



ИСТРАЖИВАЧКИ ИЗВЕШТАЈ

Не/запошљавање особа са инвалидитетом

ПОДРЖАНО СРЕДСТВИМА:



ERSTE Stiftung



ИСТРАЖИВАЧКИ ИЗВЕШТАЈ

НЕ/ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

ПОДРЖАНО СРЕДСТВИМА:



ERSTE Stiftung



Нови Сад, 2014.

Не/запошљавање особа са инвалидитетом

Јасмина Станић, Ивана Копривица и Тамара Благојевић

Издавач:

Ресурсни центар за особе са инвалидитетом

Екуменска хуманитарна организација

За издавача:

Владислав Ивичиак

Лектура:

Вероника Митро

Превод:

Наташа Вуксановић

Ликовна и графичка обрада:

DNK Creative Studio, Нови Сад

Штампа:

Идеал, Нови Сад

Тираж:

300

Дистрибуција:

Ресурсни центар за особе са инвалидитетом

Екуменска хуманитарна организација,

Ћирила и Методија 21, 21000 Нови Сад

Тел/факс: +381 21 469 616

<http://www.ehons.org/resursnicentar>

Copyright ©2014

Екуменска хуманитарна организација

Сва права задржана. Ниједан део издања се не може репродуковати ни у ком облику без дозволе Екуменске хуманитарне организације.

Садржај:

1. УВОД	1
2. КОНТЕКСТ ИСТРАЖИВАЊА	5
2.1 Привредни амбијент и захтеви тржишта рада	11
2.2 Подаци о положају особа са инвалидитетом на тржишту рада у АП Војводини...13	
2.3 Подаци о положају особа са инвалидитетом на тржишту рада у граду Новом Саду	14
3. ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА.....	17
4. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА	21
5. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА.....	25
5.1 Особе са инвалидитетом као тражиоци посла.....	27
5.2 Послодавци као обвезници запошљавања особа са инвалидитетом.....	30
5.3 Цивилни сектор и активности подршке.....	34
5.4 Институције система и активности подршке	36
6. ЗАКЉУЧЦИ ИСТРАЖИВАЊА	39
7. ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉЕ АКТИВНОСТИ	45
8. ПРИЛОЗИ	49

1. Увод

1. УВОД

Пред нама су резултати истраживања које је реализовао Ресурсни центар за особе са инвалидитетом Екуменске хуманитарне организације у периоду од маја до септембра 2014. године.

Задатак истраживања је био да процени трендове у запошљавању особа са инвалидитетом и да сакупи нове информације које могу утицати на решавање појединих практичних проблема са којима се суочавају актери у процесу запошљавања.

Директна циљна група истраживања су особе са инвалидитетом које активно траже посао и/или имају проблем да задрже посао, као и послодавци обвезници Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом¹.

1. Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009, 32/2013.

Индиректна циљна група су удружења особа са инвалидитетом, институције и медији који могу допринети да запошљавање особа са инвалидитетом не буде подвиг, него добра пракса.

Ставово о запошљавању особа са инвалидитетом изнели су тражиоци посла (особе са инвалидитетом) и даваоци посла (послодавци). Ставови кључних актера су анализирани у ужем и ширем контексту са намером да се утврде узрочно-последичне везе и могућа подручја деловања.

Поред задовољавајућег формално-правног оквира у Републици Србији, професионална позиција и перспектива особа са инвалидитетом је угрожена чињеницом да је приватни сектор прилично рестриктиван за нова радна места, да је у јавном сектору забрањено ново запошљавање, да је конкуренција на тржишту рада велика и актуелан је профил универзалног извршиоца, а што није карактеристика припадника ове циљне групе.

Иако Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом за послодавце прописује квотни систем у запошљавању ове циљне групе, укупна запосленост особа са инвалидитетом у предузећима је још увек испод законски дефинисаног минимума и евидентан је тренд смањења новог запошљавања у корист новчане партиципације.

Већина особа са инвалидитетом је постала свесна своје активне улоге и чињенице да није довољно само добити шансу за посао. **Тежи задатак и већи изазов је остати на послу и бити карика која има своје место и улогу у радном ланцу.**

Разлог зашто је тај задатак тешко испунити, особе са инвалидитетом виде у неспремности послодаваца да користе постојеће потенцијале особа са инвалидитетом, а што оне доживљавају као дискриминацију.

Послодавци као разлог слабог интересовања за запошљавање особа са инвалидитетом наводе нефлексибилност и захтевност особа са инвалидитетом у процесу рада којима се у тренутним условима не може удовољити.

Исход овог истраживања је да постоји потреба за континуираним и адаптираним програмима функционалног оспособљавања особа са инвалидитетом. Тиме се повећавају могућности за запошљавање и подстиче лична одговорност за сопствени стручни развој и запошљавање.

Са друге стране, потребно је послодавцима омогућити оперативне сервисе подршке на локалном нивоу, што би допринело да се законски минимум за учешће особа са инвалидитетом у предузећима оствари у радним местима, уместо у новчаним накнадама због незапошљавања.

Такође, треба радити на отварању нових подручја и могућности за запошљавање особа са инвалидитетом, развијати концепт социјалног предузетништва, али и подржати појединачне иницијативе.

Кључне речи: особа са инвалидитетом, запошљавање, одрживост посла, обвезници запошљавања особа са инвалидитетом, онеспособљеност.

2. Контекст истраживања

2. КОНТЕКСТ ИСТРАЖИВАЊА

У Националној стратегији одрживог развоја¹ постоји визија Републике Србије као земље која до 2017. године треба да буде „институционално и економски развијена држава са адекватном инфраструктуром, компатибилна са стандардима ЕУ, са привредом заснованом на знању, ефикасно коришћеним природним и створеним ресурсима, већом ефикасношћу и продуктивношћу, богата образованим људима, са очуваном животном средином, историјским и културним наслеђем, држава у којој постоји партнерство јавног, приватног и цивилног сектора и која пружа једнаке могућности за све грађане.“ За постизање овог стратешког циља неопходан је развој хуманог капитала и пуна социјална укљученост. Незапосленост је најзначајнији показатељ социјалне искључености².

Запосленост има двоструко значење. **За радника, посао значи доходак, подизање личних капацитета, задовољство радом и друштвени статус, а за друштво, запосленост је главни извор богатства.**

Стратегијом смањења сиромаштва у Србији из 2003. године особе са инвалидитетом су апострофиране као једна од

маргинализованих друштвених група које су посебно изложене ризику сиромаштва.

Истраживања Светске банке која су претходила усвајању овог документа показују да чак око 70 процената особа са инвалидитетом и чланова њихових породица живи на, или испод границе сиромаштва.

Стратегијом је предвиђено развијање сервиса подршке, подстицање инклузивног образовања и повећања стопе запослености.

Почетком 21. века и у Србији се значајно мења поглед на инвалидност, односно разумевање инвалидитета. Уважавајући људска права, последњих година је обликован концепт и дефиниција према којој инвалидност није дијагностичка, ни социјално-економска категорија. Нови концепт и дефиниција инвалидности преусмеравају пажњу са ограничења појединца на његове способности и на улогу средине и друштва (социо-политички концепт инвалидности). Кључни захтев је обезбедити услове да

¹ Влада Републике Србије, 2008.

² Колин, 2008.

особа са инвалидитетом у свом изабраном начину живота буде што више самостална.

Заоштравље односа на тржишту рада и незапосеност у Србији додатно су угрозили позицију особа са инвалидитетом на тржишту рада и учинили је још компликованијом.

Институционални и правни оквир у Републици Србији је усклађен са међународним препорукама и тенденцијама по питању особа са инвалидитетом.

Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом је прописано право особа са инвалидитетом на рад и мере за остваривање права на рад и сродних права (члан 27). Посебан нагласак Конвенција ставља на забрану дискриминације у овој области, једнаке услове запошљавања на отвореном тржишту рада, samozapošljavanje и подстицаје за послодавце.

Уставом Републике Србије зајамчено је право на рад у складу са законом, а женама, омладини и особама са инвалидитетом омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада.

У Републици Србији је забрањена дискриминација на основу физичког и интелектуалног инвалидитета у области

запошљавања и радних односа у следећим прописима: Устав Републике Србије, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом³, Закон о забрани дискриминације⁴, Закон о раду⁵. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом најближе одређује правни оквир положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада у Републици Србији. Закон уређује подстицајне мере за запошљавање ради стварања услова за равноправно укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада; процену радне способности; професионалну рехабилитацију; обавезу запошљавања особа са инвалидитетом; услове за оснивање и обављање делатности предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и друга питања од значаја за запошљавање особа са инвалидитетом.

Постоје и други подзаконски акти⁶ који ближе одређују ову област.

³ Службени гласник Републике Србије, бр. 33/2006.

⁴ Службени гласник Републике Србије, бр. 22/2009.

⁵ Службени гласник Републике Србије, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

⁶ Правилник о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације (Службени гласник Републике Србије, бр. 112/2009); Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржавања запослења особа са инвалидитетом (Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2010); Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања те обавезе (Службени гласник Републике Србије, бр. 33/2010); Правилник о начину и поступку обрачунавања и плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање за лица са инвалидитетом (Службени гласник Републике Србије, бр. 72/2006); Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког Фонда ПИО (Службени гласник Републике Србије, бр. 59/2008 и 75/2008) и Стратегија за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији (Службени гласник Републике Србије, бр. 1/2007).

Графички приказ 1: Приказ кретања регистроване незапослености особа са инвалидитетом од 2002-2014. године у односу на просечан број регистрованих незапослених особа у АП Војводини



Поред негативних привредних трендова на тржишту рада, доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом у Републици Србији забележен је пораст броја регистрованих запослених особа са инвалидитетом, али и веће учешће ове циљне групе на тржишту рада.

У перспективи, висока учесталост ове циљне групе на тржишту рада негативно

утиче на радне и мотивационе капацитете особа са инвалидитетом, а међу послодавцима појачава негативне предрасуде и стереотипе о њиховим ресурсима. Поред тога, висока учесталост особа са инвалидитетом на тржишту рада, појачава непрецизност статистичких показатеља о положају особа са инвалидитетом на тржишту рада, те често имамо привидно повећање стопе запослености и ниску одрживост радног места. Овој појави доприносе и актуелне субвенције за заснивање радног односа са одређеним трајањем.

За територију Аутономне Покрајине Војводине, Секретријат за привреду, запошљавање и равноправност полова уста-

новио је праћење, анализу и извештавање о статистичким показатељима положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада. Такође, прати се и примена Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и утицај актуелног привредног контекста на ову циљну групу.

Обвезници Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом су сви послодавци у јавном и приватном сектору који имају више од 20 запослених. Они имају могућност да законску обавезу изврше избором једног од три начина: запошљавањем особе са инвалидитетом, уплатом у Буџетски фонд или уговором о сарадњи са предузећима за запошљавање особа са инвалидитетом⁷.

