



Aktivacijom do  
inkluzije u  
zapošljavanju

Prof. dr Slobodan Cvejić i Stefan Stefanović

**POLOŽAJ MLADIH SA INVALIDITETOM  
NA TRŽIŠTU RADA  
U GRADU BEOGRADU**

**2016.**

**POLOŽAJ MLADIH SA INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA U GRADU  
BEOGRADU**

**Prof. dr Slobodan Cvejić i Stefan Stefanović**

**Beograd, 2016.**

POLOŽAJ MLADIH SA INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA U GRADU  
BEOGRADU

Izdavač:

Forum mladih sa invaliditetom  
Terazije 23, Beograd, Srbija

Za izdavača:

Jovana Krivokuća-Milovanović

Autori:

Prof. dr Slobodan Cvejić  
Stefan Stefanović

Priprema:

Omnigraf

Štampa:

Neopress design & print

Tiraž:

200 primeraka

ISBN 978-86-87969-05-6

## Sadržaj

|  |    |
|--|----|
| <b>SAŽETAK</b> .....   | 7  |
| <b>1. OSNOVNI PODACI O PROJEKTU I PROJEKTNIM AKTIVNOSTIMA</b> .....  | 9  |
| <b>2. ZAPOŠLJAVANJE MLADIH SA INVALIDITETOM U SRBIJI</b> .....   | 10 |
| <b>3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA</b> .....  | 14 |
| <b>4. NALAZI IZ ISTRAŽIVANJA</b> .....   | 16 |
| <b>4.1. NEZAPOSLENI I NEAKTIVNI MLADI SA INVALIDITETOM</b> .....   | 16 |
| 4.1.1. SOCIJALNA I DEMOGRAFSKA OBELEŽJA I EKONOMSKI POLOŽAJ.....   | 16 |
| 4.1.2. OBLICI INVALIDITETA I RADNA SPOSOBNOST.....   | 17 |
| 4.1.3. FORMALNO I NEFORMALNO OBRAZOVANJE.....  | 18 |
| 4.1.4. ISKUSTVO NA TRŽIŠTU RADA.....   | 20 |
| 4.1.5. STAVOVI MLADIH SA INVALIDITETOM O PERCEPCIJI OSOBA SA<br>INVALIDITETOM OD STRANE POSLODAVACA I GRAĐANA..... | 25 |
| <b>4.2. ZAPOSLENI MLADI SA INVALIDITETOM</b> .....   | 26 |
| 4.2.1. ISKUSTVA IZ SISTEMA OBRAZOVANJA.....  | 27 |
| 4.2.2. TRAŽENJE POSLA.....   | 29 |
| 4.2.3. USLOVI NA RADNOM MESTU.....   | 30 |
| <b>4.3. POSLODAVCI</b> .....   | 33 |
| <b>4.4. SISTEM OBRAZOVANJA (ŠKOLE)</b> .....   | 48 |
| <b>5. ZAKLJUČAK</b> .....  | 56 |
| <b>REFERENCE</b> .....   | 59 |



## SAŽETAK

Ovaj izveštaj je nastao na osnovu empirijskog istraživanja realizovanog u okviru projekta *Aktivacijom do inkluzije u zapošljavanju – podrška mladima sa invaliditetom*. Projekat je finansiran od strane Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije i realizovan je na području Grada Beograda, a razvila ga je i primenila nevladina organizacija Forum mladih sa invaliditetom. Metodologiju istraživanja je pripremila i podatke prikupila nevladina organizacija SeConS – grupa za razvojnu inicijativu u periodu avgust-septembar 2016. godine.

Izveštaj je nastao sa ciljem da se prikupe informacije o položaju mladih sa invaliditetom na tržištu rada i informiše šira javnost o značaju inkluzije u oblasti zapošljavanja. Na taj način izveštaj bi trebalo da doprinese unapređenju procesa zapošljavanja mladih sa invaliditetom kroz uspostavljanje održivog mehanizma informisanja, aktivacije, neformalne edukacije i radne integracije u saradnji sa relevantnim akterima iz svih sektora.

Za mlade sa invaliditetom u Beogradu se može reći da su nešto bolje obrazovana populacija osoba sa invaliditetom od ostatka Srbije koja je aktivnija na tržištu rada, dok se za poslodavce može reći da su od momenta donošenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom naučili više o mogućnostima radnog angažovanja osoba sa invaliditetom i postali tolerantniji u tom pogledu.

Znatan broj mladih sa invaliditetom je aktivan na tržištu rada u Beogradu, motivisani su i osećaju se osposobljenim za radne zadatke. Lokalne specijalizovane škole, a takve je pohađala polovina njih, prate trendove na tržištu rada, ali i u obrazovnim programima i savremenim tehnologijama i nastoje da deci sa invaliditetom pruže punu podršku u osposobljavanju za samostalan nastup na tržištu rada, uključujući i često pominjano pitanje stručne prakse koja je visoko cenjena od strane poslodavaca. Ali, na strani potražnje stvari ne stoje sasvim povoljno po njih. Zakon je primorao poslodavce da zapošljavaju osoba sa invaliditetom, ali se na tržištu stvorila specifična niša koju smo naslutili još u nacionalnom istraživanju iz 2013. Poslodavci tragaju za osobama sa invaliditetom koje imaju lakše oblike invaliditeta i za koje moraju da prave manje prilagođa-

vanja da bi ih integrisali u radni proces i kolektiv. Izuzetak su velike korporacije koje su standarde za zapošljavanje osoba sa invaliditetom razvijale i ranije kroz svoju politiku korporativne odgovornosti i koje zbog broja osoba sa invaliditetom koje zapošljavaju imaju razvijene sisteme za njihovu profesionalnu rehabilitaciju koji često prevazilaze standarde propisane od strane države i podrazumevaju partnerstva sa udruženjima osoba sa invaliditetom i pružaocima usluga posredovanja u zapošljavanju.

Kao ishod prethodno opisane svojevrsne segregacije mladih sa invaliditetom na tržištu rada javlja se nekoliko negativnih posledica po njih, iako su razgovori sa direktorima škola pokazali da se mnogi od njih školuju za tražena stručna zanimanja i bivaju potpuno osposobljeni da se uključe u radni proces kao i osobe koje nemaju invaliditet. Mladi sa invaliditetom najčešće rade na poslovima koji su ispod njihovih kvalifikacija, neretko se dešava da poslodavci pogrešno percipiraju njihovu radnu sposobnost i daju im smanjen obim posla i manje zahtevne zadatke. Konačno, većina njih radi na privremenim poslovima, kratkoročno ili u okviru javnih radova ili nekih projektnih aktivnosti. Treba ovde realno primetiti da je ovo sve češće slučaj i sa mladima koji nemaju invaliditet, ali među mladima sa invaliditetom je trajna zaposlenost višestruko manja nego među ostalim mladim osobama.

# 1. OSNOVNI PODACI O PROJEKTU I PROJEKTNIM AKTIVNOSTIMA

Ovaj izveštaj je nastao na osnovu empirijskog istraživanja realizovanog u okviru projekta *Aktivacijom do inkluzije u zapošljavanju – podrška mladima sa invaliditetom*. Projekat je finansiran od strane Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije i realizovan je na području Grada Beograda, a razvila ga je i prime nila nevladina organizacija Forum mladih sa invaliditetom. Metodologiju istraživanja je pripremila i podatke prikupila nevladina organizacija SeConS – grupa za razvojnu inicijativu u periodu avgust-septembar 2016. godine.

Glavni cilj projekta je unapređenje procesa zapošljavanja mladih sa invaliditetom kroz uspostavljanje održivog mehanizma informisanja, aktivacije, neformalne edukacije i radne integracije u saradnji sa relevantnim akterima iz svih sektora. Specifični ciljevi projekta su:

1. Prikupljanje informacija o položaju mladih sa invaliditetom na tržištu rada i informisanje šire javnosti o značaju inkluzije u oblasti zapošljavanja. Realizacija ovog specifičnog cilja je ostvarena istraživanjem, prezentacijom rezultata istraživanja i promotivnom kampanjom.
2. Unapređivanje znanja i veština mladih sa invaliditetom i unapređenje konkurentnosti na tržištu rada kroz edukacije i radionice. Ovaj specifični cilj se realizuje kroz izvođenje dva edukativna programa u Gradu Beogradu uz učešće 30 mladih osoba sa invaliditetom.
3. Uspostavljanje održivog mehanizma zapošljavanja mladih sa invaliditetom putem saradnje sa privrednim sektorom i poslovnim asocijacijama. Za realizaciju ovog cilja su predviđeno je sprovođenje programa za poslodavce za mentorsku podršku mladima sa invaliditetom u privrednim društvima i zapošljavanje mladih sa invaliditetom



## 2. ZAPOŠLJAVANJE MLADIH SA INVALIDITETOM U SRBIJI

Za mlade sa invaliditetom zaposlenost je ne samo jedan od ključnih mehanizama socijalnog uključivanja, kao i za mlade uopšte, već i jedno od najznačajnijih polja afirmacije ljudskih prava i socijalne pravde. U tom smislu, zapošljavanje mladih sa invaliditetom je važno sa aspekta unapređenja socijalne pravde u celom društvu i afirmacije vrednosti solidarnosti i socijalne odgovornosti. Ova činjenica je istaknuta u okviru Uputstva Saveta Evrope 2000/78/EZ iz novembra 2000. godine o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman u zapošljavanju i profesionalnom osposobljavanju. Zbog toga zapošljavanje mladih sa invaliditetom treba da bude u fokusu svih aktera relevantnih za odnose na tržištu rada i politike zapošljavanja: mladih sa invaliditetom i njihovih udruženja, poslodavaca, donosioca odluka, institucija koje realizuju politike u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, kao i organizacija građanskog društva koje zastupaju i promovišu interese osoba sa invaliditetom. U tom smislu ovaj izveštaj je ponuđen svim pomenutim akterima kako bi se stvorio akcioni okvir za promociju zapošljavanja mladih sa invaliditetom.

Ljudska i socijalna prava mladih sa invaliditetom su prepoznata u ključnim dokumentima politika u Srbiji. U Strategiji za unapređenje položaja osoba sa invaliditetom za period 2011-2015 se obrazovanje i zapošljavanje ističu kao ključni faktori za samostalni život osoba sa invaliditetom (str. 14), ali kategorija mladih sa invaliditetom nije posebno istaknuta. Jednakost prava mladih sa invaliditetom pominje se među ključnim principima Nacionalne strategije za mlade (str. 4). Ova strategija posebno ističe probleme u pristupu mladih sa invaliditetom obrazovanju, navodeći da tek 53,3% osoba sa invaliditetom uzrasta iznad 15 godina ima završenu osnovnu školu ili nepotpuno osnovno obrazovanje, a svega 6,6% više ili visoko obrazovanje (str. 15).

Osobe sa invaliditetom su u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja za period 2011-2020. godine nabrojane u spisku posebno osetljivih društvenih grupa na tržištu rada u Srbiji. Posebna pažnja se poklanja podrsci u zapošljavanju mladih osoba sa invaliditetom koje su nabrojane kao jedna od ciljnih grupa Fon-

da za zapošljavanje mladih (Fond) koji je osnovan pri Nacionalnoj službi za zapošljavanje (NSZ) tokom 2009. godine i koji se finansira iz različitih izvora. „Cilj Fonda je da pomogne u sticanju znanja i veština i zapošljavanju onim mladim ljudima kojima je potrebna posebna podrška, kao što su lica bez kvalifikacija ili sa niskim kvalifikacijama, osobe sa invaliditetom, Romi, povratnici u postupku readmisije i izbeglice i raseljena lica. Programi koji se realizuju u okviru Fonda su različiti i često podrazumevaju kombinaciju obuka i subvencija poslodavcima za zapošljavanje jer daju najbolje rezultate“ (Nacionalna strategija za zapošljavanje 2011-2020, 29).

Na posebno težak položaj mladih sa invaliditetom na tržištu rada u Srbiji ukazuje se u Drugom nacionalnom izveštaju o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva (2014). Na kraju 2013. godine na evidenciju NSZ bilo je ukupno prijavljeno 20.627 osoba sa invaliditetom (6.774 su žene ili 33%), dok je broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje su želele da NSZ posreduje u njihovom zapošljavanju bio 14.491 (4.761 su žene ili 33%) (str. 135). U istoj godini učešće osoba sa invaliditetom u ukupnom broju nezaposlenih lica na evidenciji NSZ je bilo 2,7%. Dodajmo ovome i podatke iz Popisa koji pokazuju da je među osobama sa invaliditetom uzrasta 15-19 godina 2011. godine bilo 92,7% neaktivnih, a među osobama sa invaliditetom uzrasta 20-29 godina 68,7% neaktivnih. Među aktivnima uzrasta 15-19 godina zaposleni su činili 31,2%, a među aktivnima uzrasta 20-29 godina zaposlenih je bilo 57% (Marković, 2014: 69-73). Ovi podaci govore da je ključni problem mladih sa invaliditetom neaktivnost, a sekundarno i nezaposlenost. Zbog toga su ove dve kategorije mladih sa invaliditetom, neaktivni i nezaposleni, bili u centru našeg istraživanja.

Poseban problem u zapošljavanju osoba sa invaliditetom i njihovom uključivanju u mere aktivne politike zapošljavanja predstavlja njihova kvalifikaciona i starosna struktura. Te 2013. godine preko 44% nezaposlenih osoba sa invaliditetom činili su nekvalifikovani radnici: sa srednjim nivoom obrazovanja bilo je 51,4%, više obrazovanje imalo je 2,4%, a svega 2% lica steklo je visoko obrazovanje. Mladi čine mali deo ionako malog broja osoba sa invaliditetom koje traže zaposlenje – svega 15,1% lica je bilo mlađe od 30 godina; u kategoriji 30–50 godina nalazilo se 42,7%, a 42,3% nezaposlenih osoba sa invaliditetom bilo je starije od 50 godina.

Poseban značaj u promovisanju zapošljavanja osoba sa invaliditetom imao je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, koji je donet 2009. godine. Primenom ovog zakona postignuti su vidni rezultati u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. „Broj osoba sa invaliditetom uključenih u programe i mere aktivne politike u 2013. godini povećan je za oko tri puta (oko

5.600 osoba sa invaliditetom je uključeno u mere) u odnosu na 2009. godinu. Tokom 2013. godine izdato je 22 odobrenja za sprovođenje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom. Od početka primene Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji zaposleno je oko 28 hiljada osoba sa invaliditetom, dok je ukupno zapošljavanje sa evidencije NSZ 13.937, od čega je 4.846 žena“ (Drugi nacionalni izveštaj o socijalnoj uključenosti i smanjenju siromaštva, 141). Sumarni pregled efekata ovog Zakona je dat za period 2009-2012. u studiji *Platforma za sindikalno organizovanje osoba sa invaliditetom* (Cvejić, 2013): „Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji je napredovalo u nekoliko aspekata od momenta donošenja Zakona, ali je i obeleženo karakteristikama strukture tržišta rada. Najpre, Zakon je stavio temu položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada kao važne determinante njihovog ukupnog društvenog položaja i socijalnog uključivanja u žižu interesovanja. Problem je dobio na vidljivosti i postao deo redovnih programskih planiranja državnih ustanova i diskusija zainteresovanih strana. Znatno povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom direktan je rezultat primene zakona i redovne implementacije mera podrške od strane NSZ. Još jedan rezultat je i porast aktivnosti osoba sa invaliditetom, jer se povećan broj njih registruje kod NSZ...“ (Cvejić, 2013: 60). Obeleženo je i nekoliko glavnih problema koji opstaju i nakon nekoliko godina primene ovog Zakona. „Ako posmatramo stranu ponude rada, treba konstatovati da su dva temeljna nedostatka i dalje prisutna:

1. osobe sa invaliditetom imaju lošu kvalifikacionu strukturu, a mali broj njih prolazi programe obuke i prekvalifikacije u NSZ; osobe sa invaliditetom se u ovim programima u više od polovine slučajeva javljaju jedino kod karijernog vođenja i individualnog savetodavnog rada, dok su ostale, zahtevnije i kompleksnije, mere znatno ređe primenjivane. Znatan prostor za unapređenje aktivacije nezaposlenih osoba sa invaliditetom postoji u oblasti radne integracije i dokvalifikacije i unapređenja veština.
2. žene sa invaliditetom su još uvek podzastupljene u radnoj snazi, kako među zaposlenima, tako i među nezaposlenima. Samo kod neregistrovanih nezaposlenih one čine oko 50%.

