

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

Бојана Д. Димитријевић

ПРЕПРЕКЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ
ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Докторска дисертација

Београд, 2016

University of Belgrade
Faculty of Political Sciences

Bojana D. Dimitrijevic

Employment Barriers for Persons with Physical Disability in Serbia
PhD Thesis

Belgrade, 2016

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ И ЧЛАНОВИМА КОМИСИЈЕ:

МЕНТОР:

Проф. др Тамара Цамоња-Игњатовић, редован професор,
Факултет политичких наука, Универзитет у Београду

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

- Проф. др Мира Лакићевић, редован професор,
Факултет политичких наука, Универзитет у Београду
- Проф. др Марија Митић, ванредан професор,
Филозофски факултет, Универзитет у Београду

Датум одбране: _____

ПРЕПРЕКЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Апстракт

Особе са инвалидитетом које живе у Србији, суочене су са различитим социјалним и психолошким препрекама, које смањују могућност њиховог активног учешћа у кључним сферама друштвеног живота, остављајући бројне негативне последице, како на квалитет живота самих особа које имају неки облик инвалидитета, тако и чланова њихових породица. Један од кључних проблема са којим се суочавају особе са инвалидитетом које живе на територији наше земље, јесте и дуготрајно одржање изузетно високе стопе незапослености припадника ове популације. Досадашња истраживања показују да се број запослених особа које имају неку врсту инвалидитета, није повећао у значајнијој мери ни након петогодишње примене „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, чиме су највише погођена лица са тежим облицима и/или степеном инвалидитета, међу којима су неретко и особе које имају неко оштећење (или недостатак) доњих и/или горњих екстремитета, односно телесни инвалидитет.

Основни циљ израде ове докторске дисертације био је утврђивање разлика у ставовима о кључним узроцима који доприносе дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, при чему је посебан акценат био стављен на утицај тзв. субјективних фактора који доприносе смањеној мотивацији припадника ове популације да траже посао.

Резултати емпиријског истраживања показују да особе са телесним инвалидитетом као кључне факторе дуготрајног одржања високе стопе незапослености припадника ове популације у Србији, виде у постојању великог броја различитих социјалних и психолошких препрека, међу којима као најзначајније издвајају: постојање великог броја архитектонских баријера, широку распрострањеност предрасуда и (ауто)стереотипа о радној способности особа са телесним инвалидитетом, недовољну развијеност услуга/сервиса подршке намењених припадницима ове популације, као и слабу примену

средстава асистивних технологија. Утврђено је и да су услуге персоналне асистенције и специјализованог градског превоза доступне свега једној трећини припадника ове популације, који изражавају потребу за њиховим коришћењем.

Показало се у исто време да особе са телесним инвалидитетом, нешто мањи значај придају релативно слабој образовној структури припадника ове популације, касном увођењу инклузивног образовања у Србији и смањеној мотивацији особа са телесним инвалидитетом да траже посао, као факторима који доприносе њиховом отежаном запошљавању. Мишљења припадника ове популације веома су подељена у погледу досадашњих доприноса доношења и примене „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ на повећање броја запослених особа са телесним инвалидитетом на територији Србије.

Овде је важно напоменути да степен образовања испитаника уопште није био повезан са њиховом перцепцијом о томе који фактори највише доприносе отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији.

Резултати истраживања показују да незапослене особе са телесним инвалидитетом придају нешто већи значај ставовима припадника свог непосредног окружења о могућностима запошљавања особа које имају неку врсту телесног инвалидитета, у односу на запослене припаднике ове популације, при чему је утврђена слаба повезаност између радног статуса особа са телесним инвалидитетом и значаја који придају ставовима особа из свог непосредног окружења.

Упркос чињеници да чак око 60% особа са телесним инвалидитетом придаје (или је придавало) значај ставовима особа из свог непосредног окружења о могућностима да се запосле, свега 33% наводи да од њих добија (или је добијало) помоћ приликом тражења запослења.

Истраживањем је утврђено да степен самоефикасности особа са телесним инвалидитетом, није повезан са њиховим актуелним радним статусом (тренутном запосленошћу/ незапосленошћу), као и да не постоји повезаност радног статуса са перцепцијом испитаника да ли је и у којој мери постојање инвалидитета (позитивно или негативно) утицало на степен њихове самоефикасности.

Истраживање је у исто време показао да упркос томе што незапослене особе са телесним инвалидитетом за себе сматрају да активно траже посао, највећи број незапослених

припадника ове популације се приликом тражења запослења искључиво ослања на информације које добије од представника Националне службе за запошљавање, сазна преко рођака, пријатеља или познаника или путем огласа које пронађе на интернет сајтовима. Снижен степен мотивисаности особа са телесним инвалидитетом да траже посао, потврђује и чињеница да чак 1/3 (испитаних) припадника ове популације током последњих годину дана није била ни на једном разговору за посао пошто нигде нису ни конкурисали.

Посматрајући структуру особа са телесним инвалидитетом активних на тржишту рада у Србији (запослених и оних који траже посао) истраживањем је утврђено да међу припадницима ове популације, у нашој земљи доминирају особе са лакшим обликом и/или степеном телесног оштећења, односно лица којима није потребно вршити било каква прилагођавања радног места, услова рада и/или радних задатака.

Изнети подаци јасно указују на потребу хитног и континуираног спровођења различитих мера у циљу отклањања кључних препрека социјалне и психолошке етимологије, како би се особама са телесним инвалидитетом омогућило равноправно учешће на тржишту рада и смањила стопа незапослености припадника ове популације у Србији.

Кључне речи: особе са телесним инвалидитетом, препреке у запошљавању особа са телесним инвалидитетом, ставови о запошљавању, степен самоефикасности и мотивација за тражење посла

НАУЧНА ОБЛАСТ: друштвено-хуманистичке науке

УЖА НАУЧНА ОБЛАСТ: социо-психолошка

УДК број: 331.5-056.24/.29(497.11)(043.3)

Employment Barriers for Persons with Physical Disability in Serbia

PhD Thesis

Abstract

Persons with disability who are living in Serbia often meet various social and psychological barriers, which diminish their possibility to actively participate in key spheres of social life and count for numerous negative consequences on them and on the lives of their families. One of the key problems facing the persons with disability in our country is the long-term persistence of high unemployment rate of people from this social group. The research shows that the employment rate of persons with some form of disability did not rise significantly, even five years after “The Law of Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disability“ was passed. The ones especially affected by this are persons with more severe forms and/or levels of disability, often including those with some kind of upper and/or lower limb defects or lesions, i.e. physical disabilities.

The primary goal of this thesis is to determine the differences in attitudes and stances on the key causes which contribute to the long-term persistence of high unemployment rate of persons with disability in Serbia, especially emphasizing the effect of the co-called “subjective” factors leading to lower motivation for job-seeking of persons from this social group.

The results of empirical research show that persons with physical disability see their long-term persistence of high unemployment rate in Serbia as being the consequence of several key factors, coming from the existence of a number of social and psychological barriers, such as: numerous architectural barriers, widely spread prejudice and (auto)stereotypes about the disabled persons’ ability to work, inadequately developed network of service and support for the persons from this social group, and insufficient application of means of assistive technologies. They also show that the services of personal assistance and specialized public transport are available to only one in three disabled persons that need to utilize them.

At the same time, persons with disability seem to find some factors less significant in the question of difficulties with their employment, such as: relatively low educational structure of persons from this social group, tardiness in introducing inclusive education in Serbia and lower motivation for job search. The opinions of the members of this social group vary significantly,

when it comes to the contribution of the passing and the application of “The Law of Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disability“on the employment rate of persons with physical disability in Serbia.

It is very important to emphasize that the level of education of the enquired people is not related to their perception on the factors contributing to difficulties with employment of people with physical disability in Serbia.

The research results show that the unemployed physically disabled persons give more importance than the employed ones, to the attitudes on their employment coming from people in close proximity. This is where we have also determined a weak link between the working status of persons with physical disability and the importance they give to the attitudes of people in their close proximity.

Despite the fact that around 60% of persons with physical disability give or used to give importance to the attitudes of people in their close proximity about the possibility of their employment, a mere 33% state they get or used to get help in searching for a job.

The research has shown that the level of self-efficacy of persons with physical disability is not connected to their current working status (whether they are employed or unemployed), and that there is no interconnection between the employment status and the perception on whether the disability has positively or negatively influenced the level of their self-efficacy and to what extent.

It has also shown that despite the fact the physically disabledunemployed persons consider themselves active job-seekers, the majority of them rely exclusively on the information they get from the National Employment Service, their relatives, friends, acquaintances or internet job ads. Their low level of motivation for job search is also confirmed by the fact that as many as one in three persons from this populationneither had nor applied for a job interview in the last year.

By observing the structure of the persons with physical disability who are active on the job market in Serbia (both those who already work and those who are searching for work) it is clear that among them, the majority are those with light forms and/or levels of physical defects, i.e. the persons that require no adjustments of working environments, conditions and/or assignments.

All the data presented in the above clearly shows the necessity of urgent and continuous application of various measures that would lead to the removal of key barriers of social and psychological etymology, in order to enable the persons with physical disability to have an equal

chance to participate in the job market and lower the unemployment rate of members of this social group in Serbia.

Key words: persons with physical disability, employment barriers for persons with physical disability, attitudes towards employing, the level of self-efficacy and the motivation for job search

SCIENTIFIC FIELD: social and the humanities

SCIENTIFIC DISCIPLINE: socio-psychological

UDC No: 331.5-056.24/.29(497.11)(043.3)

САДРЖАЈ:

УВОД.....	1
1.1. ОДРЕЂИВАЊЕ ОСНОВНИХ ПОЈМОВА	4
1.1.1. Дефинисање појма особе са телесним инвалидитетом	4
1.1.1.1. Инвалидност	5
1.1.1.2. Оштећење	7
1.1.1.3. Хендикеп	8
1.1.1.4. Неки мање коришћени термини приликом дефинисања појма особе са инвалидитетом	9
1.1.1.5. Особе са телесним инвалидитетом.....	12
1.1.2. Запосленост особа са телесним инвалидитетом	13
1.1.3. Самоефикасност	15
1.2. ПРАВНИ ОКВИР ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ	16
1.2.1. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У МЕЂУНАРОДНИМ ДОКУМЕНТИМА	17
1.2.1.1. „Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом“ као основни извор регулisaња права особа са инвалидитетом на међународном нивоу	17
1.2.2. Запошљавање особа са инвалидитетом у међународним (стратешким) документима....	20
1.2.3. Правно регулisaње процеса запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији	24
1.2.3.1. Запошљавање особа са инвалидитетом у стратешким документима Републике Србије	25
1.2.3.2. Законско регулisaње процеса запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији.....	30
1.2.3.2.1 „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ као основ регулisaња положаја ОСИ у сфери тржишта рада у Србији	30
1.3. ИСКУСТВА ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У АМЕРИЦИ И ЕВРОПСКИМ ЗЕМЉАМА.....	37
1.3.1. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У АМЕРИЦИ.....	38
1.3.1.1. Положај особа са инвалидитетом на тржишту рада у Америци.....	39

1.3.1.2	Значај доношења Закона о Американцима са инвалидитетом у процесу запошљавања особа са инвалидитетом које живе на подручју Америке.....	42
1.3.2.	ИСКУСТВА ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЕВРОПСКИМ ЗЕМЉАМА.....	47
1.3.2.1.	УВОЂЕЊЕ КВОТНОГ СИСТЕМА КАО МЕРА ЗА ПОВЕЋАЊЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У НЕКИМ ЕВРОПСКИМ ЗЕМЉАМА.....	48
1.3.2.2.	ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ФРАНЦУСКОЈ.....	53
1.3.2.3.	ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У АУСТРИЈИ	59
1.3.2.4.	ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У РЕПУБЛИЦИ ХРВАТСКОЈ.....	65
1.4.	ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ	73
1.4.1.	СОЦИО-ДЕМОГРАФСКЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ	74
1.4.1.1.	Полна структура ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а.....	75
1.4.1.2.	Старосна структура ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а.....	76
1.4.2.	УЛОГА ПРОФЕСИОНАЛНЕ РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ	80
1.4.3.	УТИЦАЈ ДОНОШЕЊА „ЗАКОНА О ПРОФЕСИОНАЛНОЈ РЕХАБИЛИТАЦИЈИ И ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ" НА ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ.....	84
1.4.3.1.	Динамика запошљавања ОСИ у Србији након доношења „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“	85
1.4.3.2.	Структура запошљавања ОСИ у Србији према врсти инвалидитета.....	87
1.4.4.	РАДНА ИСКУСТВА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ.....	98
1.4.4.1.	Прилагођеност радног места особама са телесним инвалидитетом у Србији.....	99
1.4.4.2.	Искуства дискриминације особа са инвалидитетом	104
1.5.	КЉУЧНЕ ПРЕПРЕКЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ... ..	109
1.5.1.	ПОСТОЈАЊЕ АРХИТЕКТОНСКИХ БАРИЈЕРА КАО ПРЕПРЕКА ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ	111
1.5.2.	РАСПРОСТРАЊЕНОСТ ПРЕДРАСУДА И (АУТО)СТЕРЕОТИПА О ОСОБАМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ КАО ПРЕПРЕКА ЊИХОВОМ ЗАПОШЉАВАЊУ У СРБИЈИ	117
1.5.3.	НЕДОВОЉНО ПОШТОВАЊЕ ЗАКОНСКИХ ОДРЕДБИ О ОБАВЕЗИ ЗАПОШЉАВАЊА ОСИ КАО ПРЕПРЕКА ЊИХОВОГ ЗАПОШЉАВАЊА У СРБИЈИ	124
1.5.4.	НЕДОВОЉНА РАЗВИЈЕНОСТ (АДЕКВАТНИХ) СЕРВИСА ПОДРШКЕ ЗА ОСИ КАО ПРЕПРЕКА ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ	130
1.5.5.	СЛАБА ПРИМЕНА СРЕДСТАВА АСИСТИВНИХ ТЕХНОЛОГИЈА КАО ПРЕПРЕКА ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ	138

1.6. РАЗЛИКЕ У КВАЛИТЕТУ ЖИВОТА ЗАПОСЛЕНИХ И НЕЗАПОСЛЕНИХ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ	142
1.6.1. УТИЦАЈ ПОСТОЈАЊА ИНВАЛИДИТЕТА НА КВАЛИТЕТ ЖИВОТА ОСИ У СРБИЈИ.....	143
1.6.2. УТИЦАЈ ЗАПОСЛЕНОСТИ НА МОГУЋНОСТ САМОСТАЛНОГ ЖИВОТА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ	146
1.6.3. УТИЦАЈ ЗАПОСЛЕНОСТИ НА МОГУЋНОСТ ФОРМИРАЊА ПОРОДИЦЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ	151
II ИСТРАЖИВАЊЕ ПРЕПРЕКА У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ.....	154
2.1. ПРЕДМЕТ ИСТРАЖИВАЊА	154
2.2. ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА	157
2.3. ХИПОТЕЗЕ	158
2.4. МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА	159
2.4.1. Узорак испитаника	159
2.4.2. Просторно одређивање предмета истраживања	160
2.4.3. Инструменти истраживања	160
2.4.4. Опис процедуре спровођења истраживања	161
2.4.5. Начин обраде података	163
2.3. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА	164
2.3.1. СОЦИО-ДЕМОГРАФСКЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ (ЗАПОСЛЕНИХ И НЕЗАПОСЛЕНИХ) ИСПИТАНИКА И НАЧИН ЊИХОВОГ КРЕТАЊА	164
2.3.2. ПОДАЦИ О (НЕ)МОГУЋНОСТИ САМОСТАЛНОГ ФУНКЦИОНИСАЊА ИСПИТАНИКА И ЊИХОВИМ ПОТРЕБАМА ЗА КОРИШЋЕЊЕМ УСЛУГА/СЕРВИСА ПОДРШКЕ ЗА ОСИ И/ИЛИ СРЕДСТАВА АСИСТИВНИХ ТЕХНОЛОГИЈА	168
2.3.3. РЕЗУЛТАТИ СТАВОВА ИСПИТАНИКА О ПРЕПРЕКАМА У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ	174
2.3.3.1. Ставови испитаника о препрекама у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији	174
2.3.3.2. Ставови испитаника о предрасудама послодаваца према особама са телесним инвалидитетом	176
2.3.3.3. Ставови испитаника о могућности повећања мотивисаности послодаваца да запошљавају особе са телесним инвалидитетом	176
2.3.3.4. Перцепције испитаника о утицају доношења и примене „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ на повећање броја запослених особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи.....	178

2.3.4. АНАЛИЗА СТАВОВА ИСПИТАНИКА О ПРЕПРЕКАМА У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЗАВИСНОСТИ ОД СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ	180
2.3.4.1. Утицај степена образовања испитаника на разлике у перцепцији кључних препрека у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији.....	180
2.3.4.2. Повезаност степена образовања испитаника са њиховом перцепцијом о предрасудама послодаваца према особама са телесним инвалидитетом	183
2.3.4.3. Утицај степена образовања испитаника на њихове ставове о могућности повећања мотивације послодаваца да запошљавају особе са телесним инвалидитетом	184
2.3.4.4. Разлике у перцепцији испитаника у зависности од степена њиховог образовања о утицају актуелних законских одредби на запошљавање особа са телесним инвалидитетом.....	186
2.3.5. ПОВЕЗАНОСТ СТЕПЕНА ПОДРШКЕ ПОРОДИЦЕ И МОГУЋНОСТИ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ	189
2.3.6. ПОВЕЗАНОСТ РАДНОГ СТАТУСА И СТЕПЕНА САМОЕФИКАСНОСТИ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ	194
2.3.7. ИСКУСТВА ЗАПОСЛЕНИХ ИСПИТАНИКА У ВЕЗИ	195
ПОСЛА	195
2.3.8. ИСКУСТВА НЕЗАПОСЛЕНИХ ИСПИТАНИКА У ВЕЗИ ТРАЖЕЊА ПОСЛА	203
ДИСКУСИЈА.....	216
ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА.....	234
ЛИТЕРАТУРА:.....	249
ПРИЛОГ БР. 1	258
ПРИЛОГ БР. 2	265
БИОГРАФИЈА	273

УВОД

Постојање инвалидитета одувек је за собом повлачило и повишен степен ризика да се особе са инвалидитетом (ОСИ) али и чланови њихових породица, суоче са неким обликом социјалне изолације. Тако су и данас, упркос све чешће прокламованим принципима поштовања људских права, толеранције и уважавања постојања међусобних различитости, особе са инвалидитетом неретко изложене различитим облицима дискриминишућег понашања, као и бројним препрекама егзогене и ендogene етимологије, које смањују могућност њиховог активног и равноправног учешћа у кључним сегментима живота шире заједнице.

Описано стање оставља и бројне негативне последице и на чланове породица који пружају дуготрајну негу (деци и одраслим) особама са инвалидитетом, нарочито ако их то спречава да се радно ангажују, повећавајући њихов ризик да се суоче са синдромом изгарања или материјалном депривацијом. Брига о члану породице који има инвалидитет, у исто време често смањује и њихову могућност активног учешћа у другим сегментима друштвеног живота, при чему их поред недостатка слободног времена, неретко „прати“ и изложеност предрасудама у широј друштвеној заједници и дистанцираност (и/или неразумевање) околине за њихове „додатне“ обавезе.

Посматрајући положај особа са инвалидитетом које живе у Србији, може се уочити да је један од кључних проблема припадника ове популације и дуготрајно одржање изузетно високе стопе незапослености. Немогућност заснивања радног односа од стране особа које имају неку врсту инвалидитета, несумњиво оставља бројне негативне последице на квалитет живота, како самих индивидуа које су њиме погођене, тако и чланова њихових породица, повлачећи ризик да се код особе већ рањиве постојањем властите различитости, створи и осећај сниженог самопоштовања, усамљености, бескорисности и депресивности, што поред смањеног степена самоефикасности може узроковати и настанак неких (можда и озбиљнијих) психо-соматских обољења.

Изнети подаци јасно говоре да запошљавање ОСИ представља један од врло озбиљних друштвених проблема Републике Србије, чија сложеност изискује хитно и доследно спровођење низа најразличитијих мера у циљу његовог успешног решавања. Нажалост, иако је значај поменутог проблема од стране представника наше државе препознат још

током протекле деценије, мере које су до сада предузете на плану његовог решавања, још увек нису довољне да би се могло говорити о значајнијем повећању броја радно ангажованих особа са инвалидитетом на територији наше земље.

Узроке за такав исход првенствено треба тражити у чињеници да законски и стратешки документи, донети у циљу његовог отклањања, још увек нису потпуно имплементирани, чему су поред дугогодишње неповољне економске ситуације у којој се наша земља налази, сигурно допринели и одређени (негативни) културно-историјски обрасци понашања према особама са инвалидитетом, наслеђени из претходних деценија. Наиме, дуга традиција патерналистичког односа према ОСИ, током које се акценат стављао на материјално обезбеђивање припадника ове популације кроз различита новчана давања по основу права из домена социјалне заштите, као и (релативно) лаки услови за остваривање права на коришћење инвалидске пензије, несумњиво су допринели да припадници ове популације (у највећем броју случајева) од чланова шире друштвене заједнице и не буду препознати као потенцијално радно активни део становништва.

Описано стање сигурно највише погађа особе са тежим облицима и/или степеном инвалидитета. Узимајући у обзир и то да ОСИ представљају веома бројну и хетерогену друштвену групу, реално је претпоставити да се у зависности од врсте инвалидитета која је код њих присутна, чланови ове друштвене групе суочавају и са неким "специфичним" проблемима, који нису толико присутни код особа које имају неку другу врсту инвалидности, због чега смо се определили да у овом раду анализирамо кључне препреке које доприносе отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији.

Поред већ изнетих података, актуелност и оправданост обраде ове теме проистиче и из чињенице да ни петогодишња примена "Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом" (још увек) није дала значајније резултате на пољу повећања броја запослених особа које имају неко оштећење (или недостатак) доњих и/или горњих екстремитета¹, што оправдано намеће питање: Шта све доприноси дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији?

На постављено питање покушаћемо да дамо одговор у овом раду, анализирајући различите (како егзогене, тако и ендogene) факторе који доприносе отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом које живе у нашој земљи, стављајући

¹ Бар не у мери у којој се то првобитно очекивало

посебан акценат на то шта (сами) припадници ове популације виде као кључне препреке запошљавања особа са неким обликом оштећења доњих и/или горњих екстремитета у Србији, при чему ћемо размотрити и повезаност радног статуса (запослености/незапослености) са степеном самоефикасности припадника ове популације, као и на то у којој мери (не)придају значај мишљењу других о њиховом радном ангажовању.

Анализом ставова особа са телесним инвалидитетом о томе шта највише отежава запошљавање припадника ове популације у Србији и података релевантне стручне домаће и иностране литературе (закона, правилника стратегија, монографија, научних чланака, резултата ранијих истраживања, интернет сајтова, текстова из новина и сл.) обрађених у овом раду даћемо значајан научни допринос употпуњавању постојећег научно-теоријског фонда у области друштвено-хуманистичких наука које се баве проучавањем феномена инвалидности, сазнањима како о кључним узроцима проблема запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи и свим негативним последицама које његово постојање оставља на квалитет живота припадника ове популације, тако и о могућностима њиховог решавања, првенствено коришћењем искустава добре праксе иностраних и економски развијенијих земаља.

Очекује се у исто време да ће израда ове докторске дисертације дати и значајан друштвени допринос, првенствено пружањем сазнања о постојању субјективних фактора који доприносе слабијој мотивацији особа са телесним инвалидитетом да траже посао, која ће моћи да послуже као добра полазна основа за планирање и предузимање различитих мера које би могле да допринесу повећању мотивације припадника ове популације да траже посао.

1.1. ОДРЕЂИВАЊЕ ОСНОВНИХ ПОЈМОВА

1.1.1. Дефинисање појма особе са телесним инвалидитетом

Одређујући прецизно значење појма *особе са телесним инвалидитетом* неопходно је претходно пажљиво одредити и значење самог термина инвалидитет. Полазећи од чињенице да се током целокупног људског развоја, значајно мењао однос друштвене заједнице према лицима која су се по својим физичким и/или психичким особинама разликовала од већинског дела популације, реално је очекивати да су се и под самим утицајем поменутих промена, у нашем језику развили бројни термини чији је циљ био да укажу на постојање различитости тих лица, односно именују њихов инвалидитет. Недовољна развијеност људске свести о значају прихватања и поштовања различитости, условила је да се током протеклих векова на нашем говорном подручју појави читав низ термина којима се на врло пежоративан начин указује да одређени појединац има неку врсту инвалидитета, због чега се чак и данас у свакодневном говору могу чути изрази попут: богаљ, ћопав, ћорав, прикован за колица, везан за кревет, менталаћ и сл. чије се коришћење са становишта досадашњих достигнућа друштвено-хуманистичких наука, сматра потпуно неприхватљивим, увредљивим и дискриминишућим.

Говорећи о изразима који се користе у свакодневном говору како би се указало на постојање одређеног инвалидитета код појединца, неретко се користе и речи као што су нпр: глув, слеп, слабовид, параплегичар, церебралац, дистрофичар, аутистичан и сл. које се првенствено употребљавају како би се јасно указало на медицинску дијагнозу која је код конкретне особе проузроковала инвалидитет. Коришћење ових термина још увек је врло дискутабилно и међу стручњацима из различитих области друштвено-хуманистичких наука, док их у исто време представници организација особа са инвалидитетом ипак сматрају (у најмању руку) непримереним, будући да се њиховом употребом на неки начин аутоматски врши „укалупљавање“ конкретне особе у одређену медицинску категорију. Поред тога, приликом њихове употребе, најчешће се заборавља да медицинска дијагноза, неретко има маргинални значај при описивању свакодневних тешкоћа са којима се особе са инвалидитетом суочавају, будући и да веома често две

особе са истом врстом инвалидности (које су нпр. и исте или сличне старосне доби) имају потпуно различите потребе за облицима и/или степеном подршке који им је неопходан за успешно свакодневно функционисање.

Тежња како бројних научних радника који се (свако из свог домена) баве проучавањем феномена инвалидности, као и вишедеценијско ангажовање великог броја представника организација особа са инвалидитетом које делују на подручју наше земље, нажалост још увек нису резултирале проналажењем општеприхваћеног термина којим се на свеобухватан и недискриминишући начин може дати што прецизнија дефиниција припадника једне врло хетерогене друштвене групе, какву чине особе са инвалидитетом. Упркос постојању свих несугласица које владају међу стручњацима из различитих области о томе како најбоље дефинисати појам особе са инвалидитетом, у савременој науци данас се приликом покушаја дефинисања припадника ове друштвене групе, најчешће користе термини: *инвалидност*, *оштећење* и *хендикеп*, због чега ћемо у наредном делу текста, покушати да дамо што прецизније дефиниције сваког од њих.

1.1.1.1. Инвалидност

Одређујући тачно значење термина *инвалидност*, важно је позабавити се и самим његовим пореклом. Корен поменуте речи долази из латинског језика од именице *инвалид (invalidus)* која се употребљава како би се означила „особа која је због урођеног или стеченог недостатка физичких или менталних способности, неспособна да себи делимично или у потпуности обезбеди потребне услове за вођење личног и друштвеног живота“ (Милосављевић, Петровић, 1980:3) Сходно наведеној дефиницији, професор Мирослав Симић инвалидност одређује као “стање организма настало услед болести повреде или урођеног дефекта. Означава ограничење или немогућност извођења неке активности на начин и у обиму који се сматрају нормалним за дотичну особу, чија је последица више или мање трајно, делимично или пуно смањење радне способности, односно способности за рад, привређивање и нормалан социјални живот“ (Симић, 1996:16).

У „Дефектолошком лексикону“ инвалидност је дефинисана као: „стање организма једне особе која услед болести, повреде или урођене мане има трајно, делимично или

потпуно смањење способности организма за нормално функционисање, односно кад настане смањење способности човека за нормалан социјални живот, рад и привређивање. За разлику од болести која има свој ток, инвалидност је крајње стање једне болести, које има за последицу смањену физичку способност организма у неком њеном делу“ (Дефектолошки лексикон, 1999:151).

Мира Лакићевић с друге стране наглашава да инвалидност „у етимолошком значењу представља мању вредност, невредност одн. особу која је потпуно или делимично изгубила радну способности“ (Лакићевић, 2012:12), док је у „Речнику инвалидности“ ауторке Милице Миме Ружичић, инвалидност дефинисана као „стање привременог или трајног, делимичног или потпуног смањења физичких и/или интелектуалних способности услед наслеђеног, урођеног или стеченог обољења, оштећења, поремећаја, старости (често праћено смањењем могућности за социјалну интеракцију, рад и привређивање, што зависи од природе стања, саме особе, њеног непосредног окружења и друштва у коме живи) онеспособљености“ (Ружичић, 2003:31).

Интересантно је напоменути да у књизи ауторке Мире Лакићевић, налазимо и неколико дефиниција страних аутора, који на врло сличан начин дефинишу појам инвалидности, тако да на пример:

Басел (Basel) истиче да је инвалидност „много више него збир физичких, психичких и емоционалних оштећења“ (Лакићевић, 2012:12).

За Вербурга (Verburgge) инвалидност представља: “социјалан процес, односно начин понашања који произилази из губитка или редукције способности да се изврше очекиване или специјално дефинисане активности социјалних улога у једном дужем временском периоду, због хроничне болести или оштећења“ (Лакићевић, 2012:12).

Др Викторија Цуцић у свом одређењу овог појма каже да инвалидност „представља интеракцију између појединца и његовог окружења у којој нарушено здравствено стање као резултат акутне или хроничне болести, повреда или траума, оставља последице у виду оштећења, доводи до промене у активностима и партиципацији- природи и интензитету индивидуалног укључивања појединца нарушеног здравља у животну заједницу“ (Цуцић, 2001:3).

Лако је уочљиво да највећи број дефиниција којима се до сада покушало дати што прецизније одређење појма инвалидност има тенденцију занемаривања односа шире друштвене заједнице према лицима која се по својим физичким или психичким одликама разликују од већинског дела популације, не стављајући довољан акценат на то колико постојање различитих врста баријера које потичу из спољашње средине отежавају свакодневно функционисање лица која имају неку врсту инвалидитета.

1.1.1.2. Оштећење

Као што се могло уочити из раније наведених дефиниција појма инвалидности, само постојање инвалидитета увек се јавља као последица постојања одређеног психичког или физичког оштећења код саме индивидуе, услед чега сматрамо неопходним да у оквиру овог рада дамо и неке дефиниције које ближе одређују сам појам *оштећење*.

Симић на пример, оштећење одређује као „привремени или трајни психички, анатомски или физички губитак, поремећај структуре или функције, психичког и функционалног, анатомског интегритета организма“ (Симић, 1996:16), вршећи њихову класификацију на следећи начин:

- **Видљива** (нпр. ампутација екстремитета) и **невидљива** (цереброваскуларна обољења),
- **Привремена** (одузетост периферног живца) и **трајна** (нпр. слепило, глувоћа) и
- **Прогресивна** (нпр. *diabetesmelitus*) и **регресивна** (нпр. смањење плућног капацитета).

Ауторка Мира Лакићевић оштећење дефинише као: „сваки губитак и неправилност, психичке, физичке и анатомске структуре или функције“ (Лакићевић, 2012:19), при чему је важно сагледати и колико одређени губитак/оштећење утиче на могућност успешног психо-социјалног функционисања конкретног појединца у свакодневном животу, будући да нпр. недостатак малог прста леве руке код професионалног виолинисте и учитеља, не изазива исте последице на њихово професионално ангажовање, с обзиром да је описано оштећење потпуно ирелевантно за опис учитељевог посла али не и за (професионално) свирање виолине.

Пажљивом анализом наведених дефиниција може се уочити да се појмови инвалидитет и оштећење нипошто не смеју третирати као синоними. Само постојање одређеног физичког или психичког оштећења не мора нужно као своју последицу да има настајање инвалидности, будући да конкретна особа можда и упркос његовом постојању може да потпуно самостално или уз минималну подршку околине обавља све функције на начин који се у њеној друштвеној заједници сматра уобичајеним за припаднике њеног пола старости, расне и/или етничке групе.

1.1.1.3. Хендикеп

Нова сазнања до којих се дошло у развоју савремених друштвено-хуманистичких наука покренуле су последњих година и тенденцију да се фокус тражења узрока проблема са којима се особе које имају неку врсту инвалидитета свакодневно суочавају, помери са тражења „грешке“ у особи која има неко физичко или психичко оштећење на разматрање колико су сами припадници шире друштвене заједнице спремни да прихвате лица која се по својим психичким или физичким одликама разликују од већинског дела популације. Један од првих термина који се у нашем језику појављује са циљем прокламовања описане тенденције, јесте и реч *хендикеп*.

У „Речнику инвалидности“ појам хендикеп одређује се на следеће начине: „1. физички и психички недостатак, сметња која онемогућава некога за неку активност оштећење, инвалидност 2. смањење могућности остваривања животних навика као резултат личних чинилаца (оштећења, инвалидности и сл.) и чинилаца средине“ (Ружичић, 2003:60).

Појам хендикеп у „Дефектолошком лексикону“ дефинисан је као: „недостатак који се показује и посматра само у одређеном социјалном и културном контексту. Он је последица инвалидности и има снажну социјалну компоненту у смислу ометености инвалидног лица да удовољи вршењу улога које се од њега очекују у одређеном животном добу према полу и социјалном и културном контексту“ (Дефектолошки лексикон, 1999:413).

Професорка Мира Лакићевић истиче да је хендикеп „потешкоћа појединца настала због неког оштећења, инвалидности који ограничава или спречава извршење функција која је за ту особу нормална (зависно од узраста, пола, социјалних и културних фактора)“

(Лакићевић, 2006:138), под овим појмом се међутим не подразумева „само онеспособљеност коју има појединац, већ и онемогућеност која долази из споља, из друштвене околине“ (Лакићевић, 2006:138). Поменута ауторка истовремено наглашава и да се хендикеп не мора увек нужно јавити као последица постојања неког физичког или психичког оштећења уколико сама особа може упркос свом оштећењу да успешно испуни очекивања шире друштвене средине, наводећи као један од најупечатљивих примера за то, бројне случајеве особа са лаким менталним оштећењима, које су живећи на селу сасвим успешно обављале пољопривредне послове, потпуно равноправно са члановима опште популације, успешно се интегришући у своју заједницу.

Све до сада изнете дефиниције појма хендикеп, сасвим јасно указују на његов циљ да скрене пажњу на то да одређено психичко или физичко оштећење не мора нужно да отежа процес социјалне интеграције у ширу друштвену заједницу, уколико су сами припадници опште популације који у њој живе спремни да уваже нечију различитост и уклоне све видове баријера које у садејству са оштећењем које тај конкретни појединац има могу отежати или онемогућити његово равноправно учешће у кључним сферама друштвеног живота.

1.1.1.4. Неки мање коришћени термини приликом дефинисања појма особе са инвалидитетом

Савремене тенденције да се на што прецизнији и непезоративан начин дефинишу припадници популације који имају неки облик инвалидитета, допринели су да се у нашем језику повремено појављују још неки термини чији је циљ да што свеобухватније укажу на потребу да шира друштвена заједница пружи одређене видове подршке припадницима ове друштвене групе како би се стекли потребни предуслови за њихову успешну социјалну интеграцију. Тако је већ 2 000-те године у нашој земљи почео да се користи термин *особе са посебним потребама*. Поменути термин односио се углавном на децу којој је услед постојања неког инвалидитета потребно „да се око њих много више ангажује породица, околина, потребно је да им се посвети, нарочито од стране родитеља, много више времена и енергије, захтевају такође, специјално знање родитеља, сензибилност, медицинску бригу и помоћ, она су мање способна да својим родитељима пруже

задовољство од неког постигнућа, за дужи период остају зависна, несамостална“ (Лакићевић, 2012:20). Мада је са становишта аутора овог рада, у претходној дефиницији сасвим јасно стављен акценат на чињеницу да је деци/особама које имају неки облик инвалидитета (нарочито на млађем узрасту) потребна значајнија подршка окружења како би се што успешније интегрисали у ширу друштвену заједницу, међу стручњацима из области друштвено-хуманистичких наука а под утицајем покрета организација особа са инвалидитетом, преовладало је мишљење да термин **особе са посебним потребама** уопште није одговарајући јер првенствено ствара асоцијацију да само постојање инвалидитета нужно доводи до тога да се потребе припадника ове популације драстично разликују од оних које имају особе без инвалидитета, чиме се код просечног припадника опште популације може само још више допринети стварању предрасуда према лицима која имају инвалидитет. Поред тога, важно је и имати у виду и да упркос постојању различитих видова инвалидитета све особе (и са инвалидитетом и без инвалидитета) у суштини имају исте-сличне потребе које су проузроковане како другим личним својствима (нпр. полом, старосћу, степеном образовања, религијском, националном и/или етничком припадношћу и сл.), тако и личним афинитетима, интересовањима и усвојеним системом вредности, због чега се пре може говорити о постојању разлика (специфичности) у начинима задовољења тих потреба а не о њиховој посебности. Сходно наведеној аргументацији и сам аутор овог рада сагласан је да термин особе са посебним потребама није примерен за дефинисање припадника друштвене групе чији чланови имају неки облик инвалидитета, па га самим тим неће користити у даљем тексту, изузев у случају цитирања.

Поред наведеног термина **„особе са посебним потребама“** (чије је коришћење до сада изазвало највише полемике, како у круговима стручњака из области различитих друштвено-хуманистичких наука, тако и међу самим особама са инвалидитетом и/или представника њихових организација), овде је важно поменути и још неке мање коришћене изразе који се употребљавају у нашем законодавству када се жели рећи да одређене особе имају неку врсту инвалидитета. Тако се у актуелним законодавним документима могу наћи следећи термини: „инвалидно лице“, „инвалид“, „деца/лица ометена у развоју“, „особе са сметњама у развоју“ и слично, при чему је важно нагласити да се сви поменути

термини неретко могу наћи и у нешто старијим делима стручне литературе, због чега се може очекивати да их и сам аутор понекад употреби у даљем тексту приликом цитирања.

Овде ћемо ради што лакшег разумевања даљег текста, дати и дефиниције неких од наведених термина:

Тако према одређењу датом у „Дефектолошком лексикону“ појам *деца ометена у развоју* „представљају веома разноврсну групу деце чије су соматскопсихичке варијације изражене у тој мери да сметају нормалном развоју њихових адаптивних способности. Код нас се овај термин користи да означи децу са различитим облицима хендикепа, као и децу са дисхармоничним развојем психомоторног спектра“ (Дефектолошки лексикон, 1999:97). Наведени термин сасвим оправдано можемо сматрати синонимом термина *особе са сметњама у развоју*, будући да се ова два израза неретко наизменично користе у истом научном раду. Упркос чињеници да сам аутор, сматра да ниједан од ова два наведена термина (ни лица ометена у развоју, особе са сметњама у развоју) немају никакво пежоративно и/или дискриминишуће значење, они ипак неће бити коришћени у даљем тексту овог рада (изузев у случају цитирања), под образложењем да се они данас знатно ређе користе у савременој стручној литератури, због чега није ни сврсисходно инсистирати на њиховом (поновном) увођењу у стручну литературу.

Имајући у виду одређење појма *инвалид* које у свом речнику даје Милан Вујаклија, одређујући га као: „онај који је неспособан или онеспособљен за службу и зарађивање ради издржавања себе и своје породице, нарочито онај онеспособљен у рату“ (Вујаклија, 1954:344), аутор ће настојати да у свом даљем раду не користи термине „*инвалид*“ и „*инвалидно лице*“ (изузев у случају цитирања) сматрајући да они првенствено указују на негативне аспекте постојања неког облика инвалидитета код појединца, стављајући аутоматски знак једнакости између постојања физичког и/или психичког оштећења и неспособности за обављање радних задатака.

1.1.1.5. Особе са телесним инвалидитетом

Развој свести о потреби поштовања принципа људских права и уважавања међусобне различитости, отворили су потребу проналажења термина који ће бити универзално прихватљив и којим ће се на што свеобухватнији и прецизнији начин дефинисати све особе које због постојања неког дугорочног физичког и/или психичког оштећења имају потребу за одређеним видовима подршке како би успешно задовољиле своје базичне и/или социјалне потребе и могли да што активније учествују у свим сферама друштвеног живота на основу једнакости и равноправности са другима. После дугих полемика између представника највиших државних институција у Србији и лидера организација особа са инвалидитетом које делују на подручју наше земље, средином прошле деценије (а по угледу на законодавство других европских земаља) постигнута је сагласност да се као званични термин за означавање особа које имају неку врсту (дугорочног) физичког и/или психичког оштећења, користи израз особе са инвалидитетом (ОСИ). Поменути термин је прихваћен као роднонеутрални (односи се и на припаднике мушког и на припаднике женског пола) и као такав прихваћен као званични израз који ће бити коришћен у свим од тада донетим правним и стратешким документима наше земље а због своје свеобухватности препоручује се и његова употреба и у стручним и научним круговима, са тенденцијом постепеног изbacивања из употребе свих других термина који су се раније користили као његови синоними (нпр. инвалид, инвалидно лице, особе са сметњама у развоју, особе са посебним потребама, ометена лица и сл.).

Овде је међутим, занимљиво осврнути се и на став академика Ивана Клајна који позива на коришћење речи *инвалид/и*, уместо синтагме *особа/е са инвалидитетом*, образлажући свој став на следећи начин: „Сви лингвисти које сам икад познавао или читао борили су се против бирократског гомилања речи, захтевали да се расписује конкурс за директора а не „за извршиоца послова и радних задатака“ док се сада „захтева супротно: немој рећи у једној речи оно што се може са три!“ (Клајн, 2012:445).

У актуелном „Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ под појмом особа са инвалидитетом сматра се свако „лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са

социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења или има смањену могућност да се, равноправним условима укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другима“ („Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 3, став 1).

Најпрецизнију и најсвеобухватнију дефиницију појма **особе са инвалидитетом** налазимо у „Конвенцији УН о правима особа са инвалидитетом“ према којој припадници ове популације обухватају све особе „које имају дугорочна физичка, ментална, интелектуална или сензорна оштећења која у садејству са различитим баријерама могу отежати пуно и ефективно учешће ових особа у друштву на основу једнакости са другима“ („Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом“, члан 27, став 1).

Имајући у виду да сама тема овог рада носи назив: „Препреке у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији“, овде је из практичних разлога неопходно дати и што прецизније одређење појма **особе са телесним инвалидитетом**.

Будући да досадашњим увидом у релевантну стручну литературу, није пронађено прецизно одређење наведеног појма, аутор је био слободан да за потребе овог рада сам да дефиницију појма **особе са телесним инвалидитетом** који ће се у даљем тексту односити на „сва пунолетна лица која услед постојања неког облика дугорочног оштећења доњих и/или горњих екстремитета и свакодневног суочавања са различитим видовима баријера имају смањену могућност учествовања у многим кључним сферама друштвеног живота на основу једнакости са другима“.

1.1.2. Запосленост особа са телесним инвалидитетом

Полазећи од чињенице да ћемо се као кључном темом у овом раду бавити проблемом запошљавања особа са телесним инвалидитетом које живе у Србији, неопходно је већ на самом почетку дати што прецизније одређење појма **запосленост особа са телесним инвалидитетом**. У циљу што прецизнијег дефинисања овог појма, овде ћемо се прво фокусирати на одређење појма **запосленост**.

Упркос чињеници да процес запошљавања представља један од кључних аспеката социјалне политике, још увек не постоји прецизна дефиниција овог појма, при чему је важно напоменути, да у бројним делима релевантне (домаће и иностране) стручне

литературе, наилазимо на велики број дефиниција њему супротног појма *незапослености*, због чега ћемо у овом делу рада изложити неке од њих, на основу којих ћемо касније (за потребе овог рада) извести и што прецизније одређење појма *запосленост особа са телесним инвалидитетом*.

У релевантној стручној литератури, појам *незапосленост* се најчешће операционално одређује преко дефиниције *незапослене особе* која се (у најопштијем смислу) односи на сваког човека „који не ради, способан је за рад и жели да ради“ (Милосављевић, 2003:76-77). Са становишта економских наука, појам незапослености се односи на „онај део радне снаге који свој рад не може да одредити пошто није укључен у производњу него само у потрошњу“ (Милосављевић, 2003:77).

За стручњаке из области хуманистичких наука *незапосленост* представља: „осујећене потребе појединца да раде“ (Милосављевић, 2003:77), при чему се посебан акценат ставља на „последнице које такво осујећење има по појединца, породицу и друштво у целини“ (Милосављевић, 2003:77).

Цитати наведени у претходној реченици, јасно указују да незапосленост за собом повлачи и негативне последнице на свакодневно функционисање како незапослене индивидуе, тако и особа из њеног најближег окружења, што се вероватно још теже превазилази када је незапослено лице припадник и неке мањинске друштвене групе- нпр. особа са инвалидитетом.

Пажљивом анализом релевантне стручне литературе, стиче се утисак да је најсвеобухватнију дефиницију незапослености, дала међународна организација рада (МОП), преко одређења појма *незапослено лице* под којим подразумева: „све особе које су достигле старост потребну за заснивање радног односа, оспособљене су за рад, нису запослене у одређеном временском периоду а желе да раде и активно траже посао“².

Не заборављајући чињеницу да се према тренутно важећим законским одредбама, потребна старост за заснивање радног односа у нашој земљи стиче са напуњених 15 година живота, аутор се определио да у свом раду испита само ставове пунолетних особа са телесним инвалидитетом, па ће се сходно томе за потребе овог рада термин *запосленост особа са телесним инвалидитетом* односити на сва пунолетна лица са

²Податак преузет са сајта:http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=unemployment&locale=en_US (приступљено 21. мај 2013)

неким обликом дугорочног оштећења или недостатака доњих и/или горњих екстремитета која су стекла образовање потребно за радно ангажовање на одређеним пословима и успела да заснују радни однос на одређено или неодређено време.