Код послодаваца обвезника Закона на територији АП Војводине до јуна 2014. укупно је било запослено 144.545 радника, међу којима је **2.988 особа (2,06%) са решењем о инвалидитету**⁸. На основу припадајуће обавезе **послодавци уплаћују у Буџетски фонд за још 2.278 особа са инвалидитетом (1.57%), а за 75 лица (0,05%) обавезу извршавају уговорима о пословно-техничкој сарадњи са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Законски капацитети за запошљавање особа са инавали-**

⁷ У Републици Србији има 46 предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Од ових предузећа, на територији АП Војводини налази се 10, а на територији града Новог Сада 3 (три).

⁸ Подаци Пореске управе из извештаја о извршавању обавезе запошљавања особа са инвалидитетом од стране послодаваца са седиштем на територији АП Војводине за први квартал 2014.

дитетом⁹ су 54% у приватном сектору и 46% у јавном сектору.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом дефинише особу са инвалидитетом као лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења које се не може отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом. Услед тога особа се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржавања запослења.

Особе са инвалидитетом припадају хетерогеној циљној групи чија позиција на тржишту рада зависи од много фактора, пре свега од личних карактеристика, извора мотивације, сложености инвалидитета и степена рехабилитације, професионалне оријентације и образовног нивоа, ужег и ширег окружења, правног основа настанка инвалидитета, места пребивалишта и приступачности средине, материјалних и породичних прилика, постојећих вештина и потенцијала.

Заједничко за припаднике ове циљне групе је отежана могућност проналажења радног места које ће одговарати и особи и послодавцу и бити на опште задовољство и друштвену корист. **Као главни разлози проблема запошљавања се могу наве-**

⁹ Квотна законска обавеза посматрана на основу пријављеног броја запослених у јавном и приватном сектору.

сти висока општа незапосленост и дефицит радних места због привредне депресије, велика конкуренција на тржишту радне снаге и актуелни профил универзалног извршиоца, али и предрасуде и стереотипи¹⁰ према циљној групи.

Статус особе са инвалидитетом се стиче подношењем захтева за процену радне способности организацији надлежној за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање). Орган вештачења врши процену стања појединца на тржишту рада и утицај на радну способност.

Дефинисане су четири категорије:

- нулти степен – ако је процењено да не постоје тешкоће и препреке у раду, или су оне занемарљиве;
- I степен – ако је процењено да су тешкоће и препреке мале;
- II степен – ако је процењено да су тешкоће и препреке умерене;
- III степен – ако је процењено да су тешкоће и препреке велике или вишеструке и онемогућавају запошљавање под општим и посебним условима.

Такође, сва стечена права из ранијих периода и других прописа се признају Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом уколико постоји одговарајућа документација (особе категорисане као „инвалиди рада“ II и III категорије, „ратни инвалиди“, „војни инвалиди“ или „цивилни инвалиди“). Ипак, пракса је показала

¹⁰ Најчешће предрасуде послодавца према особама са инвалидитетом су да су непоуздане и да често иду на боловање, па тиме представљају терет послодавцу у социјалном и економском погледу. Уврежени стереотип у свету послодавца јесте тај да особа са инвалидитетом не може стварати капитал што је неопходан услов (*conditio sine qua non*) на тржишту капитала.

да Решење о процени радне способности представља више формални документ, без већег функционалог значаја за послодавца и особу са инвалидитетом.

Типска форма и садржај документа о процењеној радној способности збуњују актере у запошљавању, а са друге стране отвара могућност за злоупотребу. **Интерес послодавца је да покрије своју законску обавезу из редова својих запослених, па је послодавац често актер у утврђивању измењене радне способности и онда када то запосленом није важно.** Интерес је различит када запослени жели да добије статус особе са инвалидитетом из разлога веће сигурности и бољег радног места.

Последњих година се у Републици Србији број корисника инвалидске пензије значајно смањило пре свега због рестриктивнијег приступа у остваривању права на инвалидску пензију. Такође, у Србији су актуелне ревизије инвалидских пензија и први резултати указују на учесталост злоупотребе статуса инвалидског пензионера.

2.1. Привредни амбијент и захтеви тржишта рада

У Републици Србији се за 2015. годину најављује повољнији привредни амбијент и раст запошљавања. Ова информација би требало да је значајна актерима социјалне интеграције како би своје планове и програме ускладили са редовним токовима и захтевима тржишта.

На основу примењеног истраживања које је спровела Национална служба за запошљавање¹¹, процењује се да ће у 2015.

¹¹ Главни налази извештаја: Анкета послодавца, април 2014.

години бруто стопа креирања послова¹² у предузећима износити 5,3%, што би довело до позитивне нето стопе креирања послова¹³ од 2,6%. Раст запослености предвиђен је у свим макросекторима. Изнадпросечан раст очекује се у макросекторима прерађивачке индустрије (3,4%), трговине (3,9%) и осталим услужним делатностима (5,4%). У региону Војводине очекује се изнадпросечна стопа раста запослености за 3,3%.

Планирано креирање послова по степену образовања је таквих карактеристика да ће највише бити заступљена лица са средњим образовањем (III и IV степен), основним образовањем, као и високим образовањем. Занимања у којима се предвиђа највећа стопа запошљавања у 2015. години су трговци у малопродаји, шивачи текстила, једноставна занимања¹⁴, радници на обезбеђењу имовине и лица, и трговачка и сродна занимања. Према истој анкети послодавци већу пажњу посвећују преносивим знањима и компетенцијама него стручном знању, а што је императив за планове и програме рада намењене особама са инвалидитетом. Такође, рад на даљину и ван седишта послодавца је нова могућност која може погодовати и неким особама са инвалидитетом, а дефинисана је новим Законом о раду.

¹² Бруто стопа креирања послова је однос укупног броја новозапослених и укупног броја запослених у предузећима почетком посматране године помножен са 100.

¹³ Нето стопа креирања послова је разлика бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова. Бруто стопа гашења послова је однос укупног броја угашених послова и укупног броја запослених у предузећима почетком посматране године помножен са 100.

¹⁴ Према класификацији занимања, једноставна занимања су она која подразумевају обављање једноставних и рутинских послова који најчешће захтевају употребу ручног алата и физички напор. Једноставна занимања укључују уличну продају, чишћење, прање, пеглање и рад мануелних радника у рударству, пољопривреди, шумарству, рибарству, грађевинарству, транспорту, индустрији и др.

Афирмативне мере и програми Националне службе за запошљавање који су намењени подстицању запошљавања особа са инвалидитетом према мишљењу послодаваца прилично су компликоване и ригидне, те се недовољно користе и њихова ефикасност не преиспитује.

Што се тиче надлежних институција за помоћ овој циљној групи да пронађе и задржи посао, Национална служба за запошљавање је на окружном нивоу основала **Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом**. Разматрањем активности Центра стиче се утисак да првенствено задовољава потребе физичке приступачности, али је заказао у области професионално-рехабилитационих активности, што би, судећи по самом називу Центра, требало да му је примарна улога.

Град Нови Сад основао је **Канцеларију за особе са инвалидитетом** чија је активност претежно саветодавног карактера. Такође, Град Нови Сад више од десет година подржава активности Радних центара при средњој школи Милан Петровић у којима омладина са сметњама у развоју ради и развија своје потенцијале. Иако је ова организациона форма професионалне рехабилитације препозната у Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, она још увек не може значајније да помогне националну политику боље запошљивости, пре свега омладине са сметњама у развоју. И поред минорног статуса у формалном смислу, **Радни центри на територији града Новог Сада представљају примере добре праксе не само у нашој земљи, већ и у иностранству.**

Удружења која окупљају и/или се баве особама са инвалидитетом као интересни актери, уопштено говорећи, нису значајније заинтересована за активности које би могле утицати на већу социјалну интеграцију својих чланова путем рада.

2.2. Подаци о положају особа са инвалидитетом на тржишту рада у АП Војводини¹⁵

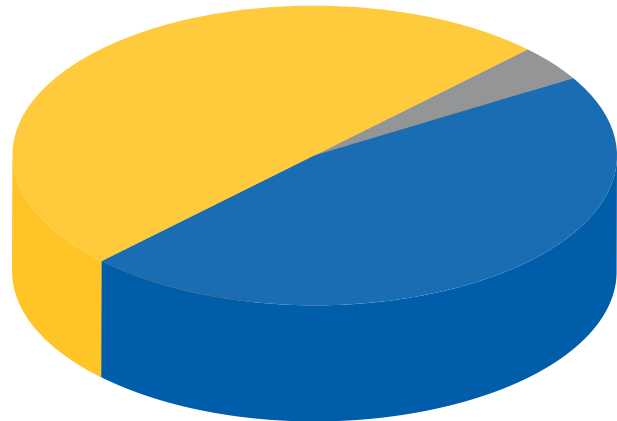
Број регистрованих незапослених особа са инвалидитетом на тржишту рада, као параметар, није довољан показатељ промене положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада. Међутим, квантитативне анализе указују да овај број зависи од друштвеног контекста, те га због тога ваља пратити и анализирати уз друге карактеристике ове циљне групе и остваривање права на професионални живот.

Крајем јуна месеца 2014. године у АП Војводини је регистровано **5.322 незапослена лица са инвалидитетом**, од тог **29,7% су жене (1.581)**. У укупној незапослености (197.302 лица) ова категорија учествује са **2,7%**. Статус дугорочно незапослених¹⁶ има 73% (3.849) особа са инвалидитетом. Од почетка године до 30. 06. 2014. године у АП Војводини се запослило **297 особа са инвалидитетом**, што је значајно мање у односу на исти период прошле године (936).

¹⁵ Извор података: Покрајинска служба за запошљавање за период 1.1 - 30.6.2014.

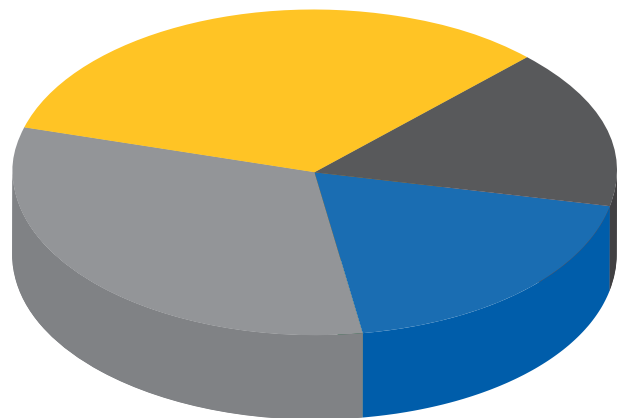
¹⁶ Особе које посао чекају дуже од годину дана.

Графички приказ 2: Образовна структура ОСИ на тржишту рада у АП Војводини средином 2014.



