

# U POTRAZI ZA SIGURNOŠĆU

## Perspektive zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Autor:

Marko Milanović



Projekat "Platforma za sindikalno organizovanje osoba sa invaliditetom" finansira Delegacija Evropske unije kroz EIDHR program. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost autora i Foruma mladih sa invaliditetom i ne odražava nužno stavove donatora.

Beograd, 2014

# SADRŽAJ

UVOD .....	4
PERSPEKTIVA AUTORA.....	5
METODOLOGIJA .....	9
POSLODAVACI NA OTVORENOM TRŽIŠTU RADA I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM .....	10
OGRANIČENA POTREBA ZA ZAPOŠLJAVANJEM.....	11
NERAVNOPRAVNI POLOŽAJ PRIVATNOG I JAVNOG SEKTORA .....	12
STAV POSLODAVACA O OSOBAMA SA INVALIDITETOM – ŠTA JA DOBIJAM ZA TEBE? .....	14
BARIJERE SA KOJIMA SE SUSREĆU POSLODAVCI .....	18
NEPRILAGOĐENOST RADNIH MESTA.....	19
ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM NA ZATVORENOM TRŽIŠTU RADA.....	21
OSOBA (SA INVALIDITETOM) ILI DEPERSONALIZOVANI SUBJEKAT RADA.....	24
BOLJE VRABAC U RUCI, NEGO GOLUB NA GRANI .....	24
DRUŠTVENI SISTEMI I ZAPOŠLJAVANJE – ŠTA PIŠE A ŠTA SE RADI .....	29
ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM – KUĆA BEZ TEMELJA .....	29
OBRAZOVANJE JE U BUDUĆNOSTI.....	30
(NE)USKLAĐENOST KOMPETENCIJA I TRŽIŠTA RADA .....	31
ZAKON ILI LIČNA ODGOVORNOST .....	32
PROCENA RADNE SPOSOBNOSTI .....	35
DRUŠTVENI AKTERI NA LOKALNOM NIVOU I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM....	39
ULOGA LOKALNE SAMOUPRAVE.....	39
ULOGA CIVILNOG DRUŠTVA .....	42
PORODICA: ISKLJUČENOST I STAKLENO ZVONO .....	45
ULOGA MEDIJA - NEVIDLJIVI ŽIVOT OSOBA SA INVALIDITETOM .....	47
SOCIJALNI KAPITAL ZAJEDNICE, ŠTA TO BEŠE? .....	47
OPŠTE BARIJERE – NEKI OD PROBLEMA NAŠEG DRUŠTVA .....	51
SUSRET OSOBE SA INVALIDITETOM I POSLODAVCA .....	53
ŠTA UČESNICI KONSULTACIJE MISLE DA TREBA RADITI U OVOJ SITUACIJI?.....	57

DODATAK 1. KRATAK PRIKAZ PROBLEMA I PREPORUKA .....	66
POSLODAVCI NA OTVORENOM TRŽIŠTU RADA I ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM .....	66
ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM NA ZATVORENOM TRŽIŠTU RADA .....	68
OSOBA (SA INVALIDITETOM) ILI DEPERSONALIZOVANI SUBJEKAT RADA .....	69
DRUŠTVENI SISTEMI I ZAPOSŁJAVANJE – ŠTA PIŠE A ŠTA SE RADI? .....	70
PROCENA RADNE SPOSOBNOSTI – PRVI KORAK U SVET RADA .....	71
DRUŠTVENI AKTERI NA LOKALNOM NIVOU I ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM .....	72
OPŠTE BARIJERE – NEKI OD PROBLEMA NAŠEG DRUŠTVA .....	74
SUSRET OSOBE SA INVALIDITETOM I POSLODAVCA .....	74

## UVOD

Projekat „Platforma za sindikalno organizovanje osoba sa invaliditetom“ realizovan je u periodu 2012 – 2014. godine, uz podršku Delegacije Evropske unije u Republici Srbiji (EIDHR program – EU instrument za demokratiju i ljudska prava). Projekat je realizovao Forum mladih sa invaliditetom, u partnerstvu sa udruženjima građana Secons – grupa za razvojnu inicijativu i Centar za samostalni život osoba sa invaliditetom Srbije. Projekat je realizovan u šest gradova u Srbiji: Beograd, Novi Sad, Niš, Kragujevac, Užice i Zrenjanin.

Osnovni cilj projekta je da doprinese razvoju i poštovanju prava osoba sa invaliditetom u radnom procesu, putem razvoja platforme za praćenje politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom i zaštite i ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada osoba sa invaliditetom. Imajući na umu da postoji velika potreba za informacijama i podacima o primeni relevantnih politika, organizacije civilnog društva moraju imati ključnu ulogu u razvoju sistema praćenja ostvarivanja radnih prava. Do sada nisu razvijane tematske koalicije udruženja osoba sa invaliditetom koje bi se fokusirale na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, tako da postoji potreba za povećanjem kapaciteta ovih organizacija za građansko delovanje u pravcu zaštite prava ne samo nezaposlenih osoba sa invaliditetom, nego i onih koji su našli posao, ali možda rade u nezadovoljavajućim uslovima.

U tom smislu, primarni rezultat projekta odnosio se na unapređenje implementacije Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, kroz uspostavljanje mehanizma za praćenje obima i kvaliteta zapošljavanja osoba sa invaliditetom, u kojem bi organizacije civilnog društva uzele veće učešće. U cilju unapređenja implementacije Zakona, kroz uspostavljanje mehanizma za monitoring njegove primene, u okviru ovog projekta su se putem obuka izgradili dodatni kapaciteti i osnažila udruženja osoba sa invaliditetom za promovisanje i zagovaranje svojih radnih prava. Kroz projekat je osnovano Udruženje za zaštitu radnih prava osoba sa invaliditetom, koje bi trebalo da zagovara poštovanje zakona i da štiti prava osoba sa invaliditetom na rad. Organizovane su i javne debate, na kojima je uspostavljen dijalog sa ključnim akterima u ovoj oblasti, kako bi se zajednički formulisale preporuke za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom na lokalnom nivou.

Ovaj izveštaj predstavlja rezultat procesa konsultacija na lokalnom nivou.

## PERSPEKTIVA AUTORA

Data analiza položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada polazi od pretpostavke da su najvažniji akteri zapošljavanja osobe sa invaliditetom i poslodavci, dok su svi ostali sistemi i organizacije podređeni njima. Poslodavac donosi odluku da ponudi osobi sa invaliditetom posao, a osoba sa invaliditetom donosi odluku da ponudi svoj rad. Bez pozitivne odluke obe strane, ne može biti zapošljavanja. Iako ovo deluje kao truizam, kao nešto što se podrazumeva, pitanje je u kojoj meri su akteri u zapošljavanju svesni potreba osoba sa invaliditetom, potreba poslodavaca i u kojoj meri svoj rad prilagođavaju ovim potrebama. Svi akteri (država koja kreira širi kontekst i donosi zakone, Nacionalna služba za zapošljavanje, zajednica, organizacije civilnog društva, porodica osoba sa invaliditetom, ...) stvaraju polje u kojima ove dve strane odlučuju, ali konačna odluka ostaje na poslodavcu i osobi sa invaliditetom.

Da li poslodavci i osobe sa invaliditetom mogu da donesu bilo koju odluku ili ne? U trenutno važećem društvenom uređenju i ideologiji društva, ni jedna ni druga strana nije slobodna da donesu bilo koju odluku. Poslodavci koji ne žele da zaposle osobu sa invaliditetom se po automatizmu osuđuju. Ni osobe sa invaliditetom nisu slobodne da donesu bilo koju odluku, a o tome da li osobe sa invaliditetom treba da se zapošljavaju ili ne stvorena je i polarizacija među samim organizacijama civilnog društva koje zastupaju osobe sa invaliditetom. Zarad kratkog razmatranja ovih suprotstavljenih stavova, osobe koje se zalažu za zapošljavanje možemo da obeležimo kao grupu ZA, a osobe koje su protiv zapošljavanja, kao grupu PROTIV. Osobe iz grupe PROTIV traže od države što veću zaštitu osoba sa invaliditetom, generalno zaziru od uključivanja osoba sa invaliditetom na otvoreno tržište rada, a ako dođe do zapošljavanja, smatraju da ono treba da se ostvaruje uz što veće subvencije. Dele mišljenje da su pripadnici grupe ZA „slepi“, da nemaju realnu sliku i da zaboravljaju kako prosečna osoba sa invaliditetom živi u Srbiji. Sa druge strane, članovi grupe ZA smatraju da osobe sa invaliditetom treba da se trude kao i drugi građani da zasluže svoje „mesto pod suncem“, da treba da budu aktivni i da grabe svaku priliku da učestvuju u društvu, pa i na tržištu rada. Mišljenja su da su pripadnici grupe PROTIV nazadni i da ih je pregazilo vreme. Obe grupe hoće da uslove života osoba sa invaliditetom učine što boljim i svim srcem se zalažu za to, ali to često ne priznaju jedni drugima zato što i jedni i drugi misle da su u pravu i da je njihov put jedini ispravan, a da druga grupa greši. Zbog toga se međusobno osuđuju.

Ovim tekstom želimo da ukažemo da su obe grupe u pravu, da njihova različita gledišta oslikavaju jednu istu realnost, koja je po svojoj prirodi kontradiktorna, pa su i gledišta suprotstavljena. U tom smislu, uvažavanje obe realnosti zahteva napor pripadnika ovih grupa da priznaju opravdanost oba gledišta, ali vodi *kreiranju uravnoteženijeg, realnijeg pristupa u*

*kreiranju politika i usmerenosti ovih politika na osobe sa invaliditetom koje žive u Srbiji, a ne na različite ideologije.* Stav autora je da bez jedinstva, zajedničke vizije i politike, ne može doći do stvarnog napretka. Iako je saradnja nekada teška, ona je nužna.

Činjenica je da se u našem društvu osobe sa invaliditetom susreću sa mnogobrojnim barijerama, koje možda kulminiraju u periodu života kada osoba treba da se uključi u tržište rada, što je jedini osnov stvarne samostalnosti. Da li barijere znače da treba odustati od samostalnosti – nipošto, ali ne treba se ponašati kao da barijera nema i imati nerealna očekivanja. Idealno stanje bi bilo da osoba sa invaliditetom može da čim poželi da radi dobije posao, ali to nije realnost u Srbiji. I kada uloži maksimalan trud, on može biti bez efekta. Podsticanje osoba sa invaliditetom da se uključuju u tržište rada, bez adresiranja drugih, veoma kompleksnih problema, izgleda kao kada neko hoće da pređe uskovitlanu reku bez mosta. Samo najспособniji i najspremniji će možda uspeti, ali to nije suština demokratskog društva i postojanja države.

Zadržimo se na analogiji sa uskovitlanom rekam. Zamislimo da se osoba sa invaliditetom nalazi na jednoj strani gde je pustoš, gde ima malo vode, malo hrane, samo prašina i pukotine u zemlji. Sa druge strane uskovitlane reke je zelena poljana, šuma, cveće, izobilje vode i hrane. Ali između je uskovitlana reka i nema mosta. Prva dilema može da bude da li da osoba pokuša da pređe opasnu reku, ili da od toga odustane i živi na ovoj pustojoj strani. Ukoliko bi ostala na pustojoj strani, mogla bi da skupi ono što nađe, da napravi malo sklonište i živi u prašini gledajući zelenu prirodu preko puta. Ljudi koji žive preko puta bi ponekada mogli da joj dobace nešto, pa da joj bude ugodnije, i da nekako preživi. Druga opcija je da pokuša da pređe. To je opcija za koju se zalažemo. Ako usvojimo tu opciju, postavlja se pitanje kako da napravimo most preko kog osobe sa invaliditetom mogu da pređu? Most ne može da se napravi preko noći, već je potrebno vreme. I strpljenje. Za osobe sa invaliditetom to strpljenje najčešće znači produžetak isključenosti i nedostupnosti važnih segmenata i funkcija društva, te je hitnost važna. Ipak, ovaj most se već dugo gradi, ali reklo bi se da još uvek nije ni blizu završen. Na raspolaganju su ograničeni resursi, ali to možda nije najvažniji problem. Deluje kao da osobe koje grade most ne mogu da se dogovore kako on treba da izgleda, niti šta se prvo gradi, a šta drugo. Dok jedan radnik stavi kamen na jedno mesto i okrene se da popije malo vode, drugi ovaj kamen skloni i stavi gde njemu treba. I tako dolazimo do možda najvećeg pitanja – kako napraviti most? Iako svi znamo šta je idealan cilj, težnja ka idealnom cilju sastoji od velikog broja malih, promišljenih i realnih koraka. Jedan od takvih koraka je već napravljen, i to je donošenje *Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom*. On je osnov jednog od stubova – ekonomske nezavisnosti i dostupnosti sveta rada za osobe sa invaliditetom. Ali to je tek osnov ovog stuba, a ova analiza će pokušati da pruži neke predloge kako nastaviti. Za kraj ovog opisa, naglasimo ponovo da most još uvek nije gotov, a značenje toga je da većina osoba

trenutno mora da proba da se snađe sama u tome kako da pređe reku, te je najčešće prepuštena sama sebi.

Ipak, nisu ni samo osobe sa invaliditetom te koje su suočavaju sa barijerama i problemima, već i poslodavci. Poslodavcima je nekada teško da nađu osobu sa invaliditetom sa odgovarajućim kompetencijama, a moraju da na neki način ispune obavezu zapošljavanja; radna mesta u Srbiji nisu prilagođena, a sredstva koja mogu da dobiju za prilagođavanje radnih mesta često nisu dovoljna; porezi su visoki, poslovanje netržišno, jer javna preduzeća neodgovorno posluju i često kasne sa isplata pa je i privatnim preduzećima teško da obezbede i same plate... A država na sve to traži da se zaposle osobe sa invaliditetom. Pri tome su poslodavci koji su direktni ili indirektni budžetski korisnici stavljeni u povlašćen položaj jer, ako ne zaposle osobu sa invaliditetom, ništa ne moraju sami da plate, a poslodavci u privatnom sektoru moraju da uplate određeni iznos na račun budžetskog Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Da bi koristili mere podrške, od poslodavaca se traži da odmah zaposle osobu sa invaliditetom na neodređeno vreme, a poslodavci nemaju iskustva sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom i ne mogu da donesu odluku da li zaposliti ili ne, kakav je to rizik za njih i kako će osoba sa invaliditetom da se uklopi u proces rada. I poslodavci se suočavaju sa brojnim barijerama, mada im to niko ne priznaje. I njima je potrebna pomoć i podrška, neki poslodavci su toga svesni, a neki ne.

Koji je odgovor i osoba sa invaliditetom i poslodavaca na ovu situaciju – svako pokušava da se snađe i da ima kakvu takvu sigurnost. Svako na svoj način i sa instrumentima koji su mu dostupni traži sigurnost u suočavanju sa nepoznatim. To često vodi zatvaraju u predrasude i shvatanja koja daju privid sigurnosti, ali ograničava akciju i, umesto da se otvore i zajedno promene stvarnost, zauzimaju suprotstavljene pozicije iako im je cilj isti – kvalitetno zapošljavanje svih radnika, uključujući i osobe sa invaliditetom.

*Svrha ovog teksta i kreiranja preporuka jeste da proba da pruži balansiran, uravnotežen prikaz iskustva različitih aktera u zapošljavanju, kroz kvalitativni pristup, kroz izjave i priče različitih aktera u zapošljavanju i da na ovaj način proba da kreira okvir za njihovo bolje međusobno razumevanje i otvorenost. To bi moglo da dovede do stvaranja prvog mosta, a to je most između različitih aktera, koji bi zatim zajednički, a ne odvojeno, prionuli da grade mehanizme uključivanja osoba sa invaliditetom, stub mosta koji bi omogućio ekonomsku samostalnost osoba sa invaliditetom. Osim toga, dodatni cilj ovog prikaza je da ponudi i rešenja za neke probleme u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, koja mogu da se primene na lokalnom nivou, koja su fleksibilna, a za koje svi učesnici smatraju da su važni. Na taj način, želimo da damo predlog kako nastaviti put ka inkluziji osoba sa invaliditetom u tržište rada, pri tome vodeći računa o realnim resursima zajednica u kojima se zapošljavanje sprovodi.*

Kako bi ovo ostvarili, u tekstu koji sledi, opisaćemo ukratko položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada, a zatim iskustva različitih aktera u zapošljavanju osoba sa invaliditetom: samih osoba sa invaliditetom, poslodavaca, predstavnika civilnog društva i lokalnih samouprava. Prvo ćemo iz perspektive ovih učesnika opisati položaj poslodavaca i osoba sa invaliditetom u odnosu na zapošljavanje, zatim trenutnu ulogu i uticaj društvenih sistema na zapošljavanje, sa posebnim fokusom na procenu radne sposobnosti, a zatim nespecifične barijere za zapošljavanje, odnosno karakteristike samog društva koje utiču na zapošljavanje. Na samom kraju, opisaćemo šta se dešava prilikom susreta poslodavaca i osoba sa invaliditetom u datom kontekstu. Prikaz je zasnovan na izjavama učesnika fokus grupa i ne pretenduje da bude objektivn, već da pruži uvid u različite načine sagledavanja dela stvarnosti u kojoj osobe sa invaliditetom žive. U tom smislu, cilj analize fokus grupa nije da pruži pouzdane podatke, već da unapredi razumevanje.

Nakon ovog prikaza biće predstavljeni rezultati kvantitativnog istraživanja sa stejkholderima procesa zapošljavanja osoba sa invaliditetom u gradovima u kojima su realizovane fokus grupe, a koje je sprovedeno kako bi se identifikovali problemi, odnosno potrebne akcije koje svi učesnici procesa zapošljavanja vide kao važne, i oko kojih bi se organizovale dalje akcije. Na kraju će biti opisane aktivnosti, koje su u drugom krugu konsultacija učesnici na lokalnom nivou predložili, a na osnovu kapaciteta koje imaju i resursa u lokalnoj zajednici kojima raspolažu.



## METODOLOGIJA

Konsultacije su organizovane u 6 gradova u Srbiji: Beograd, Niš, Novi Sad, Kragujevac, Zrenjanin i Užice, u periodu od februara do maja 2014. godine. Kako bi se postigla puna participacija stejkholdera u procesu u određivanju budućih aktivnosti i prioriteta, konsultacije su realizovane kroz mešovitu kvantitativno-kvalitativnu metodologiju, pri čemu su kvalitativni podaci obrađeni su analizom sadržaja.

*U prvoj fazi*, u svakom od gradova organizovana je po jedna *javna debata* sa elementima fokus grupe u trajanju od 180 minuta. U ovom krugu konsultacija učestvovalo je ukupno 89 aktera. Cilj diskusije bio je da se ispita relevantnost nalaza sprovedenog istraživanja sa jedne strane, ali i da se identifikuju barijere za inkluziju osoba sa invaliditetom u tržište rada i mogući načini delovanja kako bi se ova inkluzija ubrzala. Konkretni predlozi o potrebnim aktivnostima i promenama koje su važne kako bi došlo do kvalitetnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom su preformulisane u stavke u drugom, kvantitativnom delu istraživanja. Na taj način je omogućeno da sami učesnici kreiraju referentni okvir iz koga se posmatra skup mogućih akcija za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom. *U drugoj fazi*, realizovano je *kvantitativno istraživanje* sa učesnicima javnih debata. Cilj ovog dela istraživanja je da se odrede oblasti delovanja koje najveći broj učesnika smatra za relevantne kako bi se u trećem delu izgradilo zajedništvo stejkholdera oko ovih aktivnosti. Prikupljanje podataka je realizovano putem Interneta i na ovaj upitnik odgovorio je ukupno 51 ispitanik. *Treća faza* konsultacija organizovana je kroz *radionice* u trajanju od 90 minuta. Na početku radionice, prezentovane su preporuke i oblasti delovanja koje su se pokazale kao najrelevantnije na osnovu kvantitativnog istraživanja, a zatim su učesnici diskutovali o relevantnosti preporuka za njih. Kroz diskusiju je izabrana jedna oblast delovanja data u preporukama, a koja u najvećoj meri odgovara interesovanjima i kapacitetima aktera u određenoj zajednici. U završnom delu radionice, kreiran je predlog konkretne akcija na tu temu. U radionicama je učestvovalo ukupno 88 učesnika.

Tabela 1. Struktura učesnika konsultacija prikazano po fazama

	Javne debate		Upitnik		Radionice	
	N	%	N	%	N	%
Gradovi						
Kragujevac	18	20.2	15	29.4	25	28.4
Užice	16	18.0	9	17.6	16	18.2
Novi Sad	9	10.1	5	9.8	9	10.2
Zrenjanin	11	12.4	3	5.9	14	15.9
Niš	16	18.0	13	25.5	15	17.0
Beograd	19	21.3	6	11.8	9	10.2

Akteri						
OCD OSI	51	57.3	28	54.9	44	50.0
Poslodavci	20	22.5	4	7.8	13	14.8
NSZ	7	7.9	8	15.7	4	4.5
CSR	3	3.4	0	0.0	1	1.1
Lokalna samouprava i OCD	8	9.0	11	21.6	26	29.5

## POSLODAVACI NA OTVORENOM TRŽIŠTU RADA I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

Jedan od dva glavna aktera zapošljavanja osoba sa invaliditetom je poslodavac. Poslodavac je taj koji donosi odluku da li želi, ili ne da ponudi posao bilo kojoj osobi, pa i osobi sa invaliditetom. Zakoni, uslovi u lokalnoj zajednici i drugi faktori stvaraju polje u kojem taj poslodavac donosi odluku. Oni zapošljavanje osoba sa invaliditetom čine manje ili više povoljnim, ali poslodavac je taj koja donosi odluku hoće li, ili neće, da zaposli neku osobu. Zato je važno razumeti položaj poslodavaca na tržištu rada generalno, ali i to kako poslodavci vide osobe sa invaliditetom kao radnike, jer je to jedan od ključnih faktora prilikom donošenja odluke prilikom zapošljavanja. Teme koje se odnose na poslodavce na otvorenom tržištu rada, a koje su se javile tokom javnih debata odnose se na:

1. Generalno nepovoljne uslove poslovanja, ograničenost tržišta rada i nisku potrebu za novim zapošljavanjem što negativno utiče na primenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, odnosno na samo zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
2. Neravnopravni položaj poslodavaca iz javnog i privatnog sektora u odnosu na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, odnosno povlašćen položaj javnog sektora;
3. Stav poslodavaca prema osobama sa invaliditetom kao radnicima;
4. Barijere sa kojima se susreću poslodavci prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
5. Nedovoljna prilagođenost radnih mesta kao osnov zapošljavanja osoba sa procenjenim drugim stepenom radne sposobnosti.

