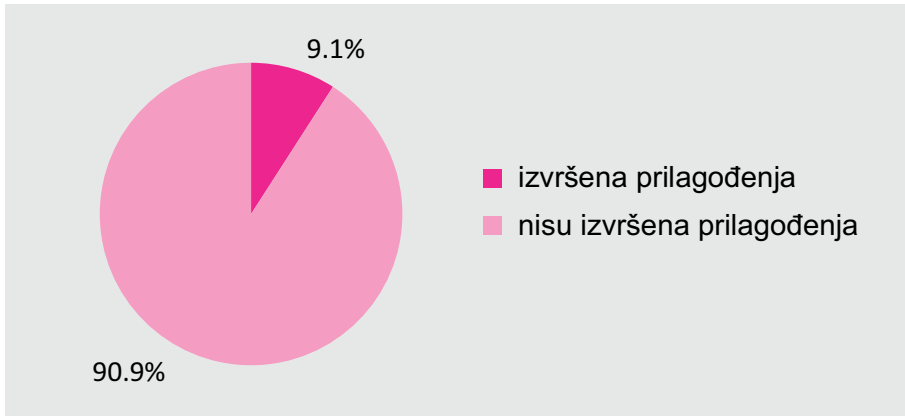
**Slika 2. Prikaz procene poslodavaca o potrebnoj pomoći za zaposlene OSI u obavljanju radnih zadataka**





Srazmerne oceni o potrebama zaposlenih osoba sa invaliditetom su i aktivnosti koje su poslodavci preduzimali za prilagođavanje radnih mesta i procesa rada njihovim potrebama (videti Sliku 3).

**Slika 3. Prikaz dodatnih prilagođavanja radnih mesta i procesa rada potrebama OSI**



Sa Slike 3 možemo videti da je tek 9.1% poslodavaca dodatno prilagođavalo radna mesta i procese rada potrebama osoba sa invaliditetom, pri čemu oni pod prilagođavanjem nisu podrazumevali organizaciona prilagođavanja koja su vršili već samo fizičke promene na radnom mestu. Detaljnije će implikacije ovakvog stanja biti predstavljane nakon prikaza i stava osoba sa invaliditetom o prilagođenosti radnih mesta.

#### 6.2.1.4. Fluktuacija

Podaci o fluktuaciji su indikativni za temeljnija istraživanja o kvalitetu i efikasnosti uključivanja osoba sa invaliditetom u radni proces, kao i za efekte zapošljavanja. U tom smislu, u oko trećini kompanija došlo je do raskidanja radnog odnosa sa nekom od osoba sa invaliditetom od početka primene zakona (31.8%, [n=14]), bilo na zahtev osoba sa invaliditetom ili poslodavca, dok u ostale dve trećine kompanija nije bilo fluktuacije osoba sa invaliditetom (68.2%, [n=30]). Ovo istraživanje nije u mogućnosti da pruži odgovor na pitanje zašto je do ove fluktuacije došlo, što i nije trenutni fokus, niti koja je motivacija osoba da zadrži posao, jer uzorak nije reprezentativan za zapošljavanje uopšte. Želimo samo da ukažemo na značaj ovog podatka i na potrebu da se u okviru praćenja primene zakona obuhvati i pitanje fluktuacije u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

#### 6.2.1.5. Beneficije za zapošljavanje OSI

Većina poslodavaca (72,7%, [n=32]) nije koristila beneficije za zapošljavanje OSI. Među beneficijama koje se koriste, najčešće su subvencije poreza i doprinosa, poreske olakšice, refundiranje zarada zaposlenih i na kraju, sredstva za opremanje radnog

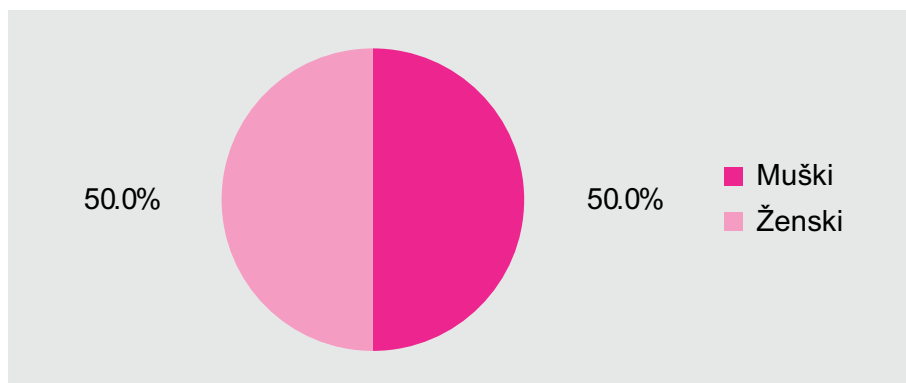
mesta. U većoj meri su zastupljene razne vrste finansijskih „olakšica“ nego subvencije za „investicije“ u opremanje radnog mesta i prilagođavanje uslova rada. Ovo se može objasniti finansijskom i ekonomskom krizom, sa jedne strane i činjenicom da u su većoj meri zapošljavane osobe sa invaliditetom čiji invaliditet ne zahteva posebno opremanje radnog mesta i prilagođavanje uslova rada.

## 6.2.2. Profil zaposlenih OSI

### 6.2.2.1. Socio-demografska obeležja

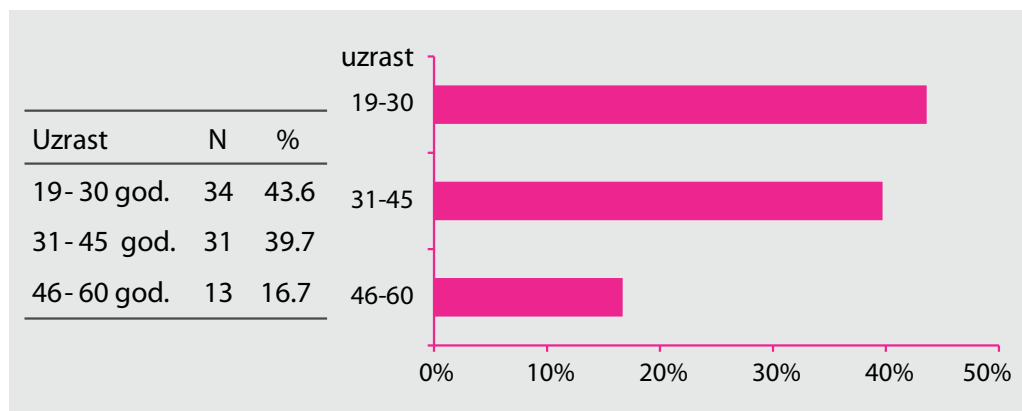
U uzorku zaposlenih osoba sa invaliditetom je podjednako učešće muškaraca (50%, [n=39]) i žena (50%, [n=39]).

**Slika 4. Prikaz strukture zaposlenih OSI po polu**



Uzrast ispitanika se kreće od 19 do 60, pri čemu prosečna starost ispitanika iznosi oko 34 godine ( $M=34.47$ ,  $SD=10.64$ ). Ukoliko uzrast podelimo u kategorije vidimo da najveći deo uzorka (83.3%) čine osobe ispod 45 godine starosti.

**Tabela 15, Slika 5. Prikaz strukture zaposlenih OSI po uzrastu**

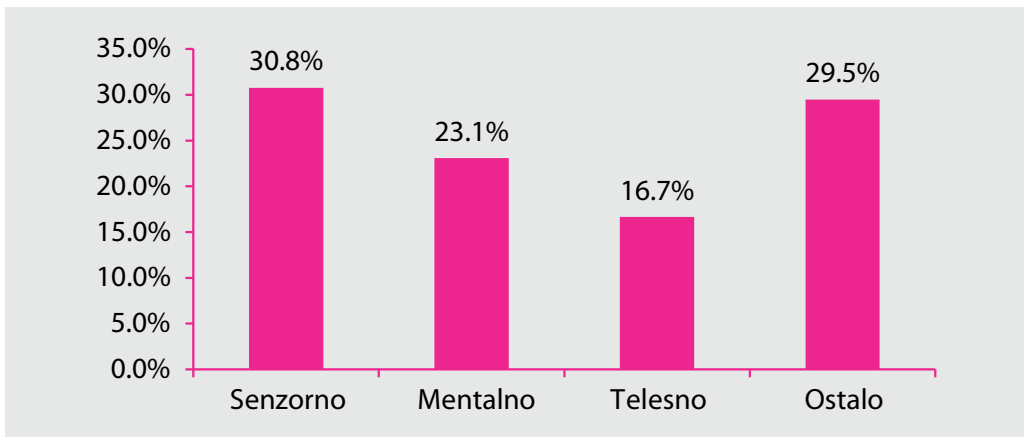


Oko dve trećine zaposlenih OSI živi u gradovima (65.4%, [n=51]), dok preostale osobe u podjednakoj mere žive u prigradskim naseljima (17.9%, [n=14]), ili na selu (16.7%, [n=13]). Kako struktura zaposlenih osoba sa invaliditetom po tipu naselja u kojima žive, ne varira značajno u odnosu na strukturu nezaposlenih osoba sa invaliditetom (Ljubinković i sar., 2010), možemo zaključiti da tip naselja u kojem OSI žive nema, bar prema našim podacima, značajnog uticaja na zapošljavanje OSI.

### 6.2.2.2. Karakteristike invaliditeta

U uzorku su najzastupljenije osobe sa senzornim invaliditetom, pa zatim lica lakše ometena u intelektualnom razvoju i osobe sa telesnim oštećenjima (videti Tabelu 16, Sliku 6).

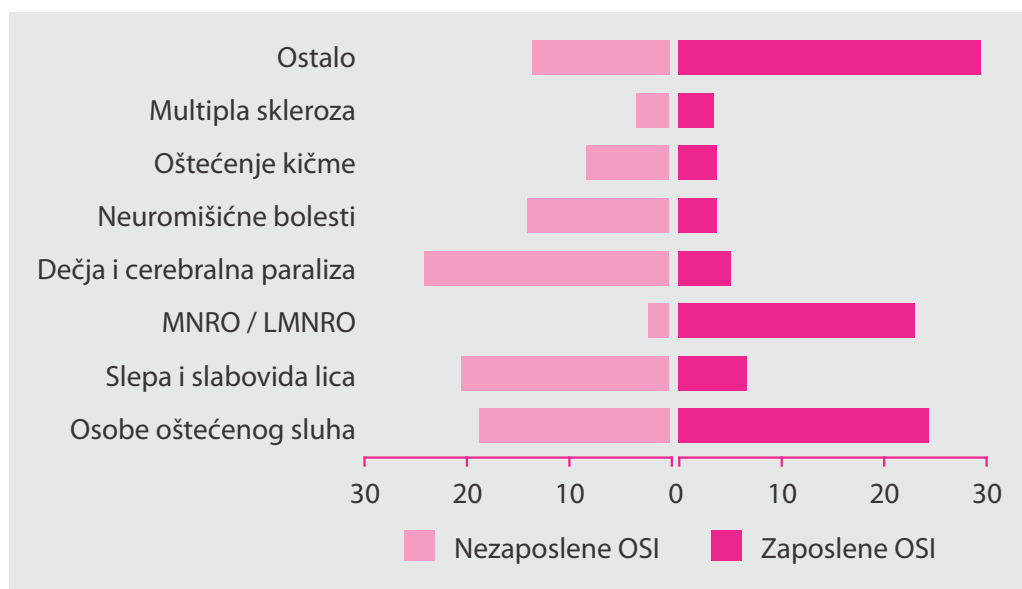
**Tabela 16, Slika 6. Prikaz zastupljenosti različitih vrsta invalidnosti i oštećenja**



Vrsta oštećenja	Vrsta invalidnosti	N	%
Senzorno	Osobe oštećenog sluha	19	24.4
	Slepa i slabovidna lica	5	6.4
Mentalno	Osobe ometene u intelektualnom razvoju	18	23.1
	Dečja i cerebralna paraliza	4	5.1
Telesno	Neuromišićne bolesti	3	3.8
	Oštećenja kičme	3	3.8
	Multipla skleroza	3	3.8
Ostalo	Ostalo	23	29.5

Ukoliko posmatramo zastupljenost pojedinačnih vrsta invalidnosti vidimo da su najzastupljenije u uzorku osobe oštećenog sluha i osobe lakše ometene u razvoju. Kategorija „Ostalo“ obuhvata osobe sa različitim vrstama oštećenja i funkcionalnih ograničenja kao što su: ozbiljne govorne mane, dijabetes, teško okoštavanje, ozbiljnija oštećenja srca, kraći ekstremiteti ili bez ekstremiteta. Ukoliko strukturu zaposlenih osoba sa invaliditetom po vrstama invalidnosti uporedimo sa strukturom dobijenom na istraživanju na uzorku osoba sa invaliditetom koje nisu zaposlene (Ljubinković i saradnici, 2010), možemo videti da se strukture značajno razlikuju,  $\chi^2(7, N=78)=328.77, p<.001$  (Slika 7)

**Slika 7. Uporedni prikaz strukture zaposlenih i nezaposlenih OSI po vrsti invalidnosti**

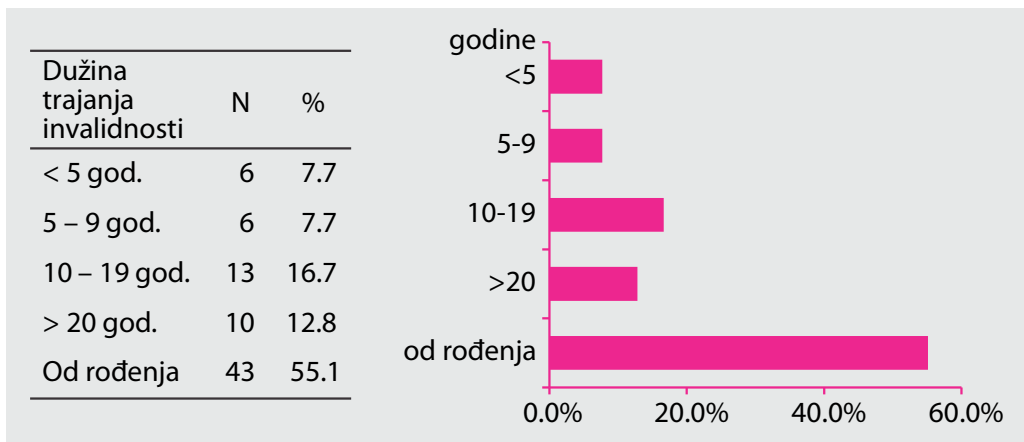


Sa Slike 7 možemo videti da u uzorku zaposlenih OSI postoji porast osoba koje su klasifikovane kao MNRO, zatim osoba koje imaju oštećenje sluha i osoba koje spadaju u kategoriju ostalo, dok su sve ostale kategorije osim osoba sa multipla sklerozom u manjoj meri zastupljene u uzorku zaposlenih nego u uzorku nezaposlenih OSI. Ovo potvrđuje nalaz da su u prvoj godini primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, veću šansu kod poslodavaca imale osobe sa lakšim oblicima ometenosti u intelektualnom razvoju, oštećenjem sluha i različite vrste funkcionalnih ograničenja (uglavnom invalidi rada), u odnosu na osobe sa telesnim oštećenjima i slepe i slabovide osobe.

Više od polovine zaposlenih OSI ima invaliditet od svog rođenja, (videti Tabelu 15, Sliku 8), a kod ostalih OSI dužina trajanja invaliditeta se kreće od 3 do 32 godina, pri čemu je prosečno trajanje invaliditeta kod OSI u uzorku oko 14 godina ( $M=14.3, SD=9.1$ ).

Oko četiri petine zaposlenih OSI (78,2%, [n=61]) izjavljuju da im nije potrebna pomoć u obavljanju svakodnevnih aktivnosti, dok tek jedna petina zaposlenih OSI izjavljuje da im je potrebna podrška u svakodnevnom funkcionisanju (21.8%, [n=17]), pri čemu najčešće navode pomoć pri: socijalnim kontaktima, kretanju i transportu i različitim radnim aktivnosti. Ukoliko uporedimo ove rezultate sa rezultatima dobijenim na istraživanju nezaposlenih OSI, gde oko polovina OSI smatra da im je potrebna podrška u obavljanju svakodnevnih aktivnosti (Ljubinković i saradnici, 2010), možemo zaključiti da je među zaposlenim OSI značajno niži udeo OSI kojima je potrebna podrška,  $\chi^2(1, N=78)=22.63$ ,  $p<.001$ . Na osnovu ovoga možemo zaključiti da su na tržištu rada u povoljnijem položaju OSI kojima nije potrebna dodatna pomoć u svakodnevnom funkcionisanju.

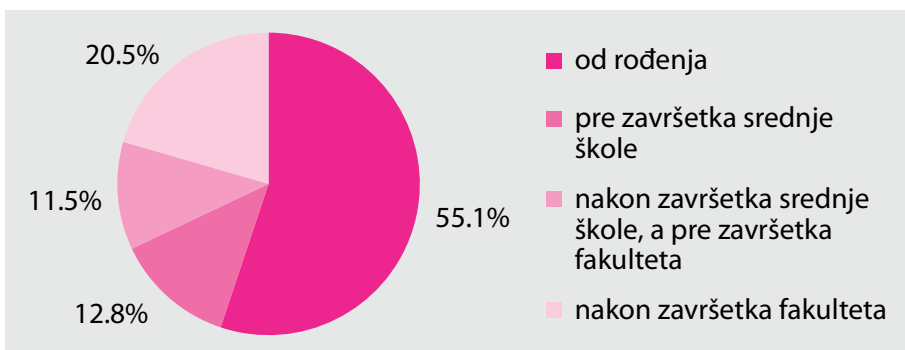
**Tabela 17, Slika 8. Prikaz dužine trajanja invalidnosti**



### 6.2.2.3. Obrazovanje osoba sa invaliditetom

Ukoliko uporedimo uzrast ispitanika i dužinu trajanja invaliditeta kod onih osoba koje ne žive sa invalidnošću od rođenja, možemo dobiti procenu kada je invaliditet nastupio u odnosu na faze života u kojima je predviđeno da se mlada osoba školuje (Slika 9)

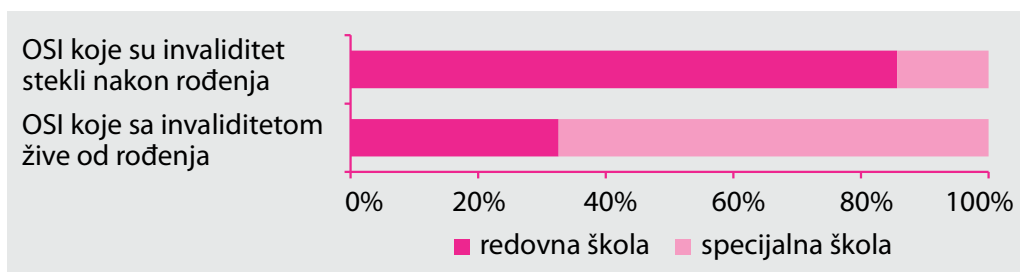
**Slika 9. Prikaz odnosa vremena nastupanja invaliditeta i predviđenog procesa obrazovanja**



Na osnovu ovoga možemo zaključiti da je čak kod trećine OSI, invaliditet nastupio nakon završetka srednje škole (32.0%, [n=25]), a kod petine, čak i nakon uzrasta tokom kojeg osoba može da završi i fakultet. Ipak, jedine osobe u uzorku koje su završile fakultet su osobe kod kojih invaliditet postoji od rođenja. U skladu sa ovim je i učestalost sa kojom osobe sa invaliditetom pohađaju redovne odnosno specijalne škole.

Kada posmatramo ceo uzorak, nešto veći deo OSI išao u redovne škole (56.4%, [n=44]), u odnosu na one koji su išli u specijalne škole (43.6%, [n=34]), ali zbog veličine uzorka ne možemo govoriti da je ova razlika i statistički značajna. Međutim, kada se posmatra struktura osoba sa invaliditetom u zavisnosti od uzrasta kada je nastupio invaliditet, vidimo da OSI koje sa invaliditetom žive od rođenja u znatno većoj meri idu u specijalne škole u odnosu na OSI koje su invaliditet stekle nakon rođenja,  $\chi^2(1, N=78)=22.63, p<.001$ , (videti Tabelu 18, Sliku 10).

**Tabela 18, Slika 10. Prikaz učestalosti pohađanja redovne, odnosno specijalne škole u zavisnosti od momenta nastupanja invalidnosti**



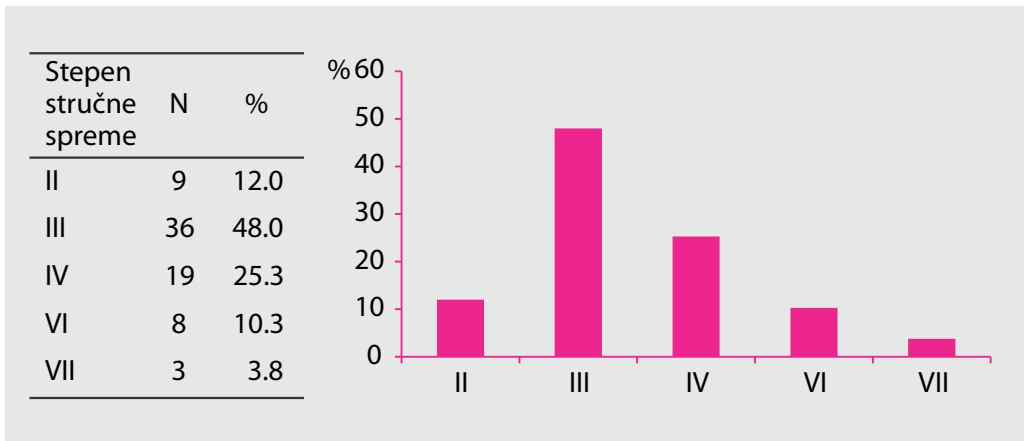
Period sticanja invaliditeta	Vrsta škola koje su OSI pohađale			
	Redovne škole		Specijalne škole	
	N	%	N	%
OSI koje sa invaliditetom žive od rođenja	14	32.6	29	67.4
OSI koje su invaliditet stekle nakon rođenja	30	85.7	5	14.3

\*U tabeli su prikazani marginalni procenti po periodu sticanja invaliditeta

Ovaj nalaz nam pokazuje mnogo izraženiju povezanost invalidnosti i vrste obrazovanja nego analiza na celom uzorku, pri čemu su dve trećina osoba koje sa invaliditetom žive od rođenja.

Među zaposlenim osobama sa invaliditetom dominira srednje obrazovanje (videti Tabelu 19). Naime, više od 2/3 anketiranih zaposlenih OSI ima srednje stručno obrazovanje (u trajanju od 3 do 4 godine) ili su završili gimnazije.

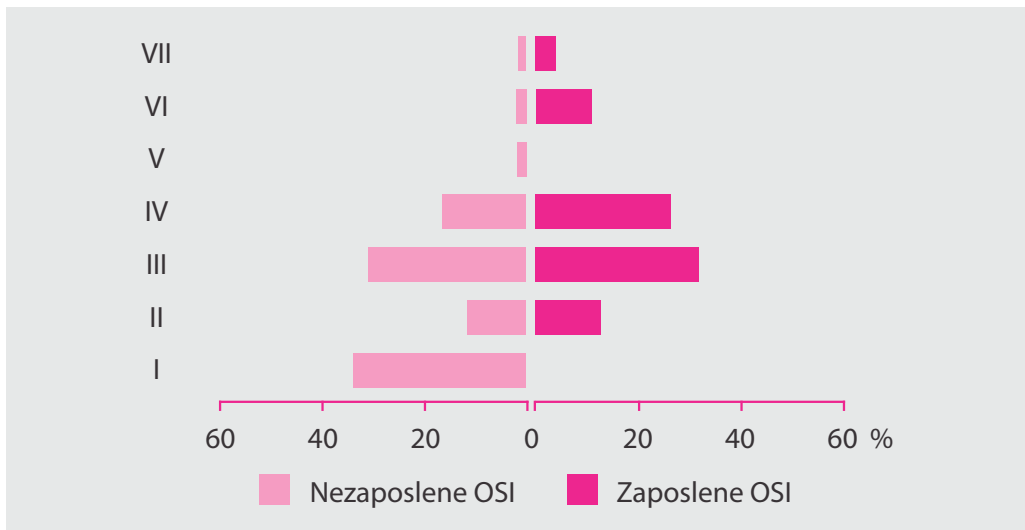
**Tabela 19, Slika 11. Struktura osoba sa invaliditetom po stepenu stručne spreme**



\**Stručna sprema: II Stepen - osnovna škola; III Stepen - SSS srednja škola; IV Stepen - SSS srednja škola; VI Stepen - VS viša škola i VII Stepen - VSS visoka stručna sprema*

Kada ove nalaze uporedimo sa obrazovnom strukturom nezaposlenih osoba sa invaliditetom, dobijenih na osnovu izveštaja Nacionalne službe za zapošljavanje, vidimo da postoje značajne razlike.