1.1.3. Самоефикасност

Имајући у виду да сваки појединац поседује различите капацитете да се (успешно) избори са тешкоћама на које наиђе у животу, реално је очекивати да ће и од самих способности конкретне индивидуе да реши проблеме са којима се суочава, у значајној мери зависити њен властити доживљај одређеног друштвеног проблема, овде ћемо размотрити и значење термина **самоефикасност**.

За потребе овог рада користићемо Бандурину дефиницију у којој он под појмом **самоефикасност** подразумева: „доживљај властитих способности, властитих капацитета, да се појединац носи са одређеним склоповима услова које му живот намеће“ (Бандура, 1982:327).

1.2. ПРАВНИ ОКВИР ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Укључивање особа са инвалидитетом у сферу тржишта рада, одувек је представљало врло сложен и дуготрајан процес за чију је успешну реализацију често неопходно испунити читав низ најразличитијих предуслова, како би се постигла њихова потпуна интеграција у радну средину и што продуктивније радно ангажовање на отвореном тржишту рада на основу једнакости и равноправности са другима. Нажалост, упркос све чешћем прокламовању значаја поштовања принципа људских права и данас, када смо већ стигли до половине друге деценије XXI века, сведоци смо да још увек не постоји ниједна држава на свету у којој стопа незапослености ОСИ није већа у односу на проценат незапослених припадника опште популације.

Имајући у виду да се описано стање неретко јавља као последица најразличитијих видова дискриминишућег понашања којима су свакодневно изложени припадници ове друштвене групе, као један од приоритетних корака у решавању проблема високе стопе незапослености особа са инвалидитетом, намеће се потреба правног/законског регулисања питања запошљавања особа које имају неку врсту инвалидитета. У циљу добијања што бољег увида у досадашња постигнућа на плану правног регулисања процеса запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи, овде ћемо дати кратак преглед најзначајнијих (међународних и државних) правних и стратешких докумената којима се у Републици Србији регулише област запошљавања особа са инвалидитетом.

1.2.1. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У МЕЂУНАРОДНИМ ДОКУМЕНТИМА

1.2.1.1. „Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом“ као основни извор регулисања права особа са инвалидитетом на међународном нивоу

Анализирајући досадашње напоре савремених држава на пољу доношење правних докумената у циљу заштите ОСИ од свих облика дискриминишућег понашања, као кључни корак у успостављању правног оквира којим се регулише и подстиче равноправно и што активније учешће припадника ове популације у свим кључним сферама друштвеног живота, можемо издвојити доношење **„Конвенције УН о правима особа са инвалидитетом“**. Ова Конвенција је усвојена 13. децембра 2006. године од стране Генералне скупштине УН и на снагу је ступила 3. маја 2008. године а према подацима којима у овом тренутку располажемо, да сада су је потписале 153 државе, од којих је чак 112 и ратификовало овај документ. Имајући у виду да је Република Србија још 2009. године ратификовала ову Конвенцију, као и опциони протокол (пратећи документ Конвенције), сви њени грађани су постали обавезни да поштују све одредбе ових докумената.

Сагледавајући значај доношења ове Конвенције у контексту правног регулисања положаја особа са инвалидитетом, можемо слободно рећи да она представља најзначајнији правни документ, којим се на међународном нивоу регулише друштвени положај свих особа које имају неку врсту дугорочног физичког, менталног, интелектуалног или сензорног оштећења, због чега су све државе потписнице овог документа у обавези да законске документе својих земаља усагласе са начелима прописаним у Конвенцији. Конвенцијом се најстрожије забрањује сваки облик дискриминације по основу инвалидности под чим се подразумева „свако прављење разлике, искључивање или ограничавање по основу инвалидности све у циљу стварања (предуслова) за признавање уживање или спровођење свих људских права особама са инвалидитетом у областима политике, економије, социјалних, културних, грађанских

права и било којој другој области, што укључујући и право на вршење разумних адаптација, како би се обезбедило несметано свакодневно функционисање припадника ове популације.

Глобалне одредбе у Конвенцији поред јасног препознавања проблема са којима се припадници ове популације најчешће суочавају, стварају и добру полазну основу и за доношење различитих правних и стратешких докумената којима треба регулисати положај особа са инвалидитетом и на државном, регионалном и/или локалном нивоу.

1.2.1.1.1. Значај „Конвенције УН о правима особа са инвалидитетом“ за правно регулисање процеса запошљавања особа са инвалидитетом у Србији

Полазећи од чињенице да је Република Србија већ усвојила и ратификовала „Конвенцију УН о правима особа са инвалидитетом“, са становишта теме којом се бавимо у овом раду, неопходно је размотрити и какав је утицај имало доношење овог правног документа на законско регулисање процеса запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи. Анализирајући саму Конвенцију, може се уочити да је у овом документу јасно препозната потреба решавања проблема високе стопе незапослености ОСИ, интервенцијом и саме државе, како стварањем одговарајућег правног оквира којим ће се регулисати процес запошљавања припадника ове друштвене групе тако и спровођењем различитих афирмативних акција које би имале за циљ повећање мотивисаности самих послодаваца да у својим фирмама запосле што већи број ОСИ. Тако се у члану 27 ове Конвенције јасно прокламује обавеза државе „да особама са инвалидитетом призна право на рад на основу једнакости са другима“ („Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом” члан 27, став 1) што подразумева да је свака држава потписница ове Конвенције дужна да:

1) Регулише- законски забрани сваки облик дискриминације ОСИ у сфери тржишта рада и запошљавања (нпр. примање на посао, услове рада, напредовање у служби, обезбеђивање здравствене заштите и безбедност на раду)

2) Осигура особама са инвалидитетом право на праведне и повољне услове рада тј. здраве услове рада, једнаку надокнаду за једнаки рад, као и заштиту запосленог од

узнемиравања на радном месту и могућност покретања поступка правне заштите у случају кршења ових права;

3) Омогућити особама са инвалидитетом "да имају ефективан приступ општим техничким и програмима проналажења посла, професионалној рехабилитацији и продуженом тренингу и обуци, услугама за проналажење радног места“ („Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом” Члан 27, став 4), као и обезбедити им разумну адаптацију радног места и радног окружења, у складу са начелима равноправности и једнакости,

4) Пружање помоћи особама са инвалидитетом у тражењу, добијању и задржавању посла;

5) Пружи одговарајуће субвенције (нарочито приватним) послодавцима који у својим фирмама запосле ОСИ, у циљу стимулисања других предузетника да следе њихов пример, као и да промовише програме професионалне рехабилитације и оспособљавања, повратка на посао и задржавања посла за особе са инвалидитетом.

Поменути стратешки документ у исто време садржи бројне одредбе у којима се прокламује обавеза држава потписница да особама са инвалидитетом обезбеде приступ и различитим добрима и услугама којима се на директан или индиректан начин могу повећати шансе ОСИ да нађу и задрже плаћени посао на отвореном тржишту рада. Тако су на пример све државе потписнице обавезне да „признају право свих особа са инвалидитетом на образовање“ („Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом” члан 27, став 9) стављајући посебан акценат на потребу да оно буде инклузивно и доступно током читавог живота, чиме се директно доприноси повећању њихове конкурентности на отвореном тржишту рада, на основу принципа равноправности са другима.

Конвенција истовремено прокламује и обавезу државе да особама са инвалидитетом осигура „приступ изграђеном окружењу, превозу, информацијама и комуникацијама, укључујући информацијске и комуникацијске технологије“ („Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом” члан 9), у шта спадају и одговарајући облици асистенције (нпр. услуге персоналног асистента, преводиоца на знаковни језик), приступачност објектима од јавног значаја (нпр. школама, филијала НСЗ-а и сл.). Имајући у виду да приступ објектима и информација од јавног значаја, представља један од кључних предуслова

активног и равноправног учешћа ОСИ у свим сегментима друштвеног живота (па је самим тим неопходан и за укључивање припадника ове популације у сферу тржишта рада), можемо слободно рећи да се поменути одредбама на индиректан начин такође доприноси повећању шанси да особе које имају неки облик инвалидитета, стекну квалификације потребне за обављање одређеног занимања, лакше дођу до информација о слободним радним местима и/или добију и задрже плаћено запослење на отвореном тржишту рада.

Посматрајући законске прописе и стратешке документе донете у Републици Србији након усвајања „Конвенције УН о правима особа са инвалидитетом“, може се уочити да је у наведеном периоду усвојен већи број закона и стратегија у којима се јасно препознаје потреба што активнијег и равноправног учешћа особа са инвалидитетом у свим сферама друштвеног живота, укључујући и област тржишта рада. Са становишта теме којом се бавимо у овом раду, најзначајније је доношење „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, у чијем су тексту имплементиране све идеје ове Конвенције које се односе на запошљавање ОСИ, због чега ћемо му као кључном државном документу којим се регулише питање запошљавања ОСИ у Србији, посвети значајнију пажњу у неком од наредних делова овог рада.

1.2.2. Запошљавање особа са инвалидитетом у међународним (стратешким) документима

Имајући у виду чињеницу да је проблем високе стопе незапослености особа са инвалидитетом, данас присутан у већини земаља савременог света, није зачуђујуће што се током последње две деценије у многим међународним стратешким документима, јасно препознаје потреба за што хитнијим ангажовањем саме државе на пољу његовог решавања, како применом различитих афирмативних мера у циљу повећања броја радно ангажованих припадника ове популације, тако и законском заштитом ОСИ од свих видова дискриминације по основу инвалидитета које могу доживети приликом тражења посла и/или на радном месту.

Полазећи из перспективе све више присутног процеса савремене глобализације и њених тенденција да на простору ЕУ створи јединствено тржиште рада, подједнако доступно радницима са читаве територије ове међудржавне заједнице, можемо уочити да кључни стратешки документи издати на овој територији у циљу побољшања друштвеног положаја ОСИ, као један од својих главних задатака имају стварање једнаких услова за запошљавање припадника ове популације на читавом европском континенту.

Међу првим документима донетим у циљу регулисања процеса запошљавања ОСИ на међународном нивоу, важно је издвојити **„Конвенцију Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица Ц 159“** у којој се прокламује значај професионалне рехабилитације чија је сврха омогућити особи са инвалидитетом да осигура и задржи одговарајуће запослење, напредује у том запослењу чиме се стварају услови за њену интеграцију у друштву. У овој Конвенцији посебно се прокламује потреба сваке државе да сразмерно својим могућностима створи услове за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом засноване „на начелу једнаких могућности између особа са инвалидитетом и свих осталих радника“ („Конвенција Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица Ц 159“ члан 4) при чему преузимање позитивних мера усмерених „на постизање стварне једнакости третмана и могућности радника са инвалидитетом не треба сматрати дискриминацијом према другим радницима“ (Татић, 2006:113).

Конвенцијом је у исто време прописан и низ мера које је потребно континуирано спроводити на државном нивоу, како би се особама са инвалидитетом омогућио што лакши приступ професионалној рехабилитацији и повећале њихове шансе да равноправно са другима учествују на тржишту рада, међу којима се као најзначајније издвајају: стручно оспособљавање ОСИ, отварање служби за посредовање у запошљавању ОСИ у оквиру већ постојећих служби за запошљавање припадника опште популације, при чему је важно водити рачуна да ове услуге буду доступне и особама које живе у сеоским подручјима, уз спровођење различитих обука за рад, сагласно како преосталим радним способностима конкретне ОСИ, тако и њиховим личним склоностима и интересовањима.

Као што се може уочити из претходних редова „Конвенција Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица Ц 159“ даје тек

у најопштијим цртама препоруке, мера које је потребно спроводити на државном нивоу у циљу повећања броја запослених ОСИ, што није зачуђујуће с обзиром на време њеног настанка, због чега је упркос свим уоченим недостацима, можемо сматрати значајним међународним документом којим се регулише положај особа које имају неки облик инвалидности у сфери тржишта рада.

Пажљивом анализом међународних стратешких документа којима се настоји регулисати положај особа са инвалидитетом у свим кључним сегментима друштвеног живота, па самим тим и у сфери тржишта рада, може се јасно уочити да је највећи број њих настао непосредно пре или после доношења „Конвенције УН о правима особа са инвалидитетом“, због чега је реално очекивати да је и њихов садржај у највећој мери усаглашен са одредбама саме конвенције. Имајући у виду да су многи од ових докумената послужили као добар пример/образац за доношење сличних закона и стратегија у нашој земљи, овде ћемо издвојити најзначајније правне документе којима се питање запошљавања ОСИ регулише на међународном нивоу.

Имајући у виду тежњу европских земаља да поред стварања јединственог економског тржишта, створе и (приближно) једнаке услове за живот свих грађана на тлу европског континента, као један од свакако најзначајнијих стратешких докумената, којим се настоји регулисати положај ОСИ које живе на европском континенту, јесте и **„Европска стратегија за особе са инвалидитетом 2010-2020: Обновљено опредељење за Европу без препрека“** чији је кључни циљ рад на смањивању сиромаштва ОСИ, будући да се број сиромашних припадника ове популације креће чак за 70% више у односу на просечну стопу сиромаштва на нивоу ЕУ. Полазећи од чињенице да је просечна стопа незапосленост у земљама ЕУ 2010. износила око 10%, док је у исто време проценат незапослених ОСИ које живе на територији ове међудржавне заједнице био око пет пута већи (кретао се око 50%) (Вуковић, 2011:162), Европска Комисија је доносећи ову Стратегију, као један од приоритетних задатака које треба испунити у циљу побољшања друштвеног положаја ОСИ, препознала и потребу пружања различитих видова подршке младим припадницима ове популације како би одмах након завршетка школовања, могли да започну своје радно ангажовање и то првенствено на отвореном тржишту рада (или кад то није могуће у заштитним радионицама). У овој Стратегији се посебно наглашава значај промовисања различитости на радном месту и борбе „против оних култура и замки

бенефиција за особе са инвалидитетом које их обесхрабрују да уђу на тржиште рада“ (“Европска стратегија за особе са инвалидитетом 2010-2020: Обновљено опредељење за Европу без препрека” стр. 2-3). Стратегијом се у исто време предвиђа и пружање могућности да лица из ове популације користе све услуге које могу допринети њиховој већој партиципацији у општем образовању и сфери тржишта рада чиме ће се спречити њихова социјална искљученост и смањити ризик суочавања лица из ове популације са неким од феномена социјалне искључености.

У„Препоруци РЕЦ (2006) 5 Комитета министара државама чланицама везану за Акциони план Већа Европе за промовисање права и постигнутог учествовања у друштву особа са инвалидитетом: Побољшању квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006.-2015“ налазимо низ препорука чија би реализација могла да допринесе значајнијем повећању броја запослених ОСИ. Као кључне мере које могу допринети повећању стопе запослености особа са инвалидитетом, у овом стратешком документу акценат је стављен на: спровођење објективне и индивидуалне процене радне способности незапослених ОСИ, при чему ће једино релевантно мерило бити то да ли конкретна особа може да обави опис послова који су предвиђени на радном месту за које конкурише. Поред изнете препоруке, овај документ прокламује и значај прилагођавања радног места и/или услова рада потребама конкретне особе са инвалидитетом која је на њему запослена, вршењем тзв. разумног прилагођавања, у оквиру чега се поред адаптације радног простора и набавке одговарајуће телекомуникацијске опреме (уколико је то потребно), динамике рада (нпр. клизно радно време, рад са дужим и/или чешћим паузама), подразумева и могућност да особа са инвалидитетом посао може обављати и од куће и/или радити са пола радног времена .

Овим документом посебан акценат се ставља и на значај спровођења континуираних обука за рад намењених припадницима ове популације, као и на потребу увођења различитих бенефиција којима би се могли стимулисати како послодавци да више запошљавају особе које имају неку врсту инвалидитета, тако и саме ОСИ да што активније траже посао и покушају да своју егзистенцију обезбеде властитим радом, не ослањајући се превише на социјалне бенефиције, као што је то био случај у претходном периоду. Сходно томе, једна од препорука овог Акционог плана односи се и на ограничавање оних бенефиција које могу дестимулисати радно ангажовање особа са

инвалидитетом док се у исто време промовишу политике који подстичу “прелазак са зависности од финансијских бенефиција и социјалних давања ка запошљавању и самосталности, где год је то могуће“ (’Препорука РЕЦ (2006)5 Комитета министара државама чланицама везана уз Акциони план Већа Европе за промовисање права пуног суделовања у друштву особа са инвалидитетом: побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006.-2015 стр. 29), при чему се посебан акценат ставља на потребу укључивања представника организација ОСИ у планирање и спровођење социјалне политике, како би се омогућило да услуге социјалне заштите (засноване на мултисекторској процени) буду прилагођене специфичним потребама особа са инвалидитетом и њихових породица.

1.2.3. Правно регулисање процеса запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији

Промене политичког режима које су обележиле последњу годину XX века у нашој земљи, значајно су допринеле јачању инвалидског покрета у Србији, што је створило и изузетно добру полазну основу за рад на доношењу бројних законских и стратешких докумената који имају за циљ побољшање друштвеног положаја припадника ове популације и њихову заштиту од различитих видова дискриминишућег понашања. Имајући у виду све негативне последице које дугогодишње присуство проблема високе стопе незапослености ОСИ, оставља како на квалитет њиховог живота, тако и на што већу могућност учествовања припадника ове популације у другим активностима шире заједнице, као један од кључних циљева многих стратешких докумената донетих током последње деценије на територији наше земље, помиње се и рад на повећању броја запослених ОСИ. Због тога ћемо у деловима који следе покушати да дамо кратак приказ најзначајних стратешких и законских докумената којима се у Србији регулише процес запошљавања особа са инвалидитетом.

1.2.3.1. Запошљавање особа са инвалидитетом у стратешким документима Републике Србије

Нагли развој друштвено-хуманистичке мисли, који се под утицајем политичких промена одиграо у нашој земљи, допринео је све већој тежњи ка поштовању људских права, што се у исто време одразило и на потребу усклађивања свих (правних и стратешких) документа којима се у Србији регулише положај припадника друштвено осетљивих група са документима којима се на међународном нивоу штите основна људска права и гарантује једнак третман свим особама, без обзира на њихова лична својства³, чиме се стварају услови за њихово равноправно учешће у свим сферама друштвеног живота. Поменуте промене неминовно су условиле и доношење бројних стратешких докумената којима се настоји регулисати положај особа са инвалидитетом у нашој земљи.

Имајући у виду да је у великом броју стратешких докумената наше земље, као један од главних разлога који доприноси слабом учешћу ОСИ у кључним сферама друштвеног живота препозната и врло висока стопа незапослености припадника ове популације, овде ћемо дати кратак преглед најзначајнијих стратешких докумената у којима су дате препоруке мера чија би реализација могла да допринесе да се у Србији у ближој будућности значајно повећа број запослених особа са инвалидитетом.

Међу најзначајнијим стратешким документима којима се настоји регулисати питање запошљавања ОСИ које живе у нашој земљи, свакако можемо издвојити: **„Стратегију унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији“** која је донета током 2005. године (при чему је планирано да важи 10 година) са циљем стварања услова за равноправно учешће особа са инвалидитетом у свим сегментима друштвеног живота. Као један од шеснаест циљева предвиђених овом стратегијом, које је потребно реализовати до краја 2015. године, као посебна област на којој је неопходно радити препознаје се потреба за обезбеђивањем једнаких „могућности за рад и запошљавање особа са инвалидитетом уз развој и примену системских решења базираних на потребама

³Нпр. пол, рођење, језик, расу, боју коже, трудноћу здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање и сл.

и способностима“ ("Национална стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом", стр. 15).

Као главне мере за остваривање наведеног циља Стратегијом се предвиђа: јачање мотивације лица из ове популације за активно тражење посла, рад на повећању друштвене одговорности у виду већег запошљавања ОСИ (нарочито у малим и средњим предузећима), као и радом на развијању служби подршке за запошљавање ОСИ и креирању нових занимања посредника у запошљавању особа са инвалидитетом на отвореном тржишту (који би усмеравали и помагали запошљавање особа са инвалидитетом), при чему је важно нагласити, да би саме ОСИ требало да имају кључну улогу у процесу креирања политике запошљавања за припаднике ове друштвене групе.

Овом Стратегијом се у исто време предвиђао и рад на развоју система информисања особа са инвалидитетом али и послодаваца о могућностима запошљавања припадника ове популације у Србији, са стављањем посебног акцента на развијање механизма „индивидуалне процене радних способности и потреба базираних на усвојеним међународним стандардима“ ("Национална стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом", стр. 14) са тенденцијом запошљавања ОСИ на отвореном тржишту рада кад год је то могуће, као и на пружање подршке особама са инвалидитетом и у погледу стварања могућности за њихово доживотно учење, одржање запослења и напредовања на послу.

Поред наведених мера „Стратегије за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији“ које су биле директно усмерене на повећање броја радно ангажованих припадника ове популације у нашој земљи, самом Стратегијом се прокламовала и обавеза државе да особама са инвалидитетом осигура и право „на адекватно образовање уз обезбеђивање једнаких могућности за учење и развој у локалној заједници за сву децу, омладину и одрасле са инвалидитетом“ ("Национална стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом", стр. 14), стављајући посебан акценат на развој и доступност инклузивног образовања на свим нивоима школовања, у оквиру чега се посебан значај даје примени алтернативних начина комуникације у педагошком раду са особама са инвалидитетом (нпр. коришћењем гестовног језика и уџбеника на Брајевом писму и сл.) са тенденцијом пружања могућности особама са инвалидитетом да равноправно са другима буду укључени у програме целоживотног учења, чиме на индиректан начин доприноси и

повећању њихове конкурентности на тржишту рада и шансама да пронађу и задрже плаћен посао у отвореној средини.

Имајући у виду да радно ангажовање представља један од кључних сегмената успешне социјалне интеграције сваке одрасле индивидуе, па самим тим и особа које имају неку врсту инвалидитета, са становишта теме којом се у овом раду бавимо значајно је поменути и да се у шеснаестом циљу ове Стратегије прокламовала и потреба оснаживања “породица особа са инвалидитетом кроз систем пружања адекватне подршке одговарајућих сервиса и служби које помажу интеграцију особа са инвалидитетом у заједницу“ (“Национална стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом”, стр. 13), чиме се на индиректан начин могло допринети лакшем запошљавању припадника ове популације.

Нажалост, чињенице говоре да и до краја важења овог стратешког документа, већина његових циљева није (или бар није у потпуности) испуњења, што је случај и са мерама које се односе на запошљавање особа са инвалидитетом али упркос томе, поменута стратегија је ипак дала значајан допринос побољшању положаја ОСИ на тржишту рада у Србији, будући да је то први документ домаћег законодавства у коме се јасно прокламовала потреба за радом на повећању броја запослених особа са инвалидитетом у нашој земљи.

Поред „Стратегије за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији“ и други стратешки документи донети у нашој земљи током последње деценије, такође препознају проблем запошљавања особа које имају неку врсту инвалидитета. Тако се на пример, у **„Националној стратегији запошљавања за период 2011-2020 године“** сасвим јасно уочава проблем високе стопе незапослености ОСИ у нашој земљи. Сагледавајући проблем незапослености у Србији, као једну од последица релативно слабе образовне структуре становништва наше земље, у овој Стратегији се посебан акценат ставља на препоруке акционог плана Европске комисије за учење одраслих и предузимању мера за активније ангажовање особа са најнижим степенима почетног образовања, старијих особа, оних које живе у руралним подручјима и/или особа са инвалидитетом, што може бити од изузетне важности за запошљавање ОСИ, нарочито када се има у виду врло ниска образовна структура припадника ове популације у Србији.

Стратегијом се такође, предвиђа и потреба предузимања афирмативних мера како би се особе са инвалидитетом ефикасније и квалитетније укључиле на тржиште рада, при чему се највећи акценат ставља на могућност запошљавања припадника ове популације у нашој земљи применом одредби новог „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“. Будући да се у наредном периоду тек очекује „даља сензбилизација тржишта рада у циљу, конкурентног, функционалног, квалитетног и ефикасног укључивања особа са инвалидитетом" („Националној стратегији запошљавања за период 2011-2020 године“, стр. 29), овде је важно нагласити, да су и сами доносиоци ове Стратегије, препознали опасност да ће се одредбе поменутог законског документа, можда недовољно примењивати у пракси.

Полазећи од чињенице да квалитетно образовање представља један од кључних предуслова успешног укључивања у сферу тржишта рада сваке одрасле индивидуе, са становишта теме којом се бавимо важно је поменути да је у „**Стратегији развоја образовања у Србији до 2020. године**“ као један од битних проблема у нашој земљи препозната и неједнака доступност образовних програма деци из осетљивих категорија, смањујући им истовремено (на директан или индиректан начин) и шансе да стекну знања потребна за проналажење и задржавање плаћеног запослења у каснијем животном добу.

Један од кључних задатака, предвиђених овом Стратегијом јесте увођење концепта инклузивног образовања како би се свој деци, без обзира на њихово расно и/или етничко порекло, врсту и/или степен инвалидитета или неко друго њихово лично својство омогућило да сагласно личним интересовањима, буду укључена у редовни образовни систем, где ће им бити пружена одговарајућа стручна и/или техничка подршка чиме ће се смањити могућност њиховог превременог напуштања система образовања. Овом Стратегијом се поред укључивања све деце у редован систем основношколског образовања, посебан акценат ставља на стварање могућности да особама са инвалидитетом буде што доступније и похађање свих ступњева академског образовања, због чега се и у самој Стратегији прокламује да „посебну подршку треба да имају студенти из социјално угрожених група или лица са сметњама у развоју. Свако ко испуњава услове уписа и жели да студира, треба да има право на неки од видова финансијске подршке из буџета, а посебно ако је слабијег имовног стања, сем у случају

уписа студијских програма у областима у већем броју области него што је у интересу друштва“ („Стратегији развоја образовања у Србији до 2020. године“, стр. 132).

Имајући у виду да проблем запошљавања ОСИ у нашој земљи, карактерише и неједнако учешће припадника ове популације у сфери тржишта рада, при чему жене које имају неку врсту инвалидности, чине тек 1/3 запослених припадника ове популације у Србији, значајно је поменути да је и у „**Националној стратегији за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности**“ препознато као проблем постојање двоструке и/или вишеструке дискриминације одређених група жена⁴, због чега се као један од кључних циљева ове Стратегије поставља и „стварање предуслова за учешће жена из двоструко и/или вишеструко дискриминисаних група у политичком животу“ (Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности, стр. 10).

Међу мерама за остваривање наведеног циља које су предвиђене овом Стратегијом, са становишта теме којом се бавимо, најзначајније је издвојити:

- Рад на јачању капацитета жена са инвалидитетом како би могле да препознају своје специфичне потребе и што успешније се самозаступају у политичком животу,
- Доношење посебних стратешких докумената који ће помоћи да се уреди положај жена са инвалидитетом: повећати њихову мотивисаност за већом партиципацијом у различитим сегментима политичког живота, па самим тим и у сфери радног ангажовања

⁴ На пример: Ромкиња, самохраних мајки, жена припадница националних мањина и мањинских група, жена са инвалидитетом, избелих или расељених жена, жена са села, жена другачије сексуалне оријентације

1.2.3.2. Законско регулисање процеса запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији

Поред постојања добро изграђеног стратешког оквира запошљавања ОСИ у нашој земљи, који даје добре полазне основе у виду препорука акција чија би реализација могла да допринесе повећању броја запослених припадника ове популације у Србији, процес запошљавања особа са инвалидитетом постаје током протекле деценије и предмет бројних законских докумената донетих у Србији. Један од свакако најзначајних правних докумената којима се у нашој земљи настоји уредити област запошљавања особа које имају неку врсту инвалидитета, јесте „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, због чега ћемо разматрању његових одредби у овом раду посветити посебну целину. Поред разматрања овог закона, за који слободно можемо рећи да представља „почетни корак“ решавања проблема запошљавања ОСИ у нашој земљи, у даљем тексту биће дат и кратак приказ других актуелних закона, којима се на директан или индиректан начин регулише положај припадника ове друштвене групе у сфери тржишта рада.

1.2.3.2.1 „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ као основ регулисања положаја ОСИ у сфери тржишта рада у Србији

Један од најзначајнијих корака учињених на пољу решавања проблема високе стопе незапослености ОСИ у нашој земљи, представља и доношење „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ који је на снагу ступио 15. маја 2009. године, док су његове одредбе из чланова 24 и 29 (које се односе на послодавце) почеле да се примењују од 24. маја 2010. године. Овим Законом се као кључна мера повећања стопе запослености особа са инвалидитетом предвиђа обавеза послодавца који има:

- „најмање 20 запослених да у радном односу има одређени број особа са инвалидитетом“ (Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 24, став 1)
- „од 20 до 49 запослених дужан је да има у радном односу једну особу са инвалидитетом“ (Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 24, став 2)
- „50 и више запослених дужан да има запослене две особе са инвалидитетом, и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну особу са инвалидитетом“ (Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 24, став 3)

Овим законом је предвиђена и могућност да послодавац уместо да („директно“ у својој фирми) запосли особу са инвалидитетом склопи уговор о сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, чиме се сматра да је на индиректан начин допринео запошљавању лица из ове популације, па се сходно томе закон каже да:

- „Послодавац који у поступку јавне или друге набавке, изврши обавезе из уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и из уговора о куповини производа или вршењу услуга тог предузећа, изузев обавеза насталих у реализацији уговора из области трговине на велико-у вредности од 20 просечних зарада по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику надлежног за послове статистике у моменту закључења уговора, ослобађа се обавезе запошљавања једне особе са инвалидитетом из члана 24 овог закона, за наредних 12 месеци од дана извршења обавезе“ („Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, члан 27, став 3).

Изменама и допунама закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом предвиђено је и да послодавац који не запосли особе са инвалидитетом „у складу са чланом 24. овог закона дужан је да уплати износ од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном

податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио“ („Закон о изменама и допунама закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 1, став 1).

Могућност да се обавеза запошљавања ОСИ измири и на тзв. „индиректан“ начин неким обликом сарадње са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом или уплатом одређеног износа новчаних средстава, међу већим делом опште популације, отворила је питање: Шта држава намерава да учини са тим новцем, односно каква ће бити његова намена?

Одговор на постављено питање, проналазимо у члану 28. овог закона у коме се предвиђа оснивање буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ(којим управља министарство надлежно за послове запошљавања) а средства сакупљена у њему (од уплата тзв. „казнених пенала“ пенала послодаваца који нису на (ин)директан начин испунили обавезу запошљавања ОСИ) намењена су „за подстицање запошљавања, професионалну рехабилитацију, финансирање зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом или социјалном предузећу или организацији друге намене у складу са законом“ („Закон о изменама и допунама закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 3).

У циљу стимулације послодаваца да запошљавају ОСИ (без обзира на степен тежине њиховог инвалидитета), законом се предвиђају и следеће субвенције, тако да:

- „Послодавац који запосли особе са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима може да оствари право на рефундацију примерених трошкова прилагођавања радног места за запошљавање тих лица“ („Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом,члан 31).
- Држава (и законодавци) предвиђају и посебну субвенцију за запошљавање ОСИ које немају радно искуство, тако да послодавац који „запосли на неодређено време особу са инвалидитетом без радног искуства има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци“ („Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 32, став 1), при чему висина ове субвенције не прелази суму од „75% укупних трошкова зараде са припадајућим

доприносима за обавезно социјално осигурање али не више од минималне зараде утврђене у складу с прописима о запошљавању особа са инвалидитетом“ („Закон о изменама и допунама закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, члан 6).

1.2.3.2.2. Други законски документи којима се регулише положаја ОСИ у сфери тржишта рада у Србији

Поред „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ као најзначајнијег правног документа којим се у нашој земљи регулише процес запошљавања ОСИ, током последње деценије појавили су се бројни закони којима се настоји заштити основна људска права особа са инвалидитетом у сфери тржишта рада. Овде ћемо настојати да (укратко) укажемо на све кључне одредбе важећих закона које се односе на запошљавање ОСИ и регулисање положаја припадника ове популације на отвореном тржишту рада.

Међу најзначајнијим правним документима који у нашој земљи регулишу запошљавање ОСИ, као посебно важан можемо издвојити **„Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“**, чији је циљ да обезбеди:

- 1) Укључивање ОСИ у све сегменте друштвеног живота,
- 2) Поштовање људских права и достојанства припадника ове популације, као и
- 3) Забрану свих облика дискриминишућег понашања по основу инвалидности

Основна идеја овог закона (који је на снагу ступио 2006. године) је да постојање било ког облика инвалидитета никада не сме бити довољан разлог да се појединцу ускрати право коришћења јавних добара и услуга, осим у ситуацијама када то може штетити њиховом здравственим стању или безбедности.

Посматрајући утицај овог правног акта на област запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи, уочавамо да се у њему као субјект правне заштите поред самих особа са инвалидитетом, препознају и њихови пратиоци, односно свако лице „без обзира на сродство, које живи у заједничком домаћинству са особом са инвалидитетом и трајно јој помаже у задовољавању свакодневних базичних потреба без новчане или друге

материјалне накнаде“ („Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, члан 21, став 3). Тако се одредбама из члана 22 овог закона најстрожије забрањује:

1) Незапошљавање особе са инвалидитетом због инвалидности или одбијање да се у радни однос прими лице које је пратиоц особе са инвалидитетом

2) „Постављање посебних здравствених услова за пријем у радни однос особе са инвалидитетом, осим ако су здравствени услови за обављање одређених послова утврђени у складу са законом“ („Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, члан 22, став 2)

3) Проверавање психофизичких способности особе са инвалидитетом које нису у директној вези са пословима за које конкретно лице заснива радни однос као и

4) „Одбијање да се изврши техничка адаптација радног места која омогућује ефикасан рад особе са инвалидитетом, ако трошкови адаптације на падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем особе са инвалидитетом“ („Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, члан 22, став 4).

Законом се у исто време забрањује да послодавац особи са инвалидитетом одреди/да мању зарату (само због постојања инвалидитета) а независно од његовог/њеног радног учинка, постави јој посебне услове рада који не проистичу из захтева (конкретног) радног места или раднику са инвалидитетом постави посебне услове за коришћење одређеног права које припада и сваком другом запосленом.

Поред побројаних видова дискриминишућег понашања усмереног према особама са инвалидитетом (и/или њиховим пратиоцима), истим законом се као посебно тежак облик дискриминације по основу инвалидности сматра „узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредног надређеног лица у радном процесу, због његове инвалидности“ („Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, члан 26)..

Са становишта теме којом се бавимо у оквиру израде ове докторске дисертације, значајно је нагласити и да се овим законским документом, јасно прецизирају да се дискриминацијом по основу инвалидитета не може сматрати:

1) „Избор кандидата без инвалидитета који је показао најбољи резултат на претходној провери психофизичких способност непосредно везаних за захтеве

радног места“ („Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, члан 23, став 1) или

- 2) „Предузимање подстицајних мера за брже запошљавање особа са инвалидитетом“ („Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, члан 23, став 2) као ни
- 3) „Награђивање запосленог према радном учинку“ („Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, члан 25).

Потреба заштите права особа са инвалидитетом у сфери радних односа регулисана је одредбама новог **„Закон о раду“** којим се забрањује свака „непосредна и посредна дискриминација људи који траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, трудноћу здравствено стање, односно инвалидност“ („Закон о раду“, члан 12, став 4) или било које друго лично својство, при чему непосредна дискриминација у смислу овог закона обухвата свако стављање појединца у „неповољнији положај у односу на друга лица која су у истој или сличној ситуацији“ („Закон о раду“, члан 19) док се посредна дискриминација односи на све случајеве у којима се од конкретног лица које тражи посао или је запослено, захтева да због својих личних својстава, статуса, опредељења или уверења, испуни наизглед неутралне одредбе, које га доводе у неповољнији положај у односу на све друге особе које се налазе у истој или сличној ситуацији, при чему је важно нагласити да су ситуације вршења посредне дискриминације запослених и/или лица које тражи запослење, прецизно дефинисане у члану 18 овог закона.

Одредбама поменутог закона, предвиђена је и посебна заштита особа из тзв. друштвено осетљивих група, па се сходно томе у члану 81 предвиђа и да запослена лица „са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице по његову околину“ („Закон о раду“, члан 81) на основу чега је послодавац дужан да им обезбеди „обављање послова према радној способности, у складу са законом“ („Закон о раду“, члан 91). Законом је у исто време предвиђена обавеза послодавца да „Запосленом-особи са инвалидитетом“ („Закон о раду“, члан 101) сагласно одредби овог закона из Члана 81, Става 2, „обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом“ („Закон о раду“, члан 101).

На основу изнетих података, стиче се утисак да су и овим законски документом сасвим добро заштићена права особа са инвалидитетом у сфери рада и радних односа. Међутим, већ у наредном (102) члану овог закона се каже да „Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) овог закона“ („Закон о раду“, члан 102, став, 2), због чега се јавља и мишљење да су овим чланом "створени услови да се послодавац "ослободи" особа са инвалидитетом тако што ће их прогласити технолошким вишком⁵".

Поред наведених закона, којима се у нашој земљи непосредно регулишу права ОСИ које траже посао или су у непосредном радном односу,**„Законом о пензијском и инвалидском осигурању“** регулишу се услови под којима особа са инвалидитетом могу остварити право на коришћење инвалидске пензије. Према одредбама овог закона обавезно осигураном лицу/осигуранику инвалидност се признаје када „настане потпуни губитак радне способности због промена у здравственом стању проузрокованих професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу која се не може отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом“ („Закон о пензијском и инвалидском осигурању“, члан 21), при чему зависно од старости осигураника у тренутку настанка/ утврђивања инвалидности, предвиђено и да лице код кога је инвалидност настала „пре навршене 30 године живота стиче право на инвалидску пензију:

- 1) Кад је инвалидност настала до навршене 20 године живота- ако има годину дана стажа осигурања,
- 2) Кад је инвалидност настала до навршене 25 године живота- ако до настанка инвалидности има најмање две године стажа осигурања,
- 3) Кад је инвалидност настала до навршене 30 године живота- ако до настанка инвалидности има најмање три године стажа осигурања“ („Закон о пензијском и инвалидском осигурању“, члан 26).

⁵ Податак преузет са сајта: <http://srbin.info/2014/06/09/dss-izmene-zakona-o-radu-vodi-ukidanju-radnog-odnosa-i/> (приступљено 25. фебруар 2015.)

1.3. ИСКУСТВА ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У АМЕРИЦИ И ЕВРОПСКИМ ЗЕМЉАМА

Пошто смо у претходном поглављу детаљно размотрили законске и стратешке документе чија примена има за циљ (и) да допринесе значајнијем повећању стопе запослености особа са инвалидитетом, у овом делу настојаћемо да се позабавимо искуствима и других земаља које су (знатно) раније у односу на Србију почеле да примењују различите мере у циљу бржег повећања броја радно ангажованих припадника ове популације. Пре него што почнемо са детаљнијим разматрањем политика запошљавања ОСИ које се примењују у (неким) иностраним државама, важно је напоменути да у глобалу све политике запошљавања особа са инвалидитетом можемо поделити у две групе:

- 1) Политике којима се заштитом ОСИ од свих видова дискриминишућег понашања и обезбеђивањем различитих врста сервиса/услуга подршке (укључујући и услуге преквалификације и доквалификације) намењених припадницима ове популације стварају услови за њихово равноправно укључивање на тржиште рада на основу једнакости са другима
- 2) Други вид политике запошљавања ОСИ базира се на примени тзв. „квотног система“ у коме је зависно од величине фирме послодавац у обавези да запосли одређен број особа са инвалидитетом а у случају да не измири ову законску обавезу дужан је да држави плаћа тзв. „казнене пенале“ чија је висина унапред прописана законским одредбама.

Овде је важно напоменути да и сама примена квотног система у запошљавању особа са инвалидитетом такође подразумева заштиту ОСИ од различитих видова дискриминишућег понашања, као и пружање различитих услуга подршке лицима из ове популације како би се повећала њихова конкурентност на тржишту рада, с том разликом што се у земљама које примењују квотни систем приликом запошљавања ОСИ, неретко предвиђају и одређене бенефиције/олакшице за послодавце који у својим фирмама запошљавају особе са инвалидитетом.

Имајући у виду све чињенице изнете у претходним редовима, овде ћемо пажњу посветити процесу запошљавања ОСИ у Сједињеним Америчким Државама и неким чланицама Европске уније.

1.3.1. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У АМЕРИЦИ

Разматрајући процес запошљавања особа са инвалидитетом на подручју Сједињених Америчких Држава, неопходно је имати у виду да се ради о типично (нео)либералној држави, која се поред тога одликује и изразито хетерогеном структуром становништва различитог националног и/или етничког порекла, због чега се као кључни услов њеног опстанка и развоја неминовно намећу толеранција различитости и поштовање концепта људских права. Наравно, политичке прилике у данашњој Америци ни изблиза не одговарају ситуацији која је на поменутом континенту владала средином прошлог века, нарочито када се ради о поштовању права припадника мањинских група, укључујући и особе са инвалидитетом.

Поменута хетерогеност америчког становништва вероватно је била и кључни разлог да се средином 60-их и 70-их година XX века, баш на подручју ове земље оформи инвалидски покрет чије ће се идеје веома брзо проширити и на друге делове савременог света (првенствено на тлу западно европских земаља) отварајући (постепено) могућност да се особе које имају неку врсту инвалидности активно укључе (и) у сферу тржишта рада.

Један од првих помака учињених на пољу запошљавања ОСИ у Америци било је и доношење „Закона о рехабилитацији“ усвојеног 1973. године, чиме се почео успостављати правни оквир за запошљавање припадника ове популације. Кључни корак у настојањима да се реши проблем високе стопе незапослености особа са инвалидитетом догодио се ипак скоро две деценије касније када 1990. године Конгрес усвојио „Закон о Американцима са инвалидитетом“.

1.3.1.1. Положај особа са инвалидитетом на тржишту рада у Америци

Заснивање радног односа и могућност да се властитим ангажовањем осигурају средства за личну егзистенцију, свакако представља један од кључних предуслова успешне социјалне интеграције сваке одрасле индивидуе, што посебно долази до изражаја у земљама чији становници у оквиру свог традиционалног система вредности, врло високо котирају рад, подстичући младе да одмах по стицању пунолетства и/или завршетку школовања (а неретко и раније) почну да самостално зарађују новац, потребан за самосталан живот изван родитељског домаћинства. Имајући у виду да Сједињене Америчке Државе представљају типично либералну земљу (где ни породична солидарност није превише изражена), реално је очекивати да се у њима подстиче што активније учешће свих радно способних ОСИ у сфери тржишта рада, па да је и самим тиме у овој држави прилично добро решен проблем незапослености припадника ове друштвене групе.

Посматрајући међутим, тренутни положај ОСИ на тржишту рада у САД-у, стиче се утисак да је ситуација ипак знатно другачија тј. да се упркос свом сјају и причама о Америци као „земљи из снова“ чији грађани остварују висок квалитет живота, особе са инвалидитетом које живе на њеном подручју и даље суочавају са високом стопом незапослености, што се неретко неповољно одржава и на друге сегменте њиховог живота. Као један од примера који најбоље аргументује (релативно) неповољан положај ОСИ на тржишту рада у Америци, наводимо и статистичке податке из 2012. године који показују да међу радно способним становницима Америке који имају неки облик инвалидитета (ОСИ старости између 21 и 64 године живота) запослено је „свега њих 33,5%, што представља чак преко два пута мање у односу на просечну стопу запослености припадника опште популације која је те године у САД-у износила 76,3%“ (2012 Disability Status Report-United States, 2014:31).

Описано стање показују благ пораст броја запослених ОСИ на америчком континенту у односу на 2001. годину када је око 70% радно способних ОСИ у САД-у (значи 3,5% више него 2012. године) било незапослено (када су у питању особе са тежим степеном

инвалидитета, тај број је износио чак 89%), што ипак можемо сматрати напретком, нарочито када се има у виду да је у истом периоду „стопа запослености опште популације опала за чак 12%“ (De Leire, 2012:43). Изнету констатацију ипак морамо веома критички размотрити, будући да се с обзиром на тенденцију благог пораста запослених припадника ове популације у САД-у, саме запослене ОСИ и данас суочавају са различитим видовима дискриминације на тржишту рада. Тако на пример, примећујемо да је на територији ове државе 2012. године свега 20,9% запослених ОСИ радило са пуним радним временом, што је знатно мање у односу на 56,4% запослених без инвалидитета (2012 Disability Status Report-United States, 2014).

Посматрајући структуру ОСИ запослених на подручју САД-а према врсти њиховог инвалидитета⁶, уочљиво је да постоје одређене разлике у зависности од самог типа инвалидности при чему особе са оштећењем слух представљају чак 50,2% укупно запослених ОСИ у овој држави, док је међу запосленим припадницима ове популације најмање особа којима је потребна помоћ у задовољавању базичних потреба – „Self-care“ (15,7%) или услуге неопходне за самосталан живот (16,2%). Отежано запошљавање особа са инвалидитетом које живе на територији САД-а може се довести у везу са чињеницом да је образовна структура ових лица нешто нижа у односу на припаднике опште популације, што је нарочито уочљиво на (нај)вишим ступњевима образовања. Тако на пример, просечан број Американаца са инвалидитетом који заврше само гимназију износи 34,4% што је знатно више у поређењу са 25,5% становника опште популације који након стицања гимназијског образовања не настављају даље школовање, док у исто време свега 12,4% ОСИ у САД-у стекне факултетску диплому/заврши неки колеџ, што је скоро два ипо пута мање у односу на 31,7% факултетски образованих припадника опште популације (2012 Disability Status Report-United States, 2014).