## Ograničena potreba za zapošljavanjem

Ograničena ponuda rada, odnosno *ograničena potreba za zapošljavanjem*, predstavlja jedan od osnovnih ograničenja primene bilo kog zakona orijentisanog na zapošljavanje, pa i Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

„Bez obzira na sve aktivnosti OCD zaboravlja se ono najvažnije – poslodavac. Bez njihove iskazane potrebe za novim angažovanjima nema rada ... ili će to biti pojedinačni slučajevi angažovanja.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

U skladu sa ovim stavom su i podaci Republičkog zavoda za statistiku<sup>1</sup>, koji ukazuju na stagniranje tržišta rada, pri čemu je broj zaposlenih lica u periodu 2011 – 2013. godina smanjen za 0.3%. Za zapošljavanje osoba sa invaliditetom je još značajnija tendencija promena strukture zaposlenosti po sektorima pri čemu dolazi do opadanja zaposlenosti u ključnim proizvodnim sektorima, a povećanja zapošljavanja u sferama administracije i državne uprave, stručnih i tehničkih delatnosti, kao i delatnosti informisanja i komunikacije. Tako najveći pad beleže ostale uslužne delatnosti (17.1%), građevinarstvo (7.2%), poljoprivreda, šumarstvo i rudarstvo (6.0%), finansijske delatnosti i delatnosti osiguranja (4.7%). Pad u zaposlenosti beleži se i u sektorima prerađivačke industrije, trgovine, saobraćaja, usluga smeštaja i ishrane, poslovanja nekretninama i zdravstva i socijalne zaštite. Povećanje zapošljavanja je najveće u okviru administrativnih i pomoćnih uslužnih delatnosti (18.1%), stručne, naučne i tehničke delatnosti (8.1%), snabdevanja vodom i upravljanja otpadnim vodama (6.4%), informisanje i komunikacije (6.7%) i državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje (5.5%). Blago povećanje zaposlenosti beleži se i u sektorima rudarstva, obrazovanja, umetnosti, zabave i rekreacije. Ovakvom promenom strukture zaposlenosti, od proizvodnje ka administraciji, stručnim i tehničkim poslovima i državnoj upravi u većoj meri su pogođene osobe sa niskim obrazovanjem, jer je njihovo glavno tržište zapošljavanja proizvodnja. Ukoliko uzmemo u obzir da skoro polovina osoba sa invaliditetom ima samo završenu osnovnu školu ili nezavršenu osnovnu školu, vidimo da osim što tržište rada stagnira, za sektore u kojima postoji zapošljavanje, osobe sa invaliditetom nemaju dovoljno kompetencija.

Osobe sa invaliditetom smatraju da *u situaciji kada poslodavcu nije potreban radnik, više se isplati da uplati novac u Budžetski fond* nego da zaposli osobu sa invaliditetom.

„Evo koji je problem, da dam primer. Imam restoran i 30 zaposlenih i nemam potrebu za novim radnikom, meni je jeftinije da ne zaposlim osobu sa invaliditetom nego da zaposlim. Ako mi treba radnik, pa zaposlim osobu sa invaliditetom, onda mi je isplativo – u suprotnom nije.“

Predstavnik OSI

<sup>1</sup> <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/ReportView.aspx>

Vidimo da postoji zajednički stav različitih učesnika da je za uspešnu primenu Zakona, odnosno za uspešno zapošljavanje osoba sa invaliditetom, nužno da *su poslodavci u stanju da ostvare novo zapošljavanje, i da je trenutna stagnacija tržišta rada barijera primene Zakona*. Dodatno, ekonomski opravdano zapošljavanje je posebno veliki izazov za javni sektor, koji je i najveći poslodavac u Srbiji, a za koji učesnici javnih debata smatraju da sam po sebi pre podseća na socijalna preduzeća nego na tržišne kompanije.

„Dakle mi imamo javni sektor i službe koje treba da se bave profitnom delatnošću, ali one su toliko napunjene da one postaju same po sebi socijalne službe.“

Predstavnik poslodavaca

## Neravnopravni položaj privatnog i javnog sektora

Ova tema pokrenuta je na svakoj javnoj debati, bilo od strane osoba sa invaliditetom, poslodavaca, ili drugih aktera. U okviru ove teme, razmatrana je razlika u položaju poslodavaca u privatnom i javnom sektoru u odnosu na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao i aktuelna i moguća uloga javnog sektora u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Iz razloga što i javna preduzeća i lokalne samouprave već imaju višak radnika, odnosno zbog zabrane zapošljavanja u javnom sektoru, zakonodavac je poslodavce koji su direktni ili indirektni korisnici budžeta „poštediti“ obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Često se kao argument navodi da je ovo rešenje doneto kako poslodavci u javnom sektoru ne bi došli u situaciju da moraju da otpuštaju već zaposlene radnike kako bi zaposlili osobe sa invaliditetom. Tako je *poslodavce u privatnom i javnom sektoru zakon stavio u neravnopravan položaj u odnosu na zapošljavanje osoba sa invaliditetom*.

„Prvo je pitanje šta je poslodavac – neko ko ima zaposlenog radnika. Kod nas polovina ljudi radi u javnom sektoru. Taj zakon koji je donet ne odnosi se na javni sektor. Zakon kada kaže poslodavac, vi najčešće mislite na privatnike, ali je javni sektor upravo najveći poslodavac. Javni sektor koji ima najveće privilegije je upravo onaj koji ovaj zakon ne mora da poštuje. Prvih godinu dana uopšte nisu morali da ga poštuju, ni da plaćaju penale ni da zapošljavaju.“

Predstavnik poslodavaca

Ukoliko poslodavac u javnom sektoru ne ispunji obavezu zapošljavanja kroz direktno zapošljavanje, ispunjenje ove obaveze na sebe preuzima država kroz budžetska izdvajanja. Ipak, izgleda da zakonodavac i poslodavci u javnom sektoru ne shvataju nepravdu takvog

propisa, odnosno ne razumeju da je *i poslodavac u privatnom sektoru u jednakoj meri, ako i ne i u većoj ograničen u novom zapošljavanju*. Drugim rečima – ukoliko nema potrebu za zapošljavanjem, da bi primio osobu sa invaliditetom u radni odnos i poslodavac u privatnom sektoru mora da otpusti radnika koji je zaposlen.

Lokalna samouprava: „Postoje sistematizovana radna mesta. Većina tih radnih mesta je popunjena. Da bi jedna firma mogla da zaposli osobu sa invaliditetom, mora da otpusti nekog...”

Poslodavac: „Neekonomski, bez ikakve ekonomske opravdanosti je javni sektor prebukiran, to je činjenica. Ipak, isto vam za zapošljavanje važi i kod poslodavaca u privatnom sektoru, on je ekonomski potpuno ograničen, više nego javni sektor. U privatnom sektoru ne može da zaposli jednu osobu više ako za tim nema potrebe, mora i on onda da otpusti. Znači na istom smo.”

Svi učesnici se slažu da je ovo velika barijera za zapošljavana osoba sa invaliditetom i da dovodi praktično do toga da *obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom skoro da ne važi za javni sektor*.

Osim izuzimanja pravnih lica u javnom sektoru u odnosu na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, učesnici javnih debata kao veliki barijeru za zapošljavanje osoba sa invaliditetom vide i *netržišno poslovanje javnog sektora*, koje ograničava kreiranje novih radnih mesta kako u javnom, tako i u privatnom sektoru. Time javni sektor dvostruko negativno utiče na primenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

„Postoji jedan deo poslodavaca koji ne mora da posluje po zakonima tržišta – javni sektor. Njime upravljaju određene strukture ljudi koji nisu navikli da budu odgovorni. Kada odete tamo, moraćete da ubeđujete ljude koji su na vrlo odgovornim funkcijama da zaposle osobe sa invaliditetom, a koji u privatnom sektoru ne bi prošli ni intervju za posao. Bez obzira na to, mi moramo da uključimo javni sektor u zapošljavanje osoba sa invaliditetom.”

Predstavnik poslodavaca

Stavljanje javnog sektora u povlašćen položaj je dodatno obesmišljeno činjenicom da broj zaposlenih, bar u delovima javnog sektora, raste, ali i upitnim kvalitetom zapošljavanja u javnom sektoru kada ono postoji. Osobe sa invaliditetom navode da su kvote u javnom sektoru često ispunjavane „prevođenjem” već zaposlenih radnika u „osobe sa invaliditetom” uz pretnju otkazom.

„Državni organi su prvi koji su ovaj zakon ismejali. Znae kako – umesto da zaposle, oni su našli nekog kod njih u preduzeću i onda, ajd sad, to je osoba sa invaliditetom, ili otkaz. On prevede svog radnika u osobu sa invaliditetom.”

Predstavnik OSI

Kako bi se unapredilo zapošljavanje osoba sa invaliditetom, *potrebno je izjednačiti privatni i javni sektor* u odnosu na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, *povećati konkurentnost javnog sektora* i uvesti bolju *kontrolu kvaliteta procene radne sposobnosti i zaštite prava na radu*.

„Ja sam stalno pristalica toga da javna preduzeća trebaju da imaju isti status kao i drugi poslodavci. Mi možemo da pričamo o uredbama i svačemu, ali svi znamo koliko je zaposleno ljudi u javnom sektoru od kada to važi. I oni treba ili da uplaćuju u Fond ili da zaposle, ali logično je da lokalna samouprava bude primer dobre političke volje i želje da se osobe sa invaliditetom zaposle.“

Predstavnik OSI

„Velika mogućnost za zapošljavanje koja se skoro nikada ne koristi je lokalna samouprava i javni sektor, jer ja sam mišljenja da su to institucije i organizacije koje treba da prednjače sa tim.“

Predstavnik OSI

## Stav poslodavaca o osobama sa invaliditetom – Šta ja dobijam za tebe?

Stav poslodavaca o osobama sa invaliditetom kao radnicima važan je kada poslodavac donosi odluku o tome da li da osobi sa invaliditetom ponudi posao ili ne, ali isto tako predstavlja i jednu od mera efektivnosti Zakona.

Da bismo razumeli kako stav poslodavaca prema osoba sa invaliditetom može da bude mera efektivnosti zakona, potrebno je da se vratimo korak unazad i razmotrimo Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Možemo grubo razlikovati dva osnovna načina na koje ovaj zakon podstiče zapošljavanje osoba sa invaliditetom: kvotni sistem i aktivne mere zapošljavanja. Kvote predstavljaju mehanizam prinude, jer poslodavac koji zapošljava više od 20 osoba mora da ispuni obavezu zapošljavanja bar za jednu osobu sa invaliditetom, a broj osoba koje je potrebno da zaposli raste proporcionalno broju osoba koje poslodavac zapošljava. Sa druge strane, aktivne mere predstavljaju podršku poslodavcima i osobama sa invaliditetom kako bi došlo do što kvalitetnijeg zapošljavanja. Iako je kvotni sistem najčešće istican u prvi plan, i iako su osobe sa invaliditetom upravo kvotni sistem videle kao rešenje problema zapošljavanja, *čak i kada bi se sve kvote ispunile direktnim zapošljavanjem, to jedva da bi dovelo do zapošljavanja 10% osoba sa invaliditetom*.

Očigledno je da kvote ne mogu da reše problem zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Kvote su samo podsticaj za zapošljavanje, dok suštinu zakona čine aktivne mere zapošljavanja, koje treba da omoguće povoljne uslove za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. *Najveći efekat koji su kvote mogle da ostvare je da, kroz podsticaj zapošljavanja, dovedu do češćih kontakata poslodavaca sa osobama sa invaliditetom i na taj način utiču na otvorenost poslodavaca za*

*zapošljavanje osoba sa invaliditetom*. Drugim rečima, kvotni sistem je zapošljavanju osoba sa invaliditetom mogao da doprinese time što bi povećao vidljivost osoba sa invaliditetom kao radnika. Time bi se tek otškrinula vrata za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, koje dalje zavisi od toga šta osobe sa invaliditetom mogu da ponude i kako ih dodatni podsticaji i podrška, odnosno aktivne mere zapošljavanja, pozicioniraju u odnosu na ostale radnike u smislu atraktivnosti za poslodavca.

Zato će u ovom delu detaljnije biti predstavljeno kako poslodavci percipiraju osobe sa invaliditetom kao radnike i kako učesnici vide moguće načine delovanja na poslodavce kako bi poboljšali stav prema osobama sa invaliditetom.

Vratimo se sada na pitanje iz podnaslova – kako poslodavci vide osobe sa invaliditetom kao radnike? Najkraći opis bi bio - *briga i rizik*.

„U vezi zapošljavanja u velikim sistemima, kao na primer Telekom. Oni uplaćuju u Fond. Oni kažu: mi ćemo radije da platimo taj iznos nego da se brinemo o tome ako se zaposle. Poslodavci nemaju motivaciju da zapošljavaju.“

Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

„Ja se slažem da su OSI nekada vredniji, odgovorniji. Ali isto tako znam iz svog okruženja da poslodavci ipak ne bi rizikovali, pre bi uzeli osobu koja je „zdrava“. To je predrasuda koja je česta, znam dosta takvih situacija.“

Predstavnik OSI

Osim toga, poslodavci često misle da osobe sa invaliditetom nisu kompetentne, da *ne mogu da obavljaju stručne i menadžerske poslove*, čak ni one za koje su se školovali.

„I dalje se ne prepoznaje da osoba sa invaliditetom može da bude i direktor i rukovodilac i stručno lice, ne prepoznaje se da imaju kompetencije.“

Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Poslodavci zato kada zapošljavaju osobu sa invaliditetom ne očekuju da će ona i da zaradi svoju platu, već u zapošljavanju osobe sa invaliditetom vide ostvarivanje drugog interesa: ispunjenje zakonske obaveze, ili finansijski interes na osnovu aktivnih mera zapošljavanja. Ovaj degradirajući stav možemo ukratko izraziti jednim pitanjem sa kojim se osobe sa invaliditetom susreću: *„Šta ja dobijam za tebe“?*

„Ovde mi je konačno dobro, jer su se poslodavci sami potrudili da ostvare što bolje uslove, ali ranije ... Ja ranije kada sam se zapošljavala, uvek mi je postavljano pitanje, šta ja dobijam za tebe, šta dobijam ako te zaposlim, koju cifru?? A ne koje su moje kvalifikacije i šta ja mogu!“

Predstavnik OSI

„Sada je zapošljavanje ovako - kada zaposliš jednu osobu sa invaliditetom, odnosno koliko ti je trebalo, to je to. Više i ne razmišljaš o tome, završio si posao.“

Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Pojedini poslodavci imaju i drugačiji stav, odnosno smatraju da su osobe sa invaliditetom makar *podjednako vredni kao drugi radnici, ako ne i bolji.*

„Nije samo to, moja iskustva govore da osobe sa invaliditetom postizu istu ili veću produktivnost na poslovima koje obavljaju. Izuzetno se isplati sa stanovišta poslodavca – oni su odgovorniji, manje izostaju sa rada, nema onih izmišljenih bolovanja. Iz tih razloga poslodavac nema nikakav problem.“

Predstavnik poslodavaca

Iako su u manjini, ovi primeri zapošljavanja mogu da budu osnov za kreiranje kampanje i menjanje slike osobe sa invaliditetom kao radnika.

Deo svakog stava je i kognitivna komponenta stava – šta osoba zna o samom objektu stava, kojim informacijama raspolaže? U tom smislu je informisanost poslodavaca o tome šta osobe sa invaliditetom mogu da rade, a šta ne, i kako prilagoditi radno mesto i proces rada, važna za stav poslodavaca prema osobama sa invaliditetom. Problem je što negativni stavovi poslodavaca, zajedno sa nedovoljnom dostupnošću informacija o specifičnostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom dovodi do toga da se poslodavci i ne informišu o svim mogućnostima i tako Zakon doživljavaju kao namet. Zato nije začuđujuće što *poslodavci u Srbiji nisu u dovoljnoj meri informisani o važnim karakteristikama osoba sa invaliditetom i kako uslove rada prilagoditi karakteristikama osoba sa invaliditetom.*

„Neinformisanost je jedan od najvećih problema. Nepoznavanje od strane poslodavaca koliko osobe sa invaliditetom mogu da budu kvalitetne i gomila drugih predrasuda. Isto nemamo nigde sistematski da postoji način gde neko može da se upozna sa raznim stvarima: šta osobe sa invaliditetom mogu, šta može da očekuje, šta osoba sa invaliditetom može da očekuje kada se zapošljava kod poslodavca.“

Predstavnik OSI

„Ne postoje znanja ni kod nas koji bi tražili posao, ni kod poslodavaca koji bi nudili posao, o tome koje bi poslove osobe sa invaliditetom mogli da rade.“

Predstavnik OSI



Učesnici prepoznaju važnost toga kako poslodavci vide osobe sa invaliditetom kao radnike i iznose različite ideje za to kako da se utiče na stav poslodavaca. Jedan od načina je *organizovanje kampanja*, kojima bi se poslodavcima i celom društvu pokazalo šta osobe sa invaliditetom mogu.

„Mi se pitamo prvo zašto poslodavci zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Mi moramo da promenimo način razmišljanja. Ne zato da ne bi plaćao penale, nego zato što ima interes! Što mora da se ubedi da ta osoba sa invaliditetom zna da radi majku mu! Ja sam razgovarala recimo sa privatnim klinikama, jer imamo na primer dosta fizioterapeuta. I znate šta mi kaže – znate šta, meni se mnogo više isplati da ja plaćam penale. Ja ih pitam - Zašto? Jel su pare u pitanju? A oni mi kažu - U pitanju je znanje, ja nisam sigurna u kompetenciju osoba sa invaliditetom, bez obzira o kojoj struci je reč. Mora i na tome da se radi. Da li će neko da te zaposli samo da ne plaća penale? Ne bih se složila.“

Predstavnik OSI

„Možda da se napravi centralna kampanja u smislu vidljivosti osoba sa invaliditetom. Svi se izvlače na recesiju ... a da se kampanjom obuhvate poslodavci i da vide da može da osoba sa invaliditetom bude dobar radnik. Koliko mislite da je poslodavaca stavio prst na čelo i zapitao se da li bi zaposlili tu osobu i bez subvencija? To treba da vide, da imaju interes da zaposle i bez subvencija.“

Predstavnik OSI

„Razmena iskustava je jako važna i primeri dobre prakse su jako važni.“

Predstavnik NSZ

„Mislim da treba da se gradi slika u medijima, gde bi se pokazalo da osobe sa invaliditetom mogu.“

Predstavnik OSI

Kako bi se ovo postiglo, osim kampanja na nacionalnom nivou, učesnici smatraju da je potrebno da se organizuju i mnogobrojne aktivnosti na lokalnom nivou kojima je cilj da se poslodavci i osobe sa invaliditetom bolje upoznaju. Jedna od njih je *organizovanje realnih susreta*, gde bi se poslodavac upoznao sa osobom sa invaliditetom u radnoj sredini. Osim što bi se poslodavac na taj način upoznao sa osobom sa invaliditetom, i osoba sa invaliditetom bi imala priliku da vidi kako bi izgleda radno mesto i šta se od nje očekuje.

„Važan je realan susret sa poslodavcem u profesionalnoj orijentaciji. Mislim da je to mnogo važno.“

Predstavnik OSI

Važno je kreirati i „mesto“, bilo kancelarija ili virtuelni prostor, internet prezentaciju, gde bi *svim učesnicima procesa zapošljavanja osoba sa invaliditetom bile dostupne informacije* koje mogu

da ih interesuju. Tako bi se poslodavcima, ali i osobama sa invaliditetom olakšao pristup informacijama koje ih interesuju.

„Potrebno je mesto gde bi moglo da se dođe do adekvatnih informacija. Da li je to u vezi osoba sa invaliditetom, vezano za njihovu zainteresovanost, vezano za posao ili poslodavaca šta mogu da očekuju, ali na jednom mestu. Da li je to neka kancelarija, ili na internetu – nebitno.“

Predstavnik OSI

Učesnici su predložili da se na sajtu nalaze i opisi poslova koje osobe sa određenim vrstama invaliditeta mogu da rade, odnosno u kojima bi mogli da budu najuspešniji, što bi podrazumevalo neku vrstu mapiranja poslova.

## Barijere sa kojima se susreću poslodavci

O barijerama sa kojima se susreću poslodavci uglavnom su govorili predstavnici poslodavaca i lokalne samouprave. Oni vide sledeće probleme kao važne:

1. Nepovoljna kvalifikaciona struktura osoba sa invaliditetom;
2. Nedovoljna podrška poslodavcima na otvorenom tržištu rada, osobe sa invaliditetom kao radnici ni uz postojeću podršku nisu konkurenti na tržištu rada;
3. Ograničenje fleksibilnosti rada poslodavca ukoliko koriste aktivne mere prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Poslodavci se susreću sa brojnim barijerama prilikom primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, pa su neki poslodavci primorani da obavezu zapošljavanja ispune na drugačiji način osim kroz zapošljavanje. Jedna od najvećih barijera za primenu ovog zakona je *kvalifikaciona struktura osoba sa invaliditetom*.

„U nekim kompanijama imamo i više zaposlenih nego što je propisano, a negde ne možemo da nađemo odgovarajuću kvalifikacionu strukturu za određena radna mesta.“

Predstavnik poslodavaca

Deo učesnika javnih debata smatra da *poslodavci u otvorenoj privredi ne dobijaju dovoljnu podršku za zapošljavanje osoba sa invaliditetom*. Učesnici postavljaju pitanje kako da poslodavac ostvari integraciju osoba sa invaliditetom kada joj je potrebna veća dodatna podrška. Da li u tom slučaju podrška koju dobija obezbeđuje *isti učinak osoba sa invaliditetom kao i drugih radnika, ili se radi o društveno odgovornom poslovanju?*

„Neki poslodavci prosto neće da se bave inkluzijom – oni moraju da obezbede posao, da obezbede plate, ne mogu i to da plaćaju. Ne treba im zamerati, oni traže osobu koja će da adekvatno obavlja poslove. Oni ne dobijaju dovoljnu podršku, a onda prozivate poslodavca koji ima samo to inicijalno, a posle da ne sme da otpusti itd...

Da li je uopšte i opravdano to očekivati, zašto bi poslodavac imao uopšte potrebe, osim kroz društvenu odgovornost da obezbeđuje posebnu integraciju za osobe sa invaliditetom, od čijih para?“

Predstavnik LS

Ukoliko koriste aktivne mere zapošljavanja, poslodavci se obavezuju da zadrže osobe sa invaliditetom u radnom odnosu i nakon prestanka podrške. Ovo dovodi do *ograničenja fleksibilnosti prilikom prilagođavanja potrebama tržišta*, koja je važna u uslovima naglih promena na tržištu. Zato se poslodavci radije odlučuju za zapošljavanje na određeno vreme, pa im je obavezivanje na zapošljavanje na neodređeno vreme nepraktično, makar u početku.