Još jedna specifičnost na strani ponude rada je da su osobe sa invaliditetom koje su registrovane kod NSZ prosečno starije i sa lošijom kvalifikacionom strukturom nego nezaposlene osobe sa invaliditetom koje nisu prijavljene kod NSZ, ali imaju i manje učešće težih oblika invalidnosti, tj. više onih koji su invalidi rada i spadaju u kategoriju lakše invalidnosti (I kategorija).

Na strani tražnje za radom problem je najmanje jednako velik. Poslodavci znaju kakva im je zakonska obaveza, ali većina njih problem svodi na dilemu: tražiti osobu sa invaliditetom sa odgovarajućim kvalifikacijama preko NSZ ili uplaćivati u fond. Poslodavci su veoma slabo upoznati sa ostalim merama podrške, malo znaju o stvarnom radnom potencijalu osoba sa invaliditetom i nedovoljno koriste ostale mere podrške koje bi trebalo da pruže kvalitetniju i održiviju zaposlenost osoba sa invaliditetom. Kao rezultat ovog pristupa javljaju se tri problema u zapošljavanju osoba sa invaliditetom:

1. udeo poslodavaca koji se odlučuju za uplatu u fond ili sklapanje ugovora sa preduzećima za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom je još uvek velik; čak i uz konstatovanu lošu kvalifikacionu strukturu osoba sa invaliditetom za očekivati je da još ponuđenog rada može da bude iskorišćeno za ispunjavanje zakonskih normi
2. raste učešće privremenih i povremenih poslova u zaposlenosti osoba sa invaliditetom, što govori da poslodavci biraju strategiju koja će im omogućiti da ih zapošljavanje osoba sa invaliditetom što manje finansijski optereti, a ne da doprinese produktivnosti i uspešnom poslovanju – verovatno je zapošljavanje osoba sa invaliditetom za većinu poslodavaca još uvek „nužno zlo“
3. većina poslodavaca se usmerava na zapošljavanje osoba sa manjim invaliditetom, tako da izbegnu investiranje u prilagođavanje radnog mesta i eventualne povećane troškove transporta za teže pokretne osobe; shodno ovakvom pristupu veoma mali broj osoba sa invaliditetom može da prijavi da su imali problem da obavljaju svoje radne zadatke, ali je primetan broj onih koji su prijavili otežan pristup drugim prostorijama u firmi, probleme sa transportom do radnog mesta i neprilagođenost radnih zadataka i organizacije rada kapacitetima osoba sa invaliditetom“. (Cvejić, 2013: 60-61)

Na bazi predočenih informacija o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada i u opisanom političkom i institucionalnom okviru koncipirano je i sprovedeno istraživanje o položaju mladih sa invaliditetom na tržištu rada u regionu Beograda kako bi se bliže opisale i ocenile specifičnosti nezaposlenosti i zapošljavanja mladih osoba sa invaliditetom na ovom propulzivnom tržištu rada. U nastavku je prikazana metodologija na osnovu koje je realizovano ovo istraživanje.

### 3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

U cilju praćenja obima i kvaliteta zapošljavanja mladih sa invaliditetom neophodno je usmeriti se ka politikama zasnovanim na podacima, tj. da se praeenje stanja u oblasti zapošljavanja mladih sa invaliditetom zasniva na relevantnim indikatorima i pouzdanim podacima. U ovom smislu su i ciljevi ovog istraživanja bili određeni osnovnim ciljevima samog projekta. Dizajn metodologije je usmeren namerom da se stekne uvid u stavove i percepcije važnih aktera na tržištu rada: samih mladih sa invaliditetom, nezaposlenih, zaposlenih i neaktivnih, ali i poslodavaca i pružalaca usluga obrazovanja koje u velikoj meri determinišu pozicioniranje mladih sa invaliditetom na tržištu rada. Kao što je ranije pomenuto, posebno su nas interesovali stavovi, iskustva i oblici ponašanja nezaposlenih i neaktivnih mladih sa invaliditetom, pa je za prikupljanje tih podataka odabrano anketno istraživanje. Podaci o nezaposlenima su prikupljeni putem fokusiranih grupnih diskusija, dok su sa poslodavcima i direktorima srednjih škola obavljani intervjui.

Anketno istraživanje obavljeno je na uzorku od 119 nezaposlenih i 78 neaktivnih mladih sa invaliditetom. Uzorak je prikupljen na teritoriji grada Beograda, u svih 17 gradskih i prigradskih opština. Anketnim upitnikom su obuhvaćene teme relevantne za ocenu položaja mladih sa invaliditetom na tržištu rada: njihovo obrazovanje, iskustvo na tržištu rada, dodatne veštine koje bi olakšale zapošljavanje, potreba za prilagođavanjem radnog mesta, potreba za podrškom u kretanju i obavljanju radnih obaveza, itd. Navedeni elementi položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada predstavljaju dimenzije istraživnog problema koje su operacionalizovane do nivoa konkretnih pitanja u upitnicima za nezaposlene i neaktivne osobe sa invaliditetom. Uz ova pitanja bila su postavljena i opšta pitanja o osobinama pojedinaca koja su relevantna za interpretaciju nalaza o položaju na tržištu rada.

Organizovane su i dve fokus grupe sa zaposlenim mladim osobama sa invaliditetom na kojima su diskutovana njihova iskustva iz školovanja (obrazovanja) i sa tržišta rada. Analiza iskustava i percepcija ove tri grupe ispitanika omogućava da se izdvoje činiooci koji su posebno važni za prelazak iz sistema obrazovanja na tržište rada, kao i da se detaljnije opiše dinamika ovog procesa.

Dodatne informacije o uslovima za zapošljavanje mladih sa invaliditetom prikupljene su putem intervjua sa direktorima četiri srednje škole sa područja Beograda (1 opšta, 1 stručna i 2 za učenike sa invaliditetom), kao i sa četiri poslodavca koji imaju iskustvo sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom.

## 4. NALAZI IZ ISTRAŽIVANJA

### 4.1. Nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom

U nastavku ćemo prikazati nalaze anketnog istraživanja. U podacima prikupljenim anketom ćemo tražiti odgovor na pitanje zašto su neki mladi sa invaliditetom neaktivni dok drugi traže posao. Analiziraćemo njihove socijalne i demografske osobine i ekonomski položaj kako bismo pronašli mogući uzrok koji ih usmerava ka jednom ili drugom pristupu tržištu rada. Posebno ćemo razmotriti oblik invaliditeta i njegove efekte na pristup tržištu rada. Osim toga, pokušaćemo da opišemo njihov obrazac ponašanja na tržištu rada i stavove o zaposlenosti, poslodavcima, radnim uslovima i sl.

#### 4.1.1. Socijalna i demografska obeležja i ekonomski položaj

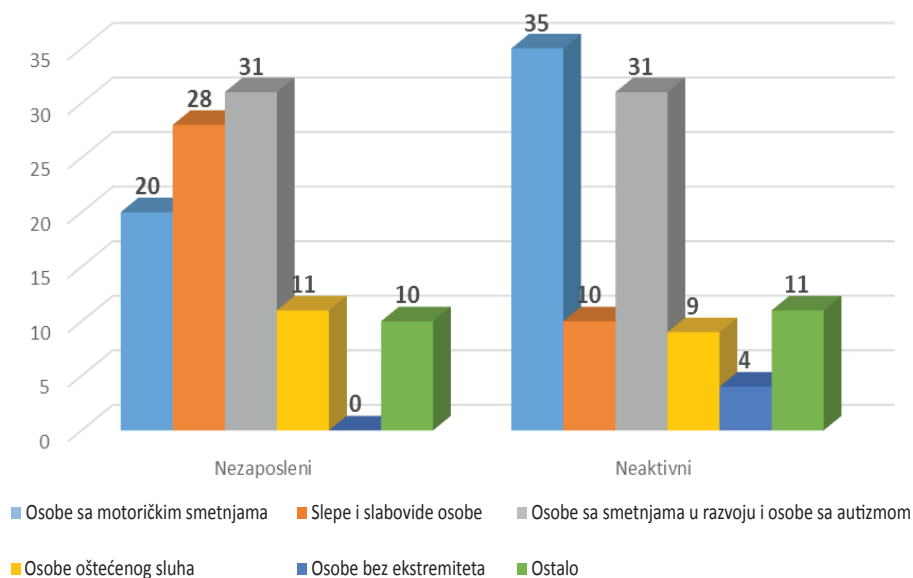
Nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom imaju sličan socijalni, demografski i ekonomski profil. Prosečna starost ove dve grupe mladih sa invaliditetom u našem uzorku za istraživanje je ista - 25,5 godina. Među nezaposlenima je nešto više muškaraca, 60% naspram 40% žena, dok su ovi procenti među neaktivnima 51% i 49% - mlade žene sa invaliditetom su nešto češće neaktivne nego nezaposlene. Veoma je slična i veličina i tip domaćinstva u kojem žive ove dve kategorije mladih sa invaliditetom: veličina domaćinstva je prosečno 3,7 članova za obe grupe, dok je dominantan tip domaćinstva u kojem ispitanici/e žive sa roditeljima (74% nezaposlenih i 68% neaktivnih mladih sa invaliditetom) i potom onaj u kojem žive sa bračnim drugom (10% nezaposlenih i 8% neaktivnih). Što se tiče ekonomskog položaja, nešto je češći slučaj slabe zaposlenosti u domaćinstvima neaktivnih mladih sa invaliditetom nego onih koji traže posao: među domaćinstvima neaktivnih ima 17% onih u kojima niko nije zaposlen i još 43% onih gde radi jedan član domaćinstva, dok je među domaćinstvima nezaposlenih 9% onih u kojima niko ne radi i 32% onih gde radi jedan član. Ovo daje srednju vrednost od 0,36 zaposlenih po članu domaćinstva među domaćinstvima neaktivnih mladih sa invaliditetom i 0,47 među doma-

ćinstvima nezaposlenih mladih sa invaliditetom. Osim toga, stopa neformalne zaposlenosti je nešto veća u domaćinstvima neaktivnih mladih sa invaliditetom, 34% naspram 27% u domaćinstvima nezaposlenih mladih sa invaliditetom. Ova mala razlika u stepenu zaposlenosti ne donosi razliku u prihodima: obe grupe imaju gotovo iste, veoma niske prosečne prihode – oko 1.400 evra godišnje po članu domaćinstva.

#### 4.1.2. Oblici invaliditeta i radna sposobnost

Da bi se razumelo zašto je veliki broj mladih sa invaliditetom neaktivan, analizirana je njihova sposobnost za rad. Najpre treba istaći da se među neaktivnim mladim osobama sa invaliditetom nalazi znatno više osoba sa motornim smetnjama nego među nezaposlenim mladima sa invaliditetom – 35% prvih ima oštećenje sa kičmom, neuromišićnu bolest, multiplu sklerozu ili dečiju/cerebralnu paralizu i još 4% nema ekstremitet, dok je kod drugih 20% osoba sa motornim smetnjama i niko sa nedostatkom ekstremiteta. S druge strane, među nezaposlenim mladima sa invaliditetom je skoro tri puta više slepih i slabovidnih nego među neaktivnima – 28% naspram 10%.

Slika 1. Nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom prema obliku invaliditeta, u %





Na pitanje kojoj formalnoj kategoriji invaliditeta pripadaju, nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom dali su gotovo identične odgovore: Oko 7-8% su invalidi rada, približno 2/3 (65%) su lica kojima je izvršena kategorizacija i 28% su lica kojima je izvršena procena radne sposobnosti. Na procenu radne sposobnosti u Nacionalnoj službi za zapošljavanje je izlazilo 43% od onih koji traže posao i 30% onih koji su neaktivni. U slučaju da su kategorisani nezaposleni mladi sa invaliditetom su nešto češće dobijali prvi stepen (45% u odnosu na 38% među neaktivnima), a neaktivni treći stepen (19% u odnosu na 14% među nezaposlenima). Drugi stepen je u kategorizaciji približno jednako prisutan kod onih koji sada traže posao i onih koji ga ne traže (41% prvih i 43% drugih).

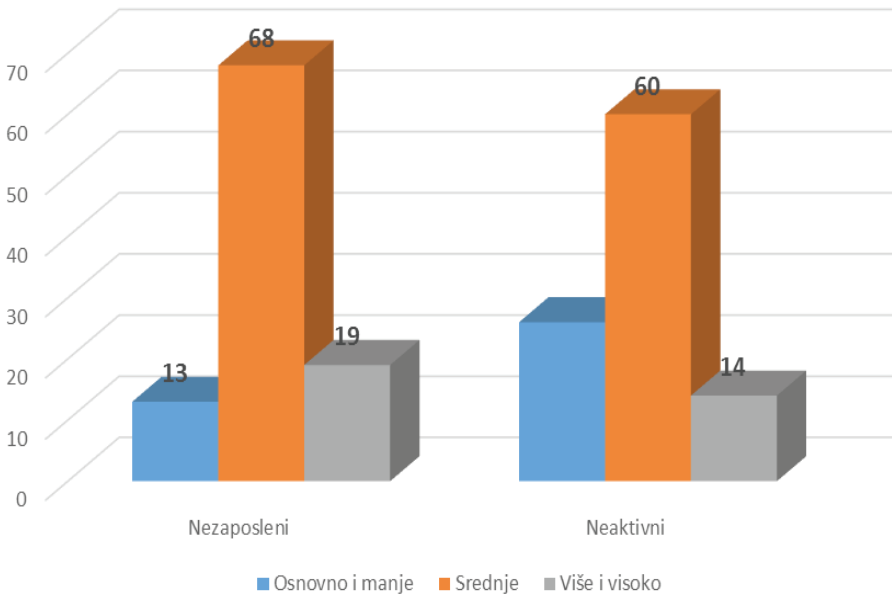
U skladu sa prethodno opisanom tendencijom je i nalaz o proceni za potrebnom podrškom u slučaju dobijanja posla: skoro duplo više neaktivnih mladih sa invaliditetom smatra da bi im bila potrebna podrška za obavljanje rada ili odlazak na posao nego nezaposlenih mladih sa invaliditetom – 41% prema 23%. Najčešće pominjani oblici potrebne pomoći su specijalizovani prevoz, koji bi bio jednako potreban nezaposlenima i neaktivnima ukoliko bi dobili posao, nesmetan fizički pristup radnom mestu, koji bi češće bio potreban neaktivnima nego nezaposlenima i pomagalo pri radu, koje bi nešto češće bilo potrebno neaktivnima nego nezaposlenima. Ove nalaze pre svega tumačimo kao indikator nešto manje samostalnosti neaktivnih mladih sa invaliditetom u obavljanju posla i pristupu radnom mestu nego što je to slučaj sa nezaposlenim mladima sa invaliditetom.

Iz predočene evidencije možemo zaključiti da oblik invalidnosti i stepen samostalnosti prilikom obavljanja posla ukazuju da je radna sposobnost neaktivnih manja nego kod nezaposlenih. To je jedan faktor kojim možemo objasniti povećanu neaktivnost na tržištu rada među mladima sa invaliditetom. Ipak, razlike nisu dovoljno velike da bi do kraja objasnile ovu pojavu. Stoga ćemo obratiti više pažnje na ostale dimenzije ljudskih resursa među mladima sa invaliditetom, kao što su obrazovanje i radno iskustvo.

#### 4.1.3. Formalno i neformalno obrazovanje

Nezaposleni mladi sa invaliditetom su nešto bolje obrazovani nego neaktivni mladi sa invaliditetom – duplo manje ih je sa osnovnim obrazovanjem i bez njega, a na drugoj strani ima ih više sa srednjim, višim i visokim obrazovanjem (slika 2.)

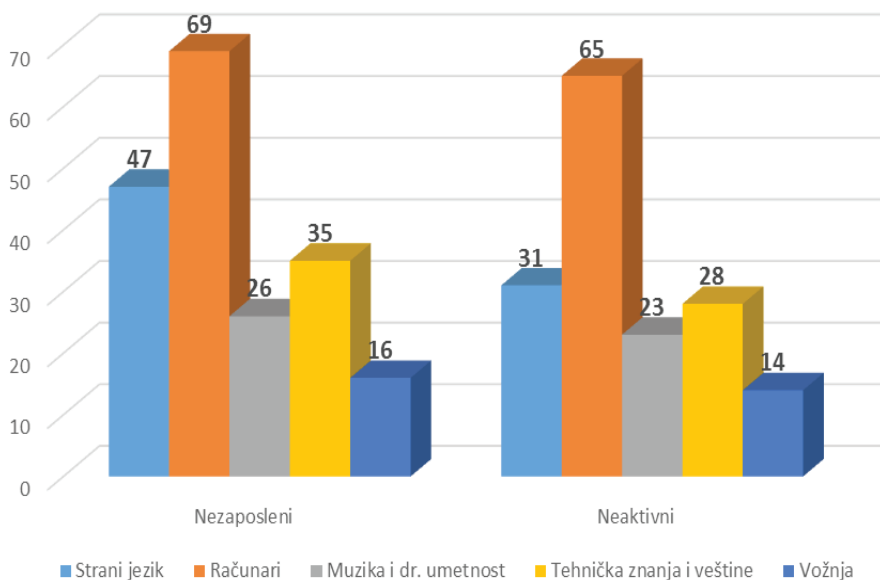
Slika 2. Nezaposleni i neaktivni mladih sa invaliditetom prema obrazovanju, u %



Nezaposleni mladi sa invaliditetom su nešto češće išli u specijalne škole, 56% prema 47% među neaktivnima, što se može objasniti činjenicom da među njima ima nešto više onih koji imaju problem sa vidom i sluhom, što su kategorije invaliditeta za koje postoji više programa u osnovnim i srednjim školama.