⁶ Аутор дисертације увиђа да типологија инвалидности дата у раду на који се позива значајно одступа од типологије прихваћене у „Конвенцији УН о правима особа са инвалидитетом“ (по овој Конвенцији инвалидитет је "последича дугорочних физичких, менталних, интелектуалних и сензорних оштећења и баријера из спољашње средине"), овде се са сигурношћу не може проценити запосленост особа са телесним инвалидитетом у САД-у.

Имајући у виду да се у изворном тексту помињу и категорије амбулантна инвалидност/ *Ambulatory Disability* (Да ли особа има озбиљне потешкоће ходања или пењања уз степенице?), Самостални живот инвалидности/ *Independent Living Disability* (да ли особа има проблема да сама обави послове као што су посете ординације или у куповину?), Брига о себи инвалидског/ *Self-care Disability* (Да ли особи треба помоћ приликом узимања хране или купања?), аутор ће посебну пажњу посветити запошљавању особа из ове три класификације, предпостављајући да највећи број њихових припадника заправо чине особе са телесним инвалидитетом.

Интересантно је напоменути да када је у питању образовна структура ОСИ које живе на територији Америке нису примећене значајније статистичке разлике које би указивале на постојање корелације између степена образовања и врсте инвалидитета која је присутна код појединца.

Поред мањег броја запослених ОСИ у САД-у примећено је и да особе са инвалидитетом слабије траже посао у односу на лица из опште популације у прилог чему говори и чињеница да је током 2012. године свега 10,8% радно способних ОСИ активно тражило посао, док је за могућношћу свога радног ангажована у исто време трагало чак 27,5% особа без инвалидитета (2012 Disability Status Report-United Status, 2014).

Посматрајући структуру особа са инвалидитетом које траже запослење уочљиво је да и међу њима доминирају особе са лакшим врстама инвалидитета. Тако на пример „свега 4,7% Американаца којима је потребна помоћ при задовољавању базичних потреба активно тражи посао, што је скоро око три пута мање у односу на 13,4% особа оштећеног слуха“ (2012 Disability Status Report-United Status, 2014:33-34).

Немогућност заснивања радног односа са пуним радним временом, негативно се одражава и на висину њихових прихода. Најновије статистичке анализе показују да је просечна годишња зарада (плата)ОСИ запослених у Америци у 2012. години износила 36 400\$ док су у истом периоду особе без инвалидитет годишње у просеку зарађивале 42400\$, при чему су најнижу просечну зарату (од свега 30 300\$ годишње) зарађивале особе са когнитивним инвалидитетом (2012 DisabilityStatusReport-UnitedStatus, 2014). Овде сигурно није зачуђујуће да су особе са оштећењем слуха остваривале највећу просечну зарату међу популацијом особа са инвалидитетом (чак 40 400\$ годишње), што је скоро приближно просеку зараде особа без инвалидитета али је интересантно да су се „по висини просечне зараде одмах иза њих (са 38 400\$ годишње) налазиле особе којима је потребна помоћ приликом задовољавања базичних потреба“ (2012 DisabilityStatusReport-UnitedStatus, 2014:37).

Заснивање радног односа особа са инвалидитетом које живе на подручју Америке, не значи и крај суочавања са различитим проблемима на које свакодневно наилазе припадници ове популације. Један од најзначајнијих међу њима са становишта теме којом се бавимо у овом раду, свакако је и положај особа са инвалидитетом на радном месту. Тако се на пример, може уочити да од укупног броја радно ангажованих ОСИ на подручју

Америке 2012. године, њих свега 20,3% радило пуно радно време, што је било чак два ипо пута мање у односу 56,4% Американаца без инвалидитета који су у истом периоду радили са пуним радним временом. И овде можемо уочити да највећи проценат (36%) ОСИ запослених са пуним радним временом чине лица са оштећењем слуха, док је најмање особа (4,7%) којима је потребна помоћ приликом задовољавања базичних потреба (2012 DisabilityStatusReport-UnitedStatus, 2014).

До сада изнети подаци, јасно указују да позиције ОСИ на тржишту рада у Америци, много више зависе од степена тежине/врсте њиховог инвалидитета, него од степена образовања који су стекли, што отвара могућност разматрања колико и сама Америка као типичан представник (нео)либерализма (заиста) пружа једнаке шансе за радно ангажовање свих својих грађана.

На основу изнетих података може се закључити да особе са инвалидитетом које живе на америчком континенту, и данас, након више од две деценије примене „Закон о Американцима са инвалидитетом“, имају нешто неповољније позиције на тржишту рада у односу на припаднике опште популације. Ипак, имајући у виду чињеницу да је доношење овог правног документа представљало један од кључних корака у раду на побољшању друштвеног положаја припадника ове популације, у наредном делу текста посветићемо посебну пажњу, како самим одредбама овог закона, тако и његовом утицају на запосленост ОСИ у Америци.

1.3.1.2 Значај доношења Закона о Американцима са инвалидитетом у процесу запошљавања особа са инвалидитетом које живе на подручју Америке

Као што је већ спомињано у претходним деловима овог рада, борба за поштовање људских права, започета је још 60-их и 70-их година XX века на америчком континенту, када је по утицајем црначког покрета и покрета за еманципацију жена, међу тадашњим стручњацима из области друштвено-хуманистичких наука, преовладала идеја о потреби деинституционализације особа са инвалидитетом и стварању услова за њихово што активније учешће у свим сегментима живота, оснивањем различитих услуга подршке

доступних на локалном нивоу. Тежећи да што је више могуће оправда епитет друштва једнаких шанси, америчка држава је настојала да сагласно свом (нео)либералном концепту створи предуслове за равноправно учешће свих својих грађана на тржишту рада, због чега је Амерички Конгрес 1990. године донео „Закон о Американцима са инвалидитетом-АДА“ чији је циљ био да се свим особама које имају неку врсту инвалидитета а живе на америчком континенту, омогући активније учешће у свим сферама друштвеног живота. Са становишта теме којом се у овом раду бавимо, важно је нагласити да је овим законом регулисан и положај ОСИ у сфери тржишта рада.

Анализирајући друштвени контекст и узроке који су допринели доношењу овог правног документа, важно је истаћи да је у моменту његовог доношења чак 43 000 000 Американаца имало неки облик инвалидитета, при чему се највећи број њих редовно суочавао са различитим видовима дискриминацијућег понашања, при чему за разлику од особа „које су искусиле дискриминацију на темељу расе, боје коже, секса, поријекла, религије или старости- особе које доживљавају дискриминацију на темељу инвалидности нису имале законског упоришта за сузбијање овакве дискриминације⁷“, услед чега је било (готово) немогуће доказати и њихову дискриминацију на тржишту рада, односно приликом покушаја да се запосле.

Доношење “Закона о Американцима са инвалидитетом” отворило је могућност унапређивања положаја припадника ове популације на тржишту рада, првенствено због тога, што је овим правним документом стриктно забрањена дискриминација по основу инвалидности у свим сегментима живота, чиме су створене добре полазне основе за елиминацију ситуација у којима послодавац, одбија да у својој фирми запосли конкретног појединца, само због чињенице да има неку врсту инвалидности.

Забрана дискриминације ОСИ приликом запошљавања, свакако није била једина мера којом се настојало утицати на повећање броја радно ангажованих припадника ове популације. Већ прво поглавље “Закона о Американцима са инвалидитетом” детаљно регулише процес запошљавања ОСИ које живе на подручју америчког континента. Тако је овим законом предвиђена обавеза послодаваца који имају петнаест или више

⁷Податак преузет са сајта:<http://www.hupt.hr/index.php/hr/ada> (приступљено 15. март 2015)

запослених да у радни однос приме особу са инвалидитетом⁸, обезбеђујући јој у исто време услове рада који одговарају њеним преосталим радним способностима. Као кључне мере у циљу повећања броја радно ангажованих лица која имају неку врсту инвалидитета, овим законом је предвиђена обавеза државе да особама са инвалидитетом обезбеди тзв. разумна прилагођавања радног места и радног простора, укључујући и прилагођавање опреме за рад, као и радних задатака потребама ОСИ, стварајући услове за њихов што продуктивнији рад. Законом се у исто време прецизно регулишу и мере подршке намењене незапосленим особама са инвалидитетом, како би се повећала њихова конкурентност на тржишту рада. У циљу превенције дискриминације ОСИ, приликом конкурисања за радно место, законом је предвиђено да се све провере које је потребно извршити приликом одабира кандидата за одређено радно место, морају прилагодити потребама особа које имају одређену врсту инвалидитета (нпр. да ли је особи која има оштећење вида омогућено да пријемни тест попуњава на Брајевом писму или уз подршку персоналног асистента)⁹.

Сагледавајући доприносе вишедеценијске примене „Закона о Американцима са инвалидитетом“ на положај припадника ове популације у сфери тржишта рада, нажалост морамо констатовати да су његови резултати постигнути на овом пољу, ипак били скромни, односно много мањи, него што се то у првом тренутку након његовог доношења очекивало. Тако на пример, неки аутори указују да је чак у првим годинама након доношења „Закона о Американцима са инвалидитетом“ дошло и до тенденције благог опадања броја запослених ОСИ, при чему подаци званичне статистике бележе да је након 1990. године број запослених „људи са инвалидитетом пао 7,2 процентних поена у односу на број запослених мушкараца који немају сметње у развоју“ (DeLeire, 2012:704)

Поред изнетих диспозитивних норми законом се оштро санкционишу сви поступци који би могли негативно утицати „на запошљавање и положај особа са инвалидитетом¹⁰“, што обухвата и забрану тражења да кандидат са инвалидитетом приликом пријављивања на конкурс за посао достави лекарско уверење, уколико „конкурсом није предвиђена

⁸Податак преузет са сајта: <http://translate.google.rs/translate?hl=sr-n&sl=en&u=http://www.csmonitor.com/USA/2012/0726/Disabled-Americans-Jobless-rate-still-high-22-years-after-landmark-law&prev=search> (приступљено 19. март 2015)

⁹Податак преузет са сајта: <http://www.sddh.hr/gen/gen11.htm> (приступљено 25. март 2015)

¹⁰Ибидем,

лекарска провера одређених психо-физичких способности, неопходних за обављање послова на том конкретном радном месту“ (DeLeire, 2012:704).

Један од разлога за овакво стање, неки од америчких научника оправдано приписују широко дефинисаном појму инвалидности који се у „Закону о Американцима са инвалидитетом“ одређује као: „физичко или ментално оштећење једну или више од главних животних активности“ (De Leire, 2012:696), чиме број ОСИ значајно повећан када се у њега сврстају и лица са срчаним сметњама, дијабетесом и другим различитим хроничним обољењима. Имајући у виду овако хетерогену групу лица које АДА препознаје као особе са инвалидитетом, као и чињеницу да је послодавцима у исто време наметнута обавеза запошљавања ОСИ, реално је очекивати да ће се руководиоци свих фирми, вођени законима логике остваривања што већег профита (иначе, једног од основних начела свих либералних политика), тежити да запосле особе са лакшим врстама и степеном инвалидитета. Поред тога, закон послодавце обавезује да особама са инвалидитетом обезбеди адаптацију радног места, некада и специјализовану опрему, као и да им додели радне задатке који одговарају њиховим преосталим способностима, што све за собом неретко повлачи и материјалне издатке. Досадашња пракса је показала да се послодавци у највећем броју случајева труде да запосле раднике са инвалидитетом којима ништа од наведеног није потребно, при чему је код послодаваца неретко присутан и страх да ће особа са инвалидитетом коју прими у радни однос чешће бити на боловању или да ће с обзиром на постојање инвалидитета, бити потребно да за њу плаћа виши износ здравственог осигурања, што свакако не иде у прилог његовим економским интересима (DeLeire, 2012). Изнете чињенице оправдано намећу питање колико овај закон заиста доприноси запошљавању особа са инвалидитетом и зашто је то тако?

Дајући одговор на постављено питање, направимо малу дигресију, преиспитујући општи допринос „Закону о Американцима са инвалидитетом“ за америчко друштво. Наиме, извори литературе у којима се наглашава значај доношења овог правног акта, првенствено су оријентисани на чињеницу да је „Закон о Американцима са инвалидитетом“ највише допринео стварању приступачног окружења за ОСИ, како када је у питању физичка приступачност објеката од јавног значаја и градског превоза, тако и када се ради о приступачности телекомуникацијских и дигиталних садржаја, чиме је заиста створена и добра полазна основа за повећање броја запослених припадника ове популације. Међутим,

свакодневна пракса је показала да то није довољно, будући да је економска логика капиталистичког-неолиберализма преовладала над друштвеном одговорношћу послодаваца, мотивишући их да у својим фирмама превасходно запошљавају особе са лакшим врстама и степеном инвалидитета којима најчешће нису потребна никаква прилагођавања. Све ово доприноси да велики број особа са тежим степеном и/или облицима инвалидитета, које живе на америчком континенту, још увек нису засновале радни однос, на основу чега оправдано можемо закључити да у „Закону о Американцима са инвалидитетом“, постоје одређене мањкавости када је у питању регулисање запошљавања припадника ове популације.

Пажљивом анализом релевантних извора литературе, аутор уочава да је у самом „Закону о Американцима са инвалидитетом“ послодавцима наметнута финансијска обавеза издвајања средстава за адаптацију радног места ОСИ, која иако реално најчешће не прелази износ од 500 \$, са аспекта неолибералног система вредности тамошњих послодаваца, ипак представља додатни трошак, који је пожељно избећи, кад год је то могуће. Поред тога, не смемо заборавити, ни да систем америчког здравственог осигурања, заснован на принципу да особе са одређеним дијагнозама издвајају више новчаних средстава за своје здравствено осигурање, такође дестимулише послодавце да их приме у радни однос.

Из наведених података можемо закључити, да је доношење „Закона о Американцима са инвалидитетом“ и његова вишедеценијска примена, у знатној мери допринела побољшању друштвеног положаја особа са инвалидитетом које живе на америчком континенту, откривајући у исто време тек „врх леденог брега“ када је у питању решавање проблема незапослености припадника ове популације, нарочито када се ради о особама са тежим врстама и/или степеном инвалидитета.

1.3.2. ИСКУСТВА ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЕВРОПСКИМ ЗЕМЉАМА

Анализирајући податке релевантне литературе може се уочити да је упркос многобројним до сада донетим правним и стратешким документима на нивоу ЕУ, проблем запошљавања ОСИ и даље присутан у највећем броју европских земаља. У прилог томе говори и чињеница да је у свим државама чланицама стопа незапослености особа са инвалидитетом још увек (најчешће знатно) виша од просечног броја незапослених припадника опште популације, при чему стопа незапослених ОСИ варира од државе до државе.

Имајући у виду да већина европских држава, за разлику од наше земље, у периоду након завршетка II светског рата, није имала искуства дуготрајнијих оружаних сукоба на својим просторима, као и чињеницу да су идеје о стварању предуслова за што активније укључивање ОСИ у све сфере друштвеног живота, на подручју Западне европе почеле да продиру знатно раније (чак 3 до 4 деценије) него што су се појавиле у Србији, реално је очекивати да многе од њих имају знатно дужу традицију спровођења различитих мера у циљу смањења стопе незапослености припадника ове популације. Због тога ћемо на следећим страницама овог рада, анализирати искуства неких од њих, са тенденцијом давања критичког осврта, како на уочене пропусте, тако и на примере добре праксе, чији би резултати могли да послуже као добра полазна основа за унапређивање спровођења овог процеса у Србији.

Полазећи од чињенице, да је већина европских земаља, још током 90-их година XX века, донела законске прописе о запошљавању ОСИ, засноване на принципима тзв. „квотног система“, веома сличне одредбама код нас актуелног „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, овде ћемо направити детаљну анализу досадашње примене квотног система запошљавања ОСИ у европским земљама, у покушају његовог критичког преиспитивања и утврђивања постојања његових евентуалних мањкавости.

1.3.2.1. УВОЂЕЊЕ КВОТНОГ СИСТЕМА КАО МЕРА ЗА ПОВЕЋАЊЕ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У НЕКИМ ЕВРОПСКИМ ЗЕМЉАМА

Отежано запошљавање особа које имају неку врсту инвалидитета, представља један од главних проблема, највећег броја савремених држава, када је у питању стварање услова за равноправно укључивање припадника ове популације у кључне сфере друштвеног живота, будући да не постоји држава у којој стопа незапослености ОСИ није (знатно)виша у односу на просечан број незапослених припадника опште популације. Полазећи од потребе спровођења афирмативних акција у циљу изједначавања шанси ОСИ да равноправно са другима буду укључене у сферу тржишта рада, односно добију и/или задрже плаћено запослење, многе европске државе су још пре више од две деценије почеле са применом тзв. „квотног система“ у запошљавању припадника ове популације.

Основна идеја на којој је заснован квотни систем запошљавања ОСИ полази од обавезе послодавца да у својим фирмама запосле одређени проценат особа са инвалидитетом, који одговара стварном проценту који ОСИ чине у укупном броју радно способног становништва конкретне државе. Посматрајући проценат ОСИ које су послодавци дужни да запосле у својим фирмама, можемо уочити да се он креће између 2 до 6%, док у највећем броју европских земаља он износи 4% (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practice and commendation in support of a flexicurity approach, 2012).

Мада се у првом моменту чинило да увођење квотног система у запошљавању ОСИ може врло брзо и ефикасно да реши проблем незапослености припадника ове друштвене групе, упоредна истраживања вршена након више година (или деценија) после његовог увођења, показују, да примена овакве афирмативне мере у запошљавању особа са инвалидитетом, у највећем броју европских земаља није дала резултате какви су се првобитно очекивали. У прилог изнетом ставу говори и чињеница да је на пример, у Немачкој у којој је предвиђена обавеза послодавца да у својој фирми има најмање „запослено 6% ОСИ, реалан број радно запослених припадника ове популације износи свега 3,6%, односно знатно мање од предвиђеног броја“ (Thornton, 1998:26). На основу

изнетих података, сасвим се оправдано поставља питање: Да ли у самој поставци ове идеје постоје одређене мањкавости или је до кључног проблема дошло током њеног свакодневног (не)спровођења у пракси?

Давање одговора на ово питање, захтева детаљно преиспитивање принципа на којима функционише процес квотног система у запошљавању ОСИ, због чега ћемо га овде укратко описати. Наиме, законско давање обавезе послодавцу да у својој фирми запосли одређен број ОСИ, најчешће за собом повлачи и одређене санкције уколико се та обавеза не испуни (да нема санкције обавеза не би ни постојала- претворила би се у препоруку). Законодавац је у већини европских држава као казнену меру за послодавце који у својим фирмама не запосле предвиђен број ОСИ, одредио новчану казну, која се најчешће исплаћује сваког месеца, све док послодавац не прими у радни однос онолико ОСИ колико му то закон налаже.

Посматрано са нормативног становишта, овакво законско решење потпуно је коректно и задовољава правну норму- постоје и диспозиција и санкција. У пракси се међутим, неретко суочавамо са оваквим проблемом: Новчана казна коју послодавац плаћа у случају да у својој фирми не запосли законом предвиђени број ОСИ, најчешће је веома ниског износа, тако да као што с правом уочава Партиција Торнтон, послодавци плаћање казних пенала неретко доживљавају „само као један нови порез“ (Thornton , 1998:63), због чега и нису довољно мотивисани да запошљавају ОСИ, сматрајући најчешће и да су средства која месечно по овом основу исплаћују држави, вероватно и нижа од суме коју би требало издвојити за прилагођавање радног места потребама особе са инвалидитетом и/или губитку профита који би се могао догодити уколико у фирми ради/е непродуктивне ОСИ.

Као што се може уочити из описаног проблема, (релативно) слабе резултате примене квотног система у запошљавању ОСИ, можемо првенствено тражити у малој висини „казних пенала“ које је послодавац дужан да плаћа уколико не запосли законом предвиђен број ОСИ. Овде је међутим важно напоменути, да у литератури често наилазимо на образложење, да се релативно мала висина новчане казне примењује како би послодавци који због природе радне делатности којом се баве (нпр: сектор тешке индустрије, ватрогасна служба и сл.) објективно нису у могућности да запосле особе са инвалидитетом били поштеђени (неправедно) високих трошкова, због тога што у својим

фирмама немају запослене особе са инвалидитетом (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practice and commendation in support of a flexicurity approach, 2012).

Дато објашњење, тешко да можемо прихватити као исправан гест, не спорећи при том племените намере законодавца. Образложење изнетог става, проистиче из чињенице, да се с обзиром на хетерогеност популације ОСИ, тешко може пронаћи баш доста фирми у којима се апсолутно ни на једном радном месту не могу запослити особе које имају неки облик инвалидитета. С друге стране датом одредбом се у потпуно једнак положај стављају послодавци, који и поред добре воље из објективних разлога нису могли да запосле ОСИ, као и они који су свесно и намерно (из само њима познатих разлога) прекршили законску одредбу о обавези запошљавања особа са инвалидитетом.

Изнети подаци могу нас сасвим оправдано навести на мишљење да су овако конципиране законске одредбе о обавези запошљавања ОСИ, донете само „проформе“ а не да би стварно допринеле значајнијем повећању броја радно ангажованих припадника ове популације. Међутим, како за изнети став немамо довољно валидних аргумената а будући да основна тема овог рада није преиспитивање намера европских законодаваца, када је у питању решавање проблема високе стопе незапослености ОСИ, ову могућност ћемо ипак третирати само као хипотетичку претпоставку.

С друге стране, законским одредбама о обавези запошљавања ОСИ, у неким земљама нису обухваћене све фирме (негде се ова одредба не односи на приватне а негде на друштвене фирме) чиме се у знатној мери смањује број радних места на којима се могу запослити ОСИ, што аутоматски спречава да припадници ове популације буду запошљени пропорционално својој бројности у категорији радно активног становништва.

Намеће се питање да ли би виши износ тзв. „казнених пенала“ допринео повећању броја запослених ОСИ? Личног смо мишљења да би таква одлука могла представљати „мач са две оштрице“ тј. прецизније речено да би такав покушај могао да допринесе краткорочном повећању броја запослених припадника ове популације али и да би он у исто време могао лако да постане узрок (или бар непосредан повод) организовања масовних побуна против такве одлуке, са тенденцијом изазивања и различитих видова грађанске непослушности усмерених према доносиоцима ове одлуке, због чега би она пре или касније морала бити повучена. У исто време, мора се имати у виду и да би спровођењем овакве одлуке, (опет)

крајње неправедно били оштећени послодавци који у својим фирмама заиста нису могли да запосле ОСИ.

Анализирајући законске одредбе о запошљавању ОСИ које се примењују на европском континенту, уочавамо да је баш као и у америчком „Закону о Американцима са инвалидитетом“, у већини правних прописа којима се регулише област запошљавања ОСИ, појам особе са инвалидитетом знатно шире одређен у односу на дефиницију дату у „Конвенцији УН о правима особа са инвалидитетом“, тако да се у већини европских земаља међу особе са инвалидитетом убрајају и лица оболела од кардио-васкуларних болести, дијабетеса и/или других хроничних обољења која због свог здравственог стања имају мање шансе да се запосле на отвореном тржишту рада (DeLeire, 2012). Овако широко одређење појма особе са инвалидитетом, послодавцима неретко оставља доста простора да приликом одабира ОСИ које ће запослити у својим фирмама, узму раднике, којима услед здравственог стања нису потребна (никаква) прилагођавања радног места и/или услова рада, чиме се у значајној мери смањују шансе за запошљавање особа са тежим степеном и/или врстом инвалидитета. Имајући у виду да су послодавци најчешће мотивисани да запосле раднике који им могу донети максимални профит, тежњу послодаваца да у својим фирмама запошљавају особе са лакшим степеном инвалидитета, не смемо стриктно осуђивати, већ се уместо тога пре треба позабавити да ли и у којој мери законске одредбе о запошљавању ОСИ, настоје да мотивишу послодавце да запошљавају особе са тежим степеном инвалидитета.

Један од добрих примера да је законодавац водио рачуна о могућности запошљавања радника са тешким степеном инвалидитета, јесте Француска у којој послодавац када запосли особу са тешким степеном инвалидности, држава тај његов поступак третира као да је запослио две ОСИ, смањујући му квоту особа са инвалидитетом које је дужан да запосли. Поменуто решење је нажалост један од малобројних примера конкретних мера које држава предузима како би мотивисала послодавце да у радни однос приме особе са тежим степеном инвалидитета, што се свакако врло негативно одражава на могућност радног ангажовања особа са тежим облицима или степеном инвалидитета.

Изнете чињенице могу нас навести на питање: Да ли је увођење квотног система као мере за повећање броја запослених ОСИ уопште имало смисла ако се послодавци увек могу одлучити да уплатом тзв. „казнених пенала“ избегну запошљавање особа са

инвалидитетом? Не спорећи чињеницу да досадашња пракса у којој велики број послодаваца издвајањем новца себи „купује“ право да не запошљава особе са инвалидитетом, у доброј мери обесмишљава првобитну идеју законодавца који је донео одредбе о обавези запошљавања ОСИ, уочени проблем ипак не смемо посматрати једнодимензионално, не узимајући у обзир и неке алтернативне видове запошљавања особа са инвалидитетом. Наиме, приликом увођења одредбе о плаћању тзв. „казнених пенала“ првобитна намера законодавца била је да уплаћени новац послужи за стварање фонда из кога ће се послодавцима који у својим фирмама запосле ОСИ рефундирати трошкови адаптације радног места и/или исплаћивати одређене субвенције, као и за финансирање зарада особа са инвалидитетом запослених у заштитним радионицама/социјалним предузећима. Показало се нажалост да ова по нашем мишљењу добра идеја није успешно реализована у пракси, при чему разлоге за изостанак успеха у њеној реализацији, треба првенствено тражити не у недостатку новца (пошто огроман број послодаваца сваког месеца уплаћује новац у тај фонд), већ у чињеници да се у највећем броју европских земаља, још увек и не зна тачно у које се сврхе користи новац добијен уплатом казнених пенала.

Све наведено указује да шеме квотног система које се користе као мера за повећање броја запослених ОСИ, ипак нису довољно ефикасан метод за значајније смањивање броја незапослених припадника ове популације. Овде ипак не можемо оспорити чињеницу да је увођење квотног система запошљавања ОСИ, у многим европским земљама допринело повећању броја запослених припадника ове популације (нпр. у Немачкој, Француској, Аустрији, Пољској, Словачкој) (Shima, Zolymi, and Zaidi, 2008).

На основу изнетих података оправдано закључујемо да се упркос свим својим уоченим недостацима, законским предвиђањем обавезе послодаваца да у својим фирмама запосле одређени проценат особа са инвалидитетом ипак у извесној мери може допринети повећању броја радно ангажованих припадника ове популације али да сам закон није свемоћан у решавању овог проблема, нарочито у случајевима када изостану други видови подршке, односно уколико нису уклоњене и све друге препреке које доприносе отежаном запошљавању особа са инвалидитетом.

Имајући у виду да се начело квотног система приликом запошљавања ОСИ примењује и у Србији, овде ћемо размотрити како је примена релативно сличних законских решења

утицала на запошљавање особа са инвалидитетом у Аустрији, Француској и Републици Хрватској, покушавајући да у исто време сагледамо и на који се начин уочени примери добре праксе могу имплементирати у нашој земљи, као и да ли нам нека лоша искуства других земаља могу послужити као смерница за избегавање „замки“ које са собом носи примена оваквих законских решења.

1.3.2.2. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ФРАНЦУСКОЈ

Анализирајући искуства запошљавања особа са инвалидитетом у европским земљама, са становишта наше теме веома је значајно поменути искуства Француске у запошљавању ОСИ, првенствено због тога што се ради о земљи која има изузетно дугу традицију примене квотног система у запошљавању припадника ове популације. Прве зачетке организоване акције ове државе на пољу решавања проблема запошљавања ОСИ проналазимо још давне 1924. године, када је донет закон у коме се прокламује потреба да се приликом запошљавања „узму у обзир и тешкоће са којима се суочавају радници, чија је физичка способност угрожена учешћем у ратним збивањима и сродним категоријама“ (Thornton , 1998:12), при чему му су послодавци обавезни да у својим предузећима од укупног броја запослених имају 10% радника из ове категорије.

Поменута мера се наравно односила само на особе које су инвалидитет стекле у ратним збивањима, а поред тога била је и (релативно) кратког века, због чега није ни могла имати неки већи значај за запошљавање целокупне популације особа са инвалидитетом.

Развој друштвено-хуманистичких наука, који је уследио у периоду након завршетка II светског рата донео је доста хуманији однос према популацији особа са инвалидитетом, стављајући нагласак на потребу њиховог што активнијег учешћа у свим кључним сферама друштвеног живота, због чега су већ 1957. године донети прописи о запошљавању инвалида рада, у складу са којим се дефинише и појам радника са инвалидитетом, под којим се подразумева „свако лице чији се изгледи за добијање или задржавање посла

смањују као резултат недовољне или смањене менталне или психичке способности“ (Thornton,1998:12). Упркос чињеници да се овим прописима детаљно описују све мере које је потребно предузети како би особе са инвалидитетом могле да се што успешније интегришу у радну средину и сходно својим очуванима способностима, постигну што већи степен продуктивности на радном месту, у пракси се показало да овакво законско решење, није битније утицало на повећање броја запослених ОСИ на подручју Француске.

Анализирајући разлоге за слабу запосленост ОСИ можемо издвојити: широку распрострањеност предрасуда о радној способности ОСИ и то баш међу самим послодавцима, док други кључни проблем виде у самој правној норми која нема обавезујући карактер, већ је више усмерена на давање препоруке о потреби запошљавања ОСИ и значају који радно ангажовање има за успешну социјалну интеграцију припадника ове популације.

Полазећи од претпоставке да се стварањем законске обавезе послодаваца да у радни однос приме ОСИ, може допринети значајнијем запошљавању припадника ове популације, у јулу 1987. године донето је законско решење, према коме је „сваки послодавац (и у државној и у приватној фирми) који има 20 или више стално запослених радника, дужан да у својој фирми има минимум 6% запослених са инвалидитетом“ (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practice sandre commendations in supporto faflexi curityapproach, 2012:83).

Поред директног запошљавања особе/а са инвалидитетом, послодавац има могућност да ову законску обавезу измири на још два начина: 1) склапањем уговора о сарадњи са организацијама заштићених облика запошљавања или 2) спровођењем једногодишњег или вишегодишњег програма обуке за рад намењених особама са инвалидитетом.

Послодавац који ни на један од ова три законом предвиђена начина неиспуни своју обавезу запошљавања ОСИ, дужан је да годишње уплати одређену своту (која је у зависности од величине фирме једнака износу минималне зараде по сату увећаном 300, 400 или 500 пута) по проценту броја ОСИ које није запослио.

Имајући у виду да је висина ове казне нпр. 1998. године износила свега између 13 000 и 18 000 хиљада франака на годишњем нивоу (Dynamiser l'emploi des personnes handicapees en milieu ordinaire-Amenager les poste et accompagner les personnes, 2014), за пропуштenu

прилику да се запосли једна особа са инвалидитетом, сасвим је јасно да се ради о релативном благим мерама казнене политике према послодавцима који не испуњавају законску обавезу запошљавања ОСИ, због чега је реално очекивати да примена оваквог законског решења није ни могла да у потпуности реши проблем незапослености особа са инвалидитетом.

Нажалост, иако се квотни систем запошљавања ОСИ у Француској примењује већ нешто више од двадесет пет година, статистички подаци из 2014. године показују како смо још увек далеко од 6% до директне стопе запослености, која је на националном нивоу само 3,1%¹¹, при чему је током 2013. године стопа незапослености особа са инвалидитетом износила око 22%, што је било чак два пута више у односу на стопу незапослености становништва из опште популације које живи у Француској (Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire-Amenager les poste et accompagner les personnes, 2014). Подаци у исто време показују и да се чак 29% француза са инвалидитетом суочава са дуготрајном незапосленошћу¹², што је знатно мање у поређењу са 19% незапослених из опште популације (Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire-Amenager les poste et accompagner les personnes, 2014) а на описано стање није битније утицало ни доношење новог „Закон о запошљавању особа са инвалидитетом“ ("Loi sur l'emploi des personnes handicapées") који је на снагу ступио 2005. године.

Посматрајући структуру радних организација у којима су запослене особе које имају неки облик инвалидитета а живе у Француској, уочавамо да „доминира запошљавање ОСИ у приватном сектору, где је ангажовано чак 35% запослених припадника ове популације, док је 22% њих ангажовано у јавним институцијама“ (Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire-Amenager les poste et accompagner les personnes, 2014:6).

Овде је интересантно напоменути и да „чак 16% радно ангажованих ОСИ чине лица запослена у фирмама са мање од 20 стално запослених радника тј. у предузећима које не подлежу обавези запошљавања особа са инвалидитетом“ (Thornton,1998:14), што у исто време може послужити и као пример добре праксе запошљавања ОСИ и мимо законске обавезе. Описану појаву пре можемо тумачити као последицу чињенице да држава даје

¹¹ Податак преузет са сајта: <http://www.lefigaro.fr/emploi/2014/03/07/09005-20140307ARTFIG00447-les-personnes-handicapees-restant-eloignees-du-marche-du-travail.php> (приступљено 15. април 2015)

¹² Који на посао чекају дуже од две године

одређене субвенције свим послодавцима који запосле ОСИ (без обзира да ли им је то била законска обавеза), него као израз друштвене одговорности и потребе афирмације ОСИ.

Поред примена квотног система послодавцима у Француској који запосле особе са инвалидитетом, на располагању су и одређене бенефиције. Тако је законом предвиђено да се послодавцу:

- Који запосли ОСИ којој је потребно прилагођавање радног места и/или опреме за рад, морају рефундирати сви трошкови адаптације радног места потребама особе са инвалидитетом коју је запослио
- Додели државна субвенција у износу од 60% зараде запослене ОСИ током првих годину дана њеног рада.

Разматрајући субвенције које се у Француској нуде послодавцима који запошљавају ОСИ, интересантно је напоменути да је Француска једна од малобројних европских држава која прописује посебне бенефиције за послодавце који запосле особе са тежим степеном инвалидитета. Тако се на пример, послодавцу који у радни однос „прими особу са тешким степеном инвалидитета, задовољавање квоте о обавези запошљавања ОСИ, обрачунава као да је уместо једне, запослио две особе са инвалидитетом“ (Thornton,1998:20).

Нажалост, досадашња искуства показују да је и поред постојања релативно доброг законског оквира, положај особа са инвалидитетом на тржишту рада у Француској још увек врло неповољан. Поред релативно ниске висине казних пенала који у недовољној мери стимулишу послодавце да у својим фирмама радно ангажују ОСИ, у Француској још увек не постоји јединствени (централизован) национални систем који пружа подршку приликом запошљавања ОСИ, већ то чини већи број невладиних агенција (међу којима су најпознатије: AGEFIPX и FIPSFP), чиме се у значајној мери отежава стабилност извора њиховог финансирања, „мада већина агенција као основни извор финансија користи средства Фонда за рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, скупљених од уплата „казних пенала“ послодаваца који не испуњавају законску обавезу запошљавања ОСИ“ (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practice and commendation in support of a flexibility approach, 2012:84).

Разлоге отежаног запошљавања особа са инвалидитетом у Француској можемо тражити и у чињеници да је износ социјалног осигурања који су послодавци дужни да уплаћују за

ОСИ запослене у својим фирмама нешто виши од трошкова социјалног осигурања радника без инвалидитета, као и у релативно лошој образовној структури самих ОСИ. У прилог томе говори и податак да 49% запослених Француза са инвалидитетом има завршен ВЕС¹³ што је чак за 10% више у односу на 39% Француза без инвалидитета, док свега 10% има завршен ВАС¹⁴ у поређењу са 23% припадника опште популације¹⁵.

Имајући у виду описан положај ОСИ на тржишту рада у Француској, није зачуђујуће да је највећи део средстава Фонда за рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом усмерен на програме преквалификације и доквалификације припадника ове популације.

Поред тога, особама са инвалидитетом се нуде и различити видови подршке током првих месеци њиховог радног ангажовања, како би им се омогућило да се што боље интегришу у (нову) радну средину и на тај начин задрже плаћени посао. Међу најзначајнијим програмима које је организација AGEFIPX током 2013. године спроводила у циљу пружања подршке при запошљавању особа са инвалидитетом, можемо издвојити:

- 1) Програм „Праћења и пружања саветодавне подршке при запошљавању“ је усмерен на превенцију, откривање и отклањање проблема са којима се суочавају ОСИ на самим почецима свог радног ангажовања. Подршка је усмерена на побољшање комуникације између новозапослене особе са инвалидитетом и њених претпостављених, као и на саветодавни и корективни рад са самом ОСИ уколико се приметити да има проблема са одржавањем пажње приликом обављања радних задатака.
- 2) Програм „Консалтинг подршке за наставак радног односа“ намењен је особама са инвалидитетом које су услед погоршања свог психичког стања у ризику да изгубе плаћени посао. Овај програм се „најчешће спроводи на захтев послодавца а дужина његовог трајања је ограничена на највише 6 месеци стручне помоћи која се пружа максимално 30 часова месечно“ (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practice and commendation in support of a flexibility approach, 2012:82).

¹³ Завршена матура

¹⁴ Скраћени назив за стечене академске квалификације

¹⁵ Подаци преузети са сајта: <http://www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html> (приступљено 12.март 2015)

Овде је значајно напоменути и да се особама са инвалидитетом нуде и различити програми тзв. професионалне оријентације током којих се на основу стручне спреме, вештина, очуваних способности, жеља и интересовања конкретне ОСИ, врши стручна процена послова који би тој особи највише одговарали, на основу чега агенција идентификује потенцијалне послодавце и остварује контакт са њима у циљу њихове едукације и потребама за подршком коју на радном месту треба пружити особи са инвалидитетом и проналажења радног места на коме ће она моћи да најбоље искористи своје очуване потенцијале.

Посматрајући могућности запошљавања ОСИ у зависности од врсте инвалидитета, показало да се последњих година под утицајем развоја асистивних технологија, у знатно већем проценту запошљавају особе са телесним и сензорним инвалидитетом, док се најтеже запошљавају особе које имају неки облик интелектуалног или менталног оштећења. Постојећа повећања броја запослених ОСИ на територији Француске крећу се таквим темпом да би се према проценама неких од њихових статистичара „тек након 30 година примене одредби квотног система у запошљавању ОСИ могао да се постигне постављени циљ тј. да број радно ангажованих припадника ове популације достигне 6% укупног броја запослених становника Француске“ (*Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire-Amenager les poste et accompagner les personnes*, 2014:18). Постигнути резултати свакако нису задовољавајући али чињеница да се у Француској сваке године повећава проценат запослених ОСИ, као и да све већи број припадника ове популације показује интересовање да се радно ангажује, ипак доказују да се применом афирмативних мера у запошљавању ОСИ могу постићи одређени резултати на пољу смањивања броја незапослених припадника ове популације, што отвара потребу преиспитивања могућности даљег рада на унапређивању процеса запошљавања особа са инвалидитетом.

Са становишта наше теме, дати приказ запошљавања ОСИ у Француској значајан је будући да може да укаже на одређене мањкавости примене квотног система у запошљавању ОСИ, показујући да и релативно добра законска решења нису свемогућа, нарочито када се покаже да сама популација ОСИ има нешто нижи степен образовања од просека опште популације.

1.3.2.3. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У АУСТРИЈИ

Посматрајући резултате које су европске земље до сада постигле на пољу решавања проблема незапослености особа са инвалидитетом, можемо констатовати да упркос бројним и вишегодишњим напорима који се непрестано чине у циљу повећања броја радно ангажованих ОСИ које живе на европском континенту, још увек не постоји држава у којој стопа незапослености припадника ове популације није већа од просечног броја незапослених становника конкретне државе. Једна од европски земаља која је до сада постигла најзначајније резултате на пољу повећања стопе запослености ОСИ јесте Аустрија, у којој је према најновијим статистичким подацима „радно ангажовано око 54% припадника ове популације“ (Shima, Zolymi, and Zaidi, 2008:16).

Примена афирмативних мера у циљу повећања броја запослених ОСИ у Аустрији има релативно дугу традицију, будући да се још 1992. године почело са спровођењем различитих пројектних активности чиме је требало да се побољша положај ОСИ на тржишту рада, да би већ 1994. године након њихове успешне реализације влада Аустрије донела и „Закон о запошљавању особа са инвалидитетом“ ("Gesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen"), чиме је успостављена и законска обавеза запошљавања ОСИ на територији ове државе.

„Законом о запошљавању особа са инвалидитетом“ предвиђена је обавеза сваког послодавца који има 25 и више запослених радника да у радни однос прими особу са инвалидитетом, односно да од укупног броја радника запослених у његовој фирми минимум 4% чине особе које имају неку врсту инвалидитета.

Одредбама истог закона предвиђено је и да су послодавци који у својим фирмама не запосле предвиђени број ОСИ обавезни да држави плаћају тзв. „казнене пенале“ чија је висина у 2011. износила 226 еура месечно по свакој ОСИ коју су пропустили да запосле. Овде је важно напоменути да у случају „када послодавац запосли особу са тешким степеном инвалидитета, то се рачуна као да је запослио две ОСИ (тзв. вишеструко пребројавање)“ (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, 2012:168).

Једна од великих повољности процеса запошљавања ОСИ у Аустрији, јесте што се све афирмативне мере које за циљ имају повећање броја радно ангажованих припадника ове популације, финансирају на националном нивоу, што их чини подједнако доступним особама са инвалидитетом без обзира у ком делу државе живе а средства за њихову реализацију обезбеђују се из три извора и то у следећој сразмери:

1. 40% из средстава Савезне социјалне канцеларије- „Bundessozialamt“ тј. националног буџета,
2. 35% из средстава Европског социјалног фонда и
3. 25% из фонда који „новац убира од наплате „казнених пенала“ послодавцима који у својим фирмама нису запослили законом предвиђен број ОСИ (Supported Employment for people whit disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, 2012).

Програми подржаног запошљавања за особе са инвалидитетом у Аустрији спроводе се од стране око 45 невладиних организација које у сарадњи са локалним канцеларијама пружају различите видове подршке особама са инвалидитетом које траже посао. Мада на први поглед делује да се систему подржаног запошљавања ОСИ у Аустрији ништа не може замерити, првенствено због чињенице да је она једна од ретких европских држава у којој су за реализацију ових програма обезбеђени стабилни извори финансирања, као и да су њихове услуге подједнако доступне особама са инвалидитетом без обзира на регион државе у коме живе, пажљивом анализом уочава се да и његова примена има одређене мањкавости.

Један од кључних недостатака процеса запошљавања ОСИ у овој држави јесте и то што агенције у оквиру својих пројектних активности спроводе програме који су усмерени на особе са одређеним типом инвалидитета, због чега се и поред равномерне финансијске подршке лако може догодити да неке ОСИ и дужи временски период проведу чекајући да се на територији њихове локалне самоуправе организује програм подржаног запошљавања чије услуге (баш они) могу да користе. Поред тога, проблеми се јављају и из разлога што и поред релативно високог износа средстава које држава Аустрија издваја за финансирање програма подржаног запошљавања ОСИ, број лица са инвалидитетом заинтересованих за њихово коришћење готово је увек већи од могућности државе да покрије трошкове тих услуга.

Посматрајући афирмативне мере и облике подршке који се у Аустрији примењују у циљу повећања броја радно ангажованих особа са инвалидитетом, можемо уочити да у овој држави постоји широка лепеза програма усмерених на пружање субвенција послодавцима који запосле ОСИ. Тако је држава дужна да сваком послодавцу:

- Који је у својој фирми запослио ОСИ којој је због природе инвалидитета потребно адаптирати радно место рефундира трошкове прилагођавања радног места њеним потребама и/или набавке специјализоване опреме за рад
- Рефундира трошкове зараде запослене особе са инвалидитетом током првих годину дана њеног радног ангажовања и то у следећем износу: „100% током првих три месеца рада ОСИ и по 50% износа њене плате током наредних девет месеци, као и на накнаду за тзв. „додатне трошкове“ (здравствено и пензијско осигурање запослене ОСИ) који му се током првих три месеца њеног рада умањују за 50%, односно за 25% током наредних девет месеци“ (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, 2012:50), као и
- Право послодавца да након истека прве године рада ОСИ коју је запослио, настави да остварује финансијске бенефиције које покривају додатне трошкове запослене ОСИ, служећи истовремено и као надокнада послодавцу у случају да постојање инвалидитета смањује радну продуктивност запослене ОСИ

Законом је предвиђена и могућност флексибилног радног времена за ОСИ (односно да особе са инвалидитетом на основу договора са послодавцем, могу имати двократно радно време, дуже паузе или посао обављати од куће) или користити услуге личног асистента приликом обављања радних задатака.

Поред различитих програма преквалификације и доквалификације који имају за циљ да повећају конкурентност ОСИ на тржишту и повећају број радно ангажованих припадника ове популације у Аустрији, значајно је издвојити и програм шестомесечног пробног рада за ОСИ. Током овог периода послодавци који раније нису имали искуства сарадње са особама које имају неку врсту инвалидности, добијају прилику да уз помоћ стручних агенција које посредују у запошљавању ОСИ, приме на „пробни рад особе са инвалидитетом, увере се у њихове радне способности и утврде које би послове конкретна особа могла да обавља у њиховој фирми“ (Supported

Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, 2012:49).