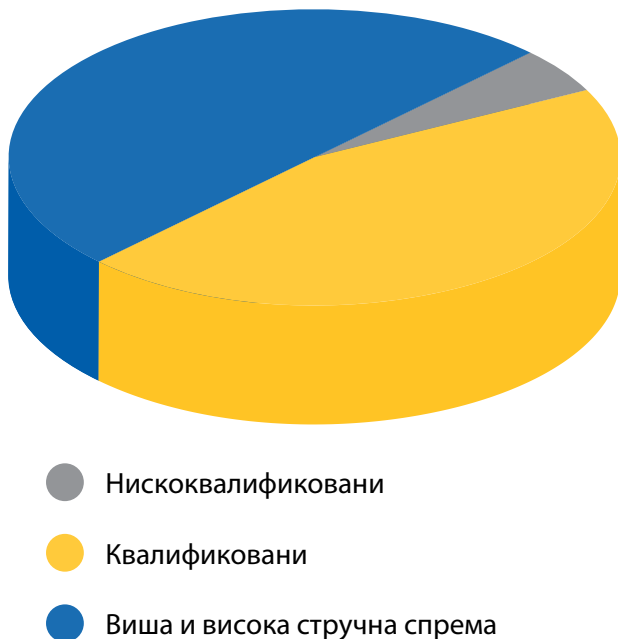
- Нискоквалификовани I/II
- Квалификовани III/IV/V
- Више и високо образовање VI/VII

Графички приказ 3: Структура незапослених ОСИ према "категоријама" у АП Војводини



- Ратно/војне ОСИ
- Инвалиди рада
- Категорисана омладина
- Остале ОСИ

Графички приказ 4: Образовна структура незапослених ОСИ у Новом Саду



Највећи број незапослених особа са инвалидитетом су нискоквалификована 50% (2.663) и квалификована лица 45% (2.441), док је удео тражиоца посла са вишим и високим образовањем 4% (92).

Међу незапосленим особама са инвалидитетом, најмасовнија је група особа старосне доби преко 40 година. Углавном су то особе са искуством радног односа које су из различитих разлога остале без посла. У овој групи су и претенденти на инвалидску пензију, односно корисници привремене инвалидске пензије. Млади до 30 година, без дужег радног искуства су заступљени са 20%.

Графички приказ 5: Структура незапослених ОСИ према категоријама



Посматрано према категоријама инвалидитета¹⁷, највише је незапослених у групи „категорисана омладина“ - 32% (1.691), „инвалиди рада“ су заступљени са 19% (995), а „ратни војни инвалиди“ са 16% (836). Остале категорисане особе са инвалидитетом партиципирају са 33% (1.800).

2.3 Подаци о положају особа са инвалидитетом на тржишту рада у граду Новом Саду

Крајем јуна месеца 2014. године у граду Новом Саду је регистровано **1.395 незапослених лица са инвалидитетом (од тог броја 27,7% су жене)**. У укупној незапослености града Новог Сада (29.280 лица) ова категорија учествује са 4,8%.

¹⁷ Класификациона структура Националне службе за запошљавање према правном основу настанка инвалидитета.

У граду Новом Саду **50% (625) незапослених особа са инвалидитетом имају неку квалификацију, док 45% (625) нема никакву квалификацију.** Удео више и високообразованих са инвалидитетом који траже посао је нешто већи од просека за АП Војводину и износи 5% (70 особа).

Према категоријама инвалидитета највише је незапослених у групи „инвалиди рада“ - 38% (529 лица) и групи „категорисана омладина“ - 26% (364 лица), док су „ратни војни инвалиди“ заступљени са 19% (271 лица). Остале особе са инвалидитетом чине 17% (231 лице) регистрованих незапослених лица.

У Новом Саду 83,4% (1.163 лица) особа са инвалидитетом има статус дугорочно незапослених. Од почетка године до 30.06.2014. године у Новом Саду се **запослило 53 особе са инвалидитетом, од тога 16 жена**, што је још мањи (3,8%) удео у запошљавању¹⁸ од покрајинског просека за исти период (5.8%).

Од стране Националне службе за запошљавање у обуку активног тражење посла укључено је 50 особа са инвалидитетом. У првом полугодишту 2014. године од стране Националне службе за запошљавање реализовано је 7 обука за лица са инвалидитетом, а 33 особе са инвалидитетом је похађало неку од понуђених обука: енглески језик, основна информатичка обука, обука за пословне секретаре, обука за вођење пословних књига, обука за књиговесце и обука шивења.

¹⁸ Удео запослених у укупном броју незапослених особа са инвалидитетом.

3. Циљеви истраживања

3. ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

Општи циљ истраживања је да процени актуелни тренд у запошљавању особа са инвалидитетом на подручју АП Војводине и града Новог Сада и да сакупи нове информације неопходне за решавање одређених практичних проблема унутар процеса запошљавања.

Претпоставка је да неповољна економска ситуација и предвиђена стагнантна стопа креирања радних места у 2014. и благим растом у 2015. години може угрозити могућности за нова запошљавања особа са инвалидитетом. **Тенденција регрутовања особа са инвалидитетом из постојећих привредних капацитета у циљу достизања законске квоте, забрана запошљавања у јавном сектору и уплаћивање у Буџетски фонд**

као преферирани начин извршења законске обавезе могу још више да наруше флагрантне односе између тражиоца и даваоца посла и поред задовољавајућег формално-правног оквира у Републици Србији.

Специфични циљеви истраживања су да:

- испита **ставове послодаваца** о запошљавању особа са инвалидитетом и **разлоге** за такве ставове;
- утврди како се може **утицати на већу запошљивост** и одрживост особа са инвалидитетом на радном месту;
- **промовише право на рад и право на радно место** као најрационалнији инструмент социјалне инклузије;
- утврди **које службе подршке и/или услуге су недовољно развијене а потребне** да би се повећала запошљивост и одрживост особа са инвалидитетом на радном месту;
- **предложи активности.**

4. Методологија истраживања

4. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Дефинисане су три проблемске области истраживања и формулисана кључна питања:

- **Како се послодавци односе према законској обавези запошљавања особа са инвалидитетом?**

Подручје истраживања – Извештај Пореске управе са освртом на јавни и приватни сектор и анализа начина извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом од стране послодаваца.

- **Зашто је одрживост запослености особа са инвалидитетом неостварива?**

Подручје истраживања – Национална служба за запошљавање Нови Сад (НСЗНС), особе са инвалидитетом и послодавци.

- **Каква су очекивања особа са инвалидитетом у погледу запошљавања и да ли су реална за актуелне тржишне услове?**

Подручје истраживања – дугорочно незапослене особе са инвалидитетом, удружења особа са инвалидитетом.

У прикупљању података кориштени су следећи инструменти и технике:

- **Анализа садржаја и компаративна анализа** прикупљених података, докумената и литературе;
- **Продубљени интервју** са тражиоцима посла према унапред одређеним питањима уз дозвољена одступања у разговору. Материјал је бележен у писменом облику и анализиран (Прилог 1.1);
- **Упитник за испитивање ставова послодаваца** о запошљавању особа са инвалидитетом, примењен електронски (Прилог 1.2);
- **Фокус групе са различитим актерима** у процесу запошљавања особа са инвалидитетом: послодавци, тражиоци посла из групе особа са инвалидитетом, представници НСЗНС, представници удружења која окупљају и/или се баве особама са инвалидитетом (Прилог 1.3);
- **Упитник за испитивање ставова и активности удружења** особа са инвалидитетом, примењен електронски (Прилог 1.4).

Добијени резултати су дискутовани у ужем контексту, са ужим закључним разматрањима, и ширим закључцима. На основу изведених закључака предложене се препоруке за практичне активности.

Циљне групе истраживања су: особе са инвалидитетом тражиоци посла; послодавци обвезници Закона о рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом; удружења која окупљају и/или се баве особама са инвалидитетом; и представници институција система, медија и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа.

С обзиром на хетерогеност циљне групе било је немогуће формирати репрезентативан узорак тражиоца посла за продубљени интервју. Узорак тражиоца посла формиран је по принципу добровољног учешћа, што може бити слабост овог истраживања. Из базе корисника Ресурсног центра за особе са инвалидитетом Екуменске хуманитарне организације контактиране су све особе са инвалидитетом евидентирание као тражиоци посла и које имају Решење о процењеној радној способности. Позив за

интервју упућен је на 31 адресу особа које су регистроване као активни тражиоци посла и имају неку врсту инвалидитета. За интервју се пријавило 11 особа са инвалидитетом, 4 мушкарца и 7 жена, различите врсте и степена инвалидности.

Репрезентативност узорка послодаваца обвезника Закона постигнута је учешћем јавног и приватног сектора, обухватом микро, малих, средњих и великих предузећа¹ и регионалном заступљеношћу². Узорак послодаваца је формиран тако што је упитник електронски дистрибуиран на 365 адреса предузећа са територије АП Војводине међу којима је 15 јавних комуналних предузећа са територије града Новог Сада. Одазвало се 31 предузеће (међу којима је 5 јавних предузећа) и они чине узорак послодаваца (Прилог 2.4).

Узорак удружења која окупљају и баве се особама са инвалидитетом је формиран тако што је упитник електронским путем дистрибуиран на 40 адреса удружења која окупљају и/или се баве особама са инвалидитетом. Упитник је попунило 17 удружења (Прилог 2.3.). Поред тога, организована је фокус група у којој је учествовало 8 представника различитих удружења из Новог Сада (Прилог 2.2.).

Узорак представника институција система, медија и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа чине 13 представника који су учествовали у фокус групи организованој за ову циљну групу (Прилог 2.1).

¹ Микро предузећа - до 10 запослених; мала предузећа - до 50 запослених; средња предузећа - до 250 запослених; велика предузећа - више од 250 запослених.

² Послодавци регистровани на територији АП Војводине.

5. Резултати истраживања

5. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

5.1. Особе са инвалидитетом као тражиоци посла

Да бисмо сазнали шта о свом запошљавању мисле тражиоци посла, каква су њихова искуства и очекивања, колико вреднују активно тражење посла и шта опажају као отежавајући фактор за запошљавање, користили смо технику продубљеног, делимично структурираног интервјуа.

Интервјуисано је 11 особа са инвалидитетом следећих карактеристика:

- Просечна старост интервјуисаних је била 34 године (најмлађи је имао 23, а најстарији 50 година);
- 46% интервјуисаних је имало средњу школу, а више од средњег образовања је имало 54% (VIО - 18% и VIIО - 36%);
- Чак 91% испитаника је имало додатне едукације са намером да подигну ниво компетенција и вештина;
- На основу релативно родно уједначеног броја упућених позива на интервју, а вреднујући пријаве за интервју као

активност у проналажењу посла, жене (63%) су биле активније од мушкараца (37%);

- Према медицинској класификацији, 63% интервјуисаних је имало неки вид моторних сметњи¹, 27% су биле особе са сензорним сметњама², 10% особа са умереним менталним и комбинованим сметњама;
- 82% интервјуисаних особа је већ имало искуство радног односа, док 12% није било у радном односу;
- учесници који су претходно били запослени, као најчешћи разлог губитка посла наводе: рад на одређено време 55%, прекид радног односа на захтев послодавца 34% и на лични захтев 11%.