Shodno obrazovnoj strukturi za očekivati je da je najveći broj mladih sa invaliditetom kvalifikovan za stručna zanimanja. Reč je o različitim zanatskim i uslužnim profesijama, ali među nezaposlenima se nešto češće javljaju knjigovesci (18%), a među neaktivnima trgovci (16%). Nasuprot uvreženom shvatanju da osobe sa invaliditetom iz srednjih škola izlaze neosposobljeni za tržište rada, 70% mladih sa invaliditetom koji traže posao smatraju da su adekvatno osposobljeni za svoju struku, dok je taj procenat među neaktivnima 55%. I pored toga, 42% nezaposlenih mladih sa invaliditetom bi rado nastavili školovanje (među neaktivnima takvih je 31%). Osim toga, 47% prvih i 37% drugih su do sada već sticali neformalno obrazovanje kroz kurseve, prekvalifikacije, obuke, prakse i sl. Znan broj mladih sa invaliditetom ima znanja i/ili veštine iz različitih oblasti (strani jezici, vožnja, računari i sl.) koje doprinose njihovoj konkurentnosti na tržištu rada.

Slika 3. Dodatna znanja i veštine nezaposlenih i neaktivnih mladih sa invaliditetom, u %



Kao u slučaju oblika invaliditeta i u slučaju obrazovanja se uočava blaga prednost na strani nezaposlenih mladih sa invaliditetom: oni su nešto bolje obrazovani, više njih smatra da su stekli dobre veštine za nastup na tržištu rada, motivisaniji su da se dalje usavršavaju i poseduju malo više dodatnih znanja i veština.

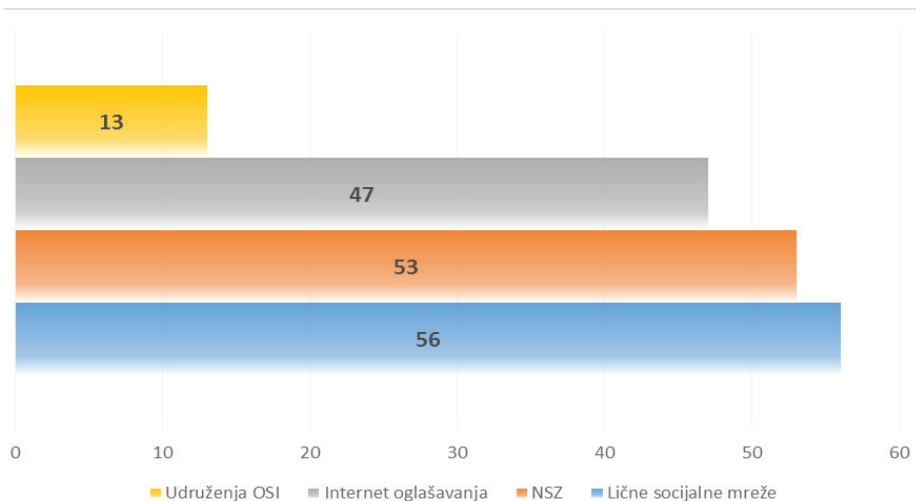
#### 4.1.4. Iskustvo na tržištu rada

Znatan broj mladih osoba sa invaliditetom ima radno iskustvo. Ovde su podaci ponovo na strani nezaposlenih mladih sa invaliditetom, njih 60% je već bilo zaposleno, za razliku od 30% neaktivnih. Većina njih iz obe kategorije je radila na jednostavnim poslovima koji ne traže veliku kvalifikovanost, najčešće kao administrativni radnici, trgovci, pomoćni radnici u proizvodnji ili prodaji i sl. Od nezaposlenih mladih sa invaliditetom većina je radila godinu dana ili kraće, čak 42% njih, a još 25% između 1 i 2 godine, tako da čak 2/3 njih ima kratko radno iskustvo. Više od pola njih, čak 57% su svoj ukupni radni staž ostvarili kod poslednjeg poslodavca, što verovatno govori da su pre sadašnjeg statusa nezaposlenosti bili zaposleni jednom.

Što se tiče prilagođenosti radnog mesta njihovim potrebama, i nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom koji su nekada radili rekli su da ili nije bilo potrebe za prilagođavanjem radnog mesta ili je ono bilo prilagođeno tako da im odgovara. Samo jedan ispitanik je odgovorio da radno mesto nije bilo prilagođeno iako je za tim postojala potreba.

Pitali smo ispitanike i zbog čega su prekinuli zaposlenje koje su imali. Među nezaposlenim mladima sa invaliditetom najčešći odgovor je da je istekao ugovor, a kada se ovome dodaju i odgovori koji ukazuju na prestanak javnih radova i drugih oblika projektnog zaposlenja, to je oko 60% svih obrazloženja. Potom po učestalosti slede odgovori da im je posao daleko ili su se odselili, da su se posvađali sa rukovodiocem ili je komunikacija sa kolegama bila loša, da je firma propala ili se ugasila i ostali odgovori. Među neaktivnima je najčešći razlog za prekid zaposlenja lične prirode: odlazak u penziju, udaja, briga oko dece i sl., a potom sledi istek ugovora, bolest i zamor, itd.

Slika 4. Najveća očekivanja od različitih izvora informacija o slobodnim radnim mestima, % nezaposlenih mladih sa invaliditetom

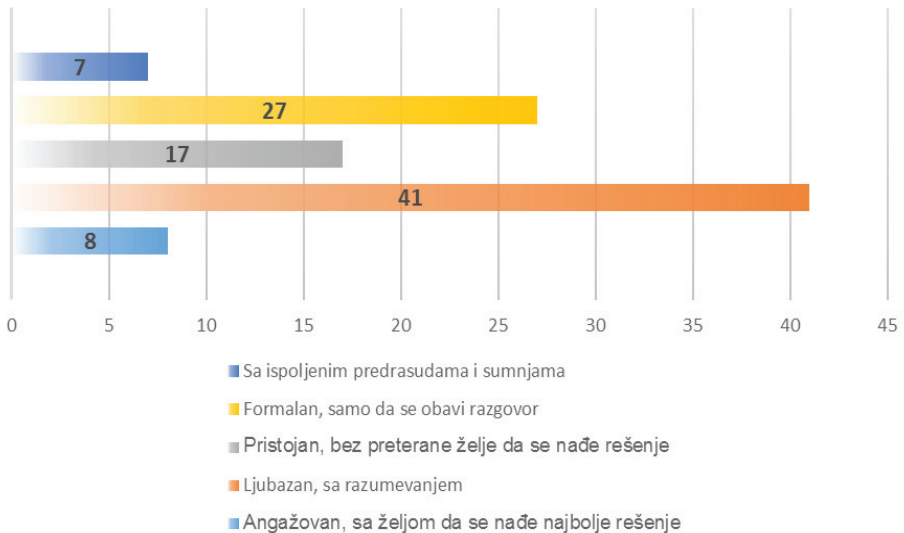


Neaktivne mlade sa invaliditetom smo pitali zbog čega ne traže posao. Najčešći odgovor je da im zdravstveno stanje ne omogućava da rade (28%), a zatim da im ne treba posao ili ne žele da rade (17%) i razlozi vezani za radno mesto: plaše se reakcija kolega, nemaju odgovarajući transport, ne veruju da poslodavac može da im omogući adekvatne uslove za rad (ukupno 14%).

Nezaposlene mlade sa invaliditetom smo pitali o iskustvima u traženju posla. Najpre, važno je istaći da je 74% njih registrovano kod Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ). Ipak, ovaj kanal za dobijanje informacija o zaposlenju nije prepoznat kao najbitniji od strane nezaposlenih mladih sa invaliditetom, nego su to još i mreže ličnih prijatelja i internet. S druge strane, udruženja osoba sa invaliditetom su retko prepoznate kao važan kanal za dobijanje informacija o slobodnim radnim mestima.

Od ukupnog broja anketiranih nezaposlenih mladih sa invaliditetom 71% je do sada učestvovalo u razgovoru za dobijanje posla. Jedna četvrtina njih je rekla da su iskusili teškoće prilikom ovog razgovora. Najčešće se radilo o tome da je prostorija za razgovor bila nepristupačna (41% odgovora), da nije bilo odgovarajućeg transporta (18%), da je nedostajao znakovni tumač (18%), itd. Sagovornike sa kojima su vodili razgovor o zapošljavanju pola ispitanika je ocenio pozitivno, a pola negativno. Na predrasude sagovornika se požalio mali broj ispitanika.

Slika 5. Odnos sagovornika prilikom razgovora kod potencijalnog poslodavca, nezaposleni mladi sa invaliditetom, u %

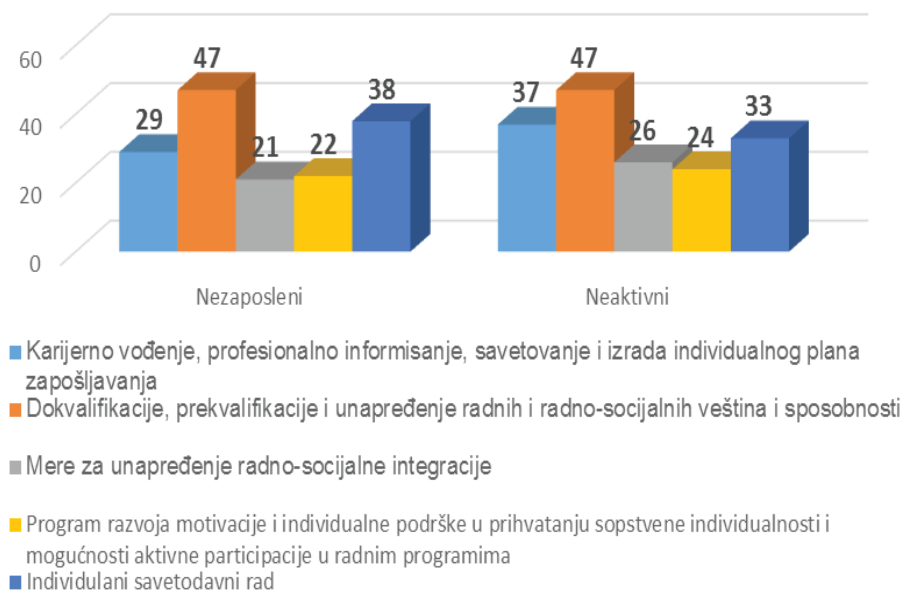


Jedan blok pitanja u anketnom upitniku odnosio se na percepciju mera podrške u traženju zaposlenja. Većina ispitanih nezaposlenih mladih sa invaliditetom ne smatra da im je potrebna dodatna obuka za radna mesta na kojima misle da bi njihove sposobnosti bile najbolje iskorišćene, čak 70% smatra da ima dovolj-

no znanja i veština. Međutim, mnogi veruju da bi im obuka o traženju zaposlenja (pisanje prijava, priprema za intervju sa poslodavcem, itd.) dobro došla – 43% misli da bi im to bilo korisno i još 34% misli da bi možda od toga imali koristi. Svega 13% nezaposlenih i 12% neaktivnih mladih sa invaliditetom je već učestvovalo u programu profesionalne orijentacije i planiranja karijere, a 7% prvih i 4% drugih je prekinulo ili odbilo učešće u ovakvom programu.

Prethodnom nalazu treba dodati i informaciju da su nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom slabo upoznati sa uslugama profesionalne rehabilitacije. Postoji samo jedan nabrojanih pet usluga za koju je čulo blizu polovine ispitanika iz obe kategorije (tačnije 47%), a to je program dokvalifikacije, prekvalifikacije i unapređenja radnih i radno-socijalnih veština i sposobnosti. Za ostale usluge zna od 22% do 37% ispitanika iz uzorka i to nešto češće neaktivni nego nezaposleni.

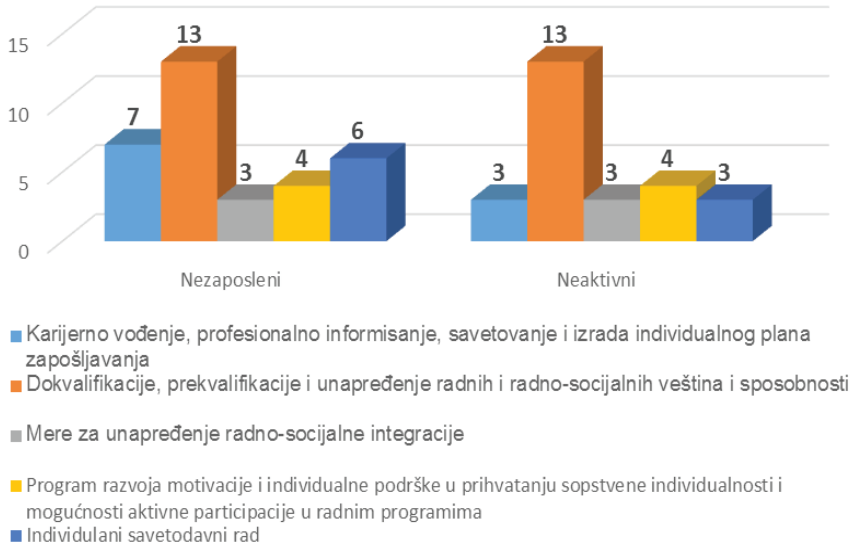
Slika 6. Obaveštenost o uslugama profesionalne rehabilitacije, nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom, u %



U skladu sa slabom informisanošću mladih sa invaliditetom o uslugama profesionalne rehabilitacije je i njihova participacija u ovim programima. U njima je učestvovalo od 3% do maksimalno 13%, u zavisnosti od programa i kategorije

mladih sa invaliditetom (nezaposleni ili neaktivni). Podaci o participaciji su prikazani na sledećoj slici.

Slika 7. Učešće u programima profesionalne rehabilitacije, nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom, u %



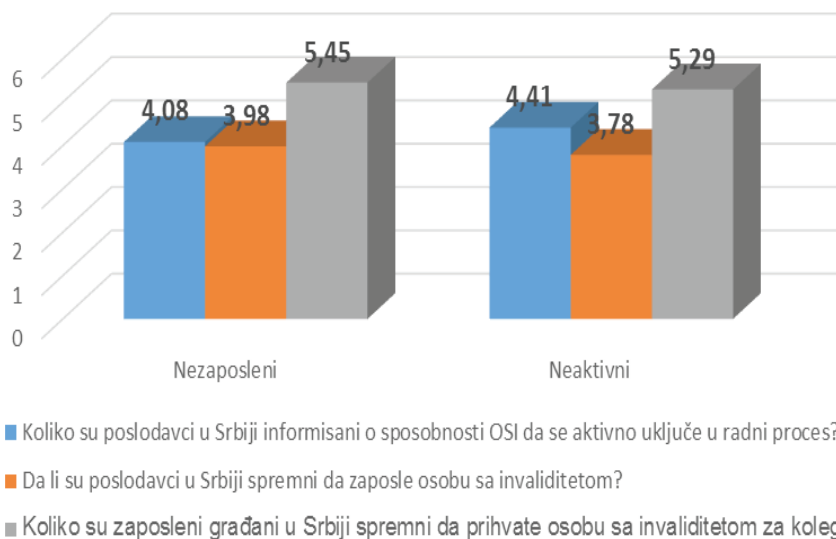
Sliku o iskustvu mladih sa invaliditetom sa uslugama profesionalne rehabilitacije možemo još dopuniti informacijom da je veoma mali broj njih prekinuo ili odbio učešće u ovim programima – 1% nezaposlenih i 3% neaktivnih.