**Slika 12. Uporedni prikaz strukture zaposlenih i nezaposlenih OSI po stepenu stručne spreme**



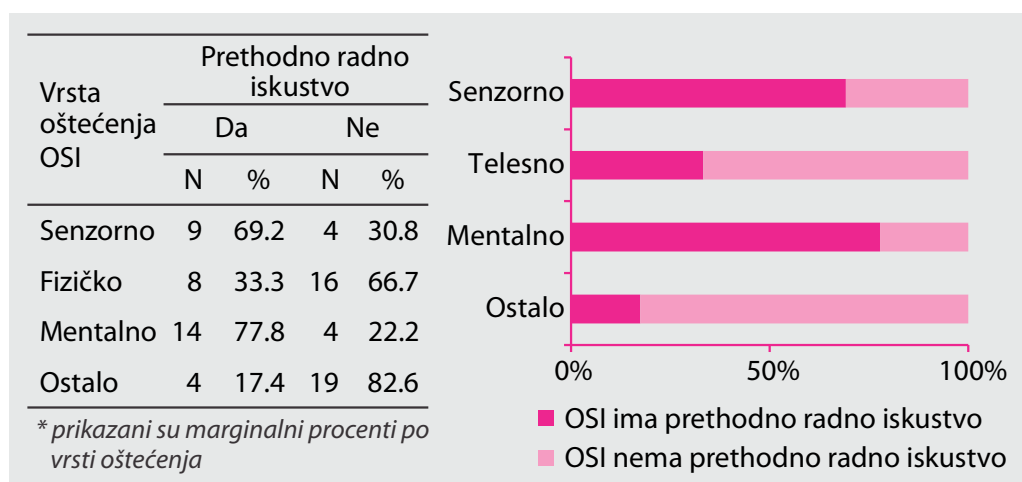
Sa slike 12 možemo da vidimo da oko trećini osoba sa invaliditetom, odnosno osobe koje nemaju završenu osnovnu školu, kvalitetno zapošljavanje nije dostupno, te osobe sa invaliditetom koje nemaju završenu osnovnu školu predstavljaju posebno rizičnu grupu na tržištu rada.

#### 6.2.2.4. Prethodno radno iskustvo

Oko polovina osoba sa invaliditetom je imala prethodno radno iskustvo (44.9% [n=35]), dok druga polovina (55.1% [n=43]) nije imala. Ovu razliku možemo u velikoj meri da tumačimo različitim uzrastom osoba u ove dve grupe. Dok osobe sa radnim iskustvom u proseku imaju 39 godina ( $M=39.21$ ,  $SD=1.43$ ), osobe bez radnog iskustva imaju u proseku 29 godina ( $M=28.66$ ,  $SD=9.21$ ),  $F(1,76)=24.83$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.25$ . Ovo znači da su poslodavci uglavnom zapošljavali ili starije osobe sa radnim iskustvom ili mlađe osobe, koje najčešće nemaju radno iskustvo.

Isto tako vidimo da je prethodno radno iskustvo povezano sa vrstom oštećenja, pri čemu su osobe sa senzornim i mentalnim oštećenjima češće imale radno iskustvo u odnosu na osobe sa telesnim oštećenjima,  $\chi^2(3, N=78)=19.31$ ,  $p<.001$ , Cramer's  $V=.50$  (vidi Tabelu 20, Sliku 13).

**Tabela 20, Slika 13. Prikaz prethodnog radnog iskustva OSI u zavisnosti od vrste oštećenja**

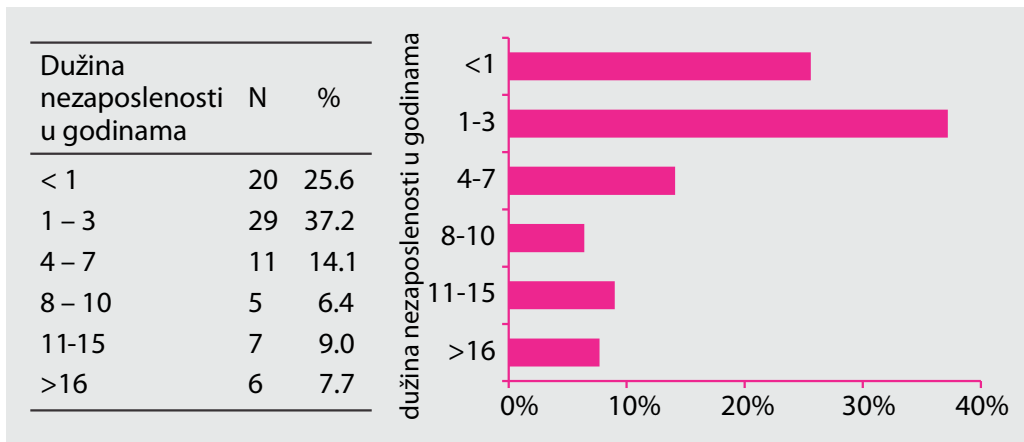


Ukoliko analiziramo dužinu nezaposlenosti OSI, vidimo da je kod dve trećine ispitanika (62.8%, [n=49]) period nezaposleni manji od tri godine (vidi Tabelu 20, Slika 13), ali da je zaposlen i značajan procenat osoba sa invaliditetom koje su bile hronično nezaposlene.

Ukoliko analiziramo dužinu nezaposlenosti OSI, vidimo da je kod dve trećine ispitanika (62.8%, [n=49]) period nezaposleni manji od tri godine (vidi Tabelu 21, Slika 14), ali da je zaposlen i značajan procenat osoba sa invaliditetom koje su bile hronično nezaposlene.



**Tabela 21, Slika 14. Prikaz dužine nezaposlenosti osoba sa invaliditetom**



Na osnovu ovoga možemo zaključiti da je u kvalitetno zapošljavanje moguće uključiti i osobe koje su hronično nezaposlene, pri čemu je udeo ovakvih osoba niži nego udeo osoba koje nisu bile hronično nezaposlene.

#### 6.2.2.5. Radne kompetencije

Iako među zaposlenima ima najviše pomoćnih i fizičkih radnika (videti Tabelu 25), oko dve trećine osoba sa invaliditetom (69.7%, [n=53]) smatra da poslovi koje obavljaju odgovaraju ili bar delimično odgovaraju kompetencijama koje poseduju, zanimanju za koja su se školovali. Isto tako, tek 7.7% OSI (n=6) smatra da u organizaciji postoji radno mesto koje bi im u većoj meri odgovaralo, odnosno na kojima bi mogli u većoj meri da ispolje svoje sposobnosti. Na osnovu ovoga možemo zaključiti da su OSI često zaposlene na poslovima u skladu sa svojim kompetencijama. Do sličnog zaključka dolazimo i ukoliko analiziramo povezanost stručne spreme OSI i vrste poslova (Tabela 22)

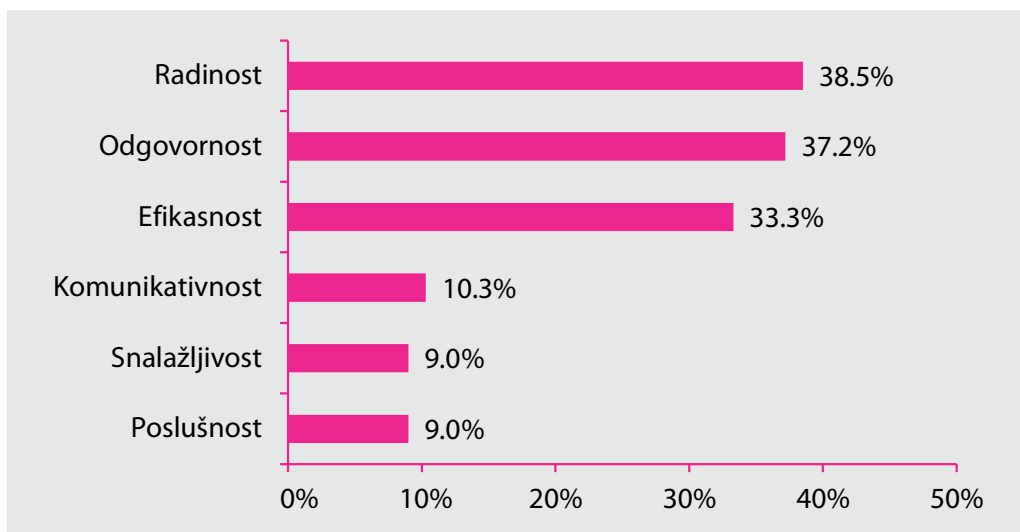
**Tabela 22. Prikaz povezanosti vrste poslove i stručne spreme osobe sa invaliditetom**

Stručna sprema OSI	Vrsta poslova			Stručnjaci (N)
	Pomoćni fizički radnici (N)	Održavanje i obezbeđenje (N)	Administrativne i druge usluge (N)	
Osnovna škola	4	4	1	0
Srednje stručne 3-godišnja škola	26	8	2	0
Srednje stručne 4-godišnja škola ili gimnazija	6	5	7	1
Viša škola	0	0	6	2
Fakultet	0	0	0	3

Iz Tabele 20 možemo videti da su osobe sa invaliditetom sa završenom osnovnom i srednjom trogodišnjom školom pretežno zaposlene na prostijim fizičkim poslovima, da su osobe sa invaliditetom sa završenim četvorogodišnjim stručnim školama uglavnom zaposlene i na prostijim fizičkim poslovima i u sektoru usluga, dok su oni sa završenom višom školom ili fakultetom zaposleni samo u sektoru usluga ili kao stručnjaci.

Tematskom analizom obradili smo otvorene odgovore koji se odnose na to kako osobe sa invaliditetom vide kompetencije koje ispoljavaju na radnom mestu. Kada govore o svojim kompetencijama osobe sa invaliditetom uglavnom govore o opštim kompetencijama (74.4%, [n=58]), od kojih najčešće navode radinost, odgovornost i efikasnost (videti Sliku 15). Značajno manji broj osoba sa invaliditetom sebe opisuje na osnovu veština koje poseduju, odnosno specifičnim kompetencijama (20.5%, [n=16]).

**Slika 15. Prikaz učestalosti opštih kompetencija koje OSI smatraju da ispoljavaju na poslu**



Pri tome, veoma mali deo zaposlenih osoba sa invaliditetom (11.5%, [n=9]) smatra da ne može u potpunosti da ispolji svoje stručne kompetencije na poslu, dok većina smatra da na poslu ispoljava sve kompetencije (88.5%, [n=69]).

#### 6.2.2.6. Potrebna podrška na radu

Kada posmatramo iskazanu potrebu za podrškom u obavljanju profesionalnih obaveza i drugih aktivnosti na radnom mestu vidimo da oko jedna trećine osoba sa invaliditetom smatra da im je podrška na radnom mestu potrebna (30.8%, [n=24]).

Ukoliko analiziramo otvorene odgovore na pitanje o potrebnoj podršci, vidimo da se potrebna podrška koju OSI navode odnosi pre svega na blagu podršku u obavljanju fizičkih aktivnosti (kompenzatorna podrška), podršku u komunikaciji i na podršku tokom uvođenja u posao (videti Tabelu 23).

Podrška u uvođenju u posao čini čak oko polovine iskazane potrebe za podrškom (45.5%) i karakteristična je za sve zaposlene tokom prvih nekoliko meseci, odnosno nije specifična za osobe sa invaliditetom. Sa druge strane, blaga podrška u obavljanju fizičkih aktivnosti jeste specifična za osobe sa invaliditetom i obuhvata trećinu iskazane podrške (29.3%). Najmanje zastupljen (16.7%), predstavlja podrška u komunikaciji za koju su potrebno prevodioci, kako bi se omogućila puna participacija osoba sa invaliditetom u svim segmentima poslovanja, uključujući i obuke i nesmetanu komunikaciju sa osobama na hijerarhijski višim i nižim nivoima u strukturi organizacije, što predstavlja uslov napredovanja.

**Tabela 23. Vrste potrebne podrške**

Vrsta podrške	Opis	Primeri
Kompenzatorna podrška	Obavljanje lakših fizičkih aktivnosti koje za OSI predstavljaju posebne teškoće.	„Kolege mi donesu kutije sa robom koje su teže jer ne smem da podižem veći teret“ “Pomažu mi kada treba da se pomeraju stolovi“.
Podrška u komunikaciji	Podrška prilikom sastanaka i treninga kada komunikacija nije prilagođena, a odvija se formalno.	„Nekada mi je potrebna podrška u komunikaciji“ „Prilikom sastanka, u razgovoru i za pisanje izveštaja sa istog“.
Organizaciona socijalizacija	Postupci uvođenja u posao i mentorstvo, neformalna podrška	„...da me ohrabre i objasne mi šta se od mene očekuje“ „Uglavnom stručna pomoć u vezi sa poslom jer nemam dovoljno iskustva“ „Ohrabivanje da mogu samostalno da radim“

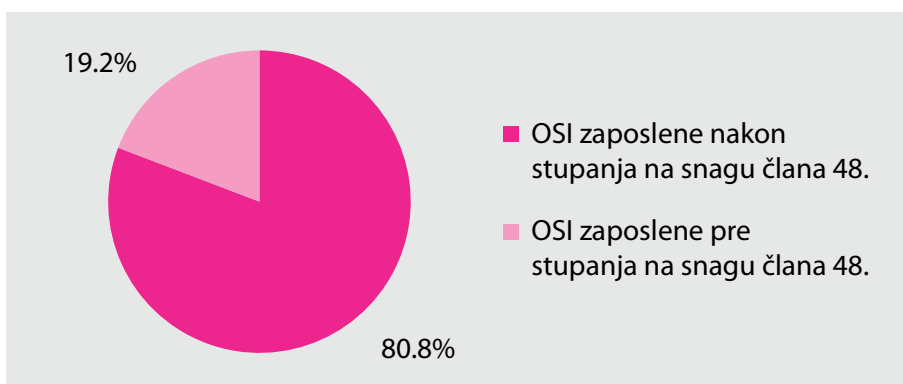
Ukoliko uporedimo iskazanu potrebu OSI za podrškom i njihovu procenu da li tu podršku dobijaju ili ne, možemo zaključiti da ne postoji slučaj kada je osoba iskazala potrebu za podrškom a da je bar delimično ne dobije, dok najveći deo OSI koje su iskazale potrebu za podrškom tu pomoć i dobijaju (73.9%, [n=17]).

## 6.2.3. Zapošljavanje i uslovi rada

### 6.2.3.1. Zapošljavanje

Prosečna dužina trenutnog radnog odnosa OSI iznosi 8 meseci (Mdn=8). Kako je ispitivanje realizovano u aprilu 2011. godine, te ovaj period približno odgovara momentu od nekoliko meseci nakon stupanja na snagu člana 24 Zakona. Ukoliko analiziramo odnos OSI koje su bile zaposlene pre donošenja člana 24 Zakona (19.2%, [n=15]) i nakon njegovog donošenja (80.8%, [n=63]), vidimo da je čak četiri petine OSI zaposleno nakon samog donošenja zakona.

**Slika 16. Prikaz zapošljavanja OSI pre i posle 23 maja 2010.**



Pri tome, grupu OSI koja je zaposlena pre stupanja na snagu člana 24 možemo podeliti na dva podjednaka dela – oni koji su zaposleni uoči stupanja na snagu člana 24 zakona (n=7) naspram onih koji su zaposleni duže od 2 godine (n=8). Ukoliko samo ovu poslednju grupu uzmemo kao deo OSI koje su zaposlene bez obzira na zakon, možemo zaključiti da je tek jedna desetina osoba sa invaliditetom (10.2%, [n=8]) sigurno zaposlena nezavisno od početka primene člana 24. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Ukoliko posmatramo strukturu zaposlenosti, vidimo da je čak polovina osoba sa invaliditetom (52.2%, n=[36]) koje rade kraće od godinu dana zaposleni na neodređeno vreme, što je značajan procenat u odnosu na dužinu radnog odnosa.

Ukoliko posmatramo procenjenu korisnost institucija, na osnovu analize varijanse za ponovljena merenja uz Greenhouse-Geisser korekciju možemo zaključiti da ispitanici kao najkorisniju instituciju navode Nacionalnu službu za zapošljavanje (NSZ), zatim lične i socijalne mreže, organizacije osoba sa invaliditetom i sredstva javnog informisanja (oglasi, internet), dok kao najmanje korisne izdvajaju profesionalna i stručna udruženja i agencije za zapošljavanje,  $F(4.88, 352.13)=26.86, p<.001, \eta^2=.26$  (videti Tabelu 24). Ista slika dobija se kada se posmatra i dostupnost datih institucija i resursa,  $F(5.01, 385.73)=29.24, p<.001, \eta^2=.28$ .

**Tabela 24. Prikaz korisnosti i dostupnosti institucija/resursa kako to vide OSI**

Procena korisnosti				Procena dostupnosti			
Rang	Institucija/resurs	M	SD	Rang	Institucija/resurs	M	SD
1	NSZ	2.45	0.80	1	NSZ	2.60	0.80
2	Socijalne mreže	1.79	1.22	2	Socijalne mreže	2.05	1.26
2	Organizacije OSI	1.58	1.15	2	Sredstava javnog informisanja	1.95	1.14
2	Sredstava javnog informisanja	1.44	0.99	2	Organizacije OSI	1.69	1.13
2	Internet oglašavanje	1.37	0.98	2	Internet oglašavanje	1.63	1.15
3	Profesionalna i stručna udruženja	1.10	0.88	3	Profesionalna i stručna udruženja	1.17	0.95
3	Agencije za zapošljavanje	0.99	0.86	3	Agencije za zapošljavanje	1.12	1.03

\*odgovori: 1-ne, 2-delimično, 3-da

### 6.2.3.2 Poslovi koje obavljaju OSI

Poslove smo analizirali na osnovu odgovora OSI na pitanje o svakodnevним radnim zadacima koje obavljaju na poslu i nazivu radnog mesta na kome rade. Odgovore smo grupisali u četiri vrsta poslova: pomoćni i fizički radnici, obezbeđenje i održavanje, administrativne i druge usluge, stručne poslove (videti Tabelu...)

Na osnovu tematske analize možemo zaključiti da najviše OSI obavlja fizičke poslove, zatim poslove održavanja i obezbeđenja i pružanja usluga, a u najmanjoj meri su zastupljeni stručni poslovi, (videti Tabelu 25 i Tabelu 26).

**Tabela 25. Prikazu učestalosti vrste poslova kojima se OSI bave**

Vrsta poslova	N	%
Pomoćni i fizički radnici	38	48.7
Održavanje i obezbeđenje	18	23.1
Administrativne i druge usluge	16	20.5
Stručnjaci	6	7.7

**Tabela 26. Prikaz opisa poslova**

<b>Vrsta poslova</b>	<b>Poslovi</b>	<b>Opis poslova / radni zadaci</b>
Pomoćni i fizički radnici	Fizički radnik, pomoćni radnik (magacin, hladnjača, proizvodnja), magacioner, pomoćnik magacionera, rad na viljuškaru	„Istovar-utovar (roba, pakovanja, džakovi, ugalj), skladištenje, pakovanje u kutije, vazdušne kese, pakovanje robe za kupce, rad pod ekstremnim uslovima (na -15 do -20 stepeni), ređanje robe na rafove, sortiranje robe (lepljenje etiketa), merenje težine pakovanja, rad na proizvodnoj traci, rad na mašinama, prevoz robe, pisanje i raznošenje faktura, održavanje mašina, sklapanje proizvoda.
Održavanje i obezbeđenje	Održavanje higijene, kafe kuvarica, spremačica, održavanje zelenila; Portir, čuvar, obezbeđenje.	Čišćenje prostorija u proizvodnji, kancelarija, WC, brisanje poda, pražnjenje smeća, kuvanje kafe, pranje šoljica i sudova, ribanje pločica, šivenje, peglanje, pranje veša sakupljanje lišća, zalivanje biljaka; Kontrola ulaska i izlaska motornih vozila, obezbeđenje zgrade, obilazak zgrade, obezbeđenje zaposlenih i imovine poslodavca, kontrola lica u prostoru firme, upisivanje radnika.
Administrativne i druge usluge	Administrativni tehničar, inkasant, interni radnik u osiguranju, pomoćni radnik u računovodstvu, šef nabavke, sekretar udruženja; Agent prodaje, asistent marketinga, autoelektričar, fizioterapeut, fotokopirant, knjigovezac, šnajder, vozač, pekar, saradnik u korisničkom centru	Organizacija seminara, radionica, sastanaka, sastanaka, nošenje uplatnica u banke, poresku upravu, komunikacija sa poslovnim saradnicima, vođenje arhive nabavke (kancelarijskog materijala, hrane), analiza a zatim arhiviranje dokumentacije; Rad na kasi, prodaja polisa osiguranja, postavljanje elektro-instalacije na vozilima, fizikalna terapija i masaža, fotokopiranje, arhiviranje dokumenta, rad na kompjuteru i mašini za koričenje knjiga, prelom strana, pečenje i mešenje hleba.
Stručnjaci	Junior programer, web asistent, psiholog	Programiranje, održavanje aplikacija i razvijanje novih softvera, testiranje softvera grafički dizajn, aktivacija, deaktivacija web sajta, pisanje uputstava za softver, unos podataka, savetodavni rad, realizacija radionica.

### 6.2.3.3. Prilagođenost fizičkih i organizacionih uslova rada

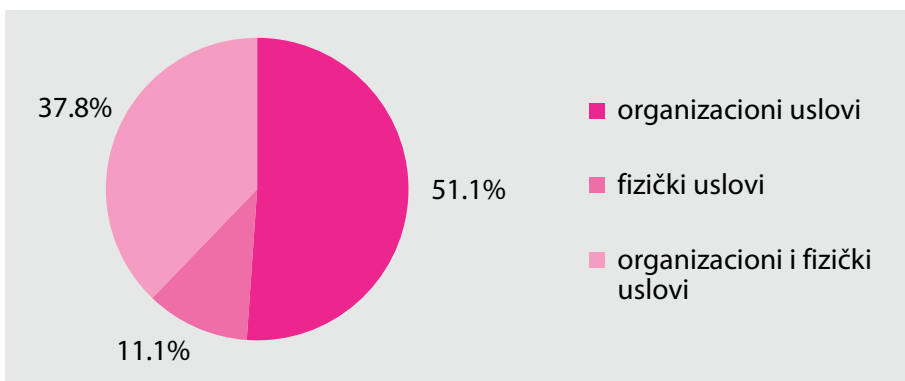
Ukoliko analiziramo iskazane potrebe osoba sa invaliditetom u odnosu na prilagođenost radnog mesta vidimo da 57.7% (n=45) osoba sa invaliditetom smatra da im je bila potrebna neka dodatna vrsta prilagođenja radnog okruženja u trenutku kada su se zaposlili (videti Tabelu 27).