Након упознавања са матрицом интервјуа, тражиоцима посла су понуђени следећи избори:

- директан интервју на две дестинације у изабраном термину;
- телефонски интервју;
- електронски интервјуа (електронска пошта, смс);
- комбинација понуђених избора.

¹ Ограничења кретања и функције екстремитета и трупа.

² Губитак вида (1 особа), потпуно оштећење слуха (1 особа), поремећај говора (1 особа).

Највећи број је изабрао комбинацију директног интервјуа са претходно попуњеном матрицом.

Просечно трајање интервјуа је било 1 час.

Материјал добијен интервјуом је квантитативно и квалитативно анализиран и коментарисане су правилности уочених појаве.

У интервјуу су особама са инвалидитетом постављана питања о активностима које су предузимале по питању тражења посла, о ставу према захтевима послодаваца и компромисима на које су спремни.

Интервјуом су добијени следећи резултати:

- Припремљену радну биографију као начин представљања послодавцу је имало 91% испитаника.
- Велика већина интервјуисаних особа посећује сајмове запошљавања и иде на разговор са саветником³ за посао. Разговор у вези проналажења посла већина оцењује позитивно, без обзира на резултате.
- Сви интервјуисани сматрају да им је у актуелним условима на тржишту рада потребна додатне подршка да пронађу посао.
- Ниједна интервјуисана особа се није изјаснила да јој је потребан асистент при раду.
- Чак 91% интервјуисаних особа подржава осмочасовно радно време.
- Спремност на обуку уз плаћене путне трошкове прихватили би сви интервјуисани (100%), док би волонтер-

³ Службено лице при Националној служби за запошљавање у надлежној филијали које води формалну базу података о тражиоцима посла са инвалидитетом.

ски рад као начин представљања послодавцу прихватило само 54%.

- Само 18% испитаника је изјавило да би се радије радно ангажовали без заснивања радног односа да не би изгубили новчану накнаду⁴.
- Сви испитаници су изјавили да очекују просечну плату за посао који раде и да не би прихватили посао који не покрива основне трошкове рада (испод минималног личног дохотка).
- Повластице од стране послодаваца и колектива очекује 18% испитаника, док 82% не очекује никакве повластице.

Испитаницима је понуђено да понуде предлоге и препоруке које сматрају битним за запошљавање и бољу одрживост особа са инвалидитетом на радном месту. Навели су следеће:

- да се провере мотиви послодаваца за запошљавање особа са инвалидитетом уз коришћење субвенција;
- да се прошири понуда избора радних места за особе са инвалидитетом;
- да се прихвате недостаци и квалитети особа са инвалидитетом;
- да је особама са инвалидитетом потребан новац, али да им је и посао важан;
- да се особама са инвалидитетом помогне да повећају шансе за добијање посла;
- да се особама са инвалидитетом помогне у проналажењу адекватног посла;
- да се утиче на решавање проблема превоза до радног места.

⁴ „Ратни војни инвалиди“ корисници новчане накнаде.

5.1.1 Закључна разматрања

1. Скоро сви интервјуисани тражиоци посла имају припремљене радне биографије у писаној форми, те **остављају утисак да су оспособљени за интеграцију у свет рада**. Међутим, због велике конкуренције на тржишту радне снаге и општег социо-економског статуса **захтевају додатну помоћ да пронађу и задрже посао**.
2. Поред радне биографије, тражиоци посла **имају свест о томе да је потребно да послодавце упознају са евентуалним ограничењима** у извршавању радних задатака и како се она на најбољи начин могу превазићи. Међутим, утисак је да је негативно представљање послодавцу - „ја не смем“, „ја не могу“, заступљеније него позитивно - „ја могу“. Претпоставка је да такав начин представљања не подстиче послодавца да истражује на овом плану.
3. Наведену инертност послодавца додатно поткрепљује **званични документ о радној способности, који је више формални документ без значајније функционалне вредности за послодавца, па ни за особу са инвалидитетом**. Своја Решења особе са инвалидитетом тумаче произвољно и врло често се несвесно дистанцирају од активности, па чак и личне одговорности и заштите на раду. Индикативно је да „путоказ за партнерство“ од тражиоца посла до адекватног радног места није функционално уређен и простор је за деловање и додатну подршку.
4. **Већина** интервјуисаних особа са инвалидитетом има **искуство кратког радног односа** упркос надпросечној образовној структури узорка. **Добити и задржати радно место представља проблем већини особа са инвалидитетом**. И када се радни однос оствари, ограниченог је трајања. Ово доводи до високе флукуације ове циљне групе на тржишту радне снаге и привидне социјалне интеграције. Један од узрока ове појаве могу бити и претензије послодавца за коришћење актуелних мера запошљавања са уговореним трајањем радног односа (јавни рад, уговорена обавеза у трајању 1-2 године, приправнички стаж/стручна пракса и сл.) које држава промовише као активне мере запошљавања. У прилог овој тврдњи иде и податак да је прекид радног односа најчешће узрокован или радом на одређено време и/или на захтев послодавца.
5. **Виши степен образовања није овој циљној групи донео олакшицу у проналажењу радног места, иако је то очекивано**. Из извора послодавца се такође види да чак ни обвезници запошљавања особа са инвалидитетом не потражују нити кандидују радна места која захтевају високо образовање. Познавајући контекстуалне прилике, ово може бити последица неинформисаности послодавца о развоју хуманог капитала међу овом циљном групом, али и потрага за јефтинијом радном снагом у циљу испуњења законске обавезе.
6. Већина особа са инвалидитетом **очекује просечну зараду за посао који раде, сталан радни однос и пуно радно време, а не очекује повластице од послодавца нити од колектива**.
7. **Пасивна мера накнаде за незапосленост може деловати дести-**

мулативно. Запажа се да особе са инвалидитетом које остварују права из области борачко-инвалидске заштите имају припадајућу накнаду по основу незапослености, изнад реалних могућности зараде. **У ситуацији избора између зараде и веће или исте накнаде за незапосленост, бира се накнада, а не посао.** Особе са инвалидитетом које се налазе у овој ситуацији би радо прихватиле посао али без радног односа, како не би изгубиле накнаду.

8. Са друге старне, **особе са инвалидитетом са стеченим инвалидитетом** пре заснивања радног односа не могу остварити никакву накнаду по основу незапослености и **прижељкују радни однос.** Стални радни однос за велики део циљне групе, поред професионалног изазова, представља и извесну сигурност у будућности, у смислу стицања права по Закону о пензијско-инвалидском осигурању.

9. **Јавни радови су честа афирмативна мера државе за ову циљну групу.** Ангажовање особа са инвалидитетом до 6 месеци пре су синекура за ову циљну групу, па се у кругу високо образованих особа са инвалидитетом јавни рад као мера запошљавања доживљава као „вештачко дисање“. Добра ствар јавних радова је што обезбеђују привремено економски бољитак, са свим позитивним ефектима. Такође, резервишу радна места за ову циљну групу у условима забране запошљавања у јавном сектору и лимитираних капацитета у приватном сектору. Лоше је што нема континуитета и утицаја на развој радне

способности, у складу са принципима професионалне рехабилитације која је апострофирана као механизам. Уз то, конотација улоге јавног рада за особе са инвалидитетом је негативна. Уместо квалитативног ефекта (шта је ова циљна група урадила/на чему је радила) у први план се истиче број ангажованих особа са инвалидитетом путем јавног рада, што појачава негативне предрасуде и стереотипе према овој циљној групи, односно поткрепљује став да је небитно шта рад особа са инвалидитетом производи.

10. **Конкурентност и континуитет рада већином не карактерише ову циљну групу, а приоритет је већини послодаваца у Србији.** Честа је појава да на предлог послодавца особа са инвалидитетом лако прихвати да буде проглашена за технолошки вишак, што само краткорочно задовољава очекивања особе са инвалидитетом.

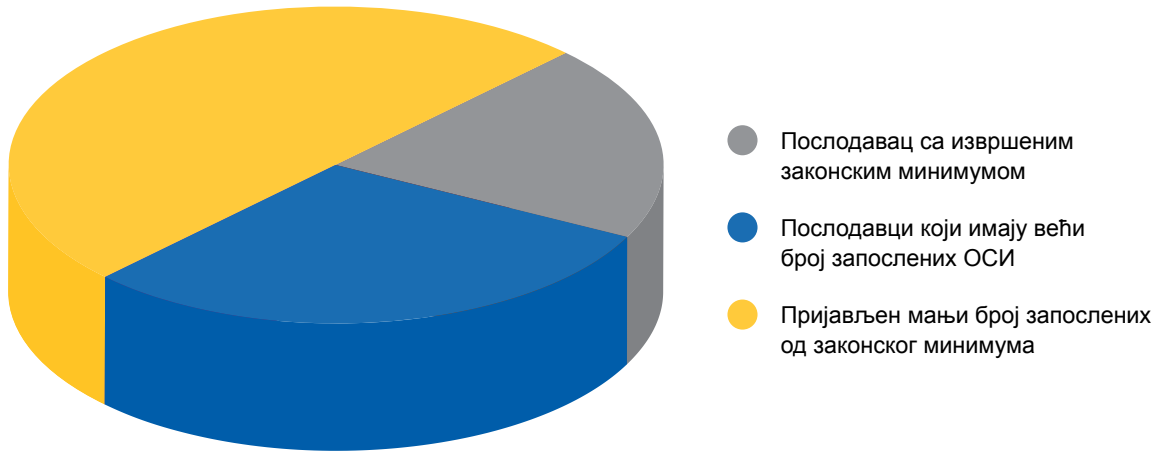
11. **Особе са инвалидитетом** очекују да послодавац има разумевања за њихову рестриктивну онеспособљеност, али **не очекују повластице од претпостављеног и колектива.**

12. Особе са инвалидитетом поручују да је неопходна **боља логистика и размена сва три сектора** (јавног, приватног и цивилног) како би запошљавање за оне који заиста желе да активно партиципирају било успешно и на опште задовољство.

5.2. Послодавци као обвезници запошљавања особа са инвалидитетом

Послодавци су укључени у истраживање са циљем да се утврди како се обвезници Закона односе

Графички приказ 6: Начин извршења законске обавезе запошљавања ОСИ међу послодавцима који су учествовали у Анкети



према запошљавању особа са инвалидитетом, да ли би запослили особу са инвалидитетом, треба ли им подршка у томе и да ли имају делотворне предлоге за практичну политику у вези са овом темом.