Овде је важно напоменути да досадашња искуства показују да је највећи број програма подржаног запошљавања за ОСИ намењен младим особама са инвалидитетом које управо завршавају процес образовања, што није нимало зачуђујуће ако се има у виду да се млади радници много лакше интегришу у (нову) радну средину, него што је то случај са особама старије животне доби. Поред флексибилности младих ОСИ, постоји још један (често прикриван) разлог због кога се у Аустрији предност при запошљавању даје млађим припадницима ове популације. Наиме, „Законом о запошљавању особа са инвалидитетом“ ове државе предвиђено је и да радници са инвалидитетом уживају посебан облик заштите од отказа, због чега чак многи послодавци (покушавају да) утичу на ОСИ запослене у својим фирмама да се не декларишу као лица са инвалидитетом. Последњих година се ипак уочава све већа тенденција ОСИ старије животне доби и са дужим радним искуством да уколико раније нису (званично) имале статус радника са инвалидитетом, прибаве га што је пре могуће, како би себи осигурали останак на радном месту. С друге стране младе особе са инвалидитетом које су тек напустиле систем образовања, нису толико оптерећене страхом од губитка плаћеног запослења, због чега их и сами послодавци радије примају у своје фирме, рачунајући да ће у случају пада производње у радној организацији млађе ОСИ лакше пристати да напусте посао, него што би то учинили старији припадници ове популације.

Поред мера које подстичу запошљавање особа са инвалидитетом на отвореном тржишту рада, у Аустрији се последњих година све више оснивају тзв. „интегративна предузећа“ намењена запошљавању особа са тежим степеном инвалидитета за које се процени да се не могу успешно интегрисати у отвореној радној средини, без обзира на сву техничку и стручну подршку коју могу добити приликом запошљавања на отвореном тржишту рада. У исто време особама са веома тешким облицима инвалидитета које ни под тзв. „заштићеним условима рада“ не могу да постигну довољан степен продуктивности, како би њихово запошљавање ипак било економски исплативо¹⁶, пружена је могућност радног ангажовања у специјализованим радним центрима.

¹⁶ Нпр. не могу да постигну ни трећину норме коју просечно оствари радник без инвалидитета на одређеном послу

Овде је важно напоменути, да се ангажовање ОСИ у овим радним центрима, уопште не може сматрати обликом запошљавања припадника ове популације, будући да лица са инвалидитетом ангажована у њима не остварују (месечни) лични доходак-плату, већ је кључна сврха да ОСИ кроз различите активности радне терапије уз континуирану подршку стручног тима унапреде своје социјалне вештине, добијајући у исто време и скроман џепарац из прихода добијених продајом предмета које су сами направили.

Анализирајући досадашње резултате постигнуте на пољу запошљавања ОСИ у Аустрији, можемо запазити да се у периоду од 2000. године континуирано смањивао број незапослених припадника ове популације и то просечно за чак 1,5% годишње, да би 2005. године достигао свој рекордан износ од свега 11,3% (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, 2012), што је у исто време била и најмања стопе незапослености ОСИ на европском континенту. Нажалост, у годинама које су уследиле након тога, под утицајем глобалног повећања стопе незапослености у овој држави, уочава се и тенденција раста стопе незапослености ОСИ, која је 2008. године износила 14,9%, док се у исто време број незапослених припадника опште популације кретао око 7,5% (Shima, Zolymi and Zaidi, 2008) а исти (негативан) тренд се задржао и до 2014. године, када је број незапослених ОСИ на територији Аустрије износио 21,6% тј. скоро дупло више у односу на 11,2% незапослених припадника опште популације¹⁷. Поражавајућа је чињеница да и са растом броја незапослених ОСИ, Аустрија још увек држи примат, када је у питању запошљавање припадника ове популације у Европи.

Овде је важно нагласити и да повећање броја незапослених ОСИ, није само последица мање заинтересованости послодаваца да запошљавају припаднике ове популације, већ се пре може приписати чињеници да је због глобално теже могућности заснивања радног односа, порастао број лица која се јавно декларишу као особе са инвалидитетом, како би коришћењем различитих програма подржаног запошљавања намењених припадницима ове популације, побољшали своје позиције на тржишту рада.

Посматрајући успешност програма подржаног запошљавања за ОСИ у Аустрији подаци из 2007. године говоре да чак око 62,5% полазника ових програма у веома кратком

¹⁷ Податак је преузет са сајта: https://media.arbeiterkammer.at/wien/SWSAktuell_2015_4.pdf (приступљено 3. март 2015)

временском периоду најчешће плаћено запослење а ако анализирамо успешност подржаног запошљавања према структури инвалидитета његових полазника, добијамо следеће резултате: у највећем проценту (67,5%) посао добијају лица са оштећењем вида, затим особе оштећеног слуха (60,1%), лица са физичким инвалидитетом (55,7%), особе са тешкоћама у интелектуалном развоју (55,8%), док најтеже запошљиву групу, са свега 50,1% успеха при запошљавању, чине особе оболеле од металних болести (Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, 2012).

Овде је интересантно напоменути и да се у Аустрији последњих година уочава тенденција спровођења све већег броја програма подржаног запошљавања намењеног младима са физичким инвалидитетом али како у овом тренутку не располажемо прецизнијим подацима о постигнутим резултатима, овде се њима нећемо детаљније бавити.

Наведени подаци показују да упркос чињеници да је Аустрија једна од ретких европских земаља која је последњих деценија постигла значајне резултате на пољу запошљавања ОСИ, и у њој постоје одређене тешкоће које доприносе да стопа незапослености ОСИ већ дужи временски период буде дупло већа у односу на просечан број незапослених припадника опште популације. Ипак, мора се имати у виду да је стопа незапослености ОСИ у Аустрији знатно мања у односу на остале европске државе, чему је вероватно у великој мери заслужно и богато културно-историјско наслеђе ове државе, као и њен релативно завидан степен економске развијености.

Имајући у виду да су мере које се у Аустрији користе у циљу повећања стопе запослености особа са инвалидитетом, веома сличне законом прописаним одредбама којима се у нашој земљи регулише процес запошљавања припадника ове популације, наведени подаци могу нам послужити као добра основа за критичко преиспитивање због чега се упркос сличној законској регулативи, у нашој земљи постижу знатно слабији резултати на пољу запошљавања ОСИ, што у исто време може индиковати и неке латентне проблеме запошљавања особа са инвалидитетом у Србији.

1.3.2.4. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У РЕПУБЛИЦИ ХРВАТСКОЈ

Детаљно анализирање кључних узрока који доприносе дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, захтева и критичко разматрање резултата који су на пољу запошљавања ОСИ до сада постигнути како у економски развијеним државама (чија искуства могу послужити као примери добре праксе), тако и сагледавањем резултата постигнутих у суседним земљама, сличног културно-историјског наслеђа, политичких и економских прилика, попут оних које владају у нашој земљи. Имајући у виду да је Република Хрватска, садашња чланица ЕУ, баш као и Србија била дуги низ година у саставу СФРЈ¹⁸, аутор се определио да у оквиру своје докторске дисертације обради и искуства запошљавања особа са инвалидитетом на територији Хрватске, сматрајући да се с обзиром на заједничко културно-историјско наслеђе, проблеми у запошљавању ОСИ које живе на територији Хрватске могу успешно компарирати са препрекама у запошљавању припадника ове популације у Србији.

Посматрајући запосленост ОСИ у Републици Хрватској, уочавамо да је према проценама званичне статистике у овој држави током 2008. године било запослено свега 10% припадника ове популације, при чему се не сме заборавити да наведени статистички податак датира из периода након три године од ступања на снагу „Закон о професионалној рехабилитацији и за запошљавању особа са инвалидитетом“¹⁹. Поменути закон предвиђена је обавеза сваког послодавца државне фирме чији је оснивач Република Хрватска (у ову категорију спадају и органи државне, регионалне и локалне самоуправе) у којој је запослено најмање 20 радника, да у својим фирмама запосле одређени проценат особа са инвалидитетом, при чему се предвиђена квота ОСИ које је послодавац дужан да запосли повећава на сваких неколико година, тако да је сходно томе сваки послодавац фирме чији је оснивач Република Хрватска, био у обавези да до краја (31. 12) 2014. године има најмање **једну** запослену особу са инвалидитетом на

¹⁸ Прошавши 90-их година ХХ века кроз ратна збивања и економску кризу, чије су се последице несумњиво (врло негативно) одразиле и на положај ОСИ у нашој земљи

¹⁹“Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом“ (НН,143/02, 33/05).

сваких **25** запослених, док тај број на крају (31. 12) 2017. године треба да буде најмање **једна** запослена особа са инвалидитетом на сваких **20** запослених.

Сви послодавци фирми чији је оснивач држава Хрватска, који нису запослили законом предвиђени број ОСИ, дужни су да плаћају посебан допринос за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом који се обрачунава као „умножак броја особа са инвалидитетом које је обвезник био дужан запослити и износа минималне плаће за раздобље на које се обавеза односи, а висина накнаде обрачунава се по стопи од 30%“ („Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом“, члан 10, став 2).

Озбиљност проблема високе стопе незапослености особа са инвалидитетом у Хрватској, можемо аргументовати и резултатима једног истраживања, вршеног 2007. године, на узорку од 573 незапослене ОСИ, у коме је утврђено да је „чак 52,2% испитаника на посао чекало дуже од пет година“ (Киш-Главаш, Собега, Сокач, Гавриливић, Собега, 2008:37), на основу чега је сасвим јасно да (не)могућност заснивања радног односа и даље представља један од кључних проблема са којим се свакодневно суочавају особе са инвалидитетом које живе на територији Републике Хрватске. Будући да постојеће законске одредбе нису дале жељене ефекте на пољу решавања проблема високе стопе незапослености ОСИ, доношењем новог „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом“²⁰ (који је на снагу ступио 1. јануара 2014. године) обавеза поштовања квотног система приликом запошљавања ОСИ проширена је поред јавног и на реални сектор, док се у исто време пружа могућност да послодавци који у својим фирмама запосле већи број ОСИ него што су на то законом обавезни, од државе остваре и извесну новчану накнаду.

Наравно, због релативно кратког временског периода од када су ове законске измене ступиле на снагу, још увек је (пре)рано вршити процене њихове ефикасности, када је у питању повећање броја запослених ОСИ на територији Републике Хрватске. Тако је на пример, у мају 2014. године ОСИ чиниле око 12% становништва на подручју Републике Хрватске, при чему је на евиденцији њихове Националне службе за запошљавање било пријављено 7 054 особе са инвалидитетом и то углавном старости „од 20 до 34 године

²⁰„Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом“ (НН,157/13, 152/14),

живота односно у најактивнијој доби живота“ (Вајда-Халак, Ромић, Колар, 2014:397),при чему је поражавајућа чињеница „да је чак 1 088 особа са инвалидитетом (а што чини више од 15% од укупног броја незапослених особа са инвалидитетом) незапослено 8 година и више“ (Вајда-Халак, Ромић, Колар, 2014:397).

Поред доношења поменутих законских одредби о обавези запошљавања ОСИ, Република Хрватска пружа и одређене подстицаје послодавцима који у својим фирмама запосле особе са инвалидитетом, међу којима као најзначајније можемо издвојити:

1. **Накнаду у висини плаћеног доприноса-** Сваки послодавац који у својој фирми запосли особу са инвалидитетом од државе добија новчану накнаду у висини уплаћеног доприноса за основно здравствено осигурање, као доприноса за запошљавање, обрачунатог и усклађеног сагласно прописима о обавезном социјалном осигурању.
2. **Накнаду разлике ради смањеног радног учинка-** У случајевима када послодавац у радни однос прими ОСИ чији је радни учинак мањи од просечне норме коју на истим пословима остварују радници без инвалидитета, држава послодавцу рефундира новац који треба да покрије висину профита који би остварила запослена ОСИ да јој због инвалидитета није умањен радни учинак.
3. **Суфинансирање трошкова особног асистента- помагача при раду –** За запослену ОСИ којој је због степена тежине властитог инвалидитета стално или повремено потребна подршка персоналног (особног) асистента приликом обављања радних задатака, послодавац има право на рефундацију трошкова ангажовања персоналног асистента
4. **Суфинансирање трошкова радног терапеута-** Приликом запошљавања особе са инвалидитетом, послодавци у Републици Хрватској имају право да ангажују лице које ће у својству радног терапеута, пружати стручну и саветодавну помоћ новозапосленој ОСИ на пољу савлађивања радних задатака и успешне интеграције у (нову) радну средину. Право на коришћење овог вида подршке особа са

инвалидитетом има најдуже три месеца, почевши од дана када је потписала уговор о раду²¹

5. **Средства за прилагођавање радног места-** У случајевима када је новозапосленој ОСИ потребно адаптирати радно место, држава послодавцу рефундира трошкове прилагођавања радног места потребама ОСИ, у висини која одговара реалним трошковима извршене адаптације, при чему њен максималан износ не може прећи висину од 50% најниже месечне основице за обрачун доприноса обавезног осигурања чију висину прописује надлежно Министарство финансија.
6. **Суфинансирање камате за кредитна средства под посебним условима –** У случајевима када послодавац подигне кредит у циљу куповине (најчешће веома скупе) опреме, алата и/или асистивних помагала, неопходних особи са инвалидитетом за успешно обављање радних задатака, има право на „субвенционирање камате највише до 70% уговорене каматне стопе“ (Подстицање интензивнијег укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада-Студија, 2010:73) сагласно уговору који је постигао са банком, при чему право на коришћење ове субвенције траје све док се не отплати кредит подигнут за куповину опреме коју ОСИ користи приликом обављања радних задатака.

Поред наведених субвенција намењених послодавцима који у својим фирмама запосле ОСИ, Република Хрватска настоји да побољша конкурентност припадника ове популације на савременом тржишту рада, нудећи им и учешће у различитим програмима преквалификације и доквалификације, које преваходно организује Хрватски завод за запошљавање у сарадњи са послодавцима који у своје фирме примају ОСИ којима је за успешно обављање радних задатака потребна додатна обука. Програми преквалификације или доквалификације незапослених ОСИ, најчешће трају до 6 месеци, мада се у изузетним случајевима, може одобрити и продужетак њиховог трајања и то максимално на период до годину дана.

²¹ Накнаде за трошкове зараде особног асистента (помагача при раду) и/или радног терапеута финансирају се сразмерно броју радних сати које ова лица током конкретног месеца проведу пружајући подршку на радном месту особи са инвалидитетом, при чему укупан износ накнаде за њихов рад, не може бити већи од висине 50% најниже месечне основице за обрачун доприноса обавезног осигурања чију висину прописује надлежно Министарство финансија. По истој формули се обрачунава и максималан износ накнаде за смањени радни учинак запослене ОСИ

Послодавци који се одлуче за учешће у овом програму, „дужни су да након завршетка обуке, особу са инвалидитетом запосле у својој фирми на неодређено време“ (Подстицање интензивнијег укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада-Студија, 2010:75). Могућност преквалификације или доквалификације под истим условима, нуди се и већ запосленим особама са инвалидитетом у случајевима када стручна комисија Завода за запошљавање (у сарадњи са послодавцем) процени да је конкретном раднику са инвалидитетом потребна додатна обука, како би задржао плаћени посао, при чему је важно напоменути, да послодавац има право да чак и више пута искористи државну субвенцију за похађање додатне обуке (једне исте) ОСИ запослене у његовој фирми, уколико се процени да је због увођења нових технологија у процес рада, тој особи (поново) потребна додатна обука како би успешно наставила да обавља задатке који су јој у опису посла на конкретном радном месту.

Разматрајући проблем високе стопе незапослености особа са инвалидитетом у Републици Хрватској, важно је истаћи да већина аутора која се до сада бавила изучавањем овог феномена указују да поред тзв. „спољних препрека у запошљавању ОСИ“²², велику тешкоћу у њиховом запошљавању чини и то што многе незапослене особе „нису посебно активне у тражењу посла те да се релативно често одлучују за „пасивне мере тражења посла“ као што су информирање о слободним радним мјестима (путем ХЗЗ-а, код пријатеља, из новина) и писање молби за посао, али не показују самоиницијативу у активном тражењу посла (не јављају се на натјечаје, не презентирају послодавцима, нити се распитују за покретање властитог посла)“ (Киш-Главаш, Собота, Сокач, Гавриловић, Собота, 2008:70). У исто време још више забрињава чињеница да је у једном истраживању вршеном током 2007. године на узорку од 573 незапослене ОСИ, „чак 42,8% испитаника изјавило да је донекле задовољно статусом незапосленог лица, односно да су се већ и привикли на дату ситуацију“ (Киш-Главаш, Собота, Сокач, Гавриловић, Собота, 2008:37). Исто истраживање пак указује да највећи број испитаника који су дали ову изјаву чине дуготрајно незапослена лица са нижим степенима образовања, на основу чега и сами аутори указују на могућност корелације ставова испитаника са инвалидитетом о проблему

²² Као што су на пример: Архитектонске баријере, предрасуде послодавца и недовољна прилагођеност радних места потребама припадника ове популације

запошљавања ОСИ са њиховим личним искуством незапослености, као и са степеном образовања који су стекли.

Поред запошљавања на отвореном тржишту рада, особама са инвалидитетом које живе на подручју Републике Хрватске, пружена је могућност радног ангажовања и под тзв. „заштићеним условима“ у оквиру интегративних и заштитних радионица. Оба вида ових установа намењене су запошљавању особа са инвалидитетом за које се процени да не могу наћи посао на отвореном тржишту рада, при чему се у заштитним радионицама претежно запошљавају особе са тежим степеном инвалидитета, чије радно ангажовање није могуће ни на отвореном тржишту рада, ни у интегративним радионицама.

Пажљивом анализом релевантних докумената и стручних радова, који су нам били доступни уочавамо да се у Републици Хрватској, не води прецизна евиденција о запошљавању ОСИ према врсти инвалидитета, због чега овде не можемо анализирати какав је положај особа са телесним инвалидитетом на тржишту рада у овој држави у односу на лица са другим врстама инвалидитета, што би било врло интересно с обзиром на тему којом се бавимо у овом раду. Упркос недостатку релевантних података, овде је вредно указати на запажање Јеле Ерговић да међу младима са телесним инвалидитетом који похађају средњу правно-биротехничку школу (једину установу специјално намењену средњошколском образовању лица са телесним инвалидитетом у Загребу) само они „најсретнији и најупорнији ће можда након завршетка оваквог средњег школовања пронаћи запослење у струци, ако њихов инвалидитет није „превише видљив“ или „претежак“ а најупорнији ће наставити студије на неком факултету“ (Ерговић, 2007:602).

Наведени цитат оправдано можемо тумачити као недвосмислену потврду да степен тежине инвалидитета који појединац има а нарочито његова уочљивост на „први поглед“, у значајној мери одређују шансе да особа са инвалидитетом у Републици Хрватској нађе и задржи плаћено запослење. У исто време, резултати једног истраживања вршеног током 2007. године на узорку од 573 незапослене ОСИ, при чему су 37,5% чиниле особе са телесним инвалидитетом, показало је да су припадници ове популације у односу на лица са другим видовима инвалидитета просечно дуже незапослени „те упоредно с том изјавом имају и мање радног стажа од осталих испитаника“ (Киш-Главаш, Собота, Сокач,

Гавриловић, Собота, 2008:69), док су у исто време у односу на друге ОСИ заинтересованији за заснивање радног односа на отвореном тржишту и боље упознати са бенефицијама које послодавци могу остварити запошљавајући особе са инвалидитетом а као највећу тешкоћу у запошљавању ОСИ виде у отежаном одласку до посла и неприлагођености радног места.

Наведени подаци указују да поред заједничког културно-историјског наслеђа Србија и Хрватска имају и веома сличне законске одредбе када је у питању регулисање процеса запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи. Нажалост, морамо констатовати да се и поред бројних афирмативних акција које се на подручју државе Хрватске спроводе у циљу повећања броја радно ангажованих ОСИ, највећи број припадника ове популације и даље је суочен са проблемом дуготрајне незапослености, што несумњиво оставља и бројне негативне последице на друге аспекте друштвеног живота припадника ове популације. Са становишта наше теме нарочито је забрињавајуће што неки подаци указују да особе које имају неку врсту телесног оштећења у просеку чекају нешто дуже на добијање посла, него особе са другим врстама инвалидитета.

Имајући у виду да је особама са телесним инвалидитетом неретко потребна и континуирана подршка другог лица, овде је нарочито важно нагласити добар пример државе Хрватске, чијим је законодавством предвиђена и рефундација (дела) трошкова услуге персоналне асистенције која се особама са инвалидитетом пружа током обављања професионалних активности, што би се као пример добре праксе могло имплементирати и у нашем законодавству.

Полазећи од чињенице да је Република Хрватска нешто економски развијенија од наше земље²³, постоји оправдана бојазан да Србија као економски слабија држава која је уз то неколико година касније донела „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, може да се суочи са сличним или истим проблемима када је у питању решавање проблема незапослености припадника ове популације, што не даје превише оптимистичну слику, када је у питању могућност његовог решавања. Постојеће сличности између ове две државе, могу нам ипак послужити као добра полазна основа за

²³ При чему многи параметри и резултати досадашњих истраживања указују да се као кључне препреке у запошљавању ОСИ, у обе државе јављају исти објективни и субјективни чиниоци

откривање и анализу узрока који доприносе дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији.

1.4. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Развој људског друштва пролазио кроз је различите културно-историјске епохе, које су са собом увек доносиле правила шта се сматра добрим/пожељним а шта лошим/непожељним у једној друштвеној заједници, која понашања треба подржавати и подстицати а која осуђивати и санкционисати. Упркос свим променама система вредности, рад је био и остао једна од кључних особина која се увек третира као врло пожељна и сврставала на сам врх пиједестала сваког вредносног система. Нажалост, упркос чињеници да се људски рад овако високо вреднује, велики број особа које живе у нашој земљи, никада није успео да заснује радни однос и на тај начин осети сву добробит (али и тешкоће) које радно ангажовање са собом носи, добијајући прилику да се кроз обављање професионалних делатности докаже/потврди као зрела и продуктивна индивидуа, способна да личним ангажовањем обезбеди средства за задовољавање личних егзистенцијалних потреба и допринесе развоју друштвене заједнице.

Немогућност заснивања радног односа несумњиво погађа све појединце који се лично суоче са овим феноменом, битно утичући на квалитет живота како самих ових индивидуа, тако и чланова њихових породица. Посматрајући економске прилике у нашој земљи и стање на тржишту рада, сасвим је јасно да незапосленост представља један од најизраженијих и најозбиљнијих (социјалних) проблема у Србији, при чему је важно истаћи да његове димензије постају још уочљивије када се ради о припадницима маргинализованих/осетљивих друштвених група, међу којима су и особе са инвалидитетом.

У прилог изнетом ставу најбоље сведочи статистички податак да је током 2006. године у Србији било запослено свега 13% ОСИ (при чему је важно нагласити да је свега 3% припадника ове популације радило у државним или приватним фирмама, док је највећи проценат-преосталих 10% ОСИ било запослено у организацијама особа са инвалидитетом), док је у истом периоду просечан број запослених припадника ове популације у земљама Европске уније био вишеструко већи, износећи око 43%- 44%

(Европска стратегија за особе са инвалидитетом 2010:2020-Обновљено опредељење за Европу без препрека, стр. 8).

Имајући у виду изнете податке, као и чињеницу да смо у претходном делу овог рада покушали да прикажемо искуства запошљавања ОСИ у Америци и неким земљама Европске уније, у овом поглављу позабавићемо се процесом запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи, стављајући првенствено акценат на то како је и у којој мери, доношење „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ утицало на већу (не)могућност запошљавања припадника ове популације. Пажњу ћемо посветити како положају особа са инвалидитетом на тржишту рада, тако и искуствима запослених особа са инвалидитетом, односно прилагођености радног места, услова и процеса рада њиховим потребама, као и (евентуалном) постојању различитих облика дискриминишућег понашања са којима се припадници ове популације суочавају на својим радним местима.

1.4.1. СОЦИО-ДЕМОГРАФСКЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Проблем високе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, практично је немогуће озбиљно разматрати а да се при том у обзир не узму и основне социо-демографске карактеристике припадника ове популације. Посматрајући генерално положај ОСИ које живе на територији Републике Србије, уочавамо да се ради о веома бројној и хетерогеној друштвеној групи, коју првенствено одликују (релативно) ниска образовна структура њених припадника, као и висок степен ризика њиховог суочавања са неким од феномена социјалне изолације и сиромаштва. У прилог свему наведеном, говоре и релевантни статистички подаци показујући да на територији наше земље живи између 700 000 и 800 000 ОСИ²⁴, при чему је важно напоменути, да је током је 2005. године, чак „70% припадника ове популације у Србији живело непосредно испод или изнад линије сиромаштва“ ("Национална стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом",

²⁴ Податак преузет са сајта: http://www.b92.net/zivot/antitabu.php?nav_id=291162 (приступљено 13. јануар 2013)

стр. 30), док је у исто време феноменом сиромаштва било погођено свега 10% становништва Србије које нема инвалидитет.²⁵

Званични подаци у исто време показују и да чак око 50% припадника ове популације који живе у Србији, има само (потпуно или делимично) завршену основну школу, док број високо образованих ОСИ износи свега између 2 и 3%²⁶.

Мада наша научна јавност веома мало и нерадо о томе говори, у Србији значајан удео популације ОСИ, чине и корисници инвалидских пензија, у прилог чему говоре и релевантни статистички подаци показујући да су током 2011. године, у нашој земљи „инвалидске пензије биле главни извор прихода за 346 899 особа са инвалидитетом“ (Даниловић, Михок, Кекавица и Сретеновић, 2013:52). Узроке оваквог стања преваходно треба тражити у патерналистичком моделу односа према особама са инвалидитетом, који је деценијама био присутан у нашој држави, наметнувши мишљење да је особама из ове популације најважније омогућити да на што лакши начин прибаве средства за обезбеђивање личне егзистенције а то се најлакше постизало њиховим проглашавањем за инвалидске пензионере.

Имајући у виду чињеницу да у нашој земљи још увек не постоји јединствена база података о особама са инвалидитетом, социо-демографске карактеристике припадника ове популације који живе у нашој земљи можемо сагледати и на основу анализе одлика ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а. Подаци добијени из тог извора свакако не представљају репрезентативну слику ОСИ у Србији (будући да највећи број припадника ове популације није пријављен на евиденцији НСЗ-а) али нам зато могу послужити за боље сагледавање социо-демографских одлика припадника ове популације који (посредством ове службе) траже посао, што је несумњиво значајно са становишта теме којом се бавимо у овом раду.

1.4.1.1. Полна структура ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а

Посматрајући полну структуру незапослених ОСИ у Србији (видети табелу бр. 1), пријављених на евиденцију НСЗ-а, уочљиво је да међу њима доминирају мушкарци и то

²⁵ Ибидем

²⁶ Податак преузет са сајта: www.nsz.gov.rs (приступљено 13. јануар 2013)

у двоструко већем броју, док жене са инвалидитетом представљају тек 1/3 укупног броја припадника ове популације пријављених на евиденцију НСЗ-а, при чему је забрињавајућа чињеница да је број припадница женског пола пријављених на ову евиденцију током последњих пет година порастао за свега 1,9% (са 32,3% у 2010. години на 34,1% у 2014-ој), што представља статистички занемарљиву разлику. Имајући у виду да је слабије присуство жена са инвалидитетом на тржишту рада у односу на мушкарце са инвалидитетом присутно и у много развијенијим друштвима, попут Америке, изнети подаци најбоље потврђују констатацију коју су Менз и група аутора изrekli још 1989. године да су жене са инвалидитетом: двоструко угрожене по основу своје инвалидности и пола односно, да стереотипи „о особама са инвалидитетом и женама уопште, осликавају, пасивност, зависност, беспомоћност и неуспешност“ (Menz, Hansen, Smith, Brown, Ford, & McCrowey, 1989:38).

Табела бр. 1: Полна структура особа са инвалидитетом пријављених на евиденцију НСЗ-а

	Датум ²⁷ :					
	30.06.2010.	30.06.2011	30.09.2012.	31.12.2012.	31.12.2013.	31.12.2014
Мушкарци	14 756 (67,8%)	13 886 (67,3%)	12 754 (67,6%)	10 012 (66,7%)	9 730 (67,2%)	9 405 (65,9%)
Жене	7 017 (32,3%)	6 880 (32,7%)	6 102 (32,4%)	4 998 (33,3%)	4 761 (32,8%)	4 852 (34,1%)
Укупно	21 733	20 766	18 856	15 010	14 491	14 257

Описано стање је вероватно у великој мери и последица утицаја патријархалног обрасца схватања родних улога, према коме је женино место (још увек) у кући, односно искључиво у оквирима „приватне сфере“, док је мушкарац тај од кога се очекује да својим радом обезбеди (материјална) средства потребна за егзистенцију целе породице.

1.4.1.2. Старосна структура ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а

Поред релативно ниског учешћа жена на тржишту рада у Србији, популацију ОСИ на евиденцији НСЗ-а, карактерише и знатно већи број особа средње животне доби у односу

²⁷Подаци за 30. 06. 2010. 30. 06. 2011. и 30. 09. 2012. године преузети су из књиге Слободана Цвејића „Платформа за синдикално организовање особа са инвалидитетом-Извештај из истраживања положај особа са инвалидитетом на тржишту рада,“ (2013) *Форум младих са инвалидитетом*, Београд, 18 а подаци за 31.12.2012., 31.12.2013. и 31.12.2014. године добијени су од Националне службе за запошљавање

на младе припаднике ове популације, старости до тридесет година, што се најбоље може видети из података приказаних у табели бр. 2:

Табела бр.2: Старосна структура особа на евиденцији НСЗ-а за период 2012-2014. године²⁸

	Датум:		
	31.12.2012.	31.12.2013.	31.12.2014.
од 15 до 19 година	238 (1,58%)	227 (1,63%)	207 (1,45%)
Од 19 до 24 година	1 238 (8,24%)	1 273 (8,46%)	1 214 (8,51%)
од 24 до 29 година	1 249 (8,32%)	1 207 (8,32%)	1 198 (8,40%)
од 30 до 34 година	1 368 (9,11%)	1 281 (8,84%)	1 230 (8,62%)
од 35 до 39 година	1 437 (9,75%)	1 420 (9,79%)	1 441 (10,10%)
од 40 до 44 година	1 827 (12,18%)	1 773 (12,23%)	1 704 (11,95%)
од 44 до 49 година	1 835 (12,22%)	1 803 (12,44%)	1 786 (12,52%)
од 50 до 54 година	2 281 (15,19%)	2 106 (14,53%)	2 096 (14,70%)
од 55 до 59 година	2 259 (15,05%)	2 355 (16,25%)	2 278 (15,97%)
од 60 до 64 година	1 103 (7,34%)	1 046 (7,21%)	1 103 (7,73%)
УКУПНО	15 010	14 491	14 257

Као што се може уочити удео припадника ове популације млађих од 30 година, у периоду од 2012-те до 2014-те износио свега нешто више од 19% док је у истом периоду, број ОСИ старости између 50 и 60 година који траже посао посредством НСЗ-а представљао чак око 30% укупног броја припадника ове популације пријављених на ову евиденцију.

Овако слабо учешће младих ОСИ на евиденцији Националне службе за запошљавање, може указивати на то да се припадници ове популације у данашње време одлучују на похађање виших нивоа образовања због чега у потрагу за проналажењем посла крећу у нешто каснијем животном добу али и као индикатор да су млађе генерације можда (донекле) и изгубиле поверење да им НСЗ као институција може помоћи у проналажењу запослења, због чега све чешће одлажу и само пријављивање на њену евиденцију.

²⁸Подаци су добијени од Националне службе за запошљавање

Овде нажалост, немамо довољно конкретних података на основу којих можемо разматрати узроке овако релативно малог учешћа млађих ОСИ на евиденцији НСЗ-а али значајно је поменути закључак до кога је у једном новијем истраживању, дошао социолог Слободан Цвејић, поредећи карактеристике ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а и припадника ове популације који траже посао али нису пријављене на поменутој евиденцији. Овај аутор указује да „нерегистроване особе са инвалидитетом имају нешто бољу квалификациону структуру него регистроване особе са инвалидитетом“ (Цвејић, 2013:23) уочавајући у исто време и да „оне особе са инвалидитетом које јесу на евиденцији НСЗ су знатно самосталније“ (Цвејић, 2013:23), што нам може послужити и као непосредан индикатор да се ОСИ са тежим степеном инвалидитета без обзира на своју квалификациону структуру ређе одлучују да посао траже посредством услуга Националне службе за запошљавање.

1.4.1.3. Образовна структура ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а

Доминација припадника мушког пола и особа у зрелом животном добу, нису једине неповољне карактеристике које одликују популацију ОСИ пријављених на евиденцију НСЗ-а у нашој земљи. Поред њих, као једно од кључних обележја које сасвим сигурно у знатној мери отежава запошљавање припадника ове популације у Србији, јесте и њихова релативно ниска образовна структура, будући да чак нешто више од 42% пријављених ОСИ има само потпуно или непотпуно основно образовање.

На неповољну образовну структуру ОСИ у Србији које траже посао, најбоље указују подаци дати у табели бр. 3, показујући да чак више од 40% ОСИ пријављених на евиденцију НСЗ-а има само (потпуно или непотпуно) основно образовање. Мада помало охрабрује чињеница да учешће ОСИ са квалификацијама I и II степена на годишњем нивоу опада за око један проценат (са 47,4% у јуну 2010. године, на 43,17% у децембру 2014. године) то је и даље релативно мало, да би се могло говорити о значајнијем побољшању на пољу образовне структуре припадника ове популације у нашој земљи. Охрабрујуће је међутим да се последњих неколико година у нашој земљи примећује нагли

пораст броја особа са инвалидитетом које имају више или високо образовање (са 3,8 у 2010. години на 5,32 у 2014-ој), при чему је значајно нагласити да се у исто време бележи и пораст ОСИ које се након завршетка основних студија одлучује на даље стицање академског образовања. Описано стање је сигурно последица, како побољшања услова за (високо) образовање припадника ове популације у нашој земљи, тако и тенденције њиховог већег запошљавања последњих година, што сигурно доприноси већој мотивацији младих ОСИ да се образују и професионално усавршавају

Табела бр.3: Образовна структура ОСИ пријављених на евиденцију НСЗ-а

ССС ³⁰	Датум ²⁹ :					
	30.06.2010.	30.06.2011	30.09.2012.	31.12.2012.	31.12.2013.	31.12.2014
I	7 756 (35,6%)	7 150 (34,4%)	6 315 (33,5%)	4 522 (30,13%)	4 446 (30,68%)	4 303 (30,18 %)
II	2 584 (11,9%)	2 503 (12,1%)	2 337 (12,5%)	1 907(12,7%)	1 805 (12,46%)	1 786 (12,52%)
III	6 994 (32,1%)	6 478 (31,2%)	5 895 (31,3%)	4 730(31,51%)	4 613 (31,83%)	4 474 (13,38%)
IV	3 323 (15,3%)	3496 (16,8 %)	3 242 (17,2%)	2 852 (19,0%)	2 666 (18,39%)	2 737 (19,19%)
V	511 (2,3%)	415 (2,0%)	352 (1,9%)	244 (1,62%)	233 (1,6%)	219 (1,53%)
VI-1	349 (1,6%)	407 (1,9%)	359 (2,1%)	350 (2,33%)	333 (2,29%)	313 (2,19%)
VI-2				60 (0,4%)	55 (0,38%)	76 (0,53%)
VII-1	256 (1,2%)	317 (1,5%)	318 (1,7%)	330 (2,19%)	328 (2,26%)	356 (2,49%)
VII-2				14(0,09%)	12 (0,0083%)	11 (%0,077)
VIII				1(0,007%)		
Укупно:				15 010	14 491	14 257

Изнети подаци представљају глобалну слику примарних социо-демографских карактеристика ОСИ које се налазе на евиденцији НСЗ наше земље, што мада не мора да апсолутно верно осликава и просечан профил особе са инвалидитетом у Србији, ипак даје добру полазну основу за разматрање проблема запошљавања особа са (телесним) инвалидитетом, указујући истовремено и на неке кључне препреке које отежавају

²⁹Подаци за 30. 06. 2010. 30. 06. 2011. и 30. 09. 2012. године преузети су из књиге Слободана Цвејића „Платформа за синдикално организовање особа са инвалидитетом-Извештај из истраживања положај особа са инвалидитетом на тржишту рада,“ (2013)Форум младих са инвалидитетом, Београд,18 а подаци за 31.12.2012., 31.12.2012 и 31.12.2014. године добијени су од Националне службе за запошљавање

³⁰Степен стручне спреме: I-завршена прва четири разреда основне школе, II- завршена основна школа, III- завршена трогодишња средња школа, IV- завршена четворогодишња стручна школа, V-завршена четворогодишња занатска школа, VI-1- завршена двогодишња виша школа VI-2- завршена трогодишња виша школа или трогодишње академске студије, VII-1-завршене петогодишње специјалистичке студије, VII-2- завршене шестогодишње специјалистичке студије или магистратура, VIII-завршен докторат

запошљавање припадника ове популације. Будући да ће наредно (пето) поглавље бити посвећено анализи кључних препрека у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији, овде ћемо размотрити и улогу професионалне рехабилитације на запошљавање особа које имају неки облик телесног инвалидитета а живе у нашој земљи.

1.4.2. УЛОГА ПРОФЕСИОНАЛНЕ РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Детаљно сагледавање проблема високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи, захтева и темељно разматрање процеса њихове професионалне рехабилитације, са стављањем посебног акцента на то колико су постојеће обуке преквалификације и доквалификације у сагласности са очуваним радним способностима особа које имају неку врсту телесног инвалидитета, њиховим жељама и интересовањима, као и могућностима да пронађу плаћено запослење на отвореном тржишту рада у Србији. Полазећи од дефиниције Мирослава Симића, који професионалну рехабилитацију одређује као: “скуп мера и поступака који се предузимају са циљем да се инвалидна особа оспособи за одговарајуће занимање и поново укључи у процес рада“ (Симић,1996:63), уочавамо да су њени програми подједнако намењени како особама које су пре стицања инвалидитета већ биле оспособљене за обављање одређеног занимања³¹, тако и лицима са инвалидитетом која тек требају да стекну образовање и вештине потребне за успешно радно ангажовање, што се неретко негативно одражава на особе са урођеним инвалидитетом.

Изнети став можемо образложити чињеницом да се код особа које имају урођени или инвалидитет који је настао у детињству, као једна од великих препрека приликом избора занимања јавља неадекватно образовање. Ово је било нарочито карактеристично за лица са инвалидитетом која су у „свет одраслих“ улазила пре неколико деценија, када се идеја о

³¹ А можда већ и имале радно искуство

инклузивном образовању на овим просторима није јављала ни као могућност за теоријско разматрање а камоли за практичну реализацију.

У прилог изнетом говори и запажање Гордане Одовић да су сходно „Закону о специјалном васпитању и образовању“ донетом 1976. ученици са инвалидитетом након завршетка основне школе, образовање најчешће настављали „у школама за квалификоване раднике са двогодишњим или трогодишњим трајањем“ (Одовић,2006:33), док је само мали број ученика са веома благим облицима и степеном инвалидитета, успевао да своје образовање настави у средњим стручним школама.

У зависност од специфичности које постојање конкретне дијагнозе са собом носи, особама са телесним инвалидитетом без обзира на њихове интелектуалне потенцијале, жеље и интересовања, препоручивана су најчешће различита мануелна-занатска занимања, уз кључно образложење да она не изискују већи физички напор, без размишљања о могућности њиховог вишег или високог образовања. У прилог изнетом ставу сведочи и следећи цитат: „Ученици са моторичком инвалидношћу могу изабрати радно оспособљавање за следеће послове: фотокопирање, шивење и кројење, израде платнених играчака, нарезивање кључева, пресвлачење дугмади, гајење печурки, израда предмета од керамике, прављење пецива и тестенина, израде таписерија“ (Одовић, 2006:35). Када се овом дода чињеница да пре увођења инклузивног образовања на територији Србије није постојала ниједна специјализована школа која се бавила средњошколским образовањем особа које имају неку врсту телесног инвалидитета јасно је да је описано стање оставило највише негативних последица на (младе) особе са тежим степеном телесног инвалидитета, којима је у датим условима било готово немогуће пронаћи адекватно радно место.

Овде се наравно, не спори могућност да су се млади са телесним инвалидитетом могли укључивати и образовати у систему редовног средњошколског образовања али искуства из праксе указују да је такав вид образовања много чешће представљао изузетак појединаца који су се у њему нашли захваљујући веома високом степену подршке, коју су добијали од стране чланова својих породица. У прилог изнетом ставу говори и следећи цитат: „У време усмереног школовања званична просветна политика према деци са инвалидитетом била је сегрегативна. Стриктно поштовање прописа онемогућило је инвалиде да се упишу у основне и средње школе“ (Одовић,2006:35)што најбоље сведочи

да је образовање особа које имају неки облик телесног инвалидитета у редовним средњим школама, много чешће представљао само изузетак оних који су имали највише среће.

Савремене тенденције програма професионалне рехабилитације особа са (телесним) инвалидитетом све више су усмерене на едукацију припадника ове популације у редовном образовном систему, као и на повећање њихових могућности да равноправно са другима стекну знања и вештине потребне за радно ангажовање, при чему важну улогу игра и НСЗ.

. Тако се “Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ као мере подршке незапосленим особама са инвалидитетом које траже посао, како би унапредили своју конкурентност на тржишту рада и повећали реалне шансе да нађу плаћено запослење, нуде следеће услуге³²:

- 1) Каријерно вођење које обухвата: професионално информисање, саветовање и израду индивидуалног плана запошљавања,
- 2) Мере радног оспособљавања: доквалификација, преквалификација, похађање програма за одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности,
- 3) Мере појединачног, групног и општег прилагођавања програма за унапређивање радно-социјалне интеракције
- 4) Рад на развоју мотивације, пружању техничке и/или стручне помоћи, праћење и процена успеха професионалне рехабилитације
- 5) Индивидуални саветодавни рад у циљу пружања помоћи у прихватању сопствене инвалидности из перспективе могућности радног ангажовања и коришћења појединих мера професионалне рехабилитације

Имајући у виду критичку опаску Бојана Ударевића да програми обуке доквалификације и преквалификације које НСЗ нуди особама са инвалидитетом „нису ништа друго него услуге које Национална служба пружа својим корисницима, међу којима су и особе са инвалидитетом“ (Ударевић, 2012:257), може се сасвим оправдано поставити питање: Колико су програми постојећих услуга преквалификације и доквалификације особа са

³²Види „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, *Службени гласник РС 36/2009* члан 13

телесним инвалидитетом, заиста прилагођени припадницима ове популације и усаглашене са потребама савременог тржишта рада у Србији?

Одговор на постављено питање добијамо од Слободана Цвејића који указује да је свега 15% ОСИ пријављених на евиденцију НЗС-а, имало прилике да користи неку од услуга доквалификације или преквалификације, упркос чињеници да је међу испитаницима регистрованим на евиденцији НЗС-а било чак „29% оних који сматрају да им је потребна додатна обука да би обавили посао на којем би њихове способности биле најбоље искоришћене“ (Цвејић, 2013:40), наводећи да су међу услугама које су службеници НЗС-а реализовали са испитаним незапосленим особама са инвалидитетом најзаступљеније: каријерно вођење, професионално информисање, саветовање израда индивидуалног плана запошљавања (66%) и индивидуално саветодавни рад (64%), док је програмима развоја мотивације и индивидуалне подршке у прихватању сопствене индивидуалности и могућности активне партиципације било обухваћено свега 9% испитаних.

С друге стране једно емпиријско истраживање спроведено 2010. године, показује да чак 24,2% анкетираних ОСИ које траже посао „своја очекивања у погледу подршке и помоћи, усмеравају, углавном, на Националну службу за запошљавање“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:63), из чега се може закључити да припадници ове популације имају висок степен поверења у НЗС, као институцију која им може помоћи да дођу до запослења.

Наведене чињенице посредно и непосредно упућују на закључак да у нашој земљи још увек не постоји довољно разрађен систем континуиране професионалне рехабилитације особа са телесним инвалидитетом, што се несумњиво врло негативно одражава на могућност њиховог запошљавања (првенствено) на отвореном тржишту, чиме су засигурно највише погођени старији припадници ове популације који због предрасуда образовног система (посебно израженог у време њиховог одрастања и младости) нису имали прилике да потребна знања и вештине стекну похађањем редовних образовних програма за проналажење плаћеног запослења.

Аутор на основу наведених података, оправдано извлачи закључак да су оваквом праксом у области професионалне рехабилитације, највише биле погођене особе са телесним инвалидитетом просечних интелектуалних способности али са тежим степеном

телесног оштећења, будући да због степена инвалидитета приступ у редовне средње стручне школе најчешће нису имали (како због архитектонских баријера, тако и због широко распрострањених предрасуда), док им због оштећења горњих екстремитета у исто време била веома сужена могућност избора неког од мануелних занимања за која су могла да се оспособе у радионицама за професионалну рехабилитацију.

1.4.3. УТИЦАЈ ДОНОШЕЊА „ЗАКОНА О ПРОФЕСИОНАЛНОЈ РЕХАБИЛИТАЦИЈИ И ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ" НА ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Упркос чињеници да је доношење „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ представљало један од кључних корака у побољшању положаја ове популације на тржишту рада, досадашња истраживања показују да су се процене законодаваца о могућностима његовог доприноса у погледу повећање броја запослених особа са инвалидитетом у Србији, показале као превише оптимистичне. У прилог томе, говори и чињеница да се током првих година његове примене посматрано на нивоу целокупне запослене популације, број радно ангажованих особа са инвалидитетом, повећао за свега 1% (Цвејић, 2013:13).