„Drugo – fleksibilnost. Došli smo u situaciju da je poslodavcu potrebna veća fleksibilnost, da se prilagođava potrebama tržišta. To važi za sve zaposlene, ne samo za osobe sa invaliditetom. Ali ako se od vas traži da osobu sa invaliditetom držite zaposlenu na stalno neko vreme, to se javlja kao obaveza koju poslodavac preuzme i može da bude problem. Šta ako dođe u situaciju da ne može da sačuva to radno mesto. Zato se on odlučuje ili da sklapa ugovor na određeno vreme, ili da zadržavajući osobu sa invaliditetom na neodređeno vreme dolazi u situaciju da mora da otpušta druge radnike.“

Predstavnik poslodavaca

Zbog svega navedenog, jedan deo učesnika predlaže *povećanje podrške poslodavcima* kako bi se povećalo zapošljavanje osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada.

„Država možda i treba da dotira nižu radnu efikasnost – apsolutno treba da podrži i personalnu asistenciju.“

Predstavnik LS

## Neprilagođenost radnih mesta

Jedan od problema zapošljavanja osoba sa invaliditetom sa drugim stepenom procenjene radne sposobnosti jeste neprilagođenost radnih mesta. Bez obzira na kompetencije koje ima, *ukoliko radno mesto nije pristupačno, ona ne može da se zaposli*.

„Kada završe škole nastaje veliki problem, jer im se ne nude pravi uslovi za zapošljavanje, ništa nije prilagođeno, već neki kratkoročni poslovi, nevezano za kompetencije. Radni asistenti nisu u dovoljnoj meri dostupni.“

Predstavnik OSI

Ipak, ovo nije problem samo za osobe sa invaliditetom, već i za poslodavce. Ukoliko nema uslove da zaposli osobu sa odgovarajućim kompetencijama, poslodavac mora da uplaćuje novac u Budžetski fond ili da kupi proizvode od preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Iako kao mera podrške postoji i mera prilagođavanja radnog mesta, čest problem sa kojim se susreću poslodavci u ovom kontekstu je da ta *sredstva za prilagođavanje radnog mesta nisu dovoljna*, i da ne mogu zaista da obezbede adekvatne uslove rada za osobe sa invaliditetom. To od poslodavca zahteva da uloži dodatna sredstva kako bi izvršio prilagođavanje, što u trenutnoj ekonomskoj situaciji može da odbije poslodavca od zapošljavanja osobe sa invaliditetom.

„Problem se javlja kada radno mesto nije pristupačno. To zahteva ulaganja koja ne mogu nikada da se dovoljno opravdaju.“

Predstavnik poslodavaca

Drugi problem je *nedostupnost odgovarajućih ortopedskih pomagala*. Većina ortopedskih pomagala se uvoze, skupa su, a ona koja postoje nisu dovoljna da bi se osobama sa invaliditetom omogućila zdrava i bezbedna sredina za rad.

„Nemamo dobra iskustva u zapošljavanju pod posebnim uslovima – nemamo odgovarajuća ortopedska pomagala.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Ipak, nekada se radi i samo o *nezainteresovanosti poslodavaca* da izvrše prilagođavanje, jer i ne planira da zaposli osobu sa invaliditetom. Prilagođavanja nekada mogu da se sastoje i samo u premeštanju radnih mesta na lokaciju koja bi osobi sa invaliditetom bila dostupna – na primer sa prvog sprata u prizemlje, ali poslodavci o tome ne razmišljaju. Nekada se nepristupačnost čak koristi i *kao izgovor da osoba sa invaliditetom bude odbijena na konkursu za posao*.

„Bio sam na intervju za posao u jednoj školi i oni mi kažu – Pa eto, učionice su na prvom spratu, nemamo lift, Vama bi sigurno bio problem da se penjete... Ja kažem – Nije. A ona zbuđeno kaže – Aaaa, pa ne znam šta onda.“

Predstavnik OSI

## ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM NA ZATVORENOM TRŽIŠTU RADA

U Srbiji trenutno postoji oko 50 preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Osnovna svrha ovih preduzeća je da se kroz zapošljavanje u subvencionisanim uslovima unaprede kompetencije osoba sa invaliditetom, kako bi se omogućilo njihovo uključivanje u otvoreno tržište rada. Ipak, ona su značajna i kao poslodavci, odnosno u smislu dugotrajnijeg zapošljavanje osoba sa invaliditetom, pogotovo osoba sa procenjenim drugim stepenom radne sposobnosti. Subvencije se pre svega sastoje u tome da država finansira 75% plate osoba sa invaliditetom, maksimalno u iznosu od polovine prosečne plate, a u samom preduzeću zaposlene su i osobe zadužene za razvoj nespecifičnih veština osoba sa invaliditetom kako bi se unapredio njihov kapacitet za integraciju u radnu sredinu. To ovim preduzećima omogućava da se bave i obukom osoba sa invaliditetom, odnosno pruža više prostora za njihovu integraciju u svet rada. *Svi učesnici, pa i poslodavci, kojima ova preduzeća direktno mogu da budu konkurencija, smatraju da ovakvi oblici profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom treba da postoje.*

„I mora da postoji jedan sektor koji ne sme da posluje po zakonima tržišta, a to su preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.“

Predstavnik poslodavaca

Iako dobijaju veliku podršku, predstavnici preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju često smatraju da ova preduzeća *nisu u dovoljnoj meri subvencionisana kako bi mogla u punoj meri da se posvete osposobljavanju za rad osoba sa invaliditetom*, odnosno da su ekonomski ograničena kao i drugi poslodavci.

„Kada idemo na seminare nama pričaju, uzmite grupu, radite, razvijajte socijalne veštine – mi to radimo, ali koliko proizvodnja dozvoljava. Ne mogu ja u nedogled da se bavim time. Ja ne mogu da uzmem da iz proizvodnje izvučem ljude pa da radim sa njima. Priroda posla je takva da moramo da proizvedemo određenu količinu robe i vezani smo za rokove.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

„Mi u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju moramo da jurimo tržišnu ekonomiju, a imamo zaposlen veliki broj osoba sa invaliditetom. Mi moramo da zaradimo.“

Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju

Ukoliko detaljnije razmotrimo stav iznet u drugom citatu, možemo da zaključimo da u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, *na zaposlene osobe sa invaliditetom se gleda kao na osobe sa izuzetno ograničenom produktivnošću*, kao da im to otežava da „jure tržišnu ekonomiju“, iako država u njihovim platama učestvuju čak 75%. To znači da osobe sa invaliditetom praktično ne mogu da zarade ni 25% plate. Ukoliko takav stav imaju predstavnici ovih preduzeća, šta onda treba da kažu poslodavci na otvorenom tržištu rada?

Preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju *nisu prilagođena svim osobama sa invaliditetom*, već su najčešće prilagođena za određene vrste ograničenja u funkcionisanju.

„E sada, postoje neka ograničenja u radu – nikada nismo imali slepe i slabovide.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Jedna od barijera u poslovanju preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju je stav drugih poslodavaca prema njima. Kao što smo videli, poslodavci često imaju stav da su osobe sa invaliditetom nedovoljno sposobne za rad, pa pošto ova preduzeća zapošljavanju osobe sa invaliditetom, *smatraju da su i ova preduzeća nesposobna da pruže adekvatnu uslugu*.

„Umesto da mi znači to što sam preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju, ono je suprotno. Misle da ne može da odradimo posao. Bolje bi mi bilo i da ne kažem ništa.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Učesnici vide *dva osnovna načina da se unapredi rad ovih preduzeća: kroz obezbeđivanje sigurne zarade za ova preduzeća i kroz proširenje delatnosti*.

Proširenje delatnosti preduzeća odgovorilo bi na iznet problem da u određenim preduzećima, a zbog prirode proizvodnog procesa, mogu da se pretežno zaposle osobe sa određenom vrstom invaliditeta. U tom smislu, prilikom proširenja proizvodnog programa treba voditi računa o tome da se taj posao učini dostupan onim osobama kojih do tada nije bilo, ili dodatno stimulisati preduzeća koja zaposlenje nude osobama sa različitom vrstom smetnji.

„Po meni bi jedan od rešivih problema bio da se zaštitne radionice ili pogoni za proizvodnju, da se ili njihov proizvodni sektor ili vrsta artikala proširi, da bi se što veći broj kategorija invalida zaposlio.“

Predstavnik OSI

Kako bi se obezbedila finansijska sigurnost ovih preduzeća učesnici smatraju da lokalne samouprave i druge javne ustanove i institucije u većoj meri treba da kupuju proizvode od ovih preduzeća, ali se ne iznosi jasan mehanizam na koji način bi se to ostvarilo.

„Lokalna samouprava treba da dodatno podržava ova preduzeća. Oni ovde prave sve, a znamo kako prave kinezu - kako da budu konkurentni kinezima. Daj nek od njih kupi lokalna samouprava, nek pomogne ljudima.“

Predstavnik OSI

## OSOBA (SA INVALIDITETOM) ILI DEPERSONALIZOVANI SUBJEKAT RADA

Kada govorimo o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, uvek se spominju nedovoljne kompetencije osoba sa invaliditetom, različite mere podrške, barijere u zapošljavanju, predrasude i stereotipi, ali se retko kada obraća pažnja na to ko je zaista osoba sa invaliditetom koja treba da se uključi u tržište rada, odnosno kako se oseća u vezi sa tim i zašto. Ovaj deo teksta se upravo odnosi na to kako osobe sa invaliditetom vide tržište rada i kako donose odluku o tome da li da se uključe u svet rada ili ne. Kako ovo nije bio fokus javnih debata, prikaz verovatno neće biti dovoljno reprezentativan. Ipak, ova tema je važna, jer ukoliko osoba sa invaliditetom iz bilo kog razloga proceni da ne želi da traži zaposlenje, sve ostalo pada u vodu – zakoni, politike, kampanje, podsticaji, projekti civilnog društva. Oni čine samo kontekst. Možemo da mislimo da je taj kontekst dobar ili loš, ali odluka koja je važna je odluka koju donosi osoba sa invaliditetom, a ne ostatak društva. Zato je razumevanje kako osobe sa invaliditetom vide tržište rada na koje treba da se uključe i kako se osećaju u vezi sa zapošljavanjem jedna od najvažnijih komponenti zapošljavanja.

### Bolje vrabac u ruci, nego golub na grani

I stara narodna mudrost kaže da čovek treba da bude zadovoljan malim, pogotovo ako je sigurno. Za osobe sa invaliditetom to je penzija i primanja na osnovu socijalne zaštite. Na osnovu penzije i socijalnih davanja osoba sa invaliditetom kojoj je procenjen drugi stepen radne sposobnosti može da ostvari prihod od 40 000 do 50 000 dinara, što je više nego što većina ljudi u Srbiji zarađuje na osnovu radnog odnosa, pa se time često i zadovoljavaju i ne traže dodatna primanja.

„I mladi, što je poražavajuće za mene, eto ako ima 20 godina kaže – šta će meni da tražim posao: imam tuđu negu i pomoć 20 i nešto hiljada, dobijem još neka primanja i doguram do 40 i nešto hiljada 50 hiljada. Što bi on sada išao da se lomi negde za te iste pare. Kaže nisam ja lud da radim. To je ono čime se zadovoljavaju. To je ono što je strašno što se time zadovoljavaju.“

Predstavnik OSI

Razmotrimo ovaj citat sa tri aspekta:

- **Racionalna odluka:** „Imam tuđu negu i pomoć 20 i nešto hiljada, dobijem još neka primanja i doguram do 40 i nešto hiljada 50 hiljada“.



U društvu u kojem je zaposlenje nesigurno i primanja mala, mogućnost da se ostvare redovna primanja od oko 50 000 dinara bi svakome značila. U tom smislu, kada se već nudi, racionalna odluka je da se taj novac i uzme.

- **Nezainteresovanost za rad:** „Što bi on sada išao da se lomi negde za te iste pare. Kaže nisam ja lud da radim“.

Takva mogućnost, da se bez rada stekne jedna prosečna plata u Srbiji, na osobe koje dobijaju uvećanu tuđu negu i pomoć i imaju penziju deluje tako što im smanjuje motivaciju za uključivanje na tržište rada. U kontekstu nepristupačnosti zajednice i ostalih barijera o kojima ćemo kasnije govoriti, ovo ne mora nužno da bude loša odluka, pogotovo kada se posmatra odnos ulaganja i dobiti.

- **Osuda:** „I mladi, što je poražavajuće za mene ... To je ono što je strašno što se time zadovoljavaju“.

Osobe sa invaliditetom koje se zadovoljavaju socijalnim davanjima su osuđene od strane osoba koje zastupaju aktivno uključivanje u tržište rada, a gde postoji osuda, ima malo mesta za pravu podršku.

Iz ovog citata vidimo da je *jedna odluka, koja u potpunosti može da bude racionalna, osuđena od strane osoba koje se zalažu za zapošljavanje*. Da li je onda zapošljavanje neracionalno i zašto? Kontekst gde je racionalno osuđeno je posledica sukobljenost dve vrste politika. Sa jedne strane, na osnovu prihoda koji imaju osnov u politici socijalne zaštite, osobe sa invaliditetom imaju visok nivo sigurnosti, dok politike zapošljavanja traže od osoba sa invaliditetom da probaju nešto novo. Na nivou pojedinačnog građanina, sigurnost koja mu pruža socijalna zaštita *deluje negativno na motivaciju osobe sa invaliditetom da se uključi u tržište rada. Niska motivacija je najčešće povezana i sa neinformisanošću osoba*, jer ako za nešto nismo zainteresovani, onda i ne realizujemo aktivnosti potrebne da bi se o tome informisali, čak i kada su jednostavne.

„Nacionalna služba je prosledila nama informaciju kada je sajam zapošljavanja i mi smo dalje prosledili našim članovima. E sada neki su se odazvali, ali veliki broj nije. Jedan od razloga je ono što je država uradila, i mnogima se neće svideti, a to je ta tuđa nega i pomoć gde to nije uopšte malo – 25 000 dinara. Znam neke osobe koje su mi rekle, za te pare ne vredi da derem cipele da idem na posao, da se lomam sa belim štapom, sa kolicima, sa personalnim asistentom. Mi pokušavamo neke ljude da i preko NSZ i radionica, da se negde ubace, ali to su odbijanja kao da smo im mi sada nešto loše želeli.“

Predstavnik OSI

„Ja mislim da razlog za neuključivanje osoba koja imaju veću potrebu za podrškom, i kod kojih bi bio procenjen drugi stepen radne sposobnosti apsolutna nezainteresovanost tih osoba zbog finansijske sigurnosti koju im pružaju socijalna davanja, a ne neinformisanost o svojim pravima.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

„90% OSI ne zna da ne gubi tugu negu i pomoć i on neće da radi jer misli da će izgubiti. Ovo mu je sigurno, ovo mu je trajno!“

Predstavnik OSI

Vidimo da nezainteresovanost, pa i otpor prema zapošljavanju, direktno predstavlja ograničenje kako za direktne pokušaje podsticanja osoba na zapošljavanje, tako i za uspešnost kampanja usmerenih na informisanje. Drugim rečima, *unapređenje dostupnosti informacija i podsticaji za zapošljavanje imaju ograničen efekat ukoliko osoba ne želi da se informiše ili zaposli*. Ukoliko uđemo u tu analizu, dolazimo do *velike prepreke za zapošljavanje - do straha*. Svaka osoba, pa i osoba sa invaliditetom plaši se onoga što joj je nepoznato, a njoj je zapošljavanje upravo to - nepoznanica. To u početni fokus stavlja podršku samoj osobi sa invaliditetom da razume svoju ulogu na tržištu rada, na savetodavni rad orijentisan na razumevanje otpora prema zapošljavanju, odnosno otvaranje ka mogućnosti zapošljavanja i kroz te aktivnosti informisanje osobe o njenim mogućnostima.

„Ljudi se boje da krenu da traže posao ili da ga dobiju jer su neinformisani – Imam svoju socijalnu, to mi je što mi je, imam to malo ... šta me danas zaposli, sutra otpusti. Šta će mi to. On ne zna šta ga čeka. I on i ako nađe posao, ili mu neko ponudi, on ne sme. Pita se jel gubim onu socijalnu, jel gubim penziju, šta će biti, mogu li se vratiti u status kada me otpusti, je se mogu vratiti u status u kojem sam bio. Neinformisanost totalna što se tiče zapošljavanja.“

Predstavnik OSI

„Nepoznanica je šta raditi na radnom mestu, kako stići, raditi 8 sati, pitanje je da li je potreban asistent ili ne, i onda je bolje da sede kući.“

Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju

Kao barijere za zapošljavanje osobe sa invaliditetom vide i nepristupačnost zajednice generalno, pitaju se da li imaju šta da ponude poslodavcima, kako će poslodavci i kolege da se odnose prema njima, koliko dugo će biti u radnom odnosu, da li će da ih otpuste... Osoba u takvom kontekstu odustaje od razmišljanja o zapošljavanju i tako strah i neinformisanost čine začarani krug.

Da bi se ovaj krug prekinuo, prvo treba osobama priznati pravo na strah, realnost i opravdanost postojanja otpora, a ne osuditi ih zato što ne žele da se uključe u zapošljavanje i zato što žele sigurnost. Svako od nas želi sigurnost i potrebna mu je. Ukoliko se neko nečega plaši, ili ima negativan stav prema tome, i ukoliko to dodatno prati osuda, doći će samo do daljeg zatvaranja, a ne do otvaranja osobe. Početna intervencija u tom smislu treba da bude orijentisana na to da se ublaži osećaj straha ili otpora, a da bi se stvorio prostor za otkrivanje i

upoznavanje sa svojom ulogom na tržištu rada. Ukoliko nakon toga osoba sa invaliditetom i dalje ne želi da radi – to je njeno pravo.

Druga prepreka je *nisko samopouzdanje i generalno marginalizacija osoba sa invaliditetom*. Osobe sa invaliditetom smatraju da su neopravdana i nerealna očekivanja da dođe do uspešnog uključivanja osoba sa invaliditetom u tržište rada, samo zato što je donet zakon kojim su osobe dobile podsticaje.

Ne možete da očekujete od nekog ko je na margini da se osnaži sam, na margini je jer ga je društvo obesnažilo – može da ide jednom dnevno negde prevozom, ne može u pozorište, ne može nigde, on je na margini, lakše mu je da sedi kod kuće nego da kao ja ode u agenciju turističku i kažu vam da ne mogu da vam naprave aranžman jer je suviše komplikovano.

Predstavnik OSI

Ovo ukazuje na to da zajednica još uvek nije spremna da prihvati osobe sa invaliditetom kao ravnopravne i jednake članove društva. Ovo postavlja i pitanje efekata rada civilnog sektora i zalaganja države u smislu uključivanja osoba sa invaliditetom u društvo.

Ukoliko sve ovo uzmemo u obzir, nije iznenađujuće to što osobe sa invaliditetom *na posao najčešće gledaju kao na nužno zlo, kao put do penzije*.

Naše udruženje obolelih od multipla skleroze ima samo dvoje na NSZ zbog prirode naše bolesti i oni su povremeno angažovani u okviru javnih radova. Osobe teže da odu što pre u penziju, napuštaju se radna mesta, ide se na invalidsku, ne razmišlja se o tome da treba raditi.

Predstavnik OSI

Da ovaj deo teksta završimo odgovorom na pitanje: da li je odluka da se osoba sa invaliditetom ne uključi u tržišta rada racionalna, a da se uključi iracionalna, ili obrnuto? U svetlu do sada rečenog, jedan deo odluke da osoba ne pokušava da se uključi u svet rada jeste možda racionalan, jer je na tom putu čeka veliki broj prepreka i neizvesnosti, a i kada uradi sve što može to ne garantuje da će uspeti. Isto tako, odluka da se ne uključi u tržište rada velikim delom određen je i strahom i nesigurnošću. Ipak, kada govorimo o racionalnosti i iracionalnosti neke odluke, važno je razmotriti i čemu ona vodi, odnosno šta je cilj neke aktivnosti, koje je njeno značenje. Bez obzira koliko teško je uključiti se u svet rada, ili koliko je lako ostati sa strane, ukoliko se osoba sa invaliditetom ne uključi u svet rada, sebi dugoročno gledano uskraćuje osnov samostalnosti. Time sama sebe osuđuje da živi na marginama društva, u zavisnom položaju od drugih. Ukoliko iskoristimo analogiju sa početka, osoba prihvata da živi na pustojoj strani reke od onoga što joj neko dobaci. Ona odustaje od toga da pređe reku, a pokušaj zapošljavanja više liči na to da se baci u bujicu i vidi šta će da se desi. *Za sada za osobe sa invaliditetom postoje dve opcije, od kojih nijedna nije poželjna, a to je odgovornost*

*društva koje im nije omogućilo mehanizme uključivanja. Kako biraju između „dva zla“, izbor je za svaku osobu jako težak, i bilo koja odluka koju donese u ovakvoj situaciji mora da se poštuje i ceni, jer svaka odluka podrazumeva odricanje.*

U tom smislu, kao rezultat ove analize odluku osobe da se ne zaposli ne možemo smatrati manje vrednom ili poželjnom, to je pravo svake osobe da odluči. Ipak, ono što je važno je da svaka osoba sa invaliditetom razmisli o važnosti zaposlenja i rada, i o tome kako ona može da doprinese ideji zapošljavanja osoba sa invaliditetom – kroz zapošljavanje, davanje primera drugima, lobiranje za zapošljavanje, istraživanje ili na drugi način, a država treba da poveća napore da osobama sa invaliditetom ovo univerzalno pravo što pre učini potpuno dostupnim.

## DRUŠTVENI SISTEMI I ZAPOŠLJAVANJE – ŠTA PIŠE A ŠTA SE RADI

### Zapošljavanje osoba sa invaliditetom – kuća bez temelja

I narodna poslovice kaže da zidanje kuće bez temelja ne može na dobro da izađe. To su ljudi usvojili, pa niko ne gradi kuću bez temelja. Pitanje je da li i kreatori politika vode računa o tome kada razmišljaju kako ostvariti zapošljavanje osoba sa invaliditetom? Zapošljavanje se oslanja na veliki broj drugih sistema: zdravstva, obrazovanja, socijalne zaštite. Oni predstavljaju osnov zapošljavanja osoba sa invaliditetom, isto kao što temelji predstavljaju osnov za zidanje kuće. Iako svi zakoni kao jedan od osnovnih principa naglašavaju inkluziju, temelj za zapošljavanje osoba sa invaliditetom je ipak klimav. Osim što osobe sa invaliditetom dolaze na tržište rada nespreni za zapošljavanje, nedovoljna međusobna saradnja sistema predstavlja veliki problem prilikom pružanja podrške.