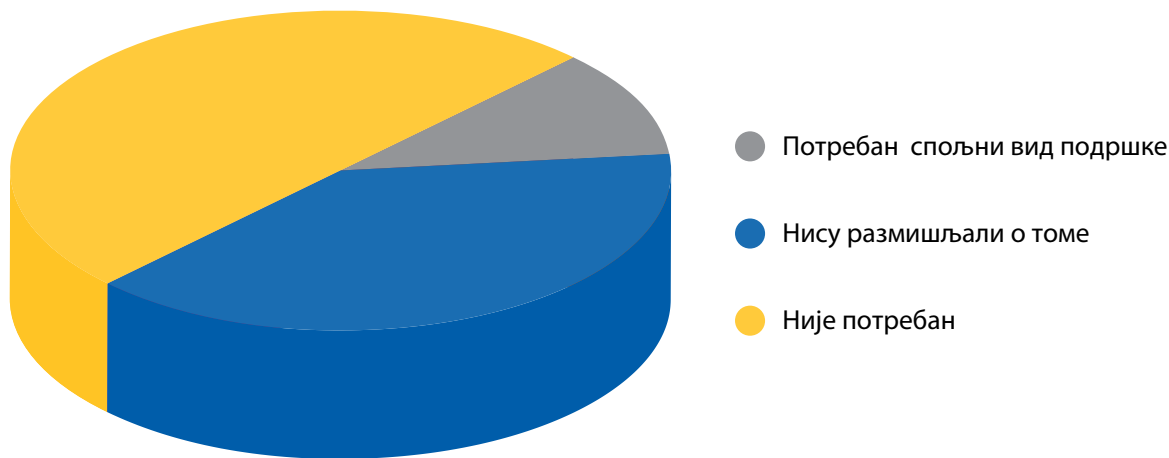
- У истраживању је учествовало 31 предузеће са територије АП Војводине, од којих су 5 (16,1%) јавна комунална предузећа са територије града Новог Сада.
- Према броју запослених, у истраживању је учествовало 38% малих предузећа, 28% средњих, 26% великих предузећа и 8% микро предузећа.
- **30 предузећа има бар једну запослену особу са инвалидитетом. Чак 50% (15) има само законски минимум, 30% (9) има већи број запослених од законског минимума, док 20% (6) обвезника има мањи број запослених од законског минимума и обавезу извршава на преостала два Законом прописана начина.**

- Само један од анкетираних послодаваца (4%) има обавезу, а не извршава је ни на један од законом прописаних начина.
- Свих 5 јавних предузећа пријављује да имају запослене особе са инвалидитетом, од тога, чак три предузећа има већи број од обавезног. Само два предузећа од 5 имају мањи број запослених и обавезу надокнађују уговорима о пословно-техничкој сарадњи са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

Напитање о разлозима за незапошљавање особа са инвалидитетом и одлучивање за једно од два преостала начина извршења законске обавезе, одговорило је 22,5% (7) послодаваца.

- Као најчешћи разлог 60% послодаваца наводи да нису пронашли адекватну особу, а 28% као разлог наводи дуго чекање на процену радне способности по захтеву послодавца. Нешто друго као разлог наводи 12% послодаваца.

Графички приказ 7: Став послодаваца учесника Анкете о потреби “спољне” помоћи у процесу запошљавања



- Стиче се утисак да послодавци, када испуне обавезу запошљавања особа са инвалидитетом, престају да размишљају о запошљавању особа са инвалидитетом као о ресурсу који им може бити од користи, па из тих разлога нису желели да одговарају на остала питања која би репрезентовала општи став даваоца посла.
- **Већи број запослених особа са инвалидитетом од обавезног пријављују 22% (7) предузећа.**
- Симптоматично је да **средња и велика предузећа углавном регрутују особе са инвалидитетом из сопствених редова** и да су прилично затворени за отварање нових радних места када су у питању особе са инвалидитетом. Са друге стране, евидентна је и лична иницијатива запослених за стицање статуса особе са инвалидитетом из разлога заштите од неких послова и веће сигурности да се задржи посао.
- Мањи број запослених особа са инвалидитетом има 20% (6) предузећа, од тога 2 предузећа (јавна предузећа) законску обавезу извршавају уговорима са предузећима за запошљавање особа са инвалидитетом, док 3 предузећа плаћају у Буџетски фонд. Једно предузеће пријављује да не извршава обавезу ни на један од прописаних начина, а као разлог наводе да не могу да пронађу адекватне особе за рад.
- На позив да искажу потребу и опишу укратко захтеве радног места које би понудили за запошљавање особа са инвалидитетом одговорило је само 30% (9) послодаваца. Понуђена радна места су: помоћни пекар, административни радник, шивач, ткач, пакер, заваривач, бравар, трговац, магационер, помоћни радник, хигијеничар и лемилац жице. Из понуде се види да послодавци особе са инвалидитетом виде углавном на једноставним пословима, нижег образовног нивоа.

- **Нико од послодаваца није кандидовао радно место са високом стручном спремом.**
- У основи ове чињенице налазе се предрасуде и стереотипи, у вези са ресурсима особа са инвалидитетом. Као разлог за незапошљавање послодавци наводе да не могу запослити особу са инвалидитетом „јер раде са пуно разноврсних машина и алата“, имају „специфичне и одговорне послове“ или „немају радна места за особе са инвалидитетом“.
- На питање да ли је за поменуте послове потребна едукација одговорило је само 35% (11) послодаваца, од тога 29% (9) сматра да је едукација неопходна, док 6% (2) послодаваца сматра да нема потребе.
- На понуђено питање да ли би прихватили стручну помоћ у виду препоруке у процесу запошљавања особа са инвалидитетом, припрему за посао и праћење током рада, као спољни вид подршке, одговорило је 55% (18) послодаваца, од којих 50% (9) каже да би прихватили помоћ, 39% (7) није размишљало о томе, док 11% (2) не жели овакав вид помоћи.

Само 24% посто послодаваца упутило је примедбе и предлоге у вези са темом, а односе се на критику рада Комисије за процену радне способности, у смислу дугог чекања и трошкова који се по захетву за процену радне способности плаћају надлежном лекару (такса 4.500 динара).

5.2.1. Закључна разматрања

1. Период транзиције и приватизације негативно је утицао на многа предузећа; многа нису преживела, а она која су у томе успела и даље су бременита реал-

ним привредним амбијентом и актуелним реформама. С тим у вези је и **прилична незаинтересованост за питања која нису у директној вези са економским интересом и више су у домену друштвене одговорности.** Врло низак одзив послодаваца (9,5%) на позив за учешће у истраживању се може објаснити ограниченом мотивацијом за бављење овом циљном групом.

2. **У истраживање су се укључили они послодавци који су желели да пријаве да извршавају обавезу – чак 97% има запослену бар једну особу са инвалидитетом.**
3. Послодавци који су испунили обавезу запошљавања особа са инвалидитетом, већином нису били мотивисани да дају одговоре који би репрезентовали општи став послодаваца према овој теми.
4. **Стиче се утисак да је Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом прописивањем квоте за запошљавање особа са инвалидитетом ставио намет послодавцима, нарочито када говоримо о предузећима која немају могућност „наслеђивања и превођења“ особа са инвалидитетом из својих редова, као и предузећима са мање флексибилним радним оквиром.**
5. **Већи број особа са инвалидитетом од законског минимума пријављују углавном велика и средња предузећа, дакле предузећа у којима је утицај физиологије и психологије рада на запослене већи.**
6. **Предузећа у којима је број особа са инвалидитетом испод законског минимума, а која испуњавају обавезу на другачији начин, као разлог наводе да нису пронашли адекватну особу и да немају радно место.**

7. **Став послодаваца о ресурсима особа са инвалидитетом је обојен предра-судама и стереотипима**, о чему говори понуда искључиво једноставних послова. Нико од послодавца није кандидовао занимање са високом стручном спремом.
8. Већи део послодаваца сматра да треба да постоји **служба подршке и праћења која би олакшала послодавцу процедуре око запошљавања особа са инвалидитетом** и тиме амортизовала страхове, недоумице и специфичности у вези са циљном групом. Такође, већина сматра да је едукација за обављање послова на почетку неопходна. Ово указује да постоји простор за деловање другачије службе подршке која ће бити на услузи пре свега даваоцима и тражиоцима посла.
9. Послодавци немају питања у вези са темом, а предлажу ефикаснији рад Комисије за процену радне способности и укидање трошкова.

5.3. Цивилни сектор и активности подршке

Упитник намењен удружењима особа са инвалидитетом осмишљен је да помогне у сагледавању стања и проблема са којима се суочавају особе са инвалидитетом приликом запошљавања. Такође, упитник је имао за циљ да утврди како удружења вреднују запошљавање својих чланова, да ли подстичу запошљавање и на који начин.

Анализом 17 упитника пристиглих из удружења која окупљају и баве се особама са инвалидитетом добили смо следеће резултате:

- У удружењима је број чланова и чланица врло различит и креће се од 30 до 1.500.
- Број запослених особа са инвалидитетом које су чланови удружења (уговором о раду на неодређено или одређено време) је јако мали, варира, и креће се од 2-8 запослених на неодређено време до 1-11 запослени на одређено време.
- Анализа упитника показује да су обуке о активном тражењу посла редовне активности удружења. Најчешће су то обуке о писању радне биографије, мотивационог писма и попуњавању конкурсне документације. Чланство је такође подржавано у погледу запошљавања путем јавних радова Националне службе за запошљавање.
- Једно од удружења наводи да, у оквиру предузећа чије је удружење оснивач, запошљава своје чланство и да је до сада укупно запослило 22 особе са инвалидитетом.
- Удружења имају ажуриране базе података о свом чланству, а 15 удружења (88%) се изјаснило да су у потпуности упознати са радним способностима својих чланова који су активни тражиоци посла. Та чињеница потврђује претпоставку да су због доброг познавања чланства у могућности да адекватније реагују приликом контактирања потенцијалних послодаваца.
- 70% удружења изјављује да је искористило могућност запошљавања чланства у удружењу и истичу да је то запошљавање било успешно.
- Удружења истичу да би у процесу тражења посла и запошљавања њиховим

- члановима помогло посредовање од стране представника удружења, учествовање на различитим обукама о активном тражењу посла и укљученост представника удружења приликом прилагођавања услова и радног места.
- Од укупног броја Удружења која су попунила упитник, 60% њих каже да је остварило контакте са послодавцима који би запошљавали особе са инвалидитетом.
 - Сва удружења кажу да су упозната са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, а информисање чланства су обавили на све расположиве начине (лично, телефонски, организовањем трибина, расправа, писменим путем).

За представнике удружења особа са инвалидитетом организована је фокус група са циљем да се детаљније испитају проблеми са којима се суочавају њихови чланови. Резултати су следећи:

- Учесници фокус групе су истакли да је страх особа са инвалидитетом од губитка постојећих бенефиција као последице запошљавања један од разлога пасивног односа према запослењу. Своју улогу виде у посредовању приликом запослења.
- Посебно истичу своју улогу у посредовању у запошљавању млађих особа са инвалидитетом којима је активно тражење посла још увек страно.
- Истичу да је потребно организovati стручну подршку на радном месту на нивоу Града Новог Сада.
- Истичу значај медијске подршке, нарочито у области дискриминације особа са инвалидитетом.
- Подржавају неформално образовање и програме преквалификације, доквалификације.
- Капацитете за нова запошљавања удружења виде и у новим предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, која могу бити самостална или у склопу већих система.