**Tabela 27. Prikaz iskazanih potreba za različite vrste prilagođavanja radnog mesta**

Vrsta prilagođenja/potrebe	Iskazana potreba	
	N	%
Prilagođenost radnog vremena (skraćeno radno vreme, češće pauze).	22	28.2
Restrukturisanje radnih zadataka.	16	20.5
Prilagođenost načina procene prilikom selekcije.	16	20.5
Prilagođenosti komunikacije sa nadređenima i podređenima.	16	20.5
Premeštanje na posao koji u većoj meri odgovara sposobnostima OSI.	9	11.5
Pristupačnost svih objekata u organizaciji.	8	10.3
Instrukcije za posao su istaknute na vidljivim mestima u pisanom obliku.	8	10.3
Radno mesto je fizički potpuno pristupačno.	7	9.0
Prilagođenost parking mesta.	6	7.7
Prilagođenost alata za rad.	5	6.4
Prilagođenost radnog mesta (visina stola, ormara).	3	3.8
Potreban je radni asistent.	1	1.3

Ukoliko analiziramo strukturu potrebnih prilagođavanja, možemo videti da se čak za polovinu osoba kojima je potrebna neka vrsta prilagođavanja ovo prilagođavanje odnosi na prilagođavanje organizacionih uslova rada (videti Sliku 17).

**Slika 17. Struktura potrebnih prilagođenja u zavisnosti od vrste promene**



Pri tome, tek u 6.4% (n=5) slučajeva nije došlo do prilagođenja. Prilagođenja koja nisu ostvarena odnose se na: prilagođenost komunikacije sa nadređenima i podređenima, pristup radnom mestu, prilagođenost radnog vremena i mogućnost premeštanja na poziciju koja je u većoj meri odgovarajuća.

I na osnovu otvorenih odgovora možemo zaključiti da prilagođavanje uslova rada ili nije potrebno, a u slučajevima kada jeste – kompanije su osetljive na specifične potrebe.

„Nije bilo potrebe da bilo šta menjam zbog mene, lako se snalazim i dobro sam prihvaćena.“

„Ne mogu da obavljam zadatke na visini, te dobijam poslove koji se rade na zemlji.“

„Već kada sam došla uslovi su bili ispunjeni od ulaza, pristupa toaletu, jedino sam tražila višu i mekšu stolicu, visina stolice je sada prilagođena mojim potrebama.“

U skladu sa ovim nalazom, skoro svi ispitanici su iskazali zadovoljstvo prilagođenošću radnog mesta (93.6%). Kada ovaj nalaz uporedimo sa iskazanom o potrebi za dodatnim prilagođavanjima, možemo zaključiti da je oko trećine radnih mesta (35.9%) već bilo prilagođeno, ili uopšte nije zahtevalo prilagođavanje u trenutku kada su se OSI zaposlile.

Tek 6.4% nije zadovoljno prilagođenošću radnog mesta. Kao glavne razloge OSI ističu nisku platu, često ostajanje na poslu više nego što je to predviđeno radnim vremenom, ali isto tako i nepristupačnost kompanije, tj. neprilagođenost javnog prevoza potrebama OSI.

Na našem uzorku, bez obzira na vrstu oštećenja (senzorno, telesno, mentalna), nema razlike u iskazanoj potrebi za organizacionim prilagođenjima. Što se tiče prilagođavanja fizičkih uslova rada, postoji tendencija da osobe sa telesnim invaliditetom iskazuju u većoj meri potrebu za prilagođenjem uslova rada, dok je osobe sa senzornim i mentalnim oštećenjima iskazuju u manjoj meri,  $\chi^2(3, N=55)=3.45$ ,  $p=.09$ , Cramer's  $V=.29$ . U Tabeli 28 su prikazane učestalosti potrebe za prilagođenjem i marginalni procenti u zavisnosti od vrste oštećenja.

**Tabela 28. Prikaz potrebe za fizičkim prilagođenjem radnog mesta po vrstama oštećenja**

Vrsta oštećenja	Ne		Da	
	N	%	N	%
Telesno	4	46.2	6	53.8
Senzorno	19	79.2	5	20.8
Mentalno	12	66.7	6	33.3
Ostalo	19	82.6	4	17.4



Generalno gledano, na osnovu prikazanih podataka povezanih sa procenom prilagođenosti radnih mesta, možemo zaključiti da oni ukazuju na to da se poslodavci pri zapošljavanju OSI opredeljuju za one vrste invalidnosti koja se lakše uključuju u postojeće uslove rada, radni proces i tehnologiju rada, odnosno za osobe za koje već postojeći uslovi ne moraju u velikoj meri da se prilagođavaju.

#### 6.2.3.4. Procena psihosocijalnih uslova rada

U cilju procene psihosocijalnih uslova rada, za potrebe ovog istraživanja, kreirana je skala na osnovu Modela zahteva i resursa posla (Job Demands-Resources Model; J-DR). Resursi se odnose na karakteristike posla koji dovode do ličnog razvoja i zadovoljstva poslom, pri čemu je osoba angažovana na poslu, dok se zahtevi odnose na povećan psihički i fizički napor i povezani su za negativnim psihičkim i fizičkim posledicama i sagorenošću (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Shimazu, & all., 2008; Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Skala se sastoji od 13 pitanja i pokazuje dobru pouzdanost ( $\alpha=.85$ ). Visok skor (maksimum 4) na ovoj skali govori o dobrim psihosocijalnim uslovima dok se niski skorovi (minimum 1) odnose se na loše psihosocijalne uslove. U tom smislu, skor veći od prosečnog (koji iznosi 2.5) upućuje na dobre psihosocijalne uslove, dok skor manji od prosečnog upućuje na loše psihosocijalne uslove. Na osnovu prosečnog skora koji imaju osobe sa invaliditetom možemo zaključiti da su psihosocijalni uslovi rada, kako ih vide zaposlene osobe sa invaliditetom dobri ( $M=3.17, SD=.54$ ).

Iste nalaze dobijamo i ukoliko analiziramo otvorene odgovore, pri čemu osobe sa invaliditetom uglavnom izražavaju zadovoljstvo poslom i uslovima rada:

„Imala sam sreće sto sam upoznala vlasnicu koja me je ubrzo zaposlila-na poslu se osećam kao u svojoj kući.“

„Od samog početka imala sam podršku šefice računovodstva i direktorke dok su mi našli odgovarajuće zadatke“

„Posao mi se sviđa, naučio sam dosta toga, da radim ono što nisam nikada radio“

#### 6.2.4. Uticaj primene zakonske obaveze zapošljavanja<sup>44</sup>

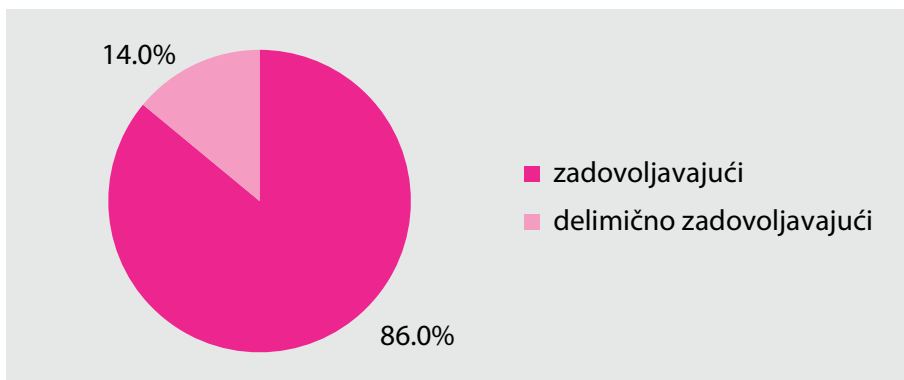
##### 6.2.4.1. Pozitivno iskustvo poslodavaca

Iskustvo poslodavaca u zapošljavanju osoba sa invaliditetom merili smo na osnovu : evaluacije radnog učinka osobe od strane poslodavca, procene stava ostalih zaposlenih prema osobi sa invaliditetom od strane poslodavca, procena stepena iskorišćenosti radnih potencijala OSI.

Većina poslodavaca ima pozitivan stav o radnom učinku i produktivnosti novozaposlenih osoba sa invaliditetom. Više od tri četvrtine poslodavaca (86.0%, $n=34$ ), ocenjuje radni učinak i produktivnost novozaposlenih osoba sa invaliditetom kao zadovoljavajući, dok preostali (14.0%, $n=6$ ) učinak osoba sa invaliditetom vide kao delimično zadovoljavajući. Pri tome niko od anketiranih poslodavaca nije izrekao negativnu ocenu o radnom učinku i produktivnosti osoba sa invaliditetom.

<sup>44</sup> Član 24 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

**Slika 18. Prikaz zadovoljstva poslodavaca radnim učinkom OSI**



Isto to možemo zaključiti i na osnovu otvorenih odgovora :

„Devojka je super, da smo je birali ne bismo našli bolju, dobila je rešenje za stalno, a i istim kapacitetom radi.“

„Zaposleni su vredni, spremni da uče, odgovorni, timski rade.“

„Obavljaju posao podjednako efikasno kao i osobe bez invaliditeta.“

„Oni iskazuju maksimalni trud i zalaganje na radnom mestu.“

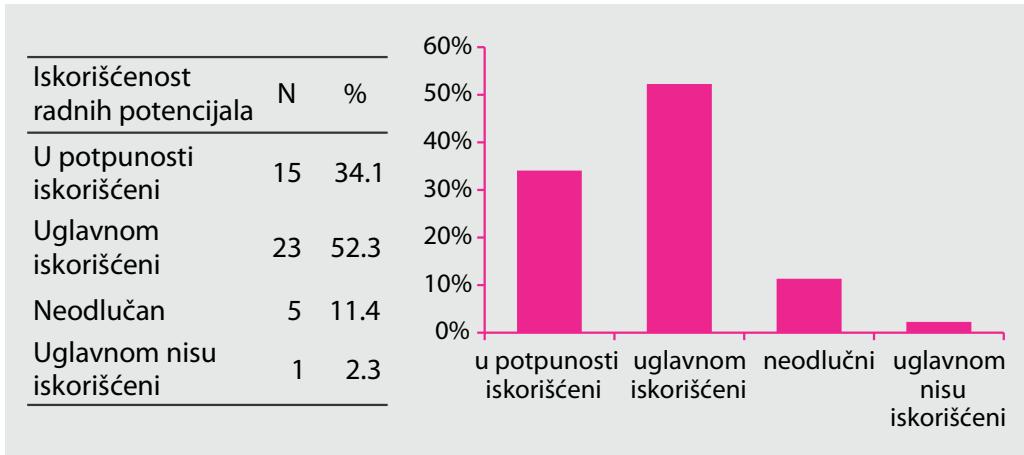
„Zadovoljni smo njihovim radom i upornošću.“

Ukoliko uporedimo razloge zadovoljstva poslodavaca, datih kroz otvorene odgovore, i načina na koji osobe sa invaliditetom sebe vide kao radnike, možemo zaključiti da poslodavci osobe sa invaliditetom vide kao radne, odgovorne i vredne što je u skladu sa tim kako osobe sa invaliditetom vide sebe. U tom smislu možemo zaključiti da su osobe sa invaliditetom realne u pogledu procene svojih sposobnosti. Naime, više od dve trećine poslodavaca (70.5%, [n=31]) osobe sa invaliditetom opisuje jednom od tri najzastupljenije opšte kompetencije kojima osobe sa invaliditetom opisuje sebe: radinost, odgovornosti i efikasnost. Kod poslodavaca koji nisu u potpunosti zadovoljni učinkom OSI, otvoreni odgovori nisu dovoljno specifični kako bi se odredio razlog nezadovoljstva.

Prema proceni poslodavaca i kolege uglavnom imaju visoko mišljenje o radnom učinku novozaposlenih osoba sa invaliditetom, pri čemu velika većina poslodavaca (88.6%, [n=39]) smatra da ih druge kolege prihvataju kao produktivne radnike.

Poslodavci imaju i pozitivno iskustvo u pogledu realizacije radnih potencijala osoba sa invaliditetom. Jedna trećina (31,8%) je veoma zadovoljna i smatra da su njihovi potencijali « u potpunosti » došli do izražaja. Većina (52,3%), pak, ima nešto umereniju ocenu i smatra da su « u velikoj meri iskorišćeni ». Po pitanju « iskorišćenosti radnih potencijala » ima više neodlučnosti nego u pogledu ocene radnog učinka. Svaki deseti poslodavac je neodlučan i smatra da radni potencijali osoba sa invaliditetom « i jesu i nisu » maksimalno iskorišćeni. To ukazuje da je poslodavcima potrebno i šire znanje da bi prepoznavali radne potencijale osoba sa invaliditetom i razvijali radno okruženje koje optimizuje njihov učinak.

**Tabela 29, Slika 19. Prikaz procene iskorišćenosti radnih sposobnosti OSI od strane poslodavca**



Najveća potvrda za pozitivno iskustvo poslodavaca su njihovi planovi za budućnost. Većina anketiranih poslodavaca (70,5%, [n=31]) će nastaviti sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Za uplaćivanje u Budžetski fond opredelio se samo jedan poslodavac, 5 poslodavaca je neodlučno ili nije još uvek razmišljalo o tome (11.3%), dok 7 poslodavaca nije dalo odgovor (15,9%). To znači da stečeno iskustvo o radnim kapacitetima, radnom učinku i produktivnosti nakon zakonom podstaknutog zapošljavanja osoba sa invaliditetom utiče na formiranje svesti i stavova poslodavaca i smanjuje neizvesnost i nesigurnost u pogledu novog zapošljavanja.

Na osnovu ovoga možemo sa velikim stepenom izvesnosti zaključiti da većina poslodavaca iz našeg uzorka ima veoma pozitivan stav prema radnim potencijalima osoba sa invaliditetom, njihovom radnom učinku i produktivnosti kao i o njihovoj uključenosti u radnu sredinu. Ako imamo u vidu da polovina anketiranih poslodavaca nije zapošljavala OSI pre primene zakona, onda možemo zaključiti da je zapošljavanje osoba sa invaliditetom, u ovom slučaju doprinelo širenju pozitivnog iskustva o njihovim radnim kapacitetima i radnom doprinosu u formiranju pozitivnih stavova prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Poslodavci nakon iskustva u zapošljavanju OSI imaju pozitivan stav o radnim potencijalima, radnom učinku i produktivnosti osoba sa invaliditetom i nastaviće sa njihovim zapošljavanjem. Ovo najbolje može da ilustruje primer kompanije Delta MAXI, koji su sa zapošljavanjem OSI započeli mnogo godina pre donošenja zakona, i čiji predstavnici kažu da je to sada sastavni deo njihove poslovne filozofije:

*„Započeli smo kao projekat, a sada je to deo naše poslovne filozofije.“*  
Delta MAXI

### 6.2.4.2. Bez diskriminacije

Zaposlene osobe sa invaliditetom se ne osećaju diskriminirano (98,7%) u svojoj radnoj organizaciji. Samo jedna osoba smatra da je delimično diskriminirana zbog toga što „radi od kuće” pa nije u mogućnosti da učestvuje u „svakodnevnom životu” svoje organizacije koji obuhvata i neformalne komunikacije i „druženja” na poslu i izvan posla. „Osećam se uzdignuto, svi su me prihvatili”

administrativna radnica, 35 godina Naprotiv, često se ističu suprotna osećanja. Veliki broj osoba sa invaliditetom naglašava dobar odnos kolega prema njima. Ukazuju da su od njih imali podršku i savete dok su „učili” posao. I kasnije, ako bi naišla situacija u kojoj ne uspeavaju samostalno da savladaju radni zadatak, uvek mogu da računaju na kolegijalnu solidarnost i pomoć.

Ovaj nalaz je veoma važan za dalja istraživanja i proveru u reprezentativnijim uzorcima. Možemo, međutim, osnovano pretpostaviti da inkluzija u radnu organizaciju i puna participacija u radnoj zajednici, smanjuje i gotovo isključuje subjektivni doživljaj diskriminacije. Stavovi o diskriminaciji osoba sa invaliditetom postoje i ispoljavaju se u ocenama za prepreke u zapošljavanju. Bitno je, međutim, da se nakon uspešnog zapošljavanja i punog učešća u radnom procesu i radnom okruženju gubi osećaj diskriminisanosti po osnovu invalidnosti.

Smatramo da je i to jedan od pozitivnih uticaja Zakona koji podstiče uključivanje osoba sa invaliditetom u „otvorenu privredu”. Biti uspešan i biti prihvaćen u radnoj zajednici je veoma važna stvar, potrebna svakoj osobi, pa i osobama sa invaliditetom. Činjenica da to postižu u „otvorenoj privredi” koja je sinonim i za „normalnu radnu organizaciju” je svakako presudna okolnost koja dovodi do smanjenja subjektivnog doživljaja diskriminacije.

„Osećam se uzdignuto, svi su me prihvatili”

administrativna radnica, 35 godina

### 6.2.4.3. Osećaj sigurnosti osoba sa invaliditetom

Od početka primene obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom značajno je povećan osećaj sigurnosti u pogledu mogućnosti za zapošljavanje. Skoro polovina (42.3%, [n=33]) anketiranih osoba sa invaliditetom koje su se zaposlili nakon početka primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom se oseća sigurno u pogledu mogućnosti za zapošljavanje (videti Tabelu 30).

**Tabela 30. Prikaz procene sigurnosti OSI u pogledu mogućnosti za zapošljavanje**

Procenjen osećaj sigurnosti	N	%
Veoma sigurno	11	14.3
Sigurno	22	28.6
Ni sigurno ni nesigurno	43	55.8
Nesigurno	1	1.3
Veoma nesigurno	/	/

Ako se podaci uporede sa odgovorima nezaposlenih osoba sa invaliditetom, koje su bile anketirane u vreme pripreme Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i kasnije, nakon usvajanja zakona ali pre početka primene člana 24. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, (videti Tabelu 31), vidimo da se pre početka primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, manje od 10% osoba sa invaliditetom osećalo sigurno, a preko 60% se osećalo nesigurno, što je značajno nepovoljnija slika u odnosu na to kakav sada OSI imaju stav o proceni sigurnosti za zapošljavanje.

**Tabela 31. Prikaz procene sigurnosti OSI u pogledu mogućnosti za zapošljavanje tokom i nakon donošenja Zakona, ali pre početka primene**

<i>Procenjen osećaj sigurnosti</i>	<i>Nezaposleni I anketa (%)</i>	<i>Nezaposleni II anketa (%)</i>
veoma sigurno	0.8	1.5
sigurno	4.0	7.6
delimično	23.4	25.8
nesigurno	33.9	40.9
veoma nesigurno	36.3	23.5

*\*Prikazani su marginalni procenti u odnosu na period anketiranja*

Na osnovu ovoga, možemo da zaključimo da primena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i promena radnog statusa, uz kvalitetno zapošljavanje, utiču pozitivno na osećaj sigurnosti u pogledu mogućnosti za zapošljavanje kod osoba sa invaliditetom.

Analizirali smo i kako osobe sa invaliditetom vide prilike za zapošljavanje. Iako su se objektivno, prilike na tržištu rada, pod uticajem tranzicije i ekonomske krize, uglavnom pogoršavale, osobe sa invaliditetom smatraju da su bez obzira na to, prilike za zapošljavanje osoba sa invaliditetom povoljnije sada nego pre donošenja Zakona (videti Tabelu 32).

**Tabela 32. Ocena prilika za zapošljavanje u opštini**

<i>Procena povoljnosti</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
začajno su povoljnije	19	25.0
povoljnije su	42	55.3
iste su (nepromenjene)	12	15.8
nepovoljnije	2	2.6
značajno su nepovoljnije	1	1.3

Vidimo da uprkos činjenici da je broj nezaposlenih u konstantnom porastu i da se ukupan obim zaposlenosti češće smanjivao nego što je rastao, čak 80.3% osoba sa invaliditetom (n=61), prilike za zapošljavanje u svojoj opštini vidi kao povoljnije.

Na osnovu ovoga možemo zaključiti da, na osnovu procene zaposlenih osoba sa invaliditetom, primena Zakona ima pozitivne efekte kako na procenu sigurnosti za zapošljavanje, tako i na procenu prilika za zapošljavanje. Promena radnog statusa i poverenje u zakon koji propisuje obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom utiču da se na prilike za zapošljavanje u opštini gleda sa više nade i optimizma. Zbog toga se, sasvim sa razlogom, može reći da se u primeni Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom sadrži višestruki pozitivan uticaj. Otklanjanje negativnih percepcija i sumornog sagledavanja perspektive, naročito za mlade osobe sa invaliditetom je, svakako, jedan od najpozitivnijih efekata u njegovoj primeni. Primena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i kvalitetno zapošljavanje ima za rezultat povoljniji položaja OSI na tržištu rada.

#### 6.2.4.4. Prihodi OSI i životni standard njihovih domaćinstava

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom se direktno odražava i na poboljšanje materijalne situacije u domaćinstvu i na životni standard celokupne porodice. Na osnovu procene skoro svih osoba sa invaliditetom (94.9%, [n=74]), njihovo zapošljavanje značajno je uticalo na poboljšanje životnog standarda njihovog domaćinstva. Pri tome nijedan ispitanik nije dao negativan odgovor, troje ispitanika je neodlučno, a jedan ispitanik nije dao odgovor. Ovaj rezultat je značajan jer je percepcija lične vrednosti i doprinosa porodici veoma važna i predstavlja jedan od uslova samopoštovanja kao osnove pozitivne slike o sebi i dobrobiti generalno.

Iako podaci o prihodima dobijeni putem izveštavanja samih zaposlenih osoba ne mogu da se uzmu kao egzaktna mera prihoda, ipak mogu da grubo predstavljaju položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada u pogledu zarada (videti Tabelu 33).

*„Postao sam svestan da nešto vredim. Ne mogu više da me potcenjuju. Lep je osećaj kad se primi plata.“*

*Veb asistent, 40 godina*

**Tabela 33. Prikaz procenjene visine zarade od strane OSI**

Primanja u dinarima	N	%
< 15.000	10	12.8
15.000 – 20.000	29	37.2
20.000 – 25.000	18	23.1
25.000 – 30.000	4	5.1
30.000 – 40.000	2	2.6
40.000 – 50.000	2	2.6
>60.000	1	1.3
Nedostajući podaci	12	15.4

Iz Tabele 32 možemo videti da najveći broj osoba sa invaliditetom (60,3%, [n=47]) ima mesečnu zaradu koja se kreće u rasponu od 15 do 25 hiljada dinara. Pri tome, modalni nivo zarade<sup>45</sup> je od 15-20 hiljada dinara i nju ima nešto više od 1/3 zaposlenih osoba sa invaliditetom. Ako imamo u vidu da je „nova granica“ za minimalnu zaradu 17.400 dinara, onda se može konstatovati da se uobičajena zarada osoba sa invaliditetom nalazi u zoni minimalne plate - „minimalca“.

Isto tako, ukoliko uzmemo u obzir da je iznos neto zarade<sup>46</sup> u Srbiji u mesecu maju iznosio je 35.362, možemo zaključiti da tek oko 5% osoba sa invaliditetom (n=4), ima zaradu veću od proseka za Srbiju. Na osnovu ovoga možemo da zaključimo da su prosečne zarade osoba sa invaliditetom daleko ispod prosečnih zarada koje ostvaruju osobe iz opšte populacije.

Treba ukazati i na još jednu pojavu zabeleženu u anketi. Relativno veliki broj anketiranih (15,4%) nije želeo da pruži podatke o svojoj zaradi. Neki su odbijali da to učine pozivajući se na poslovnu politiku firme da se podaci o zaradama ne saopštavaju javno. Neki su, pak, sa naglašenim strahom, govorili i o tome da im je zarada mala i da njome nisu zadovoljni.

Situacija sa ukupnim prihodima u domaćinstvu je nešto drugačija. Modalna grupa je dvostruko viša (30-40.000) i čini je 26,9% domaćinstava OSI. Nešto manja, ali takođe visoko zastupljena je sledeća viša grupa po dohotku (40-50.000 dinara) i u njoj se nalazi 21,8% domaćinstava OSI.