„Mi smo samo formalno jedno humano društvo. Postoji problem samo kada se evidentira da je to osoba sa invaliditetom – i tada zataji cela zajednica i celo društvo. Jesu ti zakoni doneti, kakvi su takvi su, ok kada bismo primenjivali u praksi, ali se ne primenjuju. I vi sada kada kod vas dođe jedna osoba sa invaliditetom da se zaposli treba da nadoknadite sve što je propušteno. Vama dođe osoba sa lakom mentalnom retardacijom koja ne zna da zadovoljava najosnovnije potrebe (da pere ruke, koristi pribor za jelo). Svi ti razni podsticaji ne rešavaju trajno problem! Problem je u celom društvu.“

Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

„Otišla ja na jednu invalidsku komisiju za ženu koja je skroz pukla, ona je mentalno retardirana a ima dete sa autizmom, pije lekove po ceo dan i samo spava, ne može ništa da radi. I kaže meni ona komisija iz Beograda – Gospodo, to je ok što ste vi socijalni radnik i hoćete da pomognete, ali gde je CSR, gde su lekari, gde je neuropsihijatar koji joj daje lek da spava na poslu, gde su svi. E ja Vas to pitam, gde su svi?“

Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Sinhronizacija aktivnosti, osim što je odsutna prilikom saradnje između različitih sistema, nekada nedostaje povezanost aktivnosti i na nivou pojedinačnih sistema.

„Vezano za obuke ne mogu da se ne otmem utisku da i NSZ počinje da falšira. Desila se stvar da je javni poziv raspisan za 2013-u godinu, i završen je krajem godine. Dobili smo određen broj programa i do dan danas nisu počeli. Znate šta se desilo – ne znamo ko će da nam pregleda osobe sa invaliditetom. Nije još bilo na tenderu ko će da dobije za lekarske preglede.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

U daljem tekstu detaljnije će biti razmotreni sistemi koje učesnici vide kao najvažnije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom – obrazovanje i zdravstvo. Oba ćemo analizirati iz konteksta kako ih vide učesnici: obrazovanje iz pozicije usklađenosti kompetencija osoba sa invaliditetom i potreba tržišta rada, a zdravstveni sistem iz perspektive poštovanja zakona.

## Obrazovanje je u budućnosti

Kada se osoba sa invaliditetom prijavi na tržište rada, pitanje je šta ona nudi tržištu rada, odnosno koje kompetencije poseduje. Sistem formalnog obrazovanja predstavlja važan osnov za sticanje kompetencija. U tom smislu, kvalitet obrazovnog sistema ima veliki uticaj na efekte koje zakoni vezani za zapošljavanje mogu da ostvare. Ukoliko je sistem obrazovanja za osobe sa invaliditetom loš, onda to može biti veliki ograničavajući faktor zapošljavanja osoba sa invaliditetom bez obzira na kvalitet zakona koji regulišu zapošljavanje. Iskustva učesnika upućuju na to da je ovo realnost.

Predstavnici organizacija osoba sa invaliditetom smatraju da se deca sa invaliditetom *još uvek suočavaju sa diskriminacijom u školama.*

„Mi imamo model gde je osoba sa invaliditetom fantastično prihvaćena i dajemo joj vetar u leđa ovim zakonima. Osoba sa invaliditetom je super prošla u osnovnoj školi, može svuda da se kreće – to ništa ne postoji. U školama osobe sa invaliditetom doživljavaju jedno katastrofično stanje, jednu diskriminaciju i sada on kao takav koji provodi 25 sati dnevno u svojoj porodici ili u okruženju svojih rođaka treba da se uključi u tržište rada ravnopravno sa drugima. Ma hajte molim vas.“

Predstavnik OSI

Još uvek *nisu sve obrazovne ustanove pristupačne osobama sa invaliditetom, niti su nastavna sredstva prilagođena* osobama sa invaliditetom. Tako mnoge profesije nisu dostupne za sve osobe sa invaliditetom. Dodatno, *pristupačnost školskih ustanova deluje da u većoj meri zavisi od volje pojedinaca i inicijative osoba sa invaliditetom, a ne od primene i nadzora primene zakona.*

„Ja kada sam upisao fakultet sva predavanja su se odvijala na 2, 3 spratu. Dekan je hvala bogu bio OK pa je u roku od godinu dana instalirao lift i mogao sam da pohađam predavanja. Ali eto, ko treba da vodi računa o ovome?“

Predstavnik hOSI

Osim kroz formalno obrazovanje, osobe sa invaliditetom kompetencije mogu da izgrade i kroz različite programe prekvalifikacije, dokvalifikacije i kroz radno iskustvo u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju. Ipak, ni ovi načini sticanja kompetencija nisi u dovoljnoj meri prilagođeni osobama kojima je potreban veći stepen podrške.

„Nema obuka za drugi stepen radne sposobnosti – nema prilagođenih mašina. Ajde ti nauči osobu u kolicima da šije na mašini gde ti trebaju noge.“

Predstavnik OSI

## (NE)usklađenost kompetencija i tržište rada

Ograničena pristupačnost obrazovanja, ograničenost profesija za koje su se osobe sa invaliditetom školovale i koje su im dostupne i nedovoljno prilagođeni programi za sticanje kompetencije van formalnih institucija školstva, dovode do toga da većina osoba sa invaliditetom nema šta da ponudi na tržištu rada, osim prostog rada. Drugim rečima, *sistem obrazovanja kakav je sada dovodi do neusklađenosti kompetencije osoba sa invaliditetom i potreba tržišta rada*. Svi akteri neusklađenost kompetencija osoba sa invaliditetom i potreba tržišta vide kao najvažniju barijeru u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

„Školovanje je veliki problem. Naš problem je što imamo puno osoba koje su završili škole za koje ne postoji potražnja, kao na primer telefonista.“

Predstavnik OSI

„Stimulacija je u načelu dovoljna, ali nije jedino važna. Znači vi možete koliko hoćete da date stimulaciju pa šta, ali to nije dovoljno. Evo ovaj nesklad obrazovanja i potreba, pa to vam je prvi problem.“

Predstavnik OSI

„Veliki problem je u obrazovnoj strukturi. Najveći problem u radu sa poslodavcima je što ne možemo da obezbedimo odgovarajuću obrazovnu strukturu. To je prva stvar.“

Predstavnik NSZ

„Glavni problem koji vidimo je problem tehničke prirode, obrazovanje osoba sa invaliditetom. Što se tiče integracije nije problem jer smo radili neke treninge za zaposlene, tako da tu nemamo probleme.“

Predstavnik poslodavaca

Osim stručnih kompetencija, osobama sa invaliditetom prilikom uključivanja u tržište rada *nedostaju i opšte, nespecifične kompetencije* koje su osnov za razvoj dobrih odnosa na poslu, i generalno zdrav odnos prema radu.

„Mislim da mi na tržište rada puštamo ljude koji nisu spremni za uključivanje u radnu sredinu i niko ih pre toga ne preuzima, i dolaze do poslodavca nespremni, ne govorim sada samo o drugom stepenu.“

Predstavnik NSZ

Kako bi se unapredile kompetencije osoba sa invaliditetom i ostvarila puna inkluzija osoba sa invaliditetom u sistem obrazovanja *potrebna je dalja reforma sistema obrazovanja*. Tek kada

obrazovanje bude bilo dostupno osobama sa invaliditetom, one će moći, kao i svi ostali građani da biraju čime žele da se bave.

„Mislim da si podsticaji samo prvi korak, zakon je samo prvi korak ka većem zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Ne možemo da donesemo zakon o zapošljavanju osoba sa invaliditetom i mi ćemo da rešimo problem. Bojim se da mi tako postavljamo problem, a moraju da se rade reforme obrazovanja i druge reforme, dugotrajne.“

Predstavnik OSI

Osim unapređenja obrazovanja učesnici smatraju da je važno i kreirati programe za *rano karijerno savetovanje dece sa invaliditetom*. Promena obrazovanja je dugotrajan proces i uticaj ovih reformi na zapošljavanje osoba sa invaliditetom ne može se brzo videti. Ono što može da se uradi kako bi se unapredile kompetencije konkretnih osoba sa invaliditetom, a što može da brže rezultate je: *kreiranje novih obuka i programa za prekvalifikaciju i dokvalifikaciju koji su usklađeni sa potrebama tržišta rada, povećanje motivacije osoba sa invaliditetom da iskoriste programe koje postoje*.

„Treba smisliti nove stvari za koje deca sa invaliditetom mogu da se školuju.“

Predstavnik OSI

„Sada mi je palo na pamet, mada ne znam koliko imamo kontakta sa tim najmlađim strukturama. Usmeravati pre nego što završe školu, nego kasnije. Morate da pratite tržište rada, sigurno se prave projekcije, gde bi mogli da rade, ali opet ne treba da dobijete gotovog radnika koji je dobio neko znanje i veštinu koja ne znači ništa.“

Predstavnik OSI

„I osobe sa invaliditetom mogu da se motivišu da završavaju škole. Generalno je mali stepen visokoobrazovanih osoba sa invaliditetom.“

Predstavnik OSI

## Zakon ili lična odgovornost

Zakoni najčešće postoje da bi se poštovali. Ipak, nekada su zakoni tako napisani da nije jasno ko je zadužen za primenu kog dela zakona niti šta je čija nadležnost, ili se to u praksi komplikuje. Nekada se pak zakoni otvoreno krše. Zbog toga osobe sa invaliditetom često samo „formalno“ imaju prava, koja u praksi ne mogu da ostvare.

„Imam prava da nešto završim, ali ne mogu da završim jer se to tumači kako ko hoće.“

Predstavnik OCD



Za ovo su navedeni mnogobrojni primeri tokom javnih debata. Iako se društvo *formalno zalaže za inkluziju osoba sa invaliditetom, to nije uvek tako i u stvarnosti*. U jednom gradu u kojem je održana javna debata upravo je bila sagrađena nova škola, ali tokom izgradnje se nije povelu računa da bude pristupačna, tako da deca koja koriste kolica ne mogu da pohađaju tu školu. Kada je nadležnima za gradnju škole iznet problem, iako je to bilo još tokom same gradnje, nije se preduzelo ništa.

„A što se tiče pristupačnosti škola u gradu, na sastanku gde su bili svi koji su važni za ta pitanja, kada sam upitao za novu zgradu škole koja nije pristupačna – znači kako je dobila dozvolu za rad, verujte mi, kao i sve u ovoj zemlji niko od tih načelnika ili direktora nije bio odgovoran – niti načelnik za izgradnju, niti ovaj za davanje dozvola i onda sam saznao ovako. To je u ovoj zemlji klasično – privremeno rešenje. Privremeno rešenje je najbolje i najdugotrajnije rešenje. Znači škola radi, nema rešenje, nego privremeno rešenje, koje je oslobodilo sve ove što sam Vam naveo ovde odgovornosti. Ona i dalje radi, a ti helikopterom uleti kroz prozor.“

Predstavnik OSI

„Kako da stopiramo izgradnju zgrade ako ona u projektu nema pristupačnost a mora da ima, ko će to da stopira?? Ne uspevamo da nađemo ko je odgovoran.“

Predstavnik OSI

Nemogućnost da se odredi ko je odgovoran i za šta, nekada i predstavnike institucija ostavlja bespomoćne i pred kršenjem zakona. Ovaj primer odnosi se i na zdravstvo i procenu radne sposobnosti. Na osnovu važećih zakona uput za procenu radne sposobnosti je besplatna. U jednom gradu u kojem su održane javne debate, *lekarka je naplaćivala izdavanje uputa za procenu radne sposobnosti oko 6.000 dinara osobama sa invaliditetom*. To su znali i nacionalna služba za zapošljavanje, i centar za socijalni rad, druge službe u zajednici, preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i organizacije civilnog društva i nisu ništa uspeli da promene.

Radnica u Preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju: „Mnogo osoba sa invaliditetom nema ostvarenu procenu radne sposobnosti, a to je kod nas dugotrajno i plaća se. Pise u zakonu da je besplatno, ali se to u praksi ne dešava. Ja sam plaćala 4 700 dinara, sama za sebe.“

Predstavnica Nacionalne službe za zapošljavanje: „Naše Veštačenje je besplatno, a ono što sam čula je da postoji jedan obrazac kod lekara... predlog za utvrđivanje invalidnosti“

Radnica u Preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju: „E taj sam obrazac platila.“

Predstavnica Nacionalne službe za zapošljavanje: „Izvinite, ali to se nas ne tiče. Taj je obrazac pri Domu zdravlja i mi na to ne utičemo.“

Predstavnica Centra za socijalni rad: „Ne plaćaju, razumete, sve to zavisi od lekara do lekara. Ako vidim da imam zahtev, a lice je starije od 18 godina, onda ga šaljem na procenu radne sposobnosti. Imala sam taj problem, ali sam lice ponovo vratila lekaru i rekla: Vi niste dužni da platite, a ako traži idite kod šefa, direktora. Sada više nemam tih problema kada ih pošaljem.“

Radnica u Preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju: „Ovde radi samo jedan lekar, samo jedna doktorica ima prava da to radi. Njima na nivou Doma zdravlja stoji uredba da to može da radi samo medicina rada. Ja sam poslala dopis ministarstvu i RSZ i dobila sam odgovor da je to samo kod nas. To je lokalni problem, ali zbog toga ljudi odustaju od procene, a sve druge institucije kažu – nije moje, nije moje...“

Predstavnica Nacionalne službe za zapošljavanje: „Tumačenje – lekari nemaju vremena da rade to u redovno vreme, pa su odabrali jednog lekara koji će to da radi Van radnog vremena.“

Kada je lekarki to rekla osoba sa invaliditetom, evo šta je bilo:

„Ja ti odem u Dom zdravlja zbog toga, išao 7 puta levo desno i ne kažem da nije bilo dobre volje sa strane, i odem ti u dom zdravlja i tamo slušam neku doktorku kako priča da je ona učestvovala u pisanju te uredbe .... pa oće da uradi, neće da uradi. I onda se dovedeš u situaciju da ja sa svojih 100 i nešto kila se osećam kao praška, da ne kažem vaška. Imam prava da nešto završim, ali ne mogu da završim jer se to tumači kako ko hoće.“

Predstavnik OSI

Osobe sa invaliditetom su izložene i drugim nepravilnostima u radu ustanova zdravstva. *Lekari često izbegavaju da budu izabrani lekari osobama sa invaliditetom*, pa lekari koji to prihvataju imaju nesrazmerno mnogo osoba sa invaliditetom.

„Lekari nemaju vremena da vas prime, vi za posetu lekaru imate 10 minuta vremena, a kada osoba ne može dobro da govori ili čuje pa joj treba prevodilac, ili otežano priča, lekari izbegavaju da potpišu da budu izabrani lekari za osobe sa oštećenjem sluha ili paraplegijom. Lekari te pitaju, jel ste baš odlučili da ćete mene, pa jel stvarno to mislite... A onda imate jednog lekara koji je svestan toga i ima mnogo osoba sa invaliditetom: i ušao je u to.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

„Mi smo za njih i dalje pacijenti, mi smo za njih samo broj.“

Predstavnik OSI

Lekari u jednom gradu isto tako *nisu hteli da učestvuju u radu interresornih komisija* ukoliko novac koji dobijaju nije jednak onome što očekuju, bez obzira na to kako odbijanje da rade utiče na živote dece sa invaliditetom.

Evo vam primer interresorne komisije, tu već lekari počinju da prave gluposti. Na primer nisu hteli da rade zato što su imali manju nadoknadu za rad nego u Beogradu. Uopšte im nije bilo bitno šta se dešava sa ljudima, nego to da su u Beogradu imali 2500 po detetu, a naši 1600, pa su i oni hteli 2500 i nisu hteli da rade.

Predstavnik OSI

## Procena radne sposobnosti

Procena radne sposobnosti predstavlja prvi korak koji osoba sa invaliditetom mora da napravi, kako bi joj bile dostupne aktivne mere zapošljavanja. Naravno, osoba sa invaliditetom nije primorana na procenu radne sposobnosti. Osoba sa invaliditetom može, ukoliko želi, da se zaposli i bez procene radne sposobnosti, mada u tom slučaju ne može da koristi podršku u okviru aktivnih mera zapošljavanja. Ipak, kako je procena radne sposobnosti osnov za ostvarivanje podrške na osnovu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, procena radne sposobnosti je jedan od najvažnijih faktora u zapošljavanju osoba sa invaliditetom i primeni ovog zakona. Tokom procene radne sposobnosti, komisija koju vodi lekar određuje šta osoba može da radi, a šta ne, i koji vidovi podrške su potrebni datoj osobi, odnosno određuje da li osoba uopšte može da se zaposli, i ukoliko da, da li pod opštim ili posebnim uslovima.

U vezi sa procenom radne sposobnosti učesnici lokalnih debata su pre svega govorili o:

1. Kriterijumima procene – da li postoji i kakvi su kriterijumi na osnovu kojih se određuje stepen radne sposobnosti i da li je podela radne sposobnosti na ovako definisane stepene adekvatna;
2. Proceduri procene – tome da li je trenutni način procene, koji je zasnovan pre sva na osnovu medicinske dokumentacije i intervjua sa osobom, dovoljan za kvalitetnu procenu radne sposobnosti;
3. Rezultatima procene – da li je nalaz procene koristan za osobe sa invaliditetom i poslodavce u smislu određivanja potrebne podrške i prilagođavanja radnog mesta ili ne.

Jedno od važnih pitanja, koje je vezano za samu prirodu procene radne sposobnosti je operacionalizacija kategorija radne sposobnosti. Učesnici fokus grupa smatraju da *nije dovoljno jasno na osnovu kojih kriterijuma se vrši procena i svrstavanje osoba u različite kategorije radne sposobnosti*, odnosno kako se određuje da je neko prvi, drugi ili treći stepen u odnosu na radnu sposobnost. Nedovoljno jasni kriterijumi dovode do toga da osobe sa različitom prirodom i intenzitetom potrebne podrške svrstavaju u isti stepen podrške, pa u tom smislu procena nije u

dovoljnoj meri specifična a neke osobe kojima je potrebna podrška za obavljanje određenog posla tu podršku ne mogu da dobiju.

„Pitanje je šta su to stepeni podrške, i šta to uopšte znači prvi stepen. Ja sam radila sa ljudima koji su imali bilo prvi, ili drugi stepen podrške, i postavljam pitanje zašto je neko dobio prvi, a zašto je neko dobio drugi stepen podrške. Svašta tu ima, prvi stepen je jako širok pojam, šta znači 30% da je radno nesposoban.“

Predstavnik LS

„Nije dobro definisano šta je prvi, a šta drugi stepen. Na primer dođe osoba na razgovor da je prvi stepen, a ne može bez podrške, i šta ja onda da radim, nemam osnov da tražim sredstva a vidim da ne može. Nije dosledno.“

Predstavnik poslodavaca

Nedovoljno jasni kriterijumi se ogledaju u praksi i tako što nekada dolazi i do toga da osobe kojima nije potrebna bilo kakva podrška u funkcionisanju, odnosno nisu osobe sa invaliditetom, dobiju na proceni radne sposobnosti procenu prvog stepena.

„Pri tome je osobama koje su procenjene kao prvi stepen nekada bila i potrebna podrška. Neko je dobio zato što je tražio, a ništa mu ne fali, neko zato što je imao prođu. Ovakva procena radne sposobnosti nije dobra. Komisija nema dobar koncept.“

Predstavnik Lokalne samouprave

„Gospodin je rekao šta je danas u Srbiji poslodavac. Ja bih isto tako mogao da kažem, šta je danas u Srbiji invalidnost. Nekada osobe kojima zaista nije potrebna podrška imaju status osobe sa invaliditetom.“

Predstavnik OSI

Zapažanje da status osobe sa invaliditetom može da dobije i osoba kojoj nije potrebna podrška u funkcionisanju, značajna je u svetlu spomenutog „prevođenja“ osoba u status osoba sa invaliditetom po osnovu procene radne sposobnosti i podržava ovaj nalaz. *Na osnovu iznetog možemo da zaključimo da u slučaju nedovoljno jasnih kriterijuma za procenu dolazi do dva osnovna problema: da osobi kojoj je potrebna podrška, ta podrška nije dostupna, ali i da osoba kojoj nije potrebna podrška, na osnovu procene radne sposobnosti može da dobije prvi stepen podrške, što poslodavcu omogućava da zapošljavanjem takve osobe ispuni obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.*

Drugi, još veći problem procene radne sposobnosti je to što se procena radne sposobnost vrši samo na osnovu medicinske dokumentacije i intervju sa osobom, bez detaljnije procene efikasnosti osobe u realnoj radnoj sredini. Drugim rečima, bez obzira na to da li su kriterijumi dobri ili loši, učesnici javnih debata smatraju da je sama *propisana procedura za procenu radne sposobnosti nedovoljna da se pruži adekvatnu proceni radna sposobnost konkretne osobe.* Ma

koliko dobri bili medicinski podaci o samoj osobi, stručno urađen intervju u socijalnoj anketi, pitanje je koliko samo na osnovu ovih podataka može da se predvidi šta konkretna osoba može da radi, kakva joj je podrška potrebna da se uključi u proces rada, odnosno koja prilagođenost radnog mesta. Ovo je posebno važno kada govorimo o osobama kojima je potrebno više podrške, odnosno o osobama kojima bi najverovatnije bio procenjen drugi stepen radne sposobnosti.

„Ali što se toga tiče, ja vidim dva problema: osobi je prvo problem da dođe do radnog mesta, a drugi, kada se izvrši procena drugog stepena, tu se priča završava, umesto da počne. Procena radne sposobnosti ne može da se uradi za 15 minuta kao što je mi sada radimo, ne možemo samo administrativno da je popunimo, pogledamo 10 minuta, vidimo izveštaj specijaliste, neku socijalnu kartu.“

Predstavnik Nacionalne službe za zapošljavanje

Pošto se ovakav način procene radne sposobnosti zasniva pre svega na medicinskim podacima o bolesti, procene *u većoj meri govore o tome šta osoba ne može da radi*, a ne šta može. Takve procene nisu u dovoljnoj meri individualizovane, odnosno često su suviše opšte, nekada neprecizne i *nisu niti smislene, niti korisne krajnjim korisnicima – osobi sa invaliditetom i poslodavcima, što je na kraju merilo adekvatnosti same procedure.*

„Procene su potpuno prazne i onome ko je trebao da pročita šta to znači nije ništa razumeo.“

Predstavnik lokalne samouprave

„U rešenjima piše samo šta ne možeš da radiš, a ne šta možeš da radiš. Ona su neupotrebljiva za zapošljavanje.“

Predstavnik OSI

Umesto da se osoba sa invaliditetom prilikom procene radne sposobnosti ohrabri za uključivanje u proces rada, *može da se susretne i sa predrasudama u odnosu na njenu sposobnost za rad.* Tako je jednoj učesnici, iako je osoba izašla na procenu radne sposobnosti, a ne na veštačenje za odlazak u invalidsku penziju, lekar koji je vodio komisiju prvo predložio penziju.