5.3.1. Закључна разматрања

1. **Удружења особа са инвалидитетом и удружења која се баве особама са инвалидитетом теми запошљавања придају значај, али не у мери у којој је то реална потреба и проблем.**
2. **Удружења признају да је неопходан њихов активнији приступ теми запошљавања.**
3. **Удружења сматрају да је неопходно утицати на ефикаснију примену Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и повећати информисаност особа са инвалидитетом о захтевима и могућностима на тржишту рада.**
4. **Удружења су отворена за сарадњу са послодавцима као и за пружање подршке у прилагођавању радног места.**
5. **Постоји интересовање за бављење социјалним предузетништвом.**
6. **Женама са инвалидитетом, као посебно осетљивој групи, потребно је обезбедити могућност повећања запошљивости кроз програме самооснаживања и повећања личних компетенција.**
7. **Општи став удружења је да Ресурсни центар за особе са инвалидитетом Екуменске хуманитарне**

организације треба да настави са програмима који се односе на активно тражење посла и повећање запошљивости особа са инаlidитетом, нарочито у области организовања курсева знања и развоја вештина.

8. Екуменска хуманитарна организација је препозната и као организација која може да допринесе развоју социјалног предузетништва на локалном нивоу.
9. Међусекторска сарадња је тема на којој треба радити у наредном периоду. Реструктурирање постојећих удружења, како би она имала другачију намену и више резултата, је област у коју је важно инвестирати у предстојећем периоду, како би удружења од пасивних прималаца помоћи, уз промену стила рада, постала активни партнери како држави тако и међународним донаторима.
10. Удружења морају да раде на сопственом стратешком планирању и промени стила рада, као и на оснаживању чланова да пишу пројекте и прикупљају средства.

5.4. Институције система и активности подршке

Са представницима институција система, медија и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом реализована је фокус група са циљем да се испитају ставови у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом, као и да се дају препоруке неопходне за решавање одређених практичних проблема међу актерима запошљавања.

- Учесници сматрају да је нови Закон о раду (август 2014), у неким деловима неосетљив за ову циљну групу;
- Учесници сматрају да процена радне способности не прати реално стање;
- Учесници истичу важност прављења разлике између персоналне и пословне асистенције код послодаваца;
- Истичу проблем превоза до радног места као отежавајућу околност у запошљавању особа са инвалидитетом због неприступачног јавног превоза;
- Истакнута је потреба за јачањем стручних тимова који ће амортизовати евентуалне неспоразуме између особа са инвалидитетом и послодаваца, чиме би се помогло послодавцима и повећала одрживост и задовољство особа са инвалидитетом на радном месту;
- Установе система континуирано нуде различите типове обука за особе са инвалидитетом. Обуке се реализују у партнерству са Националном службом за запошљавање;

- Национална служба за запошљавање нуди послодавцима субвенције за запошљавање особа са инвалидитетом. Нажалост, учестала је појава да послодавац користи субвенцију за познату особу са инвалидитетом и мање води рачуна да ли та особа има развојни потенцијал за обављање тог посла. У овој ситуацији није спорно право послодавца на избор, већ стручност за процену успешности запошљавања, што је за ову циљну групу прилично важно;
- Учесници похваљују међусобну сарадњу свих заинтересованих страна на градском нивоу;
- Канцеларија за особе са инвалидитетом основана од стране Градске управе за социјалну и дечију заштиту се не бави директно запошљавањем, али је отворена за сарадњу;
- На нивоу Града Новог Сада, не постоји формална мрежа која се бави запошљавањем особа са инвалидитетом, али постоји Акциони план који је Град креирао;
- На нивоу АП Војводине активан је Покрајински савет за запошљавање;
- Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова је препознат као партнер институцијама и удружењима за многе активности које треба развијати, али и мењати.

5.4.1. Закључна разматрања

1. **Институције система и медији су препознати као важни актери у процесу запошљавања особа са инвалидитетом;**
2. Потребно је остварити **бољу сарадњу међу институцијама** које се баве или могу да утичу на област запошљавања особа са инвалидитетом;
3. Институције би требале да **јачају сарадњу са цивилним сектором** и са удружењима, јер је то слаба тачка коју препознају;
4. Паралелно са субвенцијама потребно је радити на активирању капацитета за запошљавање код послодаваца обвезника закона;
5. **Могућност четворочасовног радног времена, рад од куће и рад ван седишта послодавца су могућности које треба користити;**
6. **Медији су врло значајан актер у подизању свести јавности и послодавца о запошљавању особа са инвалидитетом, као и активирању самих особа са инвалидитетом;**
7. Потребно је **развијати постојећу персоналну и пословну асистенцију** као услуге у локалној заједници;
8. Већ профилисане стручне службе у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом могу бити значајни чиниоци у формирању оперативних тимова подршке послодавцима.

6. Закључци истраживања

6. ЗАКЉУЧЦИ ИСТРАЖИВАЊА

На основу резултата истраживања, уважавајући ужи и шири контекст, предходна знања и искуства истраживачица, може се закључити:

1. Период транзиције и приватизације негативно је утицао на предузећа, многа нису преживела, а она која су у томе успела и даље су бременита реалним привредним амбијентом и актуелним реформама. С тим у вези је и прилична **незаинтересованост послодаваца за питања која нису у директној вези са економским интересом и више су у домену друштвене одговорности;**
2. **Рестриktivна политика запошљавања у јавном сектору и привредна стагнација приватног сектора додатно су погоршале позицију особа са инвалидитетом на тржишту рада;**
3. Иако Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом обезбеђује обавезну партиципацију ове циљне групе, **укупна запосленост особа са инвалидитетом у предузећима још увек је испод законски дефинисаног минимума**, са тенденцијом да се успорава тренд новог запошљавања у корист новчане партиципације од стране обвезника закона;
4. **И на територији АП Војводине и на територији града Новог Сада се смањио број новозапослених особа са инвалидитетом, а повећао број захтева за признавање умањене радне способности од стране предузећа, што је показатељ регрутације особа са инвалидитетом из редова запослених;**
5. На територији АП Војводине **44% обавеза послодавци извршавају на индиректан начин**, односно уплатом средстава, а не понудом радног места. Ово је нарочито карактеристично за јавни сектор због актуелне рестриktivне политике запошљавања;
6. **Коришћење наменских средстава државе за запошљавање особа са инвалидитетом често се дешава из трипартитних интереса, са лошом инвестицијом.** Често послодавац користи субвенцију државе и запошљава особу са инвалидитетом до истека уговорене обавезе после чега се особа са инвалидитетом враћа на тржиште рада

и постаје корисник накнаде по основу поновне незапослености. Особе са инвалидитетом то обично доживљавају као злоупотребу и дискриминацију, па очекивано партнерство бива нарушено. Надлежне институције као примарни интерес стављају реализацију планираних програма за подстицање запошљавања, док вредновање постигнутих резултата изостаје;

7. **Флукуација ове циљне групе на тржишту рада је врло висока што појачава негативне предрасуде и стереотипе према свим припадницима ове циљне групе, а то може утицати на нижу ефективност законске квоте, у смислу опредељености послодавца да уплате у Фонд уместо да понуде радно место;**
8. **Актуелна привредна клима у области запошљавања особа са инвалидитетом уподобљена је на исподпросечни потенцијал ове циљне групе, те као таква не одговара најпотентнијем делу припадника ове циљне групе. Високо образоване особе са инвалидитетом нису препознате од стране послодавца. Ово је још једна од предрасуда о ограниченим капацитетима особа са инвалидитетом;**
9. **Особе са инвалидитетом као разлог свог неkontинуитетног радног статуса и високе флукуације виде интерес послодавца да искористе наменске субвенције али и као прикривену дискриминацију;**
10. **Радна биографија је саставни део професионалног представљања особа са инвалидитетом. За добијања званичног статуса особе са инвалидитетом (Решење Националне службе за запошљавање) се опредељују из разлога да би лакше добили и задржали запослење. Већином су упознате са законском обавезом послодавца али су мање упознате са чињеницом да послодавац има могућност избора да своју обавезу изврши плаћењем у Буџетски фонд;**
11. **Особе са инвалидитетом не очекују никакве бенефиције на послу по питању дужине радног времена и плате, али очекују разумевање за њихову рестриктивну онеспособљеност. Ово је често идентификовано као место неспоразума између послодавца и запослене особе са инвалидитетом па је неопходно боље прецизирати и уредити овај сегмент;**
12. **Решење о процењеној радној способности је документ без функционалног значаја за особу са инвалидитетом и послодавца, па је често произвољно интерпретиран што утиче да се послодавац не определи да запосли особу са инвалидитетом. Последица овог проблема ја да особа са инвалидитетом не добија шансу или ако је добије често је везана за неадекватан избор радног места;**
13. **Особе са инвалидитетом високо вреднују економску димензију рада али имају и снажну потребу за професионалним самопотврђивањем;**

14. **Радно место не треба да буде извор фрустарције за особу са инвалидитетом и зато је често неопходна објективна процена могућности на раду и развоја радних способности али и упознавање са присутним ограничењима;**
15. **Претензије према пасивним новчаним накнадама особа са инвалидитетом су оправдане рационалном одлуком у условима ниског економског стандарда. Када су новчане накнаде за поједине припаднике у овој циљној групи нешто мање или исте са могућностима зараде, особе са инвалидитетом бирају да не раде. Ипак, прижељкују радно ангажовање и рад на црно;**
16. **Адекватан избор радног места је најбоља инвестиција у трипартитном односу: послодавац, особа са инвалидитетом и држава;**
17. **У тренутним привредним условима радна места треба тражити тамо где је послодавац направио избор да не запосли особу са инвалидитетом већ да за то плати;**
18. **Иако особе са инвалидитетом на тржишту рада представљају циљну групу којој се даје посебна позорност, неопходно је развијати активности у складу са трендовима запошљавања и очувања радног места кроз перманентно информисање, едукацију и оснаживање;**
19. **Пасивно чекање на тржишту рада умањује радни и мотивациони потенцијал особа са инвалидитетом, више него код просечног тражиоца посла без инвалидитета;**
20. **Подручја радне рехабилитације треба да се спроводе на локалним нивоима уз интеграцију ресурса локалне заједнице;**
21. **Основни принципи којих се треба придржавати у подручју радне рехабилитације особа са инвалидитетом су: интеграција, континуитет, разноврсност програма, активна улога особа са инвалидитетом, подстицање образовања и психосоцијалног развоја и перманентност оспособљавања.**

7. Препоруке за даље АКТИВНОСТИ

7. ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉЕ АКТИВНОСТИ

Програми активне политике запошљавања особа са инвалидитетом морају уважавати очекивана кретања на тржишту рада и опште циљеве политике запошљавања.

Програми функционалног оспособљавања ће бити најефикаснији ако се спроводе у локалним заједницама уз коришћење ресурса локалне заједнице.

Конкретне програме у оквиру општих препорука развијати у складу са специфичностима ове циљне групе.