*“Kad vidim kako gazda lako daje otkaze, ne pada mi na pamet da se žalim da mi je plata mala”*

*programer, 36 godina*

**Tabela 34. Prikaz procenjene visine primanja domaćinstava od strane OSI**

Primanja u dinarima	N	%
< 15.000	1	1.3
15.000 – 20.000	7	9.0
20.000 – 25.000	3	3.8
25.000 – 30.000	6	7.7
30.000 – 40.000	21	26.9
40.000 – 50.000	17	21.8
50.000 – 60.000	5	6.4
>60.000	8	10.3
Nedostajući podaci	10	12.9

<sup>45</sup> Najfrekvencija grupa u distribuciji zarada

<sup>46</sup> Prosečna mesečna zarada po zaposlenom bez poreza i doprinosa

Prosečna zarada po zaposlenom u Srbiji je u aprilu 2011. godini dostigla nivo od 39.000 dinara, da bi u maju opala na nivo od 35.000 dinara. S obzirom na mesečne oscilacije u kretanju prosečne zarade, opredelili smo se da dohodovnu grupu 30-40 hiljada označimo kao „zonu prosečne zarade“ a da ostale dohodovne grupe posmatramo kao „ispod“ ili „iznad“ prosečne zarade.

Zapošljavanje OSI menja materijalnu sistuaciju u porodici. Zarada zaposlenih OSI, uprkos činjenici da nije velika, poboljšava materijalnu situaciju u domaćinstvu.

**Tabela 35. Distribucija prihoda domaćinstava OSI**

	Nezaposlene OSI <sup>47</sup>	Zaposlene OSI
Ispod prosečne zarade	52,4	21,8
Oko prosečne zarade	26,6	26,9
Iznad prosečne zarade	15,3	38,5
Nepoznato	5,7	12,8

Broj domaćinstava osoba sa invaliditetom čiji su ukupni prihodi u domaćinstvu, po oceni anketiranih, ispod prosečne zarade je dva puta manji kod zaposlenih nego kod nezaposlenih OSI. Na drugoj strani, broj domaćinstava zaposlenih OSI sa ukupnim prihodima iznad prosečne zarade je dva puta veći nego kod nezaposlenih OSI.

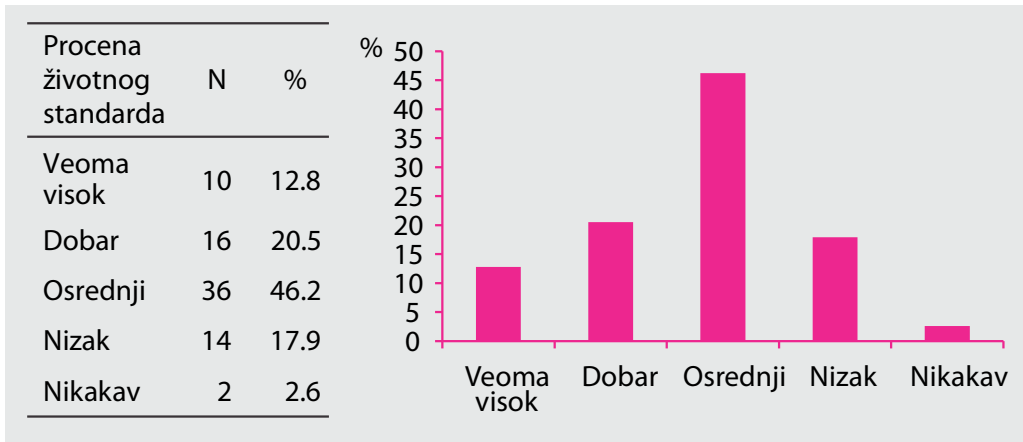
Za potpunije razumevanje ocene životnog standarda, korisno je da znamo i u kakvim domaćinstvima žive zaposlene osobe sa invaliditetom. S obzirom da relativno mali broj osoba sa invaliditetom živi u samačkim domaćinstvima, za procenu životnih uslova i kvaliteta života relevantna je informacija o životnom standardu celokupnog domaćinstva

Domaćinstvo anketiranih zaposlenih osoba sa invaliditetom ima u proseku 3,5 članova. Najveći broj osoba sa invaliditetom živi u tročlanim (26.9%, [n=21]) i četvoročlanim domaćinstvima (30.8%, [n=24]). U domaćinstvima koje broje više od 4 osobe živi 25.6% osoba sa invaliditetom (n=20), a u domaćinstvima koja broje više od 6 članova živi 6.4% osoba sa invaliditetom (n=5). Samo sa još jednom osobom živi 11.5% osoba sa invaliditetom (n=9), dok tek 5.1% osoba sa invaliditetom žive sami (n=4). Pri tome, u oko četvrtini porodica živi još jedna osoba sa invaliditetom (24.4%, [n=19]). S obzirom da relativno mali broj osoba sa invaliditetom živi u samačkim domaćinstvima, za procenu životnih uslova i kvaliteta života važnija je informacija o životnom standardu celokupnog domaćinstva.

<sup>47</sup> Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji, CIL, 2010., str.41



**Tabela 36. Slika 20. Prikaz percepcije OSI o životnom standardu svog domaćinstva**



Životni standard u domaćinstvima zaposlenih osoba sa invaliditetom je, po oceni anketiranih, prosečan jer najveći broj (46,2%) živi „osrednje”. Iznad i ispod „osrednjosti” je gotovo ravnomerno raspoređen udeo porodica koje žive „dobro” (17,9%) i koje žive „loše” (20,5%). Ključna razlika je u zastupljenosti onih koji žive „veoma dobro” (2,6%) i porodica OSI koje žive „veoma loše” (12,8%).

Značajno je, međutim, uočiti da postoje značajne razlike u oceni životnog standarda kod nezaposlenih i zaposlenih osoba sa invaliditetom. Postotak nezaposlenih osoba sa invaliditetom čiji je životni standard „loš” ili „veoma loš” (54,0%) je znatno veći nego kod zaposlenih OSI (33,3%)

**Tabela 37. Ocena životnog standarda u domaćinstvu**

	Nezaposlene OSI <sup>48</sup> (I anketa)	Nezaposlene OSI <sup>49</sup> (II anketa)	Zaposlene OSI
Veoma visok	26.6	25.0	12.8
Dobar	27.4	23.5	20.5
Osrednji	37.9	45.5	46.2
Nizak	4.8	5.3	17.9
Nikakav	2.4	0.8	2.6
bez odgovora	0.8	0.8	/
Ukupno	100.0	100.0	100.0

<sup>48</sup> Obavljena u okviru MIDWAY I u periodu maj-junu 2009. godine

<sup>49</sup> Obavljena u okviru MIDWAY I u periodu mart-april 2010. godine

Već smo ukazali da skoro sve osoba sa invaliditetom smatraju da je njihovo zapošljavanje značajno doprinelo poboljšanju životnog standarda u domaćinstvu. Treba, međutim, imati u vidu i činjenicu da ova psihološka dimenzija sadržana u visokom vrednovanju ličnog doprinosa životnom standardu porodice nije doivljna da se iz osnova promeni i sam životni standard i kvalitet života u porodicama osoba sa invaliditetom. Dugotrajno življenje u uslovima ekstremne izloženosti rizicima od siromaštva menja se pod uticajem zapošljavanja OSI. Međutim, promene koje su neophodne za radikalniju promenu dohodovne situacije, životnog standarda i kvaliteta života, pa i samog društvenog položaja su dugotrajniji proces i ne ostvaruju se na kratak rok i primenom samo jedne grupe mera kao što je, u ovom slučaju, afirmativna akcija za zapošljavanje. Dostupnost kvalitetnog obrazovanja i promena obrazovne strukture osoba sa invaliditetom i razvoj kompetenci za bolje plaćene poslove na primarnom tržištu rada su preduslov za bolji život i radikalniju promenu u kvalitetu života i ostvaruju se u dužem vremenskom periodu.

Ipak, u značajne doprinose primene zakona možemo svakako uvrstiti, pored eliminisanja subjektivnog doživljaja diskriminacije, i veoma pozitivnu percepciju vlastitog doprinosa životnom standardu porodice.

### 6.3. Primeri dobre prakse u zapošljavanju OSI

Identifikovanje dobre prakse u zapošljavanju OSI ostvareno je u dva koraka. Na osnovu ankete poslodavaca i zaposlenih OSI identifikovan je uzorak dobrih praksi. On je obuhvatio 17 zaposlenih osoba sa invaliditetom kod 15 poslodavaca u pet gradova. Izbor je obavljen na temelju kriterijuma koje smo definisali na početku istraživanja<sup>50</sup>.

Kriterijumi	Opis kriterijuma
Stabilnost radne karijere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Radni odnos u neprekidnom trajanju duže od 6 meseci</li> <li>- Adekvatna profesionalna orijentacija i izbor kandidata</li> <li>- Poslodavac poznaje potrebe OSI i potrebne oblike podrške</li> <li>- Poslodavac je obavio potrebna prilagođavanja uslova rada</li> <li>- Poslodavac zastupa inkluzivni pristup</li> <li>- Solidarna podrška kolega na poslu</li> </ul>
Zadovoljstvo OSI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OSI je zadovoljna poslom</li> <li>- OSI je zadovoljna radnim okruženjem i prilagođenošću uslova rada</li> <li>- Oseća se sigurno</li> </ul>
Zadovoljstvo poslodavca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poslodavac je zadovoljan radom i radnim učinkom OSI</li> <li>- Kolege sa posla smatraju da OSI ima zadovoljavajući radni učinak</li> </ul>
Pozitivan uticaj zapošljavanja na kvalitet života OSI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Značajne promene u svakodnevnom životu</li> <li>- Osnažena ego percepcija i samopouzdanje</li> <li>- Zapošljavanje je uticalo na životni standard u porodici</li> </ul>
Pozitivan stav poslodavca prema budućem zapošljavanju OSI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poslodavac ima pozitivno iskustvo o zapošljavanju OSI</li> <li>- Poslodavac se opredeljuje da i u budućnosti zapošljava OSI</li> </ul>

<sup>50</sup> Odustali smo da kriterijum za dobru praksu bude i „posebna podrška/pomoć za obavljanje posla“ jer je previše selektivan u odnosu na osnovni skup zaposlenih OSI. S obzirom na realtivno veliku zastupljenost OSI koje nemaju potrebu za podrškom i prilagođavanjem, krug kandidata za dobru praksu bi bio veoma sužen. Izostali bi i oni slučajevi, kod kojih nije bilo potrebe za posebnom podrškom a koji, svakako, predstavljaju primere dobrog zapošljavanja.

Obavljen je dubinski intervju sa poslodavcima i zaposlenim osobama sa invaliditetom. To nam je omogućilo da dobijemo jasniju sliku i detaljniji opis primene obaveze zapošljavanja i efekata koji su time ostvareni.

Odabrali smo i predstavljamo 11 po našoj proceni reprezentativnih primera uspešnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom<sup>47</sup>.

U ovom procesu istraživanja dobre prakse stekli smo dragoceno iskustvo i saznanje da dobra praksa u zapošljavanju nije jednoznačna i da ima dve bitne dimenzije. Može se reći da je dobra praksa u zapošljavanju „medalja sa dva lica“.

Prvu dimenziju dobre prakse u zapošljavanju predstavlja poslodavac i „učinak“ firme za razvoj ljudskih resursa. To se odnosi pre svega na filozofiju poslovanja, posvećenost socijalno odgovornom poslovanju, opredeljenje za razvoj ljudskih resursa, motivaciju u zapošljavanju, razvijenost procedura za regrutovanje i izbor kandidata i sl. Sve to skupa ostavlja pozitivan učinak i na zapošljavanje i oseća se i u razgovoru sa zaposlenima. Ključni utisak koji ponesete iz te posete i razgovora, vezan je za firmu i njenu aktivnost na zapošljavanju OSI.

U drugom slučaju, odlazite sa utiskom o značaju zapošljavanja za osobu sa kojom ste razgovarali. Firma je učinila svoje, pokrenuta raznovrsnim razlozima. Ponekad i nije „odradila“ sve kako treba. Ali, efekat koji je to zapošljavanje proizvelo u životu osobe sa invaliditetom je očigledan i nesamerljiv. S tim utiskom se i danas prisećamo tih razgovora.

Nismo želeli da „dobru praksu“ rangiramo i da se opredeljujemo čemu dati prednost: tehničkim aspektima i procedurama u zapošljavanja OSI ili doživljaju zapošljavanja i značenju koje ima za zaposlenu OSI. Prepuštamo opredeljenje sudu čitalaca vlastitom izboru primera koji vam se dopadaju. Upoznali smo, posmatrali i zaključili da do dobre prakse vodi više različitih puteva. Bitno je da se krene nekim od njih i da se želi isto: obostrana dobit i zadovoljstvo. Jer, zapošljavanje povezuje poslodavce i zaposlene OSI i nastavljaju istim putem, bez obzira kako su do njega došli.

**6.3.1.****BIMTEX DOO**

16000 Leskovac, ul. Đorđa Stamenkovića b.b.,  
tel: +381 16 242 256, fax: +381 16 241 898  
e-mail: info@bimtex.com, www.bimtex.com

“BIM-tex” je osnovan kao porodična firma 1992. pod nazivom “Bim Commerce”. Osnovnu delatnost čini proizvodnja prediva za trikotažu i čaraparsku industriju kao i proizvodnja elastičnih mrežica za pakovanje mesnih proizvoda. Danas je “BIM-tex” lider na tržištu Srbije u proizvodnji različitih tipova prediva, za sve vrste pletaćih tehnologija sa kapacitetom od preko 1000 tona godišnje.

Od svog osnivanja do donošenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI nisu zapošljavali osobe sa invaliditetom. Nakon stupanja na snagu obaveznog zapošljavanja osoba sa invaliditetom zaposlili su jednog radnika. Radi kao pomoćni radnik na održavanju. On je lakše ometena u intelektualnom razvoju i manja telesna oštećenja. Zapošljavanje je obavljeno u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje. Koristili su i finansijska sredstva iz NSZ za refundiranje zarade zaposlenog radnika.

*“U BIMTEX-u imaju i sumnju da li je Zakon našao najbolje rešenje za zapošljavanje OSI. Razmišljaju da li će ih i dalje zapošljavati. Smatraju da je država socijalnu ulogu prebacila na privatne firme. Efekat zapošljavanja nije uvek pozitivan. Jedino je dobro za osobu. Koju su zaposlili. On je radostan i oseća se veoma dobro. Za nas je možda bolje da finansiramo zapošljavanje u ustanovama za invalide”*

Nije bilo potrebe za prilagođavanjem uslova rada. Morali su da naprave izbor OSI koja nije u kolicima zbog nepristupačnih stepenica.

Zaposleni su dobro prihvatili osobu sa invaliditetom. Oslovljavaju je sa “šefe” i on je zbog svega toga veoma srećan. Poslodavac ističe da je osoba sa invaliditetom rado viđena u firmi iako je primljen zbog zakonske obaveze zapošljavanja OSI. Zadovoljni su i njegovim radnim učinkom. Misle, ipak, da bi je efektivno korisniji radnik bez invaliditeta.

*„Sad imam super posao... Super mi je na poslu ...Super se slažemo ...Posao nije težak ...Slažem se sa svima ...Bilo mi je mnogo lepo kad me je gazda častio za Novu Godinu ...Dao mi je hiljadu dinara”*

Zaposleni radnik ima 44 godine. Od rođenja je ometen u intelektualnom razvoju, blago muca i ima iščašenje desnog kuka. Pohađao je specijalne škole. Završio je srednju.metalsku školu u trajanju od 3 godine i osposobljen je za elektro-montera II stepena stručne spreme. Nikada nije bio zaposlen. Na posao čeka duže od 16 godina.

Veoma je zadovoljan svojim poslom. Iz svake njegove reči, gesta ili osmeha prepoznaje se zadovoljstvo i radost. U BIMTEX-u radi već devet meseci. Misli da je zaposlen „za stalno”. Radi na poslovima održavanja – čisti hale, skuplja lišće, vadi eksere iz paleta. „Radim sve što mi kažu”, Kaže da mu nije potrebna pomoć i da sve može sam. Ističe vrednost i tačnost kao svoj dobre osobine u poslu.

Živi u šestočlanom domaćinstvu – sa roditeljima, suprugom i decom. Njegova zarada je jedini redovni novčani prihod u domaćinstvu. Imaju nešto prihoda od poljoprivrede, ali je to slabo. Rade i za nadnicu poslove u poljoprivredi i građevinarstvu. Pre nego se zaposlio u BIMTEX-u zarađivao je jedino radeći za nadnicu. Kad govori o svom životnom standardu u domaćinstvu, više puta naglašava da “živi super”.

*„Imam dvoje dece... Čerka ima 16 godina i ide u srednju-hemijsku školu, a sin ima 13 godina i još je u osnovnoj školi... Njima je mnogo mило što im čale radi... I ja sada mogu da im dajem džeparac... Kad primim platu ja im dam po hiljadu dinara... Oni me izljube...”*

*„Ja platu dajem čaletu... On je domaćin u kući... On radi poljoprivredu. Težak posao a slaba zarada... Mene sad više poštuju u kući... Ja zarađujem pare za sve u kući... Kad dođem s posla, ispoštuju me i skuvaju mi kafu...”*

lako je u razgovoru vidljiva različitost, stručno nazvana „ometenost u razvoju”, imate osećaj prijatnog i sasvim razumljivog razgovora. Sagovornik je veoma komunikativan, prijatan i druželjubiv. Srećan je zbog posla i kaže da ga svi vole i podržavaju u firmi.

### 6.3.2.

### Delta Maxi d.o.o.

11070 Novi Beograd, Autoput za Zagreb 35  
Tel: +381 11 20 92 400, +381 11 20 92 587, fax: + 381 11 20 92 583  
e-mail: office@deltamaxi.rs, www.maxi.rs

Kompanija Delta Maxi je veliki domaći maloprodajni lanac prehrambenog tipa, koja posluje na teritoriji cele Srbije a prvi Maxi supermarket otvoren je 2000-e godine. U trenutku u realizacije intervjua u toku je bilo preuzimanje kompanije od strane kompanije Delhaize Grup, međunarodnog lanca maloprodajnih objekata iz Belgije.

Sama kompanija započela je sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom kao društveno odgovorna kompanija, još 2008-e godine. Tome je prethodio period pripreme – počev od upoznavanja sa različitim zakonima i procedurama, zatim kontaktiranje organizacija osoba sa invaliditetom i upoznavanje sa karakteristikama invalidnosti. U tom periodu organizovane su i radionice sa osobama sa invaliditetom kako bi zajedno sa njima osobe zadužene za ljudske resurse ispitali kojim sve osobama odgovaraju poslovi koji se nude u Maxiju. Tada je sa nevladinim organizacijama osoba sa invaliditetom potpisan i ugovor o trajnoj saradnji. Ovakvi ugovori postoje i sa školom za decu oštećenog sluha, pri čemu učenici učestvuju kao praktikanti u radu kompanije, i na taj način stiču i radno iskustvo i imaju više šansi da se kasnije uspešno zaposle.

Zapošljavanje je ostvareno prvo kao projekat, kroz koji je bilo zaposlene 10-ro osoba sa invaliditetom, a trenutno u kompaniji radi više od 200 osoba sa invaliditetom. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom je sada postala redovna aktivnost koja obuhvata kompletan sistem razvoja karijere: regrutaciju, selekciju, zapošljavanje, edukacije zaposlenih, edukacije zaposlenih osoba sa invaliditetom, ali i aktivnosti prilagođavanja objekata i sredstava za rad.

Zaposleno je najviše osoba sa oštećenjem sluha i mentalno nedovoljno razvijene osobe, pri čemu su četiri osobe koje imaju izraženije probleme u funkcionisanju a mentalno su nedovoljno razvijene zaposlene uz supervizora koji je plaćen, a rade po nekoliko sati dva puta nedeljno. U Maxiju osobe sa invaliditetom zaposlene su kako na operativnim pozicijama tako i u direkciji, u kojoj radi i naša osoba sa invaliditetom.

Osoba sa invaliditetom koju smo intervjuisali u Delta Maxiju je grafički dizajner. Ona na ovom poslu radi već više od godinu dana a nedavno je dobila i ugovor na neodređeno vreme. Ranije je radio isto kao dizajner, ali je pre nego što se zaposlio u Maxiju dve godine bio bez posla. Kada se zaposlio kaže da nije poznavao program u kome se radi, ali su mu kolege pomogle da ga savlada. Prvo je radio jednostavnije poslove dok nije savladao program, a sada kreira liflete, flajere i bilborde. Sa kolegama se, u vezi sa radnim zadacima, često sporazumevam e-mailom. Sa bližim kolegama komunicira i usmeno:

*„Oni su već navikli na moju artikulaciju, moj glas, tako da nemamo problem. Mislim da sa njima imam dobru komunikaciju. Ja se trudim da budem samostalan koliko god mogu što se tiče komunikacije“.*

*„Što se tiče posla sve može da se dogovori mail-om i to je brzo i efikasno“.*

Jedini aspekt rada za koji kaže da mu je potrebna malo veća podrška su poslovni sastanci na kome je prisutan veći broj ljudi. „Ovo je siguran posao koji zaposlenima omogućava egzistenciju i to mnogo znači. Potpuno je drugačiji osećaj kad ti radiš i zarađuješ za sebe, i to je mnogo važno i na ličnom nivou. Napredovao sam na poslu i to mi znači, kao i iskustvo i novo znanje koje sam stekao“. Kada smo ga pitali šta bi imao da poruči drugim osobama sa invaliditetom, rekao je da se uvek trude i da rade što bolje moguće, da samo tako mogu da napreduju. On zna da osobe sa invaliditetom često nemaju kvalifikacije i da nekad mogu da misle da je to što su dobili da rade jedina stvar koju mogu da rade, ali je siguran da ako pokažu svoje sposobnosti da će sigurno napredovati. Kako i sami predstavnici kompanije kažu, sistem razvoja karijere za osobe sa invaliditetom se ne razlikuje u odnosu na ostale zaposlene i svi imaju jednake šanse. U kompaniji postoje redovne procena rada i na osnovu njih, potreba sistema i kvalifikacija radnika, donose odluke o razvoju zaposlenih.

On svim osobama sa invaliditetom poručuje da probaju da nađu posao i smatra da oni to i mogu, a za posao u Maxiju kaže da je dobar i siguran. Da su i poslodavci i osobe sa invaliditetom zadovoljne i da je zaposljavaње osoba sa

*„Ovo je siguran posao koji zaposlenima omogućava egzistenciju i to mnogo znači. Potpuno je drugačiji osećaj kad ti radiš i zarađuješ za sebe, i to je mnogo važno i na ličnom nivou. Napredovao sam na poslu i to mi znači, kao i iskustvo i novo znanje koje sam stekao“.*

invaliditetom postao deo svakodnevnog poslovanja Delta Maxija, govori i informacija da iako se zapošljavanje u početku odvijalo u saradnji sa organizacijama civilnog sektora, predstavnici kažu da se sada same osobe sa invaliditetom koje hoće da rade u Maxiju same javljaju kompaniji, i kako kažu uvek su otvorene za novo zapošljavanje u skladu sa potrebama. Kako iz kompanije kažu:

*„Započeli smo kao projekat, a sada je to deo naše poslovne filozofije.“*

**6.3.3.**

**Dom zdravlja Dr Ristić**

11070 Novi Beograd, Narodnih heroja 38  
 Tel: + 381 (0) 11 2693 287, + 381 (0) 11 2697 808  
 e-mail: zcentar@dr-ristic.com, www.dr-ristic.com

Dom zdravlja Dr Ristić je privatna medicinska ustanova koja obezbeđuje primarnu zdravstvenu zaštitu i deluje na teritoriji grada Beograda. Osnovana je 1994-e godine i nalaza se na Novom Beogradu. Iako se prostor nalazi u prizemlju stambene zgrade i obuhvata više od 900m<sup>2</sup>, uklopljen je u postojeću strukturu zgrade, te je veoma teško izvršiti arhitektonska prilagođenja.