„Ja kada sam išla na procenu radne sposobnosti kaže meni doktorica – šta imamo ovde, hoćemo li penziju? Tog momenta je za mene bio smak sveta. Ja kažem – mooolim Vas, kakvu penziju? Ja sam tek počela da živim i da radim. Možda bi oni umesto da ovako reaguju mogli da utiču na ljude pozitivno.“

Predstavnik OSI

Kako bi se unapredila procena radne sposobnosti učesnici smatraju da je potrebno da se unapredi način procene, tako što bi se *u procenu uključila i procena u radnoj sredini - realnom, odnosno improvizovanom radnom okruženju.*

„Procena radne sposobnosti treba da se ostvaruje u improvizovanim radnim sredinama. Kao što se radi u Holandiji, pa ga ispituje 10 dana, može ovaj položaj ruke, ne može ovaj. Svaki čovek je priča za sebe, a to može samo u improvizovanoj radnoj sredini.“

Predstavnik NSZ

„Procena radne sposobnosti treba da bude vezana za radno mesto, a ne ovako.“

Predstavnik Lokalne samouprave

Na taj način bi se dobila preciznija procena radne sposobnosti osobe za određen posao i detaljnije informacije o potrebnoj podršci, pa bi i nalaz bio u većoj individualizovan.

„Što se tiče drugog stepena, treba više individualizacije mera – možda nekome treba manje sredstava, a nekome više.“

Predstavnik NSZ

„Mislim da treba raditi detaljnije nivo podrške i da se prati koliko im je podrške potrebno. „

Predstavnik Lokalne samouprave

Kako ovo postići? Jedan od načina koji su učesnici predložili je *unapređenje centara za profesionalnu rehabilitaciju*, tako što bi u svom sastavu imali i objekat koji bi bio prilagođen za procenu radne sposobnosti u improvizovanoj radnoj sredini.

„Da bi se to ostvarilo mi moramo imati na nivou grada centar za profesionalnu rehabilitaciju koji nije administrativnog tipa, nego je improvizovana radna sredina, i koji nije tržišno zavistan, gde možemo osobe sa invaliditetom nakon procene radne sposobnosti da šaljemo radi daljeg osposobljavanja, da ih pripremamo za otvoreno tržište rada. U odnosu na preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju, centar bi se razlikovao jer bi mogla da se osobi sa invaliditetom posveti sva pažnja, jer ne bi bilo tržišno zavisno i dalje bi se osobe slale direktno na otvoreno tržište rada.“

Predstavnik NSZ

## DRUŠTVENI AKTERI NA LOKALNOM NIVOU I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

U ovom delu teksta predstavljeno je kako različiti društveni akteri na lokalnom nivou utiču na proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Pod društvenim akterima na lokalnom nivou podrazumevamo zajednicu u najširem smislu, lokalnu samoupravu, organizacije civilnog društva, medije i porodice osoba sa invaliditetom. Dok su društveni sistemi često „bezični“, i na život osoba sa invaliditetom deluju kao sila koju je teško kontrolisati i na koju ne možemo da utičemo, tj. utičemo na veoma globalan i oposredovan način, akteri na lokalnom nivou imaju mnogo direktniji uticaj na život osoba sa invaliditetom i u velikoj meri mogu da moduliraju dejstvo društvenih sistema. Osim toga, delovanje ovih aktera je pod većom kontrolom organizacija osoba sa invaliditetom na lokalnom nivou i time su predstavnici civilnog sektora u boljoj poziciji da utiču na njih i na taj način poboljšaju položaj osoba sa invaliditetom u društvu. Razmotrimo sada kako učesnici debata vide ove aktere.

### Uloga lokalne samouprave

U kontekstu zapošljavanja osoba sa invaliditetom lokalna samouprava ima dve osnovne funkcije: da direktno podstiče zapošljavanje osoba sa invaliditetom i da obezbedi uslove za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Lokalna samouprava, u najboljem slučaju trenutno primenjuje ograničene mere podsticaja zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Najčešći način na koji lokalna samouprava podstiče zapošljavanje osoba sa invaliditetom je kroz *povoljnosti prilikom odlučivanju o dodeli subvencija za samozapošljavanje* koje finansira lokalna samouprava. Mera je ograničenog dometa jer se odnosi samo na osobe koje imaju dovoljno veština, znanja i smelosti da samostalno pokrenu svoj posao, što je mali deo opšte populacije, a posebno mali deo nezaposlenih osoba sa invaliditetom. Osim toga, sredstva koja se na ovaj način dobijaju su mala i retko iznose više od 200.000 dinara. U tom smislu, nije neočekivano što osobe sa invaliditetom u maloj meri koriste ovaj podsticaj.

„U okviru Kancelarije za lokalni ekonomski razvoj odvija se program samozapošljavanja osoba, pri čemu su sredstva za započinjanje posla 200.000 dinara, a obaveza je da se dve godine plaćaju doprinosi i obavlja data aktivnost. Što se tiče osoba sa invaliditetom postoji slaba zainteresovanost - do sada se samo jedna osoba javila i dobila grant. Osobe sa invaliditetom mogu da steknu 8 bodova od 100 na osnovu invaliditeta, što ih stavlja u povoljniji položaj u odnosu na druge građane da dobiju grant.“

Predstavnik Lokalne samouprave

„Promocija preduzetništva treba da postoji i kod osoba sa invaliditetom. Mislim da ne razmišljaju u tom smeru. Ukoliko se odluče na to, tu samouprava može da pomogne. Tu može i da se uključi porodica osobe sa invaliditetom.“

Predstavnik Lokalne samouprave

Mnogo važniju ulogu u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom lokalna samouprava ima kroz *obezbeđivanje pune pristupačnosti zajednice i mogućnosti kretanja*, pogotovo za osobe koje koriste kolica ili zbog drugog razloga ne mogu da koriste javni prevoz. Ukoliko zajednica nije pristupačna i ne postoji prilagođen prevoz, osobe sa invaliditetom ne mogu da stignu do radnog mesta, uključujući i preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, jer je samostalno finansiranje prevoza suviše veliki trošak za većinu osoba sa invaliditetom.

„Većini ljudi koji nemaju invaliditet saobraćaj manje ili više nije problem. U zakonu stoji da preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju treba da bude ne dalje na 10 metara od stanice, ali to je samo za osobe kojima ne treba specijalizovan prevoz. A šta je sa drugima? Kako da dođu na posao?“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

„Meni je mnogo važan prevoz, pravo na dostupnost. Kada sam ranije radila nije mi bio obezbeđen prevoz i meni je 9.000 mesečno odlazilo na prevoz. Tako sam radila 6 meseci i na kraju sam odustala, nije mi se prosto isplatilo da radim i plaćam to, ne zato što nisam želela, nego nisam mogla da izdržim finansijski.“

Predstavnik OSI

Pristupačnost zajednice je dodatno važna i uopšteno za uključivanje osoba sa invaliditetom u društvo i njihovo osnaživanje. Zbog toga je pitanje pristupačnosti višestruko značajno.

„Eventualno može da ide jednom dnevno negde prevozom, ne može u pozorište, ne može nigde, on je na margini, lakše mu je da sedi kod kuće.“

Predstavnik OSI

Iako je pristupačnost višestruko važna, *zajednice u kojima su realizovane javne debate još uvek nisu u dovoljnoj meri pristupačne, kao ni objekti poslodavaca*. Pri tome pristupačnost institucija često nije rezultat poštovanja zakona, već zavisi od volje pojedinca.

„Evo sada problem, ja dobijem posao u MTS i ja u MTS ne mogu da uđem. Ima ivičnik od pola metra, i sada poslodavac neće da te zaposli jer ti nije pristupačno radno mesto. I čiji je sada to problem?“

Predstavnik OSI



I kada zajednica nije u punoj meri pristupačna, obezbeđen specijalizovani prevoz može značajno da doprinese zapošljavanju osoba sa invaliditetom. *U većini zajednica specijalizovan prevoz ne funkcioniše*, ali neke lokalne samouprave pokazuju da je to moguće.

„Dobro funkcioniše prevoz za decu koja idu u školu i koji rade i to radi. Imamo sada tri kombija. Sve funkcioniše kako treba.“

Predstavnik OSI

Na osnovu iznetog, lokalna samouprava treba da se fokusira na stvaranje potrebnih preduslova za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, pogotovo osoba sa procenjenim drugim stepenom podrške. Lokalna samouprava treba da poveća napore da se zajednica učiniti pristupačnom za sve osobe sa invaliditetom i da obezbedi usluge specijalizovanog prevoza onima kojima je to potrebno. Ipak, uvek se postavlja pitanje finansiranja radova na uklanjanju arhitektonskih barijera i finansiranja usluga, pogotovo ukoliko se ima u vidu da se iz budžeta lokalne samouprave finansiraju i druge usluge. Postavlja se pitanje da li lokalna samouprava ima dovoljno sredstava da finansira sve što je potrebno za punu integraciju osoba sa invaliditetom, i ukoliko je finansiranje ovakvih radova samo na lokalnoj samoupravi - u kom roku je na taj način moguće ove uslove ostvariti. Kako bi se ovaj proces ubrzao učesnici predlažu da se *aktivnosti lokalne samouprave koje su usmerene na povećanje pristupačnosti zajednice finansiraju i direktno iz državnog budžeta*.

„Lokalnoj samoupravi treba šira podrška od strane države kroz stvaranje fondova koji bi bili dostupni lokalnoj samoupravi za dodatno zapošljavanje osoba sa invaliditetom.“

Predstavnik CSR

U kontekstu nedovoljnih finansijskih sredstva, lokalna samouprava može da razmisli i o podršci zapošljavanja osoba sa invaliditetom kroz *aktiviranje nefinansijskih resursa koje poseduje*, kao što je povoljnije ustupanje kancelarijskog prostora.

„Lokalna samouprava može dodatno da podstakne zapošljavanje kroz otvaranje kancelarijskog i drugog prostora koji bi bili povoljni za određene grupe, odnosno započinjanje privatnog biznisa, što nije opterećenje na budžet grada.“

Predstavnik Loklane samouprave

Ipak, i ovakvi programi su pre svega usmereni na mali broj osoba sa invaliditetom koje traže posao, a učesnici generalno imaju sumnju u efektivnost mera koje su orijentisane na samozapošljavanje.

„Osobe sa invaliditetom imaju i neka ograničenja, neke blokade. Pa ko bi se od nas ovde usudio da počne da se bavi privatnim biznisom?“

## Predstavnik preduzeća sa profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Osim ovoga, osobe sa invaliditetom u nekim zajednicama od lokalne samouprave očekuju i da im *pomogne u uspostavljanju međusobne saradnje, da podrže rad preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom* kroz kupovinu njihovih proizvoda (i kada nisu konkurentni). Ovi nalazi su detaljnije opisani u drugim delovima teksta.

### Uloga civilnog društva

Jedna od osnovnih uloga organizacija civilnog društva je da pokreću promene u društvu, rade na unapređenju uslova za život ljudi i utiču na politike tako da u što većoj meri odgovaraju potreba građana. Isto tako organizacije civilnog društva mogu i da pružaju podršku građanima na različite načine. Postavlja se pitanje da li organizacije osoba sa invaliditetom ispunjavaju ovu ulogu u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom? Kako bi dali odgovor na ovo pitanje potrebno je da bolje razumemo šta to organizacije osoba sa invaliditetom rade u pogledu zapošljavanja i kakav odnos imaju prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Kako je postojanje finansijskih sredstava preduslov sprovođenja bilo koje aktivnosti, važan element koji treba da razmotrimo je samo finansiranje organizacija osoba sa invaliditetom. Organizacije osoba sa invaliditetom se prilikom sprovođenja aktivnosti uglavnom oslanjaju na finansije koje dobijaju od strane države. Taj novac nije dovoljan i *predstavnici organizacija osoba sa invaliditetom smatraju da je uloga njihovih organizacija u velikoj meri ograničena nedovoljnim finansijskim sredstvima koja dobijaju*. Isto tako smatraju i da je visina sredstava koja dobijaju neproporcionalna u odnosu na novac koji dobijaju druga udruženja, na primer sportska.

„Kod nas je lokalna samouprava zakazala – svi. Probali smo da odradimo dan osoba sa invaliditetom, da se korisnici animiraju, da ide video bim i da svaki korisnik prikaže neku od svojih sposobnosti. Niko nije bio zainteresovan da nam pomogne u tome. Osim ministarstva niko ne daje novac, a opština nije dala novac za kancelariju ni dinar u poslednje vreme.“

Predstavnik OSI

„Pazi, jedno sportsko društvo ima više novca nego sva udruženja osoba sa invaliditetom na nivou grada. Zašto više novca, mi u udruženju nemamo novca da ih aktiviramo, da imamo novo članstvo.“

Predstavnik OSI

*Organizacije osoba sa invaliditetom nisu aktivne u smislu podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Iako veću aktivnost organizacija ograničava nedostatak finansija, aktivnosti usmerene na zapošljavanje u maloj meri su zastupljene u odnosu na druge aktivnosti. Tako je u jednom od gradova, samo jedna organizacija sprovela aktivnosti usmerene na podsticanje zapošljavanja i to ograničenog obuhvata.*

*„Ako nam Ministarstvo finansira neku programsku aktivnost, to je bila radionica za unapređenje veština zapošljavanja koju je prošlo 10 osoba.“*

Predstavnik OSI

Nedovoljnu aktivnost organizacija osoba sa invaliditetom u smislu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, osim finansijskih ograničenja, možemo delimično da objasnimo i time kako predstavnici osoba sa invaliditetom vide zapošljavanje. *Skoro svi predstavnici osoba sa invaliditetom se zalažu da zaposle svoje članove, ali zapošljavanje najčešće gledaju kao na put do penzije, a ne kao na način učestvovanja u društvu, priliku za razvoj i napredovanje, odnosno samoostvarivanje osoba sa invaliditetom.*

*„Sećate se programa iz 2007-e, bilo je zapošljavanje osoba sa invaliditetom na dve godine, onda se izlazi na invalidsku komisiju i u penziju. Mi smo imali ideju da u okviru udruženja otvorimo fotokopirnicu i da u okviru toga osobe sa invaliditetom steknu radni staž da bi otišle u penziju.“*

Predstavnik OSI

*„Ja sam hteo da izađem u susret članovima, pošto mogu da primim osobe sa invaliditetom u udruženje. Problem je što osim subvencija treba da se doda 25% od strane udruženja, a budžetska sredstva za udruženje su mala i treba više sredstava iz lokala da bi se to sprovelo. Hteo sam prvo da pomognem našim članovima do sticanja penzije. Nisam imao mogućnosti da ih zadržim.“*

Predstavnik OSI

Isto tako, kao *glavni mehanizam zapošljavanja na otvorenom tržištu rada predstavnici OSI osoba sa invaliditetom vide kvote*, odnosno to kako „naterati“ poslodavaca da zaposli osobu sa invaliditetom. Implicitno, tim se fokus stavlja na prisilu, a ne na povećanje vidljivosti osoba sa invaliditetom kao dobrih radnika i stvaranja povoljnih uslova za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

*„Da li je poslodavcu jeftinije da plati penal ili da zaposli. Ako mu je jeftinije šta da pričamo onda.“*

Predstavnik OSI

Jedna od velikih barijera za veću efektivnost rada organizacija osoba sa invaliditetom je *nedovoljno razvijena međusobna saradnja organizacija osoba sa invaliditetom i njihova suštinska razjedinjenost*, pa ponekad i međusobno sabotiranje.

„Jedan problem je što mi i ne znamo koliko organizacija imamo koje se bave osobama sa invaliditetom, a znate da po zakonu 3 osobe mogu da osnuju udruženje. Ne znamo ni koliko osoba sa invaliditetom ima u gradu, sa kojim stepenom invaliditeta i to je problem.“

Predstavnik OSI

„Mi smo imali ideju za posao, ali je druga organizacija bila nosilac prostora i nije nam dozvolila da tu započnemo posao, iako je sve prošlo kroz NSZ uspešno. Mi smo sredstva dobili i uložili u opremu - oni su pozvali inspekciju i tu se završilo.“

Predstavnik OSI

„Trebalo da sarađujemo i rešavamo probleme, a ovako dok smo kao rasuta banda ne može da se postigne ništa.“

Predstavnik LS

Šta predstavnici organizacija osoba sa invaliditetom smatraju da je potrebno uraditi kako bi se unapredio rad njihovih organizacija? Odgovor je jednostavan – povećanje sredstava. Jedan deo predstavnika ovih organizacija smatra da *finansiranja od strane države treba da se poveća i osigura donošenjem zakona koji bi se odnosio samo na udruženja osoba sa invaliditetom* i kojim bi se kreirala posebna budžetska stavka za ova udruženja.

„Taj zakon treba da nam reguliše ta naša udruženja, napravila bi se budžetska stavka za nas.“

Predstavnik OSI

Osim novca, organizacije od države očekuju i da im pomogne da unaprede međusobnu saradnju. Deo članova organizacija vide lokalnu samoupravu kao nivo vlasti koji može da im u tome pomogne. U tom smislu predlog u jednom gradu je bio da se *osnuje kancelarija za osobe sa invaliditetom u okviru lokalne samouprave*. Ova kancelarija bi vodila evidenciju organizacija osoba sa invaliditetom, samih osoba sa invaliditetom i učestvovala u kreiranju i finansiranju projekata koji se ostvaruju na lokalnom nivou.

„Moramo da sarađujemo, jer lokalna samouprava ne može da zna potrebe udruženja ako ne sarađuju. Najbolje je da imamo sve na jednom mestu, u kancelariji i onda dođu ljudi sa svojim projektima za gradsku upravu, ili sa projektima koji treba da idu dalje pa se tu dorađuju i šalju.“

Predstavnik lokalne samouprave

„Prvo je da se otvori kancelarija za osobe sa invaliditetom. Njen posao je da se vodi evidencija o tome koliko udruženja postoji koje se bave sa osobama sa invaliditetom, ko je odgovorno lice, gde se novac troši. Da one konkurišu tu prema budžetu, pa se prati protok novca. Ona koordiniše sve.“

Predstavnik OSI

Osim povećanje sredstava i unapređenja saradnje, veliki deo učesnika smatra da *same organizacije treba u većoj meri da se zalažu za promenu svesti osoba sa invaliditetom i njihovog stava prema zaposlenju*. Ne možemo reći da ovakve aktivnosti ne postoje, ali su one veoma ograničene u odnosu na uspeh intervencije i potrebno ih je dalje proširiti.

„Mi članove animiramo, kroz tribine, druženja i pokušavamo da im kažemo da treba da budu aktivni, i evo ubedili smo sada jednu članicu koja je vratila zahtev sa invalidske i sada će na tržište rada.“

Predstavnik OSI

Iako kao važan aspekt rada udruženja predstavnici organizacija vide i na planu *unapređenja svesti poslodavaca*, koje su već opisane. Ipak tu odgovornost ne atribuiraju svojim organizacijama već civilnom društvu generalno.

## Porodica: Isključenost i stakleno zvono

Osobe sa invaliditetom su i dalje često neprihvaćene od strane društva. Čak i kada stavovi pripadnika zajednice nisu negativni, već se u svakodnevnim odnosima pripadnika zajednice sa detetom sa smetnjama u razvoju radi o nerazumevanju i neinformisanosti o smetnjama koje osoba ima, kod roditelja dece sa invaliditetom to može da izazove potrebu da zašтите svoje dete i da ga čuvaju kod kuće, bez mnogo kontakata sa drugima. Iako takav stav možda predstavlja odgovor na realne okolnosti, neadekvatan odnos zajednice prema osobi sa invaliditetom, može da vodi *do socijalne izolacije osoba sa invaliditetom, a posebno dece i preterano zaštitničkog stava* i nedovoljno razvijene samostalnosti.

„Znate vi koji su to otpori u malim sredinama i od drugih ljudi. Ja evo imam mali invaliditet, ali znate koliko se njih okrene na ulici, znate koji su komentari. Ili kada roditelji vode dete sa invaliditetom negde, jednostavno neko stane i zakuka – Jao, šta mu je? E sada, kada roditelji to dožive jednom, dva puta, oni to svoje dete više neće da dovedu u udruženje ili da ga upute bilo gde drugde.“

Predstavnik OSI

„Aktiviranje članstva je važno, mora da ih aktiviramo. Neki su zainteresovani, ali ima i onih koji ne, kojima ne daju mame i tate iskreno rečeno.“

Predstavnik OSI

U procesu zapošljavanja ovo se ogleda i tako što roditelji često idu sa svojom odraslom decom na intervju za posao i pokušavaju da odgovaraju na pitanja umesto njih. Roditelji nenamerno na taj način nekada uskraćuju svojoj deci samostalnost, prilike da se razvijaju i izgrade

samopouzdanje. U kontekstu rada, ovo dovodi do toga da nepripremljeni ulaze u svet rada, da ne znaju da se bore za sebe i čekaju da im se sve da – kao što su i navikli kod kuće.