О почетним успесима примене „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ најбоље сведоче резултати истраживања „Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом у Србији-Примери добре праксе“, показујући да је у периоду јун 2010-април 2011. године, чак „2/3 послодаваца определило се за запошљавање а само 1/3 за уплаћивање у буџетски фонд“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:49), при чему је у априлу 2011. године број послодаваца који су запошљавали ОСИ износио 77%. То потврђују и резултати анкете вршене са послодавцима, показујући да чак „скоро 2/3 анкетираних фирми запошљава

особе са инвалидитетом од 2010. године на овамо“ (Цвејић, 2013:45). Овде се међутим, не сме заборавити ни то да су ова истраживања рађена на релативно малом броју предузећа због чега их у разматрање морамо узети са извесном резервом, нарочито ако се има у виду да је лако могуће да (многи) послодавци који у својим фирмама немају запослене ОСИ нису ни желели да учествују у оваквој врсти истраживања.

У исто време резултати једног другог истраживања, спроведеног у 73 радне организације са територије АП Војводине показује да су особе са инвалидитетом запослене „у укупно 34 институције, односно само у 58% од укупног броја институција које имају ову законску обавезу“ („Примена Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом у органима управе АП Војводина и јединица локалне самоуправе на територији АП Војводина“, 2011:5). Занимљиво је напоменути и то, да је истраживањем које је 2010. године спровео Центар за самостални живот особа са инвалидитетом Србије, утврђено да међу радницима испитаних послодаваца број ОСИ износи „свега 1,95% при чему у највећем броју институција јавног сектора на 100 запослених нема ниједне особе са инвалидитетом“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:49).

1.4.3.1. Динамика запошљавања ОСИ у Србији након доношења „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“

Подаци званичне статистике показују да број особа са инвалидитетом у нашој земљи расте из године у годину, што може дати наду да ће се у ближој будућности проблем незапослености припадника ове популације ако не потпуно решити, онда бар у значајној мери ублажити. Пораст броја ОСИ које су се запослиле током протеклих неколико година у исто време може нам послужити као једно од објашњења због чега се последњих година бележи стално смањење броја припадника ове популације на евиденцији НСЗ-а, при чему морамо бити крајње обазриви, будући да између ове две појаве не мора нужно постојати узрочно-последична веза (лако је могуће да неке ОСИ и пре пријаве на евиденцију буду на пробном раду код потенцијалног послодавца а онда се пријаве НСЗ-у како би изласком

пред комисију за процену преостале радне способности „званично“ потврдили постојање свог инвалидитета).

Табела бр.4: Динамика запошљавања ОСИ у периоду од 1. јануара 2012. до 31. децембра 2014. године по полној структури:

ПЕРИОД:			
	1.01-31.2012. године	1.01-31.2013. године	1.01-31.2014. године
МУШКАРЦИ:	3 781 (53,9%)	5 451 (66,1%)	6 195 (65,6%)
ЖЕНЕ:	3 229 (46,1%)	2 789 (33,9%)	3 246 (34,4%)
УКУПНО:	7 010	8 240	9 441

Посматрајући полну структуру запослених ОСИ може се уочити да су током протеклих година мушкарци са инвалидитетом некада чак и у двоструко већем броју заснивали радни однос у поређењу са припадницама женског пола из ове популације, што представља значајну разлику у односу на полну структуру запослених припадника опште популације у којој је она током трећег тромесечја 2014. године „за мушкарце износила 47,8 одсто а за жене 34,0 одсто³³“.

Овде је важно нагласити и да жене које имају неки облик инвалидитета, свакако нису једине дискриминисане припаднице мањинске популације у сфери тржишта рада. Са сличном ситуацијом неретко се сусрећу и дуге особе женског пола које припадају тзв. осетљивим групама а у прилог томе говоре нам и новији статистички подаци, показујући на пример, изразито значајне разлике у полној структури Рома запослених у Србији, где "мушкарци чине 77,5% а жене 22,5%" (Радовановић, Кнежевић, 2014:81) укупног броја запослених припадника ове популације.

На основу изнетих података оправдано можемо закључити да жене са инвалидитетом које живе у Србији јесу дискриминисане у сфери тржишта рада и то првенствено због своје изложености феномену укрштања дискриминације по више основа- по основу пола и по основу инвалидности, при чему се као разлог описаног стања, не сме заборавити ни чињеница да су припаднице ове популације у исто време и знатно мање у поређењу са мушкарцима који имају неки облик инвалидитета (2:1) пријављене на евиденцији НСЗ-а, услед чега се као последица јавља и њихова слабија могућност заснивања радног односа.

³³ Податак преузет са сајта: <http://www.blic.rs/vesti/ekonomija/nezaposlenost-u-srbiji-zene-cesce-bez-posla-od-muskaraca/c6g4stt> (приступљено 26. јун 2016)

Мада овде немамо релевантне податке, оправдано је претпоставити да би у случају да жена са инвалидитетом има још неко (треће) лично својство, које је такође сврстава у неку мањинску групу (нпр. национална и/или етничка припадност или хомосексуално опредељење и сл.) , њене шансе за заснивање радног односа у нашој држави биле би још више смањење.

1.4.3.2 Структура запошљавања ОСИ у Србији према врсти инвалидитета

Имајући у виду да се у овом раду бавимо препрекама у запошљавању особа са телесним инвалидитетом, значајно је размотрити и запошљавање припадника ове популације у односу на врсту њиховог инвалидитета, због чега ћемо направити краћи осврт на саму класификацију особа са инвалидитетом коју користи Национална служба за запошљавање³⁴. Тако су према званичној евиденцији НСЗ ОСИ подељене на следеће групе и подгрупе:

1. Војни инвалиди

- ✓ *Ратни војни инвалиди (РВИ)*
- ✓ *Мирнодопски војни инвалиди (МВИ)*
- ✓ *Цивилни инвалиди рата (ЦИР)*

2. Инвалиди рада

- ✓ *Инвалиди рада II категорије*
- ✓ *Инвалиди рада III категорије*

3. Категорисана омладина

- ✓ *Слепа лица*
- ✓ *Слабовида лица*
- ✓ *Глува лица*

³⁴ Класификација је преузета из публикације: "Запошљавање особа са инвалидитетом у Србији 2012" из табеле дате у прилогу бр. 1: "Званична евиденција незапослених особа са инвалидитетом по категоријама, подаци Националне службе за запошљавање на територији Републике Србије 2012 ", стр. 96 а исту класификацију добио је и сам аутор ове докторске дисертације, када је од НСЗ-а тражио статистичке податке потребне за њену израду

- ✓ *Лако ментално ометена лица (ЛМО)*
- ✓ *Вишеструко ометена лица (ВО)*
- ✓ *Телесно инвалидна лица (ТИЛ)*

1 Остали категорисани инвалиди

- ✓ *Слепа лица*
- ✓ *Слабовида лица*
- ✓ *Глува лица*
- ✓ *Лако ментално ометена лица (ЛМО)*
- ✓ *Вишеструко ометена лица (ВО)*
- ✓ *Телесно инвалидна лица (ТИЛ)*

Пре него што пређемо на детаљније анализирање због чега доношење „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ није допринело значајнијем повећању броја запослених припадника ове популације у мери у којој се то првобитно очекивало, кратко ћемо се осврнути на структуру запослених ОСИ у Србији у периоду од 1.01. 2012. године до 31.12.2014. године у зависности од врсте њиховог инвалидитета.

Табела бр. 5 :Динамика запошљавања ОСИ у периоду од 1. јануара 2012. до 31. децембра 2014. године према врсти/категорији инвалидитета:

ПЕРИОД:	Врста/категорија инвалидитета								
	Војни инвалиди	Инвалиди рада	Слепа Лица	Слабовида лица	Глува лица	Наглува лица	ЛОМ лица	ВО лица	ТИЛ
2012.	344	17	38	52	244	94	1446	45	169
2013.	400	807	44	57	189	107	1835	27	163
2014.	420	796	40	62	222	120	1720	42	146

Подаци приказани у табели бр. 5 јасно указују на постојање значајних разлика у запошљавању ОСИ у зависности од врсте њиховог инвалидитета, при чему је врло уочљиво да особе са лако менталном ометеношћу чине највећи проценат радно ангажованих припадника ове популације у Србији, док се међу најмање запосленим особама са инвалидитетом налазе, особе са вишеструком ометеношћу и оштећењем вида.

Сагледавајући програме професионалне рехабилитације за ОСИ у нашој земљи у којима се припадницима ове популације првенствено нуде обуке за различита мануелна занимања, описано стање када је у питању корелација између могућности њиховог запошљавања и врсте инвалидитета коју имају, није нимало зачуђујућа, будући да особе са

лаком менталном ометеношћу и/или оштећењем слуха, (најчешће) поседују већи степен способности потребних за обављање мануелних послова, у односу на лица са другим врстама инвалидитета а да у исто време и немају потребе за коришћењем помоћи другог лица при активностима самозбрињавања.

Нажалост, како се може уочити и из саме табеле, дату класификацију и статистичке податке о броју запослених ОСИ према врсти њиховог инвалидитета, морамо прихватити са извесном резервом, будући да велики проценат запослених ОСИ чине и војни инвалиди и инвалиди рада, о којима се на евиденцији НСЗ-а не воде подаци коју врсту телесног/сензорног или менталног оштећења имају, због чега је готово немогуће прецизирати који проценат запослених ОСИ у нашој земљи чине лица која имају неку врсту телесног инвалидитета, односно оштећење и/или недостатак горњих и/или доњих екстремитета.

Поред тога, важно је напоменути да и сама соматопедија као научна област „која се бави васпитањем телесно инвалидне, болесне и слабуњаве омладине“ (Стошљевић, 1997:76), прави разлику да ли се код деце/особа са телесним инвалидитетом „ради о *примарној имобилности* тј. о последици изравног оштећења локомоторног апарата (у телесно инвалидних особа) или о секундарној имобилности тј. о немогућности извођења покрета или радних операција услед забране физичког напрезања при неким обољењима или болестима (у обољења срца, специфичних обољења и сл.)“ (Стошљевић, 1997:76).

Описано стање тј. начин на који НСЗ класификује ОСИ пријављене на својој евиденцији, не допушта нам да утврдимо у којој се мери особе са оштећењима или недостацима горњих и/или доњих екстремитета запошљавају у нашој земљи у односу на лица са другим врстама инвалидитета. Међутим, доношење „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ допринело је и новом начину категорисања ОСИ на тржишту рада³⁵, при чему је још увек присутна тенденција запошљавања особа са лакшим облицима и степеном инвалидитета.

³⁵ Тако се према најновијим критеријумима, степен радне способности особа са инвалидитетом, одређује према следећој скали: 1) **0 степен**- када особа са инвалидитетом може да обавља, без тешкоћа и препрека у раду, односно ако су оне занемарљиве и не утичу на њену радну способност, 2) **I степен**– када је степен тешкоћа и препрека мали, тако да утиче на радну способност али омогућује да се лице запосли под општим условима, 3) **II степен** – постоји када особа са инвалидитетом има умерене тешкоће и препреке али може да се запосли под посебним условима и 4) **III степен** – тешкоће и препреке које при запошљавању има особа са инвалидитетом су потпуне или вишеструке, услед чега је њен радни учинак мањи од једне трећине радног учинка запосленог на уобичајеном радном месту, без

То потврђују и резултати неких новијих истраживања вршених на просторима наше земље, показујући да су међу популацијом ОСИ (анкетираних у истраживању) највећи проценат (44,5%) чинила лица са сензорним инвалидитетом (оштећењем вида и слуха), при чему је важно нагласити да чак 63,3% укупно испитаних нема потребу за коришћењем помоћи другог лица, „док је међу 30% испитаника са телесним инвалидитетом тек сваком трећем од њих била потребна помоћ другог лица при задовољавању базичних потреба“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:49).

Поред тога, резултати истраживања професора Слободана Цвејића, показују да су у периоду од 1. јануара 2010 године до 1. септембра 2012. године, од укупног броја ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а, чак око 83% чиниле особе са I степеном инвалидитета, око 14, 5% пријављених је имало II степен инвалидности, док су свега нешто мање од 5% ОСИ чинила лица која се не могу запослити ни под општим, ни под посебним условима (Цвејић, 2013), из чега се оправдано може закључити да на тржишту рада у нашој земљи доминирају лица којима није потребно вршити никаква прилагођавања радног места, процеса рада и/или радних задатака.

Са становишта теме којом се бавимо, овде је важно навести и да ОСИ које се запошљавају под посебним условима имају право (уколико се процени да им је то потребно) и на коришћење услуге радног асистента, при чему је важно указати да поједини аутори (Љубинковић и сарадници) указују на потребу прављења стриктне разлике између подршке коју ОСИ добија приликом обављања радних задатака од услуге персоналне асистенције из области социјалне заштите. Свој став образлажу чињеницом да овај облик асистенције „понекад захтева и конкретно стручно знање асистента, тако да је овим особама потребна друга врста обуке него код ангажовања за послове који се претежно обављају у кућним условима и можемо је назвати асистенцијом приликом рада“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:64).

Не оспоравајући у потпуности тачност изнетог мишљења да асистенција ОСИ при обављању радних задатака несумњиво захтева и додатну обуку, аутор ове докторске дисертације упућује примедбу да када је реч о особама са телесним инвалидитетом, сама ОСИ је најкомпетентнија да сагледа која су знања/вештине неопходне њеном асистенту

обзира на зајимање или послове, тако да његово запошљавање није могуће ни под општим ни под посебним условима

како би могао да јој успешно помаже при обављању радних задатака, па су самим тим оне и најкомпетентије да своје асистенте обуче за пружање помоћи која им је потребна. Поред тога, сама реч *асистенција* у дословно преведеном значењу на наш језик значи *помагање* а као што је познато телесни инвалидитет најчешће изискује само техничку помоћ другог лица при обављању различитих свакодневних активности (укључујући и обављање радних задатака), због чега је неосновано (бар када је реч о особама са овом врстом инвалидитета) (пре)наглашавати потребу за стручношћу радног асистента.

1.4.3.3. Зашто „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ (још увек) није допринео значајнијем повећању броја запослених особа са (телесним) инвалидитетом у Србији?

Имајући у виду да смо у другом поглављу овог рада већ изложили кључне одредбе „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, овде ћемо извршити анализу њихове економске исплативости будући да је и сам аутор дубоко уверен да економска добит коју послодавац (не)може остварити запошљавањем ОСИ, бива кључни аргумент када одлучује да ли ће у радни однос примити (неко) лице из ове популације.

Узимајући у разматрање податке о просеку зарада у РС током другог квартала 2015. године³⁶ добијамо јасне податке о томе колико износе на годишњем нивоу трошкови послодаваца који су пропустили да запосле особу/е са инвалидитетом.

³⁶Подаци преузети са сајта: http://praksa.rs/aktuelni_podaci.php?open=21 (приступљено 20. септембар 2014)

Табела бр.6: Износ новчаних уплата/накнада (у нето износу) које плаћају послодавци уколико пропусте да запосле законом предвиђен број ОСИ

	Годишњи износ уплате	
Годишњи (минимални) износ склапања уговора о пословно техничкој сарадњи о финансирању зарада запослених у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ или куповини производа или коришћења услуга тог предузећа за сваку особу са инвалидитетом коју је послодавац пропустио да запосли	20x45 017,33	900 346,66динара
Износ годишње уплате за послодавца који није запослио ОСИ	12 x 45 017,33/2	270 103.98 Динара

На основу података приказаних у претходној табели, јасно се може уочити да (изузетно) мала висина пенала које послодавци плаћају у случају да не измире обавезу запошљавања ОСИ може деловати и сасвим контрапродуктивно на одлуке послодавца да склапањем уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем/предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом (учешћем у финансирању зарада ОСИ запослених у њима, куповањем производа или вршењу услуга тог предузећа) бар на индиректан начин (ако већ у својој фирми није радно ангажовао (законом предвиђене број) припадника/е ове популацији) допринесе повећању броја запослених особа са инвалидитетом у Србији, чиме се сасвим оправдано може поставити питање: Да ли тренутно актуелне правне норме (у извесној мери) обесмишљавају и основну сврху доношења самог „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“?

Одлуку послодавца да у својој фирми (не)запосли ОСИ Слободан Цвејић повезује и са економском (не)развијеношћу региона у коме конкретна фирма послује истичући „да предузећа у привредно јачим регионима радије бирају опцију уплате у фонд и склапања уговора са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом“ (Цвејић, 2013:40) него што се одлучују на директно запошљавање ОСИ, што се може довести у директну везу са висином субвенција које држава пружа у циљу запошљавања особа са инвалидитетом.

Поред тога, чињеницу да су особе са инвалидитетом у нешто већем проценту запослене у приватном него у државном сектору, можемо довести у везу и са чињеницом да се као

једна од бенефиција коју послодавци могу остварити уколико запосле ОСИ нуди исплата зараде те особе (чија се висина усклађује према висини минималне зараде утврђене прописима о раду) током првих годину дана рада ове особе, под условом да конкретна ОСИ нема претходно радно искуство и да је засновала радни однос на неодређено време. Имајући у виду да се плате радника запослених у великом броју државних фирми, финансирају директно из буџета Републике Србије, оправдано можемо претпоставити да поменута субвенција за њих нема никакав значај, па сходно томе нису ни мотивисани да запошљавају ОСИ. Поред тога, аутор тврдо верује да у исто време приватни предузетници неретко запошљавају особе из ове популације, како би показали ревност према испуњавању законских одредби и/или „стекли глас“ друштвено одговорних послодаваца.

Услед изостанка успешног решавања проблема високе стопе незапослености особа са (нарочито телесним) инвалидитетом у нашој земљи, аутор сматра за неопходно да у наредним редовима изложи краћу анализу (кључних) узрока отежаног запошљавања особа са (телесним) инвалидитетом у Србији, базирајући се првенствено на тзв. субјективне/личне факторе који доприносе слабом запошљавању припадника ове популације у Србији а као главне међу њима истиче:

- ✓ Слабу мотивацију ОСИ да траже посао, као и
- ✓ Недовољан степен социјалне подршке коју приликом тражења посла добијају од особа из свог непосредног окружења

1.4.3.3.1. Слаба мотивација ОСИ да траже посао,

Став о слабој мотивацији ОСИ да траже посао, аутор ове докторске дисертације потврђује налазима досадашњих истраживања која указују и на постојање проблема недовољне заинтересованости самих ОСИ да заснују радни однос првенствено како не би изгубили неко већ стечено право из домена социјалне заштите. Тако на пример, најновије истраживање које је спровео Ресурсни центар за особе са инвалидитетом, показује да припадници ове популације који „остварују права из области борачко-инвалидске заштите имају припадајућу надокнаду по основу незапослености, изнад реалних могућности њихове зараде“ (Станић, Копривица, и Благојевић, 2014:29), што их

знатно дестимулише да траже запослење, због чега у ситуацији избора „између зараде и веће или исте накнаде за незапосленост, бира се накнада а не посао“ (Станић, Копривица, и Благојевић, 2014:30).

Имајући у виду да се према претходном, баш као и према тренутно важећем „Закону о пензијско-инвалидском осигурању“ право на инвалидску пензију остваривало у зависности, како од година радног стажа, тако и од старости осигураника у свакодневној пракси веома често наилазимо на случајеве да су се пре доношења „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ веома младе ОСИ постајале инвалидски пензионери. Наиме, припадници ове популације су се неретко запошљавали (најчешће само формално у породичним фирмама својих рођака и пријатеља) као „здраве особе“ да би након истека потребног временског периода, изласком пред инвалидску комисију и званично добиле потврду о постојању инвалидитета, на основу које би биле пензионисане.

Особе са инвалидитетом и њихови послодавци најчешће су имали један заједнички циљ- да ОСИ што пре стекне право на одлазак у пензију, како би јој се помогло да обезбеди колики-толики али сигуран извор прихода за своју егзистенцију а у исто време и сам послодавац ослободио „плаћања доприноса за једног радника више“, коме је неретко вођен милосрђем, сажаљењем или жељом да помогне (али и због узајамног договора) дозвољавао да не долази на посао, што сигурно ни пошто на дуге стазе није могло бити корисно за већину припадника ове популације.

Нажалост, и резултати једног новијег истраживања спроведеног на територији наше земље, показују да чак 20,3% испитаника ОСИ „намерава да остане на послу до одласка у инвалидску пензију“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:49), што према прописима актуелног „Закон о пензијско-инвалидском осигурању“ представља релативно кратак временски период- максимално 5 година, што можемо тумачити и као потребу самих ОСИ да у временима свеопште економске кризе себи на неки начин (трајно) осигурају сигурне изворе прихода али и као још једну потврду да припадници ове популације можда и нису довољно мотивисани да раде, нарочито ако могу да скромно али без напора живе од социјалних давања.

Остваривање права на инвалидску пензију међутим, за собом повлачи и низ негативних последица. Тако се на пример према одредбама нашег законодавства, особе које остваре

право на коришћење инвалидске пензије, могу да наставе да раде „само по уговору о делу и не могу бити ангажовани по уговору о раду³⁷“ изузев у случају да на контролном лекарском прегледу вештак специјалиста промени налаз, оцену и мишљење о радној способности, што за собом повлачи губитак права на коришћење инвалидске пензије. Имајући у виду наведене чињенице, као и утицај свеопште економске кризе на пораст броја незапослених припадника опште популације у нашој земљи, није зачуђујуће, да највећи број ОСИ које су у инвалидским пензијама, не жели да се пријави на евиденцију НЗС-а, будући да тиме „ризикују губљење пензија (већина особа са инвалидитетом у Србији још увек пензије сматра јединим поузданим извором прихода), при чему немају никакве гаранције да ће се за узврат запослити“ (Станић, Копривица, и Благојевић, 2014:29).

Имајући у виду да дете са инвалидитетом погинулог или умрлог осигураника према одредбама актуелног законодавства "стиче право на породичну пензију и она му припада док траје неспособност за самосталан живот и рад, настала после узраста до кога се деци обезбеђује право на инвалидску пензију а пре смрти осигураника" („Закон о пензијском и инвалидском осигурању“, члан 31, став 4), особе са инвалидитетом које су оствариле право на коришћење породичне пензије се неретко, у страху да не изгубе ово већ стечено право (свесно) одричу могућности заснивања радног односа, при чему је код највећег броја њих заступљена "логика зашто бих се одрекао пензије кад овако могу да седим кући“ (Истраживање о мотивацији за запошљавање и самозапошљавање особа са инвалидитетом у Београду, 2009:25).

Када се изнетим подацима дода и чињеница да значајан извор прихода ОСИ које живе у Србији чини и Додатак за помоћ и негу другог лица а да резултати истраживања вршеног 2008. године показују да „чак 49,1% корисника овог додатка, новац од накнаде користи за личну потрошњу (нпр. куповину лекова, средстава за личну хигијену и осталих животних потрепштина), док свега 14,4% од тих средстава плаћа лица која им помажу или партиципира у финансирању неке социјалне услуге која се пружа на локалном нивоу“ (Динкић, Љубинковић, Огњеновић и Милојевић, 2008:48), јасно је да и

³⁷ Податак преузет са сајта: <http://www.politika.rs/rubrike/potrosac/Ko-sme-a-ko-ne-sme-da-radi-posle-odlaska-u-penziju.lt.html> (приступљено 20. мај 2015)

ненаменско коришћење овог социјалног давања може бити (још један) дестимулишући фактор припадника ове популације да траже посао.

Овде се (оправдано) може поставити и питање: Да ли би се мотивисаност ОСИ да траже посао могла повећати смањењем висине накнада из домена социјалне заштите?

Не спорећи чињеницу да ова примања сигурно у данашњим економским условима представљају сигуран (неретко и солидан извор прихода), због чега је већини самих ОСИ (веома) стало да га на све начине задрже, аутор овог рада сматра да социјална давања намењена припадницима ове популације, не смеју бити укинута пре него што се у држави створе јасни законски механизми да особе са инвалидитетом буду ослобођене плаћања свих „додатних“ трошкова (које не би имале да код њих не постоји инвалидитет), залажући се у исто време и да саме ОСИ немају никакве додатне привилегије за финансирање личних трошкова које имају и припадници опште популације.

Наравно, овако замишљен систем смањивања новчаних давања за ОСИ, нужно би морао да прати и довољан степен развијености и доступности разноврсних услуга/сервиса подршке који би припадницима ове популације могли да обезбеде адекватно задовољење базичних и/или социјалних потреба на основу једнакости са другима.

1.4.3.3.2. Недовољан степен социјалне подршке коју приликом тражења посла добијају од особа из свог непосредног окружења

Други проблем који неминовно доприноси слабијој мотивацији особа са (телесним) инвалидитетом да траже посао је недостатак подршке. Будући да ћемо се у наредном поглављу овог рада, детаљније бавити недовољном развијеношћу сервиса/услуга подршке за ОСИ као једној од кључних препрека запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији, овде ћемо се позабавити, утицајем степена социјалне подршке коју припадници ове популације (не)добијају од особа из свог непосредног окружења.

Схватање да подршка чланова особа из непосредног окружења (чланова породице, рођака, пријатеља и сл.) утиче на (не)мотивисаност особа са телесним инвалидитетом да траже посао, аутор образлаже чињеницом да припадницима ове популације могућност

свакодневног функционисања (задовољавање базичних и/или социјалних потреба) неретко зависи и од подршке коју им пружају особе из њиховог непосредног окружења, па су самим тим врло упућене да са својим најближима проводе много више времена заједно, него што то чине њихови вршњаци/вршњакиње који/е немају инвалидитет. Аргументацију овог свог става, сам аутор проналази и у Ајзеновој Теорији планираног понашања по чијем схватању појединац приликом (свесног) размишљања да нешто (не)учини, како би постигао одређени циљ, о својој *намери* одлуку доноси на основу две међусобно повезане компоненте:

1) **Става према понашању** тј уверење конкретног појединца да ли ће његово (не)чињење одређеног понашања, као и последице које тиме може изазвати бити социјално пожељне, водећи истовремено рачуна и о

2) **Субјективној норми** односно о личном доживљају „социјалног уверења особе да људи којима жели да удовољи очекују то понашање“ (Марић и Цамоња-Игњатовић, 2011:33).

Потврду изнетог става о значају који ОСИ придају мишљењима чланова својих породица, као и о тешкоћама које њихов утицај може имати на развој индивидуалности припадника ове популације, налазимо и у резултатима једног новијег истраживања³⁸, које показује да ОСИ своја искуства породичног живота описују „углавном у позитивном смислу, наводећи породицу као највећи ослонац и извор подршке у животу и суочавању са проблемима“ (Кекавица, 2013:61). Са друге стране, испитаници су ипак, наводили и нека негативна искуства из породичног живота, при чему се чак 28,33% њих жалило на „угрожавање принципа самосталности“, односно на мешање „чланова породице у доношење одлука од животног значаја за особу са инвалидитетом“ (Кекавица, 2013:61), што даје добру полазну основу за испитивање у којој мери ставови припадника непосредног окружења особа са (телесним) инвалидитетом утичу на њихову перцепцију (не)могућности заснивања радног односа.

Изложени подаци јасно указују да је доношење „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ само створило добру основу за повећање броја запослених припадника ове популације у Србији али да сам законски документ ни после петогодишње примене није допринео значајнијем решавању проблема

³⁸Мониторинг индивидуалних искустава особа са инвалидитетом у Републици Србији

високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, нарочито када су у питању лица која је потребно запослити под тзв. посебним условима.

Наравно, као што је већ раније поменуто, саме законске одредбе (макар биле и апсолутно савршене) не могу да допринесу успешном решавању проблема високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом, уколико се пре тога не уклоне све (физичке и психичке) баријере које ометају равноправно учешће припадника ове популације у сфери тржишта рада не основу једнакости са другима.

Имајући у виду да успешно решавање проблема високе стопе незапослености ОСИ у нашој земљи, не подразумева само радно ангажовање припадника ове популације (које је као што смо могли видети у прошлости неретко било и само формалног карактера, са главним циљем стицања права на инвалидску пензију), већ и њихово задовољство послом који обављају, прилагођеност радног места и процеса рада њиховим потребама, могућност професионалног развоја и напредовања у каријери на основу једнакости са другима, наредне странице посветићемо положају ОСИ на радном месту и њиховим (евентуалним) искуствима дискриминације у сфери тржишта рада.

1.4.4. РАДНА ИСКУСТВА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Развој људске врсте од свог првобитног настанка у родовско-племенским заједницама до данашњих дана, пролазио је кроз различите историјске фазе али је упркос свим променама, рад био и остао једна од кључних вредности, која је поред обезбеђивања средстава за егзистенцију, требало да послужи као извор задовољства, док су особе које не желе да прихвате никакав посао, у најмању руку биле морално осуђиване од своје најближе околине, при чему су често и њихови други морални квалитети стављани „у запећак“, будући да се лењост третира и као одлика лошег карактера. Стога није нимало зачуђујуће да се и данас радно ангажовање сматра једним од кључних предуслова успешне социјалне интеграције сваке одрасле индивидуе, па је самим тим логично очекивати да је оно врло значајно и за особе са инвалидитетом.

Полазећи од чињенице да припадници ове популације, представљају изузетно мали број радно ангажованих становника наше земље, у склопу разматрања проблема/препрека у запошљавању ОСИ које живе на територији Србије, незаобилазно је посветити се и проучавању положаја запослених припадника ове популације и размотрити да ли се и они суочавају са неким препрекама или дискриминације на својим радним местима и да ли их то (можда) омета да се осећају равноправно у односу на своје колеге/колегинице који немају инвалидитет, при чему ћемо посебан акценат ставити на:

1. Прилагођеност радног места њиховим потребама и
2. Постојање (евентуално) неких облика дискриминишућег понашања по основу инвалидитета на радном месту.

1.4.4.1. Прилагођеност радног места особама са телесним инвалидитетом у Србији

Заснивање радног односа представља један од најзначајних догађаја у животу сваке одрасле индивидуе, јер јој поред могућности обезбеђивања материјалних средстава за властиту егзистенцију (или и егзистенцију чланова њене породице) пружа могућност да се осети корисним чланом друштвене заједнице и својим креативним ангажовањем допринесе њеном напретку и развоју. Имајући у виду да просечно трајање дужине радне недеље у нашој земљи од 40 часова тј. да запослени појединци добар део свог животног века проведу на радном месту, услови под којима човек ради, несумњиво се у значајној мери одражавају како на његово (не)задовољство послом који обавља, тако и на целокупан квалитет живота конкретног појединца, остављајући утицај и на могућност његовог успешног функционисања и у другим сферама друштвеног живота.

Неспорећи чињеницу да се сваки појединац (или бар већина њих) током свог радног века суочава са бројним изазовима/препрекама на послу, не можемо занемарити и то да су ОСИ неретко у нешто већем ризику да се на свом радном месту суоче са различитим препрекама и/или непријатностима, нарочито у земљама попут наше у којој грађанска свест о потреби поштовања људских права и уважавању међусобних различитости, још увек није достигла ступањ развијености потребан за неговање складних и хармоничних

међуљудских односа у сваком колективу. Као што је већ раније помињано, великом броју ОСИ је за успешно обављање радних задатака, потребна адаптација радног места, због чега ћемо се овде позабавити питањем колико је сама радна средина прилагођена потребама ОСИ које раде у Србији.

Нажалост, и након вишегодишње примене различитих правних докумената, којима се особама са инвалидитетом у Србији гарантује обезбеђивање радног места и услова рада који одговарају њиховим потребама, досадашња искуства показују да велики број запослених ОСИ још увек није (бар не у потпуности) задовољан условима које имају на својим радним местима, при чему се физичка (не)доступност појављује као један од кључних проблема припадника ове популације а посебно особа које имају неку врсту телесног инвалидитета. У прилог изнетој чињеници говоре и резултати неких новијих истраживања о запошљавању ОСИ у нашој земљи показујући да је 2009. године, чак 18% испитаних ОСИ сматрало „да је њихово радно место делимично адаптирано, док 27% сматра да радно место није адаптирано према њиховим потребама“ (Рајков, Татић, Милојевић, Јанићијевић и Станојевић, 2009:46). Испитаници су се најчешће жалили да не постоји: говорни софтвер на рачунару намењен „слепим особама, адекватан прилаз, лифт, адаптиран тоалет, обезбеђен паркинг, одговарајућа столица- за особе које имају неки облик телесног оштећења, адаптиран телефон за особе оштећеног слуха“ (Рајков, Татић, Милојевић, Јанићијевић и Станојевић, 2009:46), на основу чега можемо оправдано закључити да управо особе са неком врстом телесног инвалидитета, имају нешто веће потребе за адаптацијом радног места, него што је то случај са лицима која имају неку другу врсту инвалидитета. Овде се свакако не сме занемарити податак да је чак 42% испитаника сматрало да је њихово радно место у потпуности прилагођено њиховим потребама, док је њих 9% навело да им никада и нису била потребна било каква прилагођавања радног места (при чему су сви испитаници који су дали овај одговор, биле особе са сензорним инвалидитетом) (Рајков и сарадници, 2009),.

Изнете ставове запослених ОСИ о (не)прилагођености радног места њиховим потребама, потврђени су и у истраживању „Платформа за синдикално организовање особа са инвалидитетом -Извештај из истраживања положај особа са инвалидитетом на тржишту рада“, које се детаљно позабавило корелацијом између потребе прилагођавања различитих аспеката приступачности радне средине потребама ОСИ и њихове стварне испуњености у

свакодневној пракси, показујући постојање изузетно значајних разлика између потребног и прилагођеног:

Табела број. 7 : Разлике између потребе за прилагођеношћу радног места за ОСИ и њихове реализације у пракси

	Потребно	Прилагођено	Разлика у процентима
Несметано кретање по целој фирми	93%	21%	77
Адекватност уређаја, машина и опреме за рад	86%	22%	64
Квалификовани радни асистент	87%	28%	59
Премештање на адекватно радно место	91%	34%	57
Прилагођеност паркинг места	88%	35%	53
Реорганизовање послова према потребама	93%	38%	54
Премештање на адекватно радно место	92%	35%	53
Прилагођен начин процене радне способности	90%	39%	51
Писање инструкција за рад на видљивим местима	86%	36%	50
Прилагођено радно време	84%	34%	50
Прилагођен начин комуникације у организацији	79%	29%	50

Табела преузета из књиге Слободана Цвејића „Платформа за синдикално организовање особа са инвалидитетом-Извештај из истраживања положај особа са инвалидитетом на тржишту рада, Форум младих са инвалидитетом“ Београд 2013. стр. 43

Интересантно је навести да једно друго истраживање, спроведено у готово истом временском периоду, даје нешто другачије резултате када је у питању (не)прилагођеност радних места потребама ОСИ запослених у Србији, због чега ћемо у табели која следи, приказати и резултате добијене у њему:

Табела број. 8: Потребне за прилагођеношћу радног места за ОСИ

ВРСТА ПРИЛАГОЂАВАЊА	Потребно
Прилагођеност радног времена (скраћено радно време, чешће паузе)	28,2%
Реконструисање радних задатака	20,5%
Прилагођеност процене приликом селекције	20,5%
Прилагођеност комуникације са надређенима и подређенима	20,5%
Премештање на посао који у већој мери одговара потребама ОСИ	11,5%
Приступачност свих објеката у организацији	10,3%
Инструкције за посао истакнуте на видљивим местима у писаном облику	10,3%
Радно место је физички потпуно прилагођено	9,0%
Приступачност паркинг места	7,7%
Прилагођеност алата за рад	6,4%
Прилагођеност радног места (висина стола)	3,3%
Потребан радни асистент	1,3%

Табела преузета из књиге Градимира Зарића, Марка Миловановића; Момчила Станојевића и Иване Јанићијевић „Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом у Србији-Примери добре праксе“, Београд, 2011. стр. 61

Као што се може уочити из података датих у претходним табелама, резултати досадашњих истраживања, показују значајне разлике када су питању потребе ОСИ за прилагођавањем радне средине, динамике рада и/или радних задатака, што може бити повезано са врстом инвалидности самих испитаника, будући да су у истраживању „Платформа за синдикално организовање особа са инвалидитетом-Извештај из истраживања положај особа са инвалидитетом на тржишту рада“ особе са неком врстом телесног инвалидитета, чиниле чак 25% укупног броја испитаних, док је у истраживању „Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом у Србији- Примери добре праксе“, њихов проценат износио свега 16,4%, при чему је важно нагласити и да је у првом истраживању обухваћен знатно већи узорак популације запослених ОСИ (465 према 78) (Цвејић, 2013).

Изнети подаци представљају донекле отежавајућу околност приликом сагледавања колико су радна места прилагођена потребама особа са телесним инвалидитетом, запослених у Србији али имајући у виду неке од наведених параметара овде ћемо покушати да их што детаљније анализирамо.

Оно што и на први поглед лако пада у очи, јесте чињеница да се велики проценат испитаника у оба истраживања, жали на неприлагођеност алата, машина и других средстава потребних за свакодневно обављање професионалних обавеза, из чега се може закључити да ОСИ запослене у нашој земљи још увек немају баш најповољније услове за обављање професионалних обавеза. С друге стране, чињеница да се у истраживању „Платформа за синдикално организовање особа са инвалидитетом-Извештај из истраживања положај особа са инвалидитетом на тржишту рада“ чак 77% испитаника жалило да на физичку доступност објекта у коме раде, може указивати и на то да су особе са телесним инвалидитетом тј. оне са отежаном покретљивошћу (мада то може бити проблем и особа које имају оштећење вида) и највише погођене недовољном прилагођеношћу простора у коме раде (Цвејић, 2013). Овде се међутим, сасвим оправдано, може поставити и питање: Да ли су и саме ОСИ баш најобјективније у погледу својих очекивања да им буде омогућено несметано кретање по целој фирми у којој су запослени?

Ауторова недоумица у погледу постављеног питања, проистиче првенствено из чињенице да се и у самом „Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ помиње принцип тзв. „разумних адаптација“, мада његово

прецизно значење нигде није дато. Сам аутор је мишљења, да (првенствено) имајући у виду тренутну економску ситуацију у којој се наша земља налази и саме особе са (телесним) инвалидитетом, можда требају да буду мало умереније када је у питању проблем физичке приступачности фирми у којима раде.

Изнето становиште не значи да се припадници ове популације, било по коју цену требају (и смеју) одрећи захтевања бар минималних услова за своје несметано обављање професионалних обавеза, односно да никада не смеју бити лишени: адекватних прилаза до својих канцеларија, приступачног тоалета и опреме за рад која одговара њиховим потребама, при чему сам аутор сматра и да је потпуно неприхватљиво и да добијају/прихватају радне задатке који не одговарају опису послова које конкретан појединац може обављати према донетом решењу о процени (његове) радне способности.

Занимљиво је поменути и да се у оба наведена истраживања, као један од главних проблема запослених ОСИ јавља и непостојање адекватног/прилагођеног паркинг места (53% у првом и 7,7% у другом истраживању), што је још један од индикатора да недовољна прилагођеност радне средине највише погађа особе са телесним инвалидитетом. Пажљивом компарацијом резултата о (не)прилагођености радног места и/или услова рада потребама ОСИ, уочена је значајна разлика када је у питању потреба испитаних ОСИ за услугама радног асистента, при чему се у првом истраживању чак 28% испитаних ОСИ изјаснило да им на радном месту недостаје тај облик подршке, док је у другом истраживању тај проценат износио свега 1,3, што је прилично зачуђујуће, будући да су услуге радног асистента намењене искључиво особама са инвалидитетом чије се запошљавање врши под посебним условима (а које као што смо већ видели представљају релативно мали проценат запослених припадника ове популације у Србији)³⁹.

Аутор ове докторске дисертације, сматра да се иза ове нелогичности може крити заправо и недовољно познавање улоге радног асистента од стране самих ОСИ, који је вероватно поистовећују са улогом (неке врсте) ментора, што може бити и индиректан показатељ да сами припадници ове популације можда и нису увек довољно сигурни у своје професионалне компетенције.

Изнете чињенице јасно говоре у прилог да запослене ОСИ у Србији бивају неретко суочене са проблемом недовољне приступачности своје радне средине, што може

³⁹ Видети табеле бр. 7 и 8 на стр. 101

оставити негативне последице и на могућност њиховог квалитетног обављања професионалних обавеза, чиме су највише погођени припадници ове популације са тежим степеном и/или врстом инвалидитета. Наравно, важно је скренути пажњу да су резултати ових истраживања добијени искључиво на основу изјава самих ОСИ, због чега се у обзир мора узети и могућност постојања одређеног степена субјективности. Поред тога, сама хетерогеност структуре испитаних ОСИ, значајно смањује могућност јасног утврђивања (не)постојања корелације између врсте инвалидности и степена (не)прилагођености радног места и/или услова рада потребама запослених ОСИ.

Све ово намеће потребу вршења даљих истраживања на тему прилагођености услова рада потребама ОСИ запослених у Србији, при чему је можда пожељно детаљно размотрити са којим тешкоћама се на радном месту суочавају припадници ове популације у зависности од врсте свог инвалидитета.

Наравно, упркос свим својим недостацима, резултати досадашњих истраживања ипак представљају драгоцен извор сазнања о актуелном положају запослених ОСИ, због чега ћемо се у наредном делу текста позабавити питањем о евентуалном постојању различитих облика дискриминације са којима се припадници ове популације суочавају на својим радним местима.

1.4.4.2. Искуства дискриминације особа са инвалидитетом

Квалитет времена проведеног на послу, представља изузетно важан сегмент задовољства сваког запосленог појединца, па је самим тим он од изузетног значаја и за особе са инвалидитетом. У свакодневном животу то да ли ће се радно ангажовање конкретне индивидуе претворити у (још један) извор њеног задовољства или у „ноћну мору“, зависи од бројних и врло хетерогених фактора: карактерних особина саме индивидуе, њеног односа према раду, задовољства послом који обавља али и од међуљудских односа у самом колективу, као и од самих услова под којима се обављају радни задаци.

Нажалост, упркос стално прокламованим принципима забране дискриминације, потребе толеранције и уважавања међусобних различитости, сведоци смо да и данас у нашој земљи, припадници тзв. осетљивих група (међу које спадају и особе са инвалидитетом),

знатно чешће у односу на већински део популације наилазе на различите облике дискриминишућег понашања, па је сам тим значајно проанализирати и да ли се са датим проблемом суочавају и на својим радним местима тј. у којој мери ОСИ запослене у Србији имају равноправни статус на радном месту у односу на своје колеге/колегинице без инвалидитета.

Пре него што почнемо са разматрањем (не)постојања дискриминације ОСИ на радном месту, за моменат ћемо се вратити на само одређење појма *дискриминације*, који означава „различито поступање према неким појединцима или групама на темељу чињенице да их одређујемо „различитима“⁴⁰, при чему увек остаје отворено питање колико су припадници одређене друштвене групе свесни да се над њима врши дискриминација и да ли се поједини облици дискриминишућег понашања могу (лако) и доказати у пракси? Наиме, услед сталног прокламовања значаја поштовања принципа људских права, данас се све чешће суочавамо са тзв. латентним облицима дискриминишућег понашања усмереног према особама са инвалидитетом, бар када је у питању сфера тржишта рада.

Тако на пример „Упоредно истраживање о квалитету запослености особа са инвалидитетом у Србији“ показује да упркос томе што је чак 97,5% запослених ОСИ (које су учествовале у истраживању) изјавило да на свом садашњем радном месту никада није било изложено ниједном облику дискриминишућег понашања, подаци истог истраживања су показали да чак „30% запослених особа са инвалидитетом има приходе мање од прихода особа без инвалидитета које раде на истим или сличним пословима“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:43) а имају исти (или сличан) степен образовања, што се може тумачити и као чињеница да саме ОСИ некада и нису свесне да су жртве дискриминишућег понашања.

У исто време, резултати једног новијег истраживања⁴¹, потврђују да се већина запослених ОСИ (98,7%) уопште не осећа дискриминисано на радном месту, при чему се на тај проблем жалила само једна испитаница, изјавивши да је „делимично дискриминисана због тога што „ради од куће“ па није у могућности да учествује у „свакодневном животу“ своје радне организације која обухвата и неформалну комуникацију и „дружења“ на послу“ (Зарић, Миловановић, Станојевић и Јанићијевић,

⁴⁰<https://sr.wikipedia.org/sr/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0> (приступљено: 22. април 2015)

⁴¹Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом у Србији-Примери добре праксе

2011:66). Нажалост, показало се, да ни свакодневни одласци ОСИ на радно место нису гаранција потпуног и равноправног учешћа у „друштвеном животу“ колектива, тако да се једна испитаница осећала дискриминисано и у следећој ситуацији: „Ја кажем: Не, али ја не желим да доручкујем овде. Ја желим са својим колегама да одем у трпезарију и да доручкујем; Не, не, не брини донећемо ти ми овде“ (Кекавица, 2013:26).

Имајући у виду да два последња наведена пример, ипак (бар донекле) изражавају субјективан став запослених ОСИ, веома је дискутабилно да ли описане догађаје можемо третирати као вид дискриминације по основу инвалидитета? Наиме, сећајући се народне изреке, да је „Пут до пакла некада поплочан добрим намерама“, лако је могуће да се колеге, некада понашају „мало више заштитнички“ према ОСИ, услед чега се припадници ове популације осете дискриминисано а да се у суштини ради само о неспоразуму који би се највероватније могао превазићи једним (отвореним) разговором.

Уочљиви су међутим, и неки озбиљнији облици дискриминације ОСИ на радном месту, и то на релацији надређени-подређени, о чему најбоље сведочи следећи цитат: „стоматолози, док сам волонтирао- уместо да мени дају инструкције и налоге шта да радим и како са тим протезама- они би све те инструкције давали мојој шефици која би онда то мени прослеђивала- што није редовна процедура. Никада нисам ушао у контакт са стоматологом. Само би ме потапшао, рекао-Аха, добро, добро“ (Кекавица, 2013:70).