Zaključimo ovo poglavlje konstatacijom da nezaposlene mlade osobe sa invaliditetom imaju više iskustva na tržištu rada nego neaktivni mladi sa invaliditetom. Znatno procenat njih je imao radno iskustvo i isto toliko je vodilo razgovore o započinjanju zaposlenja. Sa ovih razgovora su uglavnom poneli pozitivna iskustva, ¾ njih nisu imali problem prilikom tog događaja. Međutim, poslovi na kojima su radili su bili privremeni i kratkotrajni i uglavnom nisko kvalifikovani. Nezaposleni mladi sa invaliditetom misle da imaju dovoljno dobre kvalifikacije i da bi se snašli na tržištu rada. Iako su mnogi od njih registrovani kod NSZ, internet oglasi i mreže ličnih poznanika su im jednako važne kao kanal za pronalaženje posla. Ono što bi im koristilo je podrška u pronalaženju zaposlenja. Ali, ponuđene usluge profesionalne rehabilitacije ne poznaju dovoljno i nemaju gotovo nikakvo konkretno iskustvo sa njima.

#### 4.1.5. Stavovi mladih sa invaliditetom o percepciji osoba sa invaliditetom od strane poslodavaca i građana

Generalno, mladi sa invaliditetom imaju relativno loše mišljenje o percepciji zapošljavanja osoba sa invaliditetom od strane poslodavaca i o tačnosti njihovih stavova o radnoj sposobnosti osoba sa invaliditetom. Nešto je bolje mišljenje o tome kako građani prihvataju osobe sa invaliditetom. Ovi stavovi su mereni skalom koja ima vrednosti od 1 do 10, gde 1 znači malo, a 10 potpuno. Srednja vrednost za uzorak za pitanje o tome koliko su poslodavci u Srbiji informisani o sposobnosti osoba sa invaliditetom da se aktivno uključe u radni proces je 4,21, srednja vrednost za pitanje da li su poslodavci u Srbiji spremni da zaposle osobu sa invaliditetom je 3,9, a pitanje o tome koliko su zaposleni građani u Srbiji spremni da prihvate osobu sa invaliditetom za kolegu 5,39. Razlike između nezaposlenih i neaktivnih mladih sa invaliditetom po ovim pitanjima su prikazane u sledećoj slici.

Slika 8. Mišljenje mladih sa invaliditetom o informisanosti poslodavaca o radnim sposobnostima mladih sa invaliditetom i njihovoj i spremnosti građana da prihvate osobu sa invaliditetom, nezaposleni i neaktivni mladi sa invaliditetom, prosečan skor na skali 1-10



Dodajmo na ovom mestu i informaciju da obe kategorije mladih sa invaliditetom smatraju da se bolji poslodavac može naći u javnom nego u privatnom sektoru. Među nezaposlenim mladima sa invaliditetom je 54% onih koji veru-



ju da je za mlade sa invaliditetom bolje da rade u privatnom sektoru, dok 13% veruju da bi im bolje bilo u privatnom sektoru, a 33% misli da je to svejedno. Odgovarajuće brojke za neaktivne mlade sa invaliditetom su 44%, 18% i 38%.

Ovo poglavlje možemo da zaključimo konstatacijom da mlade osobe sa invaliditetom u Srbiji imaju generalno negativno mišljenje o percepciji svojih radnih mogućnosti i eventualnog radnog angažmana od strane poslodavaca i potencijalnih kolega na poslu, što je dodatni obeshrabrujući faktor u njihovom pozicioniranju na tržištu rada.

## 4.2. Zaposleni mladi sa invaliditetom

Na početku ovog poglavlja korisno je podsetiti se zaključaka iz istraživanja o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada Srbije koje je urađeno 2013. godine:

1. „udeo poslodavaca koji se odlučuju za uplatu u fond ili sklapanje ugovora sa preduzećima za radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom je još uvek velik; čak i uz konstatovanu lošu kvalifikacionu strukturu osoba sa invaliditetom za očekivati je da još ponuđenog rada može da bude iskorišćeno za ispunjavanje zakonskih normi
2. raste učešće privremenih i povremenih poslova u zaposlenosti osoba sa invaliditetom, što govori da poslodavci biraju strategiju koja će im omogućiti da ih zapošljavanje osoba sa invaliditetom što manje finansijski optereti, a ne da doprinese produktivnosti i uspešnom poslovanju – verovatno je zapošljavanje osoba sa invaliditetom za većinu poslodavaca još uvek ‘nužno zlo’
3. većina poslodavaca se usmerava na zapošljavanje osoba sa manjim invaliditetom, tako da izbegnu investiranje u prilagođavanje radnog mesta i eventualne povećane troškove transporta za teže pokretne osobe; shodno ovakvom pristupu veoma mali broj osoba sa invaliditetom može da prijavi da su imali problem da obavljaju svoje radne zadatke, ali je primetan broj onih koji su prijavili otežan pristup drugim prostorijama u firmi, probleme sa transportom do radnog mesta i neprilagođenost radnih zadataka i organizacije rada kapacitetima osobe sa invaliditetom.“ (Cvejić, 2013: 61).

Polazeći od ovih nalaza uradili smo manje istraživanje zaposlenih mladih sa invaliditetom. Podaci o zaposlenim osobama sa invaliditetom, odnosno problemima s kojima se oni suočavaju dobijeni su kroz dve fokus grupe diskusije

(FGD). Cilj ovih diskusija bio je da se od zaposlenih osoba sa invaliditetom do-  
biju informacije o njihovom iskustvu u toku školovanja, iskustvu pri traženju za-  
poslenja, kao i zadovoljstvu njihovim trenutnim zaposlenjem.

#### 4.2.1. Iskustva iz sistema obrazovanja

Spremnost za tržište rada, odnosno osposobljenost za izlazak na tržište rada zavisi pre svega od kvalifikacija. Što pojedinac ima veće kvalifikacije, to će mu mogućnost pronalaska zaposlenja biti veća. Pojedinac može sticati kvalifikacije na više načina, a najčešće je to putem obrazovanja, bilo putem formalnog (po-  
hađanjem stručne srednje škole, fakulteta...) ili neformalnog obrazovanja (kur-  
sevi, seminari...).

Prvo pitanje u delu o osposobljavanju osoba sa invaliditetom za tržište rada kroz sistem obrazovanja odnosilo se na prilagođenost nastavnog programa i nastavnih sredstava potrebama osoba sa invaliditetom. Većina učesnika FGD deli mišljenje da nastavni program često nije prilagođen pojedinim vrstama invaliditeta. Dok su za osobe koje slabije vide, problem neprilagođena nastavna sredstva, za osobe koje imaju poteškoća pri kretanju, to su arhitektonske prepreke. Rešenja ovih i drugih problema sa kojima se suočavaju osobe sa invaliditetom, u većini slučajeva zavise od individualnog zalaganja osoba sa invaliditetom ili zaposlenih u obrazovnim institucijama.

*"To može da zvuči kao retoričko pitanje, verovatno svi znaju da nije prilagođeno. Ja pričam u ime ljudi koji ne vide. Nisu prilagođena nastavna sredstva - od knjiga do tabli, a ni nastavnici ne žele da pomognu." (učesnik 6)*

*"Ja sam prošao kroz redovno školovanje. Nije bilo potrebe za prilagođavanjem u samom nastavnom programu, ali što se tiče arhitektonskih barijera, tu već imam zamerki. Imao sam problema i mahom je kako se snađeš, koliko dobro stupiš u kontakt sa razrednim, nastavnicima i koliko si samoinicijativan da objasniš problem. Nekog sistemskog rešenja nisam video." (učesnik 2)*

Osobe sa invaliditetom, ne samo da se suočavaju sa problemima usled neprilagođenog nastavnog programa i nastavnih sredstava u toku školovanja, već se i pri nastavku školovanja, odnosno u slučaju osoba sa invaliditetom koji imaju problema sa kretanjem, izbor fakulteta na koji će otići zavisi od faktora poput blizine studentskog doma fakultetu (u slučaju učenika koji na studije odlaze u

drugi grad) i prilagođenosti samog fakulteta njihovim potrebama. Čak i u slučajevima kada nije potrebno prilagođavanje nastavnog programa ili nastavnih sredstava, osoba sa invaliditetom se suočavaju sa fizičkim preprekama u pristupu zgradi fakulteta i/ili prostorija unutar njega.

*“Jedan od faktora za izbor fakulteta je blizina i arhitektonska prilagođenost fakulteta. Fakulteti se mnogo razlikuju po tome koliko sluha imaju, jer sami odlučuju koliko se para daje u te svrhe i imaju autonomiju.” (učesnik 2)*

Obrazovanje je samo jedan od načina na koji se mogu steći kvalifikacije. Dodatne kvalifikacije mogu se steći kroz volontiranje i praksu. Prethodna radna iskustva postaju sve važnija pri traženju posla i često je jedan od najbitnijih uslova za dobijanje posla prethodno radno iskustvo. Intervjui s poslodavcima, koji su sprovedeni u toku ovog istraživanja, pokazali su da je poslodavcima veoma bitno prethodno iskustvo osoba sa invaliditetom.

*“Ono što nam je uglavnom bilo uslov, ukoliko je moguće, je da to budu ljudi koji imaju radnog iskustva, ali nije bilo neophodno, ali da poznaju rad na računaru, ne nešto preterano dobro, ali da su upoznati sa tim kako radi Word, Excel, svi Microsoft programi, ali nismo tražili nikakvo napredno znanje.” (ljudski resursi firma B)*

Iskustva učesnika su različita kada je reč o pohađanju prakse u toku školovanja, dok su jedni imali obaveznu praksu u srednjoj školi, drugi nisu imali praksu.

*“Mi smo išli u srednju školu .... i sve vreme (smo) imali tri puta nedeljno praktičnu nastavu. Pre nego što smo se opredelili za buduća zanimanja, morali smo da pređemo opredeljivanje za rad.” (učesnica 1)*

*“U to vreme nije bilo prakse, jedino vežbe u sklopu fakulteta.” (učesnik 3)*

S obzirom da se većina problema s kojim se suočavaju osoba sa invaliditetom u toku školovanja rešava individualno i da rešenje često zavisi od inicijative same osobe sa invaliditetom ili nekoga iz njenog okruženja, učesnici FGD smatraju da se problemi sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju u toku svog obrazovanja moraju rešavati sistematski. Obrazovne institucije moraju omogućiti osobama sa invaliditetom da pohađaju nastavu u skladu sa svojim mogućnostima i da učine da slušaonice budu dostupne i studentima koji imaju problema sa kretanjem.

*“Trebalo prilagoditi fakultete arhitektonski i sistemski to rešiti, jer sada fakulteti imaju previše autonomije i ne isplati im se da prilagode zgradu nekolicini studenata koji za to imaju potrebu.” (učesnik 2)*

*“Sve je na improvizaciji i tome kako se ko individualno snađe. Ništa nije sistemski rešeno.” (učesnik 3)*

#### 4.2.2. Traženje posla

U traženju posla učesnici su se koristili različitim strategijama. Dok su pojedini usled specifičnosti posla kojim se bave (programiranje), uspeli da se zaposle odmah po završetku fakulteta, drugi su slali svoje rezimee firmama ili su tražili posao putem internet sajtova kao što je na primer Infostud. Traženje posla preko Nacionalne službe za zapošljavanje bila je najmanje korišćena strategija, dok su najčešće bile traženje putem interneta i mreža ličnih poznanika.

*“Ja sam tražio preko internet oglasa (Lako do posla, Infostud), bilo je i preporuka. Išao sam na dosta razgovora i moram da kažem da se pristupačnost ustanova mnogo razlikuje. Mnogi poslodavci su mi rekli, kada su videli da vidim samo 10%, da nisu spremni da me zaposle.” (učesnik 6)*

*“Ja sam maltene spavao ispred Biroa (NSZ). Našli su mi posao. Nažalost taj projekat je istekao. Sada radim kao obezbeđenje.” (učesnik 10)*

*“Prvo sam se sam prijavio za neko volontiranje. Kasnije sam se sam prijavljivao za razne poslove, šaljući CV firmama. Jednom sam pokušao i preko Biroa da se zaposlim. Za ovu firmu gde sam sada sam preko “Lako do posla” pronašao posao.” (učesnik 13)*

*“Moj favorit je Infostud što se tiče sajtova, jer imam utisak da tu ima svega čega ima i na drugim mestima. Važna je i neformalna veza, jer se dobar glas daleko čuje.” (učesnica 4)*

Najbitnija osobina, koja je prema mišljenju učesnika doprinela da dobiju posao, bila je prethodno radno iskustvo. S obzirom su intervjui s poslodavcima pokazali da oni visoko vrednuju prethodno radno iskustvo, ne čudi što smatraju da je baš radno iskustvo uticalo na zaposlenje.

*“Ako imaš i znanje i iskustvo i pamet, dobićeš posao.” (učesnica 7)*

*“Prvi put iskustvo, drugi put spremnost da kampujem u Lominoj.”  
(učesnik 10)*

U pojedinim slučajevima invaliditet je bitniji od prethodnog radnog iskustava. Naime, po Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (u daljem tekstu skraćeno Zakon) obavezne su da na određeni broj zaposlenih zaposle i osobu sa invaliditetom, pa ih preduzeća često zapošljavaju kako bi ispunila kvotu i izbegla penale koje plaćaju u slučaju da ne ispune obaveze propisane zakonom.

*“Čim čuju da imaš invaliditet, to je to.” (učesnik 5)*

Mogućnost za poboljšanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, učesnici FGD vide pre svega u saradnji državnih institucija poput Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i škola sa privatnim poslodavcima. Sličnu ulogu, prema njihovom mišljenju, treba da ima i Nacionalna služba za zapošljavanje. Cilj treba da bude posredovanje između osoba sa invaliditetom i poslodavaca, tako da osoba sa invaliditetom dobiju šansu da rade na poslovima za koje su kvalifikovani, a ne da rade na bilo kojoj poziciji kako poslodavac ne bi plaćao penale. Veliki broj učesnika takođe smatra da su penali koje poslodavci plaćaju kada ne zaposle osobu sa invaliditetom mali, te da se usled toga gubi efekat do kojeg je trebalo da dođe donošenjem zakona i uvođenjem penala.

#### 4.2.3. Uslovi na radnom mestu

Upitani da li su zadovoljni poslom koji trenutno obavljaju, skoro svi učesnici dali su potvrđan odgovor. Oni malobrojni koji nisu zadovoljni, kao razlog za nezadovoljstvo navode malu platu i nemogućnost napredovanja.

*“U principu sam zadovoljna, pogotovo jer moj uspeh zavisi od mene.” (učesnica 12)*

*“Generalno sam ovde zadovoljna, kolege su fantastične i ophode se prema meni kao prema zdravoj osobi.” (učesnica 1)*

Takođe, većina učesnika fokus grupne diskusije nalazi na razumevanje kod poslodavca i svojih kolega kada je reč o njihovom učinku.

*“Ravnopravan sam u potpunosti na poslu, sva radna mesta su slična. Nije mi potreba dodatna pomoć zbog prirode posla, ali*

*ima aspekata koji mi otežavaju rad. Npr. umaram se više od ostalih.” (učesnik 6)*

To se kod poslodavaca pre svega vidi kroz davanje poslova i zaduženja koja su u skladu sa sposobnostima osobe sa invaliditetom, dok se kod kolega to pre svega vidi kroz prihvatanje osobe sa invaliditetom kao punopravnog člana tima.

*“Dobijam podršku u smislu da radim poslove koji su meni prilagođeni, kao i veliko razumevanje, od svih u firmi.” (učesnik 5)*

*“Niko nema obraća pažnju na moj invaliditet, nemaju osećaj jer je posao takav da je puno administracije. Ja sam otvorena prišla tome, i objasnila situaciju i svi su naglasili da kažem da ako nešto ne mogu, jer oni ne misle na to da sam ja sa invaliditetom.” (učesnica 12)*

*“Mene svi u firmi vole, cene, poštuju i hvale me. I ja za njih imam samo reči hvale. I od mušterija dobijam pohvale.” (učesnica 1)*

U većini slučajeva znanja i kvalifikacije učesnika fokus grupnih diskusija adekvatno su iskorišćeni, to jest poslodavci ih nisu samo zaposlili da ne bi platili penale, već su iskoristili i njihove sposobnosti.

*“Ja sam specifičan slučaj, jer mi vid slabi tako da ograničeno mogu da radim. Dakle, iskorišćen sam maksimalno i tu mislim da je šef fer.” (učesnik 6)*

Međutim, dešava se da osobe sa invaliditetom dobiju zaposlenje na poziciji za koju su prekvalifikovani, ili im se ograničava broj radnih sati, iako su oni sposobni da rade mnogo više, kao i da se poslodavci loše odnose prema njima zbog njihovog invaliditeta.