Zbog toga, bilo im je teško da zaposle osobe sa fizičkim invaliditetom pa su tražili one osobe koje mogu da se uklope u proces rada. Kako se radi o ustanovi koja u veoma maloj meri zapošljava nekvalifikovane radnike, prva ideja vezana za zapošljavanje osoba sa invaliditetom bila je da stipendiraju neku osobu sa invaliditetom koja je na završnoj godini srednje škole, a koja bi odmah mogla da počne da stažira. Na takvu ponudu se niko nije javio.

Zapošljavanje u ovoj kompaniji ostvareno je putem sajma za zapošljavanje, koji podstiče aktivno traženje posla kod nezaposlenih osoba. Dom zdravlja Dr. Ristić pozvan je na sajam zapošljavanja na Novom Beogradu, i na poziv su se odmah odazvali, gde su upoznali svoje nove radnike – dva fizioterapeuta koji imaju oštećenje sluha.

Jedna osoba je završila srednju medicinsku školu, a druga višu školu za fizioterapeute. Jedan od njih je već radio godinu dana, ali poslove koje nisu vezani za struku. Kaže: „Bio sam prijavljen na birou, ali me nikad nisu pozvali za posao iz moje struke“. Drugi je upravo završio stažiranje. Za posao u domu zdravlja Dr. Ristić prijavilo se čak oko 200 osoba sa invaliditetom.

*„Trebalo da prate događaje, da idu na sajmove zapošljavanja, da traže, niko neće da ih pozove ako sede kući – nema šanse. Drugi kažu da država neće ništa da uradi za njih. Ja mislim da treba da probaju da urade nešto sami za sebe pa će i država onda možda da ti pomogne. Jeste situacija u zemlji loša, ali ne možemo da sedimo skrštenih ruku. Šta sad, idemo dalje. Da sam ja prespavao sajam, verovatno se ništa nebi desilo.“*

O sajmu zapošljavanja naši radnici su se informisali putem televizije, odnosno preko organizacije osoba sa invaliditetom. Odneli su svoj CV, bili su spremni da rade i druge poslove osim onog za šta su se školovali. Nakon tri dana je sledi poziv – posle testiranja primljeni su na posao. Kažu da sajam za njih bio dobar. Kada smo ih pitali šta preporučuju drugim osobama vezano za sajmove, oni su rekli da obavezno idu na sajmove zapošljavanja i da budu aktivni u traženju posla. Kažu da kada inače pošalju CV na oglas za posao, često ljudi ni ne pruže šansu osobama sa invaliditetom:

*„čim vide da u CV-u piše neko oštećenje, oni to odmah ne gledaju, i mnogi ljudi tako ne dobiju šansu koju zaslužuju“.*

Na poslu kažu da su ih odmah dobro prihvatili. Prošli su standardni postupak rada sa mentorom i sada sve zadatke samostalno obavljaju. Sa kolegama se dobro slažu. Kada smo ih pitali čime su vezano za posao najviše zadovoljni, rekli su:

*„Pre svega mogućnošću napredovanja. Na poslu smo dosta naučili što se tiče profesionalnih odnosa, odnosa klijent terapeut, a i baš dosta čovek ovde može da se pripremi za život. Šalju nas i na dodatne edukacije i na dodatna školovanja – šta god da nas interesuje ili da nam treba, gde god da želimo da se dalje školujemo znamo da su nam vrata otvorena i da će nam izaći u susret“.*

Predstavnici kompanije isto tako kažu da je usavršavanje njihovih zaposlenih veoma važna i da tome posvećuju veliku pažnju, pri čemu i za usavršavanje i za unapređenje ista pravila važe i za osobe sa invaliditetom i za ostale zaposlene:

*„Oni su sve prilike koje im se pružaju zaslužili, oni su izuzetni radnici, privlače pacijente“.*

#### 6.3.4.

### ITM Group

11070 Novi Beograd, Omladinskih brigada 86  
Tel: + 381 (0) 11 3107 400, fax: + 381 (0)11 2274 073  
e-mail: office@itm.rs, www.itm.rs

ITM Group je firma osnovana 1990-e godine u Beogradu, njena osnovna delatnost je trgovina na veliko i malo i distributer je mnogih velikih svetskih brendova. Zapošljavanje OSI u ovoj kompaniji pokrenuo je zakon.

Sa detaljima o novom zakonu o zapošljavanju OSI, predstavnici kompanije upoznali su se na skupu koji je organizovala Privredna komora Beograda, i odmah nakon toga krenuli su u akciju zapošljavanja. U kompaniji kažu da je još ranije postojala namera da se zaposle OSI, tako da je zakon u stvari predstavljao podsticaj za sprovođenje ovog plana. Prvi put su o ovoj temi čuli od partnera iz inostranstva koji se bavi sličnim poslovima pre jedno tri, četiri godine. Saznali su da su se kod njih OSI sa oštećenjem sluha pokazali kao odlični deklaranti. Na osnovu toga su i doneli odluku da zaposle OSI na radnim pozicijama deklaranta.

Odmah su kontaktirali udruženje OSI na Novom Beogradu i kažu da su bili vrlo zadovoljni ovom odlukom. Udruženje je ubrzo organizovalo sastanak na koje je pozvalo zainteresovane članove, a cilj sastanka je bio da se OSI upoznaju sa prirodom posla deklaranta i uslovima rada.

*„U zaštitnoj radionici dugo nije bilo plate, puno se radilo, odnosi sa čujućim kolegama nisu bili baš dobri“.*

Na taj sastanak došla je i naša radnica. Ona ima nešto više od 40 godina i oštećenog je sluha. Završila je srednju školu za knjigovesca i počela skoro odmah nakon završetka škole da radi u zaštitnoj radionici. Tamo je radilo skoro 20 godina, ali kako kaže, uslovi su tamo bili jako loši. Dala je otkaz 2009-e godine. Prijavila se na NSZ očekujući da će joj NSZ pomoći da nađe posao, ali kako kaže – pomoć je izostala. U to vreme zakon još uvek nije stupio na snagu. U domaćinstvu je živela sama sa ćerkom koja u to vreme nije radila. Kaže da je taj period dok nije radila bio jako težak za njih, da je bila u jako lošoj



*„Ja sam se prijavila na NSZ. Tamo sam čekala da mi nađu posao i čekala, i ništa se nije događalo jako dugo. Prepustili su me sami sebi – tražite vi sami posao, pričali su mi da nema posla. Onda sam pokušavala, ja sam tamo aplicirala, ništa se nije događalo. Bila sam malo začuđena, očekivala malo više pomoći i podrške od NSZ. Ja ne čujem, bilo mi je teško da se snađem“.*

materijalnoj situaciji. Bila je začuđena. Zna za sebe da je dobar, vredan radnik, da je u radionici bila jedna od najvrednijih radnika.

Sredinom 2010-e godine, iz udruženja su je pozvali na razgovor koji je organizovala kompanija ITM Group, kaže da je bila srećna i puna nade. Na sastanku se osećala prijatno, dopao joj se posao prema opisu, ali kaže da to nije ranije radila. Na sastanak je došlo oko 10-ro osoba sa oštećenjem sluha. Kompanija je htela da zaposli 8-ro ljudi, ali se prijavilo njih 4, među njima i ona.

Niko od njih nije imao radno iskustvo u deklarisanju pre toga, mada iz kompanije kažu da to nije bilo najvažnije, jer su bili spremni da ih obuče – kao i svakog radnika.

Brzo je naučila, bilo joj je potrebno jedno mesec dana da se uklopi u novo radno okruženje. Kaže da su im šefica i ostali radnici dosta pomogli, objasnili im šta i kako treba da se radi. Iako nemaju prevodioca uspevaju da komuniciraju. Za sebe kaže da je snalažljiva, da može dobro da komunicira, pa ponekad pomaže u komunikaciji drugima. Kaže da se lepo slaže sa svim kolegama i da je bolje nego u zaštitnoj radionici: „Ovde mi je dobro, u zaštitnoj radionici odnosi sa čujućim kolegama nisu bili baš dobri, ovde je mnogo bolje“. Zadovoljna je na poslu, kaže da joj brzo prođe vreme, da joj je lepo.

Sada radi, kaže da joj je dovoljno za život, i ćerka je završila školu i zaposlila se, kaže da im je sada mnogo bolje i zahvalna je poslodavcu što joj je pružio priliku da pokaže kako je vredna i dobar radnik.

*„Ja sam na poslu uvek lepo raspoložena, volim da radim, uvek sam radosna kada treba da dođem na posao. Više mi se sviša ovaj nego knjigovezački posao“.*

### 6.3.5.

#### **JAKOV SISTEM D.O.O.**

18000 Niš, PC Zona III, lokal 69, Bulevar Nemanjića 25a

Tel: +381 18 295 222, fax: +381 18 295 223

[www.jakovsistem.com](http://www.jakovsistem.com)

JakovSistem D.O.O je firma za prodaju i održavanje računara i računarske opreme, instalaciju mreža i izradu web sajtova. Formirana je 2003. godine i u početku je bila orjentisana ka maloprodaji računara i računarske opreme. Kako su zahtevi tržišta rasli, uz standardnu ponudu se prešlo i na otvaranje odeljenja veleprodaje, integraciju računarskih sistema, arhitekturu računarskih mreža za mala i srednja preduzeća, prodaju i distribuciju programskih paketa velikih svetskih softverskih kuća. Pružaju mogućnost i online shop-a preko interneta i isporuku na celoj teritoriji Srbije.

Delatnost firme je od višestrukog značaja za ovu priču o dobroj praksi u zapošljavanju osobe sa invaliditetom.

Zaposlena osoba je četrdesetogodišnji muškarac koji ima mišićnu distrofiju od rođenja. Neophodna mu je pomoć za obavljanje lične higijene i toaleta, oblačenje, prelazak u kolica i korišćenje drugih pomagala, pri kretanju i transportu. Za socijalne kontakte i komunikaciju nije potrebna pomoć.

Išao je u redovne škole. Diplomirao je pravno-birotehničku školu i stekao IV stepen stručne spreme u četvorogodišnjem školovanju. Osposobljen je za zanimanje „tehničar za upravne poslove“.

Ovo mu je prvo zaposlenje. Bez posla je bio više od 16 godina. Na evidenciju NSZ prijavljivao se dva puta. Prvi put, nakon završene rehabilitacije. Imao je želju da radi.. Vreme je prolazilo a posla nije bilo. Izgubio je motivaciju. Prestao je redovno da se javlja u NSZ. Bilo je to u vreme kada su svi u porodici bili u šoku zbog mamine iznenadne smrti. Bio je izbrisan sa evidencije. Na evidenciji NSZ je bi, inače, „bez kategorije“ jer se redovno školovao i nije „izlazio na komisiju za kategorizaciju“. Nakon donošenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom prijavio se ponovo na evidenciju NSZ, izašao na procenu radnih sposobnosti i normalizovao „status invalidnosti“.

Živi u domaćinstvu sa bratom koji je, takođe, osoba sa mišićnom distrofijom i ocem koji ima telesnu insuficijenciju kao posledice šlogova. Majka je bila ključni oslonac koji je, uz pomoć rođaka i prijatelja omogućavao da porodice funkcioniše. Majka je iznenada preminula pre par godina. Posle jednog izuzetno teškog šoka i perioda borbe za golo preživljavanje uspeali su, uz pomoć rodbine, prijatelja, Centra za samostalni život invalida i lokalnih vlasti, da se stabilizuju i uspostave funkcije u domaćinstvu. Sada imaju obezbeđene servise podrške i omogućeno im je da koriste usluge pomoći u kući i personalne asistencije.

Posao je našao preko prijatelja. U zapošljavanju nije imao pomoć institucija. Na ruku mu je išao i „sticaj okolnosti“ i slučajnosti.

Interesovanje za kompjutere je počelo davno, pre petnaestak godina. Učio je sam, uz podsticaj i pomoć drugova. Bilo je to „neusmereno interesovanje“ za kompjutere, bez prepoznavanja da bi to mogao da bude i posao. Više je to bila radoznalost i želja da se bude „u trendu“ i da ima o čemu da priča sa drugovima. Kasnije, na podsticaj pobratima (školskog druga iz osnovne škole) koji radi na Kipru, odlučio je da se ozbiljnije „bavi kompjuterima“. On mu je 2007. godine dao novac za kupovinu novog i „jačeg“ kompjutera. Uz pomoć drugova i prijatelja tragao je za najpovoljnijom cenom za konfiguraciju kompjutera koji je želeo da kupi. To ga je „dovelo“ i do JakovSistema. Vlasnik se zainteresovao šta ja to radim. Kada se uverio da neke poslove mogu uspešno da obavim, poklonio mi je kompjuter i ponudio da honorarno, od kuće, obaljam neke poslove za njegovu firmu.

Bile su to neke manje izmene na sajtu firme. Tehnički opis proizvoda i ažuriranje cena. Vlasniku se to dopalo i postao je „honorarac“ za firmu. Komunicirali su mejlovima i telefonom.

Sada je u radnom odnosu na neodređeno vreme već više od 6 meseci. Radi kao „web asistent“. Radni zadaci su: obrada slika, kreiranje tehničkih podataka, promena/ažuriranje cena, aktivacija i deaktivacija veb stranica. Radne zadatke i instrukcije za rad dobija mejlovima i telefonom.

Posao obavlja „od kuće“. Ukoliko je potrebno, kolege dođu do njega kući ili siđu u prizemlje tržnog centra i tu obave „poslovne dogovore“. Tako je izbegnuto „prilagođavanje radnog mesta“ i ostalih uslova rada. Firma je u tržnom centru „Kalča“ i teško je prilagođavanje dostupnosti. U firmi ne prepoznaju razumne mogućnosti za prilagođavanje uslova rada. Za njih je „rad od kuće“ trajno rešenje. Ponekad mu se čini da je pomalo diskriminisan zbog toga što nije sa njima.

Firma je mala i ne pruža mogućnosti za dodatno obrazovanje i usavršavanje. I dalje je upućen na samoobrazovanje i pomoć prijatelja. Voleo bi, međutim, da ima neki sertifikat. Svi imaju neku diplomu samo sam ja „samouk“. Neki od njih znaju manje od mene... Ranijih godina NSZ nije imala programe za obrazovanje, dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju. Sada kada ih ima, uglavnom su u nepristupačnim prostorima.

Prilikom obavljanja profesionalnih obaveza i drugih radnih aktivnosti ponekad mu je potrebna i pomoć. Zahvaljujući uslugama personalnog asistent može, kad god mu je to neophodno, da ima potrebnu podršku i pomoć. U firmi mu je više potrebno „usmeravanje u posao“; Dobija ga, uglavnom, od kolega. Šta god da mu je potrebno, kolege pomažu.

Smatra da na poslu najviše dolazi do izražaja njegova sposobnost koju naziva „kombinatorika“ a da poseduje i sposobnost za „organizaciju“ ali to ne dolazi dovoljno do izražaja. Njegova sposobnost za „organizaciju rada“ bila bi od koristi i za firmu, ali ne zna na kom radnom mestu bi se to najviše ispoljilo.

U firmi su zadovoljni što su zaposlili osobu sa Invaliditetom i nemaju primedbe na njegov rad. Kažu da je odgovoran i da sve zadatke ispuni kako mu se naloži. Smatraju da im je posećenost i gledanost sajta povećana za 200%. Nameravaju da nastave sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Do sada nisu koristili beneficije i neku od podsticajnih mera za zapošljavanje. U budućnosti očekuju i bolju saradnju i veću podršku od Nacionalne službe za zapošljavanje.

*“Postao sam svestan da nešto vredim. Ne mogu više da me podcenjuju. Lep je i osećaj kad se primi plata. Nema više ni porodičnih prigovora da samo sedim i gledam u taj kompjuter. Sada, kada me potraži neko od prijatelja, čujem kako moj otac kaže: eno ga radi u sobi... Ukupno gledano, bolji mi je status i kad izađem sa društvom... Nije bog zna šta u materijalnom pogledu, ali mogu i ja da ponekad „častim“ društvo... Par cura se drugačije ponaša. Ne mogu da razumeju da i ja mogu biti zauzet i da nemam uvek vremena da sa njima popričam.”*

Zaposlena OSI je prezadovoljna. Odgovara joj i posao i činjenica da može da ga obalja od kuće.

Nema nikakvih primedbi na poslodavca. Svojim zapošljavanjem značajno je poboljšao prihode u domaćinstvu i malo su poboljšali svoj životni standard. Sa ponosom ističe da je, zahvaljujući svojim redovnim prihodima, mogao sebi da priušti novi kompjuter i novi monitor. To je, kako voli da istakne, njegova lična investicija u radno mesto i budućnost. Radovalo bi ga kada bi i njegov brat pokazao malo veće interesovanje za komercijalnu upotrebu kompjutera i prepoznao mogućnosti koje pruža za raznovrsne profesionalne aktivnosti.

### 6.3.6.

#### **PRINT-UP COPY d.o.o.**

16000 Leskovac, Moše Pijade 23

Tel/fax: + 381 214 043

e-mail: [printup.copy@gmail.com](mailto:printup.copy@gmail.com)

PRINT-UP copy je mala firma koja se bavi fotokopiranjem i ostalom štampom. Delatnost se odvija u prostorijama Udruženja paraplegičara. Počeli su uz donatorsku podršku za kupovinu recikliranih fotokopir-aparata, kompjutera i pomoćnih aparata za grafički dizajn, fotokopiranje i offset-štampanje.

Ideja vodilja za pokretanje privredne delatnosti bila je kreiranje radnih mesta za osobe sa invaliditetom. IT tehnologije su prepoznate kao sredstvo za rad dostupno osobama u kolicima i grafička delatnost kao oblast u kojoj "mali biznis" može imati svoje mesto.

Veoma brzo su stekli ugled u gradu i širio se krug korisnika. Kvalitetnom uslugom Print-up-copy je stekao dobru reputaciju, obezbedio stalne klijente i dostigao stabilnost u poslovanju. Zahvaljujući dobrom biznis-planu, veoma uspešnom menadžmentu i velikoj posvećenosti svih zaposlenih, obezbeđen je kontinuitet u pozitivnom poslovanju.

Osnivač i prvi direktor firme bio je predsednik Udruženja paraplegičara. Oslanjajući se na vlastito iskustvo o tome kako se mogu prevladavati ograničenja, opredelio se da širi perspektive članovima udruženja otkrivanjem novih mogućnosti. Saznanja o principima filozofije samostalnog života, razmena iskustava sa osobama sa invaliditetom koje se uspešno nose sa preprekama i imaju samostalan život, osnažili su ga za još veće angažovanje i liderstvo u borbi za prava osoba sa invaliditetom da upravljaju svojom sudbinom i budu slobodni za samostalan život.

Zbog toga je Print-up-copy, od prvog dana, firma kojom upravljaju i u kojoj su zaposlene osobe sa invaliditetom. Opstajanje na tržištu, bez subvencija i dotacija za zarade zaposlenih, uprkos jakoj konkurenciji i izazovima tranzicione i krizne ekonomije, najbolja su potvrda o radnim kapacitetima osoba sa invaliditetom. Potrebno je samo da pravi ljudi dobiju pravu priliku, na pravom mestu i u pravo vreme.

To je načelo kojim se rukovodi i menadžment PRINT-UP copy-a. Iako po Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom nemaju obavezu zapošljavanja jer imaju manje od 20 zaposlenih, oni su zaposlili još dve osobe sa invaliditetom. Jedna radnica koristi kolica zbog povrede kičme (paraplegija) a druga se otežano kreće zbog posledica dečje i cerebralne paralize.

Radnica koja koristi invalidska kolica je pre zasnivanja radnog odnosa živela u seoskom domaćinstvu. Išla je u redovne škole. Završila je samo osnovnu školu. Zbog povrede je prekinula dalje školovanje. Nije osposobljena za neko određeno zanimanje. Jedini prihod u domaćinstvu je njena naknada za pomoć i negu drugog lica koju je ostvarivala preko centra za socijalni rad. Uslovi života su bili veoma teški. Seoski prostor je velika prepreka za kretanje u kolicima. Neophodna joj je pomoć u obavljanju lične higijene, oblačenja, prelasku u kolica, kretanja i transporta, obavljanju radnih aktivnosti. Nije joj potrebna, jedino, pri socijalnim kontaktima i komuniciranju.

*„Strahovala sam da li ja to mogu... Nikada ranije to nisam radila... Hiljadu pitanja mi je prolazilo kroz glavu... Ceci mi je mnogo pomogao. Rekao je: „Dođeš, probaš, vidiš... Odlučićeš posle...” Bila sam presrećna kad sam osetila da i ja to mogu. Sada sam u stalnom radnom odnosu... I ne mogu više da zamislim život bez rada”.*

Nikada nije bila u radnom odnosu. Na posao je čekala između 8 i 10 godina. Ovo je prvo zaposlenje. Predsednik Udruženja paraplegičara joj je predložio da počne da radi u PRINT-UP copy. Bio je to veliki izazov za nju. Bila joj je potrebna pomoć, podrška i ohrabivanje da može samostalno da radi. Tada su mi svi pomagali. I prijatelji i porodica. Najveću pomoć sam imala iz Udruženja paraplegičara. Naročito od predsednika. Oni su mi pomogli i moralno i edukativno.

Sada je u radnom odnosu na neodređeno vreme od novembra 2010. godine. Obavlja posao fotokopiranta – kopira na kopir aparatu, radi na kompjuteru, kasi i mašini za koričenje. Uslovi rada su prilagođeni za osobu koja se kreće u kolicima. I kasu su spustili na niži nivo zbog mojih potreba...

*„Ja sada živim... Nekoliko godina unazad sam znala samo za kuću, telefon, knjigu... Živela sam na selu... Nigde nisam izlazila... Promene su počele kada sam se učlanila u Udruženje paraplegičara... Oni su me ohrabivali i pružili priliku da izlazim iz kuće... Pomogli su me moralno i edukativno... Od njih sam i naučila i videla da osobe sa invaliditetom mogu da žive samostalno... Ponudili su mi i posao... Uz njihovu podršku ja sada imam svoj život. Želim samo da nastavim da radim. Sve ostalo će doći... Iskreno se nadam da će sve to potrajati”.*

Posao koji radi je veoma dinamičan. Svakodnevno je u komunikaciji sa novim ljudima. Veoma je širok krug ljudi koji dolaze po usluge kopiranja. Firma je veoma poznata u gradu i oseća se veoma ponosno što i ona može svojim radom da doprinosi ugledu firme i udruženja. Zahvaljujući predsedniku Udruženja paraplegičara u Leskovcu koji je vizionarski sve to zamislio i što je

još važnije, uspeo da realizuje i ona je, zajedno sa drugim članovima udruženja koji su radili, dobila šansu da otkrije jedan novi život.

Nakon zasnivanja radnog odnosa, preselila se u Leskovac. U iznajmljenom stanu živi sa sestrom. Postala je korisnik servisa personalnih asistenata. To joj omogućava da samostalno živi, radi i aktivno učestvuje u radu Udruženja paraplegičara.