На основу изложених података, можемо закључити да се највећи број ОСИ запослених у Србији на својим радним местима не суочава са облицима отворене дискриминације по основу инвалидитета али да су зато присутни бројни облици прикривеног дискриминасања (најчешће у виду економске експлоатације) за које је врло тешко (а можда и потпуно немогуће) доказати да су у директној корелацији са постојањем неке врсте инвалидитета код конкретне индивидуе. Наиме, будући да је у данашњем времену висина зараде запослених у многим приватним фирмама добила статус тзв. „службене тајне“, логично је претпоставити да многе запослене ОСИ и не могу знати да ли је њихов лични доходак мањи од висине личног дохотка који примају њихове колеге/колегинице без инвалидитета а чак и да располажу тим податком, било би врло тешко доказиво да је постојање (не)инвалидности основ за разлику у висини њихових зарада.

Као један од посебних облика дискриминације ОСИ на радном месту, можемо издвојити и њихове неједнаке шансе за напредовањем у каријери, што се најбоље види из следећег

цитата: “Стигло је анонимно писмо из Министарства здравља против мене., Као да... особе са инвалидитетом су психопате и не би требало да буду на руководећим местима, уопште и да треба да се запита Министар здравља зашто је једног инвалида поставио на место директора Дома здравља“ (Кековица, 2013:70).

Значајно је у исто време указати и на то да ОСИ које нису пријављене као запослени радници (раде „на црно“) имају знатно веће шансе да на свом радном месту буду изложене неком облику дискриминације, у односу на припаднике ове популације чији је радни однос законски регулисан. Лош материјални положај ОСИ које живе у нашој земљи (проблем са којим се све чешће суочава и велики број грађана Србије из опште популације) неретко „натера“ особе са инвалидитетом да прихватају и послове који не одговарају њиховом степену образовања а који су (што је још гора а чешћа појава) неадекватни или чак штетни с обзиром на њихово здравствено стање. Тако се на пример, један испитаник пожалио да: „Радио сам нешто што мислим да се зове- металостругар са неким опругама... што је много ниже од квалификација које ја имам, али сам морао да прихватим тај посао, просто због средстава за живот. И наравно, повредио сам руку“ (Кековица, 2013:72).

У изнетом примеру ничим не можемо аргументовати да је постојање инвалидитета био кључни узрок што је конкретна ОСИ добила радно место које не одговара степену њених квалификација, док чињеницу да опис послова које је обављала (вероватно) нису одговарале њеном здравственом стању, већ можемо разматрати као вид дискриминације али само у случају да и нису испоштоване све мере заштите на раду и да радно место није било (или бар не у довољној мери) прилагођено потребама запослене ОСИ, будући да увек постоји теоријска шанса да се сваки радник (без обзира да ли има или нема инвалидитет) повреди на радном месту, иако је сам послодавац испоштовао све принципе заштите на раду.

Сви наведени примери указују на потребу озбиљног разматрања проблема дискриминације на радном месту ОСИ у нашој земљи, при чему је важно имати у виду да и сама не(довољна)прилагођеност радног места и/или услова рада потребама запослених ОСИ (о чему је било речи у претходном делу текста) представља можда и један од најтежих облика дискриминације који припадници ове популације могу доживети на свом радном месту. Охрабрује ипак, чињеница да се генерално посматрано ОСИ у Србији,

знатно чешће суочавају са проблемом дискриминишућег понашања приликом тражења посла, него када су већ засновали радни однос, што се може тумачити и као потврда да већ само присуство/учешће ОСИ у једном колективу, на посредан или непосредан начин доприносу мењању ставова према припадницима ове популације тј. већем степену толеранције на постојање међусобних различитости.

Будући да појава различитих облика дискриминације ОСИ приликом тражења посла представља један од кључних узрока дуготрајног одржања високе стопе незапослености припадника ове популације у нашој земљи, неке од примера дискриминишућег понашања усмереног према особама са инвалидитетом које траже посао изложићемо и у наредном поглављу када се будемо бавили предрасудама и (ауто)стереотипима као једном од препрека у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији.

1.5. КЉУЧНЕ ПРЕПРЕКЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Подаци изнети у претходним поглављима овог рада, јасно указују да упркос свим (многобројним) акцијама које је до сада спровела наша држава у циљу повећања броја запослених особа са инвалидитетом које живе на територији Србије, припадници ове популације још увек веома тешко проналазе плаћено запослене на отвореном тржишту рада а (изузетно) слаба развијеност социјалних и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ, додатно смањује могућност њиховог радног ангажовања. Анализа података изнетих у претходном поглављу, баш као и приказана искуства других земаља у запошљавању ОСИ, показала су нам да увођење законских одредби о обавези запошљавања одређеног броја припадника ове популације, ипак није „довољно моћно средство“ чијом се применом може решити (или бар у значајној мери ублажити) проблем високе стопе незапослености ОСИ, нарочито када су у питању економски слабије развијена друштва, попут наше земље.

Посматрајући проблем запошљавања особа које имају неку врсту телесног инвалидитета а живе у Србији, нужно је имати у виду да и опште социо-економске прилике у којим се наша држава налази. Анализа релевантних статистичких података показују да су становници Србије већ дужи низ година суочени са проблемом високе стопе незапослености, у прилог чему најбоље говори и то да је на пример током 2012. године, према подацима „Анкете о РС (октобар 2012) стопа незапослености у Србији је била 22,4%“ (Положај младих у систему социјалне заштите, 2013:4), док подаци истог извора показују да „за четврти квартал 2014. године, стопа незапослености износи 16,8%⁴²“ чиме је постигнуто њено смањење за чак „четири процентна поена у односу на први квартал

⁴² <http://www.blic.rs/vesti/ekonomija/statistika-stopa-nezaposlenosti-u-srbiji-manja-za-tri-odsto/1nxsdv1>
(приступљено 20. јун 2016)

2014. године⁴³. Међутим, упркос тенденцији благог опадања стопе незапослености током последњих година, уочавамо да у исто време долази до пораста тзв. дугорочно незапослених, односно лица која на добијање посла чекају дуже од годину дана. У прилог томе најбоље говори податак из децембра 2015. године показујући да број „оних који на посао чекају дуже од годину дана чини 64 одсто укупног броја регистрованих незапослених лица⁴⁴. Разлоге за описано стање, треба првенствено тражити у још увек присутним последицама дугогодишње економске рецесије којом је наша земља погођена. Будући да разматрање опште социо-економске ситуације која доприноси високој стопи незапослености припадника опште популације који живе у Србији, превазилази оквире нашег рада, овде се нећемо детаљније бавити њеном анализом, при чему је важно имати у виду да и њено постојање несумњиво доприноси дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа које имају неки облик телесног инвалидитета, услед чега је сасвим оправдано можемо сматрати још једним од кључних фактора њиховог отежаног запошљавања.

Полазећи од чињенице да проблем високе незапослености особа које живе у Србији, представља изузетно сложени друштвени феномен, чијем настајању и дуготрајном одржању доприносе различити како егзогени, тако и лични фактори, било би потпуно неосновано његово постојање доводити у везу искључиво са слабом економском развијеношћу нашег друштва и досадашњом применом одредби актуелног „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, без критичког сагледавања (и) других фактора који на директан или индиректан начин доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији. У прилог изнетом ставу, говоре и бројна истраживања, која указују да међу егзогеним факторима који доприносе отежаном запошљавању ОСИ као кључне проблеме можемо издвојити: постојање великог броја архитектонских баријера, широко распрострањене предрасуде и (ауто)стереотипе о радној (не)способности припадника ове популације, слабу примену законских одредби о обавези запошљавања ОСИ, недовољну развијеност услуга/сервиса подршке намењених особама са инвалидитетом, као и слаба примена средстава асистивних технологија.

⁴³ Ибид

⁴⁴ Податак преузет са сајта: <http://www.srbijadanas.net/rekord-nezaposlenost-u-srbiji-nikad-veca/> (приступљено 20. Децембар 2015)

У наредном делу текста, покушаћемо да у кратким цртама опишемо оне препреке које данас највише доприносе отежаном запошљавању особа које имају неку врсту телесног инвалидитета а живе у нашој земљи, дајући у исто време и критички осврт на могућност њиховог решавања, као проналажења и неких алтернативних начина да се ублаже њихове последице када је у питању могућност запошљавања припадника ове популације у Србије.

1.5.1. ПОСТОЈАЊЕ АРХИТЕКТОНСКИХ БАРИЈЕРА КАО ПРЕПРЕКА ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Технолошки развој људског друштва а нарочито напредак постигнут на пољу развоја информационих и телекомуникационих технологија у значајној мери је смањио време које просечни појединац треба да проведе ван свог дома или прецизније речено у кретању, како би обавио многе од својих свакодневних обавеза, за које је на просторима наше земље пре само једне четвртине века, било готово незамисливо да се могу обавити „на даљину“ или је та могућност била привилегија само малог броја грађана наше државе који су у то време поседовали персонални рачунар и интернет прикључак. Међутим, упркос свим технолошким достигнућима, потреба за слободним кретањем, још увек чини један од кључних аспеката квалитетног живота сваке људске индивидуе, због чега је неопходно да његово несметано коришћење буде у потпуности доступно сваком појединцу, без обзира на било које његово лично својство.

Мада на први поглед делује да је слободно кретање право које свака жива јединка стиче самим својим рођењем⁴⁵, могућност његовог несметаног уживања, ни данас, средином друге деценије XXI века, још увек не представља реалност баш за све грађане наше државе. Тако је на пример, кретање великог броја особа са телесним инвалидитетом које живе у нашој земљи, свакодневно отежано или у потпуности онемогућено, услед постојања великог броја архитектонских баријера.

⁴⁵ А његово коришћење може (најчешће) привремено бити ускраћено само појединцима који су због кршења законских норми, осуђени на издржавање казне затвора

У којој мери постојање архитектонских баријера омета свакодневно функционисање особа са телесним инвалидитетом а нарочито оних које користе инвалидска колица, најбоље се види из чињенице да и ни до данас, припадницима ове популације често није обезбеђен адекватан прилаз објектима од јавног значаја (поштама, школама, болницама, органима државне и локалне самоуправе, установама културе и сл.) а није редак случај (мада звучи мало парадоксално) да су и саме филијале НСЗ-а неретко неприступачне лицима из ове популације (Јовановић, 2002). Неприступачношћу филијала НСЗ-а поред тога што се особама које користе инвалидска колица ускраћује (или бар знатно отежава) могућност да дођу до информација потребних за проналажење посла, не даје нимало позитиван пример потенцијалним послодавцима, већ се чак и сасвим супротно може протумачити као потреба да се „не троше додатна средства на прилагођавање простора потребама ових особа“, што послодавцима (у крајњем случај) може послужити (и) као аргумент више да избегну запошљавање припадника ове популације.

Интересантно је напоменути да је проблем постојања великог броја архитектонских баријера у нашој земљи препознат још пре нешто више од једне деценије, када се по први пут започело са озбиљним акцијама у циљу његовог решавања, што је резултирало доношењем „Закон о планирању и изградњи“ 2009. године, којим се предвиђа да „зграде јавне и пословне намене као и други објекти за јавну употребу (улице, тргови, паркови и сл.) морају се пројектовати, градити и одржавати тако да свим корисницима, а нарочито особама са инвалидитетом, деци и старим особама омогућава несметан приступ кретање, боравак и рад, односно коришћење у складу са одговарајућим техничким прописима“ („Закон о планирању и изградњи” члан 5, став 1).

. Нажалост, упркос чињеници да је поменути закон на снагу ступио пре више од пет година и данас се неретко суочавамо са чињеницом да велики број објеката од јавног значаја није доступан особама са телесним инвалидитетом, о чему поред неприступачних улаза које запажамо (и) голим оком, сведоче и резултати најновијих истраживања вршених у нашој земљи на теме социјалне интеграције ОСИ и проблема запошљавања припадника ове популације, показујући да је „велики број архитектонских баријера“ један од најчешћих одговора које особе са инвалидитетом наводе, када „праве листу“ најчешћих препрека са којима се свакодневно суочавају. Анализирајући разлоге за овакво стање, учојамо да постоји више фактора који доприносе дуготрајном одржању проблема

постојања великог броја архитектонских баријера, међу којима као кључне можемо издвојити:

1. Велики број установа од јавног значаја⁴⁶ смештено је у објекте који се налазе по заштитом државе⁴⁷, због чега је за њихову адаптацију односно, прилагођавање потребама ОСИ, веома тешко добити сагласност надлежних институција, поготову ако је реч о адаптацији чије би извођење у значајној мери „нарушило“ тј. променило првобитан- аутентичан изглед самог објекта.
2. Други проблем представља економичност адаптације простора потребама особа са инвалидитетом. Наиме, упркос чињеници да све архитекте које се озбиљно баве уређењем простора у складу са потребама ОСИ, процењују да изградња објекта који у складу са стандардима приступачности ствара додатне трошкове „који могу износити свега 1% укупних трошкова за целу зграду“ (Сестранс, Адамс, 2006:26), финансијске проблема ствара накнадна адаптација већ изграђених објеката, будући да је много јевтиније уколико објекат који је још у процесу изградње, зидамо поштујући при том стандарде приступачности, него кроз адаптације, када је грађевина већ завршена.

Неоспорно је да се приликом изградње нових објеката стандарди приступачности морају поштовати али шта учинити када су у питању већ саграђени објекти? Овде се намеће једна етичка дилема: У којим случајевима је већ саграђене објекте (и у којој мери) првенствено са економског становишта, оправдано прилагођавати како би били приступачни особама са телесним инвалидитетом/корисницима инвалидских колица?

Личног смо мишљења да је у овом случају најбоље поштовати принцип тзв. „разумних адаптација“ тј. проценити колики бенефит носи таква адаптација, односно коме ће све то бити од користи. Тако на пример, ако имамо фирму у којој треба запослити особу која је корисник инвалидских колица, много је реалније покушати да јој се обезбеди канцеларија у приземљу или јој понудити да ради од куће (уколико су те опције могуће) него уграђивати лифт. Међутим, уколико је у питању јавна институција, за чије се услуге може оправдано претпоставити да ће бити потребне већем броју особа са инвалидитетом, сасвим је неопходно размишљати о уграђивању покретне платформе (ако је већ уградња

⁴⁶ Првенствено оних које се налазе на територији Града Београда

⁴⁷ Нпр. Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију и Рударско-геолошки факултет

класичног лифта превише скупа или неизводљива из неких других разлога) или бар о могућности да се особама са инвалидитетом омогући да све своје послове обаве у приземљу (нпр. интерним правилником установе, обавезати све запослене чије се канцеларије налазе на спрату да особама са инвалидитетом све потребне услуге морају пружити у приземљу.

Досадашња пракса нажалост, показује да одредбе о приступачности (чак и новоизграђених) објеката од јавног значаја некада бивају само формално испоштоване. Тако на пример, није реткост видети да је рампа на улазу у неки објекат изграђена под углом од 45 степени, чиме је њено коришћење веома отежано и за корисника инвалидских колица који се креће уз помоћ друге особе, при чему овако дизајнирана рампа практично уопште није доступна особама које самостално управљају ручним или електромоторним колицима. У исто време дешава се да је рампа изграђена по свим прописаним стандардима, некада окружена жардинијерама за цвеће или бетонским куглама које су ту постављене да спрече улазак моторних возила у тзв. пешачке зоне али је растојање између њих толико мало да омета и кретање корисника инвалидских колица.

Узроке описаних појава можемо првенствено тражити у томе што се већина инвеститора и грађевинских радника иако (најчешће) нема лошу намеру, често више руководе естетским изгледом саме рампе него њеном функционалношћу што јасно указује на то да приликом адаптације недовољно или тачније речено уопште не консултују особе које користе инвалидска колица, као и да нису на неке друге начине довољно добро упознати са стандардима приступачности. Имајући у виду мале трошкове изградње објекта приступачног особама са телесним инвалидитетом врло је нереално очекивати да се пропусти овакве природе праве из економских разлога или прецизније речено „физичке баријере су, генерално, последица немарне градње и несензибилисаног планирања“ (Сестранс, Адамс, 2006:31).

Наравно, када говоримо о архитектонским баријерама, не смемо заборавити да оне нису проблем само особа које користе инвалидска колица. Високи ивичњаци и/или степеници (нарочито ако немају гелендер) могу представљати озбиљну баријеру за све особе које се услед постојања телесног инвалидитета и/или старости отежано крећу иако нису корисници колица, због чега је веома важно водити рачуна и о овим на први поглед мање уочљивим аспектима физичке приступачности за ОСИ.

Посматрајући утицај постојања великог броја архитектонских баријера на отежано запошљавање особа са телесним инвалидитетом, поред недоступности самих филијала НЗС-а, важно је имати у виду и индиректан утицај неприступачности и других јавних институција на запошљавање особа из ове популације. Тако на пример, ако особа која користи инвалидска колица није могла да се у месту у коме живи креће до образовне институције⁴⁸, врло је лако могуће да ће остати ускраћена за стицање многих знања и вештина које јој омогућују конкурентност на тржишту рада⁴⁹.

Нажалост, и када стекну потребне квалификације, особе са телесним инвалидитетом (нарочито уколико користе инвалидска колица) због архитектонских баријера неретко се суочавају са проблемом проналажења радног места. Наиме, као што смо већ видели у претходном поглављу, држава послодавцу субвенционисхе трошкове тзв. „разумних адаптација“ чији је максималан износ ограничен на 240 000 динара, због чега је реално очекивати да ће послодавци на све могуће начине, настојати да избегну трошкове адаптација које прелазе износ предвиђене субвенције. Поред тога, нужно је имати у виду и већ претходно споменуту чињеницу да се многи објекти ипак и не могу (нарочито не са скромним финансијским средствима) прилагодити потребама особа које користе инвалидска колица.

Овде се опет поставља једна етичка дилема: Да ли особама којима због постојања телесног инвалидитета фирма није у могућности да прилагоди радно место, треба пружити могућност да посао обављају од куће? Посматрајући изнети предлог са становишта социјалне интеграције особа са инвалидитетом, неоспорно је да је за припаднике ове популације много боље да одлазе на посао, него да га обављају од куће а овде ћемо навести само неке од разлога за то. Пођимо пре свега од чињенице да свакодневни одлазак на радно место, свакој особи пружа прилику да себе доживи као припадника још једне друштвене групе- колектива у коме је запослена. Будући да ОСИ неретко имају нешто мање могућности за остваривањем социјалних контаката и њиховим неговањем стално присуство у колективу представља још једну прилику за стицањем

⁴⁸ Нарочито када се има у виду да пре увођења инклузивног образовања на територији Републике Србије није постојала ни једна средња школа која се бавила образовањем особа/младих са телесним инвалидитетом

⁴⁹ Аутор овде свакако не превиђа могућност ванредног похађања наставе али када се има у виду да је само основно образовање законски обавезно и да је барем до пре неколико година ванредно похађање средње школе изискивало (додатне) уплате новчаних средстава за полагање разредних испита, врло је оправдано претпоставити да због високе стопе сиромаштва, многе особе са телесним инвалидитетом себи нису могле да приуште овакав начин образовања, остајући аутомтски и без било каквог занимања

већег броја пријатеља и обогаћивањем квалитета властитог живота. Поред тога, динамика „радног човека“ подразумева и одговорност која се не односи само на обављање радних задатака, већ и на одређени ритам живота- устајање у одређено време, припрема за излазак из властитог дома и сл., што све упркос повишеном степену стреса, које стално „гледање на сат“ са собом носи, може деловати и као ефикасно средство у борби против депресивног расположења које чест боравак у кући комбинован са сумњом у властите вредности може да изазове.

С друге стране, када је особа са телесним инвалидитетом свакодневно у свом колективу, постоји одређени степен социјалне контроле од стране осталих чланова колектива, чиме се смањује могућност да њене колеге посумњају да због постојања инвалидитета можда ужива неке привилегије од стране послодавца и да због тога (п)остану врло резервисани према запосленом са инвалидитетом, не доживљавајући га као равноправног члана колектива.

Овде наравно не смемо заборавити да рад од куће може имати и одређене повољности за особе са телесним инвалидитетом. Ту на првом месту можемо издвојити могућност самосталне организације динамике радног дана (што може бити нарочито значајно корисницима инвалидских колица, који због природе личног здравственог стања нису у могућности да седе у континуитету пуно радно време), као и смањење трошкова потребних за адаптацију радног окружења потребама особе која користи инвалидска колица, нарочито у ситуацијама када послодавац и поред добре воље објективно није у могућности да прилагоди простор потребама ОСИ (нпр. у питању је приватна фирма која послује у изнајмљеном објекту чији власник није сагласан да се врше било какве адаптације (његовог) простора).

Наравно, материјални аспект нипошто не сме бити преовлађујући када се доноси одлука да ли особа са инвалидитетом посао треба да обавља од куће. Природа радних задатака, здравствено стање особе са телесним инвалидитетом, њене жеље и навике, треба да буду приоритети приликом разматрања ове опције, будући да се припадници ове популације међусобно веома разликују а да се досадашња истраживања још увек у довољној мери нису бавила разматрањем ове опције радног ангажовања ОСИ.

Личног смо мишљења да особе са телесним инвалидитетом треба кад год је то могуће да посао обављају у фирмама у којима су и запослене, првенствено због могућности

остваривања социјалних контаката и успостављања сарадничког односа са колегама. Међутим то нипошто не значи да опцију рада од куће треба апсолутно одбацити, нарочито када се има у виду да у данашње време многе светске компаније примењују принцип рада од куће, како би своје запослене (барем повремено) „поштедели“ гужве у градском превозу.

Изнето разматрање о могућности да особе са телесним инвалидитетом посао обављају од куће само је један од предлога да се на неки начин (бар привремено) превазиђе проблем архитектонских баријера приликом запошљавања припадника ове популације, што се свакако може сматрати само алтернативним решењем, при чему то никако не значи да не треба радити на отклањању архитектонских баријера.

Имајући у виду чињеницу да се „Закон о планирању и изградњи“ у коме су прецизно дефинисани стандарди приступачности за ОСИ у нашој земљи примењује већ нешто више од пет година и да је његово доношење у знатној мери допринело повећању свести о потреби уклањања архитектонских баријера (о чему сведочи досадашња (бар делимична) адаптација многих објеката од јавног значаја), што нам даје за право да претпоставимо да ће у ближој будућности проблем постојања архитектонских баријера као препреке у запошљавању особа са телесним инвалидитетом, бити успешно решен. Упркос исказаном оптимизму, не смемо заборавити да ће учињени помаци на овом пољу, бити од много већег значаја за младе особе са телесним инвалидитетом, будући да су се припадници ове популације, који су сада у зрелијем добу, већ много пута суочили са чињеницом да им је услед постојања физичких баријера, неретко било и онемогућено (или бар знатно отежано) да се активно укључе у сферу тржишта рада и проналажењем плаћеног запослења, обезбеде средства за личну егзистенцију.

1.5.2. РАСПРОСТРАЊЕНОСТ ПРЕДРАСУДА И (АУТО)СТЕРЕОТИПА О ОСОБАМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ КАО ПРЕПРЕКА ЊИХОВОМ ЗАПОШЉАВАЊУ У СРБИЈИ

Посматрајући положај особа са инвалидитетом у нашој земљи, можемо уочити да су се припадници ове популације готово увек налазили на самим маргинама друштва, без

могућности утицаја на доношење многих одлука битних за њихов свакодневни живот. Поред немогућности одлучивања, особе са (телесним) инвалидитетом које живе у Србији су, у не тако далекој прошлости (од свега неколико деценија), неретко биле и физички изоловане од већинског дела опште популације- нису нпр. похађали васпитно-образовне институције са својим вршњацима, услед постојања архитектонских баријера најчешће им је било (веома) тешко да прошетају „родним местом“, што је све у знатној мери смањивало могућност њихове успешне интеграције у ширу друштвену средину.

Имајући у виду двосмерност процеса комуникације, мора се узети у обзир да је описано стање оставило, бројне негативне последице како на саме ОСИ, тако и на особе из опште популације. Наиме, немогућност остваривања контакта са припадницима неке друштвене групе (нпр. са особама које имају неки облик телесног инвалидитета), веома погодује стварању погрешне перцепције о њеним члановима, нарочито у условима када је свеукупна „друштвена клима“ оријентисана у духу слабе толеранције различитости и слабог поштовања принципа људских права.

Полазећи од Ротове дефиниције предрасуда према којој се под овим појмом „подразумевају ставови код којих је очигледан недостатак оправданости, њихова логичка неоснованост, који су праћени интензивним емоцијама, који се упорно одржавају и отпорни су према мењању“ (Рот, 1972:418), реално је очекивати да ће и постојање предрасуда према особама са телесним инвалидитетом, представљати значајан друштвени проблем за припаднике ове популације.

Економски слаба развијеност, која је обележила последњих 25 година у Србији, удружена са остацима патерналистичког односа према ОСИ наслеђеним из претходног режима, погодовала је да се у нашој земљи и до данас задрже бројне предрасуде и (ауто)стереотипи који доприносе отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом. Бројна истраживања спроведена на ову тему показала су да се у нашој држави на припаднике ове популације најчешће гледа само као на лица „којима је услед здравственог стања неопходна друштвена заштита“ (Лакићевић, 2012:170) а не као на појединце који имају потенцијал да допринесу друштвеном развоју шире заједнице, због чега се на путу до заснивања радног односа особама са телесним инвалидитетом неретко као једна од првих баријера, јављао проблем стицања адекватног образовања.

У прилог изнетом ставу, говори и цитат Мире Лакићевић да припадници опште популације сматрају „да образовање представља нешто непотребно особама са инвалидитетом или нешто што је за њих превише напорно“ (Лакићевић, 2012:170), при чему ова ауторка запажа и наглашава „ да припадници шире заједнице не праве разлику између особа које имају сметњи у интелектуалном развоју и особа којима услед сензорних или телесних оштећења интелектуалне способности нису испод просека већинског дела опште популације“ (Лакићевић, 2012:170).

Дугогодишња искљученост особа са телесним инвалидитетом из редовног образовног система, имала је за последицу да се поред релативно ниске образовне структуре припадника ове популације, у нашој земљи одрже прилично широко распрострањене предрасуде о њиховој радној способности. Тако је и данас међу бројним послодавцима, још увек опште прихваћено мишљење да припадници ове популације „ немају довољно развијене радне навике, да не могу да постигну потребан ниво продуктивности а да ће због свог здравственог стања велики део времена проводити на боловању“ (Лакићевић, 2012:171). Поред тога послодавцима је неретко много више стало да ОСИ коју запошљавају нема баш видан инвалидитет, како због трошкова адаптације радног места, тако и услед страха како ће клијенти и/или пословни партнери реаговати када сазнају да је у фирми запослена особа са (телесним) инвалидитетом о чему најбоље сведочи чињеница да су неки послодавци отворено изјавили: “Не мора баш да буде у инвалидским колицима“ (Бракочевић, 2011:9).

Побројани аргументи које послодавци најчешће користе како би избегли да у својим фирмама запосле особу која има неки облик телесног инвалидитета, свакако немају реално утемељење у свакодневном животу, будући да досадашња пракса неретко показује нешто сасвим супротно од изнетих претпоставки- тако се на пример показало да су особе са инвалидитетом најчешће врло добри и одговорни радници, који веома професионално обављају своје радне задатке, трудећи се да (што боље могу) оправдају поверење својих послодаваца, при чему званична статистика никада до сада није показала да ове особе чешће користе боловање у односу на припаднике опште популације. С друге стране, претпоставке да је за адаптацију радног места у складу са потребама особа са телесним инвалидитетом неопходно издвојити велика новчана средства, апсолутно је нетачна чему у прилог говори и чињеница да бројна истраживања указују да је за адаптацију радног

простора потребама ОСИ, чак у око 80% случајева, потребно издвојити новчана средства чија висина не прелази износ од 500\$, док се за свега 1% запослених ОСИ, приликом адаптације радног места, морају издвојити новчана средства чија висина прелази 1 000\$ (Одовић, 2010:34).

Нажалост, и поред изнетих података који говоре у прилог чињеници да не постоје објективни разлози, због којих послодавци треба да избегавају запошљавање особа које имају неку врсту телесног инвалидитета, у свакодневној пракси, овакви ставови ипак неретко чине једну од кључних препрека у запошљавању припадника ове популације.

Пре него што се поново вратимо на све негативне утицаје које распрострањеност предрасуда и (ауто)стереотипа оставља на особе са телесним инвалидитетом и могућност њиховог радног ангажовања, овде ћемо се вратити и на прецизно одређење појма *стереотип*, који се са становишта савремених друштвених наука, најчешће „користи за шематски, упрошћен и тешко променљив однос према некоме или нечему⁵⁰“ у чијој се основи налази „погрешна и неоправдано широка генерализација⁵¹“.

Тако се неретко дешава, да припадници опште популације на основу врло кратких и површних контаката са особама које имају инвалидитет, донесу погрешан (и најчешће негативан) суд о свим припадницима ове популације, при чему се јавља и тенденција да појединци уопште не праве разлику између различитих врста инвалидности, због чега се неретко дешава да велики број грађана скоро по аутоматизму изједначава постојање било које врсте инвалидитета са сниженим интелектуалним способностима. Ради стварања што упечатљивијег утиска о распрострањености стереотипа о ОСИ, овде наводимо само неке од најчешћих који се у нашој средини неретко користе, када се говори о радној (не)способности припадника ове популације:

- Неко ће увек морати да помаже радницима са инвалидитетом да ваљано обаве свој посао
- Послодавци не морају да брину о запошљавању особа са инвалидитетом када постоји много особа без инвалидитета које траже посао а имају тешкоћа да пронађу посао
- Раднике са инвалидитетом теже је надzirати него раднике без инвалидитета

⁵⁰Преузето са сајта: <https://sr.wikipedia.org/wiki/Стереотип> (приступљено 21. јун 2015)

⁵¹Ибидем,

- Особе са инвалидитетом су инфантилне и неспособне -овисне од туђе бригае
- Особе са инвалидитетом су храбре и издржљиве и оне се могу носити са својим тешкоћама(Запошљавање особа са инвалидитетом-Митови и реалност, 2010:8-12).

Истраживања показују да и саме особе које имају неку врсту телесног инвалидитета неретко осећају да људи са којима се сусрећу имају предрасуде, о чему сведочи и следећи цитат: „Где год да одем, где год да се појавим увек је та нека предрасуда да ако седиш у колицима да си и ментално ометен и да ништа не знаш. Обраћају се мом пратиоцу или мом супругу или мојој асистенткињи, ретко кад мени. А ретко кад доживим поштовање и некако да ме неко види као човека“ (Кековица, 2013:26).

Наведени цитати јасно показују да припадници шире друштвене заједнице, особе са инвалидитетом доживљавају најчешће само као пасивне примаоце туђе помоћи, односно лица о којима континуирано мора да се стара неко други, па је самим тим апсолутно нереално очекивати од припадника ове популације да властитим радом обезбеде средства за личну егзистенцију. Насупрот изреченом, јавља се и тенденција и (при)давања супериорних особина особама са инвалидитетом (нпр. храброст, издржљивост, марљивост и сл.) услед чега се од њих очекује да стоички и без икаквог права на жалбу, поднесу све недаће са којима се суочавају у животу. Наравно да одлазак ни у једну од описаних крајности није добар, јер уопште не одговара реалном стању са којим се ОСИ суочавају у свакодневном животу, при чему се може поставити питање: Да ли се чак и иза позитивних стереотипа о припадницима ове популације, не крије моћни механизам њиховог (латентног) задржавања на самим маргинама друштва?

Аутор ове докторске дисертације наиме, сматра да се пренаглашавањем позитивних особина ОСИ, припадницима ове популације индиректно намеће задатак да себи никада не дозволе да учине ништа што би бар на тренутак могло да „пољуља“ добро мишљење које влада о њима (лењост, размаженост или бунтовнички дух, њима се никада не опраштају), већ увек морају бити оличење савршености, јер би се у противном сваки њихов поступак могао третирати као последица инвалидитета, чиме би се сасвим лако могли уклопити у неки од негативних стереотипа који у нашем друштву владају о припадницима ове популације. Оваквим односом се особама са (телесним) инвалидитетом јасно ставља до знања да мада све чешћем прокламовању принципа равноправности, њихово понашање је још увек под већим степеном социјалне контроле, због чега стално

морају бити на опрезу да се „нечим на обрукају“. Када се свему томе дода још увек веома присутан патерналистички однос друштва према припадницима ове популације који живе у Србији, јасно је да се особе са инвалидитетом у нашем друштву и даље посматрају као грађани „другог реда“ од којих се очекује безусловна захвалност према свима онима који им помажу, а можда чак и одређени степен покорности.

Имајући у виду да је особама са телесним инвалидитетом за успешно свакодневно задовољавање базичних и/или социјалних потреба, неретко потребна и континуирана помоћ другог лица, реално је очекивати да ће припадницима ове популације бити врло значајно, шта о њиховој (не)способности (за рад) мисле особе из њиховог непосредног окружења, због чега се оправдано може очекивати да ће се код великог броја особа са телесним инвалидитетом, које од лица из своје најближе околине, често (ин)директно слушају различите стереотипе о припадницима популације ОСИ, током времена створити утисак да је такво мишљење сасвим оправдано а да можда и они сами нису способни у мери у којој им се то раније чинило, што као крајњу последицу може имати њихов доживљај инфериорности, скептичност према сопственим (радним) способностима, као и слабију мотивацију да траже посао.

Научну аргументацију за изнети став налазимо и у Ајзеновој Теорији планираног понашања, према којој је за свако свесно понашање одређеног појединца, неопходно постојање намере. Намера се према овом аутору састоји из две међусобно повезане компоненте и то: 1) *става према понашању* који обухвата уверење конкретне особе да ли ће одређено понашање и/или последице које оно изазива бити прихваћено као социјално пожељно, као и 2) *субјективне норме* која представља „лични доживљај социјалног притиска, уверења особе да људи којима жели да удовољи очекују то понашање“ (Марић и Џамоња-Игњатовић 2011:131).

Имајући у виду већ поменути чињеницу да су како због своје различитости, тако због (честе) зависности од подршке другог лица при свакодневном функционисању, особе са телесним инвалидитетом ипак изложене већем степену социјалне контроле у односу на припаднике опште популације, реално је очекивати да ће они у неким случајевима можда бити и подложнији конфронтацији са особама из свог (непосредног) окружења, нарочито ако од њих на неки начин и зависе или не желе да улазе у полемику, супротстављајући се њиховом мишљењу. Тако се неретко дешава баш као и у познатој народној изреци да „Три

пута изречена лаж постаје истина“ - особе са телесним инвалидитетом почињу временом да већ широко распрострањене предрасуде и стереотипе претварају у аутостереотипе, чиме се само повећавају њихове шансе да остану на самим маргинама друштва, суочени са различитим феноменима социјалне изолације.

Изложени подаци несумњиво у знатној мери отежавају запошљавање особа са телесним инвалидитетом, како због тога што многи послодавци, под утицајем оваквих ставова и даље избегавају да запошљавају припаднике ове популације, тако и услед чињенице да се и саме особе са телесним инвалидитетом неретко „повлаче“ са тржишта рада показујући слабо интересовање за заснивање радног односа, будући да под утицајем мишљења која владају у срединама у којима живе, веома често и саме постају врло скептичне према могућности да се запосле.

Анализирајући колико је до данас у нашем друштву учињено на плану сузбијања предрасуда и стереотипа усмерених према популацији особа са инвалидитетом оправдано можемо констатовати да се током последње деценије у нашој земљи у незнатној мери променио однос према припадницима ове популације и то првенствено због тога што су и саме ОСИ почеле да активније учествују у неким кључним сферама друштвеног живота, па су самим тим и припадници опште популације добили прилику да их боље упознају. У прилог изнетом ставу говоре и подаци једног истраживања, вршеног у нашој земљи указујући да испитана деца узраста од око 10 година, показују знатно мањи степен предрасуда у односу на своје родитеље који су учествовали у истом истраживању (Милићевић:2005:174).

Нажалост, аутор ове дисертације лично се више пута уверио да су некада баш родитељи ти, који доприносе да њихова деца развију предрасуде према припадницима популације ОСИ. Изнети став најбоље аргументује случај са једног „Дечјег сајма“ када је удружење деце са инвалидитетом „Плава шкољка“ организовало турнир у боћању с намером да у њему поред деце која имају инвалидитет, учествују и њихови вршњаци без сметњи у развоју. Упркос чињеници да су аниматорке овог програма упорно позивале сву присутну децу да узму учешће а да су многи малишани кренули у жељи да се и сами мало забаве, ова идеја није наишла на одобравање њихових родитеља. Наиме, у публици су се могле чути речи: „Хајдемо даље, то је само за ону болесну децу“, тако да до „инклузивног дружења“ није ни дошло.

Имајући у виду све до сада изнете чињенице, јасно је да предрасуде и (ауто)стереотипи о особама са телесним инвалидитетом и даље представљају једну од кључних препрека у запошљавању припадника ове популације у нашој земљи. Полазећи од чињенице да се предрасуде и стереотипи најбоље сузбијају када се људима пружи прилика да се увере у супротно, можда је један од најбољих начина у борби против стереотипа о радној неспособности особа са телесним инвалидитетом, што чешће промовисање припадника ове популације, који су засновали радни однос и успешно обављају своје професионалне обавезе. Наравно, имајући у виду да се свест појединаца не може променити у кратком временском периоду, врло је значајно радити и на едукацији самих особа са телесним инвалидитетом како би јачајући властито самопоуздање, избегле стварање аутостереотипа, који им могу постати дестимулишући фактор приликом тражења посла.

1.5.3. НЕДОВОЉНО ПОШТОВАЊЕ ЗАКОНСКИХ ОДРЕДБИ О ОБАВЕЗИ ЗАПОШЉАВАЊА ОСИ КАО ПРЕПРЕКА ЊИХОВОГ ЗАПОШЉАВАЊА У СРБИЈИ

У претходном (четвртном) поглављу овог рада, размотрили смо утицај петогодишње примене „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ на повећање стопе запослености лица која живе у нашој земљи а имају неки облик телесног инвалидитета (оштећење или недостатак доњих и/или горњих екстремитета).

У прилог чињеници да је досадашња примена овог правног акта утицала на пораст броја запослених ОСИ у нашој земљи, говоре и резултати прелиминарног истраживања Центра за самостални живот особа са инвалидитетом Србије, показујући да је у периоду од јуна 2010. године до краја априла 2011. године, у Србији било запослено укупно 15 745 ОСИ, чиме се број радно ангажованих припадника ове популације повећао за чак 31,8% (Зарић, Миловановић, Станојевић, Јанићијевић, 2011:42), при чему се почетни ентузијазам послодаваца када је у питању запошљавање ОСИ, наставио и упркос општим економским условима у нашој земљи, као и актуелној забрани запошљавања у јавном сектору. Аргументацију за изнети став, проналазимо и у подацима Националне службе за

запошљавање филијале Града Београда, где се тренд запошљавања припадника ове популације кретао динамиком коју приказујемо у следећој табели:

Табела бр. 9 :Динамика запошљавања особа са инвалидитетом на територији Града Београда у периоду од 2009 до 2014 године⁵²

	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
Запослене ОСИ	357	592	644	656	794	879
Запослене младе ОСИ	123	228	184	195	229	245

Нажалост, уочен тренд раста броја запослених припадника ове популације у Србији, ипак, није довољан да би се могло говорити о озбиљнијим помацама на пољу решавања проблема незапослености ОСИ, нарочито када су у питању особе са тежим степеном и/или врстом инвалидитета.

Не спорећи значај доношења овог правног документа, нужно је са критичког становишта размотрити резултате његове досадашње примене и указати на (евентуално) постојање неких мањкавости, за које се сасвим оправдано може претпоставити да (у великој мери) доприносе отежаном запошљавању особа са (телесним) инвалидитетом у нашој земљи.

Када говоримо о утицају доношења „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ на повећање броја запослених ОСИ у Србији, важно је нагласити, да се све изнете чињенице морају узети у разматрање са извесном резервом, будући да су нам искуства из праксе (небројано пута до сада) показала да је примена и најсавршенијих законских решења⁵³, подложна извесним манипулацијама у свакодневной пракси.

Тако на пример, поред већ помињаног проблем "проглашавања" за новозапослене ОСИ (и) припадника ове популације са дугогодишњим радним искуством⁵⁴ и сама НСЗ поседује евиденцију колико се ОСИ запослио на територији наше земље у одређеном временском периоду (нпр. током једне календарске године) али не и податке о томе

⁵² Андријанић, С., (2015). Мере активне политике запошљавања за 2015. годину (материјал (Power-Point подаци из презентације са трибине "Запошљавање младих са инвалидитетом:Пут до запослења :Могућности и изазови", одржане 27.08. 2015. године у Београду

⁵³ А за поменути правни акт оправдано можемо тврдити да се међу њих не убраја

⁵⁴ Само зато што су изласком пред комисију за процену радне способности и званично стекли статус особа са инвалидитетом, што је потврђено и резултатима истраживања „Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом у Србији-Примери добре праксе“, који показују да је чак нешто више од једне трећине (36,9%) запослених ОСИ чинила лица која су већ била у радном односу пре доношења одредбе о обавези запошљавања особа са инвалидитетом

колико се тачно припадника ове популације у једном тренутку налази у радном односу⁵⁵. Због тога је врло лако могуће да послодавци који на неодређено време запосле ОСИ без радног искуства, након годину дана рада те особе-када истекне право на субвенционисање њене зараде од стране државе, особи са инвалидитетом уруче решење о престанку радног односа, намеравајући да законску обавезу запошљавања ОСИ измире на неки алтернативни/индиректни начин, уплаћују („казнене“) пенале или пак, запосле неку другу особу са инвалидитетом, стекавши на тај начин легитимно право да поново користе субвенције које даје држава за запошљавање ОСИ.

Изнете чињенице наводе на потребу детаљног и критичког преиспитивања да ли и неке одредбе самог „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ доприносе дестимулацији послодаваца да запошљавају већи број особа са (телесним) инвалидитетом?

Прихватајући чињеницу да саме законске одредбе, колико год биле добро формулисане нису свемоћне, аутор овог рада дубоко је уверен да се и у самом закону „крију“ одређене мањкавости које смањују мотивацију послодаваца да запошљавају ОСИ. Свој став, аутор образлаже на следећи начин:

Прво, у самом „Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ плаћање пенала за послодавце који у својим фирмама нису запослили законом предвиђен број ОСИ, нигде није стриктно дефинисано као казна. Самим тим можемо извући закључак да послодавци који су се одлучили да користе ову опцију (са правне тачке гледишта), заправо и не крше закон, па их услед тога можемо само морално осудити за то што не дају властити допринос повећању броја запослених припадника ове популације. Осим тога, ни сам законодавац **нигде** није временски ограничио период након кога послодавци **морају** престати са уплатом тзв. „казнених пенала“ и у својим фирмама запослити (законом предвиђен) број ОСИ, па се самим тим сасвим оправдано стиче утисак да је уплата пенала, заправо још само један (потпуно легитиман) начин да послодавци на индиректан начин измире (своју) законску обавезу запошљавања особа са инвалидитетом.

Друго, важно је поменути да је изменама и допунама „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ које су на снагу ступиле 15. априла 2013. године, месечни износ висине („казнених“) пенала које послодавци плаћају

⁵⁵ Податак добијен од саветнице за запошљавање особа са инвалидитетом

уколико су пропустили да у својим фирмама запосле законом предвиђен број ОСИ, смањен са троструког износа минималне зараде (по свакој особи са инвалидитетом коју су пропустили да запосле) на свега 50% просечне зараде у Републици Србији, услед чега је реално очекивати да и то може деловати као (још) један од дестимулишућих фактора у запошљавању особа са (телесним) инвалидитетом у Србији.

Овде се наравно, не сме заборавити ни то да је сам законодавац, приликом измене одредбе о висини „казнених пенала“ (вероватно) узео у обзир и чињеницу да су током вишегодишње примене овог правног акта и сами послодавци уверивши се у квалитет рада припадника ове популације, смањили степен предрасуда према радној (не)способности ОСИ постали више свесни опште друштвене добробити радног ангажовања особа са инвалидитетом, па да су им самим тим економске повољности које могу да остваре уколико у својим фирмама запосле припадника/е ове популације, постале секундарни (а не примарни) мотив запошљавања особа са инвалидитетом.

Нажалост, са становишта аутора ове докторске дисертације, претходно изнети став оцењује се као прилично дискутабилан, што нужно намеће потребу критичког преиспитивања, у којој се мери међу послодавцима (заиста) смањено степен предрасуда према радној (не)способности особа са (телесним) инвалидитетом, као и да ли је само смањивање висине „казнених пенала“ резултат вере законодавца у то да се вишим износом казни за

незапошљавање ОСИ не може битније утицати на (значајније) повећање броја запослених припадника ове популације или (још једна) жеља да се под (јаким) друштвеним притиском смање намети послодавцима који (независно од мотива за то) нису испунили обавезу запошљавања ОСИ у својим фирмама?

Разматрајући поменути државну субвенцију (накнаду (дела) зараде ОСИ без претходног радног искуства запослене на неодређено време) са критичког становишта, аутор ове докторске дисертације, као **трећу** мањкавост законских одредби о обавези запошљавања ОСИ, наводи и то да она није подједнако стимулативна за послодавце из свих сектора. Наиме, уочен тренд да су се и пре ступања на снагу одредбе о забрани запошљавања у јавном сектору, особе са инвалидитетом у већем проценту запошљавале у приватном него у државном сектору, можемо довести у директну везу са чињеницом да се зараде лица запослених у јавном сектору финансирају из буџета Републике Србије, па је самим тим и

сасвим реално очекивати да послодавци ових фирми/предузећа и неће бити (претерано) мотивисани да запошљавају ОСИ без радног искуства будући да субвенција зараде припадника ове популације које могу остварити преко НСЗ-а неће утицати на повећање буџета њихових фирми.

Међу припадницима опште популације неретко се може чути и питање: Шта ће послодавац (конкретно) добити уколико у својој фирми запосли особу са инвалидитетом?