Препоруке за подручја деловања:

А) Смањење дугорочне незапослености особа са инвалидитетом:

- Подржавати и развијати активности Радних центара са профилисаним и мешовитим активностима;

- Развијати индивидуалне планове запошљавања са заступањем и праћењем;
- Развити метод праћења ефикасности програма намењених особама са инвалидитетом;

Б) Повећање могућности запошљавања особа са инвалидитетом кроз личну одговорност за сопствени стручни развој и запошљавање (програми функционалног оспособљавања):

- Програми предпрофесионалних тренинга са подручјем утицаја на:

- радну и очекивану ефикасност;
- препоручено понашање (самосталност, одговорност, поузданост);
- препоручени квалитет/стандард;
- социјална интеракција и тимски рад;
- безбедност на раду;
- права и обавезе;
- самооцењивање и подешавање сопственог понашања;

- Програми континуиране психосоцијалне рехабилитације:

- тренинзи социјалне спретности (Клуб);

В) Обезбеђивање нове могућности за запошљавања незапослених особа са инвалидитетом запошљавањем у новим подручјима рада и стимулацијом предузетништва, нарочито социјалног:

- Берза послова за рад ван седишта послодавца и рад од куће са посредовањем;
- Промовисање и развој концепта социјалног предузетништва међу организацијама особа са инвалидитетом и подршка појединачним иницијативама;

Г) Обезбеђивање оперативних сервиса на локалном нивоу који ће бити прилагођени потребама послодаваца:

- Виртуелна предузећа¹ и развијање програма (лиценцирање програма);
- Програм едукације за спољне сараднике послодаваца.

1 Модел функционалног оспособљавања симулацијом радних ситуација и задатака.

8. Прилози

8. ПРИЛОЗИ

1. Инструменти

- 1.1. Водич за интервју
- 1.2. Упитник за послодавце
- 1.3. Водич за фокус групе
- 1.4. Упитник за удружења особа са инвалидитетом

2. Спискови учесника

- 2.1. Фокус група за представнике институција и послодавца
- 2.2. Фокус група за представнике невладиних организација које се баве и/или окупљају особе са инвалидитетом
- 2.3. Списак удружења особа са инвалидитетом која су попунила упитник
- 2.4. Списак предузећа која су учествовала у анкети

ПРИЛОГ 1. Инструменти

Прилог 1.1. Водич за интервју

ВОДИЧ ЗА ДУБИНСКИ ИНТЕРВЈУ СА ОСОБАМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Ово је водич који ће се користити у истраживању за дубински интервју са незапосленим особама са инвалидитетом.

Циљеви интервјуа су:

1. сагледавање објективних узрока незапослености, односно губитка посла;
2. сагледавање субјективних отежавајућих фактора за проналажење запослења и одрживост радног места.

Намера је утврђивање будућих инвестиционих подручја људских ресурса на које ће се деловати планираним програмима подршке.

Датум и место интервјуа:	
--------------------------	--

ОПШТИ ПОДАЦИ О ИСПИТАНИКУ:		
1. Име и презиме:		
2. Година и датум рођења:		
3. Контакт подаци особе: (телефон, имејл)		
4. Адреса и место становања:		
5. Решење о инвалидитету:	Да	Не
	<input type="checkbox"/> I ^o	<input type="checkbox"/> II ^o

ПОДАЦИ О ОБРАЗОВАЊУ ИСПИТАНИКА:		
1. Ниво образовања:	<input type="checkbox"/> Основно <input type="checkbox"/> Средње <input type="checkbox"/> Више <input type="checkbox"/> Високо <input type="checkbox"/> Мастер / Магистар <input type="checkbox"/> Докторат	
2. Врста образовања:		
3. Да ли сте имали неке додатне едукације?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, наведите које:	
4. Да ли имате нека додатна знања и вештине?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, наведите које:	

ПОДАЦИ О РАДНОЈ КАРИЈЕРИ:		
1. Да ли сте били у редовном радном односу до сада?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, наведите које:	
2. Разлог престанка радног односа:	<input type="checkbox"/> Лични разлози <input type="checkbox"/> На захтев послодавца <input type="checkbox"/> Нешто друго, наведите шта:	
3. Да ли сте радили без заснивања радног односа (рад на црно)?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, наведите које:	

4. Да ли сте на послу имали неку тешкоћу/е?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, наведите које:	
5. Да ли сте мислили да се она не може превазићи:	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, наведите које:	
6. Колико дуго тражите посао?		
7. Шта је за вас највећи проблем у тражењу посла?		

АКТИВНО ТРАЖЕЊЕ ПОСЛА:			
1. Да ли имате написан CV?	Да	Не	
2. Да ли сте некада написали мотивационо писмо?	Да	Не	
3. Да ли у вашој биографији пише да сте особа са инвалидитетом?	Да	Не	
4. Како представљате послодавцу да сте особа са инвалидитетом? (можете навести више одговора)	<ul style="list-style-type: none"> • Наведете само степен из Решења НЗС • Наведете која су ваша ограничења • Наведете ваше предности и ограничења • Наведете шта послодавац добија од државе 		
5. Да ли одлазите на сајмове запошљавања?	Да	Не	Понекад
6. Да ли разговарате са неким од саветника за запошљавање?	Да	Не	Понекад

<p>7. Ако је ваш одговор „Да“, како сте се осећали након разговора?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Боље, јер имам утисак да је неком стало да нађем посао • Није утицало на моју мотивацију и успех • Нешто друго, наведите шта: • 		
<p>8. Да ли мислите да би вам додатна подршка помогла?</p>	Да	Не	Понекад
<p>9. Да ли верујете у себе и своје могућности?</p>	Да	Не	Понекад
<p>10. Шта мислите да је ваша обавеза у вези проналажења посла? <i>(можете навести више одговора)</i></p>	<p>Образложите одговор:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Да се пријавим на тржиште рада и чекам да ме позову • Да се упознам са потребама послодавца у окружењу • Да сам информисан са дешвањима на тржишту рада (шта се тражи, курсеви и обуке, субвенције и сл.) • Да на најбољи начин предствим своје потенцијале и евентуална ограничења • Да сам упознат са правима и обавезама на раду 		
<p>11. Шта мислите да је обавеза послодавца? <i>(можете навести више одговора)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Да ми да приоритет при запошљавању • Да ми пружи шансу кроз пробни рад и после одлучи • Да ме позове на разговор и одлучи • Да ми обезбеди плату и радно место 		

СПЕЦИФИЧНОСТИ ПРИ ЗАПОШЉАВАЊУ:	
1. Невдите ваше 3 снаге (добре стране) које вам могу помоћи при запошљавању:	
2. Наведите отежавајуће ствари које вам могу представљати проблем:	
3. Имате ли предлог како да их превазиђете, поправите или минимизирате?	
4. Шта је ваша највећа мотивација да радите? <i>(можете означити више одговора)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Плата • Лична испуњеност • Професионална испуњеност • Социјална интеграција • Нешто друго, наведите шта:
5. Када бисте могли да бирате, где бисте радили и зашто баш ту?	
6. Када бисте могли да бирате, шта бисте радили и зашто баш то?	
7. Шта не смете или не можете да радите из здравствених и безбедносних разлога?	
8. Која врста подршке би вам помогла?	
9. Да ли вам је потребан персонални асистент за активности свакодневног живота?	
10. Да ли се залажете за:	<ul style="list-style-type: none"> • Осмочасовно радно време • Четворочасовно радно време

ОЧЕКИВАЊА:		
1. Какву плату очекујете?	<ul style="list-style-type: none"> • Минималну • Просечну за посао који радим • Већу од просека за дати посао 	
2. За коју плату не бисте радили?	<ul style="list-style-type: none"> • Минималну • Просечну • Која не покрива трошкове 	
3. Да ли очекујете неке повластице од послодавца?	Да	Не
	Ако је одговора „Да“ које?	
4. Да ли очекујете неке повластице од колектива?	Да	Не
	Ако је одговора „Да“ које?	
5. Да ли сте спремни да идете на обуку ако су вам плаћени путни трошкови?	Да	Не
6. Да ли бисте пристали на волонтерски рад као начин да се представите послодавцу?	Да	Не
7. Да ли вама више одговара да се радно ангажујете без заснивања радног односа?	Да	Не
	Ако је одговора „Да“, образложите:	
8. Да ли можете радити пуно радно време (8 сати на дан)?	Да	Не
9. Нека препорука или предлог за крај интервјуа:		

Прилог 1.2. Упитник за послодавце

УПИТНИК ЗА ПОСЛОДАВЦЕ

ОПШТИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ:	
1. Назив послодавца:	
2. Телефон и факс:	
3. Имејл адреса:	
4. Контакт особа:	
5. Укупан број запослених:	

ПОДАЦИ О НЕ/ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ:

	Да	Не
6. Да ли имате запослене особе са инвалидитетом (особе са Решењем од стране надлежног органа)?	Ако је ваш одговор „Да“ молимо вас да упишете број:	
7. Ако имате законску обавезу запошљавања особа са инвалидитетом (Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом) на који начин је извршавате ? (обележити један од одговора)	<ul style="list-style-type: none"> • Имате обавезан број запослених особа са инвалидитетом • Имате већи број запослених особа са инвалидитетом од обавезног • Обавезу извршавате уплатом прописаног износа у Буџетски фонд РС • Обавезу извршавате путем уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем/има за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом • Ништа од наведеног 	

<p>8. Уколико своју обавезу измирујете уплатом у Буџетски фонд РС, шта вас је навело да тако поступите? (можете обележити више одговора)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Руководили сте се чињеницом да је најједноставније платити • Нисте пронашли особу која може да одговори захтевима радног места • Раније сте имали лоше искуство • Непостојање адекватне службе подршке која би помогла приликом избора особа • Нешто друго – навести шта: 		
<p>9. Да ли сте имали прилику да запослите особу са инвалидитетом:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Имали смо прилику али смо изабрали особу без инвалидитета • Планирамо да своју обавезу запошљавања извршимо запошљавањем особе са инвалидитетом • Нешто друго – навести шта: 		
<p>10. Искажите вашу потребу или идеју и опишите укратко захтеве радног места које би понудили за запошљавање особа са инвалидитетом:</p>			
<p>11. Да ли је за обављање тих послова потребна додатна едукација и/или обука?</p>	Да	Не	
<p>12. Да ли бисте прихватили помоћ у виду препоруке у процесу запошљаваеа особа са инвалидитетом и припреми за посао (припрема, препорука и праћење особе).</p>	Да	Не	Нисмо о томе размишљали
<p>13. Уколико имате питање или предлог у вези са темом молимо да напишете:</p>			

Хвала што сте учествовали у нашем истраживању!

Прилог 1.3. Водич за фокус групе

ВОДИЧ ЗА ФОКУС ГРУПЕ СА РАЗЛИЧИТИМ ЗАИНТЕРЕСОВАНИМ СТРАНАМА

Учесници:

Надлежни: Покрајински секретријат за привреду запошљавање и равноправност полова; Национална служба за запошљавање, Канцеларија за особе са инвалидитетом Града Новог Сада;

Заинтересовани: особе са инвалидитетом, удружења особа са инвалидитетом, медији;

Релевантни: послодавци;

Циљ: Проценити начине подршке коју особе са инвалидитетом добијају од запослених у релевантним институцијама и организацијама, као и предлоге иновативних услуга или облика подршке.