U PRINT-UP copy-ju ukazuju na uspešno prilagođavanje radnog mesta. Za OSI sa paraplegijom je nabavljen fotokopir aparat koji je umrežen sa računarnom tako da zaposlena OSI može preko računara da obavlja poslove fotokopiranja. Po oceni direktora, „radni učinak je, s obzirom na vrstu invaliditeta, veoma zadovoljavajući. Zaposlena OSI obavlja posao izuzetno profesionalno, kao što bi to učinila osoba bez invaliditeta”

*„Sve to ne bi bilo moguće bez servisa personalnih asistenata... Bez toga ne bi bilo ništa... Ja naprosto ne bi mogla da izađem iz začaranog kruga zavisnosti od pomoći porodice i prijatelja. Bila bih i dalje zarobljena njihovim mogućnostima. Osećala bih se da sam im teret i tegoba. Ne znam šta bih radila ako bi izgubila podršku personalnog asistenta. Ne mogu ni da zamislim povratak u sivilo i jednoličnost iz „prethodnog života”. Najveći mi je strah od gubitka podrške personalnog asistenta”.*

*“Bio je to izazov. A, put oporavka nije bio nimalo lak. Uspех je privilegija vrednih ljudi. Nastojimo da budemo inovativni i istrajni. Strateški položaj Leskovca za biznis je dobar, ima i potencijala u sirovinama i ljudima. Potrebno je samo da se probudi preduzetnički duh i da se hrabro istražuju nove mogućnosti”.*

### **6.3.7.**

#### **PRIMA NOVA DOO**

16000 Leskovac, Tekstilna 97

Tel: + 381 236 830

Prima Nova je, relativno mlada firma čija je delatnost trgovina na veliko i malo hranom, pićima i duvanom. Kada je pre par godina poznata Leskovačko preduzeće za proizvodnju praškastih proizvoda, kafe i začina dospelo u stečaj tri stotine se zbog toga našlo na tržištu rada. Novi vlasnik uspeo je da pokrene proizvodnju. Dobra oprema, solidna radna snaga i tradicija od pola veka i dobro poznati proizvodi, poput kafe, začinske paprike, šlaga, pudinga, vanilin-šećera, ponovo su našli put do potrošača.

Preduzimljivost i novi duh Prima Nova je ispoljila i u pogledu zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Nisu imali iskustvo u zapošljavanju OSI. Prvi put su ih zaposlili kada je stupila na snagu odredba o obaveznom zapošljavanju OSI. Od poslovnih partnera iz inostranstva su imali informacije o tome da su osobe sa invaliditetom dobri i zahvalni radnici. Odlučili su da se i oni probaju i u tome. Sada su veoma zadovoljni. Dobili su dobre radnike koji su veoma dobro prihvaćeni i od kolega na poslu. Nameravaju da

nastave sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Očekuju samo sadržajniju saradnju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje. Potrebno im je više kvalitetnih informacija o osobama sa invaliditetom.

Od početka primene Zakona zaposlili su 4 osobe sa invaliditetom. Nisu koristili beneficije za zapošljavanje OSI. Prilikom zapošljavanja saradivali su sa Nacionalnom službom za zapošljavanje. U zahtevu koji su im poslali naglasili su da ne mogu da zapošljavaju osobe sa telesnim invaliditetom jer se firma nalazi na spratu i nemaju uslova za prilagođavaju pristupačnost. Zaposlili su osobe sa invaliditetom za koje nije bilo potrebno prilagođavanje uslova rada. Vrlo brzo su stekli potrebna znanja i veštine za obavljanje radnih zadataka. Nije bila potrebna posebna podrška i prilagođavanje.

Sada u firmi imaju tri osobe sa invaliditetom: jedna je sa oštećenjem vida (slabovida), drugi je ometen u intelektualnom razvoju a treći je vojni invalid. Samo jedan radnik nije zadovoljio očekivanja poslodavca. Nije se prilagodio na proces rada i radno vreme. Samovoljno je prekidao posao. Jednom rečju, za sve u firmi to je bilo „problematično ponašanje“ i sa njim nije obnovljen ugovor o radu.

O svom zapošljavanju u Prima Novi govorila je administrativna radnica. Ona ima 35 godina i završila je višu tekstilnu školu i ima zvanje inženjera konfekcije. Ovo joj je prvo zaposlenje od sticanja invaliditeta. Bez posla je bila devet godina. Oštećenje vida nastalo je pre deset godina. Nakon druge trudnoće naglo je počela da gubi vid. Proces je zaustavljen ali su oštećenja trajna. Prilagođavala se na novu situaciju, ali to nije bilo ni jednostavno ni lako. Veliku podršku je imala u Međuopštinskoj organizaciji saveza slepih.

*„Mnogo mi je značio ovaj izlazak iz kuće... Deca su porasla i ja nisam mogla više da se opravdam da sam im potrebna. Oni se veoma lepo prihvatili da i njihova mama „odlazi na posao“. Ceni se i novi dinar u kući... Sada živim sa velikim olakšenjem... Nikome ništa ne dugujem“.*

Ohrabivanja i podrška koju je imala od članova udruženja su joj pomogli da se suoči i prihvati novu realnost. Oni su joj pomogli i prilikom zapošljavanja.

U Prima Novi obavlja posao administrativnog tehničara. Sređuje registratore, ulaže dokumentaciju i ređa ih u police. U tim aktivnostima nije joj potrebna pomoć. Radi u prostoriji u kojoj nije jaka svetlost što joj posebno odgovara. Jaka svetlost joj zamagljuje vid. Za čitanje i pisanje, kada je to potrebno, koristi lupu. Povremeno, kada je nešto ispisano veoma sitnim slovima, kad joj lupa nije od koristi, pomažu joj kolegice. Ponekad su i tolerantni pa mi i „progledaju kroz prste“... Znaju da sam ja sa oštećenjem vida.

*„Imala sam i strah od zapošljavanja... Pitala sam se da li ću ja to moći... Gubljenje vida nakon druge trudnoće me je pokolebalo. Stalno sam se pitala koje su to moje realne mogućnosti. Šta ja sada stvarno mogu?“*

Nije bilo potrebe za prilagođavanjem radnog mesta. Lupa koju koristi je, kako kaže, njena jeftina

investicija u budućnost. Firma je u zapošljavanju prednost dala njoj a ne osobi u kolicima zato što nije bila u mogućnosti da prilagodi stepenice i prilaz toaletu.

Svesna je činjenice da njena znanja i sposobnosti ne dolaze do izražaja na ovom poslu. Miri se sa situacijom jer zna da nema zapošljavanja u tekstilnoj industriji... Prezadovoljna je poslom i načinom na koji su je prihvatili u organizaciji. Ne oseća se diskriminisano.

Živi u četvoročlanom domaćinstvu sa mužem i decom..Životni standard im je loš. Njeno zapošljavanje je uticalo da se malo poboljša, ali ne toliko da se bitnije promeni. Plate su još uvek male i sve to je nedovoljno da bi se živelo kako smo navikli.

*„Svi strahovi su prošli... Imam veliku podršku od kolega i poslodavaca... Među radnicima, naročito starijim, postoji velika solidarnost, razumevanje i spremnost da pomognu. Više se ne bojim da ukoliko nešto ne mogu da pročitam, ni uz pomoć lupe jer su sitnija slova, zatražim „pomoć prijatelja“ i razrešim problem... Svi su me prihvatili i osećam se uzdignuto“*

#### 6.3.8.

#### SEAVUS D.O.O. Niš

18000 Niš, Bogdan Popović 2

Tel: +381 18 4577 319, +381 18 4577 325

e-mail: info@seavus.com, www.seavus.com

SEAVUS je Internacionalna korporacija za softverski konsalting i razvoj. Kompanija osnovana 1999 godine u Malme, Švedska i danas ima svoje organizacione strukture u SAD-u, Makedoniji, Belorusiji, Litvaniji i Srbiji... Danas, Seavus ima preko 500 zaposlenih koji su posvećeni korisnicima u pružanju prvoklasnih usluga i proizvoda.

U kompaniji sa ponosom ističu da su ljudi njihova osnovna vrednost. Oni su njihova najvrednija imovina. Neguju različitost i cene ambiciju i želju za znanjem, promene i izazove. Potrebni su im vizionari, stručnjaci i lideri i za njima tragaju i uključuju ih u svoju poslovnu zajednicu. Kada su pre par godina otvorili razvojno-resursni centar, sledeći takvu poslovnu filozofiju regrutovali su mlade i talentovane stručnjake u oblasti softverskog inženjeringa. Ponudu za rad u SEAVUS-u dobio je i, tada 30-godišnji, inženjer elektronike zaposlen u Elektronskoj industriji u Nišu. To nije bio poziv osobi sa invaliditetom nego kvalitetnom inženjeru elektronike specijalizovanom za softverski inženjering.

Ponuda je bila laskava i privlačna ali, iz dotadašnje perspektive, i prilično neizvesna. Radnu karijeru je, odmah posle Elektronskog fakulteta u Nišu započeo u Elektronskoj industriji. Bila je to vodeća firma u oblasti elektronike. Omogućila mu je stabilnu karijeru u cenjenom zanimanju. Laskava ponuda privatne firme, internacionalnog karaktera ali i sa kraćim periodom postojanja i poslovanja, nije bila dovoljno snažna da se odustane od već uhodane karijere i osećaja sigurnosti za koji se verovalo da ga apsolutno pruža „društvena firma“.



Naišle su, međutim, loše godine i za velika društvena preduzeća. Loše devedesete godine i tranzicioni proces uzdrмали su i Elektronsku industriju. U vlasničkoj transformaciji i prestrukturiranju proizvodnje „perspektivni programer“ je postao tranzicioni gubitnik. Ugašen je njegov proizvodni program i kao „tehnološki višak“ morao je da prihvati i druge poslove. Nekoliko godina radio je i kao magacioner. Nastupila je i svetska finansijska i ekonomska kriza. Opet je postao „višak“. Ovog puta je ostao i bez posla.

Bio je nezaposlen godinu dana. U evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje imao je „FOZ“ status, odnosno, razvrstan je kao lice koje traži zaposlenje sa „otežanim faktorom zapošljivosti“. Inženjer elektronike jeste osoba oštećenog sluha od rođenja. Međutim, to nije bila prepreka za redovno školovanje. On nije „kategorisan“ kao dete ometeno u razvoju i nije imao „status invalida“. Upornost i podrška u porodici i primarnom socijalnom okruženju su mu omogućili da razvije radne kapacitete i komunikacijske veštine koje mu omogućavaju punu participaciju u zajednici bez pomoći druge osobe.

*„Imam punu profesionalnu ispunjenost u firmi u kojoj radim. U pitanju je internacionalna firma koja je prisutna u nekoliko država u jugoistočnoj Evropi. Pruža nam mogućnost stručnog usavršavanja i napredovanja. Prihvaćen sam kao profesionalac i tako se i ponašam. Moj invaliditet mi nije prepreka ni u komuniciranju a pogotovo ne u obavljanju radnih zadataka“*

Zahvaljujući tome, nije imao status „osobe sa invaliditetom“ jer se tako u svojoj radnoj karijeri nije ni osećao, niti je iko prema njemu imao takav odnos. Tek je na preporuku NSZ, da bi se ubrzalo zapošljavanje, prihvatio predlog da se uradi procena radne sposobnosti i dobije status „osobe sa invaliditetom“.

U ovoj firmi radi već osam meseci. Zaposlen je na neodređeno vreme. Obavlja posao junior developera i administracije u programima i programiranju. Dobija instrukcije i zadatke od šefa. Nije mu potrebna „posebna podrška“ ni u svakodnevnom životu ni u obavljanju posla. Nije bilo potrebe ni za posebnim prilagođavanjem radnih uslova.

*„Zapošljavanje mi je donelo razne promene u svakodnevnom i društvenom životu i, nešto što nisam mogo ni naslućivati. Trebalo je da službeno otputujem u Skoplje. Da bih se lakše snašao, zamolio sam devojkicu koju sam upoznao i sa kojom sam se dopisivao na Facebook-u da mi pomogne da pronađem to zbog čega sam putovao u Skoplje. Bio je to sudbonosni susret u kojem su se začele i emocije. Sada smo supružnici i tražimo zaposlenje za Nišlijku snahu...“*

Zadovoljan je poslom. Kolege su korektne i nadređeni ga tretiraju jednako, kao i ostale kolege. Ne oseća se diskriminisano. Nisam se osećao ni ranije a ni sada kao invalid. Smatra da ima mogućnost i za dodatnu obuku i napredovanje u karijeri. Od svojih osobina ističe ažurnost i tačnost. Smatra da su to osobine koje su korisne za posao koji obavlja. Živi u tročlanom domaćinstvu, sa majkom i verenicom. Životni standard nije sjajan. Majka je penzioner, verenica je nezaposlena. Njegovo zapošljavanje je popravilo standard, ali to nije dovoljno. Potrebna je i malo veća zarada.

SEAVUS u Nišu nije imao iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Prvo zapošljavanje imaju tek nakon donošenja Zakona. Kao odgovorna firma koja poštuje Zakone, zaposlili su dve osobe sa invaliditetom: higijeničarku i programera. U izboru kandidata saradivali su sa Nacionalnom službom za zapošljavanje.

Nisu koristili beneficije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom jer nije bilo potrebe za prilagođavanjem uslova rada. Programer je, uprkos oštećenju sluha, veoma uspešno integrisan u radnu zajednicu. On ima razvijen govor i uz, malo pažnje, ostvaruje se kvalitetna komunikacija. Higijeničarki je potrebna/delimično fizička pomoć. Ona zbog posledica moždanog udara ima lakša telesna oštećenja i potrebna joj je, ponekad, kada treba podići nešto teško.

U firmi su zadovoljni radnim učinkom zaposlenih osoba sa invaliditetom. "Oni dobro odrade svoj posao i mi smo potpuno zadovoljni njihovim radom". Smatraju da je koristan podsticaj koji zakon daje poslodavcima da zapošljavaju osobe sa invaliditetom. SEAVUS se i kao korporacija zalaže za napredak, dostignuća i uspeh kao i za negovanje različitost i biće zadovoljni ako, koristeći svoje znanje i moći pruže priliku osobama sa invaliditetom da postanu deo njihovog postojanja, rada i postignuća. Nameravaju da i dalje zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Očekuju bolju saradnju i bolju obaveštenost od NSZ.

### 6.3.9.

### SUNCE

34000 Kragujevac

Tel: +381 34 330 870 i 301 485 u Kragujevcu , +381 11 2 413 712 u Beogradu

e-mail: office@suncekg.rs, www.suncemarinkovic.com

Primer nas vodi do privatne kompanije koja posluje u Kragujevcu – kompanije Sunce koja se bavi proizvodnjom aluminijumske i PVC stolarije. Kompanija je osnovana još davne 1929-e godine u Srbiji posluje već više od 80 godina.

Kompanija Sunce ima dugu tradiciju društvo odgovornog poslovanja i razvija različite programe kao što su „Genije energije“ koji se bavi oblašću ekologije; ostvaruje saradnju sa akademskim institucijama i omogućava studentima izradu istraživačkih radova; nedavno je započela i program zapošljavanja žena starijih od 50 godina. Kompanija organizuje i filantropske aktivnosti, kao što su prodajne izložbe, pri čemu na taj način prikupljen novac donira udruženjima.

Negovanje ovakve prakse, još pre nego što je počelo da se priča o zakonu, podstaklo je vlasnike ove kompanije da kreiraju i program zapošljavanja OSI, za koji su dobili i Nacionalne nagradu za društveno odgovorno poslovanje u 2010. godini koju svake druge godine dodeljuje Privredna komora Srbije. Sa ciljem da pruže mogućnost mladim OSI koji nemaju radno iskustvo, stupili su u kontakt sa udruženjima i asocijacijama OSI, sa kojima je kažu uvek bila dobra saradnja. Tražili su mladu osobu koja do tada nije imala radno iskustvo, a koja je voljna da radi.

Tako su došli do našeg radnika, mladića od 26 godina sa oštećenim sluhom. On je završio trgovačku školu. Ništa posebno nije planirao posle završetka škole jer je znao da neće raditi za ono što se školovao:

*„Ovde je tako, znači ono što ima uzmi ili ostavi – radi ili nemoj da radiš.“*

Šest godina od završetka škole nije mogao da nađe stalni posao, radio je preko omladinske zadruge povremeno – po nedelju, dve, mesec dana. Sve vreme je pokušavao da nađe posao, bilo gde: „Uvek kažu pozvaćemo te, ostavio si dobar utisak, ali tog poziva nema“. Za to vreme bilo mu je dosadno, nije znao šta će sa sobom. Uvek je bio aktivan u društvu, išao na folklor u okviru udruženja, posećivao klub u kome se družio sa drugim mladima sa posebnim potrebama. Ipak, želeo je da radi i kaže da nije zgodno kada nemaš svoj novac, kada zavisiš od drugih: „onda moraš da pitaš ili da trpiš“.

U vreme kada je kompanija Sunce tražila radnika, on je bio na probnom radu u drugoj kompaniji. Tamo nije dobio posao jer su oni tražili veštinu, brzinu u obradi drveta, a pošto za to nije bio školovan nije mogao da postigne. On kaže da nije on našao Sunce, Sunce je našlo njega. Preporučila ga je žena koja vodi klub za decu sa posebnim potrebama. Rekla je da ga je baš njega preporučila zato što nije srela nikoga ko više voli da radi, a na osnovu toga kako se ponašao u klubu smatrala je da je odgovoran.

Kada je počeo da radi njegovi roditelji su bili oduševljeni, svi su jedva čekali da se zaposli. Posao u Suncu je kako kažu u kompaniji u velikoj meri individualan, radi se linijski. On kaže da nije znao da radi ovaj posao ranije, sve su ga ovde obučili. Prvo su mu dali da radi najlakši posao dok ne nauči. Polako, kolege su ga obučile i za složenije poslove. Kaže da je na poslu zadovoljan, zadaci su potpuno jasno definisani, na poslu ima dobre odnose sa kolegama: „Zezamo se, šalimo, dogovaramo se ko će šta da radi.“

*„Radnik koji je radio na mestu na kome ja sada radim, koji mi je pokazao kako da radim ovaj posao je otišao dalje, a ja sam uskočio na njegovo mesto. Isto tako ću i ja sada da idem negde, imam mogućnosti da napredujem.“*

*„Izuzetan je i kao osoba i da kao radnik. Mislim da ga ovde stvarno niko ne gleda kroz invaliditet. Zahvaljujući svojim kvalitetima je prihvaćen i od strane kolega i šefova, jer ovde kod nas jeste takmičarska atmosfera i dosta je zahtevan posao i u proizvodnji i u drugim sektorima. Da on nije mogao da nešto od tih zahteva ispuni nebi se drugo zadržao, ali zadovoljavaju sve zahteve i što se tiče rada i što se tiče ljudskih kvaliteta.“*

U kompaniji kažu da su od početka bili zadovoljni njegovim radom, a smatraju da se dobro slaže i sa ostalim radnicima. To što on nije imao na početku veštine potrebne za ovaj posao, kažu da nije bilo važno – brzo je naučio. On je njima zahvalan što su mu pružili šansu da radi, kaže da je sada zadovoljan – prepodne radi, popodne ima svoje druge aktivnosti i dan mu je ispunjen. Platu koristi da zadovolji svoje lične potrebe, na ono što voli, a uvek kada može odvoji i za kuću. Kada smo ga pitali

kako sebe vidi u budućnosti odgovorio je: „Ja jesam zada zadovoljan, a kako sebe vidim o tome nemam mišljenje. Ja ne znam šta će biti sutra, ono što danas imam to odradim. Mnogo volim što radim, evo sada ima već skoro tri godine, jer ako ne radiš ne valja – to mi je važno sada“. Drugim OSI kaže da: „Moraju da budu uporni u traženju posla, da se ne obeshrabre kada ih neko odbije, nego da idu dalje. Jer ja sam dosta tih odbijanja prošao“.

Inače u kompaniji radi još jedna osoba sa invaliditetom, zaposlena na isti način kao i naš radnik.

Predstavnici kompanije kažu da sve što su rekli o našem radniku mogu da kažu i o drugom, a to je da su „izuzetne i osobe i izuzetno vredni radnici“. Umesto zaključka, citiraćemo predstavnicu kompanije:

*„Mi smatramo da je velika greška da ovakvi ljudi ne budu radno angažovani, ima ih sigurno dosta, i želimo da apleujemo i na druge poslodavce da preduzmu ovakve korake.“*

### **6.3.10.**

#### **TRS-Swis Production d.o.o.**

21000 Novi Sad, Rade Končara 1

Tel: +381(0)21 439 131, telefax: +381(0)21 439 901

Kada su 1988. godine osnovali TRS AG osnivači su imali jednu viziju : želeli su da osnuju kompaniju koja bi proizvodila tonere za laserske štampače industrijski i nezavisno ali da istovremeno štite životnu sredinu odgovornim korišćenjem postojećih resursa. Kada je kompanija TRS u Švajcarskoj sa brendom „Silver Reed“ postala industrijski lider, od 2000. godine uspešno se afirmisala na evropskom tržištu i od tada kontinuirano razvija svoju poziciju. Početkom 2006 godine proizvodnja i razvoj preseljeni su iz Švajcarske u Srbiju u Novi Sad. Osnovna delatnost je proizvodnja kompatibilnog potrošnog materijala za štampače. Službeni naziv delatnosti je „ponovna upotreba razvrstanih materijala“ (3832). Praktično to je reciklaža tonera za laserske štampače.

Karakteristično za ovu vrstu delatnosti je veliki broj radnika u proizvodnji. U Novom Sadu je zaposleno 408 radnika. Od toga 90% radi u proizvodnji. Najveći deo proizvodnje, skoro 90% odlazi u izvoz.

Ranije nisu zapošljavali OSI. Kao ozbiljna i odgovorna kompanija poštuju sve zakone, pa tako i obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom. U vreme anketiranja bilo je zaposleno 9 osoba sa invaliditetom.

Zaposlene osobe sa invaliditetom rade kao proizvodni radnici ili radnici na pakovanju. Proizvodnja je organizovana u zakupljenom prostoru. U proizvodnim halama nekadašnjeg preduzeća u metalsoj industriji organizovana je ekološka reciklaža

tonera. Proizvodni proces se odvija na dugačkim stolovima na kojima se obavlja demontaža i montaža laserskih štampača. Radne operacije se obaljavaju stojeći i ručno. Zaposlili su OSI su sa oštećenjem sluha ili sa lakšim mentalnim smetnjama u razvoju. Izbor se vrši prema „zahtevima radnog mesta“ i procene „zdravstvenog stanja i mogućnosti OSI“. S obzirom na to kako je organizovana proizvodnja bilo je isključeno zapošljavanje osoba sa telesnim invaliditetom. Broj zaposlenih u administraciji je mali i tu nema mogućnosti za zapošljavanje OSI.

*„Razmišljamo o zapošljavanju „osoba u kolicima“ u službi prodaje i marketinga. S obzirom da nemamo dovoljno prostora za administraciju, planiramo da im se omogući da koriste pogodnosti informatičke tehnologije i da marketingu rade „od kuće“*

Svi radnici su zaposleni na određeno vreme. Istakli da se veoma poštuju „radnička prava“. Zagarantovane su tri pauze u toku dana, topli obrok, slobodan vikend i godišnji odmor. Prekovremeni rad se posebno plaća. Zarade radnika su u rasponu od 23 do 25 hiljada dinara.

Radnicima nije bila potrebna posebna „pomoć i podrška“ za obavljanje posla. Uz početnu obuku imali su i solidarnu kolegijalnu pomoć za uvežbavanje radnih operacija. Osobama sa oštećenjem sluha potrebna je, ponekad, podrška za komunikaciju. Kada su u pitanju radni zadaci, praktikuju pisanu komunikaciju. Za kraće komunikacije oslanjaju se na „čitanje sa usana“. Najveća pomoć dolazi od kolega sa manjim stepenom oštećenog sluha. Oni se koriste znakovnim jezikom i imaju ulogu prevodioca. Za oficijelnu komunikaciju obezbeđujemo „prevodioca“, odnosno, poznavaoaca za gestovni govor.

*Poslodavac je zadovoljan da može da doprinese inkluziji osoba sa invaliditetom. Srećni su da u strategiju razvoja kadrova imaju još jednu dimenziju. Razmišljaju i o otvaranju centra za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.*

U pogledu radnog učinka, s obzirom da zapošljavaju veći broj OSI, ocene se kao i za druge radnike kreće od “zadovoljavajući” do “delimično zadovoljavajući”. Bilo je i fluktuacije radnika. Neki su bez radnih navika i ne postižu očekivanja poslodavaca. Oni najčešće odlaze i napuštaju firmu.

Ipak, iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom im je veoma pozitivno. Nastaviće da ih zapošljavaju i u budućnosti. Kada se ima u vidu koliko je to značajno i korisno za same osobe sa invaliditetom, uspešne i na razvoj orijentisane kompanije ne mogu da ostanu po strani.