„Vi imate mlade ljude koji su pod staklenim zvonom sa kojima npr. roditelji idu na razgovor za posao i umesto kojih pričaju otac i majka.“

Predstavnik OSI

„Na intervjuje osobe sa invaliditetom često dolaze sa roditeljima, koji često više pričaju nego sama osoba sa invaliditetom. Ja ih onda pitam hoćete vi da radite kod nas ili vaše dete.“

Predstavnik poslodavaca

„Kažu, jel se pojavio oglas za mene, neće da čuje ništa drugo. Ko da svi tebe čekaju...“

Predstavnik OSI

„Dolazi stranka i kaže: ja ne radim ni kod svoje kuće a idem da radim kod drugog. E sada ja kao savetnik lica koja odbiju zaposlenje u skladu sa svojim obrazovanjem treba da brišem. Onda ide: kumim te, ko boga te molim, ja sam korisnik CSR, troje dece imam. E sada je pitanje šta da radite? Stalno ste u nekoj dilemi.“

Predstavnik NSZ

Roditelji za svoju decu često žele tek da nađu neko mesto *samo da primaju platu dok ne odu u penziju, ali ne i da se trude i rade.*

„Mi smo hteli da se preko udruženja zaposli što više osoba. U razgovoru sa roditeljima osobe sa invaliditetom, niko nije pristao da se osoba sa invaliditetom zaposli u udruženju – šta će ona tu u udruženju, šta će ona da radi. Daj ga negde gde će da primi neku platicu ovako.“

Predstavnik OSI

„Evo imamo ljude koji rade u dobrim firmama, i ako ih pitate šta rade, ništa! To kad kupi neki stranac, mislite da će držati osobu sa invaliditetom, neće. Moje iskustvo je takvo.“

Predstavnik OSI

Ovakvi stavovi mogu da budu barijera za uključivanje osoba sa invaliditetom u svet rada i ostvarivanje dugotrajnog zaposlenja. Organizacije osoba sa invaliditetom su u prethodnom periodu uspele da u većoj meri učine vidljivim položaj osoba sa invaliditetom u društvu, da roditelji dece sa invaliditetom znaju kome mogu da se obrate za pomoć i da traže pomoć. Ipak, pred organizacijama osoba sa invaliditetom je još dugo puta da takav napredak ostvare i u pogledu zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

## Uloga medija - nevidljivi život osoba sa invaliditetom

Iako postoje mnogobrojni propusti u radu različitih institucija kada su ostvarivanja prava osoba sa invaliditetom u pitanju, to nije tema javnog diskursa i nije vidljivo i poznato široj zajednici. Iako se često mediji optužuju za senzacionalizam, na osnovu ovih javnih debata ne možemo da donesemo takav zaključak. Pre bi se reklo da mediji nerado izveštavaju o preprekama sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju, i da generalno drugi akteri na nivou zajednice nisu spremni da u javnim emisijama razmatraju probleme sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju.

„Kada smo trebali da se suočimo na jutarnjem programu, direktor doma zdravlja nije došao, a meni su rekli, ajde napišite dopis – jedan dopis, drugi dopis... Nisu hteli ni da mi uzmu intervju. Znači moje radno vreme se svodi da pišem dopise koje niko ne objavljuje.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Čak i kada postoji grubo kršenje prava osoba sa invaliditetom, organizacije osoba sa invaliditetom nemaju snage da to samostalno iznesu u javnost, ali kao jedan od načina da to prevaziđu vide organizaciju u okviru koalicija.

„Imali smo klasičan mobing, a mobing je teško dokazati. Udruženje nije moglo samostalno da reaguje, nije postojala neka veća težina, da bi se diglo na viši nivo. Da je to bila šira koalicija to bi bilo drugačije.“

Predstavnik NSZ

## Socijalni kapital zajednice, šta to beše?

Osnov socijalnog kapitala svake zajednice je međusobna povezanost različitih aktera i građana. To omogućava sinhronizaciju, efektivnost i efikasnost delovanja aktera u zajednici. Bez razvijenih međusobnih veza, aktivnosti različitih aktera ostaju izolovane, pa su često neodržive i ograničenog uticaja, pogotovo kada je problem koji pokušava da se reši kompleksan. Na nivou zajednica u kojima su održane ove javne debate jedan od problema na lokalnom nivou je *nedostatak povezanosti između institucija međusobno, kao i organizacija i institucija*, čak i na nivou međusobnog informisanja. Iako mnoge institucije i organizacije pružaju podršku osobama sa invaliditetom, pa i drugim ugroženim grupama, saradnja između ovih sistema praktično ne postoji.

„To što jedno lice kroz status u jednom sistemu, ostvaruje prava iz drugog sistema, ne znači da je ostvaren i pozitivan efekat saradnje sistema. Potrebno je podsticati multisektorski pristup osobi kroz rad na njenoj aktivaciji. Aktivacija podrazumeva korišćenje svih resursa koje jedno lice ima na raspolaganju i usmeravanje tih resursa u cilju motivacije osobe da učestvuje u

procesima u zajednici, odnosno stvaranje prostora za društveno uključivanje osobe. Time bi se dobilo sinhronizovanije delovanje službi.“

Predstavnik CSR

Bolja povezanost i komunikacija često je dovoljna da se značajno unapredi podrška, čak i kada se ne ulažu dodatni resursi – to su na jednoj javnoj debati uvideli i učesnici.

Jedan primer kako bolja saradnja može da doprinese efektivnosti mera na lokalnom nivou odnosi se na podsticanje samopreduzetništva. Problem je bio što su i lokalna samouprava i Nacionalna služba za zapošljavanje imali programe za podsticaje za samopreduzetništvo, ali su konkursi bili razdvojeni nekoliko meseci a kriterijumi dodele neusklađeni. Kako su sredstva koja se na konkursu dobijaju bila relativno mala, osobe sa invaliditetom nisu bile motivisane da se prijave na ove konkurse. Kroz razgovor tokom javne debate, predstavnici ovih institucija došli su na ideju da usklade termine i pravila konkurisanja.

Predstavnik NSZ: „Kada lokalna samouprava raspisuje javne pozive... Mislim da su različiti periodi kada i mi raspisemo. Vi dajete 200 000, mi dajemo 200 000 – kada bi oni išli istovremeno, a postoji mogućnost da se paralelno konkuriše, i kada bi bili podjednaki uslovi za dobijanje granta, možda bi taj neki veći iznos i pospešio zainteresovanost.“

Predstavnik OSI: „To bi već bila veća motivacija.“

Predstavnik LS: „To su sve stvari koje se mogu urediti. Ja ću to preneti dalje i možemo da raspravljamo na gradskom veću.“

Drugi primer odnosi se na problem sa kojim su se susretala slepa i slabovidna lica. Na ovom primeru se još bolje vidi kako saradnja, čak i pored postojanja različitih prepreka (predrasude poslodavaca i osoba sa invaliditetom, zastareli pravilnici i klasifikacije,...), može da dovede do značajnih pomaka. U ovom slučaju, do predloga za razvoj saradnje je došlo veoma upornim zalaganjem predstavnika organizacija osoba sa invaliditetom. Problem se sastojao u tome je udruženje prilikom pokušaja da informiše poslodavce o tome šta slepa i slabovidna lica mogu da rade u domenu njihovog poslovanja nailazili na nerazumevanje, pa nekad i pošalice na račun toga kako bi slepa i slabovidna osoba uopšte mogla da radi takav posao. Evo kako su učesnici javne debate osmislili način za rešavanje, odnosno ublažavanje tog problema:

Predstavnik OSI: „Da li postoji u NSZ neki dokument da vi imate uvid u to šta slepi mogu da rade, koje poslove, za koja zanimanja?“

Predstavnik NSZ: „Ne postoji u formi dokumenta. Kada radimo procenu radne sposobnosti i navodimo šta slepa ili slabovidna osoba može da radi tu smo u problemu. Zato što su pravilnici medicine rada iz 80-ih, a moramo se držati onoga šta kaže lekar medicine rada.“

Predstavnik OSI: „Šta je sada konkretno? Ja sada hoću da se zaposlim negde, i nemam pojma šta mogu da radim? I šta onda?“



Predstavnik NSZ: „Ali koren problema nije kada ti dođeš kod nas, već u pravilniku...“

Predstavnik OSI: „Da li postoji mogućnost da NSZ kontaktira sa udruženjima, da organizacije pošalju – naši članovi mogu to to to to to da rade, šta bi ljudi radili i da dobiju od poslodavca kako izgleda to radno mesto. Ja sam radio, ali postoji mnogo osoba sa invaliditetom koje nisu nos proturili u firmu. I njima je frka, a drugo pita se šta će on raditi tamo, jel će neko stajati bičem iza njega ili će imati zadovoljstvo.“

Predstavnik NSZ: „Imamo širok šifarnik u smislu zanimanja, ali sve je to začarani krug vezan za sistem obrazovanja. Za slepe i slabovide osobe se vrtimo u nekoliko zanimanja...“

Predstavnik OSI: „Dobro, da li bi NSZ značila podrška od slepih osoba u ovom segmentu. Evo oni sada uzimaju puno zamaha i IT tehnologiji, to kod nas ne mogu ni da završe. Ja sam na primer imao ideju, zvao par taxi udruženja u gradu da se slepa osoba zaposli kao dispečer, međutim svi su se smejali. Neko bi trebalo počev od nas, treba na neki način, samo ja ne znam na koji, da se što više izreklamiramo, da budemo negde prisutni, moramo tako da bi neko shvatio da nije priča, da možemo da radimo. Znači da napravimo neki dokument šta sve možemo sada da radimo.“

Predstavnik NSZ: „Naravno da može, tu se vraćamo na poslodavce sa predrasudama, tu ja vidim ulogu LS koja bi trebalo da organizuje neku edukaciju ka poslodavcima, ali LS treba da stvara atmosferu ka poslodavcima, koja će da napravi prvi korak, a posle kada udruženje kontaktiraju poslodavce ići će mnogo lakše. LS ima najveću težinu. LS da pokrene a mi ćemo jedan deo da se uključimo, jedno je kada ja pričam, a drugo je kada se na višem nivou takve edukacije organizuju.“

Predstavnik LS: „To je predlog koji može da bude realizovan.“

Moderator: Znači osobe sa invaliditetom bi mogle da kreiraju priručnik koji se odnosi na to šta sve mogu da rade, NSZ može da pomogne u tome, a LS da organizuje prezentacije? (Svi se slažu)

**Međutim, kako realizovati ovu spremnost? Jedan predlog je kroz *kreiranje jasnih i konkretnih operativnih dokumenata* sa jasno određenom ciljnom grupom, odnosno planom kako odgovoriti na konkretnu potrebu ciljne grupe.**

„Povezivanje na nivou lokalne zajednice svih institucija i organizacija, ali kroz operativni dokument, sa jasnom osnovom koliko imamo lica koji imaju problem zapošljavanja; i kroz taj sistematski pristup mislim da možemo više odraditi nego NSZ kroz svoj program, lokalna samouprava kroz svoj program, centar za socijalni rad kroz svoj program, obrazovni sistem kroz svoj, organizacije kroz svoj.“

Predstavnik CSR

Upravo ovo može da se ostvari kroz formiranje koalicija. Pri tome bi se koalicija formirala oko određenog cilja i postojala bi dok se taj cilj ne ostvari. Na ovaj način, različite organizacije osoba sa invaliditetom mogu da se ujedine na lokalnom nivou, što savezi zbog svoje prirode teže mogu da postignu.

„Koalicije su nešto što je rešenje, jer mogu da imaju *cross-disability* agendu, što je mnogo važnije i uputnije. Pogubno je što savezi imaju vrstu invalidnosti kao ono što je važno, što dalje otežava saradnju.“

Predstavnik LS

Ukoliko u jednoj zajednici ne postoje dovoljni resursi ili spremnost za podršku organizacijama osoba sa invaliditetom, *saradnja može da se formira i na regionalnom nivou*. Naravno, ovakve grupe možda imaju manji uticaj na lokalni nivo, ali ipak organizacije koje su njihovi članovi mogu da ostvare dobiti i ojačaju svoju poziciju u društvu.

„Ja ću da vam predložim saradnju sa kancelarijom za civilno društvo u našem gradu. Tu se organizuju razne obuke, i za pokretanje sopstvenog biznisa, a ja mogu ako želite da Vam prosleđujem sve konkurse za dodeljivanje različitih sredstava. Mi smo isto i u kontaktu sa regionalnom razvojnom agencijom, jesmo lokalna kancelarija, ali želimo da pomognemo bilo kome iz ovog regiona ako možemo. Nemojte se mnogo oslanjati na ministarstva i lokalnu samoupravu.“

Predstavnik LS

## OPŠTE BARIJERE – NEKI OD PROBLEMA NAŠEG DRUŠTVA

Osim direktnog nepoštovanja zakona i nedoslednosti u tumačenju zakona, što dovodi do toga da osoba ne može da ostvari prava koja bi trebalo da ima, učesnici su navodili i sledeće probleme sa kojima se suočavaju, a koji nisu specifični samo za zapošljavanje osoba sa invaliditetom:

1. Pravna neuređenost zemlje;
2. Uticaj politike na zapošljavanje i korupcija;
3. Netransparentnost rada institucija i nepoverenje u institucije.

Na koji način ovi opšti problemi utiču na zapošljavanje osoba sa invaliditetom? Navešćemo neke primere. Prvi primer odnosi se na to kako *opšta zakonska i pravna neuređenost zemlje* može da utiče na pristupačnost. Iako je u jednoj zajednici novac obezbeđen za kupovinu lifta u školi pre više godina, lift ne može da se instalira iako je potreban, kako bi deca koja koriste kolica nesmetano pratila nastavu. Razlog je u tome, što škola koja postoji već 50 godina, u stvari nije tako i zavedena.

„Jedna škola je pre nekoliko godina dobila sredstva za izgradnju lifta. Taj lift ni dan danas nije napravljen zato što je škola u katastru dve livade, vinograd i ograda, a slavi skoro pola veka rada. I niko neće da odgovara da postavi lift na livadu, vinograd i ogradu! Znači sredstva stoje. Škola neće na svoju odgovornost, iako je gradonačelnik nudio da se na njegovu odgovornost stavi lift.“

Predstavnik OSI

Direktan uticaj politike na zapošljavanje učesnici vide kroz „rezervisanje“ radnih mesta za pripadnike političkih partija, odnosno skoro isključivo *političko zapošljavanje u javnom sektoru*.

„Ja sam radio pola godine u opštini, svi su bili zadovoljni i čak su hteli da pišu peticiju da ostanem. Imam završen pravni fakultet, ali sam radio na radnom mestu gde je propisana srednja stručna sprema, nikakav problem nije. Odem ja kod opštinaru da vidim kako i šta i kažu mi da tri godine nisu konkurs raspisali i da ne mogu da me zaposle. Ja kažem dobro, važi, nisam ja izuzetak. Nije prošlo dva tri meseca oni su dvojicu zaposlili, i to sve po partijskoj liniji i o čemu onda pričamo?“

Predstavnik OSI

To dodatno obesmišljava zabranu zapošljavanja u javnom sektoru zbog koje je javni sektor praktično izuzet iz obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Treća identifikovana barijera za efikasno uključivanje osoba sa invaliditetom u tržište rada je *netransparentnost rada institucija, ali i drugih donatora*, a pre svega Budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, koji je najvažniji za primenu aktivnih mera politike zapošljavanja i generalno unapređenje uslova za rad osoba sa invaliditetom.

„Ovaj zakon je osmislio da ako ne zaposliš osobu sa invaliditetom, onda plaćaš novac koji treba da se upotrebi za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ali mi nemamo pojma šta se sa tim novcem dešava, gde odlazi, koliko su te uplate dale rezultate, koliko je osoba zaista osposobljeno.“

Predstavnik poslodavaca

„Kada smo pitali zaposlene u pokrajinskoj vladi da li imaju neku zaposlenu osobu sa invaliditetom, oni kažu nemamo nikog, ali smo plaćali. A mi ne znamo da li stvarno jesu ili nisu, šta se sa tim desilo, jel je to otišlo na udruženja, na preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju.“

Predstavnik poslodavaca

„Problem je i što ministarstvo dodeljuje sredstva netransparentno na konkursima, ali i svi donatori. I konkursi, razni projekti i čuda rade se sistemom lapo-lapo. To svi znaju i svi čute. Ko ima vezu taj će dobiti.“

Predstavnik OSI

Nedovoljno jasni kriterijumi finansiranja najčešće dovode do neefikasnog trošenja novca gde se pre svega zadovoljava interes određene interesne grupe, a ne osoba sa invaliditetom. Kako bi se resursi koji postoje efikasnije ulagali potrebno je sve procese učiniti transparentnim i javnim.

## SUSRET OSOBA SA INVALIDITETOM I POSLODAVCA

Ovaj deo teksta odnosi se na to šta osoba sa invaliditetom, a šta poslodavac preuzima u opisanim uslovima, odnosno kako se ponašaju na tržištu rada.

Šta je sa osobama sa invaliditetom? Osobe sa invaliditetom u velikom broju *ne žele da izađu na procenu radne sposobnosti*, što je prvi korak u zapošljavanju.

„Nije samo do poslodavaca, nego i osoba sa invaliditetom .... Kada treba da izađu na procenu radne sposobnosti onda ide - Pa da li baš mora da se ide na komisiju, ma ne ide mi se... Evo sada za personalnu asistenciju imali smo program, a uslov je bio da se utvrdi stepen radne sposobnosti. Kada je to krenulo trebalo je za 10-ak nas da se odradi, i sve je stalo. Godinu dana ne možemo da nateramo ljude da izađu na procenu.“

Predstavnik OSI

Ovo je posebno prisutno kod osoba kojima je potrebna veća podrška u funkcionisanju, odnosno kod osoba kod kojih bi bio procenjen drugi stepen funkcionalne efikasnosti.

„Mi na primer na proceni radne sposobnosti prošle godine nismo imali nijednu osobu sa drugim stepenom, pa nismo mogli ni da dajemo meru prilagođavanja radnog mesta.“

Predstavnik NSZ

Ipak, i kada izađu na procenu radne sposobnosti, nisu sve osobe sa invaliditetom zaista spremne da se uključe na tržište rada niti to žele, već na procenu izlaze zbog benefita koje mogu da na osnovu te procene dobiju. Kada prođu procenu radne sposobnosti ove osobe se na intervju za posao ili ne jave, ili traže od poslodavaca da Nacionalnu službu za zapošljavanje obavesti kako nema uslova da ih zaposli, kako ne bi bile obrisane sa spiska u NSZ. To stvara lošu sliku o osobama sa invaliditetom kao radnicima.

„Po mojoj slobodnoj proceni oko 60% osoba sa invaliditetom stvarno traži posao, 10% protrči čekajući penziju i ostaje široka lepeza koja je tu da bi ostvarila prava iz socijalne zaštite. Ako im se i nešto ponudi od javnih radova, njima se više isplati centar nego takvo angažovanje po projektima.“

Predstavnik NSZ

I kada osobe sa invaliditetom izađu na procenu radne sposobnosti i žele da rade, *zbog kvalifikacione strukture poslodavcima je nekada teško da pronađu radnike kakvi su im potrebni, a osobama teško da nađu dobro plaćen posao.*

„Mi smo tražili radnike za kancelarijske poslove i poslove u proizvodnji. Od 40 ljudi jedva smo izabrali 5, ali su se dobro uklopile.“

Predstavnik poslodavca

Bez obzira na to što osobe sa invaliditetom imaju nepovoljniju obrazovnu strukturu od osoba iz opšte populacije, pa su i manje konkurentne, osobe sa invaliditetom često nisu zainteresovane za dodatne edukacije i unapređenje kompetencija.

„Evo ove godine smo krenuli, nudimo 6 obuka i nama je teško da nađemo lica zainteresovana za te obuke (npr. vođenje poslovnih knjiga, za poslovnog sekretara,...).“

Predstavnik NSZ

„Opet teško je naći osobe sa invaliditetom koje žele da se prekvalifikuju, na primer kada smo organizovali kurs za pekare za OSI, jedva smo našli 10-oro osoba.“

Predstavnik poslodavaca

Kao čest oblik zapošljavanja osoba sa invaliditetom se javljaju javni radovi. Donosioci politika vide ovo kao dobro rešenje, ali ne i osobe sa invaliditetom. Zbog toga što se radi o privremenom zaposlenju, osobe sa invaliditetom su često nemotivisane da daju svoj maksimum na takvom radnom mestu, što može da potvrdi sliku poslodavaca o osobama sa invaliditetom kao nedovoljno efikasnim radnicima.

„Osobe sa invaliditetom su u velikoj meri nemotivisane da se uključe u proces rada. Pogotovo u javnim radovima. Ja sam tu videla visok nivo nemotivisanosti. Kažu: „šta ću ja sada ovde da radim, kada ću ionako za neki mesec da odem.“

Predstavnik preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI

Već smo opisali i da su osobe sa invaliditetom dodatno, zbog različitih ličnih, porodičnih i socijalnih uslova u kojima žive i kada traže posao često pasivne i traže posao kakav zamišljaju, a ne kakav se nudi u skladu sa njihovim kompetencijama. Međutim ima i drugih primera, kada su osobe sa invaliditetom zaista zainteresovane da se zaposle i maksimalno se trude. Ipak, često ni to nije dovoljno da nađu posao, što vodi u razočaranje i potvrdu toga da „ne može“.

„Evo na primer jedna devojka, ona je prošla tri četiri državne obuke i nije našla posao. I sada vidite, ona je u to investirala dosta i vremena, a i stresno je i opet nema zanimanje, nema posao, nesretna je što ne može da radi. I šta ste vi napravili? Ona se ne oseća da može da bude samostalna.“

Predstavnik LS

Šta je sa poslodavcima? U opisanim uslovima, poslodavci su često neodlučni kada govorimo o zapošljavanju osoba sa invaliditetom i *nisu zainteresovani za zapošljavanje*.

„Kada pričamo sa predstavnicima kompanija, ako su to neki javni skupovi, uvek daju neodređene odgovore u smislu zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Kaže se da bi mogle da se uključe u proces rada, ali da tu još nešto treba da se vidi. Verovatno smatraju da ne mogu da ostvare doprinos kao zdrava populacija.“

Predstavnik OSI

„Poslodavci, ima ih i malo, mi smo ih sve i kontaktirali, ali nisu zainteresovani za zapošljavanje. To je po meni jako veliki problem jer imamo članove koji su sposobni da rade.“

Predstavnik OSI

I poslodavci kao i osobe sa invaliditetom su nespremni za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Zato i kod jednih i kod drugih može doći do *razočaranja prilikom susreta*, koje ako je ponovljeno iskustvo može da vodi tome da poslodavac više ne želi da zaposli osobu sa invaliditetom, a da osoba sa invaliditetom više ne želi da radi.

„Mislim da mi na tržište rada puštamo ljude koji nisu spremni za uključivanje u radnu sredinu i niko ih pre toga ne preuzima, i dolaze do poslodavca nespremni, ne govorim sada samo o drugom stepenu; dajemo ih poslodavcu koji ni sam nije spreman niti dovoljno edukovan – i onda dolazi do razočarenja kako osobe sa invaliditetom tako i poslodavca i ona se vraća. Znači nepripremljeni su i poslodavac i osoba sa invaliditetom.“

Predstavnik NSZ

U navedenim uslovima poslodavci nekada mogu i da budu ogorčeni zato što moraju da zaposle osobu sa invaliditetom, što može dovesti do *loše klime na poslu*.

„Pazite, ja sam doživio da mi članovi kažu da trpe mobing. Zaposlio ga je da ne bi plaćao penale, a onda priča drugim radnicima da ne može da im plati platu jer je zaposlio osobu sa invaliditetom.“

Predstavnik OSI

Neprilagođenost radnih mesta i zajednice, velika stopa nezaposlenosti, nepovoljna kvalifikaciona struktura osoba sa invaliditetom i njena neusklađenost sa potrebama tržišta, kao i drugi nabrojani specifični i nespecifični faktori najčešće dovode do *kratkoročnog i selektivnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom, a u cilju zadovoljenja kvota*.