*“Na prošlom poslu su me mnogo zaštitnički gledali i “Ne možeš ti ovo da radiš, uzmi i ribaj” tako da nisam radila ono što mi piše u ugovoru već samo ribala radnju svaki dan u krug. Na sadašnjem poslu je mnogo drugačije. Volela bih da radim duže, tj. 6 umesto 4 dana.” (učesnica 7)*

*“Ja sam imala veliku podršku i bila sam iznenađena da me neko tako prihvati. To je bilo na prošlom poslu. Bila sam se jako dobro uklopila, ali nažalost čovek koji ne zna šta znači biti osoba sa invaliditetom i morati da se boriš da bi došao do radnog mesta me je šikanirao, tražio od mene mnogo više.” (učesnica 14)*

Preporuke koje su učesnici fokus grupa dali kako bi se poboljšala kvalifikacija i motivacija osoba sa invaliditetom, odnose se pre svega na povećanje penala koje poslodavci plaćaju kada prekrše Zakon, kao i da se osobe sa invaliditetom zapošljavaju na mestima na kojima bi mogli da iskoriste svoj pun potencijal. Naime, većina učesnika smatra da se poslodavci usled malih kazni za nepoštovanje odrednica iz Zakona, pre odlučuju da plate kaznu.

*"Firmama je lakše da plate penal od 20.000 dinara." (učesnik 6)*

*"Ja imam utisak da jedna osoba sa invaliditetom, osim u tim firmama koje će dati posao da bi se negde zvalo da su one društveno odgovorne jer je to lepo da se kaže, neće naći posao ako nema neke kvalifikacije koje apsolutno odgovaraju tom poslodavcu u svakom pogledu. Zašto bi se prilagođavao kad može da plati tih 30, 40 hiljada. S obzirom da je metod kazne jedini kojim može nešto da se postigne, makar bi moglo da se vrati na ono staro i da plaćaju 6 minimalaca." (učesnik 13)*

*"Jedan patern koji uviđam jeste da apsolutno skoro svi su na najlošijim radnim mestima što može u okviru toga. Ne mislim samo na tip radnog mesta, nego i sam posao... Ja da sam poslodavac, gledao bih da što više iskoristim osobu. Samim tim što bih dao veću odgovornost, taj radnik bi bio uključen i zadovoljniji. Treba apelovati i da se slobodno gurnu u vatru." (učesnik 2)*

\* \* \*

Iz prethodnih nalaza možemo zaključiti da se situacija sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom nije promenila u poslednje tri godine, što uključuje i zapošljavanje mladih sa invaliditetom. Formalno obrazovanje pruža samo osnovne elemente za pripremu osoba sa invaliditetom za ulazak na tržište rada. Ključni element koji nedostaje, a koji poslodavci posebno vrednuju jeste praksa, odnosno radno iskustvo iz realnog radnog okruženja. Uz sam status invaliditeta koji daje zakonsku prednost prilikom traženja posla, radno iskustvo predstavlja značajan faktor prilikom odluke poslodavca da angažuje mladu osobu sa invaliditetom, čak važniju nego kvalifikacija (u slučaju srednje stručne sprema), jer osobe sa invaliditetom sa srednjom školom najčešće dobijaju radna mesta na kojima se obavljaju rutinski poslovi za koje se lako mogu obući na samom radnom mestu. Kada uspeju da se zaposle osobe sa invaliditetom najčešće nailaze na pozi-

tivan prijem od strane poslodavca i kolega, nekada čak previše paternalistički, ali poslodavci im često dodeljuju poslove koji su ispod njihove kvalifikacije i na kojima njihove sposobnosti nisu maksimalno iskorišćene.

### 4.3. Poslodavci

Kako bi se kroz perspektive različitih aktera produbilo razumevanje o praksama zapošljavanja mladih osoba sa invaliditetom i preprekama na koje nezaposleni mladi sa invaliditetom i poslodavci nailaze urađeno je i kvalitativno istraživanje poslodavaca. Urađena su četiri intervjua sa poslodavcima koji imaju iskustvo zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u ovim firmama, kreće se od četiri do više od stotinu, a u jednom trenutno nema zaposlenih osoba sa invaliditetom.

Poslovi na kojima su zaposlene osobe sa invaliditetom, razlikuje se od preduzeća do preduzeća, pa su tako u pojedinim firmama zaposleni u administraciji, dok su u drugim zaposleni na pakovanju robe, popunjavanju rafova ili u magacinu.

*“Prethodno su na jednoj radnoj poziciji, za obavljanje administrativnih poslova, bile zapošljavane osobe sa invaliditetom – dve osobe su do sada radile na ovoj poziciji. Treća osoba je takođe bila primljena tokom ove godine, ali ona praktično nije ni započela radni odnos u firmi – nije se pojavila prvog radnog dana u dogovoreno vreme. Nakon toga je odlučeno da se više na ovo radno mesto ne primaju isključivo osobe sa invaliditetom, već je raspisan standardni konkurs i primljena je nova radnica koja nije osoba sa invaliditetom.” (firma A)*

*“Od zaposlenih osoba sa invaliditetom svo četvoro rade kao podrška u back office-u (administracija).” (firma B)*

Osobe sa invaliditetom se u firmama u kojima su rađeni intervjui zapošljavaju i na uslužnim pozicijama, odnosno na poslovima gde postoji kontakt sa mušterijama, poput prodavaca, korisničkih servisa itd. Pojedini poslodavci, usled različitih vrsta invaliditeta, osobe sa invaliditetom zapošljavaju po različitim osnovama, tako da postoje poslovi na kojima osobe sa invaliditetom rade samostalno i oni u kojima osobe sa invaliditetom imaju radnog asistenta, odnosno supervizora.



*"Mi angažujemo osobe sa invaliditetom po različitim osnovama, pa tako zapošljavamo osobe sa invaliditetom koji rade samostalno, zapošljavamo osobe sa invaliditetom sa radnim asistentom (supervizorom) i to su osobe sa intelektualnim invaliditetom, koje su angažovane 2x3 sata nedeljno na poslovima poput izlaganja robe." (firma C)*

Intervjui sa poslodavcima pokazali su da je za zaposlene osobe sa invaliditetom obezbeđena podrška, bilo u vidu obuke ili mentora koji im pomaže kada tek dođu na posao i koji rade na integraciji osoba sa invaliditetom u radni kolektiv. Svi intervjuisani poslodavci smatraju da su zaposlene osobe sa invaliditetom integrirani u radni kolektiv i da se ne razlikuju od ostalih zaposlenih (izuzev osoba sa invaliditetom kojima je usled vrste invaliditeta potrebna pomoć pri obavljanju aktivnosti).

*"Mi ne pravimo neku razliku, kao i ostali zaposleni i osobe sa invaliditetom imaju svog prijatelja, ....to je neka vrsta mentora, ne mora nužno da bude pretpostavljeni, nego neko sa kim radite, iz istog sektora, neko ko im objašnjava. Dakle, mi imamo neku uvodnu obuku za sve zaposlene, koju prođu da ih upoznamo malo sa procesima, upoznamo ih sa kadrovskim stvarima. To je samo jedan deo, formalna obuka. Ona glavna obuka, obuka kroz rad je najviše sa tim mentorom koji im bukvalno objašnjava gde je toalet, gde je kuhinja, šta možeš da koristiš, koje beneficije, do toga kako se radi posao i prva tri meseca, koliko traje taj prvi period probnog rada, ta osoba je tu i ona pomaže." (firma B)*

*"Integracija (prilagođavanje) osoba sa invaliditetom zavisi od opštih osobina, važe ista pravila za sve. Postoji trening centar za sve zaposlene i osoba sa invaliditetom takođe prolaze kroz uvodni trening i obuku za posao na koji idu. Vodi se računa o pripremi okruženja: zove se poslovođa objekta kome se daju smernice za ponašanje, u roku od 7 dana bira se osoba koja će biti uz osobu sa invaliditetom dok se ne prilagodi. Naš pristup je socijalno-inkluzivni i fokus je na pojedincu." (firma C)*

*"Ako hoćete da zadržite osobu sa invaliditetom, organizacija mora da se edukuje, menadžeri dobro da se pripreme, mora da dobije podršku unutar odeljenja, mislim da su naše integracije*

*uspešne zbog toga: imate svest, imate menadžera koji podržava, imate tim koji je negujući, i imate HR koji podržava celu ideju i strategiju.” (firma D)*

Kod drugih poslodavaca osobe sa invaliditetom su prolazile kroz istu obuku kao i svi ostali zaposleni i nisu imali posebnu podršku. Međutim, to im, prema rečima poslodavaca, nije smetalo da postignu punu integraciju u radni kolektiv.

*” Osobe sa invaliditetom koje su prethodno bile zaposlene u firmi mogle su da postignu punu integraciju u radni kolektiv, one se ni po čemu posebnom nisu razlikovale od ostalih zaposlenih (sve zadatke su potpuno normalno mogle da obavljaju), pa im nije bila potrebna nikakva specifična vrsta podrške, već podrška koja je pružana bilo kom novozaposlenom. Vremenski period koji je potreban za učenje posla je otprilike 3 meseca, ali to je period koji važi za sve zaposlene, osobe sa invaliditetom se ni po tome nisu razlikovale.” (firma A)*

S obzirom na to da je, kako kažu poslodavci, u većini slučajeva došlo do potpune integracije osoba sa invaliditetom u radno okruženje, ne treba da čudi što su na pitanje: *Da li su uočili promene kod ostalih zaposlenih kada se zaposlila osoba sa invaliditetom*, odgovorili odrično. Naime, niko od intervjuisanih poslodavaca nije primetio da se kolege drugačije ophode prema osobi sa invaliditetom koje su zaposlene u preduzeću.

*”Što se tiče problema u obavljanju posla zbog njihovog invaliditeta, toga nikad nije bilo. Ljudi su ih super prihvatili, i sada ih prihvataju. Jedna žena radi već godinu i po, ostali su po godinu dana tu i stvarno su se odlično uklopili, ne pravimo nikakvu razliku, neki od njih i nemaju vidljiv invaliditet. Ali i ako je vidljiv, nikad nije bio problem, da se pomogne ako treba itd. Ali, nije ni bilo nekih većih zahteva, one su stvarno sve fantastične radnice i kao osobe isto. Nema nikakvih poteškoća, a kamoli konflikta, da je neko imao nešto protiv ili slično.” (firma B)*

*”Kad vama u zgradu počinju da ulaze ljudi koji su korisnici kolica, koji teško hodaju, ljudi koji su drugačiji, odmah tu krenu nekakva pitanja i ljudi primećuju nekakvu promenu. Ljudi su se vrlo brzo adaptirali i mi smo se trudili da putem naše interne komunikacije*

*negde njih osvestimo, pa smo osnovali klub volontera da bismo ih uključili. Danas osobe sa invaliditetom prolaze neprimećeno (u pozitivnom smislu).*

*Mislim da nije presudan invaliditet, nego kao u slučaju bilo kog drugog zaposlenog, karakter. Ako sam imala problem sa osobom sa invaliditetom, imala sam ga zbog karaktera, a ne zbog invaliditeta.” (firma D)*

*”Ne, tu nisu postojale nikakve specifične promene u ponašanju ostalih zaposlenih, kolege su se prema zaposlenim osoba sa invaliditetom ophodile kao i prema bilo kom drugom novom kolegi.” (firma A)*

Osim što su, prema mišljenju poslodavaca, osobe sa invaliditetom odlično prihvaćene od strane svojih kolega, pojedini poslodavci smatraju da zapošljavanje osoba sa invaliditetom ima pozitivan efekat ne samo na osobe sa invaliditetom, već i na ceo tim.

*”Nekada zapošljavanje osobe sa invaliditetom ima pozitivne efekte na ceo tim, daje im motivaciju.” (firma C)*

Često je jedan od osnovnih razloga zbog kojih poslodavci odluče da ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom, već da plaćaju penale, mišljenje da osobe sa invaliditetom usled svog invaliditeta neće moći da odgovore radnim obavezama i da su potrebna velika prilagođavanja kako bi im radno okruženje postalo lako dostupno. U prilog ovome govore podaci dobijeni iz fokus grupnih diskusija urađenih sa zaposlenim osoba sa invaliditetom, koje osim pomenutih razloga navode i neiskorišćavanje kapaciteta osoba sa invaliditetom na radnom mestu od strane poslodavaca. Naime, učesnici fokus grupne diskusije smatrali su da poslodavci u većini slučajeva zapošljavaju osobe sa invaliditetom na radnim mestima na kojima se njihova znanja i kvalifikacije ne iskorišćavaju adekvatno.

Poslodavci koji su učestvovali u istraživanju vide zaposlene osobe sa invaliditetom u svojim preduzećima kao dobre radnike, koji radne obaveze ispunjavaju kao svi ostali radnici na istim ili sličnim pozicijama, kada su stavljeni na pozicije koje im odgovaraju.

*”Da, osobe sa invaliditetom koje su bile zaposlene u firmi odgovarale su adekvatno na sve radne zadatke koji su bili u opisu radnog mesta. Osobe sa invaliditetom su sasvim normalno*

*funkcionisale i obavljale su svoj posao kao i bilo koji drugi radnik zaposlen na istoj ili sličnoj poziciji – vrsta invaliditeta koji su zaposlene osobe sa invaliditetom imale nije ih onemogućavala da dobro obavljaju svoj posao.” (firma A)*

*”Ako su stavljeni na poziciju koja odgovara, apsolutno.” (firma D)*

Kada se i desi da osoba sa invaliditetom ne ispune očekivanja poslodavca, odnosno ne odgovore radnim obavezama, to se prema rečima jednog poslodavca, ne dešava zbog invaliditeta, već zbog odnosa prema poslu, koji nije vezan za invaliditet.

*”Imali smo slučaj gde smo morali sa jednom kolegicom da se pozdravimo zato što prosto nije ispunjavala radne zadatke na način koji nam je odgovarao, ali to je kao što bi sa bilo kim drugim posle mesec-dva, nije bila ono što smo očekivali i nije radila svoj posao, ali to apsolutno nije bilo vezano za invaliditet, nego za odnos prema poslu. Sve ostalo su bila dobra iskustva i sve preporuke koje dobijamo od Foruma stvarno smo bili više nego zadovoljni. Tako da imamo sad i neku malu bazu kandidata. Poslednji put kad smo nekog tražili već smo imali u bazi, pa smo njih zvali. Čak se i trudimo, evo poslednjih godinu dana, kad god je bila neka administrativna pozicija, da prvo nađemo nekoga ko je osoba sa invaliditetom, pa tek onda ako ne nađemo, onda smo zapošljavali preko oglasa ili baze ostalih ljudi (koji nisu osoba sa invaliditetom). Uvek su oni imali prioritet.” (firma B)*

Obrazovanje igra veliku ulogu u pripremi pojedinca za tržište rada, s obzirom da je obrazovanje jedan od glavnih načina sticanja kvalifikacija. Važnost obrazovanja za poslodavce, ogleda se pre svega u tome što smanjuje vreme potrebno za obuku za određenu radnu poziciju, jer radnici već poseduju određena predznanja. Iskustva poslodavaca po pitanju znanja s kojim osobe sa invaliditetom dolaze iz srednjih škola i sa fakulteta je različito. Dok jedni poslodavci smatraju da se osobe sa invaliditetom ne razlikuju po nivou znanja od ostalih radnika i da imaju adekvatno znanje za poslove na kojima ih oni zapošljavaju, drugi pak smatraju da osobe sa invaliditetom ne donose dovoljno znanja u radnu organizaciju. Naime, oni smatraju da je sistem obrazovanja loš i da osobe sa invaliditetom izlaze iz škola bez adekvatnog znanja, što kasnije utiče da teže nađu posao.

*”Osoba sa invaliditetom koje su bile zaposlene u firmi pohađale su regularne škole, tako da njihov nivo znanja nije odstupao od nivoa znanja drugih zaposlenih. Ipak, morao je da prođe određeni vremenski period kako bi zaposlene osobe sa invaliditetom naučile posao, ali to važi i za bilo koje druge zaposlene koji tek počinju da rade u firmi, ni tu nije bilo nekih posebnih razlika.” (firma A)*

*”Za to što nam je potrebno da. Ali pozicije na kojima oni rade zahtevaju da neko prvo želi da radi, da hoće da nauči, to su administrativni poslovi koje, ukoliko želite i sposobni ste da shvatite šta se traži od vas, možete to da obavljate. Bilo je nekih sa ekonomskom strukom, pa je i to malo olakšalo, prosto nije prezahtevno radno mesto pa ne mogu sad u potpunosti da odgovorim na pitanje.*

*Ono što nam je uglavnom bilo uslov....da poznaju rad na računaru, ne nešto preterano dobro, ali da su upoznati sa tim kako radi Word, Excel, svi Microsoft programi, ali nismo tražili nikakvo napredno znanje.” (firma B)*

*” Zato što su osobe sa invaliditetom, uglavnom ih puštaju da se „provuku“, najmanje se radi sa njima u školama. Sistem ne izvlači maksimum iz njih. Lakše bi ih zaposlili sa nekim predznanjem.” (firma C)*

*”Moj prvi utisak je bio da ljudi koji imaju oštećenje sluha ili vida imaju problem sa nivoom obrazovanja, ne zato što oni nisu sposobni, nego zato što je naš školski sistem takav kakav jeste i maltene su gurnuti u specijalne škole iako oni za specijalne škole nisu, nego mogu vrlo lako da se integrišu i u redovno obrazovanje. Moj prvi utisak kada sam se susrela sa osobama sa invaliditetom je bio da nemaju adekvatno obrazovanje, znači maksimalno srednja škola, što je po meni potpuno pogrešno i što ih je unazadilo u mnogim stvarima.” (firma D)*

Obavljeni razgovori sa poslodavcima pokazali su da u firmi ne postoji mogućnost za osobe sa invaliditetom da steknu dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju. Dostupne su im obuke koje se pre svega odnose na njihovo radno mesto, a u pojedinim preduzećima dostupni su im i kursevi engleskog, koji su dostupni za sve zaposlene.