У жељи да што прецизније одговоримо на постављено питање, овде дајемо кратак преглед (висине) новчаних субвенција које су могли да остваре послодавци који су током 2015. године у својој фирми запослили особу/е са инвалидитетом⁵⁶:

1) Послодавци који су током 2015. године отварали нова радна места на којима су запошљавали особе са инвалидитетом од државе су добијали бесповратна средства у висини од:

- 300 000 динара по свакој новозапосленој особи са инвалидитетом у најнеразвијенијим општинама,
- 240 000 динара по свакој новозапосленој особи са инвалидитетом у неразвијеним општинама, односно
- 180 000 динара по свакој новозапосленој особи са инвалидитетом у свим осталим општинама.

2) Послодавци који су током 2015. године у својим фирмама запослили особу са инвалидитетом чије је запошљавање могуће под посебним условима, имали су право:

- На рефундацију трошкова зараде лицу ангажованом на пружању подршке ОСИ на радном месту (радном асистенту), при чему НСЗ послодавцу рефундира трошкове нето зараде радног асистента сходно броју часова/сати његовог радног ангажовања на месечном нивоу, као и трошкове припадајућих пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање радног асистента
- Да од НСЗ-а остваре рефундацију трошкова за техничко и технолошко опремање радног места- набавку средстава за рад, прилагођавање простора и опреме чија максимална вредност није могла прећи износ од 300 000 динара

⁵⁶Андријанић, С., (2015). Мере активне политике запошљавања за 2015. годину (материјал (Power-Point подаци из презентација са трибине "Запошљавање младих са инвалидитетом:Пут до запослења :Могућности и изазови", одржане 27.08. 2015. године у Београду

Наравно, поред наведених субвенција послодавци су имали право и на део (75%) зараде ОСИ без претходног радног искуства, током првих 12 месеци њеног рада, о чему је већ раније било речи.

У циљу повећања броја запослених ОСИ, сведоци смо да се и данас, након нешто више од пет година по почетку примена законских одредби о запошљавању особа са инвалидитетом, број незапослених припадника ове популације није смањило у значајнијој мери, односно бар не онолико колико се првобитно очекивало у време доношења „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“. Осим већ поменутих мањкавости самог овог законског акта (ниске висине тзв. „казнених пенала“ и непостојањем рока до када послодавци уплатама новчаних средстава могу пролонгирати запошљавање ОСИ у својим фирмама), морамо бити свесни и да (можда) наше друштво још увек није довољно спремно за примену одредби „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“.

Зато је поред размишљања о потреби и (не)могућностима измена самих законских одредби које се односе на обавезу запошљавања ОСИ, у наредном периоду потребно радити и на едукацији, како послодаваца, тако и самих особа са (телесним) инвалидитетом, у циљу подизања свести свих кључних актера (и послодаваца и ОСИ) о значају запошљавања припадника ове популације у Србије, што би свакако морало бити пропраћено и развијањем адекватних сервиса подршке, које би особама са (телесним) инвалидитетом омогућиле што равноправније укључивање у сферу тржишта рада на основу једнакости са другима.

1.5.4 НЕДОВОЉНА РАЗВИЈЕНОСТ (АДЕКВАТНИХ) СЕРВИСА ПОДРШКЕ ЗА ОСИ КАО ПРЕПРЕКА ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Анализирајући литературу савременог покрета особа са инвалидитетом, све чешће наилазимо на констатацију да је данашњи темпо живота наметнуо неопозиво правило да ни један човек не може да задовољи све своје потребе без (сталне или повремене) подршке другог лица. Не спорећи тачност наведене тврдње, овде се морамо критички запитати да ли су особе са телесним инвалидитетом ипак много чешће у односу на припаднике опште популације у прилици да им за („нормално“) свакодневно психо-социјално функционисање буде потребна помоћ-подршка другог лица.

Досадашња пракса је показала да упркос чињеници да је особама са телесним инвалидитетом неретко потребна континуирана помоћ другог лица како би успешно задовољавали своје базичне и/или социјалне потребе, највећи број припадника ове популације који живе у Србији, и данас, током друге деценије XXI века, најчешће је приморан да потребну подршку добија искључиво од чланова својих породица, што се неретко врло негативно одражава на функционисање целог породичног система, смањујући у исто време и квалитет живота свих његових чланова. Један од кључних узрока за описано стање, сигурно треба тражити и у недовољној развијености сервиса/услуга подршке за ОСИ и то нарочито оних који имају директан утицај на могућност активног учешћа припадника ове популације у свим сферама друштвеног живота, па самим тим и на могућност њиховог радног ангажовања.

Проблем недовољне развијености сервиса подршке за ОСИ у нашој земљи препознат је и у новом „Закону о социјалној заштити“ који је на снагу ступио 12. априла 2011. године. Овим правним актом се предвиђа обавеза јединица локалне самоуправе да сагласно потребама становника који живе на њиховим територијама, организују различите видове услуга који ће становницима (а нарочито припадницима друштвено осетљивих група) омогућити што лакше задовољавање базичних и социјалних потреба, доприносећи на тај

начин њиховом што активнијем учешћу у свим сегментима живота друштвене заједнице. Са становишта теме којом се у овој докторској дисертацији бавимо, значајно је споменути да овај правни акт као најбитније услуге подршке за свакодневно функционисање ОСИ препознаје:

1. **Дневне услуге у заједници** у шта спадају-дневни боравак, помоћ у кући и лични пратилац детета и
2. **Услуге подршке за самосталан живот** које обухватају: становање уз подршку и персоналну асистенцију.

Имајући у виду да се у овој докторској дисертацији бавимо запошљавањем особа са телесним инвалидитетом, сада ћемо се осврнути на услугу персоналне асистенције, будући да је она превасходно намењена лицима која имају неки вид моторичког оштећења, односно телесни инвалидитет. Основна сврха услуге персоналне асистенције је „пружање одговарајуће индивидуалне практичне подршке која је кориснику неопходна за задовољавање личних потреба и укључивање у образовне, радне и друштвене активности у заједници, ради успостављања што већег нивоа самосталности“ (Правилник о ближим условима и стандардима пружања услуга социјалне заштите, члан 100) , при чему право на њено коришћење могу стећи лица која испуњавају (све) наведене критеријуме:

1. Пунолетна су и због постојања инвалидитета процењено је да им потребан I или II степен подршке
2. Остварују право на увећани додатак за туђу помоћ и негу
3. Поседују способности за самостално доношење одлука
4. Друштвено су ангажоване, односно "запослене или активно укључене у рад различитих удружења грађана, политичких партија и/или спортских друштава или похађају неки од редовних или индивидуалних образовних програма⁵⁷“.

Сви персонални асистенти морају имати потврду о завршеном програму акредитоване обуке за пружање ове врсте услуге, при чему персонални асистент ангажован у раду са једним корисником мора имати радно време у минималном трајању од 20 сати недељно, док је максималан број радних сати персоналног асистента 40 сати у току недеље.

⁵⁷ Видети у Правилнику о ближим условима и стандардима пружања услуга социјалне заштите, члан 99

Основна предност услуге персоналне асистенције је што се она пружа по принципу „један на један“, односно сваки корисник има личног персоналног асистента, који му пружа потребну подршку, што доприноси да се и сам персонални асистент лакше привикне на потребе корисника и да кроз заједничку сарадњу дођу до најлакших начина за њихово задовољавање. Поред тога, ова услуга је конципирана тако да се сваки корисник може индивидуално са својим персоналним асистентом да договори о динамици радног времена која највише одговара динамици његових потреба за подршком.

Међутим, искуство је показало да је ово на први поглед идеално решење, ипак „мач са две оштрице“. Тако је у једном истраживању, вршеном 2011. године утврђено да многи персонални асистенти нису задовољни својим послом, првенствено због тога што раде двократно радно време, па им самим тим остаје веома мало времена да се посвете приватним обавезама, што по њиховом мишљењу не би био случај да имају стандардно радно време, као већина запослених грађана (Милановић, Рајков, Милановић, 2011:14).

Имајући у виду да персонални асистент пружа подршку ОСИ приликом обављања различитог спектра активности, укључујући и професионалне обавезе, неоспоран је значај ове услуге и у области запошљавања особа са телесним инвалидитетом. Наиме, полазећи од чињенице да је многим особама са телесним инвалидитетом неопходна помоћ другог лица како би се припремили за одлазак на посао и/или помоћ приликом кретања до радног места, сасвим је реално очекивати да ће многи припадници ове популације, бити спречени да се радно ангажују уколико немају на располагању некога ко им може помоћи да се спреме и оду на посао. Нажалост, и поред чињенице, да се услуга персоналне асистенције у нашој земљи појавила још 2003. године, када је невладина организација Центар за самостални живот инвалида Србије, организовао ову услугу у оквиру свог првог пилот-пројекта, она се ни до данас у довољној мери није развила у Србији. У прилог томе говоре и подаци званичне статистике, показујући да се услуга персоналне асистенције тренутно финансира из средстава локалне самоуправе у само 9 општина на територији Републике Србије: Јагодини, Кањижи, Лесковцу, Нишу, Новом Саду, Руми, Смедереву и Сомбору⁵⁸. Овде нажалост, нисмо у прилици да наведемо колико је тачно ОСИ обухваћено овом врстом услуге али с обзиром да се она реализује за сада у веома малом броју општина,

⁵⁸Податак преузет са сајта:

http://www.zavodsz.gov.rs/index.php?option=com_content&task=view&id=240&Itemid=240 (приступљено: 22. априла 2015)

реално је очекивати да је обухват корисника знатно испод реалних потреба популације особа са телесним инвалидитетом.

Вишегодишња примена услуге персоналне асистенције, показала је да она у значајној мери утиче на побољшање квалитета живота особа са телесним инвалидитетом које је користе, доприносећи у исто време и лакшем свакодневном функционисању чланова њихових породица. Имајући у виду да се услуга персоналне асистенције, дуги низ година спроводила првенствено као пројектна активност, анализе њеног утицаја на запошљавање особа са инвалидитетом у Србији, никада нису систематски рађене. Ипак, овде можемо издвојити резултате неких досадашњих истраживања, која указују на њен значај за свакодневно функционисање припадника ове популације:

- „Као корисница персоналне асистенције не морам више да бринем ко ће ми пружити подршку током радног дана и пратити ме у обављању свакодневних обавеза. Уз подршку персоналног асистента открила сам како је лепо бити самосталан, не зависити увек од чланова породице. Мој живот и рад у организацији постали су квалитетнији што ми даје елана за нове радне победе“ (Искуства самосталности- Парципативно активно истраживање, Сервис персоналних асистената у Србији- СПАС, 2005:65).
- „Живот ми се доста изменио у позитивном смислу наравно; проблеми са одабиром ПА никада и нигде нису мали; искуство са првим ПА трајало је само осам дана, а чини ми се да смо били заједно неколико месеци“ (Ибид, 2005:65).
- „ПА је на боловању ко да се поново одвикавам од ходања; плаши ме помисо да ће се једног дана завршити пројекат и ћу остати без асистента; коначно више нисам морала да мислим ко ће да ме обуче, нашминка очешља...“ (Ибид, 2005:65).

Наведени цитати јасно указују колико је услуга персоналне асистенције значајна за свакодневно успешно функционисање особа са телесним инвалидитетом и могућност њиховог што активнијег учешћа у свим сферама друштвеног живота, па самим тим за њихову активнију партиципацију на тржишту рада. Нажалост, имајући у виду да се ова услуга пружа на локалном нивоу и да се она до сада развила само у економски релативно развијенијим општинама, реално је очекивати да она у овом тренутку још увек није доступна највећем броју особа са телесним инвалидитетом, које би (можда) баш

захваљујући њеном коришћењу, повећале своје шансе да заснују радни однос или лакше обављале своје професионалне задатке уколико су већ запослене.

Забрињавајућа је чињеница да неки аутори који су се до сада бавили проучавањем услуга социјалне заштите за ОСИ које живе у Србији наглашавају да с обзиром на „финансијске капацитете локалних самоуправа у Србији, остаје отворено питање да ли ће услуга персоналне асистенције моћи да заживи у пракси без финансијске подршке централног буџета државе“ (Даниловић, Михок, Кекавица и Сретеновић, 2013:80).

Имајући у виду да је највећи број особа са телесним инвалидитетом које живе у Србији остварио право на коришћење додатка за помоћ и негу другог лица, једна од могућности за подржање опстанака услуге персоналне асистенције у Србији, заснивала би се и на партиципацији самих корисника услуге у њеном финансирању. Нажалост, због лошег материјалног положаја већине ОСИ које живе на територији наше земље, као и услед вишедеценијског патерналистичког односа читавог друштва према припадницима ове популације, верујемо да већина особа са телесним инвалидитетом не би била ни спремна да издвоји материјална средства за партиципацију у финансирању ове услуге, чак ни уколико су у радном односу, тако да им додаток за помоћ и негу другог лица није и једини извор прихода.

Поред значаја услуге персоналне асистенције за запошљавање особа са телесним инвалидитетом у Србији, досадашња пракса је показала да се припадници ове популације који живе у нашој земљи, чак и када заснују радни однос, неретко суочавају са проблемом доласка до радног места, поготову уколико су корисници инвалидских колица. С тога се оправдано може рећи да и неприступачност јавног (међу)градског саобраћаја, представља једну од препрека у запошљавању припадника ове популације. Имајући у виду да је као алтернативно решење овог проблема на територији Града Београда, у оквиру ГСП-а већ неколико деценија функционише услуга специјализованог градског превоза за ОСИ, овде ћемо размотрити њен утицај на могућност запошљавања припадника ове популације.

Услуга специјализованог градског превоза за ОСИ функционише по принципу „од-врата-до-врата“ тако што особе са телесним инвалидитетом унапред преко свог матичног удружења (један или више дана раније) заказују време у коме ће специјализовано комби возило доћи на њихову адресу и одвести их на жељену дестинацију, као и време када ће бити враћени кући. Ова услуга намењена је свим особама које се услед постојања телесног

инвалидитета отежано крећу или су корисници инвалидских колица, који се налазе на редовном школовању, у радном односу или им је специјализован превоз потребан за одлазак код лекара (или на медицински третман) а према тренутно расположивим подацима на територији Београда постоји свега десет специјализованих комби возила (Сестранс, Адамс, 2006:62).

Имајући у виду да је последњих неколико година, под утицајем увођења инклузивног образовања и доношења „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ у Београду дошло до наглог повећања броја припадника ове популације којим је услед редовног похађања образовних програма или радног ангажовања, коришћење комби превоза свакодневно потребно, реално је очекивати да су њени капацитети далеко мањи од реалних потреба особа са телесним инвалидитетом.

Упркос чињеници да је Београд један од ретких градова на подручју наше земље у коме је пружање ове услуге системски решено, важно је нагласити да и сам начин пружања ове услуге још увек има бројне недостатке. Имајући у виду да се ова услуга пружа по принципу заказивања и неколико дана унапред, реално је очекивати да се могу десити озбиљни проблеми у случају да се корисницима ове услуге изненада промене планови, што се међутим много ређе дешава припадницима ове популације који су у радном односу, него нпр. особама са телесним инвалидитетом које студирају уколико се изузме као проблем то што запослене ОСИ често нису у могућности да предвиде дужину радних састанака. Поред тога, мањкавост овог сервиса је и у томе што корисници његове услуге могу да користе највише два пута дневно, чиме се искључује могућност да припадници ове популације који га користе себи приуште двократно радно време (као један од облика флексибилног радног времена) или да нпр. увече, након завршетка професионалних обавеза, користе његове услуге како би отишле на неку спортску/културно-забавну манифестацију или у приватну посету.

Овде је међутим веома важно имати у виду да је услуга специјализованог градског превоза за ОСИ потпуно бесплатна, па самим тим можемо претпоставити да је и то један од разлога који је допринео њеној слабој развијености. Имајући у виду наведене чињенице, оправдано се може поставити питање: Да ли би особе са телесним инвалидитетом и/или њихови послодавци требало да партиципирају у финансирању ове услуге?

Личног смо мишљења да све особе са телесним инвалидитетом које користе услугу специјализованог градског превоза за ОСИ треба да учествују у њеном финансирању сразмерно својим потребама за њеним коришћењем. Тако би на пример, запослене особе са телесним инвалидитетом или оне које се школују и користе ову услугу сваког радног дана, могле да учествују у њеном финансирању са сумом коју зависно од категорије којој припадају (нпр. ђаци, студенти, запослена лица) плаћају за редовну месечну карту-маркицу.

Као вид олакшица намењених припадницима ове популације, коришћење ове услуге за све одласке на прегледе и услуге медицинске рехабилитације било би потпуно бесплатно, док би особе са телесним инвалидитетом, које ове услуге користе само повремено, плаћале би сваку појединачну возњу сразмерно броју пређених километара у висини износа минималних трошкова цене горива потребне да се пређе дато растојање, при чему би цена била идентична без обзира да ли особа са телесним инвалидитетом услугу специјализованог градског превоза користи сама или је са пратиоцем. На тај начин би се сасвим сигурно повећали приходи ГСП-а што би омогућило и повећање броја специјализованих возила за превоз ОСИ, чиме би се побољшао и квалитет ове услуге.

Овде се нажалост, мора нагласити и да је Београд један од ретких градова на подручју наше земље, у коме постоји специјализован превоз за ОСИ. У прилог изнетом ставу, говоре нам и подаци којима тренутно располажемо, показујући да се на територији наше земље ова услуга пружа још једино у Новом Саду, Крагујевцу и Нишу⁵⁹, при чему је важно истаћи да наведени градови располажу са релативно малим бројем специјализованих комби возила (2 до 4) која су најчешће власништво неког од локалних удружења ОСИ, при чему само удружење сноси трошкове финансирања ове услуге што озбиљно доводи у питање могућност њене одрживости, због чега се проширење њених капацитета на број возила који би могао да задовољи реалне потребе особа са телесним инвалидитетом за њеним коришћењем још увек може сматрати „немогућом мисијом.“

Као што је већ раније истакнуто, недовољна развијеност специјализованог градског превоза за ОСИ, оправдано се може сматрати једном од значајних препрека у запошљавању особа које имају неку врсту телесног инвалидитета а живе у нашој земљи.

⁵⁹Податак преузет са сајта:http://www.rtv.rs/sr_lat/vojvodina/novi-sad/muke-sa-prevozom-osoba-sa-invaliditetom_183473.html (приступљено 23. април 2015)

Овде се оправдано може поставити и следеће питање: Колико је потребно и оправдано говорити о потреби (даљег) развијања специјализованог градског превоза за ОСИ, данас када се свим напорима тежи да сва возила јавног саобраћаја, буду у потпуности доступна особама са инвалидитетом?

Уз сво подржавање заговарања идеје да возила јавног саобраћаја треба да буду доступна и прилагођена потребама особа са инвалидитетом, лично смо мишљења да је с обзиром на дуготрајност тог процеса⁶⁰ за сада апсолутно неопходно паралелно радити како на повећању приступачности возила јавног (међу)градског саобраћаја, тако и на повећању броја специјализованих возила за ОСИ, будући да њихове услуге у овом тренутку представљају (и уз све побројане недостатке) једно од прихватљивих решења када је у питању обезбеђивање превоза за особе које користе инвалидска колица или се услед постојања телесног инвалидитета веома отежано крећу. Овде се наравно мора нагласити и да је током последњих десетак година у нашој земљи постигнут изванредан напредак на пољу прилагођавања возила јавног саобраћаја потребама ОСИ, тако да према подацима којима у овом тренутку располажемо већ више од пет година на подручју Београда и Новог Сада саобраћају нископодни аутобуси, док су у Београду и три трамвајске линије доступне особама које користе инвалидска колица⁶¹. Наравно, број постојећих прилагођених возила јавног саобраћаја у поменутиим градовима, знатно је мањи од реалних потреба особа са телесним инвалидитетом које у њима живе, што још једном потврђује потребу за даљим радом на развоју услуге специјализованог превоза за ОСИ.

Имајући у виду све чињенице изнете у овом делу текста, несумњиво је да недовољна развијеност услуга/сервиса персоналне асистенције и специјализованог градског превоза за ОСИ, представља значајну препреку у запошљавању особа са телесним инвалидитетом које живе у нашој земљи, што сасвим сигурно највише погађа особе са (нај)тежим степеном телесног оштећења. С тога се слободно може рећи да би даљи развој ових услуга могао у ближој будућности допринети ако не значајнијем повећању броја запослених особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи (пошто повећање броја радно

⁶⁰ Будући да највећи број раније набављених возила, ни поред добре воље није могуће адаптирати у складу са потребама особа које користе инвалидска колица, а с обзиром на тренутну економску ситуацију која влада у нашој земљи, нереално је очекивати да она буду повучена из употребе зато што нису приступачна за ОСИ

⁶¹ Податак преузет са сајта: http://www.busevi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=306:novinski-podni-autobusi-solaris-urbino-12-za-jgsp-novi-sad&catid=6:vesti&Itemid=8 (приступљено 13. фебруар 2013)

ангажованих ОСИ зависи од низа фактора, укључујући и привредну развијеност и потражњу за радном снагом на нивоу целе државе), онда бар већој мотивацији припадника ове популације да траже посао.

1.5.5. СЛАБА ПРИМЕНА СРЕДСТАВА АСИСТИВНИХ ТЕХНОЛОГИЈА КАО ПРЕПРЕКА ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

Постојање инвалидности одувек је особе које имају неки облик оштећења и/или чланове њиховог најближег окружења наводило да проналазе различите начине како да преовладају свакодневне тешкоће које постојање инвалидитета са собом носи, што је неретко изискивало и (самостално) прављење различитих помагала, која особи са инвалидитетом омогућавају да лакше задовољава своје личне и социјалне потребе. Са развојем људског друштва повећавао се број ових помагала, она су се све више усавршавала, чиме се поред промене њихових естетских карактеристика, повећавала и њихова доступност особама са различитим врстама инвалидитета. Тако се данас, у XXI веку, под помагалима потребним особама са инвалидитетом не подразумевају само ортопедска помагала, слушни апарати, наочаре и различити уређаји за увећавање намењени особама оштећеног вида, већ и читав низ (претежно) електронских уређаја који имају за циљ да припадницима ове популације, учине потпуно доступним и електронске садржаје и олакшају коришћење рачунара а заједнички назив за све њих гласи: асистивне технологије.

Имајући у виду да средства асистивних технологија још увек представљају релативно нови вид помагала за ОСИ у нашој земљи, овде дајемо дефиницију Гордане Одовић која под *средствима асистивних технологија* подразумева „она средства чије дизајнирање подразумева електронику, микропроцесоре и материјале високих перформанси тако да омогућавају покретљивост, комуникацију, контролисање најближе околине и коришћење микрорачунара“ (Одовић, 2012:175), компензирајући на тај начин последице које је инвалидност оставила на могућност говора, координације покрета, вида или когнитивне

способности одређене индивидуе. Дамир Кркобабић даје нешто мало другачију дефиницију асистивних технологија одређујући их као „различита хардверска и софтверска решења која побољшавају квалитет живота особа са ограниченим способностима кретања и комуникације и особа са сензорним и менталним оштећењима“ (Кркобабић, Благојевић, 2011:8).

Као што се може видети из наведених дефиниција, средства асистивних технологија намењена су особама са различитим видовима (и најчешће већим степеном) инвалидитета. Будући да се у овом раду бавимо запошљавањем особа са телесним инвалидитетом, сада ћемо у кратким цртама описати нека од средстава асистивних технологија која су првенствено намењена особама са озбиљнијим/тежим оштећењима горњих екстремитета:

- **Робусна тастатура** – Замењује класичног компјутерског миша на тај начин што је сачињена од пет великих тастер, које корисник може активирати било којим делом своје шаке и тако променити позицију курсора. У исто време робусна тастатура замењује и класичну тастатуру тако што се може активирати опција да се на самом монитору појави слика распореда слова и ознака на тастатури при чему корисник кликом на један од њених пет тастера, уписује жељени знак/слово на место где је претходно позиционирао курсор.
- **Тастери са одговарајућом „switch“ конзолом** – такође замењује компјутерског миша, при чему истовремено служи и за управљање виртуелном тастатуром. Овај уређај функционише по истом принципу као и *робусна тастатура* с том разликом што се његови тастери производе (и уграђују) у различитим димензијама, чиме се корисницима оставља могућност да их зависно од својих потреба/могућности покрећу горњим и/или доњим екстремитетима.
- **„Intellikeys“ тастатура** – специјализована тастатура са графичком предлошком, намењена је особама које због озбиљнијих оштећења моторике имају проблема са покретљивошћу прстију или шаке или им рад на рачунару отежава постојање великог тремора. Изнад глатке и равне површине ове тастатуре, осетљиве на додир, постављена је пластична маска „са граничницима који дефинишу поља појединачних тастера“ (Лазор, Исаков, Ивковић, 2012:24), тако да је захваљујући граничницима (keygard) могуће да се додирне само један (изабрани/жељени)

тастер, чиме се елиминише могућност прављења грешки услед постојања невољних моторичких покрета код особе која је користи.

- **„Tackerpro“**- Сврха овог уређаја је да особама са веома малом покретљивошћу руку, послужи као замена за компјутерског миша. Користи се на тај начин што се на врх монитора уграђује специјална камера, док корисник на своје чело поставља специјалну налепницу, преко које покретима главе шаље сигнале компјутеру (које региструје постављена камера), контролишући и усмеравајући тако кретање курсора на монитору.
- **„Mousebuttonbox“**- Уређај је сачињен је од кутије са шест велика тастера који замењују команде за кретање курсора лево, десно, горе и доле, као и леви и десни тастер класичног компјутерског миша. Са рачунаром се повезује преко УСБ порта.
- **„Tackbal“***миш*- Замењује стандардног компјутерског миша. Овај уређај је сачињен од кугле која одговара величини шаке одрасле особе и два већа тастера који имају функцију левог и десног клика на класичном компјутерском мишу. Због своје величине као и кугле која служи за позиционирање курсора на монитору, овај уређај је веома погодан за особе које тешко покрећу прсте или имају недостатак шаке (Кркобабић, Благојевић, 2011:47-48).

Наведени подаци јасно указују да постојање разноврсних помагала за рад на рачунару, омогућава да компјутерске уређаје користе и особе са најтежим степеном телесног оштећења. Имајући у виду да се познавање рада на рачунару данас сматра једним од важних предуслова за обављање многих послова на савременом тржишту рада, сасвим је оправдано очекивати, да би коришћење средстава асистивних технологија могло да допринесе већем запошљавању особа са телесним инвалидитетом, нарочито када се ради о лицима са тежим облицима телесног оштећења. Тако је на пример „могуће контролисати компјутерског „миша“ покретима главе, што особама са парализом омогућава да остваре креативну и профитабилну каријеру у областима издаваштва, дигиталног, графичког и компјутерског помоћног дизајна“ (Одовић, 2012:175), односно у великом броју занимања где се рачунари користе као главно средство за рад.

Упркос томе што се из наведених података на први поглед може чинити да постојање овако великог броја разноврсних средстава асистивних технологија може врло лако решити проблем запошљавања особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи,

досадашња пракса је нажалост показала да то није толико једноставно колико се на први поглед са теоријског аспекта чини. Разлози за такво стање, могу се тражити и у економским факторима⁶², као и у чињеници да су се ова средства у нашој земљи почела интензивније да користе тек током последње деценије и то првенствено у школама специјалне намене⁶³, због чега се оправдано може претпоставити да веома велики број особа са телесним инвалидитетом које живе у Србији, још увек није ни упознато са њиховим постојањем. Поред тога, овде не смемо заборавити да услед релативно ниске образовне структуре ОСИ које живе у Србији, већина особа са тежим степеном телесног инвалидитета, није ни имала прилике да озбиљније научи технике рада на рачунару, како би могла да га користи у професионалне сврхе.

Све наведене чињенице говоре у прилог томе да у Србији још увек није присутан довољан ниво свести како о потреби образовања и запошљавања особа са тежим степеном телесног инвалидитета, тако ни о широком спектру послова које би припадници ове популације успешно могли да обављају уз коришћење неког од средстава асистивних технологија. С тога се као један од кључних корака у даљем раду на стварању услова за повећање броја запослених особа са телесним инвалидитетом у Србији, мора радити и на промоцији ових средстава подршке, као и на њиховој већој примени током самог процеса професионалне рехабилитације особа са телесним инвалидитетом.

⁶² Већина описаних помагала, прилично је скупа с обзиром на економски стандард просечног становника Србије

⁶³ Овде је важно напоменути да када се ради о примени асистивних технологија за особе са телесним инвалидитетом, школа Милан Петровић у Новом Саду има знатно дужу традицију у њиховој примени

1.6. РАЗЛИКЕ У КВАЛИТЕТУ ЖИВОТА ЗАПОСЛЕНИХ И НЕЗАПОСЛЕНИХ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Сложеност феномена инвалидности, несумњиво у знатној мери утиче на свакодневно функционисање особа које имају неки облик физичког и/или психичког оштећења, што се најчешће врло негативно одражава и на сам квалитет живота како припадника ове популације, тако и чланова њихових породица, нарочито када се има у виду да су родитељи „деце, а касније одраслих особа са инвалидитетом изложени вишем нивоу стреса, а посебно стресу везаном за родитељске улоге“ (Жегарац Цамоња-Игњатовић, Милановић, 2013:69).

Полазећи од чињенице да „у суштини човекове личности, независно од временске епохе, статуса, образовања, вере или расе, лежи јединствена жеља да живот проживи у задовољству“ (Мирић, 2014:45), реално је очекивати да ће и саме особе са (телесним) инвалидитетом тежити да на различите начине унапреде/повећају квалитет властитог живота а један од кључних предуслова за то је свакако и стицање економске независности. С тога је сасвим оправдано испитати и у којој мери радни статус утиче на квалитет живота припадника ове популације и/или чланова њихових породица.

Ово поглавље биће посвећено анализи (не)постојања разлика у квалитету живота између запослених и незапослених припадника ове популације који живе у Србији, при чему ће посебан акценат бити стављен на утицај запослености на могућност започињања самосталног живота ОСИ и одлуку припадника ове популације да оснивају сопствене породице.

1.6.1. УТИЦАЈ ПОСТОЈАЊА ИНВАЛИДИТЕТА НА КВАЛИТЕТ ЖИВОТА ОСИ У СРБИЈИ

Претходна поглавља показала су нам да се особе са (телесним) инвалидитетом које живе у Србији, суочавају са бројним и веома различитим видовима (психичких и физичких) баријера, које најчешће у знатној мери ометају њихово свакодневно функционисање, доприносећи да се код припадника ове популације (можда и лакше него код других) развију негативна осећања: незадовољства, туге, апатије, осећаја мање вредности, љутње и беса. Наведена осећања несумњиво доприносе (значајном) смањењу квалитета живота како самих припадника ове популације, тако и чланова њихових породица. Пре него што започнемо анализу утицаја (на)запослености ОСИ на квалитет живота припадника ове популације, неизбежно нам се намеће задатак да дамо одговор на наизглед једноставно питање: Шта је то у ствари *квалитет живота*?

Тако на пример, у Википедији налазимо одређење према коме квалитет живота „обично описују чинбеници који имају утјецај на животне увјете друштва или појединца⁶⁴“ под чим се као главни фактор издваја „физичко благостање, а поред тога постоје и бројни други чинбеоци, као што је образовање, могућност запошљавања, социјални статус, здравље итд.⁶⁵“. Светска здравствена организација, с друге стране одређује квалитет живота као „перцепцију животне позиције индивида, у контексту културе и вредносног система у којима живе и повезана је са њиховим циљевима, очекивањима, стандардима и интересима“ (Тодоровић, 2006:30). а сличну дефиницију овог појма, налазимо и код групе аутора који акценат првенствено стављају „на перцепцију учинка средине особа и група са којима је појединац у контакту на добробит тог појединца“ (Жегарац и сарадници, 2013:59).

У књизи Мирјане Јовановић „Социјални аспекти квалитета живота особа са телесним инвалидитетом“, налазимо на још неколико дефиниција овог појма, при чему се поменута ауторка првенствено позива на ауторе који већу важност придају субјективној компоненти квалитета живота као што су Фелс и Пери (Felce and Perry), који под овим

⁶⁴Податак преузет са сајта: https://sh.wikipedia.org/wiki/Kvaliteta_%C5%BEivota (приступљено 28. јун 2015)

⁶⁵Ибидем

појмом подразумевају „читаво благостање, састављено од објективних параметара и субјективних процена материјалног, друштвеног и емоционалног благостања, укључујући степен личног развоја и сврсисходних активности, све пондерисано личном важношћу“ (Јовановић, 2013:138), као и Мирбергово (*Meerberg*) одређење по коме је квалитет живота „осећај укупног задовољства животом, одређен менталном спремношћу појединца чији се живот вреднује“ (Јовановић, 2013:138).

Изнети подаци јасно указују да концепт квалитета живота представља *вишедимензионални* феномен, који је неоспорно у сасвим блиској корелацији са здравственим стањем конкретне индивидуе, као и њеним социо-економским статусом, што нужно намеће потребу да се приликом његовог проучавања, у обзир узму како објективни показатељи у којој мери одређена индивидуа „води квалитетан живот“, тако и степен њеног (не)задовољства личним свакодневним функционисањем тј. субјективна компонента квалитета живота. Имајући у виду постојање повезаности између здравственог стања конкретног појединца и квалитета живота који води, овде ћемо анализирати како постојање неке врсте телесног инвалидитета утиче на квалитет живота како самих припадника ове популације који живе у Србији, тако и чланова њихових породица.

Полазећи од чињенице да је проблем највећег броја особа са телесним инвалидитетом отежано кретање, оправдано можемо претпоставити, да је један од важних фактора који утиче на квалитет њиховог живота и сама физичка припадност, односно (не)доступност и (не)прилагођеност околине потребама самих ОСИ. У прилог томе говоре и резултати истраживања „Квалитет живота особа са телесним инвалидитетом у Србији“ показујући да код припадника ове популације најочуванији домен у квалитету живота је социјално функционисање а најугроженији је домен окружења, при чему није зачуђујуће да припадници ове популације, процењују своје физичко функционисање врло ниско, када се има у виду да је чак нешто више од 60% испитаних ОСИ користило неку врсту инвалидских помагала (инвалидска колица 51%, штаке 10%) (Јовановић, 2013).

Велики број особа које имају неку врсту телесног инвалидитета у исто време као факторе који отежавају квалитет њиховог физичког функционисања наводи: тешкоће при кретању када наиђу на степениште (68,7%) и повишене прагове (32,1%) док се извештај

број припадника ове популације жали и на отежаност кретања код уских пролаза (24,4%) и неприлагођених санитарних просторија (26,2%) (Јовановић, 2013).

Поред знатно смањеног квалитета живота особа са телесним инвалидитетом у домену физичког функционисања, уочено је да и недовољна развијеност услуга/сервиса подршке намењених припадницима ове популације, неретко доприноси да се и одрасле особе са инвалидитетом осећају (потпуно) зависни од чланова својих породица, што им смањује могућност самосталног одлучивања а то све нарушава квалитет живота целокупне породице. Стална упућеност ОСИ да подршку потребну за успешно свакодневно функционисање, добијају искључиво од чланова своје породице, осим тога што их неретко суочава са немогућношћу „самосталног доношења одлука без утицаја чланова породице и смањења могућности заснивања љубавних веза“ (Даниловић и сарадници, 2013:62), доприноси и повећаном ризику да се особе које јој непосредно пружају потребну помоћ/подршку суоче са неким од феномена социјалне изолације.

У прилог изнетом ставу, говоре и резултати бројних истраживања, показујући да чланови „породице апсорбују повећане захтеве за негом, временом, емоционалним и финансијским ресурсима када“ (Жегарац и сарадници, 2013:59-60) се старају о детету/особи са инвалидитетом, при чему резултати једног новијег истраживања вршеног у нашој земљи показују да највећи број чланова породица који непосредно пружају дуготрајну негу сроднику са инвалидитетом, као свој главни проблем истичу то што „нема обезбеђен превоз до места до којих треба да дођу у локалној заједници (37,8%), а не може да обезбеди довољно материјалних средстава за уобичајене трошкове (35,3%)“ (Жегарац и сарадници, 2013:60-61). Имајући у виду да „порастом узраста детета расте и стрес везан за дисфункционалну интеракцију, уз уочљиву тенденцију пораста родитељског стреса од 12. године живота детета, а посебно након 18. године“ (Жегарац и сарадници, 2013:73), оправдано можемо закључити да је степен његовог повећавања повезан и са синдромом изгарања, који се неретко јавља као последица вишегодишњег пружања континуиране неге ОСИ, нарочито уколико изостане подршка шире друштвене заједнице.

Као што се може видети из наведених података, смањена могућност (самосталног) кретања, представља један од главних фактора нижег квалитета живота особа са телесним инвалидитетом у односу на припаднике опште популације, чиме су у исто време погођени и чланови њихових породица. Будући да радно (не)ангажовање представља један од

битних фактора који се у значајној мери одражава на квалитет живота сваке одрасле индивидуе, у наредном делу текста, покушаћемо да анализирамо утицај запослености на квалитет живота особа са (телесним) инвалидитетом у нашој земљи, стављајући посебан акценат на то колико радно ангажовање-(не)запосленост утичу на могућност припадника ове популације да започну (самостални) живот изван родитељског домаћинства и/или заснују сопствену породицу.

1.6.2. УТИЦАЈ ЗАПОСЛЕНОСТИ НА МОГУЋНОСТ САМОСТАЛНОГ ЖИВОТА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Пролазак кроз различите фазе животног циклуса сваке људске индивидуе, неминовно са собом (до)носи и различите животне навике, вредности и правила понашања, која су најчешће под снажним утицајем друштвено-културних норми које се сматрају уобичајеним од стране представника једне (доминантне/већинске) друштвене групе. У складу са друштвено прихватљивим обрасцима понашања, у нашој земљи је сасвим очекивано да млада особа након властите еманципације (заснивања радног односа и/или уласка у(ван/пред)брачну заједницу) започне живот изван родитељског домаћинства, показујући на тај начин да је постали сасвим формиране личности спремне за самосталан живот. Нажалост, због економске ситуације, која током последње две ипо деценије влада у нашој земљи, многи млади који живе у Србији, неретко чак и до раних тридесетих остају „под окриљем родитељског дома“, што представља знатно дужи временски период у односу на њихове вршњаке из развијенијих земаља, који искуство овог вида самосталности стичу најчешће непосредно након пунолетства.

Имајући у виду да и (не)могућност избора места живљења и особа са којима (не)делимо стамбени простор у знатној мери утиче и на квалитет живота сваког појединца и то првенствено зато што му знатно смањује степен контроле над властитим животом и независност у доношењу одлука, сасвим је јасно колико описано стање негативно утиче на

квалитет живота младих људи који не својом вољом и током одраслог доба настављају живот у оквиру родитељског домаћинства.

Описано стање лако може допринети успорењу процеса социјалне интеграције, нарочито код припадника тзв. осетљивих-мањинских/маргинализованих група, будући да им такав начин живота неретко намеће „изазов“ проналажења компромиса између вредности/ставова које негују њихови родитељи (и/или други чланови породице) и мишљења која доминирају међу члановима њихових вршњачких група. Све ово несумњиво доприноси јављању незадовољства и/или кризе идентитета код младе индивидуе, нарочито ако се није у довољној мери остварила у кључним сферама друштвеног и емотивног живота (нпр. слаба постигнућа на пољу образовања, немогућност заснивања радног односа или незадовољство послом који обавља, неприхваћеност од стране вршњачке групе, тешкоће на пољу партнерских односа и сл.), па се самим тим не може говорити ни о испуњености субјективне компоненте квалитета њихових живота.

Наравно, ма колико сви савремени правни и стратешки документи прокламовали право ОСИ на самосталан живот, чињеница да самосталност сваке људске индивидуе, изискује испуњеност бројних разноврсних предуслова (за чије су остварење најчешће потребна значајна финансијска средства), оправдано нас наводи на закључак да је за многе особе са (телесним) инвалидитетом које живе у нашој земљи, започињање самосталног живота изван родитељског домаћинства, још увек веома тешко остварљива идеја. Овде са свакако нипошто не прејудицира да је живот изван родитељског домаћинства, директан параметар укупног квалитета живота одређене индивидуе, али будући да су за његово остваривање ипак потребна значајна материјална средства, ипак га можемо посматрати као један од кључних параметара материјалног положаја ОСИ, што је најчешће и у директној узрочно-последичној вези са радним статусом (запосленошћу/незапосленошћу) припадника ове популације.

Када говоримо о (не)могућностима ОСИ да започну живот изван родитељског домаћинства, важно је нагласити да велики број истраживања показује да припадници ове популације из свих делова света у знатно већем проценту остају у родитељском домаћинству и током свог одраслог доба у односу на своје вршњаке без инвалидитета. У прилог томе говоре и резултати неких новијих истраживања показујући да „највећи број незапослених ОСИ (68,5%) живи са родитељима и другим члановима проширеног домаћинства (браћа, сестре, баба, деда и сл.)“ (Љубинковић и сарадници, 2010:40). У исто време показало се да од „укупног броја

запослених особа са инвалидитетом 38,3% живи са родитељима, што је много мањи број у односу на припаднике опште популације (са истим или сличним приходима) међу којима свега 18,5% живи у родитељском домаћинству“ (Рајков и сарадници, 2009:30). Интересантно је запазити да без обзира на то о ком је друштву реч, мушкарци са инвалидитетом и у овом сегменту живота остварују бољи квалитет, чему првенствено доприноси чињеница да ће постојање традиционалних „социјалних и културних вредности које се тичу жена допринети већој изолацији и њиховом горем стању са више депривације у свим аспектима“ (Трасустадитир, 2004:4).

Мада наведени подаци недвосмислено потврђују да запослене ОСИ имају више шанси да отпочну самосталан живот изван родитељског домаћинства, мора се имати у виду да материјална обезбеђеност (у виду плате) иако несумњиво врло значајан, можда и није једини фактор који доприноси овако великој разлици између запослених и незапослених ОСИ које су се одлучиле на самосталан живот. Наиме, резултати најновијег истраживања „Квалитет живота особа са телесним инвалидитетом у Србији“ показују да међу особама које имају неку врсту оштећења горњих и/или доњих екстремитета са територије Србије, постоје значајне статистичке разлике у типу домаћинства у коме живе ОСИ зависно од врсте њихове дијагнозе, при чему се испоставило да „највише особа са ДЦП живи у кући родитеља/рођака (42,6%)“ (Јовановић, 2013:258). Изнети податак се може образложити и чињеницом да се церебрална и дечија парализа (ДЦП) најчешће јављају у врло раном детињству, услед чега су можда особе са овим типовима инвалидитета/дијагнозама нешто и приврженије својим породицама порекла, тако да је лако могуће да се услед емоционалне везаности и касније, у свом одраслом добу, теже одлучују да напусте родитељско домаћинство.

Наравно, овде се не сме заборавити ни то да с обзиром на комплексност оштећења које са собом носи постојање неких тежих степена церебралне парализе, особе које имају ову дијагнозу, неретко и услед потребе за добијањем континуиране помоћи од стране другог лица, одлучују се на останак у породичном домаћинству. У прилог изнетом ставу, сведоче и подаци добијени из истраживања 2012. године Института за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду показујући да је свега 40% испитаних незапослених ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а и само 15% припадника ове популације који нису пријављени на ову евиденцију, спремно да због добијања посла промени место становања, што је знатно мање у односу на 58% незапослених из опште популације (Цвејић, 2013), што

Цвејић образлаже постојањем „тешкоћа у самосталном животу обе групе особа са инвалидитетом“ (Цвејић, 2013:26).

Као што је већ поменуто, економски фактор игра, важну улогу, како у могућности ОСИ да започну живот изван родитељског домаћинства, тако и у целокупном побољшању укупног квалитета живота припадника ове популације. О каузалности запослености и квалитета живота самих ОСИ, најбоље сведоче резултати истраживања „Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом у Србији: Примери добре праксе“, показујући да се запошљавање „особа са инвалидитетом „директно одражава и на побољшање материјалне ситуације у домаћинству и на животни стандард целокупне породице“ (Зајић, Миловановић, Станојевић и Јанићијевић, 2011:68), при чему аутори овог истраживања истичу да је овакву тврдњу изнело чак 94,9% запослених ОСИ, док у исто време није забележен ниједан негативан одговор (неколико испитаника је било неодлучно а један није одговорио на ово питање) (Зајић и сарадници, 2011). Изнети подаци нужно намећу потребу да се приликом разматрања утицаја (не)запослености на (не)могућност ОСИ да започну живот изван родитељског домаћинства у обзир узме и разматрање материјалног положаја припадника ове популације.

Као што је већ раније речено, велики проценат ОСИ са територије наше земље, живи непосредно изнад или испод границе сиромаштва, на шта свакако утиче и њихов радни статус. Тако је на пример једно истраживање спроведено почетком 2010. године показало да већина „незапослених ОСИ (52,4%) живи у домаћинствима чији су приходи испод нивоа просечне зараде у Републици Србији“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:41), при чему је важно нагласити да је свега 1/3 испитаних ОСИ потицала из домаћинстава у којима бар јер члан породице остварује примања по основу радног односа, због чега није уопште зачуђујуће да је чак 53% испитаника из овог узорка као главни извор прихода свог домаћинства навело властиту новчану накнаду за помоћ и негу другог лица (Љубинковић и сарадници, 2011). У исто време показало се и да „више од 1/2 анкетираних незапослених ОСИ оцењује стандард свог домаћинства као лош, док проценат оних који га оцењују као добар или веома добар, износи свега 6,1%“ (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010:42).