Теме за дискусију:

1. Правно-стратешки оквир
2. Свест и поглед на запошљавање особе са инвалидитетом
3. Процена постојећих облика подршке у Граду Новом Саду
4. Погледи на сарадњу међу установама и удружењима у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом
5. Изазови и предлози за будуће облике подршке

Трајање фокус групе: 2 сата

Питања:

1. ПРАВНО-СТРАТЕШКИ ОКВИР

- Како бисте проценили актуелни правни и стратешки оквир у РС, АПВ и Граду Новом Саду који се односи на за запошљавање особа са инвалидитетом?
- Шта би се могло унапредити?

2. СВЕСТИПОГЛЕДНА ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ?

- Шта ваша установа/институција/организација ради када је у питању запошљавање особа са инвалидитетом?
- Шта би требало да радите, а не радите из неких разлога?
- Шта бисте желели да радите, а немате могућности за то?
- Шта су по вама главне препреке за запошљавање особа са инвалидитетом?

3. ПРОЦЕНА ПОСТОЈЕЋИХ ОБЛИКА ПОДРШКЕ

- У којој мери ваша установа/институција/организација помаже при запошљавању особа са инвалидитетом?
- Који начини подршке су се показали као најбољи и најефикаснији?
- Који начини подршке не дају резултате?
- Коју врсту подршке свакодневно пружате корисницима?
- Да ли корисници морају долазити код вас да би добили услугу?

4. ПОГЛЕДИ НА САРАДЊУ МЕЂУ УСТАНОВАМА И УДРУЖЕЊИМА У ВЕЗИ СА ЗАПОШЉАВАЊЕМ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

- Како процењујете сарадњу на нивоу града Новог Сада?
- Колико је по вама добра сарадња међу установама и удружењима у Граду?
- Шта се може урадити да сарадња буде још боља?
- Да ли имате неке идеје како се може мултисекторски приступити проблему запошљавања особа са инвалидитетом?
- Како медији могу утицати?
- Ко је по вама најважнији у овом ланцу сарадње?

5. ИЗАЗОВИ И ПРЕДЛОЗИ ЗА БУДУЋЕ ОБЛИКЕ ПОДРШКЕ

- Шта су главне препреке које видите не путу запошљавања особа са инвалидитетом и како их превазићи?
- Шта би било најкорисније да се покрене у Граду Новом Саду како би се особе са инвалидитетом лакше запослиле?
- Шта би било најкорисније за послодавце да им се понуди како би се одлучили на запошљавање особа са инвалидитетом?
- Шта ваша установа/организација може да промени у односу на свој досадашњи рад?

Прилог 1.4. Упитник за удружења

УПИТНИК ЗА УДРУЖЕЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

ОПШТИ ПОДАЦИ О УДРУЖЕЊУ:	
1. Назив удружења:	
2. Телефон и факс:	
3. Имејл адреса:	
4. Контакт особа:	
5. Укупан број чланова:	

6. Колико ваших чланова је у радном односу? (уговор о раду на неодређено или одређено време)	Немамо податке	
	Ако имате податке упишете број:	
	• На неодређено време:	
	• На одређено време:	
7. Да ли су ваши чланови упознати са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, молимо вас да упишете на који начин су упознати:	
8. Да ли ваше удружење нуди или сте нудили члановима неку врсту обуке у тражењу посла?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, молимо вас да упишете број чланова који су похађали обуку:	
9. Да ли имате неке друге програме подршке запошљавању вашег чланства?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, молимо вас да напишете коју врсту програма подршке нудите:	
10. Да ли сте упознати са радним способносима ваших чланова који траже посао?	Да	Не
11. Да ли сте икада имали прилику да неког од чланова препоручите послодавцу?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“, молимо вас да напишете да ли је запошљавање било успешно:	

12. Шта би вашим члановима помогло да се лакше запосле?	<ul style="list-style-type: none"> • Посредовање • Обука • Прилагођени услови 	
13. Да ли сте до сада остварили контакт са неким од послодаваца?	Да	Не
	Ако је ваш одговор „Да“ молимо вас да напишете када и са ким:	
14. Предлог или препорука за будуће активности у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом:		

Хвала што сте учествовали у нашем истраживању!

ПРИЛОГ 2. Фокус групе

Прилог 2.1. Фокус група за представнике институција/послодавца

Име и презиме		Институција	Контакт телефон	Имејл
1.	Ј. С.	Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова	/	/
2.	Т. Р.	ДЕС д.о.о., Нови Сад	/	/
3.	Д. В.	ДЕС д.о.о., Нови Сад	/	/
4.	М. Г.	ШОСО Милан Петровић	/	/
5.	Ј.П.	ШОСО Милан Петровић	/	/
6.	В. Ј.	Национална служба за запошљавање	/	/
7.	С. Б.	ДЕС д.о.о., Нови Сад	/	/

8.	Д. М.	Дом Ветерник	/	/
9.	Т. С. П.	Маневар д.о.о., Нови Сад	/	/
10.	Р. Ш.	Из медија и НВО ОСИ	/	/
11.	Н. Ђ.	Канцеларија за ОСИ-ГУ за социјалну и деју заштиту	/	/
12.	Т. Б.	РЦОСИ	/	/
13.	И. К.	Покрајински завод за социјалну заштиту	/	/

Прилог 2.2. Фокус група за представнике удружења особа са инвалидитетом

Име и презиме		Институција	Контакт телефон	Имејл
1.	Т. Б.	РЦ ОСИ	/	/
2.	Г. Г.	„Пантрансплант“ удружење трансплантираних Војводине	/	/
3.	Б. О.	Удружење дијабетичара и трансплантираних бубрежних инвалида	/	/
4.	С. П.	„Мултис“ удружење оболелих од МС ЈБО	/	/
5.	Н. Г.	Удружење дистрофичара јужобачког округа	/	/
6.	С. Н.	Удружење дистрофичара јужобачког округа	/	/
7.	С. С.	Центар за обуку и рекреацију-ЦОР	/	/
8.	С. Р.	Новосадска организација слепих	/	/

Прилог 2.3. Списак удружења која су попунила упитник

	Назив удружења	Контакт телефон	Имејл
1.	Удружење дистрофичара Сремског округа, Рума	022/461877 022/461877	udruzdistkrle@open.telekom.rs
2.	Удружење оболелих од мултипле склерозе Срема „Мој Срем“	022/565351	mojsrem@sezampro.rs
3.	Градска организација слепих, Нови Сад	021/4728996	gosns@open.telekom.rs
4.	Удружење грађана за церебралну и дечију парализу ЈБО Нови Сад „Сунце“	021/466643	sunceudruzenje@gmail.com
5.	Удружење трансплантираних Војводине «Пантрансплант»	065/3776253	pantransplant021@gmail.com
6.	Удружење за помоћ ментално недовољно развијеним особама општине Србобран „Бисер“	021/732577 021/731814	bisersrbobran@gmail.com
7.	Удружење Центар за обуку и рекреацију - ЦОР	060/0463659	savacors@gmail.com
8.	Удружење дистрофичара Јужнобачког округа, Нови Сад	021/524781	udfvoj@eunet.rs
9.	Организација глувих, Нови Сад	021/528526	organizacija.gluvih@yahoo.com
10.	... ИЗ КРУГА - ВОЈВОДИНА, организација за подршку женама с инвалидитетом	021/447040 021/6334584	office@izkrugavojvodina.org

11.	Мали развојни клуб	063/7868137	malirazvojnklub@gmail.com
12.	Удружење за помоћ МНРО града Новог Сада	021/527799	mnrons@neobee.net
13.	„Мултис“ удружење оболелих од мултипле склерозе Јужнобачког округа са седиштем у Новом Саду	021/527799	ns.multis@opentelekom.rs
14.	Удружење параплегичара и квадриплегичара новосадског региона, Нови Сад	021/6363150	parapleg@eunet.rs
15.	Организација слепих “Северни Банат“, Кикинда	0230/22447	slepikikinda@open.telekom.rs
16.	Удружење за подршку особама са психофизичким сметњама „ЗаЈедно“ Града Суботице	024/524366 064/1485185	mnrosu@eunet.rs
17.	Савез организација за подршку особама са сметњама у развоју „СОПОР“, Нови Сад	021/527858 021/5477010	sopornovisad@gmail.com

Прилог 2.4. Списак послодаваца који су одговорили на Упитник

1.	VISA PROM d.o.o.
2.	HEMOTEHNA d.o.o., Subotica
3.	VISOKA ŠKOLA STRUKOVNIH STUDIJA ZA MENADŽMENT I KOMUNIKACIJU, Sremski Karlovci
4.	Pekara MILAN d.o.o., Novi Sad
5.	MIX TRADE d.o.o., Kulpin
6.	BLAŠKO d.o.o.
7.	KONKAB d.o.o., Kovačica
8.	BB ELECTRONIC d.o.o.

9.	STANDARD GAS d.o.o., Novi Sad
10.	ALLTECH SERBIA AD, Senta
11.	TEHNOEXPORT d.o.o., Indija
12.	MOKRIN d.o.o., Mokrin
13.	TOPEX AD, Bačka Palanka
14.	TIM COP d.o.o., Temerin
15.	INFOSTOOD 3 d.o.o., Subotica
16.	TETRAVAGONKA BRATSTVO, Subotica
17.	ZAM d.o.o., Indija
18.	BANAT PRESS d.o.o., Zrenjanin
19.	NEIMAR d.o.o., Zrenjanin
20.	GOMEX d.o.o., Zrenjanin
21.	SIGMA AZ Beograd, (pogon Ruma)
22.	ČIKOŠ ŠTAMPA d.o.o., Subotica
23.	TERMIKA AD, Zrenjanin
24.	FUNERO d.o.o., Subotica
25.	Z.R. MREZA, Ruma
26.	BB TRADE AD, Žitište
27.	JAVNO GRADSKO PREDUZEĆE, Novi Sad
28.	JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE LISJE, Novi Sad
29.	JAVNO PREDUZEĆA SPORTSKI I POSLOVNI CENTAR VOJVODINA, Novi Sad
30.	JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE NOVOSADSKA TOPLANA, Novi Sad
31.	JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE ČISTOĆA, Novi Sad

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотека Матице српске, Нови Сад

331.5-056.26/.29

СТАНИЋ, Јасмина

Не/запошљавање особа са инвалидитетом : истраживачки извештај / Јасмина Станић, Ивана Копривица и Тамара Благојевић. - Нови Сад : Екуменска хуманитарна организација, 2014 (Нови Сад : DNK Creative Studio). - 68 стр. : илустр. ; 21 cm

Тираж 300.

ISBN 978-86-85043-50-5

1. Копривица, Ивана, 2. Благојевић, Тамара

а) Особе са инвалидитетом - Запошљавање

COBISS.SR-ID 292624391