*”Nismo organizovani nikakve programe dokvalifikacije ili prekvalifikacije za osobe sa invaliditetom, čak ni bilo kakve druge obuke u firmi, jer za time nije postojala potreba. Kolege su pomogle zaposlenim osobama sa invaliditetom da nauče posao koji su obavljale, ali to nije bila nikakva neuobičajena praksa, već nešto što se i inače radi kada neko nov počne da radi.” (firma A)*

*”Sve obuke što sad imamo, to je osobama sa invaliditetom dostupno podjednako kao i ostalima. Oni imaju one obuke koje njihovo radno mesto zahteva, a sve što imamo npr. časove engleskog za sve zaposlene, tu nije bitno ko je na kojoj poziciji. Mislim da su se svi od njih prijavili i da pohađaju te časove. Kad god imamo neke interne obuke, sad smo skoro imali, obuke gde nije bitna pozicija ili iz kojeg ste dela poslovanja apsolutno idu i na to, ali sve u skladu s njihovim radnim mestom. Znači, ako je zaposlen, ako radi sa njima neko ko nije osoba sa invaliditetom, to što može ta osoba da dobije, dobije i osoba sa invaliditetom, tu ne postoji razlika.” (firma B)*

*”Nije bilo potrebe. Kompanija tačno zna koje su im pozicije slobodne, osobe sa invaliditetom prolaze samo osnovnu obuku. A takvi su i poslovi-operativni.” (firma C)*

*”Nije bilo potrebe za nekom specijalnom dokvalifikacijom. Znanja koja su morali da imaju dobili su na početku kao informaciju, kao što bi dobio svako od nas, dakle onaj ‘on the job training’, koji morate da prođete da biste znali kako funkcioniše sistem.” (firma D)*

Sve firme u kojima su urađeni intervjui imaju uslove u vezi sa stepenom invaliditeta kada zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Naime, zaposlene osobe sa invaliditetom najčešće imaju lakši stepen invaliditeta, poput osoba sa oštećenim sluhom i vidom, distrofijom mišića itd. Kao razlog za takve kriterijume pri izboru zaposlenih, poslodavci najčešće navode zahteve samog radnog mesta koje je dostupno.

*”Prilikom traženja kandidata, iako nije eksplicitno tražen neko sa specifičnom vrstom invaliditeta, postavljeni su određeni uslovi koje je kandidat morao da ispuni – poput dobrog poznavanja rada na računaru, iskustva na sličnim poslovima, dobrih komunikacionih sposobnosti. Ove uslove teško bi mogla da ispuni*

*osoba sa nekim težim oblikom invaliditeta (posebno mentalnim). Takođe, svaki put je tražena isključivo ženska osoba.” (firma A)*

*”Nažalost, pozicije koje oni zauzimaju su administrativne. Tu imamo neke određene zahteve koje smo imali prema Forumu, taj neki stepen invaliditeta, nismo mogli da primimo nekoga sa bilo kojim stepenom invaliditeta, nego sa blažim. To znači da imamo osobe sa problemima u kičmi, sa oštećenim sluhom, vidom ili neka distrofija mišića.” (firma B)*

*”Imamo najviše osoba sa invaliditetom sa oštećenjem sluha. Zatim osobe sa intelektualnim invaliditetom, nekoliko sa blagim oštećenjem vida ili sa telesnim invaliditetom. Neka selekcija postoji s obzirom da iz iskustva znaju ko šta može da radi.” (firma C)*

*”To mora, to je neizbežno. Imamo jednog kolegu koji ima kraću jednu ruku, ali je isto funkcionalan kao Dragana. Mi smo mislili da on može da radi na blagajni. Ispostavilo se da ne može jer je mnogo sporiji, a naše blagajne su takve da sve morate...klijenti, haos non stop i on nije mogao dovoljno brzo da raspolaže novcem, ali zato sada u korisničkom centru gde smo ga prebacili je vrlo uspešan. Imali smo i situaciju i sa klijentom kada je on radio na blagajni, znači zaposleni su reagovali fantastično, ali klijent je rekao da ne možemo da držimo na blagajni lice sa invaliditetom.*

*Ovde ne radimo sa licima koja imaju mentalni invaliditet, samo fizički, jer ne možemo da ih integrišemo, nemamo tu vrstu pozicija.” (firma D)*

U pojedinim slučajevima preduzeća su bila spremna da prilagode radno okruženje tako da radno mesto bude dostupno svim osobama sa invaliditetom. Međutim, oni ili nisu imali radno mesto na kojem bi ta osoba mogla da radi ili su troškovi otklanjanja arhitektonskih prepreka bili preveliki za radno mesto na kojem bi osoba sa invaliditetom radila na određeno.

*”Imali smo problem na drugoj lokaciji, zato što smo hteli da zaposlimo jednog dečka u kolicima i sve smo se dogovorili, međutim potpuno smo prevideli da postoji prilaz, ali ne postoji*

*toalet za osobe sa invaliditetom. U poslednjem trenutku smo morali da odustanemo od dečka, bio je super, bukvalno je to bilo već rešeno. Zvali smo i ljude koji su pravili zgradu, nije bilo mogućnosti da to promene. Zvali smo i arhitekta, ali prosto, previše je trebalo ulaganja za nešto što je u startu bio posao na određeno. (firma B)*

*”To je jedan od razloga što mi nismo zapošljavali neke fenomenalne kandidate koji su bili sa oštećenim vidom, jer kod nas u organizaciji ne postoji mesto gde bih ja mogla da zaposlim nekoga ko može da koristi taj softver za čitanje ekrana. Naravno, mi to možemo da nabavimo i da instaliramo, ali vrsta posla je takva da ja takvu osobu ne mogu da integrišem. Jednostavno ne postoji radno mesto u banci kao takvoj koje bi moglo da odgovori toj vrsti zahteva.” (firma D)*

S druge strane, skoro sve firme su prilagodile radno okruženje kako bi osobe sa invaliditetom koji su kod njih već zaposlene imale mogućnost da nesmetano obavljaju radne zadatke. To su pre svega bila prilagođavanja koja se odnose na radno vreme i razmeštaj stolova kako bi osobe u kolicima mogle nesmetano da prolaze. U nekim slučajevima, razlog za nepostojanje velikih ulaganja je činjenica da su objekti u kojima su osobe sa invaliditetom zaposlene, već arhitektonski prilagođeni za osobe sa invaliditetom, dok se u drugim kao razlog navodi činjenica da se na radna mesta primaju osobe sa invaliditetom sa blažim stepenom invaliditeta koji ne zahteva prevelika prilagođavanja radnog mesta.

*”Osobe sa invaliditetom koje su prethodno bile zaposlene mogle su sasvim dobro da funkcionišu u postojećim uslovima, tako da nije bilo potrebe za bilo kakvim prilagođavanjima ni fizičke okoline ni radnih zadataka.” (firma A)*

*”Morali smo da pomeramo stolove kada je bila devojka u kolicima i da namestimo tako da ona može lako da izađe. Srećom, to nisu bili neki veliki poduhvati, nije bilo potrebe, zgrada je ovde baš prilagođena i vrata, i toalet i sve. Samo smo se organizovali što se tiče kancelarije, da bude na početku, da ne mora baš da se zavlači, tu smo pomerili raspored sedenja. Sve ostalo je u principu dostupno. Zaposleni koji ima oštećenje vida nema u tom stepenu da bi morali da kupuju neku dodatnu opremu.*



*Jedna koleginica radi daleko, još dalje od Pančeva, njoj smo izašli u susret da čak i pre 4 izađe sa posla da bi uhvatila taj neki autobus. Za nju smo pomerili radno vreme, i za još jednu koleginicu da dolazi od 8, jer joj je tako zgodno. Sa te strane izađemo u susret gde možemo.” (firma B)*

*”U kompaniji se primenjuje „dizajn za sve“, a to je koncept koji označava da je sve pristupačno svima u zgradi (WC, prilaz, lift). Ljudi iz odeljenja za tehnički razvoj bave se tehničkim prilagođavanjem. Npr. za osobu niskog rasta koja je kasir izrađena je posebna stolica na kasi. Prilagođava se i radno vreme (1h, 4h itd.), kao npr. kod ljudi koji su stekli invaliditet tokom godina rada. Postoji i „Jedna šansa više za osobe sa invaliditetom“ – ako se osoba sa invaliditetom ne pokaže na jednom mestu, prebaci se u drugi objekat, pre nego se raskine saradnja, dakle uvek imaju dodatnu šansu.” (firma C)*

*”Nova zgrada je u potpunosti prilagođena: imamo lift, imamo toalete na svakom spratu. Mi zapravo nismo morali ništa da prilagodimo, zato što smo imali već rampu i toalet za osobe sa invaliditetom, tako da naš kolega koji je korisnik kolica može lako da pristupi zgradi - toaletu. Za druge nije bilo potrebno nikakvo prilagođavanje, jer vrsta invaliditeta to ne zahteva.*

*Mi smo uveli klizno radno vreme i zbog ostalih, možete da dođete od 8 do 10 i da odete od 16 do 18h. Naravno, zavisi od pozicije i važnosti posla koji treba da se obavi (Za neku osobu koja mora da ide na dijalizu mi bi smo mogli da prilagodimo radno vreme, ali ako je npr. u pitanju izveštaj koji mora da se pošalje, ja nemam fleksibilnost da kažem ti na toj poziciji možeš da dođeš u 10h.).” (firma D)*

Sve kompanije u kojima su urađeni intervjui, osim jedne, počele su sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom pošto je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom stupio na snagu. Kompanija koja je počela sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom pre stupanja Zakona, to čini od 2008. godine, dok ostale zapošljavaju osobe sa invaliditetom između 2 i 5 godina.

*”Ranije se nismo bavili time da li je neko osoba sa invaliditetom ili ne, prosto bismo ga zapošljavali ako odgovara potrebama*

*posla, tako da je moguće da smo i ranije zapošljavali osobe sa invaliditetom ali to nismo znali ili nismo evidentirali na taj način. O zapošljavanju osoba sa invaliditetom počeli smo da razmišljamo u trenutku kada su stupile na snagu izmene Zakona , kada je počela priča o tome da ćemo morati da zaposlimo određen broj lica sa invaliditetom ili ćemo morati da plaćamo penale, već negde 2010. godine.” (firma D)*

*”Prva osoba zaposlena je 2013. godine i u firmi je radila više od 2 godine.” (firma A)*

*”Ne znam tačno kad je počelo, ali znam sigurno da 2 godine unazad sigurno zapošljavamo osobe sa invaliditetom. Većina firmi ih zapošljava da ne bi plaćala penale, ovde je politika malo drugačija.” (firma B)*

*”Imamo osobe sa invaliditetom sa različitim tipom invaliditeta od 2008. (još pre donošenja zakona, u skladu sa opredeljenjem kompanije za društveno odgovorno poslovanje), od tada imamo kontinuitet u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.” (firma C)*

Ni jedna od angažovanih osoba sa invaliditetom nije dobila otkaz na poslu, ali je bilo slučajeva da osobe sa invaliditetom napuste zaposlenje. Razlozi za napuštanje bili su različiti, od pogoršanja zdravstvenog stanja i preseljenja, pa do vraćanja u staru firmu ili dobijanje posla u nekoj drugoj. Samo u jednoj kompaniji osoba sa invaliditetom je dobila otkaz i to zato što nije došla prvi dan na posao.

*”Jedan čovek koji je bio agent, bio je sporazumni raskid, da li je našao nešto drugo ili, ne znam. Devojka koja je radila je bila 9 meseci i posle toga joj nismo produžavali ugovor, ona je bila OK, ta pozicija više nije bila toliko potrebna, a nekako nije ni ona bila zainteresovana da ostane tu da radi, pa smo se razišli, pa joj nije bio produžen ugovor. Imali smo jednu devojkicu koja je radila na onoj drugoj lokaciji, posle mesec dana rada nikakvog pomaka nije bilo, nije ispunjavala ni jedan uslov što se tiče posla, brzo smo shvatili da nam tu ne odgovara, tako da smo se dogovorili da prestane taj radni odnos, kao što bismo sa bilo kim drugim. Njen stepen invaliditeta nije smetao, nego karakter i nismo se očigledno negde tu našli.” (firma B)*

*"Kompaniju su napuštali jer su našli bolji posao, nekome se pogoršala bolest, preselili su se ili iz porodičnih razloga." (firma C)*

*"Imali smo kolegu koji je bio osoba sa invaliditetom i koji je umro. Bio je bolestan. Inače, nismo imali da nam je neko dao otkaz i da je otišao u drugu kompaniju." (firma D)*

*"Osobe sa invaliditetom koje su prethodno bile zaposlene u firmi same su napustile zaposlenje, osim treće osobe koja je bila primljena, ali nije ni počela da radi. Prva osoba zaposlena je 2013. godine i u firmi je radila više od 2 godine. Nakon ovog perioda, odlučila je da potpuno promeni vrstu posla i samoinicijativno je otišla iz firme. Osoba koja je posle nije bila zaposlena u firmi je ostala 3-4 meseca, a onda je dobila ponudu od bivšeg poslodavca i vratila se na prethodni posao (u njemu se ipak osećala sigurnije). Posle toga, u martu ove godine, primljena je treća osoba na isto radno mesto, ali se ona prvog radnog dana nije pojavila na poslu u dogovoreno vreme (pozvala je i rekla da se uspravala jer nije popila lekove koje je trebalo, kao i da mora da obavi neke poslove tokom dana pa se neće ni pojavljivati). Sutradan je došla, ali je rukovodstvo odlučilo da je ipak ne zadrži u firmi zbog nedovoljno odgovornog odnosa prema poslu – na isti način bi se odnosili i prema bilo kom drugom zaposlenom. Tada su u firmi odlučili da za ovo radno mesto više ne traže isključivo osobe sa invaliditetom već je raspisan standardni konkurs i primljena je zaposlena koja nije osoba sa invaliditetom." (firma A)*

Kada je reč o podršci u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, većina kompanija vidi Nacionalnu službu za zapošljavanje kao glavnog aktera od kojeg očekuju da im pomogne pri selekciji osoba sa invaliditetom, to jest u podršci pri izboru adekvatnog kandidata za radno mesto. Pored NSZ poslodavci s kojima su urađeni intervjui prepoznaju i organizacije poput Foruma mladih sa invaliditetom i Kreativno-edukativnog centra, kao aktere koji im mogu pomoći pri odabiru odgovarajućih kandidata.

*"Najveća podrška potrebna je u adekvatnom izboru kandidata koji bi mogli da obavljaju određeni posao. Problemi su nastajali kada NSZ nije slala dovoljno odgovarajućih kandidata za*

*raspisanu radnu poziciju. Kada je prva osoba zaposlena, bilo je najviše kandidata u procesu selekcije – oko 10-ak. Tada su pomoć tražili i od NSZ- a i od organizacija osoba sa invaliditetom. Kada je druga osoba sa invaliditetom zapošljavana, broj kandidatkinja bio je manji (oko 6-7) i tu je već izbor bio teži. Treći put je NSZ poslala svega 2 kandidatkinje, i u suštini nijedna nije u potpunosti zadovoljila potrebne kriterijume, ali je jedna ipak bila primljena (iako nije ostala na radnom mestu).” (firma A)*

*”Mi od početka sarađujemo sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, a imamo i dugogodišnju saradnju sa Kreativno-edukativnim centrom, Forumom mladih sa invaliditetom i Gradskom organizacijom gluhih.” (firma C)*

*”Dešavalo se da iz NZS dobijemo kandidate, ali moje mišljenje je da bi saradnja sa NZS mogla biti mnogo bolja. Ne samo za osobe sa invaliditetom, nego generalno. Možda bi trebalo da se malo osavremene, ne toliko u smislu programa koje sprovode, koliko u smislu povezivanja. Mislim da veću podršku imamo iz udruženja i na njih smo se fokusirali (npr. Savez slepih i slabovidih, koji dosta informišu svoje ljude), a imamo i odličnu saradnju sa FMI koji nam šalju ljude iz svoje baze.” (firma D)*

*”Pa što se tiče nas ne, nije nam trebala podrška. Možda više podrška nekim drugim firmama da se oni osveste da osobe sa invaliditetom mogu da budu potpuno ravnopravni ili bolji, ali mislim da je ta svest slabo razvijena. Što se nas tiče u smislu tehničke podrške ili podrške države - ne.” (firma B)*

Osim kao aktera koji im može pomoći pri odabiru odgovarajućeg kandidata, poslodavci FMI vide i kao organizaciju koja im može pomoći u obuci vezano za inkluziju osoba sa invaliditetom. Naime, kod firmi kod kojih postoji obuka/ seminar za proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom, FMI je prepoznat kao partner.