O svom iskustvu i iskustvu svojih kolega govorila je mlađa radnica koja je u ovoj firmi već više od 6 meseci. Ovo joj nije prvo zaposlenje. Kao i njene kolege, zaposlena je na određeno vreme. Kaže da je to ne brine jer je u pitanju ozbiljna i stabilna firma. Ona je, inače, bila zaposlena i kao mnogi „tranzicioni gubitnici“, ostala je bez posla. Nezaposlena je bila nešto više od 5 godina.

Ima oštećenje sluha od rođenja. Završila je specijalnu školu grafičke struke osposobljena je za knjigovesca. Nije joj potrebna pomoć u svakodnevnim aktivnostima. Ima razvijen govor i „čita sa usana“. Zadovoljna je poslom, firmom i odnosom kolega. Ne oseća se diskriminisano. Radi na pakovanju: pakuje proizvode po nalogu; meri težinu proizvoda; pakuje ih u vazdušne kese i kutije, lepi nalepnice, omotnice, navlake i sl. Nije joj potrebna pomoć u obavljanju radnih zadataka. Ističe da je spretna i da može da radi i komplikovanije poslove. Pomoć joj je, ponekad, potrebna u komunikaciji. Tada joj na papiru zapišu šta treba da uradi. Živi u tročlanom domaćinstvu sa mužem (koji je takođe oštećenog sluha) i detetom. Životni standard ocenjuje kao osrednji ali smatra da je zapošljavanje uticalo na njegovo poboljšanje.

*„Većina mojih drugarica iz škole i udruženja zaposlene su DES-u, takozvanoj „zaštitnoj radionici“ za osobe oštećenog sluha... Rade kao krojači, bravari u kartonaži i sl. Njihove plate su manje i neredovnije... Oni se po inerciji usmeravaju na zapošljavanje u DES-u jer smatraju da im je tamo „sigurnije“... Ja im preporučujem da dođu ovde... Skoro sam zaposlila jednu drugaricu iz Udruženja i ona je, kao i ja, veoma zadovoljna“*

### 6.3.11.

#### **FORMA IDEALE d.o.o.**

34000 Kragujevac, Skladišni centar 13

Tel: +381 34 308 100, +381 34 308 142

e-mail: office@formaideale.rs, www.formaideale.rs

Kompanija Forma Ideale iz Kragujevca osnovana je 2004-e godine i u veliku kompaniju izrasla je iz male samostalne zanatske radnje EL-EN koja je osnovana 1995-e godine.

Regrutaciju kompanija vrši i u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje i sa organizacijama civilnog sektora. Uslovi za uvođenje u posao i prijem na posao su isti kao za sve radnike kako kažu predstavnici. Prilikom prijema na posao sa osobom vode neformalni intervju, važno im je da je osoba sa invaliditetom motivisana za posao, da može da se uklopi u proces rada i da ima odgovarajuće dokumente. U proizvodni proces kompanije uglavnom mogu da se uključe osobe sa oštećenjem sluha i lakše mentalno ometene osobe, pri čemu se njihova oštećenja uzimaju u obzir prilikom određivanja radnih zadataka. Zaposleni su u svim sektorima – u salonima, maloprodaji, proizvodnji. Osoba sa invaliditetom sa kojom smo mi razgovarali je žena sa lakim mentalnim oštećenjem, u drugoj polovini 20-ih godina i koja radi u magacinu. Intervjuisana radnica je osoba sa lakom mentalnom ometenošću u 20-im godinama i radi kao pomoćni radnik u magacinu. Završila je srednju školu za optičara, ali nikada nije radila u struci, već kao pomoćni radnik u butiku. Kako nije bilo posla, butik se zatvorio i ostala je bez posla. O Zakonu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom čula je preko medija i angažovala se da sazna nešto više:

*„Odmah sam rekla majci da se raspitamo, da vidimo šta i kako“*

Obratili su se organizaciji civilnog društva i ubrzo nakon donošenja zakona našla je posao u Formi ideale. Ona inače živi u selu pored Kragujevca, tako da je do posla delom voze roditelji a delom ide autobusom – treba joj oko sat vremena puta. Na poslu uglavnom održava higijenu u magacinu i ponekad pomaže i na drugim poslovima kada je potrebno. Kaže da je teško, ali na poslu voli da priča sa novim prijateljicama koje je tamo upoznalo pa joj vreme brzo prođe. Kaže da joj je baš drago što je upoznala nove prijatelje. Plata joj je sada veća nego što je bila u butiku. Deo plate daje bratu kao džeparac, pomaže roditeljima i kako kaže, baš voli kada kupi sebi neku novu stvar – tašnu, telefon, haljinu. Poslodavci kažu da su se osobe sa invaliditetom lepo uklopile u proces rada i da su potpuno zadovoljni.

Kompanija je i dalje u stalnom kontaktu i sa Nacionalnom službom i sa organizacijama civilnog društva i zainteresovani su da zaposle još osoba sa invaliditetom.

*„Osobe sa invaliditetom su se pokazali kao dobri radnici, zahvalni su što si dobili posao i maksimalno se zalažu“.*

## 7. ZAKLJUČCI

Na osnovu rezultata istraživanja o primeni odredbe o obaveznom zapošljavanju osoba sa invaliditetom i uticaju na zaposlene OSI i poslodavce i istraživanja dobre prakse u zapošljavanju OSI, došli smo do sledećih zaključaka:

1. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđa nadzor, kontrolu i praćenje sprovođenja zakona. Za izvršenje ove zakonske norme neophodno je obezbediti sistematsko praćenje primene Zakona putem (1) ažurnih i sadržajnih baza podataka, (2) periodičnih istraživanja ciljnih grupa – (ne)zaposlenih OSI i poslodavaca i (3) transparentnog sistema izveštavanja.
2. U fokusu monitoringa primene izvršenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom treba da budu svi modaliteti izvršenja obaveze (uključujući primenu sankcija i način angažovanja sredstava iz budžetskog fonda) kao i mehanizam nadzora i kontrole (inspekcijski nadzor i kontrola Poreske uprave).
3. Za praćenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom ključne su (1) baza podataka Poreske uprave prema kojoj obveznici zapošljavanja upućuju mesečne izveštaje (obraci IOSI) na osnovu kojih je moguće mesečno praćenje izvršenja zakonskih obaveza i (2) baza podataka Nacionalne službe za zapošljavanje u kojoj su evidentirana lica koja traže zaposlenje i mere aktivne politike zapošljavanja
4. Ponuda rada osoba sa invaliditetom je, prema evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, u blagom opadanju ali i dalje predstavlja veliki obim nezaposlenosti. Jednu trećinu nezaposlenih osoba sa invaliditetom čine žene. Njihov udeo u nezaposlenosti je u blagoj tendenciji porasta.
5. Ponudu rada osoba sa invaliditetom karakteriše veoma nizak nivo stručne spreme. Više od 2/3 nezaposlenih osoba sa invaliditetom (77,7%) ima niži nivo stručnosti, odnosno, ispod četvorogodišnjeg stručnog obrazovanja. Uočava se tendencija promene ove veoma nepovoljne strukture. U blagom je porastu učešće visokoobrazovanih stručnjaka u ukupnoj ponudi rada osoba sa invaliditetom.
6. U ponudi rada osoba sa invaliditetom, prema proceni komisija za ocenu radne sposobnosti, prevladava prvi stepen invalidnosti (76,9%). To praktično znači da  $\frac{3}{4}$  nezaposlenih OSI kojima je NSZ izdala rešenje o invalidnosti može da se zapošljava „pod opštim uslovima“ na tržištu rada. Treba obratiti pažnju i na zastupljenost trećeg stepena invalidnosti (4,0%) koji označava da su teškoće i prepreke OSI „potpune ili višestruke“ i da se lica ne može zaposliti ili održati zaposlenje „ni pod opštim ni pod posebnim uslovima“ već da to treba obezbediti u socijalnim ustanovama.



7. Porast obima zapošljavanja osoba sa invaliditetom je veći od smanjenja obima nezaposlenosti, odnosno, broja OSI koji traže zaposlenje. Na sceni je paralelni proces porasta odliva (zapošljavanja) i priliva (prijave za zapošljavanje) na tržištu rada koji je podstaknut otvaranjem perspektive za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.
8. Od početka primene odredbe Zakona o obavezi zapošljavanja OSI, povećana je zaposlenost osoba sa invaliditetom. Prema izveštajima koje dostavljaju obveznici zapošljavanja (Obrazac I OSI) krajem aprila 2011. godine bilo je zaposleno 15.745 osoba sa invaliditetom. Zaposlenost osoba sa invaliditetom povećana je od juna 2010. godine kada je bilo zaposleno 11.955 OSI do aprila 2011. godine za 31,8%. Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom povećana je, takođe, sa 2,0 na 2,8.
9. U izvršenju obaveze zapošljavanja poslodavci se u većini opredeljuju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Na početku primene zakona, 2/3 poslodavaca opredelilo se za zapošljavanje a samo 1/3 za uplaćivanje u budžetski fonda. U poslednjem izveštaju taj odnos je promenjen i još je veći broj (77%) poslodavaca koji se opredelio za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.
10. U uzorku zaposlenih osoba sa invaliditetom najzastupljenije su osobe sa senzornim invaliditetom, zatim lica lakše ometena u intelektualnom razvoju i osobe sa raznovrsnim vrstama invaliditeta u kategoriji „ostalo“ koja obuhvata različite vrste oštećenja i funkcionalnih ograničenja kao što su: ozbiljne govorne mane, dijabetes, teško okoštavanje, ozbiljnija oštećenja srca, kvadripareza, kraći ekstremiteti i sl.
11. Četiri petine anketiranih osoba sa invaliditetom je zaposleno nakon aktiviranja odredbe o obaveznom zapošljavanju. Prosečna dužina aktuelnog radnog odnosa iznosi 8 meseci. Zaposlene osobe sa invaliditetom u najvećoj meri obavljaju pomoćne i fizičke poslove, zatim poslove održavanja i obezbeđenja i pružanja usluga, a u najmanjoj meri su zastupljeni stručni poslovi. Polovina osoba sa invaliditetom je imala prethodno radno iskustvo
12. Prilagođenost radnih mesta i uslova rada je u velikoj meri usklađena sa iskazanim potrebama OSI. Prilagođavanje radnog okruženja je, prema oceni anketiranih, potrebno za 57.7% osoba sa invaliditetom Trećina radnih mesta (35.7%) je već bila prilagođena u trenutku kada su se OSI zaposlile. Ostali poslodavci (11%) su prilagođavali radna mesta i procese rada potrebama osoba sa invaliditetom nakon njihovog zapošljavanja. Jedna trećine OSI smatra da im je potrebna i podrška na radnom mestu.
13. Zaposlene OSI se ne osećaju diskriminisano (98,7%) u svojoj radnoj organizaciji. Psihosocijalni uslovi rada su, kako ih vide zaposlene osobe sa invaliditetom, uglavnom dobri. Skoro svi ispitanici su iskazali zadovoljstvo prilagođenošću radnog mesta (93.3%).

14. Zapošljavanje OS se, po oceni anketiranih (94,5%), odrazilo na poboljšanje materijalne situacije u domaćinstvu i na životni standard celokupne porodice. Zarade zaposlenih osoba sa invaliditetom nisu visoke. Skoro  $\frac{3}{4}$  zaposlenih OSI je imalo zaradu ispod proseka u Srbiji. Životni standard zaposlenih OSI je prosečan jer najveći broj (46,2%) živi „osrednje“.
15. Ispunjenje obaveze zapošljavanja OSI doprinelo je širenju pozitivnog iskustva o njihovim radnim kapacitetima i radnom doprinosu. Pre stupanja na snagu odredbe o obavezi zapošljavanja osoba sa invaliditetom, mnogi poslodavci nisu imali iskustvo o tome. Većina anketiranih poslodavaca (70,5%) će nastaviti sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom. Za uplaćivanje u Budžetski fond opredeljuje se tek svaki dvadeseti anketirani poslodavac.

## Opšti zaključak

Početak primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom odlikuju dva karakteristična procesa: porast zapošljavanja i zaposlenosti osoba sa invaliditetom i blago opadanje broja nezaposlenih među osobama sa invaliditetom. Razlike u intenzitetu ovih procesa rezultat su paralelnih procesa odliva (zapošljavanja) i priliva (prijave na evidenciju NSZ) na tržište rada osoba sa invaliditetom. Ostvarivanje obaveze zapošljavanja uticala je na dinamiziranje tržišta rada za osobe sa invaliditetom.

U prvoj godini primene Zakona, veću šansu za zapošljavanje imale su osobe sa lakšim oblicima ometenosti u intelektualnom razvoju, oštećenjem sluha i različitim vrstama funkcionalnih ograničenja (uglavnom invalidi rada). Zbog takve orijentacija u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, poslodavci nisu imali izraženije potrebe za prilagođavanjem uslova rada. Ukoliko bi se takva tendencija nastavila, osobe sa invaliditetom kojima je potrebna podrška i pomoć za aktivnosti u svakodnevnom životu i prilagođavanje uslova rada i podrška na radnom mestu, bili bi i dalje u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Positivan uticaj u primeni Zakona ogleda se, između ostalog, u (a) širenju pozitivnog iskustva poslodavaca o radnim kapacitetima OSI i koristi/dobiti od njihovog zapošljavanja, (b) zapošljavanje i inkluzija u radnu zajednicu smanjuje subjektivni doživljaj diskriminacije, (c) afirmativne mere za zapošljavanje i promenu radnog statusa utiču pozitivno na osećaj sigurnosti OSI u pogledu rada, zapošljavanja i radne karijere i (d) zapošljavanje OSI se direktno odražava i na životni standard celokupne porodice i na percepciju vlastitog doprinosa poboljšanju materijalne situacije u domaćinstvu

## 8. PREPORUKE

### Državni organi na nacionalnom i lokalnom nivou

- Radi daljeg podsticanja zapošljavanja i stvaranja uslova za ravnopravno uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada, potrebno je da Vlada Republike Srbije sa svojim nadležnim ministarstvima i lokalni organi vlasti rade na razvoju dostupnih službi za podršku osobama sa invaliditetom i poslodavcima 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;
- Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja i Ministarstvo finansija treba da uspostave sistem redovnog izveštavanja i da u odgovarajućim izveštajnim periodima informišu Vladu, zainteresovane aktere i širu javnost o rezultatima ostvarenim u primeni obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i efektima promena na tržištu rada za osobe sa invaliditetom;
- Ministarstvo za rad i socijalnu politiku treba da obezbedi podršku za razvoj usluga usmerenih na unapređivanje radnih sposobnosti i radno angažovanje osoba sa invaliditetom sa trećim stepenom invalidnosti odnosno, osobama sa invaliditetom koje se ne mogu zapošljavati ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, a koje se pružaju u radnim centrima kao ustanovama socijalne zaštite.
- Državni organi treba i dalje da afirmišu zapošljavanje osoba sa invaliditetom, da podržavaju inovativne i alternativne modele i stimulišu pojedine oblike socijalnog preduzetništva u kojima se stvaraju mogućnosti za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

### Nacionalna služba za zapošljavanje

- Unaprediti i razvijati bazu podataka o osobama sa invaliditetom koje traže zaposlenje i kompletirati sa svim relevantnim podacima kao i za ukupnu ponudu na tržištu rada (priliv i odliv sa evidencije, prijava potreba za zapošljavanjem koje su dostupne i za OSI, prestanak radnog odnosa OSI i dr.), i obezbediti redovno izveštavanje o situaciji na tržištu rada za osobe sa invaliditetom;
- Unaprediti razmenu informacija sa poslodavcima o osobama sa invaliditetom koje traže zaposlenje i uz rešenje o procenjenoj radnoj sposobnosti iskazano u stepenima invaliditeta, poslodavcima pružati i neophodne informacije o potrebama i mogućnostima za prilagođavanje uslova rada i posebne oblike podrške;

- U okviru strategije doživotnog učenja i mera za dokvalifikaciju i prekvalifikaciju pokrenuti inicijativu za uspostavljanje mehanizama za sertifikaciju neformalnog obrazovanja i omogućiti osobama sa invaliditetom da verifikuju svoja znanja i veštine koje su stekli izvan sistema formalnog obrazovanja;

### **Poreska uprava**

- Omogućiti dostupnost statističkih podataka zainteresovanim akterima (stejholderima) za unapređivanje zapošljavanja i stvaranje uslova za ravnopravno uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada iz baze podataka o izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom (obrazac IOSI);
- Uspostaviti redovan sistem izveštavanja o kontrolama, odnosno, učestalosti, obuhvatu, rezultatima i efektima u odnosu na izvršavanje obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom

### **Organizacije OSI**

- Voditi kontinuiranu kampanju za zapošljavanje i okupljati na lokalnom nivou sve zainteresovane aktere za promovisanje dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom;
- Informisati i osnaživati osobe sa invaliditetom za proaktivan odnos prema radu i zapošljavanju i pružati podršku za uključivanje u programe Nacionalne službe za zapošljavanje za razvoj veština za aktivno traženje zaposlenja;
- Fokusrati zagovaranje i ohrabrivanje poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom za koje je potrebno prilagođavanje uslova rada i personalna i/ili radna asistencija;
- Inicirati i uspostaviti saradnju sa nosiocima dobre prakse u angažovanju radnih asistenata, okupiti zainteresovane strane za kreiranje programa obuke i „pilotirati“ njihovu ulogu za specifične potrebe OSI u raznovrsnom radnom okruženju;

### **Privredna komora i Unija poslodavaca**

- Promovisati primere dobre prakse i organizovati javne debate za razmenu iskustava poslodavaca o primeni pojedinih modaliteta u izvršenju obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom i efektima programa za unapređivanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom;

### **NVO za ljudska prava i antidiskriminaciju**

- Obezbediti monitoring zakona u koja su ugrađena načela ljudskih prava i antidiskriminacije za osobe sa invaliditetom i aktivno se zalagati da se uspostavljeni normativni poredak i ostvaruje.

## 9. PRILOZI

### 9.1. Lista slika/grafikona

- Slika 1.** Prikaz strukture realizovanog uzorka za poslodavce i za OSI
- Slika 2.** Prikaz procene poslodavaca o potrebnoj pomoći za zaposlene OSI u obavljanju radnih zadataka
- Slika 3.** Prikaz dodatnih prilagođavanja radnih mesta i procesa rada potrebama OSI
- Slika 4.** Prikaz strukture zaposlenih OSI po polu
- Slika 5.** Prikaz strukture zaposlenih OSI po uzrastu
- Slika 6.** Prikaz zastupljenosti različitih vrsta invalidnosti i oštećenja
- Slika 7.** Uporedni prikaz strukture zaposlenih i nezaposlenih OSI po vrsti invalidnosti
- Slika 8.** Prikaz dužine trajanja invalidnosti
- Slika 9.** Prikaz odnosa vremena nastupanja invaliditeta i predviđenog procesa obrazovanja
- Slika 10.** Prikaz učestalosti pohađanja redovne, odnosno specijalne škole u zavisnosti od momenta nastupanja invalidnosti
- Slika 11.** Struktura osoba sa invaliditetom po stepenu stručne spreme
- Slika 12.** Uporedni prikaz strukture zaposlenih i nezaposlenih OSI po stepenu stručne spreme
- Slika 13.** Prikaz prethodnog radnog iskustva OSI u zavisnosti od vrste oštećenja
- Slika 14.** Prikaz dužine nezaposlenosti osoba sa invaliditetom
- Slika 15.** Prikaz učestalosti opštih kompetencija koje OSI smatraju da ispoljavaju na poslu
- Slika 16.** Prikaz zapošljavanja OSI pre i posle 23 maja 2010.
- Slika 17.** Struktura potrebnih prilagođenja u zavisnosti od vrste promene
- Slika 18.** Prikaz zadovoljstva poslodavaca radnim učinkom OSI
- Slika 19.** Prikaz procene iskorišćenosti radnih sposobnosti OSI od strane poslodavca
- Slika 20.** Prikaz percepcije OSI o životnom standardu svog domaćinstva

### 9.2. Lista tabela

- Tabela 1.** Prikaz strukture realizovanog uzorka za poslodavce i za OSI
- Tabela 2.** Struktura učesnika fokus grupa prikazano po gradovima
- Tabela 3.** Broj osoba sa invaliditetom koji traže zaposlenje prikazano u odnosu na tri relevantne tačke preseka
- Tabela 4.** Struktura nezaposlenih osoba sa invaliditetom u Srbiji prema polu
- Tabela 5.** Struktura nezaposlenih OSI u Srbiji prema stepenu stručne spreme
- Tabela 6.** Prikaz strukture nezaposlenih osoba sa invaliditetom po kategorijama invalidnosti prema staroj klasifikaciji NSZ
- Tabela 7.** Prikaz zastupljenosti osoba sa invaliditetom na tržištu rada po vrstama invalidnosti na osnovu rešenja NSZ
- Tabela 8.** Prikaz broj zaposlenih OSI od početka primene Zakona
- Tabela 9.** Prikaz dinamika ponude rada i zapošljavanja OSI

- Tabela 10.** Prikaz broja procena radne sposobnosti u periodu tokom prve godine primene Zakona
- Tabela 11.** Broj i struktura poslodavaca koji su izvršili obavezu zapošljavanja i stopa zaposlenosti OSI
- Tabela 12.** Struktura zahteva za procenu radne sposobnosti u 2011. godini 01.01. do 30.06.2011.
- Tabela 13.** Pregled izvršenja obaveze zapošljavanja OSI
- Tabela 14.** Prikaz strukture kompanija u zavisnosti od broja novozaposlenih OSI
- Tabela 15.** Prikaz strukture zaposlenih OSI po uzrastu
- Tabela 16.** Prikaz zastupljenosti različitih vrsta invalidnosti i oštećenja
- Tabela 17.** Prikaz dužine trajanja invalidnosti
- Tabela 18.** Prikaz učestalosti pohađanja redovne, odnosno specijalne škole u zavisnosti od momenta nastupanja invalidnosti
- Tabela 19.** Struktura osoba sa invaliditetom po stepenu stručne spreme
- Tabela 20.** Prikaz prethodnog radnog iskustva OSI u zavisnosti od vrste oštećenja
- Tabela 21.** Prikaz dužine nezaposlenosti osoba sa invaliditetom
- Tabela 22.** Prikaz povezanosti vrste poslove i stručne spreme osobe sa invaliditetom
- Tabela 23.** Vrste potrebne podrške
- Tabela 24.** Prikaz korisnosti i dostupnosti institucija/resursa kako to vide OSI
- Tabela 25.** Prikaz učestalosti vrste poslova kojima se OSI bave
- Tabela 26.** Prikaz opisa poslova
- Tabela 27.** Prikaz iskazanih potreba za različite vrste prilagođavanja radnog mesta
- Tabela 28.** Prikaz potrebe za fizičkim prilagođenjem radnog mesta po vrstama oštećenja
- Tabela 29.** Prikaz procene iskorišćenosti radnih sposobnosti OSI od strane poslodavca
- Tabela 30.** Prikaz procene sigurnosti OSI u pogledu mogućnosti za zapošljavanje
- Tabela 31.** Prikaz procene sigurnosti OSI u pogledu mogućnosti za zapošljavanje tokom i nakon donošenja Zakona, ali pre početka primene
- Tabela 32.** Ocena prilika za zapošljavanje u opštini
- Tabela 33.** Prikaz procenjene visine zarade od strane OSI
- Tabela 34.** Prikaz procenjene visine primanja domaćinstava od strane OSI
- Tabela 35.** Distribucija prihoda domaćinstava OSI
- Tabela 36.** Prikaz percepcije OSI o životnom standardu svog domaćinstva
- Tabela 37.** Ocena životnog standarda u domaćinstvu

### 9.3. Upitnici

## UPITNIK ZA ZAPOSLENE 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 II koji je namenjen prikupljanju podataka o zapošljavanju i radnoj efikasnosti osoba sa invaliditetom.