„Šta bude problem? Uvek na kraju ispadne da se ta lica vraćaju kada se završi program.“

Predstavnik NSZ

„Kada završe škole nastaje veliki problem, jer im se ne nude pravi uslovi za zapošljavanje, već kratkoročni poslovi sa kvotama. Radni asistenti nisu u dovoljnoj meri dostupni.“

Predstavnik OSI

„Zašto bi javni radovi bili na 6 meseci? Ako stavimo na 3 meseca, onda će biti više zapošljavanja – ne zaposlenih osoba, nego zapošljavanja. Ne znam ko je od Vas imao prilike da vidi radnu knjižicu osoba sa invaliditetom – to su radni odnosi 7 dana, 3 dana, 14 dana, do 30 dana je maksimum. Poslodavac je drži, nema dovoljnu podršku i jednostavno odustane.“

Predstavnik OSI

Kada govorimo o selektivnosti zapošljavanja, govorimo o tome da je nesrazmerno malo osoba sa procenjenim drugim stepenom radne sposobnosti zaposleno.

„Evo ja sam bio kod gomile poslodavaca, niko sa drugim stepenom.“

Predstavnik OSI

Kao što smo ranije u tekstu videli, to nije karakteristično samo za zapošljavanje, već ove osobe u mnogo manjoj meri izlaze i na procenu radne sposobnosti.

Da li je to uvek nužno tako? Odgovor je NE. Postoje i uspešni primeri zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ipak iz primera vidimo da drugačiji ishod zavisi pre svega od volje pojedinaca i slučaja, sreće, a ne od primene zakona i sistematskog pristupa zapošljavanja. U tom smislu *zapošljavanje osoba sa invaliditetom više liči na lutriju*, kako za osobe sa invaliditetom, tako i za poslodavce, pre nego na uređen i planiran proces zapošljavanja.

„Mi smo krenuli sa idejom da proširimo proizvodne kapacitete tako što ćemo zaposliti još radnika i hteli smo da to budu osobe sa invaliditetom. Na 20 radnika smo zaposlili 5 osoba sa invaliditetom, i baš kada smo pravili objekat sve smo prilagodili i tek onda smo tražili osobe sa invaliditetom koji bi odgovarale određenim radnim profilima. Sve smo to o svom trošku uradili.“

Predstavnik poslodavaca

„Mene su na primer zaposlili u firmi na osnovu sredstava za NSZ, ali sam ja ostao tu da popunjavam broj, a kada sam odlazio direktorka je rekla – ja tebi ne dam da ideš, ti moraš da ostaneš ovde. Ja sam tu radio šest poslova, sve sam naučio u letu, nisam za to bio obrazovan. I ona kaže, ne ne, ti ne možeš da daš otkaz, ako treba da podignemo platu?“

Predstavnik OSI

Ipak, osobu iz drugog citata, kada bi se javila na konkurs za posao u školi, odbili bi sa opravdanjem da škola nije u dovoljnoj meri pristupačna za nju, te da joj zbog toga posao ne bi odgovarao. Bez obzira na to, ovaj primer je značajan jer nam govori o tome da dobar radnik ako dobije priliku, bez obzira da li je osoba sa invaliditetom ili ne, može da se izbori za sebe i svoje zaposlenje, makar u privatnom sektoru. Ovo je isto tako i primer potpuno ostvarene namere zakonodavca – osoba sa invaliditetom zaposlena na otvorenom tržištu rada, koja je zaposlena kao i svaka druga osoba i koja napreduje na poslu.



## ŠTA UČESNICI KONSULTACIJA MISLE DA TREBA RADITI U OVOJ SITUACIJI?

Stavovi ispitanika o tome šta su to ključne aktivnosti koje treba preduzeti kako bi se unapredio kvalitet zapošljavanja za osobe sa invaliditetom ispitani su prvo upitnikom, a zatim putem radionica. Upitnik je bio sastavljen od 46 stavki koje predstavljaju operacionalizaciju predloga za unapređenje kvaliteta zapošljavanja osoba sa invaliditetom koje su učesnici konsultacija iznosili u prvoj fazi konsultacija. Na osnovu klaster analize mogu da se razdvoje tri grupe aktivnosti u odnosu na njihov značaj za unapređenje kvaliteta zapošljavanja osoba sa invaliditetom: rang 1 – najznačajnije aktivnosti; rang 2 – značajne aktivnosti; rang 3 – umereno značajne aktivnosti. Grupisanje aktivnosti i aritmetičke sredine i standardne devijacije za date aktivnosti prikazani su u okviru Tabele 2.

**Tabela 2.** Grupisanje aktivnosti u odnosu na njihov značaj za unapređenje kvaliteta zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Broj pitanja	Rang	Tekst pitanja	M	SD
P19	1	Unapređenje dostupnosti obrazovnih ustanova osobama sa invaliditetom.	4.29	0.76
P13	1	Veće učešće javnog sektora u zapošljavanju osoba sa invaliditetom nego što je to sada.	4.27	0.87
P29	1	Povećanje broja prilagođenih radnih mesta za osobe sa invaliditetom.	4.20	0.75
P30	1	Unapređenje pristupačnosti objekta od opšteg interesa (opštine, škole, domovi zdravlja,...)?	4.20	0.87
P38	1	Obezbeđenje javnog prevoza prilagođenog osobama sa invaliditetom za sve osobe koje žele da rade	4.16	0.86
P11	1	Organizovanje programa za osnaživanje osoba sa invaliditetom (unapređenje samopouzdanja, nespecifičnih veština potrebnih za posao)	4.12	0.84
P42	1	Smanjenje uticaja politike na zapošljavanje u javnom sektoru.	4.10	1.08
P25	1	Unapređenje dostupnosti informacija za poslodavce o tome šta osobe sa invaliditetom mogu da rade.	4.08	0.77
P18	2	Izjednačavanje položaja poslodavaca u privatnom i javnom sektoru u odnosu na način ispunjenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom.	4.06	0.88
P20	2	Povećanje motivacije osoba sa invaliditetom da se uključe u tržište rada.	4.06	0.90
P43	2	Povećanje dostupnosti socijalnih usluga za osobe sa invaliditetom koje su orijentisane na povećanje samostalnosti	4.06	0.83

P36	2	Unapređenje samostalnosti osobe sa invaliditetom u okviru porodice.	4.04	0.72
P12	2	Veća podrška preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom prilikom uključivanja osoba sa invaliditetom u proces rada.	4.02	0.99
P4	2	Povećano prihvatanje osoba sa invaliditetom od strane zajednice u kojoj žive.	4.00	0.69
P21	2	Organizovanje posete osoba sa invaliditetom kompanijama gde bi se osobe sa invaliditetom upoznale sa zahtevima rada, a poslodavci sa osobama sa invaliditetom.	4.00	0.85
P27	2	Organizovanje radionica sa poslodavcima na kojima bi se poslodavci detaljnije upoznali sa time šta sve osobe sa invaliditetom mogu da rade.	4.00	0.89
P1	2	Povećanje podrške koje osobe sa invaliditetom imaju od svoje porodice za uključivanje u obrazovanje.	3.98	0.71
P2	2	Povećanje motivisanosti osoba sa invaliditetom da koriste postojeće programe za unapređenje kompetencija.	3.98	0.81
P3	2	Unapređenje procene radne sposobnosti tako da se vrši u realnoj ili improvizovanoj radnoj sredini.	3.98	0.88
P24	2	Smanjenje predrasuda da osobe sa invaliditetom ne mogu da budu dobri radnici među poslodavcima.	3.98	0.68
P39	2	Povećanje broja programa za prekvalifikaciju i kreiranje drugih obuka koji su prilagođeni osobama sa procenjenim drugim stepenom radne sposobnosti.	3.98	0.97
P44	2	Pružanje karijernog savetovanja dece sa invaliditetom prilikom upisa u srednju školu.	3.98	1.14
P23	2	Unapređenje informisanosti osoba sa invaliditetom o njihovim pravima.	3.96	0.82
P31	2	Povećanje dostupnosti ortopedskih pomagala (programi, alati, stolice...) za poslodavce.	3.94	0.93
P9	2	Organizovanje aktivnosti usmerenih na smanjenje straha koje osobe sa invaliditetom imaju od uključivanja u tržište rada.	3.92	0.89
P16	2	Povećanje podrške koje osobe sa invaliditetom imaju od svoje porodice za uključivanje u tržište rada.	3.92	0.72
P22	2	Unapređenje dostupnosti informacija za poslodavce o tome kako adekvatno prilagoditi radna mesta za osobe sa invaliditetom.	3.90	0.78
P28	2	Veća usklađenost kompetencija osoba sa invaliditetom i potreba tržišta rada.	3.88	0.84
P45	2	Povećanje uloge koju lokalna samouprava ima u unapređenju položaja osoba sa invaliditetom.	3.88	0.84
P40	2	Unapređenje strateškog planiranja na lokalnom nivou.	3.86	0.78
P10	3	Unapređenje informisanosti osoba sa invaliditetom o zahtevima posla i uslovima rada.	3.84	0.81
P26	3	Unapređenje saradnje organizacija osoba sa invaliditetom sa lokalnom samoupravom.	3.84	0.81
P41	3	Povećanje finansijske podrške za samozapošljavanje osoba sa invaliditetom od strane lokalne samouprave.	3.84	0.86
P7	3	Unapređenje međusobne saradnju organizacija osoba sa	3.82	0.91

		invaliditetom.		
P5	3	Unapređenje kompetencija osoba sa invaliditetom koje su atraktivne za tržište rada.	3.80	0.96
P14	3	Kreiranje koalicija na lokalnom nivou u kojima bi učestvovali svi relevantni akteri na lokalnom nivou.	3.80	1.00
P35	3	Prilagođavanje rada preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju tako da svako preduzeće može da zaposli osobe sa svim vrstama invaliditeta.	3.80	1.10
P6	3	Povećanje vidljivosti problema sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju u medijima.	3.78	0.97
P15	3	Unapređenje makroekonomskih uslova za razvoj privrede.	3.73	1.08
P17	3	Povećanje finansijskih sredstava od strane države koje dobijaju organizacije osoba sa invaliditetom.	3.73	0.90
P8	3	Smanjenje diskriminacije prema osobama sa invaliditetom u institucijama zdravstva.	3.71	0.97
P37	3	Organizovanje kampanja na nacionalnom nivou u cilju promocije osoba sa invaliditetom kao dobrih radnika.	3.71	1.06
P46	3	Organizovanje kampanja na lokalnom nivou u cilju promocije primera uspešnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom.	3.69	1.17
P34	3	Povećanje broja projekata civilnog društva koji su orijentisani na poboljšanje uslova za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.	3.67	0.84
P33	3	Povećanje materijalne podrške koju država pruža poslodavcima za zapošljavanja osoba sa invaliditetom.	3.61	1.18
P32	3	Rezervisanih određenog broja javnih nabavki za preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (pozitivna diskriminacija).	3.59	1.00

Učesnici konsultacija smatraju da najveći efekat na zapošljavanje osoba sa invaliditetom mogu da imaju mere usmerene na širi društveni kontekst, poslodavce, obrazovanje, lokalno samoupravu i same osobe sa invaliditetom (Tabela 3). U odnosu na ove, manje su važne mere usmerene na promenu zakonskog okvira, Nacionalnu službu za zapošljavanje, odnosno procenu radne sposobnosti i one usmerene na jačanje porodice osoba sa invaliditetom, a za zapošljavanje su, prema mišljenju učesnika, najmanje važne mere usmerene na same organizacije osoba sa invaliditetom, medije i zdravstvo.

Kao najvažniju promenu u širem društvenom kontekstu koja bi omogućila zapošljavanje osoba sa invaliditetom, učesnici navode smanjenje uticaja politike na zapošljavanje. Ovo je razumljivo ukoliko se uzme u obzir da isto tako smatraju da je od velike važnosti da javna preduzeća u većoj meri zapošljavaju osobe sa invaliditetom, a kao način gde im se u javnom sektoru „kradu“ radna mesta vide zapošljavanje po političkoj liniji, iako javna preduzeća nekada i ne ispunjavaju kvote. Osim veće uloge javnog sektora, na nivou poslodavaca učesnici smatraju da je važno i u većoj meri informisati poslodavce o tome šta osobe sa invaliditetom mogu da rade i te informacije generalno učiniti lakše dostupnim. Što se tiče mera usmerenih na obrazovanje i

lokalne samouprave, kao najvažnije, učesnici vide povećanje dostupnosti i pristupačnosti, odnosno prilagođenosti institucija, a na nivou lokalne samouprave dodatno i obezbeđivanje prilagođenog javnog prevoza. Zanimljivo je da kao prioritetnu aktivnost koja je usmerena na osobe sa invaliditetom učesnici prepoznaju jačanje nespecifičnih kompetencija, koje zaista i predstavljaju osnov za sticanje daljih kompetencija, pa i profesionalnih. Zanimljivo je da je rad na smanjenju predrasuda na nivou svih aktera, uključujući i osobe sa invaliditetom, rangiran drugi, kao i povećanje motivisanosti osoba sa invaliditetom i njihovih kompetencija. Upadljivo je i da organizacije sebe ne doživljavaju kao važnog aktera koji može da doprinese zapošljavanju osoba sa invaliditetom, odnosno sve aktivnosti vezane za organizacije civilnog društva koje okupljaju osobe sa invaliditetom rangirane su poslednje. Detaljan prikaz mera u odnosu na nivou značajnosti koji im pripisuju učesnici konsultacija prikazan je u okviru Tabele 3.

Tabela 3. Šema prioriteta

Teme	Rang 1	Rang 2	Rang 3
<b>Širi društveni kontekst</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Smanjenje uticaja politike na zapošljavanje;</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unapređenje makroekonomskih uslova za razvoj privrede;</li> </ul>
<b>Poslodavci generalno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Povećanje dostupnosti informacija o tome šta osobe sa invaliditetom mogu da rade;</li> <li>• Povećanje broja prilagođenih radnih mesta;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Povećanje dostupnosti informacija o tome kako prilagoditi radno mesto</li> <li>• Povećanje dostupnosti asistivne tehnologije;</li> <li>• Smanjenje predrasuda;</li> <li>• Organizovanje radionica sa poslodavcima;</li> <li>• Razvijanje programa uvođenja u posao;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Povećanje materijalne podrške;</li> <li>• Unapređenje uslova rada u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom;</li> </ul>
<b>Javni sektor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Povećanje učešća javnog sektora u zapošljavanju osoba sa invaliditetom</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rezervisane javne nabavke;</li> </ul>
<b>Obrazovanje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unapređenje dostupnosti i prilagođenosti obrazovnih</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uvođenje programa ranog karijernog savetovanja;</li> <li>• Unapređenje</li> </ul>	

	ustanova;	programa za prekvalifikaciju i dokvalifikaciju	
<b>Lokalna samouprava</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unapređenje dostupnosti/pristupačnosti lokalne zajednice;</li> <li>• Prilagođen javni prevoz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unapređenje strateškog planiranja;</li> <li>• Veće učešće lokalnih samouprava u aktivnostima koje za cilj imaju unapređenje položaja osoba sa invaliditetom;</li> <li>• Smanjenje predrasuda;</li> <li>• Povećanje dostupnosti socijalnih usluga;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreiranje koalicija na lokalnom nivou;</li> <li>• Povećanje sredstava za podsticaje za samozapošljavanje osoba sa invaliditetom;</li> </ul>
<b>Osobe sa invaliditetom</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jačanje nespecifičnih kompetencija</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unapređenje profesionalnih kompetencija;</li> <li>• Smanjenje otpora osoba sa invaliditetom;</li> <li>• Unapređenje informisanosti osoba sa invaliditetom o njihovim pravima;</li> <li>• Povećanje motivacije osoba sa invaliditetom da se uključe u tržište rada;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unapređenje informisanosti o zahtevima različitih poslova;</li> </ul>
<b>Zakoni</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izjednačavanje položaja poslodavaca u privatnom i javnom sektoru</li> </ul>	
<b>Nacionalna služba za zapošljavanje</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unapređenje procene radne sposobnosti</li> </ul>	
<b>Porodica osoba sa invaliditetom</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Povećanje podrške koja porodica pruža osobi sa invaliditetom;</li> <li>• Unapređenje</li> </ul>	

	<p>samostalnosti osobe sa invaliditetom u okviru porodice;</p>
<p><b>OCD OSI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Povećanje aktivnosti organizacija u kontekstu zapošljavanja osoba sa invaliditetom;</li> <li>• Organizovanje kampanja na lokalnom i nacionalnom nivou;</li> <li>• Povećanje finansijskih sredstava koje dobijaju organizacije osoba sa invaliditetom;</li> <li>• Unapređenje međusobne saradnje organizacija osoba sa invaliditetom;</li> <li>• Unapređenje saradnje osoba sa invaliditetom i lokalne samouprave;</li> </ul>
<p><b>Zdravstvo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Smanjenje diskriminacije;</li> </ul>
<p><b>Mediji</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Povećanje vidljivosti problema sa kojima se osobe sa invaliditetom susreću</li> </ul>

U skladu sa karakteristikama resursa u zajednici, kao i kompetencija samih učesnika javnih debata, učesnici su odabrali sledeće teme za koje su kreirali konkretne aktivnosti (Tabela 4).

Tabela 4. Ishodi radionica –konkretne aktivnosti na lokalnom nivou

Grad	Prioritet	Aktivnost
<b>Kragujevac</b>	Unapređenje strateškog planiranja; Povećanje dostupnosti socijalnih usluga; Unapređenje međusobne saradnje organizacija osoba sa invaliditetom; Unapređenje saradnje osoba sa invaliditetom i lokalne samouprave; (rang 2 i rang 3)	<p>Predlog je da se formira mreža aktera na lokalnom nivou koja bi bila šira od koalicije i koja bi okupljala što veći broj institucija i organizacija koje zastupaju osobe sa invaliditetom. U okviru mreže, bila bi kreirana zajednička baza podataka osoba sa invaliditetom sa karakteristikama potrebe za podrškom i drugih važnih karakteristika za uključivanje osoba sa invaliditetom, a na osnovu baza i evidencije svih organizacija koje u mreži učestvuju. Tako bi se podržalo strateško planiranje na lokalnom nivou i bolje targetiranje mera.</p> <p>Ova mreža bi izradila i dokument koji bi sadržao vrednosti koje mreža zastupa, tako da bi članovi mreže slali zajedničku poruku i na taj način širile vrednosti u zajednici, kao i akcioni plan uključivanja institucija i organizacija u zajednici koje nisu deo mreže. Time bi se vrednosti inkluzivnog društva širile kroz zajednicu.</p>
<b>Užice</b>	Unapređenje dostupnosti i prilagođenosti obrazovnih ustanova; (rang 1)	<p>Učesnici su odabrali kao temu unapređenje sistema obrazovanja kroz javne akcije, usmerenu na povećanje vidljivosti problema u prilagođenosti obrazovanja za osobe sa invaliditetom i problema u pristupačnosti institucija obrazovanja. Predstavnici različitih organizacija civilnog društva, sa različitim smetnjama bi jednom godišnje, na početku školske godine probali da uđu bez pomoći u obrazovne ustanove i da učestvuju u jednom školskom danu. U momentu kada se jave barijere, pa makar to bilo na ulazu, osobe ne bi išle dalje i slikale bi prepreku do koje su stigle. Zatim bi se organizovao razgovor sa predstavnicima škola o mogućim načinima rešavanja, a po završetku akcije bi se kreirao izveštaj i izložba.</p>
<b>Novi Sad</b>	Jačanje nespecifičnih kompetencija; (rang 1)	<p>Kako su učesnike u Novom Sadu činili pre svega profesionalci, a organizacije osoba sa invaliditetom skoro i da nisu bile prisutne, odluka je bila da se radi na jačanje nespecifičnih kompetencija osoba sa invaliditetom, a kroz osmišljavanje edukativnog programa namenjenog stručnim licima u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i</p>

		<p>zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Kroz ove edukacije, stručna lica bi se obučila kako da kroz interaktivan rad sa osobama sa invaliditetom povećaju kompetencije osoba sa invaliditetom da sami prate svoju sposobnost za rad, svoje sposobnosti i ograničenja, potrebe za prilagođavanjem radnog mesta i generalno unapređenje kompetencije za samozastupanje sebe u svetu rada.</p>
<b>Zrenjanin</b>	<p>Povećanje dostupnosti informacija o tome šta osobe sa invaliditetom mogu da rade; Smanjenje predrasuda; Organizovanje radionica sa poslodavcima; Unapređenje informisanosti osoba sa invaliditetom o njihovim pravima; Unapređenje informisanosti o zahtevima različitih poslova; (rang 1 i rang 2)</p>	<p>U Zrenjaninu je u procesu konsultacija učestvovalo veliki broj organizacija osoba sa invaliditetom, pa je cilj rada na lokalnu određen kao podsticanje osoba sa invaliditetom da se uključe u tržište rada, unapređenje svesti i informisanosti poslodavaca kroz organizovanje periodičnih radionica /izložba/multimedijalnih prezentacija (jednom u 4 meseca) gde bi svi zainteresovani za proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom mogli da dođu da se informišu o uslovima zapošljavanja, mogućnostima osoba sa invaliditetom i eventualno potraže pomoć ukoliko smatraju da su im ugrožena neka radna prava. Svaki put bi druga organizacija preuzela na sebe najveći deo aktivnosti oko organizovanja ove prezentacije, što bi predstavljalo malo opterećenje za organizacije, pri čemu bi svaka trebalo da organizuje aktivnost jednom u dve godine.</p>
<b>Niš</b>	<p>Smanjenje otpora osoba sa invaliditetom; Unapređenje informisanosti osoba sa invaliditetom o njihovim pravima; Povećanje motivacije osoba sa invaliditetom da se uključe u tržište rada; Unapređenje međusobne saradnje organizacija osoba sa invaliditetom; Unapređenje</p>	<p>Kako su organizacije u Nišu u najvećoj meri već bile orijentisane na kontaktiranje poslodavaca u cilju zapošljavanja svojih članova, cilj aktivnosti koju su osmislili bio je uspostavljanje bliže saradnje sa poslodavcima i osobama koje traže posao, gde bi se kroz istraživanja na godišnjem nivou ispitivali šta su potrebe poslodavaca u smislu potrebne podrške, koji profili radnika su im potrebni, dok bi se, sa druge strane, sa osobama sa invaliditetom radilo na standardizovanim intervjuima i pripremi za posao. Na taj način bi se dopunili podaci koji se dobijaju na osnovu radne sposobnosti, pa bi poslodavci imali na raspolaganju više relevantnih informacija. Sve organizacije bi vodile jedinstven registar osoba sa invaliditetom koje traže posao, koji bio smešten na klauđu, tako da bi ovo omogućilo bolji predmet ponude zapošljavanja osoba sa invaliditetom i lakše pronalaženje radnog mesta za konkretnu osobu, jer bi se povećala</p>



	informisanosti o zahtevima različitih poslova; (rang 2 i rang 3)	socijalna mreža osoba koja za njih traži posao.
<b>Beograd</b>	Povećanje aktivnosti OCD u kontekstu zapošljavanja OSI; Povećanje vidljivosti problema sa kojima se OSI susreću; Unapređenje međusobne saradnje OCD OSI; (rang 3)	Konačni ishod u Beogradu predstavljaju predložene dve aktivnosti. Jedna je podsticanje osoba sa invaliditetom da se uključe u tržište rada i unapređenje svesti poslodavaca kroz kreiranje filmova o pripreme dobre prakse zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ovi primeri bi obrađivali neke od ključnih momenata u kojima osobe sa invaliditetom donose odluke važne za zapošljavanje i o uslovima koji su im pomogli da dođu do posla, kao i o barijerama i kako su ih prevazišli. Osim ove, realizovala bi se i aktivnost usmerena na procenu kapaciteta organizacija koje zastupaju osobe sa invaliditetom za učestvovanje u procesu unapređenja zapošljavanja, odnosno podizanje kapaciteta organizacija civilnog društva da preuzme aktivniju ulogu u praćenje politika zapošljavanja.