*”Mi imamo jednom godišnje nedelju korporativne odgovornosti na nivou cele grupe i onda tu obrađujemo neke od tema vezano za društvenu odgovornost. Prošle, 2015. godine, su ljudi iz FMI dolazili i držali obuke vezano za inkluziju osoba sa invaliditetom. To su one njihove standardne obuke, gde oni pričaju kakav treba da bude odnos sa osobama sa invaliditetom, kako oni mogu da*

*doprinesu i sl. To je bila dosta posećena obuka i na dobrovoljnoj bazi. Ovde su ljudi sa te strane vrlo edukovani. Najviše smo radili sa FMI, jer sa njima imamo dobru saradnju, to ide kako treba.”*  
(firma B)

*”Ono što nam je bilo važno jeste da ljudi iz FMI prvo naše volontere obuče, dakle mi smo prvo imali jedan trening, kako uopšte raditi sa osobama sa invaliditetom, na koji način da prilagodimo svoje prezentacije, svoje ponašanje, kako menadžerima i organizaciji približiti šta to znači kada jedna osoba sa invaliditetom uđe u organizaciju i kako integrisati jednu osobu sa invaliditetom.”*  
(firma D)

Pojedine kompanije same organizuju obuku za svoje zaposlene kako bi im podigli svest i znanje o invaliditetu.

*”Zaposleni imaju teorijske obuke (‘soft skills’): podizanje znanja i svesti o invalidnosti. Prvo su 2008-9. godine obuke o modelima pristupa i komunikaciji sa osobama sa invaliditetom prošli menadžeri i HR, a zatim i ostali. Preko 1.650 zaposlenih je prošlo obuku. Na obuke se pozivaju rukovodeći kadar i zaposleni na tom odeljenju gde radi osoba sa invaliditetom. Obuke traju od septembra do decembra, kolege volonterski drže predavanja.”*  
(firma C)

S obzirom da je u većini slučajeva njihovo prethodno iskustvo sa osobama sa invaliditetom pozitivno, svi poslodavci s kojima su uređeni intervjui hteli bi u budućnosti da zaposle još osoba sa invaliditetom. Kao razloge za nezapošljavanje više osoba sa invaliditetom u svojim firmama, navode nepostojanje radnih mesta na kojima bi osobe sa invaliditetom mogle da rade (poslovi gde je potrebna fizička aktivnost) i nekvalifikovanost osoba sa invaliditetom za poslove na kojim su im potrebni novi radnici.

*”Da, svakako bismo u budućnosti želeli da zaposlimo osobu sa invaliditetom, ali ukoliko bi kandidati zaista bili adekvatni – odnosno, ako bi stvarno bila moguća odgovarajuća selekcija kandidata. Iskustva sa prethodno zaposlenim osobama sa invaliditetom su generalno dobra, tako da bismo bili raspoloženi da ove osobe ponovo zaposlimo. Ipak, tražili bismo nekog ko bi duže ostajao u firmi, jer nam ne odgovara da u nekog ulažemo vreme i resurse, a da on nakon par meseci ode.”* (firma A)

*"Jedno od ograničenja je to što nemamo administrativne pozicije. Delatnost je takva da nas ograničava: traži se fizička aktivnost i rad sa potrošačima." (firma C)*

*"Da imamo mogućnosti da dalje zapošljavamo sigurno da ne bismo imali problem da zaposlimo još osoba sa invaliditetom. Naš problem je što u momentu kada smo krenuli u celu tu priču, naše zapošljavanje se zaustavilo. Onda imate mnogo manje prostora da nešto uradite. Kada zapošljavamo mi zapošljavamo ljude koji su na ekspertskim pozicijama, a retko ko od osoba sa invaliditetom ima tu vrstu ekspertize, malo njih je u obrazovnom sistemu doguralo do tog stepena." (firma D)*

Neki od poslodavaca koji su intervjuisani, smatraju da treba više raditi sa osobama sa invaliditetom i pomoći im u prekvalifikaciji, dok drugi pak predlažu da se organizuju radionice osoba sa invaliditetom i poslodavaca kako bi poslodavci uvideli da osobe sa invaliditetom mogu da doprinesu firmi i da mogu biti isto produktivni kao i zaposleni koji nemaju invaliditet.

*"Ono što sam htela još pre nekog vremena da predložim Forumu jeste da (mi) malo obučimo ljude koji imaju invaliditet kako da apliciraju na posao, gde mogu da ulože u sebe, šta da promene da malo rade na sebi, nije potrebno mnogo, znači još dodatno da ih obrazujemo. Verujem da FMI ima super ljudi koji to rade, ali da malo to čuju od nas sa strane biznisa, šta tražimo mi ovde, šta nam je potrebno, pa na čemu mogu da rade dok traže posao, da li su to neke kompjuterske veštine, veštine u ophođenju, ponašanju, prezentovanju samog sebe. Da im time damo širu sliku i još neki način kako da se lakše zaposle. To je moje lično mišljenje. To mi kao kompanije uvek možemo da uradimo: da neki predstavnik, zajedno sa Forumom ili bilo kim napravi kraću prezentaciju o savetovanju, druženje neobavezno, ili ako oni imaju nešto da pitaju da im objasnimo kako to izgleda sa strane biznisa, šta ustvari poslodavac traži, šta mu treba. Ja sam bila na nekim razgovorima, to su sjajni ljudi, ali ne znaju oni da prodaju sebe, tu negde da im pomognemo. I što neformalnije, ja sam za to." (firma B)*

*"Ono što preporučuju je održavanje radionica na kojima bi se ostvario direktan kontakt zaposlenih i osoba sa invaliditetom, da bi mogli jedni druge bolje da razumeju." (firma C)*

Nalazi iz intervjua sa poslodavcima ukazuju na to da je Zakon doprineo da se zapošljavanju osoba sa invaliditetom pristupa na sistematičniji način nego ranije. Poslodavci sada dugoročnije razmišljaju o toj potrebi, a u većim firmama se gradi politika zapošljavanja i integracije osoba sa invaliditetom. Generalni utisak je da su retki slučajevi diskriminacije u osoba sa invaliditetom u firmama, ali da se ne ostvaruje uvek njihova potpuna integracija. Ipak, poslodavci su svesni potrebe da rade u tom pravcu i nastoje da problem integracije zaposlenih osoba sa invaliditetom reše. Jedan važan korak u tom pravcu je da pri selekciji osoba sa invaliditetom za zapošljavanje biraju stepen i vrstu invaliditeta koja će olakšati uključivanje te osobe. Drugi način je da osobama sa invaliditetom dodeljuju poslove koji su rutinski, ne traže veliko prilagođavanje i dugotrajnu podršku mentora i drugih zaposlenih. I treće, pogotovo u velikim firmama, preduzimaju se aktivnosti na prilagođavanju prostora, vremena i komunikacije kako bi osobe sa invaliditetom u potpunosti ispunjavale svoje zadatke. Opisana strategija poslodavaca u kontekstu realnih okolnosti vezano za ljudske resurse osoba sa invaliditetom i zakonske obaveze da zaposle određeni broj ovih lica dovodi do formiranja tipičnog obrasca ponašanja koji smo već opisali u zaključcima ranije analize položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada (Cvejić, 2013), a to je da se formira specifična niša za osobe sa invaliditetom na tržištu rada u koju se lako uključuju osoba sa invaliditetom s manjim stepenom invaliditeta i boljim kvalifikacijama i gde informisani poslodavci preko određenih pružalaca usluga posredovanja lakše dolaze do poželjnog rešenja. Ovo je, međutim, praksa koja dovodi do segmentacije na tržištu rada i koja će ostale osobe sa invaliditetom sve više udaljavati od primarnog tržišta rada.

#### **4.4. Sistem obrazovanja (škole)**

U dosadašnjem pregledu rezultata obrazovanje mladih sa invaliditetom koji ulaze na tržište rada se redovno pominje kao jedan od bitnih faktora, ali mu se nigde ne pridaje presudan značaj. Važnijim se čini motivacija i trud koji iskazuju zaposleni mladi sa invaliditetom, stav poslodavca i njegova spremnost da prilagodi uslove rada specifičnostima radnih sposobnosti zaposle osobe sa invaliditetom, a što se škole tiče na više mesta je istaknut značaj praktične nastave (prakse) u obrazovnom programu srednjih škola i to u smislu da mlade sa invaliditetom nisu dovoljno praktično obučeni da bi se lako uklopili u radni proces i radni kolektiv.

Mišljenje intervjuisanih direktora škola je drugačije. Mi smo intervjuisali direktore tri stručne škole koje imaju specijalizovane i prilagođene programe za učenike sa invaliditetom i jedne opšte škole (gimnazije). Recimo na samom početku da u gimnaziji nismo dobili mnogo informacija, oni su od vremena od kada je sadašnji direktor postavljen na funkciju imali samo jednog učenika sa invaliditetom i svo iskustvo im se svodi na taj slučaj. U tom slučaju su prilagodili pristup zgradi i kretanje u zgradi tako da ovaj učenik može svuda da se kreće kolicima, tj. po spratu do kojeg može da ostvari pristup i gde se odvijaju sve njegove školske aktivnosti. Osim toga, prilagodili su raspored časova i program rada tako da ovaj učenik može redovno da pohađa nastavu i ispunjava školske obaveze.

Sa specijalizovanim školama je slika znatno drugačija. Ovo su škole koje rade sa decom koja imaju delimično ili potpuno oštećenje vida ili sluha, ali primaju i decu sa drugim teškoćama. Neke od njih počinju da rade sa decom najranijeg uzrasta, tj. sa roditeljima koje treba naučiti kako da odgajaju dete sa invaliditetom, a potom organizuju predškolski program, osnovno obrazovanje i srednje stručno obrazovanje. Uz to imaju i organizovan smeštaj i osmišljen celodnevni program boravka kako bi deca imala dobre uslove za razvoj.

*”Škola je obrazovno vaspitna ustanova bavi se obrazovanjem i vaspitanjem slepih i slabovidih učenika od rođenja pa do završetka školovanja. Imamo bebe, ranu intervenciju, to su bebe od rođenja do navršene 3. godine života, to radimo savetodavni rad sa roditeljima. Onda imamo predškolsko odeljenje, pripremno predškolsko za polazak u školu i imamo osnovnu školu koja radi po redovnom nastavnom planu i programu kao što radi svaka druga škola. Drugačije je Brajevo pismo i asistivne tehnologije odnosno tifo-didatička sredstva koja su potrebna za slepe i slabovide. Imamo srednju školu, imamo jednogodišnje osposobljavanje za rad. Imamo na drugom stepenu pakere, na četvrtom stepenu imao biro tehničare koji pohađaju našu pravno-birotehničku školu i imamo na 4. stepenu PTT školu - PTT tehničare; i imamo na 5. stepenu poslovne sekretare na području rada: ekonomija pravo i administracija. U okviru škole imamo i svoj resursni centar u kome vršimo snimanje knjiga na Brajevom pismu i uvećanom crnom tisku i štampanje tih knjiga na Brajevom pismu i uvećanom crnom tisku za potrebe naše škole odnosno za potrebe učenika škole i potrebe učenika i studenata i predškolaca u inkluzivnom sistemu obrazovanja.*



*Imamo proširenu delatnost, likovnu, keramičku i tkačku radionicu gde rade naši učenici zajedno sa defektolozima koji rade kod nas u školi i nastavnicima likovne kulture, tehničkog i informatičkog obrazovanja prema afinitetima nastavnika koji žele to da rade. U okviru škole imamo i muzičku školu koju pohađaju naši učenici zajedno sa učenicima iz okruženja gde se škola nalazi, imamo i dom odnosno internat gde su smešteni učenici iz cele Srbije. Čak iz Republike Srpske imamo učenike koji su na smeštaju kod nas od početka školske godine, za vikend idu kući ili na 2 nedelje, nedelju dana, mesec dana... Tu imaju kompletni smeštaj sa ishranom (doručak, ručak večera i prepodnevna i popodnevna užina) u zavisnosti od uzrasta deteta. Tu su i ambulatna, zdravstveni blok, vešeraj, pralja, peglarka i sve ono što prati život porodice. Smešteni su u internatu po principu stambenih jedinica. Imamo 18 stambenih jedinica, u jednoj su 3 spavaće sobe sa po 3 kreveta, dnevni boravak, čajna kuhinja, sanitarni čvor veliki sa dva ve ce-a, sa dve tuš kabine, dva bidea, dva lavabo i terasu. Sa njima u popodnevnoj smeni rade vaspitači defektozi tako da najviše učenika može biti devetoro u toj jednoj stambenoj jedinici, a to je negde oko 100 -120 kvm jedne stambene jedinice, tako da je to prelepo i uređeno za potrebe slepih i slabovidih učenika. Tu su defektolozi, medicinske sestre, i ostalo osoblje koje radi u domu za potrebe učenika.” (škola 1)*

Podrazumeva se da su objekti potpuno prilagođeni potrebama ove dece, opremljeni učilima i drugom opremom koja olakšava njihov život i rad u ovoj školi. Takođe, programi i način rada su planirani tako da odgovaraju na potrebe ove dece, a standardi su uglavnom visoki, tako da se sa decom radi u malim grupama, a za pojedinačne slučajeve se izrađuje i individualni plan.

*”Kada dođe novi učenik, poštuje se određeni protokol. Imamo dosije za svakog učenika, nastavnik formira dosije na osnovu iskaza roditelja, dokumentacije koju donosi, a onda sarađujemo sa zdravstvenim ustanovama ili školom koju je pohađao i tako formiramo bazu podataka o učeniku. Učenik prolazi kroz tim i dobija osim redovne nastave, ostale vidove rada i podrške (govorne i logopedске vežbe, itd.)... Pristup je pre svega individualan, od 1. do 7. razreda primenjuje se IOP, pravi se pedagoški profil i uključuju se i tim i roditelji i pravimo izveštaje*

*i evaluacije na tromesečnom nivou. Inače je individualiziran pristup i plan i program su procenjeni za svakog učenika. Grupe su male (od 6 do 8 učenika).” (škola 2)*

Više puta pominjan problem prakse je istaknut u odgovorima direktora i oni tvrde da se o ovom aspektu vodi dosta računa, kao i o mogućnosti da neki njihovi učenici pređu direktno iz školovanja u zaposlenje. Ali, sve više pažnje se poklanja i transferu u visoko obrazovanje. Ovde se može prepoznati i razmišljanje na sistemskom nivou, kako se kroz nomenklaturu zanimanja i izmenu standarda u drugim oblastima može uvesti obaveza zapošljavanja zanimanja za koja se dobro mogu školovati mladi sa invaliditetom.