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. Lični i pojedinačni podaci koji se prikupe anketom koristeće se isključivo u svrhu istraživanja i neće biti javno publikovani

#### **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/*

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

**P6. Koliko godina živite sa tim oblikom/oblicima invaliditeta ?**
*(invaliditet koji je najduže prisutan)*

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

**P7. Da li Vam je potrebna pomoć drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života?**

1. Ne
2. Da

**P 8. Ako je odgovor DA u kojoj meri Vam je potrebna pomoć drugih osoba pri sledećim aktivnostima svakodnevnog života?**

Vrsta aktivnosti	Neophodna pomoć	Uglavnom potrebna pomoć	Nije potrebna pomoć
1. u obavljanju lične higijene i toaleta	1	2	3
2. u oblačenju	1	2	3
3. u prelasku na kolica ili korišćenju drugih pomagala	1	2	3
4. prilikom obavljanja profesionalnih obaveza i drugih radnih aktivnosti	1	2	3
5. pri kretanju i transportu	1	2	3
6. pri socijalnim kontaktima i komunikaciji	1	2	3

**Obrazovanje i stručna sprema**
**P 9. U koje škole ste išli:**

1. Redovne škole
2. Specijalna škola

**P 10. 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 11. Za koje zanimanje ste osposobljeni u toku školovanja? \_\_\_\_\_**



**Zapošljavanje**

**P 12. Da li Vam je ovo prvo zaposlenje?**

- 1) Ne
- 2) Da

**P 13. Koliko dugo ste bili nezaposleni pre nego što ste se zaposlili na ovom radnom mestu?**

- 1) Manje od godina dana
- 2) 1-3 godine
- 3) 4-7 godina
- 4) 8-10 godina
- 5) 11-15 godina
- 6) Više od 16 godina

**P 14. Da li možete da se setite nekih osoba, institucija, odnosno izvora informacija koje su Vam bile od koristi/ pomoći prilikom zapošljavanja?**

		KORISNOST			DOSTUPNOST		
		ne	del.	da	ne	del.	da
1.	Nacionalna služba za zapošljavanje	1	2	3	1	2	3
2.	Internet oglašavanje	1	2	3	1	2	3
3.	Sredstava javnog informisanja	1	2	3	1	2	3
4.	Profesionalna i stručna udruženja	1	2	3	1	2	3
5.	Lične i socijalne mreže (prijatelji, kolege, rođaci)	1	2	3	1	2	3
6.	Organizacije osoba sa invaliditetom	1	2	3	1	2	3
7.	Agencije za zapošljavanje	1	2	3	1	2	3

Da li Vas je ovo navelo da se setite još nečega? \_\_\_\_\_

**Radno okruženje**

**P 16. Koliko meseci već radite u ovoj organizaciji? / \_ / \_ /**

**P 17. Koji posao obavljate ?**

**P 18. Da li ukratko možete da opišete tipične zadatke koje obavljate tokom radnog vremena?**

**Potrebna podrška**

**P 19. Da li Vam je generalno potrebna podrška prilikom obavljanja profesionalnih obaveza i drugih radnih aktivnosti na radnom mestu?**

1. Ne
2. Da

**Ukoliko postoji, kakva podrška Vam je potrebna? \_\_\_\_\_**

**P 20. Da li imate/dobijate potrebnu pomoć/podršku?**

- 1) Ne
- 2) Delimično
- 3) Da

**P 21. Ako je odgovor „da” ili „delimično”, ko Vam pruža pomoć i podršku i na koji način?**


---



---

**Prilagođenost fizičkih i organizacionih uslova rada**

**P 22. Sledeće pitanje odnosi se na različite načine na koje je moguće prilagoditi radno okruženje kako bi se OSI omogućili podjednaki uslovi za zapošljavanje i uspešno obavljanje radnih zadataka. Vaš zadatak je da procenite da li je određena vrsta prilagođena potrebna za Vas i da li je data promena ostvarena. Sada ću Vam pročitati listu mogućih prilagođenja radnog mesta.**

*Nakon svakog pitanja pitajte kakva promena je izvršena, odnosno kakva je potrebna.*

		Potrebno Vama		Prilagođeno	
1	Pristup radnom mestu je prilagođen i Vaše radno mesto Vam je fizički potpuno dostupno (od trenutna ulaska u organizaciju)	DA	NE	DA	NE
2	Pristupi svim objektu u organizaciji su prilagođeni i možete svuda nesmetano da se krećete	DA	NE	DA	NE
3	Prilagođena je kancelarija/ radno mesto (visina stola, ormara...)	DA	NE	DA	NE
4	Kupljeni adekvatni ili su prilagođeni postojeći uređaji, mašine, pomagala potrebna za rad	DA	NE	DA	NE
5	Moguće je premeštanje na pozicije koje Vam više odgovaraju	DA	NE	DA	NE
6	Restrukturisani su poslovi tako da Vam odgovaraju	DA	NE	DA	NE
7	Prilagođeno je radno vreme (skraćeno, uvedene pauze...)	DA	NE	DA	NE
8	Prilagođeni su načini procene prilikom zapošljavanja u organizaciju u kojoj radite	DA	NE	DA	NE
9	Prilagođena je komunikacija sa nadređenima i podređenima (postupci supervizije)	DA	NE	DA	NE
10	Obezbeđeni su kvalifikovani radni asistenti	DA	NE	DA	NE
11	Obezbeđeno je odgovarajuće parking mesto/ prevoz	DA	NE	DA	NE
12	Postoje pisane instrukcije za posao koje su na vidljivim mestima	DA	NE	DA	NE

**Komentari ispitanika:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**P 23. U kojoj meri ste generalno zadovoljni prilagođavanjem Vašeg radnog mesta?**

- 1) Potpuno sam nezadovoljan
- 2) Uglavnom sam nezadovoljan
- 3) Uglavnom sam zadovoljan
- 4) Potpuno sam zadovoljan

**Procena psihosocijalnih uslova rada**

**P 24. Sledeća tvrdnje odnose se na to kako se osećate vezano za posao. Vaš zadatak je da procenite u kojoj meri se te tvrdnje odnose na Vas tako što ćete označiti stepen u kome se slažete sa određenom tvrdnjom. Mogući odgovori su:**

- 1) Uopšte se ne slažem
- 2) Uglavnom se ne slažem
- 3) Uglavnom se slažem
- 4) Potpuno se slažem

**Sada ću Vam pročitati tvrdnje:**

1.	Kada se probudim, osećam se ornim za rad i rado idem na posao	1	2	3	4
2.	Kada radim, često mi skreću pažnju stvari nevezane za posao.	1	2	3	4
3.	Posao koji obavljam me inspiriše.	1	2	3	4
4.	Posao mi ne pruža mogućnost da ispoljim svoje sposobnosti.	1	2	3	4
5.	Za mene je moj posao izazovan.	1	2	3	4
6.	Moj posao je rutinski.	1	2	3	4
7.	Na poslu upotrebljavam većinu svojih sposobnosti.	1	2	3	4
8.	Jedva čekam da se završi radno vreme pa da idem.	1	2	3	4
9.	Smatram da je moj posao važan.	1	2	3	4
10.	Kada se probudim, neprijatno mi je kada pomislim na posao i često mi se ne ide.	1	2	3	4
11.	Vreme mi brzo prolazi kada sam na poslu i teško se odvojim od posla	1	2	3	4
12.	Posao uglavnom odrađujem, nije mi zanimljiv.	1	2	3	4
13.	Na poslu se često udubim u rad, tako da zaboravim na sve oko sebe.	1	2	3	4

**P 25. Da li smatrate da posao koji sada obavljate odgovara Vašem nivou obrazovanja i zanimanju za koje ste se školovali?**

- 1) Ne
- 2) Delimično
- 3) Da

**P 26. Koje od svojih sposobnosti (znanja, veštine i vrline) smatrate da ispoljavate na poslu?** \_\_\_\_\_

**P 27. Koje sposobnosti posedujete, a smatrate da ne možete da ih ispoljite na poslu u meri u kojoj biste voleli?** \_\_\_\_\_

**P 28. Za koje od tih sposobnosti (znanja, veštine, vrline) smatrate da bi bile korisne za organizaciju u kojoj radite i kako, odnosno, na koje od svojih sposobnosti biste skrenuli poslodavcima pažnju kada bi bili u prilici?** \_\_\_\_\_

**P 29. Da li mislite da u Vašoj organizaciji postoje radna mesta i poslovi na kojima bi Vaše sposobnosti bile još bolje iskorišćene?**

- 1) Ne
- 2) Ne znam
- 3) Da

**P 30. Ako DA, koja su to radna mesta:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Barijere u zapošljavanju**

**P 31. Da li ste Vi lično imali neku od sledećih poteškoće prilikom zapošljavanja i obavljanja posla? (pitanja se odnose ne samo na uslove u organizaciji, već i šire u zajednici)**

- 1) Ne
- 2) Delimično
- 3) Da

	ne	del.	da
Postoje predrasude kod poslodavaca.	1	2	3
Postoje predrasude prema OSI kod kolega.	1	2	3
Nedostaje adekvatna službe podrške za OSI koja bi im olakšala zapošljavanje.	1	2	3
Postoji adekvatan prevoz na posao i sa posla.	1	2	3
Postoje arhitektonske barijere koje me ometaju da dođem do posla.	1	2	3
Radna mesta su adaptirana.	1	2	3
Karakteristike potrebne za obavljanje posle koje se zahtevaju prilikom javnih konkursa su prilagođene OSI.	1	2	3
Postoji diskriminacija prema OSI kada je u pitanju rad.	1	2	3
OSI su dobro informisane o obavezama i pravima radnika.	1	2	3
OSI su dobro informisane o slobodnim radnim mestima.	1	2	3

**P 32. Da li se osećate diskriminisano u odnosu na osobe bez invaliditeta koje su zaposlene u Vašoj organizaciji?**

1. Da, zato što \_\_\_\_\_
2. Ne

**Mogućnosti za zapošljavanje**

**P 33. Da li su prilike za zapošljavanje u Vašoj opštini povoljnije posle donošenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji (stav 24. i 48.) i zapošljavanju OSI?**

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

**P 34. Da li se OSI mogu osećati sigurnije u pogledu mogućnosti za zapošljavanje sada kada poslodavci imaju obavezu u pogledu zapošljavanja određenog broja osoba sa invaliditetom?**

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

**P 35. Da li je ženama sa invaliditetom teže da se zaposle nego muškarcima?**

- 1) Ne
- 2) Delimično
- 3) Da

**Porodična situacija**

**P 36. Pored Vas, koliko još članova broji vaše domaćinstvo: \_\_\_\_\_**

**P 37. Opišite svoju porodičnu situaciju/ moguće zaokružiti jedan ili više odgovora!**

1. Živim sam
2. Živim sa drugom OSI
3. Živim sa roditeljima
4. Živim sa bračnim drugom i/ili decom
5. Drugo, \_\_\_\_\_

**P 38. Da li u Vašem domaćinstvu ima i drugih osoba sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne

**P 39. Vaši zarada na radnom mestu / u organizaciji iznosi:**

1. Do 15. 000,00 din.
2. Od 15. 000,00 din. do 20. 000,00 din.
3. Od 20. 000,00 din do 25. 000,00 din.
4. Od 25. 000,00 din. do 30. 000,00 din.
5. Od 30. 000,00 din. do 40. 000,00din.
6. Od 40.000,00 din. do 50.000,00 din.
7. Od 50.000,00 din. do 60.000,00 din
8. Preko 60.000,00 din.

**P 40. Da li osim Vaše zarade u domaćinstvu ima i drugih prihoda ili prihoda drugih članova domaćinstva? Koji su sve izvori prihoda Vašeg domaćinstva?**

Radni odnos	da	ne
Penzija	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):		

**P 41. Koliki su ukupni prihodi u Vašem domaćinstvu (od svih članova i iz svih izvora)?**

1. Do 15. 000,00 din.
2. Od 15. 000,00 din. do 20. 000,00 din.
3. Od 20. 000,00 din do 25. 000,00 din
4. Od 25. 000,00 din. do 30. 000,00 din.
5. Od 30. 000,00 din. do 40. 000,00din.
6. Od 40.000,00 din. do 50.000,00 din.
7. Od 50.000,00 din. do 60.000,00 din
8. Preko 60.000,00 din.

**P 42. Po vašem mišljenju, kakav je životni standard Vašeg domaćinstva**

1. veoma visok
2. dobar
3. osrednji
4. nizak
5. mali
6. nikakav (veoma mali)

**P 43. Da li je Vaše zapošljavanje uticalo na životni standard Vašeg domaćinstva?**

1. DA
2. NE
3. Neodlučan

**HVALA NA SARADNJI !!!**

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

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

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

**Zapažanja anketara:** \_\_\_\_\_

## UPITNIK ZA POSLODAVCE

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 II** 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. Lični i pojedinačni podaci koji se prikupe anketom korišće se isključivo u svrhu istraživanja i neće biti javno publikovani

\*\*\*\*\*

**P 1. Opština** \_\_\_\_\_

**P 2. Naziv organizacije** \_\_\_\_\_

**P4. Delatnost** \_\_\_\_\_

**P 5. 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. Kancelarija za lokalni ekonomski razvoj (ako postoji u toj opštini).
6. Poslodavci-privatne firme sa preko 20 zaposlenih, i
7. Ostalo \_\_\_\_\_

**P 6. Da li ste ranijih godina, pre početka primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI imali zaposlene osobe sa invaliditetom ?**

**DA            NE**

**P 7. Koliki je ukupan broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u Vašoj organizaciji ?**

\_\_\_\_\_

**P 8. Da li ste u periodu od primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji zapošljavanju OSI zaposlili neku osobu sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne

**P 9. Ako jeste, koliko OSI je zaposleno u tom periodu?** \_\_\_\_\_

**P 18. U čemu se sastojalo prilagođavanje i na koji način je obavljeno?**

---



---



---

**P 19. Smatrate li da su radni potencijali osoba sa invaliditetom maksimalno iskorišćeni?**

1. U potpunosti su iskorišćeni
2. Delimično su iskorišćeni
3. I jesu i nisu (neodlučan)
4. U najvećoj meri su iskorišćeni
5. Uopšte nisu iskorišćeni

**P 20. Kako ocenjujete radni učinak i produktivnost novozaposlenih osoba sa invaliditetom u Vašem preduzeću?**

1. Zadovoljavajući
2. Delimično zadovoljavajući
3. Nezadovoljavajući

**Obrazložite svoj odgovor** \_\_\_\_\_

---

**P 21. Kako drugi radnici/kolege sa posla/iz tima ocenjuju radni učinak OSI**

1. Zadovoljavajući
2. Delimično zadovoljavajući
3. Nezadovoljavajući

---



---

**P 22. Da li sve osobe sa invaliditetom zaposlene od početka primene Zakona, rade još uvek?**

**DA            NE**

**P 23. Ukoliko ne rade, koji je razlog za to?**

---



---

**P 24. S obzirom da odredbe Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI predviđaju dve opcije (kvote ili novčanu naknadu Fondu za zapošljavanje), šta Vaša organizacija planira da primenjuje u 2011. godini?**

1. Zapošljavanje OSI
2. Uplaćivanje naknade u Fond
3. Neodlučan
4. Nije razmišljao o tome

**P 25. Da li je, po Vašem mišljenju, zapošljavanje osoba sa invaliditetom imalo pozitivan učinak/uticaj?** \_\_\_\_\_

---



---



**P 10. Na kojim radnim mestima rade zaposlene OSI?**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**P 11. Koje oblike invaliditeta imaju osobe koje ste zaposlili u tom periodu?**

1. Oštećenje kičme (paraplegija i kvadrilegija)
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 12. Na koji način je obavljeno zapošljavanje i izvršen izbor odgovarajuće OSI za to radno mesto?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**P 13. Da li ste tom prilikom preduzimali neku od posebnih aktivnosti u cilju zapošljavanja osoba sa invaliditetom?**

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

**P 14. Da li je zaposlenim OSI potrebna i posebna podrška/pomoć za obavljanje posla?**  
**DA            DELIMIČNO            NE**

**P 15. Ako je DA, koja vrsta pomoći i podrške je potrebna?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**P 16. Da li ste vršili prilagođavanje radnih mesta i procesa rada u svom preduzeću za potrebe zaposlenih osoba sa invaliditetom?**

1. Da
2. Ne

**P 17. Ako je odgovor DA, za koje oblike invalidnosti i za koja radna mesta?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**P 26. Da li imate neke sugestije i predloge za unapređivanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom?**

---

---

**HVALA NA SARADNJI !!!**

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

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

**Podatke dao** (*funkcija u organizaciji anketirane osobe*): \_\_\_\_\_

**Zapažanja anketara:** \_\_\_\_\_

## 9.4. Vodič za fokus-grupe

Vodič za fokus grupe sastoji se iz tri velike celine:

- Šta je to dobra praksa u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom
- Trenutni položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada – iskustva različitih učesnika
- Dostupnost podataka o zapošljavanju osoba sa invaliditetom

### Vodič za fokus grupu - Dobre prakse zapošljavanja osoba sa invaliditetom

#### Vreme

#### Elementi

#### 0:00 - 0:10 **Uvod**

- Uvodna reč predstavnika Centra za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije: osnovne informacije o projektu i članovima tima
- Uvodna reč istraživača:
  - ✓ *Cilj fokus grupe:* tumačenje rezultata dobijenih tokom polustrukturisanih intervjua, prikupljanje iskustava različitih aktera u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom kako bi se unapredio ovaj proces
  - ✓ *Upotreba podataka:* anonimnost (identitet učesnika neće se iznositi a podaci će biti predstavljeni sumarno)
  - ✓ *Pravila tokom fokus grupi:* govori se sukcesivno, pri čemu učesnici treba da se trude da pričaju jezgrovito i na taj način poštuju i druge učesnike, moderator ima prava da prekine ili opomene učesnika

#### 0:10 - 0:15 **Zagrevanje**

- Objašnjavanje strukture radionice
  - ✓ *Šta je to dobra praksa u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom*
    - Priprema za zapošljavanje
    - Regrutacija
    - Period zaposlenosti
  - ✓ *Trenutni položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada - iskustva različitih učesnika*
  - ✓ *Procena učinkovitosti Koalicije*

#### 0:15 - 0:50 **Diskusija: Šta je to dobra praksa u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom**

- Priprema za zapošljavanje (10min)
  - ✓ Ko su najvažniji akteri procesa?
  - ✓ Koje su njihove uloge?
  - ✓ U kom stepenu su akteri u stanju da u trenutnoj situaciji ispune te uloge?
  - ✓ Da li možda imate još neke ideje ko bi mogao da podrži ovaj proces? Kako da se ovaj proces unapredi? Dobar primer za koji ste čuli?
- Regrutacija (10 min)
  - ✓ Ko su najvažniji akteri procesa?
  - ✓ Koje su njihove uloge?
  - ✓ U kom stepenu su akteri u stanju da u trenutnoj situaciji ispune te uloge?
  - ✓ Da li možda imate još neke ideje ko bi mogao da podrži ovaj proces? Kako da se ovaj proces unapredi? Dobar primer za koji ste čuli?

- Period zaposlenosti (10min)
  - ✓ Ko su najvažniji akteri procesa ?
  - ✓ Koje su njihove uloge?
  - ✓ U kom stepenu su akteri u stanju da u trenutnoj situaciji ispune te uloge?
  - ✓ Da li možda imate još neke ideje ko bi mogao da podrži ovaj proces? Kako da se ovaj proces unapredi? Dobar primer za koji ste čuli?

0:50 - 1:20 **Diskusija: Trenutni položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada - iskustva različitih učesnika**

- Iskustva i stavovi (20min)
  - ✓ Da li su bolji uslovi za zapošljavanje? Kakva je promena postignuta? Kakvo je vaše iskustvo prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom?
    - Da li je povećano interesovanje osoba sa invaliditetom za zapošljavanje?
    - Koliki je broj podnetih zahteva za „procenu radnih sposobnosti“ radi zapošljavanja?
    - Da li zahteve podnose samo nezaposlene osobe sa invaliditetom ili to čine i zaposleni? Kojih ima više?
  - ✓ Da li se radna sposobnost osoba sa invaliditetom adekvatno procenjuje?
  - ✓ Da li je povećana zaposlenost osoba sa invaliditetom od početka primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom?
  - ✓ Koji oblik ispunjenja zakona biraju poslodavci (zapošljavanje, uplaćivanje u fond)? Zašto?
  - ✓ Kako se koriste sredstva Fonda?
- Dostupnost podataka - gde se nalaze, ko ih saopštava, da li su dostupni Koaliciji? (10 min)
  - ✓ Da li su ovi podaci dostupni u dovoljnoj meri?
    - Podaci o podnetim zahtevima za procenu radnih sposobnosti?
    - Podaci o broju zaposlenih OSI?
    - Informacija o načinu ispunjenja zakonske obaveze poslodavaca?
    - Informacije o korišćenju sredstava Fonda?

1:20 - 1:35 **Diskusija: efektivnost delovanja Koalicije**

- ✓ Kako procenjujete saradnju aktera u procesu zapošljavanja?
- ✓ Da li je Koalicija doprinela zapošljavanju?

1:35 - 1:45 **Sumiranje**

- Rezimiranje najvažnijih zaključaka
- Snage i slabosti
- Preporuke

1:45 - 1:55 **Zatvaranje fokus grupe**

- Zahvaljivanje istraživača: isticanje vrednosti podataka i doprinosa svih aktera
- Nalazi fokus grupa biće dostupni od 1. jula
- Zahvalnost predstavnika Centra za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije

## O Centru

**Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije** je nevladina, neprofitna organizacija sa mrežom članica, koja promovise filozofiju samostalnog života i potencijale osoba sa invaliditetom, socijalni pristup invalidnosti i zagovara prava osoba sa invaliditetom.

Centar deluje kao resursni centar u kreiranju i nadgledanju sprovođenja politika u oblasti invalidnosti, testira i predlaže nova rešenja, sprovodi licencirane usluge servisa i edukacija i uspostavlja saradničke i partnerske odnose sa važnim socijalnim akterima na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou.

Organizaciju vode osobe sa invaliditetom, a delovanje se bazira na sledećim vrednostima: **posvećenosti, poštovanju ljudskih prava, inovativnosti, partnerstvu, toleranciji i profesionalizmu.**



## Edicija istraživanja

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

Ranije sprovedena i objavljena istraživanja Centra su:

- 1. Servis personalnih asistenata kao alternativni oblik podrške invalidima**, Borivoje Ljubinković, Gordana Rajkov, Beograd, 2001.
- 2. Analiza opravdanosti ulaganja u organizovanje servisa personalnih asistenata za pomoć osobama sa invaliditetom u Srbiji**, dr Mirosinka Dinkić, Jelena Momčilović, Beograd, 2005.
- 3. Iskustva samostalnosti - participativno akciono istraživanje**, Tim istraživača, Beograd, 2005.
- 4. Servisi socijalne zaštite za osobe sa invaliditetom - Istraživanje jaza između politike i prakse**, dr Mirosinka Dinkić, Kosovka Ognjenović, Borivoje Ljubinković, Gordana Rajkov, Slavica Milojević, Beograd, 2008.
- 5. Usporedno istraživanje o kvalitetu zaposlenosti osoba sa invaliditetom**, Borivoje Ljubinković, Gordana Rajkov, Damjan Tatić, Slavica Milojević, Ivana Janićijević, Momčilo Stanojević, Beograd, 2009.
- 6. Razvoj zastupničkih kapaciteta organizacija osoba sa invaliditetom u Srbiji**, Gordana Rajkov, Borivoje Ljubinković, Vesna Cipruš, Kosovka Ognjenović, Beograd, 2009.
- 7. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji - Mogućnosti i izazovi**, Borivoje Ljubinković, Gradimir Zajić, Momčilo Stanojević, Damjan Tatić, Ivana Janićijević, Beograd, 2010.