## DODATAK – KRATAK PRIKAZ PROBLEMA I PREPORUKA

### Poslodavci na otvorenom tržištu rada i zapošljavanje osoba sa invaliditetom

#### Ograničena potreba za zapošljavanjem

- U Srbiji privreda nije u stanju da produkuje dovoljno novih radnih mesta, pogotovo ne javni sektor koji je ujedno i najveći poslodavac. Ovo stvara negativan ambijent za primenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom;
- U situaciji kada poslodavci nemaju potrebu za novim radnicima, poslodavcu se ne isplati da zaposli osobu sa invaliditetom kako bi ispunio obavezu zapošljavanja.

#### Neravnopravni položaj privatnog i javnog sektora

- Poslodavce u javnom sektoru Zakon stavlja u privilegovan položaj u odnosu na poslodavce u privatnom sektoru<sup>2</sup>;
- Zakon je nepravedan prema poslodavcima u privatnom sektoru, jer su i oni u jednakoj meri, ako ne i u većoj, ograničeni u novom zapošljavanju. Ukoliko nema potrebu za novim zapošljavanjem, poslodavac u privatnom sektoru mora da otpusti radnika da bi zaposlio osobu sa invaliditetom, isto kao i poslodavac u javnom sektoru;
- Umesto da javni sektor bude primer koji treba da slede ostali poslodavci, simbol spremnosti države da razvija inkluziju osoba sa invaliditetom, on šalje suprotnu poruku – neodgovornosti i nebrige;
- Obavezu zapošljavanja poslodavci, posebno u javnom sektoru, često su ispunjavali „prevođenjem“ zaposlenih u status osoba sa invaliditetom;

#### Šta poslodavci misle o osobama sa invaliditetom – ključ zapošljavanja?

- Poslodavci od osoba sa invaliditetom ne očekuju da mogu da zarade za platu, već kada ih zapošljavaju to rade da bi ispunili nametnutu obavezu, ili zbog finansijskih povoljnosti koje mogu da ostvare;
- Poslodavci osobe sa invaliditetom često vide kao nekompetentne, nesposobne, neefikasne i smatraju da ih je generalno rizično zaposliti;

---

<sup>2</sup> Poslodavci u javnom sektoru su praktično izuzeti iz primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, jer ukoliko ne ispune obavezu zapošljavanje kroz direktno zapošljavanje, ispunjenje ove obaveze na sebe preuzima država

- U kontaktu sa osobama sa invaliditetom poslodavci često degradiraju osobe sa invaliditetom kao radnike, što možemo slikovito da opišemo pitanjem sa kojim se osobe sa invaliditetom susreću: „Šta ja dobijam za tebe“?
- Ipak, neki poslodavci imaju i iskustvo da osobe sa invaliditetom mogu da budu i produktivniji radnici nego drugi zaposleni. Ovo je vrlo značajno sa aspekta promene svesti ostalih poslodavaca;
- Poslodavci nisu informisani o tome šta osobe sa invaliditetom mogu da rade, a šta su njihova ograničenja, šta je potrebno da bi se radno mesto prilagodili osobama sa invaliditetom.

### Barijere sa kojima se susreću poslodavci

- Najveća barijera sa kojom se poslodavci susreću je nepovoljna kvalifikaciona struktura osoba sa invaliditetom, pa su neki poslodavci primorani da obavezu zapošljavanja ispune na drugačiji način osim kroz zapošljavanje, čak i kada bi radije zaposlili osobu sa invaliditetom;
- Poslodavcima su teško dostupne informacije o tome šta osobe sa invaliditetom mogu, a šta ne, koje poslove mogu da obavljaju i kako prilagoditi radno mesto;
- Podrška koju poslodavci dobijaju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom nije dovoljna, pogotovo kada se uporedi sa podrškom koju dobijaju preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ovo otvara pitanje da li je zapošljavanje osoba sa invaliditetom u domenu društvene odgovornosti ili tržišnog poslovanja;
- Ukoliko koriste aktivne mere zapošljavanja, poslodavci moraju da se obavežu na zapošljavanje osoba sa invaliditetom na neodređeno vreme, što ograničava njihovu fleksibilnost u poslovanju i odbija ih od ovih mera.

### Neprilagođenost radnih mesta

- Poslodavci nisu u dovoljnoj meri zainteresovani za prilagođavanje radnih mesta, pa su radna mesta često neprilagođena osobama sa invaliditetom, čak i kada je potreba za prilagođavanjem mala;
- U slučaju kada su potrebna značajnija prilagođavanja radnog mesta, sredstva koja obezbeđuje Nacionalna služba za zapošljavanje, a koja iznose najčešće do 200 000 dinara, nisu dovoljna kako bi se radno mesto u potpunosti prilagodilo;
- Odgovarajuća ortopedska pomagala su teško dostupna.

## Preporuke koje se odnose na poslodavce na otvorenom tržištu rada

- Stvoriti makroekonomske uslove za brži razvoj privrede;
- Treba sprovesti što pre reformu javnog sektora, tako da javna preduzeća počnu ekonomski da posluju, a kako bi došlo do kreiranja novih radnih mesta u javnom sektoru i tako se omogućili uslovi za zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- Izjednačiti privatni i javni sektor u odnosu na zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- Unaprediti ulogu koju javni sektor ima u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, odnosno promovisati zapošljavanje osoba sa invaliditetom u javnom sektoru kao način ispunjenja obaveze zapošljavanja;
- Potrebno je poboljšati sliku koju poslodavci imaju o osobama sa invaliditetom, i generalno uticati na povećanje spremnosti poslodavaca da zaposle osobe sa invaliditetom;
- Kako bi se prevazišle predrasude koje poslodavci i zajednica imaju prema osobama sa invaliditetom kao mogućim radnicima potrebno je sprovesti različite aktivnosti u cilju unapređenja svesti poslodavaca, odnosno promocije osoba sa invaliditetom kao dobrih radnika:
  - ✓ Kampanje na lokalnom i nacionalnom nivou, gde bi se između ostalog i promovisali primeri dobre prakse;
  - ✓ Radionice za poslodavce na temu zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
  - ✓ Realni susreti između poslodavaca i osoba sa invaliditetom gde bi se bolje međusobno upoznali.
- Potrebno je da se poslodavcima učine dostupnije informacije o specifičnostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom – šta osobe sa invaliditetom mogu, a šta su im ograničenja, kako prilagoditi radno mesto;
- Potrebno je da poslodavci više pažnje posvete pristupačnosti i prilagođenosti radnih mesta;
- Potrebna je veća podrška države poslodavcima;
- Povećati dostupnost ortopedskih pomagala.

## Zapošljavanje osoba sa invaliditetom na zatvorenom tržištu rada

### Položaj preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom

- Predstavnici preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom smatraju da ova preduzeća nemaju dovoljno podršku od strane države kako bi u proces rada integrisali osobe sa invaliditetom koje su teško zapošljive, odnosno da su izloženi zahtevima tržišta kao i svi drug poslodavci;

- Preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje nisu pristupačna osobama sa svim vrstama invaliditeta, što otežava ovim osobama da učestvuju u programima rehabilitacije i pronadu zaposlenje;
- Rad preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom otežava stav drugih poslodavaca da, pošto zapošljavaju osobe sa invaliditetom, ne mogu da isporuče proizvode i usluge odgovarajućeg kvaliteta, odnosno da su i oni nekompetentni kao i osobe sa invaliditetom;
- Otvaranje novih preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom otežano je komplikovanom i dugotrajnom administracijom;

#### Preporuke usmerene na zapošljavanje osoba sa invaliditetom na zatvorenom tržištu rada

- Diverzifikovati rad preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, tako da u njima mogu da se zaposle osobe sa bilo kojom vrstom invaliditeta;
- Preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju treba da dobiju više podrške od strane države i lokalne samouprave. Jedan od načina je kroz rezervisanje određenih nabavki za ova preduzeća.

## Osoba (sa invaliditetom) ili depersonalizovani subjekat rada

#### Bolje vrabac u ruci, nego golub na grani

- Primanja koja osobe sa invaliditetom ostvaruju na osnovu penzije i uvećane tuđe nege i pomoći su oko 40 000 do 50 000 dinara, što im omogućava da ne moraju da traže zaposlenje;
- Visoka primanja na osnovu socijalnih davanja smanjuju motivisanost osoba sa invaliditetom da se uključe u tržište rada;
- Osobe sa invaliditetom su nedovoljno informisane o svojim pravima, ali i o uslovima za zapošljavanje (uslovima rada, obavezama na poslu, ...);
- Kako je zapošljavanje za veliki broj osoba sa invaliditetom nešto nepoznato, često imaju strah od izlaska na tržište rada;
- Strah kod osoba sa invaliditetom dovodi do nespremnosti da se informišu o zapošljavanju i otpora prema zapošljavanju, što stvara začarani krug;
- Osobe sa invaliditetom često imaju nisko samopouzdanje kao rezultat dugotrajne marginalizacije, što im otežava uključivanje na tržište rada;
- Osobe sa invaliditetom često na posao gledaju kao na put do penzije, a ne na mogućnost da razviju i ispolje svoje talente;

## Preporuke orijentisane na osobe sa invaliditetom

- Raditi na razvijanju samopouzdanja osoba sa invaliditetom i razvijanju nespecifičnih veština koje su potrebne za zapošljavanje, odnosno raditi na osnaživanju osoba sa invaliditetom;
- Unaprediti međusobno razumevanje osoba sa invaliditetom. Osobama koje imaju barijere prema uključivanju u tržište rada ili strah, treba priznati pravo da se plaše nepoznatog i sa njima raditi na smanjenju otpora, a ne osuđivati ih;
- Informisati osobe sa invaliditetom o uslovima rada i njihovim pravima;
- Raditi na motivisanju osoba sa invaliditetom da se uključe na tržište rada i kod osoba sa invaliditetom razvijati vrednost i značaj učešća na tržištu rad;

## Društveni sistemi i zapošljavanje – Šta piše a šta se radi?

### Zapošljavanje osoba sa invaliditetom – kuća bez temelja

- Zapošljavanja osoba sa invaliditetom značajno ograničava rad sistema obrazovanja i zdravstva;
- U okviru institucija obrazovanja i zdravstva, osobe sa invaliditetom se i dalje suočavaju sa odbacivanjem, predrasudama i diskriminacijom;
- Osobama sa invaliditetom nije u punoj meri dostupno obrazovanje – nisu sve škole pristupačne, kao ni fakulteti, što omogućava mogućnost izbora zanimanja osoba sa invaliditetom;
- Pristupačnost institucija obrazovanja ne reguliše zakon, već zavisi od volje pojedinaca koji upravljaju institucijom ili se nalaze u poziciji donosioca odluka;
- Duh zakona i proklamovana namera inkluzije osoba sa invaliditetom u obrazovanje može se lako zaobići izdavanjem privremenih rešenja;
- Kursevi i obuke za osobe sa invaliditetom nisu prilagođene osobama sa procenjenim drugim stepenom radne sposobnosti;
- Osobe sa invaliditetom nisu u velikoj meri zainteresovane za unapređenje svojih kompetencija;
- Kompetencije osoba sa invaliditetom su neusklađene sa potrebama tržišta rada, što je jedna od najvećih barijera za zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- Osobe sa invaliditetom često ne prepoznaju koje im kompetencije nedostaju;
- Zbog toga što zakon ne definiše uvek jasno ko je za šta zadužen i nespremnosti institucija da se bave pitanjem osoba sa invaliditetom, lako dolazi do kršenja zakona i uskraćivanja prava osoba sa invaliditetom (primer: naplata izdavanja uputa za procenu radne sposobnosti od strane lekara, unutrašnji akti institucija zdravstva koji nisu u skladu sa zakonima);

- Aktivnosti koje sprovode institucije sistema i same institucije nisu međusobno usklađene, te se time uloženi resursi ne koriste na najbolji mogući način;

#### Preporuke koje se odnose na društvene sisteme i zapošljavanje

- Potrebno je da se sve institucije obrazovanja učine dostupnim osobama sa invaliditetom;
- Potrebno je prilagoditi proces obrazovanja i sredstava rada osobama sa invaliditetom;
- Kako bi se unapredila usklađenost kompetencija osoba sa invaliditetom i potreba tržišta rada potrebno je kreirati programe za rano karijerno savetovanje dece sa invaliditetom;
- Programe prekvalifikacije, dokvalifikacije i druge obuke i kurseve potrebno je prilagoditi i osobama sa procenjenim drugim stepenom radne sposobnosti;
- Podsticati osobe sa invaliditetom da u što većoj meri koriste postojeće programe za unapređenje kompetencija.

Učesnici nisu imali konkretne predloge o tome kako unaprediti rad institucija zdravstva.

#### Procena radne sposobnosti – prvi korak u svet rada

- Ne postoje jasni kriterijumi na osnovu kojih se vrši procena radne sposobnosti;
- U okviru prvog stepena podrške nalaze se osobe kojima nije uopšte potrebna podrška, kao i osobe kojima je potrebna značajna podrška, odnosno ovaj stepen podrške čini osobe sa invaliditetom koje se značajno razlikuju u stepenu funkcionalne efikasnosti;
- Status osobe sa invaliditetom nekada dobijaju i osobe kojima nije potrebna podrška u funkcionisanju;
- Procene radne sposobnosti nisu individualizovane;
- Procene radne sposobnosti nisu korisne ni poslodavcu ni osobi sa invaliditetom;
- Praksa procene radne sposobnosti na osnovu medicinske dokumentacije i intervjuja nije dovoljna kako bi se na adekvatan način procenila radna sposobnosti i kreirao nalaz koji je individualizovan, koji sadrži informacije o tome šta konkretna osoba može samostalno da radi, a u kojim aktivnosti joj potrebna određena podrška;
- Prilikom procene radne sposobnosti osobe sa invaliditetom mogu da se susretnu sa predrasudama lekara, koji mogu da umesto inkluzije u tržište rada sugerišu penziju;

#### Preporuke usmerene na procenu radne sposobnosti

- Potrebno je unaprediti procenu radne sposobnosti tako da se deo procene vrši u realnoj ili improvizovanoj radnoj sredini;
- Potrebno je unaprediti centara za profesionalnu rehabilitaciju tako da u svom sastavu imaju objekat u kojem bi se vršila procena radne sposobnosti u improvizovanoj sredini;

## Društveni akteri na lokalnom nivou i zapošljavanje osoba sa invaliditetom

### Uloga lokalne samouprave – kako da stignem do posla?

- Lokalna zajednica još uvek nije pristupačna osobama sa invaliditetom, a najčešće ne postoji ni usluga specijalizovanog prevoza;
- Direktni podsticaji za zapošljavanje osoba sa invaliditetom od strane lokalne zajednice su ograničeni, i najčešće se odnose na podsticaje za samozapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- Sredstva kojima lokalna zajednica raspolaže nisu dovoljna kako bi se u značajnijoj meri zajednica učinila pristupačnom za osobe sa invaliditetom;

### Uloga civilnog društva: mala ili velika?

- Organizacije osoba sa invaliditetom se pre svega oslanjaju na sredstva koja dobijaju od države;
- Sredstva koja organizacije osoba sa invaliditetom dobijaju od strane države su po njihovom mišljenju nedovoljna za ozbiljniji rad sa članovima, odnosno nedovoljno finansiranje predstavlja snažan ograničavajući faktori efektivnosti delovanja organizacija osoba sa invaliditetom;
- Organizacije osoba sa invaliditetom retko sprovode aktivnosti usmerene na zapošljavanje osoba sa invaliditetom i nisu u velikoj meri aktivne u smislu unapređenja procesa zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- Predstavnici organizacija osoba sa invaliditetom se zalažu za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ali deo samo zapošljavanje vidi pre svega kao što kraći put do penzije;
- Predstavnici organizacija osoba sa invaliditetom kao glavni mehanizam zapošljavanja vide kvote, a u manjoj meri su svesni važnosti aktivnih mera zapošljavanja;
- Organizacije osoba sa invaliditetom ne sarađuju u dovoljnoj meri i ne grade efikasna partnerstva na lokalnom nivou, a pojedinačno nemaju dovoljno snage da utiču na procese koji ih interesuju;

### Porodica: Isključenost i stakleno zvono

- Roditelji često imaju previše izražen zaštitnički stav prema svojoj deci, što dovodi do toga da je deci sa invaliditetom teško da razviju autonomiju, a to može da vodi i socijalnoj izolaciji;
- Deca sa invaliditetom nemaju obaveze i odgovornosti u okviru svojih porodica što vodi pasivnosti i stavu „čekam da mi se da“;



- Roditelji najčešće ne podstiču osobe sa invaliditetom da se uključe na tržište rada, ili bi da samo primaju platu, ali da skoro ništa ne rade. Nekada i direktno sprečavaju osobe sa invaliditetom da se uključe u tržište rada;
- Zaštitnički stav roditelja se ogleda često i u tome da sa svojom decom odlaze na intervju za posao i pokušavaju da komuniciraju sa poslodavcem umesto dece;

#### Uloga medija - nevidljivi život osoba sa invaliditetom

- Mediji nerado izveštavaju o preprekama sa kojima se susreću osobe sa invaliditetom;
- Organizacije osoba sa invaliditetom same nemaju dovoljno snage da utiču na medije.

#### Socijalni kapital zajednice, šta to beše?

- Institucije na nivou lokalne zajednice nisu u dovoljnoj meri povezane, kao ni institucije i organizacija osoba sa invaliditetom;

#### Preporuke orijentisane na društvene aktore na lokalnom nivou

- Lokalna samouprava treba pre svega da radi na uklanjanju arhitektonskih barijera u zajednici, odnosno povećanju pristupačnosti zajednice i obezbeđivanju usluge specijalizovanog prevoza;
- Lokalna samouprava treba da razmotri i načine podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom kroz aktiviranje nefinansijskih sredstava (kancelarijski prostor koji se ne koristi može da se povoljno ustupi osobama sa invaliditetom koje planiraju da otvore svoj posao);
- Država treba da učestvuje u finansiranju aktivnosti usmerenih na povećanje pristupačnosti zajednice;
- Potrebno je obezbediti veće i stabilne finansije organizacija osoba sa invaliditetom;
- Organizacije osoba sa invaliditetom treba da realizuju veći broj aktivnosti i aktivnosti koje su usmerene na zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- Potrebno je unaprediti saradnju organizacija osoba sa invaliditetom na lokalnom nivou. Neke od mogućnosti su otvaranje kancelarija za osobe sa invaliditetom u okviru lokalne samouprave, ili formiranje koalicija sa određenim zadatkom, koje postoje dok se zadatak ne ispuni;
- Prilikom kreiranja koalicija potrebno je kao osnov rada sačiniti jasne i konkretne operative dokumente, sa jasno određenim ciljem i kriterijumima za evaluaciju cilja;
- Kreiranje partnerstava i na međuopštinskom nivou
- Unaprediti komunikaciju i saradnju institucija međusobno, kao i institucija i organizacija osoba sa invaliditetom;

Učesnici nisu imali jasne preporuke orijentisane na promenu odnosa porodice prema osobama sa invaliditetom i ulogu medija.

## Opšte barijere – neki od problema našeg društva

Nespecifične barijere sa kojima se osobe sa invaliditetom susreću prilikom zapošljavanja

- U Srbiji se zakoni još uvek ne poštuju u potpunosti, što predstavlja problem na svim poljima ostvarivanja prava osoba sa invaliditetom i predstavlja barijeru za inkluziju;
- Finansiranje Budžetskog fonda, institucija, organizacija osoba sa invaliditetom i projekata nije transparentno;

Preporuke usmerene na nespecifične barijere sa kojima se osobe sa invaliditetom susreću prilikom zapošljavanja

- Unapređenje primene i kontrole primene zakona;
- Unapređenje transparentnosti rada Budžetskog fonda, institucija, kriterijuma za dodeljivanje donacija;

## Susret osobe sa invaliditetom i poslodavca

- Osobe sa invaliditetom često ne žele ni da izađu na procenu radne sposobnosti;
- Barijere prema proceni radne sposobnosti i zapošljavanju su posebno jake kod osoba sa procenjenim drugim stepenom radne sposobnosti;
- Deo osoba koji je prijavljen na NSZ ne traži posao zaista, već je prijavljen na NSZ zbog drugih benefita;
- Zbog kvalifikacione strukture i predrasuda poslodavaca, i kada se trude, osobe sa invaliditetom često ne mogu da nađu posao;
- Javni radovi su često oblik zapošljavanja, pri čemu osobe sa invaliditetom nisu motivisane da u njima učestvuju;
- Osobe sa invaliditetom su često pasivne u traženju posla;
- Poslodavci nisu zainteresovani da zaposle osobe sa invaliditetom;
- Česti su doživljaji razočarenja i kod poslodavaca i kod osoba sa invaliditetom;
- Poslodavci zbog doživljaja prisile za zapošljavanje osoba sa invaliditetom mogu da kreiraju lošu klimu na poslu;
- Dolazi do kratkoročnog zapošljavanja, pri čemu se osoba nakon zaposlenja brzo vraća na tržište rada;
- Dolazi do selektivnog zapošljavanja pri čemu se zapošljavaju samo osobe prvog stepena;
- Moguće je doći do kvalitetnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ali je to rezultat srećnih okolnosti, a ne sistematske primene zakona.