*”...mi se ovde u školi trudimo zaista da našim učenicima što se tiče srednje škole, a to ste me pitali, da im taj praktični deo što više približimo. Što se tiče pakera mi u školi njima organizujemo praktičnu nastavu ovde u samoj školi, tako što sarađujemo sa nekim preduzećem koje donosi taj materijal koji je potreban i oni to rade, i kolege koje rade sa tim obrazovnim profilom izvode praktičnu nastavu i odvode decu tako što imamo jedan školski kombi, do duše već je star dosta, odvodimo decu na praksu u neko preduzeće sa kojim se dogovorimo i sklopimo sporazum o saradnji što se tiče prakse. Što se tiče ovih učenika koji pohađaju 4. stepen pravne škole - birotehničari, kolegunica koja predaje stručne predmete vodi ih u prekršajne sudove, sklapamo sporazume o saradnji, pišemo molbe, odvodi ih tamo i oni imaju tu zaista lepu praksu upoznaju se na koji način i kako treba da rade, a što se tiče ptt tehničara isto kolegunica koja predaje stručne predmete, vodi ih na praksu u pošte i u kompjuterizovane ustanove na obuke na praksu tako da je to zaista lepo.” (škola 1)*

*”Većina mojih učenika svih profila. Mi imamo 28 nastavnih baza - različitih klinika gde oni vežbaju. Tako je propisano programom. Naravno da se tamo izdvoje i naravno da tamo ostaju. Naši učenici ili nastavljaju školovanje, to je njihov izbor i toga je sada sve više, ili ostaju da rade pa se naknadno školuju. Vrlo malo ih ostane na birou. Medicina je oblast u kojoj se najmanje sme čekati posle završetka do posla. To važi i za srednji kadar, to važi i za visoku školu strukovnih studija i to važi za medicinski fakultet. Zašto? Zato što vi ako nakon godinu dve*

*dana, nakon završenog srednje škole, fakulteta ne ostanete u struci - vi ste neupotrebljivi.” (škola 3)*

*”I sa sportskim klubovima, i sa određenim institucijama koje sada po novom pravilu moraju da imaju radnog terapeuta, fizioterapeuta itd. Mi ćemo sada pokušati da damo predlog da se uvede obrazovni profil - radni terapeut i preventivni dečiji fizioterapeut. Zato što je preventiva izuzetno važna i naši učenici će odmah dobiti posao. Ovde u našoj zemlji, sve strane kompanije imaju obavezu da to imaju. To je jedan oblik inkluzivnog obrazovanja i to je jedan oblik, ozbiljan oblik, dualnog obrazovanja. Dualno obrazovanje je ipak više stvar struke - stručnih škola. Ja stalno kada slušam o dualnom obrazovanju imam problem jer stalno slušam kako će to biti neki brodar, limar, pekar... Uz dužno poštovanje itekako i to treba i to je jedan od oblika gde vama za kompaniju konkretno treba: metalostrugar, i to je onda sjajno i daje ono što treba da ti ljudi nađu posao. Isto tako ja prepoznajem u ovom mom obliku obrazovanja potrebe i stranih kompanija i domaćih kompanija i institucija i ustanova - šta im je potrebno. Sada ja želim da pravim programe, da ih školujem za ono što je potrebno i da oni automatski budu konkurentni i da dobijaju posao. Tako da je i inkluzija i dualno obrazovanje nešto što ide zajedno. To važi, kada govorimo o dualnom obrazovanju, i za videće učenike. Prosto smo mi objedinili to. Objedinili smo i sve oblike inkluzije i radimo na više oblika dualnog obrazovanja i ja gde god dobijem priliku objašnjavam: ljudi, inkluzija nije samo jedno, dualno obrazovanje nije samo jedno. Ima mnogo varijanti. Otvorite, prepoznajte i svako neka negde gde to može i primeni...” (škola 3)*

Direktori specijalizovanih škola su svesni da se standardi podižu, da se nastavni programi menjaju, kao i da nove tehnologije donose nove mogućnosti za decu sa invaliditetom, pa nastoje da na to odgovore obukom zaposlenih, podizanjem svesti roditelja, poslodavaca, vršnjačkog okruženja, kao i nabavkom nove opreme.

*”Uvodimo u sistem ne samo dete, već i roditelje. Na najranijem uzrastu (na ranoj intervenciji i rehabilitaciji) radimo i sa bebama i sa roditeljima. Roditelja obučavamo da prihvati problem,*

da zna da se pravilno i adekvatno odnosi prema problemu i detetu i novonastaloj situaciji. Onda se uključuju i psiholog i socijalni radnik i tu nastaje rad sa čitavom porodicom. Nakon toga, na dnevnom nivou u predškolskom uzrastu, nastavnici sarađuju sa roditeljima (pola sata se odvaja svakodnevno za roditelje i razgovor o tome šta se očekuje od rada kod kuće i sl.). U osnovnoj i srednjoj školi radimo radionice sa roditeljima, kako bi oni učestvovali u pravljenju nastavnog materijala. One se održavaju na mesečnom nivou. Kod najmanje dece roditelji imaju ideje za razne vrste saradnje.” (škola 2)

”Svi su prošli obuke. Ne samo oni koji rade sa njima jer se programi menjaju pa se nastavnici menjaju. Gotovo svi su prošli. Mi smo to radili detaljno i u školi po grupama su dolazile kolege sa fakulteta za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju koji su držali obuku za rad sa ovim učenicima. Tako da vrlo malo, osim ovih mlađih kolega - za njih ćemo kada se sakupi grupa opet uplatiti potpunu obuku i oni to imaju u dosijeima. Zašto je to potrebno? Lepo je raditi stvari po osećaju, ali... Ja sam roditelj, vi ste mladi i verovatno niste roditelj, pa nemate iskustva, imaćete jednog dana. Put do pakla popločan je najboljim namerama. Svaki roditelj na svetu po osećaju misli da radi najbolje svom detetu. Na žalost, statistika pokazuje da u 70 % slučajeva to nije dobro za dete. Ne možemo raditi stvari po osećaju. Osećaj je u nečemu drugom potreban. Mi se moramo osposobiti, edukovati, mi se moramo obrazovati da prepoznamo... Nije dobro šta ja mislim da je mom detetu dobro. Sada pričam kroz roditeljstvo, a pričam zašto je to važno i za sve drugo. Nego ja moram da i kada nešto nije po mojim principima, a za moje dete je dobro, da to prepoznam i podržim. Ja se učim i kao roditelj a plus mi je to sada i struka. Ne možete prema njima, recimo, biti popustljivi. Ima ovde recimo kolega koji se vežu za njih. Divno je, oni njih obožavaju, ali ne treba njima to. Ne treba da im popuštate. Da im, kada ništa ne znaju date dvojku. Prvo oni i ne traže to.” (škola 3)

”Ono što sam ja shvatila šta je sledeći korak, a tako sam i dobila nagradu grada Beograda, jeste da oni kada sede u kabinetu za informatiku sa redovnim učenicima - ne mogu da rade. Ne mogu samostalno da rade. Naročito potpuno slepi i sa većim

*oštećenjem. Ja sam uspela da dobijem jako skupu donaciju i da opremimo, to je tada bila saradnja opštine Savski Venac i ministarstva za rad, i mi smo opremili kabinet jedinstven na Balkanu za slepe i slabovide učenike gde oni imaju 6 računara. Informatika se inače deli, svuda se odeljenje deli na dve grupe i osnovne i srednje škole. Da bi mogli da rade, pošto je njih 12, dele se na grupe po 6. Oni imaju kabinet sa zvučnim UnReader-ima, kao u američkim filmovima. Ono što mi zadajemo tekstualno i čitamo sa ekrana, oni zadaju audio - glasom i povratna informacija je glasom. Bukvalno sve što uradimo: idu na pretraživač, idu na Gugl, idu na internet, idu na Fejsbuk, idu po literaturu... Sve to oni sada mogu u tom kabinetu da dobiju audio. Oni prvi put imaju svoj prozor u svet. Takvi jedinstveni kakvi jesu, sa oštećenjem vida, oni sada imaju otvoren internet. Oni mogu da skidaju tekstove, skidaju informacije... Sledeći korak koji sam uradila, to sam bar 10 puta ponovila u medijima, jeste da sam ja otvorila taj kabinet besplatno za sva slepa lica u Srbiji, čak i u okruženju. Oni imaju termine kada dolaze i besplatno se obučavaju, jer ja se nadam u budućnosti da će svi imati to, obučavaju se i koriste internet na taj način u našoj školi. Bilo da im treba za zaposlenje, bilo da im treba za studiranje, bilo da im treba za osnovnu školu, za šta god..." (škola 3)*

\* \* \*

Podaci prikazani u ovom poglavlju pokazuju da u Srbiji postoje primeri ne samo dobre, nego i izuzetne prakse u pristupu učenicima sa hendikepom i njihovoj pripremi za ulaz na tržište rada i samostalno uključivanje u društvo. Valja naglasiti da smo ove primere pronašli u školama koje su specijalizovane za rad sa ovom decom i na tržištu koje je najrazvijenije u zemlji (Beograd). Ovde se vidi da postoji svest o tome da poslodavci očekuju osobe obučene i pripremljene za rad u radnoj organizaciji, da se biraju odgovarajuće metode za rad sa decom kako bi se postigao taj rezultat, da se razmišlja o promenama u privredi i tehnološkim inovacijama i da se vodi računa o pravovremenom uključivanju u praktični rad i održavanju veza sa poslodavcima. Ipak, potrebno je šire istraživanje kako bi se ustanovilo kakve su prakse u manjim gradovima, kroz kakva iskustva prolaze mladi sa invaliditetom iz seoskih sredina i kako se sa ovom decom radi u nespecijalizovanim školama u kojima se ona pojavljuju u manjem broju i više zavise od pripremljenosti škole (zgrade, nastavnog i nenastavnog osoblja) i to-

lerantnosti vršnjaka. S druge strane, uzimajući u obzir da većina mladih sa invaliditetom koje smo mi anketirali ističu da im obučenosť u školi nije primarni problem prilikom traženja posla, osim radnog iskustva, koje se stiče i kroz školsku praksu, moglo bi se reći da je ovim mladima najvažnije da tokom srednjeg obrazovanja i neposredno nakon njega što pre dobiju mogućnosť da svoja znanja i veštine dopune kroz konkretan rad u struci.

## 5. ZAKLJUČAK

Glavni zaključci o položaju mladih osoba sa invaliditetom na tržištu rada u Beogradu polaze iz osnovnog okvira glavnih nalaza iz većeg istraživanja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada u Srbiji rađenog 2013. godine sa namerom da se ocene efekti tada novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Glavni nalazi te studije su da je novi Zakon postigao značajnu promenu na tržištu rada za osobe sa invaliditetom, povećao njihovu aktivnost i zaposlenost i podigao vidljivost problema zapošljavanja i socijalnog uključivanja osoba sa invaliditetom. S druge strane, primećeno je da se osobe sa invaliditetom uglavnom zapošljavaju na kraći rok, na privremenim poslovima, da poslodavci ne razumeju u potpunosti probleme njihove radne integracije, da nisu dovoljno obrazovani, a i ako jesu uglavnom rade na poslovima ispod svojih kvalifikacija i konačno, osobama sa invaliditetom su slabo koristile mere NSZ za podršku profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Isti osnovni okvir zaključaka se može postaviti i za ovde prikazano istraživanje mladih sa invaliditetom na tržištu rada u Beogradu, ali uz izvesne razlike. Naime, generalno se može reći da se ovde radi o nešto bolje obrazovanoj populaciji osoba sa invaliditetom koja je aktivnija na tržištu rada, kao i da su poslodavci u poslednje tri godine naučili više o mogućnostima radnog angažovanja osoba sa invaliditetom i postali tolerantniji u tom pogledu. Ovome svakako doprinosi i okolnost da u Beogradu postoji snažnije tržište rada, ali i više osnovnih i srednjih škola koje od ranog uzrasta rade sa decom sa invaliditetom i osposobljavaju ih za samostalan život i zapošljavanje.

Naše nastojanje da objasnimo zašto su neke mlade osobe sa invaliditetom neaktivne na tržištu rada nije dalo jednoznačan rezultat. Nismo pronašli značajne razlike u stepenu obrazovanja, porodičnoj situaciji i ekonomskom položaju ove dve grupe mladih sa invaliditetom. Postoje statistički značajne razlike manjeg obima u raznim drugim faktorima. Možda najvažniji od tih faktora je da neaktivni mladi sa invaliditetom češće imaju motorne poteškoće i skoro duplo više njih tvrdi da bi im bila potrebna pomoć drugog lica za obavljanje posla i odlazak na radno mesto. Sledeći bitan faktor je obrazovanje – među nezaposlenim

mladima sa invaliditetom ima duplo manje onih sa osnovnim obrazovanjem ili bez njega nego među neaktivnim mladima sa invaliditetom. Osim toga nezaposleni mladi sa invaliditetom deluju nešto bolje motivisani – među njima je više onih koji iskazuju spremnost na dalje obučavanje i usavršavanje. Veća motivisanost i proaktivnost se može videti i iz podatka da je duplo više nezaposlenih mladih sa invaliditetom već imalo iskustvo zaposlenosti – 60% u odnosu na 30% među neaktivnima.

Dakle, znatan broj mladih osoba sa invaliditetom je aktivan na tržištu rada u Beogradu, motivisani su i osećaju se osposobljenim za radne zadatke. Lokalne specijalizovane škole, a takve je pohađala polovina njih, prate trendove na tržištu rada, ali i u obrazovnim programima i savremenim tehnologijama i nastoje da deci sa invaliditetom pruže punu podršku u osposobljavanju za samostalan nastup na tržištu rada, uključujući i često pominjano pitanje stručne prakse koja je visoko cenjena od strane poslodavaca. Ali, na strani potražnje stvari ne stoje sasvim povoljno po njih. Zakon je primorao poslodavce da zapošljavaju osobe sa invaliditetom, ali se na tržištu stvorila specifična niša koju smo naslutili još u nacionalnom istraživanju iz 2013. Poslodavci tragaju za osoba sa invaliditetom koje imaju lakše oblike invaliditeta i za koje moraju da prave manje prilagođavanja da bi ih integrisali u radni proces i kolektiv. Izuzetak su velike korporacije koje su standarde za zapošljavanje osoba sa invaliditetom razvijale i ranije kroz svoju politiku korporativne odgovornosti i koje zbog broja osoba sa invaliditetom koje zapošljavaju imaju razvijene sisteme za njihovu profesionalnu rehabilitaciju koji često prevazilaze standarde propisane od strane države i podrazumevaju partnerstva sa udruženjima osoba sa invaliditetom i pružiocima usluga posredovanja u zapošljavanju.

Kao ishod prethodno opisane svojevrsne segregacije mladih sa invaliditetom na tržištu rada javlja se nekoliko negativnih posledica po njih, iako su razgovori sa direktorima škola pokazali da se mnogi od njih školuju za tražena stručna zanimanja i bivaju potpuno osposobljeni da se uključe u radni proces kao i osobe koje nemaju invaliditet. Mladi sa invaliditetom najčešće rade na poslovima koji su ispod njihovih kvalifikacija, neretko se dešava da poslodavci pogrešno percipiraju njihovu radnu sposobnost i daju im smanjen obim posla i manje zahtevne zadatke. Konačno, većina njih radi na privremenim poslovima, kratkoročno ili u okviru javnih radova ili nekih projektnih aktivnosti. Treba ovde realno primetiti da je ovo sve češće slučaj i sa mladima koji nemaju invaliditet, ali među mladima sa invaliditetom je trajna zaposlenost višestruko manja nego među ostalim mladim osobama.





## REFERENCE

Cvejić, S. 2013. *Platforma za sindikalno organizovanje osoba sa invaliditetom*. Beograd: Forum mladih sa invaliditetom

Drugi nacionalni izveštaj o socijalom uključivanju i smanjenju siromaštva, 2014.

Marković, M. 2014. *Osobe sa invaliditetom u Srbiji*. Beograd: Republički zavod za statistiku.

Nacionalna strategija za mlade za period 2015-2025.

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020.

Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

CIP - Каталогизација у публикацији - Народна библиотека Србије, Београд

331.5-056.26(497.11)

ЦВЕЈИЋ, Слободан, 1965-

Položaj mladih sa invaliditetom na tržištu rada u gradu Beogradu /  
Slobodan Cvejić i Stefan Stefanović. - Beograd : Forum mladih sa  
invaliditetom, 2016 (Beograd : Neopress design & print). - 43 str. : graf.  
prikazi, tabele ; 21 cm

Tiraž 200. - Bibliografija: str. 43.

ISBN 978-86-87969-05-6

1. Стефановић, Стефан, 1990- [аутор]

а) Особе са инвалидитетом - Запошљавање - Србија

COBISS.SR-ID 227093772

## NOSILAC PROJEKTA:



FMI  
YDF

FORUM MLADIH SA INVALIDITETOM  
YOUTH WITH DISABILITIES FORUM

Terazije 23, 11000 Beograd

+381 113220 632

e-mail: office@fmi.rs

[www.fmi.rs](http://www.fmi.rs)

## Partneri projekta:



НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА  
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

SeConS

development Initiative group

## Saradnici projekta:



УНИЈА  
ПОСЛОДАВАЦА  
СРБИЈЕ



upcs

Udruženje poslovnih  
konsultanata Srbije  
Association of Management  
Consultants of Serbia



ПРИВРЕДНА  
КОМОРА  
СРБИЈЕ

1857

Izdavanje ove publikacije podržalo je Ministarstvo omladine i sporta



„Stavovi izraženi u publikaciji isključiva su odgovornost autora i njegovih saradnika i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Ministarstva omladine i sporta.“