Упоредијући наведене податке са резултатима истраживања вршеног у истом временском периоду међу запосленим особама са инвалидитетом, показало се да је ситуација код припадника ове популације, нешто другачија него када су у питању незапослене ОСИ и то

првенствено када се ради о (главним) изворима њихових прихода. Тако на пример, чак 95,3% запослених ОСИ наводи да има „само један извор прихода што је најчешће приход из радног односа“ (Рајков, Татић, Милојевић, Јанићијевић и Станојевић, 2009:38), што најчешће као главни извор своје материјалне сигурности (у 98,5% случајева) наводе и њихове колеге/колегинице без инвалидитета. Занимљиво је истаћи да чак 48,4% запослених ОСИ партиципира (зарађује и добија по основу накнаде за помоћ и негу другог лица⁶⁶) више од осталих својих укућана у буџету породичног домаћинства, док је то случај са свега 38,5% (скоро 10 процената мање) њихових колега/колегиница који немају инвалидитет (Рајков и сарадници 2009).

Имајући у виду већ раније изнет податак да значајан број (30%) запослених ОСИ има мању плату у односу на своје колеге/колегинице без инвалидитета, као и да је свега 13% испитаника из ове циљне групе као (додатни) извор прихода навело додатак за помоћ и негу другог лица, оправдано се можемо сложити са закључком аутора овог истраживања да „запослене особе са инвалидитетом живе углавном у породицама са малим примањима и да су принуђени да прихвате било који посао“ (Рајков, Татић, Милојевић, Јанићијевић и Станојевић, 2009:38).

Подаци изнети у овом делу рада јасно указују да највећи број ОСИ које живе на територији наше земље имају смањени квалитет живота у односу на припаднике опште популације што је првенствено условљено ниским приходима које остварују чланови њихових породица/домаћинстава, као и постојањем тзв. „додатних трошкова живота“ који се неретко јављају као редовна пратећа појава постојања неке врсте инвалидитета. Показало се ипак, да описано стање у знатно већој мери погађа незапослене припаднике ове популације, на основу чега је јасно да радно ангажовање ОСИ има велики утицај на укупан квалитет њиховог живота, па самим тим и на њихову (не)могућност да започну самосталан живот изван родитељског домаћинства.

Поред степена тежине инвалидитета и економске зависности које доприносе да незапослене особе са (телесним) инвалидитетом које живе у нашој земљи имају смањене шансе да започну самосталан живот у односу на запослене припаднике ове популације, морамо имати у виду да запосленост ОСИ између осталог доприноси и њиховом „развоју осећаја сигурности у себе и

⁶⁶Коју је као (додатни) извор прихода навело свега 13% испитаника из ове циљне групе

равноправности у односу на неинвалидне особе⁶⁷“, што сасвим сигурно доприноси повећању и њиховог самопоуздања, због чега имају и „више мотива“ да по угледу на колеге са посла доносе одлуке о започињању самосталног живота. Поред тога, мора се имати у виду да према налазима неких истраживања, велики број припадника ове популације који потичу или живе у слабије развијеним срединама „сматра да их њихова породица доживљава као терет⁶⁸“, услед чега можда и нису имали прилике да (у довољној мери) развију вештине потребне за самосталан живот или су чак сматрали да би иселење из родитељског дома, могло да се протумачи као вид незахвалности (за сву помоћ која им је до тада пружана) или чак можда као нека врста „издаје“ својих најближих.

Из свега наведеног, можемо закључити да запосленост ОСИ битно утиче на могућност припадника ове популације да започну самосталан живот изван родитељског домаћинства, повећавајући на тај начин могућност самосталног доношења одлука битних за њихову будућност и стварајући услове да свој свакодневни живот воде на што сличнији начин на који то чине њихови вршњаци/вршњакиње из опште популације, трудећи се да у исто време повећају степен његовог свеукупног квалитета. Будући да радни статус- искуство (не)запослености, утиче и на најинтимније сфере живота сваке индивидуе⁶⁹ наредне странице посветићемо анализи (не)постојања разлика у формирању породице од стране запослених и незапослених особа са (телесним) инвалидитетом.

1.6.3. УТИЦАЈ ЗАПОСЛЕНОСТИ НА МОГУЋНОСТ ФОРМИРАЊА ПОРОДИЦЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Субјективни осећај (не)задовољства властитим животом за сваког појединца неретко је у значајној мери условљен његовом оствареношћу у најинтимнијим сферама живота, као и

⁶⁷ Податак преузет са сајта:

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/strategy/assets/disability> (приступљено 11. мај 2013)

⁶⁸Ибидем

⁶⁹ Од којих неретко и у највећој мери зависи и њихово субјективно задовољство квалитетом властитог живота

квалитетом емоционалних релација које остварује са особама из свог најближег окружења. Имајући у виду да у зрелом добу партнерске релације представљају један од битнијих сегмената свакодневног живота највећег броја појединаца (утичући самим тим и на квалитет њихових живота), оправдано можемо претпоставити да с обзиром на традиционални систем вредности (који је још увек присутан у нашем друштву) и могућност ступања у брак/формирања породице представља још једну изузетно важну компоненту извора личног задовољства, упркос све присутнијим тенденцијама померања старосне границе у којима се становници наше земље одлучују да „стекну/прихвате“ нове породичне улоге.

Полазећи од претпоставке да формирање сопствене породице, са собом носи бројне промене у квалитету живота сваке одрасле индивидуе, у овом делу текста пажњу ћемо посветити, (не)могућности ОСИ да заснују сопствену породицу, стављајући посебан акценат на корелацију између радног статуса (запосленост/незапосленост) припадника ове популације да са својим партнером/партнерком ступе у заједницу живота.

Искуство међутим, показује да генерално гледано веома мали број ОСИ како оних које живе у развијеним деловима света, тако и оне са територије наше земље, знатно ређе заснивају брачну заједницу у поређењу са припадницима опште популације. Тако је на пример, показано да када су у питању особе са телесним инвалидитетом, свега 12% лица која имају последице дечје или церебралне парализе живи у браку, што је вероватно и најмањи проценат међу популацијом ОСИ које имају неки облик оштећења горњих и/или доњих екстремитета, будући да код особа које имају телесни инвалидитет а друге дијагнозе (параплегију, мултиплу склерозу или мишићну дистрофију) до оштећења (инвалидитета) најчешће долази у каснијем животном добу (Јовановић, 2013), што уопште није зачуђујуће када се има у виду да се церебрална и дечја парализа (најчешће) јављају одмах по рођењу или у првим годинама живота.

Полазећи од чињенице да садејство економске развијености друштва и свест његових грађана о значају толеранције и уважавања међусобних различитости, утиче и на (не)могућност ОСИ да формирају властите породице, овде ћемо као један од примера навести податке из Сједињених америчких држава (земље која се у данашње време сматра оличењем развијености по свим основама) где је утврђено да за разлику од „60% жена без инвалидитета и мушкараца са инвалидитетом који ступе у брак, то важи за жене са инвалидитетом само у 49% случајева“ (Трасустадитир, 2004:24). Изнета чињеница најбоље

сведочи да су код (не)могућности формирања породице од стране ОСИ, без обзира на степен културно-економске развијености друштва у коме живе, (ауто)стереотипи везани за родне улоге ипак од пресудног значаја.

Тако на пример и у нашем друштву, постоји читав низ предрасуда о могућностима да особе са инвалидитетом ступе у партнерске односе и заснују (ван)брачну заједницу, при чему се најчешће могу чути два сасвим супротна става: први да су „особе са инвалидитетом апсолутно асексуалне и незаинтересоване за партнерске односе“ (Лакићевић, 2012:173), или пак сасвим супротно од тога да „особе из ове популације немају могућност да контролишу своју сексуалност, па су због тога јако захтевни партнери у интимним односима“ (Лакићевић, 2012:173).

Анализирајући породични живот особа са инвалидитетом које живе на територији наше земље, утврђено је да постоје значајне статистичке разлике у брачном статусу запослених и незапослених припадника ове популације. У прилог изнетом ставу говоре и резултати неких новијих истраживања, показујући да свега 24,8% незапослених ОСИ живи у домаћинствима са брачним другом и/или (малолетном или одраслом децом) да се одлучило на формирање сопствене породице, док је с друге стране број запослених припадника ове популације који је засновао сопствену породицу износи за око десет процената више (34,4%) (Љубинковић, Зарић, Станојевић, Татић и Јанићијевић, 2010 и Рајков, Татић, Милојевић, Јанићијевић и Станојевић, 2009).

Наравно, баш као и код разматрања (не)могућности припадника ове популације да заснују живот изван родитељског домаћинства и код доношења одлуке о склапању (ван)брачне заједнице, радни статус сигурно није једини предуслов за доношење те одлуке али свакако у томе има велики удео. Изнети став образлажемо чињеницом да поред вероватно бољих економских прихода, запослене ОСИ имају већи степен поуздања да приђу/остваре контакт са особом/ама према којој/има гаје извесне симпатије, као и да ће под утицајем остваривања већег броја социјалних контаката на послу, бити у прилици да упознају већи број људи међу којима неко може постати њихов партнер/ка.

II ИСТРАЖИВАЊЕ ПРЕПРЕКА У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

2.1. ПРЕДМЕТ ИСТРАЖИВАЊА

Претходна поглавља овог рада показала су нам да су упркос многобројним (домаћим и међународним) законским и стратешким документима донетим током последње деценије у циљу побољшања друштвеног положаја особа са инвалидитетом и стварања услова за њихово активно и равноправно учешће у свим кључним сферама друштвеног живота, припадници ове популације који живе на територији Републике Србије, још увек изложени високом степену различитих облика дискриминишућег понашања, што их неретко оставља на самим маргинама друштва, повећавајући ризике њиховог суочавања са неким од феномена социјалне изолације. Као један од кључних проблема ОСИ које живе у нашој земљи препозната је и (изузетно) висока стопа незапослености припадника ове популације.

Полазећи од чињенице да радно ангажовање представља један о кључних предуслова успешног психо-социјалног функционисања сваке одрасле индивидуе, битно је указати да немогућност заснивања радног односа особа са инвалидитетом у нашој земљи значајно смањује квалитет живота припадника ове популације и чланова њихових породица, при чему се овај проблем може довести у директну везу са чињеницом да је 2005. године у Србији број особа са инвалидитетом које су живеле непосредно испод или изнад границе сиромаштва износио чак 70%, при чему је у исто време на територији наше земље било запослено свега 13% особа које имају неку врсту инвалидитета.

Сиромаштво особа са инвалидитетом наравно, није једина последица њихове високе стопе незапослености. Економска зависност од чланова породице истовремено смањује и могућности започињања живота изван родитељског домаћинства, као и оснивања сопствене породице, што све битно утиче на квалитет живота припадника ове популације. Као (још) један од аргумената који говори у прилог томе да дуготрајна незапосленост (неретко) изазива

и озбиљне проблеме у домену психичког функционисања, јесу и резултати бројних до сада спроведених психолошких истраживања који показују да су незапослене особе под повишеним ризиком да постану депресивне у односу на лица истих и/или сличних социо-демографских карактеристика која су у радном односу.

Сложеност и вишедимензионалност проблема незапослености особа са инвалидитетом у нашој земљи, нужно намеће потребу детаљног преиспитивања његовог узрока, при чему сва до сада спроведена истраживања указују на већи број егзогених фактора који доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације у нашој земљи, издвајајући као најзначајније: недовољно поштовање законских одредби о обавези запошљавања ОСИ, постојање великог броја архитектонских баријера, широку распрострањеност предрасуда и (ауто)стереотипа о радној (не)способности ОСИ, касно увођење инклузивног образовања у Србији и релативно слабу образовну структуру припадника ове популације, недовољну развијеност услуга/сервиса подршке за ОСИ и слабу примену средстава асистивних технологија.

Аргументацију да побројани фактори чине и кључне узроке високе стопе незапослености особа са инвалидитетом у нашој земљи, налазимо анализирајући податке званичне статистике и резултате досадашњих истраживања о запошљавању ОСИ у Србији, при чему је уочљиво да се мало пажње посвећује тзв. унутрашњим факторима, односно мотивацији самих особа са инвалидитетом да траже посао, степену тежине њиховог инвалидитета, личној перцепцији самих припадника ове популације да имају шансе да се запосле, као и степену социјалне подршке коју особе са инвалидитетом добијају од чланова свога непосредног окружења приликом тражења посла. Имајући у виду бројност и хетерогеност популације ОСИ, определили смо се да у оквиру израде ове докторске дисертације, обрадимо проблем запошљавања особа које имају телесни инвалидитет (оштећење или недостатак доњих и/или горњих екстремитета) а живе у Србији.

Сходно наведеним подацима определили смо се да за **предмет истраживања** у овој докторској дисертацији анализирамо ставове особа са телесним инвалидитетом о кључним узроцима изузетно високе стопе незапослености припадника ове популације у Србији, указујући на постојање разлика у перцепцији проблема запошљавања између запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом. Посебан акценат биће стављен на постојање неких **субјективних фактора** који доприносе слабљењу мотивације особа са телесним

инвалидитетом да траже посао, као на пример: прецењивање тежине властитог инвалидитета, страх од могућности дискриминације на радном месту или бојазан да би у случају заснивања радног односа могли да изгубе право на коришћење неке материјалне надокнаде из домена социјалне заштите (нпр. породичне пензије).

Као основно теоријско полазиште у овом истраживању биће коришћен Бандурин концепт самоефикасности по коме унапређење процене сопствених способности настаје као последица аутентичног доживљаја успеха, због чега ће посебан акценат бити стављен на то како радно ангажовање особа са телесним инвалидитетом утиче на њихов доживљај властите самоефикасности, под претпоставком да и низак степен веровања у сопствене капацитете може допринети слабијој мотивацији особа са телесним инвалидитетом да траже посао.

У исто време у овој докторској дисертацији покушаћемо да укажемо да сходно Ајзеновој теорији планираног понашања, континуирана потреба за подршком другог лица при задовољавању свакодневних потреба, може допринети да особама са телесним инвалидитетом постане веома важно шта о могућностима њиховог радног ангажовања мисле особе из њиховог непосредног окружења, па да сами тим у настојању да удовоље ставовима особа које им свакодневно помажу, (п)остану пасивне у тражењу посла уколико уоче да особе које им помажу и/или до чијег им је мишљења стало немају баш позитиван став о могућности њиховог радног ангажовања.

Очекује се да ће истраживање спроведено у оквиру израде ове докторске дисертације, имати како **теоријски (научни)**, тако и **друштвени значај**. **Научни значај** истраживања спроведеног у оквиру израде ове докторске дисертације употпуниће научно-теоријски фонд друштвено-хуманистичких наука (првенствено у домену социјалне политике и социјалног рада) сазнањима о ставовима особа са телесним инвалидитетом о кључним узроцима дуготрајног одржања високе стопе незапослености припадника ове популације у нашој земљи, као и колико су саме незапослене особе које имају неко оштећење доњих и/или горњих екстремитета мотивисане да активно траже посао, као и шта све доприноси њиховој смањеној мотивацији да се радно ангажују. Добијени резултати ће у исто време имати и **друштвени значај**, будући да ће моћи да послуже и као смернице за активности које је потребно предузети у наредном периоду у циљу значајнијег повећања броја запослених особа које имају неки облик телесног инвалидитета (оштећење/недостатак доњих и/или горњих екстремитета) на територији Републике Србије.

2.2. ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

Општи циљ:

Општи циљ истраживања јесте утврђивање постојања разлика у ставовима о кључним узроцима који доприносе дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, посебно субјективних фактора који доприносе смањеној мотивацији незапослених особа са телесним инвалидитетом да траже посао.

Посебни циљеви:

На основу дефинисаног општег циља, као посебне циљеве овог истраживања издвајамо:

1. Утврђивање ставова између запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом о (не)поштовању законских одредби о обавези запошљавања ОСИ.
2. Сагледавање ставова о утицају архитектонских баријера и предрасуда и (ауто)стереотипа о радној способности ОСИ на могућност запошљавања особа са телесним инвалидитетом у Србији код припадника ове популације.
3. Утврђивање ставова запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом о инклузивном образовању и образовној структури ОСИ као фактору отежаног запошљавања припадника ове популације у Србији.
4. Сагледавање утицаја развијености сервиса/услуга подршке за ОСИ и примене средстава асистивних технологија у Србији, на могућност запошљавања особа са телесним инвалидитетом.
5. Утврђивање постојања разлика у доживљају самоефикасности у односу на запошљавање и радне способности између запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом које живе у Србији.
6. Сагледавање утицаја разлика у степену социјалне подршке на ставове о могућностима запошљавања особа са телесним инвалидитетом између запослених и незапослених припадника ове популације.

2.3. ХИПОТЕЗЕ

На основу претходног увида у налазе досадашњих истраживања о проблему запошљавања особа са (телесним) инвалидитетом, дефинисаним предметом и циљевима истраживања, у овој докторској дисертацији полазимо од следећих општих и посебних хипотеза:

Генерална хипотеза:

Особе са телесним инвалидитетом сматрају да постојање различитих социјалних и психолошких фактора доприноси отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији.

Посебне хипотезе:

1. Особе са телесним инвалидитетом опажају непоштовање законских одредби у запошљавању ОСИ као значајну препреку у њиховом запошљавању.
2. Особе са телесним инвалидитетом опажају значајно присуство архитектонских баријера и ниску образовну структуру ОСИ као препреку у њиховом запошљавању.
3. Особе са телесним инвалидитетом сматрају да постоји слаба развијеност услуга/сервиса подршке за ОСИ и недовољна примена средстава асистивних технологија које представљају препреке у њиховом запошљавању.
4. Особе са телесним инвалидитетом сматрају да распрострањеност предрасуда и (ауто)стереотипа о ОСИ представљају препреку њиховом запошљавању.
5. Незапослене особе са телесним инвалидитетом добијају мањи степен социјалне подршке чланова свог непосредног окружења, сматрајући је једним од важних предуслова за могућност заснивања радног односа, него што то чине запослени припадници ове популације.

6. Незапослене особе са телесним инвалидитетом имају нижи степен самоефикасности (мање верују у сопствене способности/капацитете да успешно одговоре на различите животне изазове/проблеме са којима се суоче) у односу на запослене припаднике ове популације, што може допринети и слабљењу њихове мотивације да траже посао.

Ове хипотезе послужиће за даље развијање у појединачне на основу којих ћемо потврдити или оповргнути своје полазне претпоставке.

2.4. МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА

Полазећи од дефинисаног предмета и циљева истраживања, као и основне хипотезе од које полазимо, полазне претпоставке докторске дисертације на тему: „Препреке у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији“ утицале су и на избор циљне групе испитаника, методе и инструмената који су били коришћени током његове реализације.

2.4.1. Узорак испитаника

Планом истраживања било је предвиђено да у оквиру реализације емпиријског дела истраживања, буде испитано (анкетирано) укупно **120 особа са телесним инвалидитетом** (недостатком или оштећењем горњих и/или доњих екстремитета) старости од 19 до 65 година живота са најмање завршеном трогодишњом средњом школом и то:

- 1) 60 незапослених особа са телесним инвалидитетом и
- 2) 60 запослених особа са телесним инвалидитетом

Током истраживања настојало се да образовна структура испитаника у свакој од наведених група (и међу запосленима и међу незапосленима) пропорционално одговара оној која је (када је у питању популација ОСИ) заступљена на евиденцији НСЗ-а, као и да у обе испитиване групе, буде приближно исти број испитаника мушког и женског пола. Почетни захтеви за вршењем истраживања и пригодном узорку, највећим делом су

испоштовани током његове реализације, при чему је важно нагласити да је у овом истраживању учествовало укупно 117 особа са телесним инвалидитетом (60 запослених и 57 незапослених), што представља чак 97,5% од планираног броја, при чему ће о социо-демографској структури самих испитаника, бити више речи у делу у коме ћемо се бавити приказом добијених резултата.

2.4.2. Просторно одређивање предмета истраживања

Ово истраживање је обављено на територији следећих седам градова (општина) Републике Србије: Београда, Новог Сада, Крагујевца, Ниша, Јагодине, Лесковца и Крушевца.

2.4.3. Инструменти истраживања

За испитивање које је спроведено у циљу израде ове докторске дисертације, коришћена је анкета: при чему су у зависности од радног статуса испитаника (запослености/незапослености) конструисани посебни упитници и то:

1) Полуструктурирани упитник за запослене особе са телесним инвалидитетом

2) Полуструктурирани упитник за незапослене особе са телесним инвалидитетом

Оба наведена инструмента била су сачињена од по три сета питања, при чему је важно нагласити да су питања у прва два сета ових упитника била потпуно идентична за обе групе испитаника (и за запослене и за незапослене) обухватајући следеће целине:

1) питања која се односе на **социо-демографске карактеристике** самог испитаника, (начин његовог/њеног кретања, као и његову/њену потребу за подршком другог лица приликом задовољавања свакодневних потреба, укључујући и потребе за подршком на радном месту) и процену **самоефикасности** (испитаницима је постављено 12 питања формулисаних у облику тврдњи које се односе на способност/спремност самог испитаника да се снађе у одређеним (најчешће непријатним) животним ситуацијама и да што успешније реши проблеме са којима се суочавају са задатком да заокруживањем бројева на скали од 1 до 4 изразе степен свог (не)слагања са њима, при чему је биле дато и пет

тврдњи које имају за циљ да покажу да ли и у којој мери сами испитаници сматрају да је (и) постојање инвалидитета утицало на њихов степен самоефикасности)

2) питања за **процену ставова о кључним узроцима отежаног запошљавања** особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи (нпр. недовољна примена законских одредби о обавези запошљавања ОСИ, постојање архитектонских баријера, недостатак сервиса/услуга подршке за ОСИ, слаба примена средстава асистивних технологија, касно увођење инклузивног образовања, као и распрострањеност предрасуда и аутостереотипа о радној способности припадника ове популације) формулисаних у облику тврдњи са којима испитаник треба да изрази (не)сагласност заокруживањем бројева на скали од 1 до 4

Трећи део сваког од упитника конструисан је у зависности од радног статуса испитаника (запослености/незапослености) обухватајући следеће:

1) **За запослене особе са телесним инвалидитетом** питања из овог дела упитника односила су се на **степен социјалне подршке** коју су приликом заснивања радног односа добијале од особа из свог непосредног окружења, њихово досадашње **радно искуство**, као и на евентуално присуство неког од облика **дискриминишућег понашања** на њиховом садашњем радном месту, укључујући и прилагођеност радне средине и/или радних задатака њиховим потребама

2) **За незапослене особе са телесним инвалидитетом** питања из овог дела упитника односила су се на **степен социјалне подршке** коју приликом тражења посла добијају од особа из свог непосредног окружења, њиховом досадашњем **ангажовању у тражењу посла** (евентуалном претходном радном искуству), као и њиховој процени властитих шанси да се запосле у ближој будућности

2.4.4. Опис процедуре спровођења истраживања

Емпиријско истраживање спровођено за потребе ове докторске дисертације, извршено је коришћењем полуструктурираних упитника, који су испитаницима најчешће достављани електронским путем. Приликом проналажења испитаника који одговарају критеријумима узорка, аутор се првенствено обраћао за помоћ удружењима особа са инвалидитетом (пре свега Центру за самостални живот особа са инвалидитетом Србије, будући да наведена

организација већ дужи низ година спроводи услугу персоналне асистенције, која је превасходно намењена особама са телесним инвалидитетом) и личних познастава.

Запослени у удружењима особа са инвалидитетом („Удружење за дечју и Церебралну парализу Београд“, „Центар за самостални живот особа са инвалидитетом у Крагујевцу“, као и „Центар за самостални живот особа са инвалидитетом у Јагодини“) на себе су преузели обавезу да својим члановима који одговарају критеријумима узорка сами поделе упитнике или у сагласности са потенционалним испитаницима („Из круга Војводина“ и „Удружење дистрофичара Ниш“) достављали њихове контакт податке (бројеве телефона или мејл адресе) аутору дисертације, који је након тога лично ступао у контакт са сваким од потенционалних испитаника договарајући се са њима о начину доставе упитника. Поменути начини прикупљања података, истовремено су се показали и као најуспешнији, док је давање обавештења о истраживању путем слања циркуларних мејлова или објављивања на фејсбук групама имало знатно мањи успех, чији је исход у најбољем случају био да на упитник одговоре највише по двоје испитаника. Сам аутор је као један од значајних ресурса користио архивске податке Удружења студената са хендикепом из Београда и Ниша, будући да је велики број њихових (некадашњих) чланова одговарао критеријумима узорка.

Истраживање је обављено у периоду од 15. априла до 30. јуна 2015. године.

Овде нажалост, морамо указати и на извесне тешкоће које су пратиле само спровођење емпиријског истраживања, међу којима као главно можемо издвојити то што се одређени број локалних удружења особа са инвалидитетом (чак и са територије Града Београда) није одазвао позиву за учешће у истраживању, због чега је аутор ове дисертације испитанике у мањим градовима (Крушевцу и Лесковцу) проналазио искључиво путем личних познастава. Други уочени проблем односио се на тешкоће у проналажењу незапослених испитаника који одговарају критеријумима узорка, будући да због одредаба „Закона о заштити података о личности“ филијале Националне службе за запошљавање нису биле у могућности да дају контакт податке особа које би могле бити потенционални испитаници, док се у исто време испоставило да је међу особама са телесним инвалидитетом које живе у нашој земљи (а имају најмање завршену трогодишњу средњу школу), велики број њих чак иако припадају групи младих (имају мање од 30 година живота) већ остварио право на коришћење инвалидске пензије, због чега их са становишта

теме којом се бавимо у овој докторској дисертацији (и већ датој дефиницији незапослености) нисмо могли третирати као незапослена лица.

Сви наведени подаци, утицали су да у истраживању учествује нешто мањи број незапослених испитаника (57 од планираних 60), као и на то да социо-демографске карактеристике испитане групе не одговарају у потпуности социо-демографској структури ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а, о чему ће бити више речи у делу самог приказа резултата добијених у (емпиријском) истраживању.

2.4.5. Начин обраде података

Обрада добијених података извршена је дескриптивним статистичким методама и анализом варијансе (F-test) за утврђивање значајности разлика између испитаних група уз коришћење компјутерског софтвера SPSS.

2.3. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

2.3.1. СОЦИО-ДЕМОГРАФСКЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ (ЗАПОСЛЕНИХ И НЕЗАПОСЛЕНИХ) ИСПИТАНИКА И НАЧИН ЊИХОВОГ КРЕТАЊА

Посматрајући структуру испитаника према полној припадности, уочавамо да је у истраживању учествовао приближно исти број особа оба пола: 51,7% (60 испитаника) мушког и 48,3% (57 испитаника) женског пола. У односу на радни статус у истраживању је учествовао приближно исти број запослених -51,7% (60 особа) запослених и 48,3% (57 особа) незапослених испитаника, што пружа могућност компарације њихових ставова у зависности од тога да ли су тренутно у радном односу.



График бр. 1 Структура испитаника према врсти дијагнозе

Посматрајући структуру испитаника према врсти њихове дијагнозе, уочљиво је да међу њима доминирају особе са последицама дечије парализе, чинећи чак 38,5%, укупног броја испитаних, док је само једно лице (0,9%) које је учествовало у овом истраживању имало

последнице квадриплегије. Уочено је такође и да је у истраживању учествовало нешто више особа са последицама церебралне парализе-10,3% у односу на припаднике ове популације чије су дијагнозе: параплегија 7,7%, мултипла склероза 3,4%, мишићна дистрофија 8,5% или лица са недостатком/ ампутацијом неког/неких екстремитета 7,7% а троје испитаника (1,7%) није одговорило на ово питање.



График бр.2: Структура испитаника према времену настанка инвалидитета

Највећи број испитаника 53% има инвалидитет већ од самог рођења или га је стекао у раном детињству (пре навршене 3. године живота), што је био случај са 9,4% испитаних, док је свега 13,6% инвалидитет стекло у одраслом животном добу односно, након напуњене 20-е године живота, при чему је важно додати да 3 испитаника (1,7%) нису одговорила на ово питање.

Анализирајући старосну структуру испитаника, уочавамо да је највећи број њих старости између 31. и 50. година, (68 особа) (47,6%-50 испитаника узраста између 31. и 40. године живота и 18-17,1% узраста између 41 и 50 година), док је популација младих (старости између 19 и 30 година) била заступљена са 28,6% (30 особа). У исто време у истраживању није било испитаника старијих од 60 година. Овде је важно напоменути, да чак 12 испитаника (6,8%) није одговорило на ово питање.



График бр.3: Старосна структура испитаника

Изузимајући испитанике који се нису изјаснили о својој старости, дескриптивном анализом података утврђено је да просечна старост испитане групе износи 36,3 године живота, при чему је најмлађи испитаник имао 22 а најстарији 60 година, док је вредност стандардне девијације износила 8,68.

Посматрајући образовну структуру испитаника, уочава се да међу њима доминирају особе које су завршиле четворогодишњу средњу школу- 35,9% и лица која су стекла факултетско/високо образовање 32,5%. Међу испитаном популацијом су и два доктора наука-1,7%, 8,5% испитаника који су завршили мастер или магистарске студије, 13 особа са завршеном вишом школом11,1%, док 10,3% испитаних има завршену трогодишњу средњу школу.

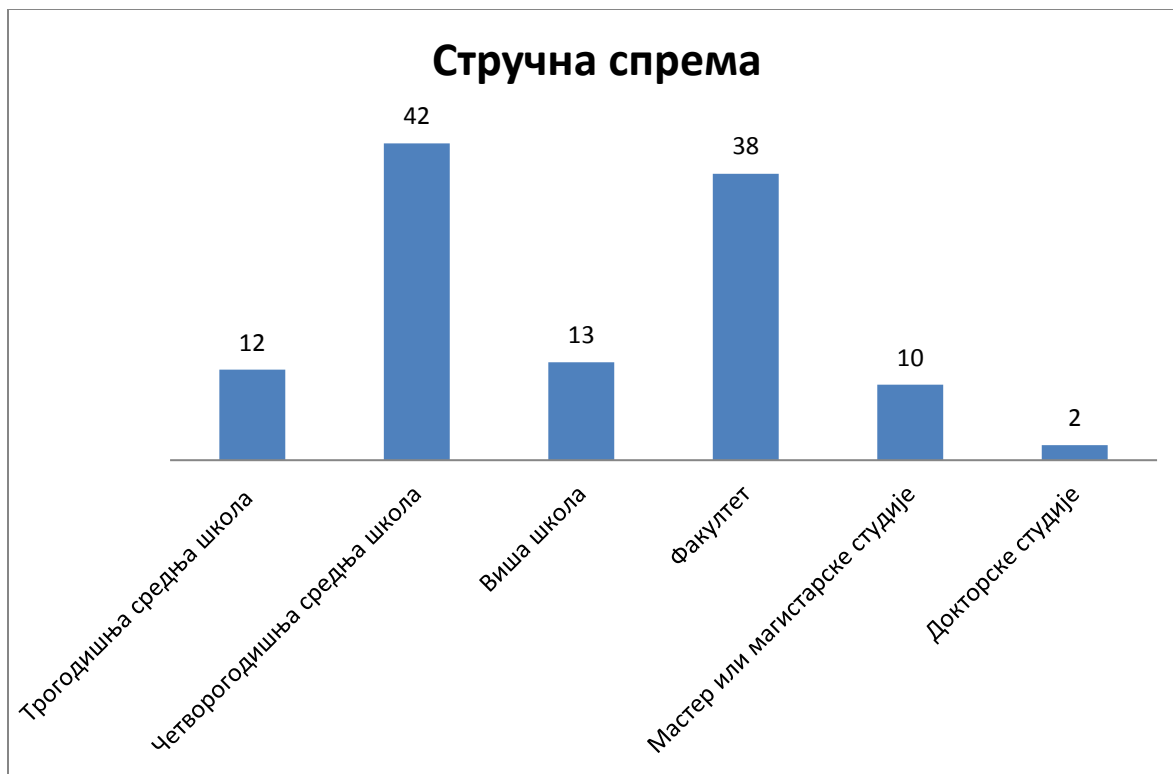


График бр. 4 :Образовна структура испитаника

Овде је важно напоменути да је један испитаник имао завршена два факултета, као и да није постојала статистички значајна разлика у погледу степена образовања између запослених и незапослених испитаника.

Посматрајући структуру испитане популације према типу насеља у коме станују, можемо уочити да највећи број њих- чак 89,% (97 особа) живи у граду, док свега 8 особа - 6,8% живи на селу а 9,4% (11 особа) у приградским насељима.

2.3.2. ПОДАЦИ О (НЕ)МОГУЋНОСТИ САМОСТАЛНОГ ФУНКЦИОНИСАЊА ИСПИТАНИКА И ЊИХОВИМ ПОТРЕБАМА ЗА КОРИШЋЕЊЕМ УСЛУГА/СЕРВИСА ПОДРШКЕ ЗА ОСИ И/ИЛИ СРЕДСТАВА АСИСТИВНИХ ТЕХНОЛОГИЈА

Анализирајући начин кретања особа које су учествовале у овом истраживању, уочавамо да се највећи број- 47% испитаника, на отвореном простору креће (потпуно) самостално, док свега 17,3% користи инвалидска колица (16,2% ручна а 11,1% за кретање користе електромоторна колица), док троје испитаника није одговорило на ово питање.

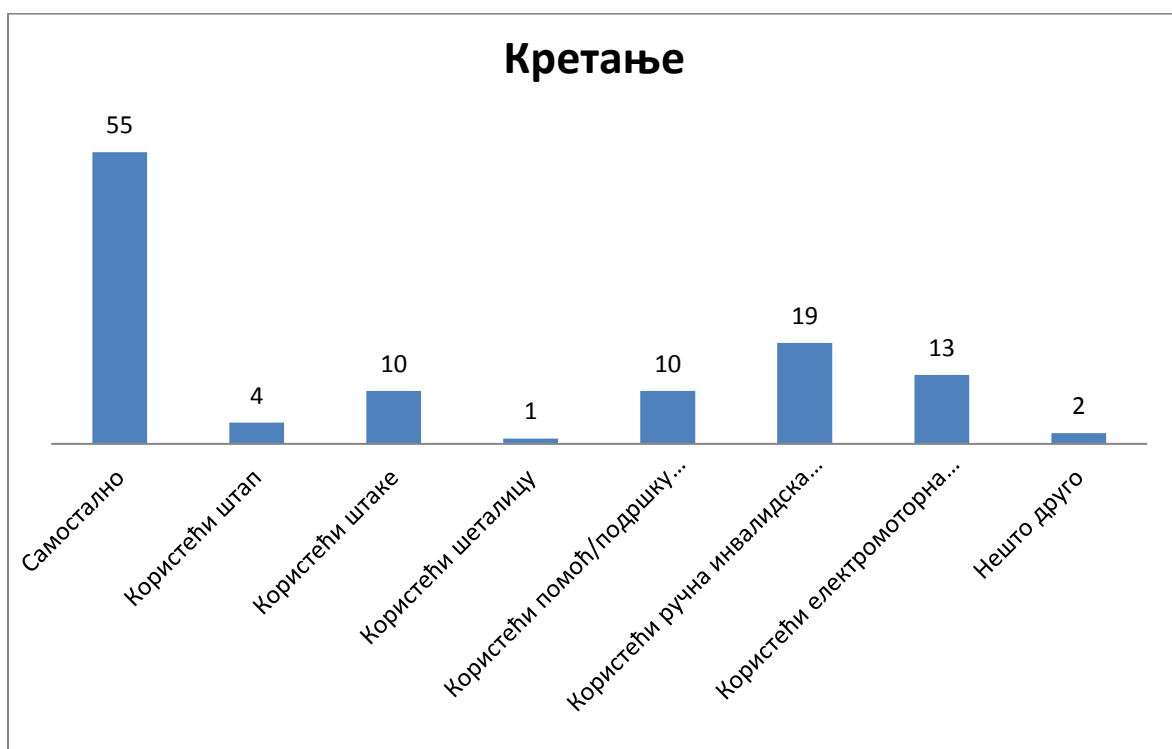


График бр.5: Начин кретања

По 8,5% испитаника навело је да се креће користећи штаке и уз помоћ/подршку другог лица, док један испитаник (0,9%) за кретање користи шеталицу а њих 3,4% штап. Двоје испитаника (1,7%) који су као одговор на ово питање означили опцију „нешто друго“

користили су по два помагала за кретање на отвореном простору (у првом случају ручна инвалидска и електромоторна колица а у другом ручна инвалидска колица и штап).

Анализирајући потребе испитаника за подршком другог лица приликом обављања (различитих) свакодневних активности, уочавамо да је чак 31,8% одговорило да им помоћ другог лица никада није потребна за било коју од (8) наведених активности.

Табела бр. 10 : Потребе испитаника за коришћењем помоћи/ подршке другог лица приликом обављања (свакодневних) активности

	Без одговора	Помоћ ДЛ ⁷⁰ ми је увек потребна	Помоћ ДЛ ми је потребна само понекад	Помоћ ДЛ никада ми није потребна
Свлачење/облачење	1 (0,9%)	25 (21,4%)	20 (17,1%)	71 (60,7%)
Одлазак у тоалет	4 (3,4%)	19 (16,2%)	17 (14,5%)	77 (65,8%)
Трансфер-прелазак из колица на кревет и сл.	9 (7,7%)	21 (17,9%)	9 (7,7%)	78 (66,7%)
Узимање хране	1 (0,9%)	16 (13,7%)	16 (13,7%)	84 (71,8%)
Одлазак на путовања	2 (1,7%)	35 (29,9%)	37 (31,1%)	43 (36,8%)
Хватање белешки	1 (0,9%)	18 (15,4%)	23 (19,7%)	75 (64,1%)
Комуникација	1 (0,9%)	17 (14,5%)	7(6,0%)	92(78,6%)
Обављање професионалних обавеза	1 (0,9%)	16 (13,7%)	43 (36,8%)	57 (48,7%)

Једној половини испитаника стална или повремена помоћ/подршка другог лица потребна је приликом обављања активности као што су: одлазак на путовања или обављање професионалних обавеза, док је свега 1/3 испитаника стално и понекад потребна помоћ/подршка другог лица потребна приликом задовољавања базичних потреба, при чему најмањи број испитаних наводи да и је подршка потребна приликом: узимања хране одласка у тоалет и/или комуникације (видети табелу бр. 10).

Имајући у виду изнете чињенице о утицају самосталног функционисања на (не)могућност запошљавања особа са телесним инвалидитетом, испитали смо и да ли постоје разлике у степену потребе за коришћењем помоћи/подршке другог лица (приликом обављања различитих активности) између запослених и незапослених испитаника.

Коришћење укупног скорa одговора испитаника на 8 тврдњи (при чему је теоријски минимум укупног скорa одговора сваког испитаника износио 8 а теоријски максимум 24-

⁷⁰ Помоћ ДЛ- Помоћ другог лица

видети прилоге бр. 1 и 2, питање бр. 13), утврђено је **непостојање статистички значајних разлика у степену њихове потребе за коришћењем помоћи/подршке другог лица приликом обављања различитих (свакодневних) активности између запослених и незапослених испитаника** ($F=0,043$, $df=1$, $p=0,836$), чему у прилог говори и мала разлика између средњих вредности укупног скорa одговора за обе испитане групе (запослени=19,01, незапослени =19,26). На основу изнетих података, оправдано можемо закључити да међу особама са телесним инвалидитетом које су активно укључене у сферу тржишта рада (запослене су или желе да нађу посао) доминирају лица са лакшим степеном тежине инвалидитета, при чему не постоји доказ да степен потребе за коришћењем помоћи/подршке другог лица приликом обављања различитих активности неопходних за успешно свакодневно функционисање, не представља једну од кључних препрека за заснивање радног односа припадника ове популације у Србији.

Полазећи од чињенице да се као један од кључних проблема у запошљавању ОСИ на територији наше земље, неретко наводи и недостатак сервиса/услуга подршке намењених припадницима ове популације, у оквиру истраживања за ову докторску дисертацију, испитивали смо и колико су ови сервиси и средства асистивних технологија потребна и доступна особама које имају неки облик телесног инвалидитета а раде у Србији или траже посао. Анализирајући одговоре испитаника добијене у овом истраживању, утврђено је да значајан број испитаних ОСИ- чак 37,6% наводи да им није потребан ниједан од наведених сервиса подршке нити било које средство асистивне технологије. Показало се да је чак 1/3 испитаника као најпотребнији вид подршке навела услуге персоналног асистента, као и услуге специјализованог градског превоза за ОСИ, за који 31,6% испитаних сматра да им је потребан. Када је реч о средствима асистивних технологија, примећено је да су она потребна релативно малом броју испитаника. Тако су на пример, само по две особе-1,7% укупно испитаних, навеле да им потребна специјализована тастатура и/или миш са куглом или џојстиком, док само једна особа (0,9%) сматра да јој је потребан читач екрана. У исто време 5,1% испитаних наводи да би им био потребан програм који глас претвара у писани текст на рачунару, док четворо испитаника (2,3%) није одговорило на ово питање.

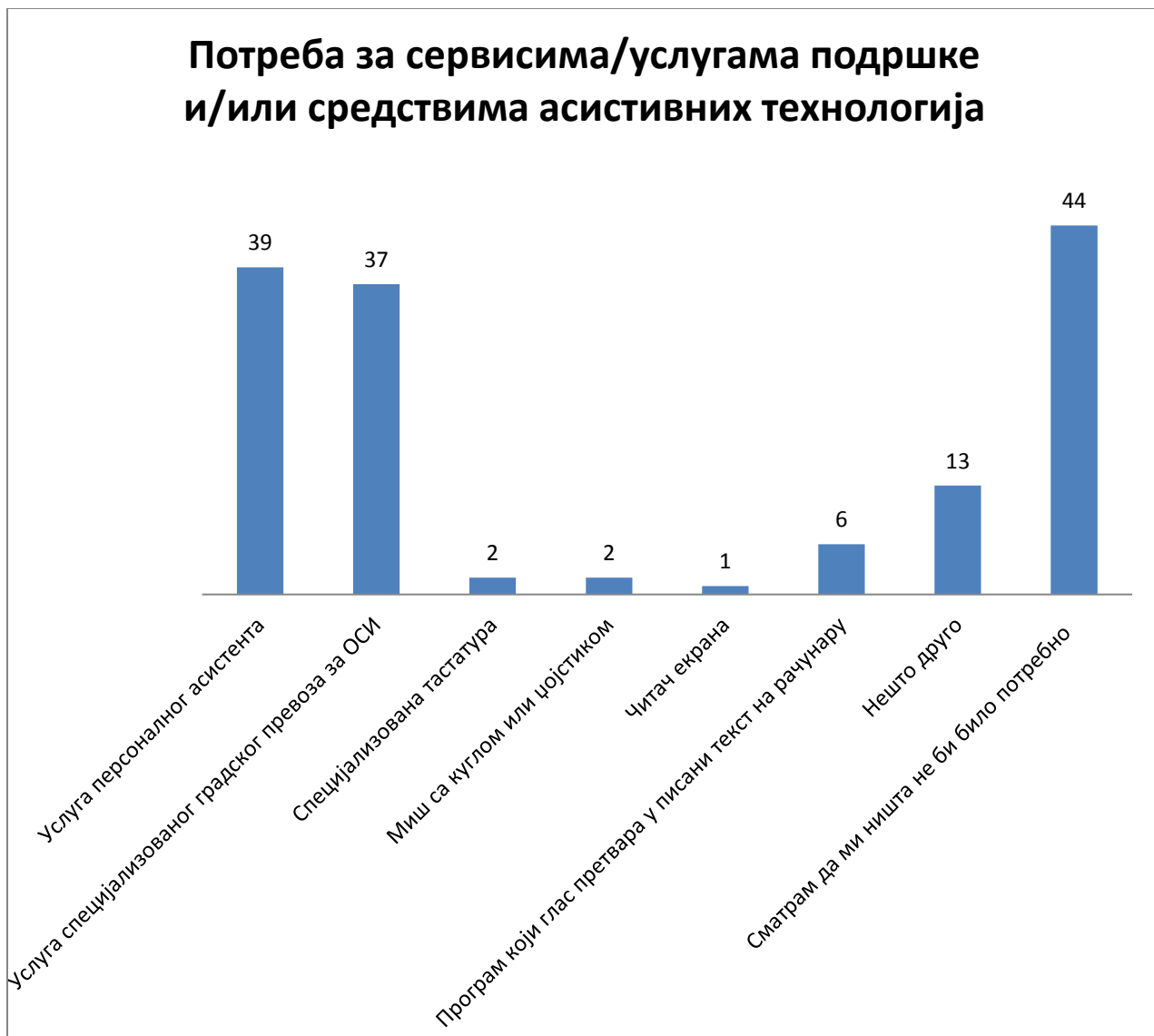


График бр.6: Потребе испитаника за коришћењем услуга/сервиса подршке за особе са инвалидитетом и средстава асистивних технологија

Интересантно је напоменути, да су свих 12,8% испитаника које су на ово питање одговориле означивши опцију „нешто друго“ биле запослене особе, чије се виђење тога што им је као „средство или услуга“ подршке потребно за лакше обављање свакодневних професионалних обавеза у знатној мери међусобно разликују, због чега ћемо њихове одговоре цитирати у следећој табели:

Табела бр. 11 :Шта све (још) испитаници сматрају сервисима/услугама подршке и/или средствима асистивних технологија која би им олакшала свакодневно функционисање

„сигурна интернет веза“, „пратилац при вежбама“, „(арх.) приступачан град“, „2 персонална асистента“, „квалитетно помагало-протеза“, „зависим од аутомобила због отежаног кретања“, „помоћ за одлазак на посао у зимском периоду или адекватан превоз за ОСИ али који би ме одвезао кад ми почиње радно време а не кад они имају слободно време“, „адекватна столица“, „прилагођена тастатура за брже куцање“ и „приступачан градски превоз“
--

Покушавајући да утврдимо да ли су услуге/сервиси подршке који могу на посредан/непосредан начин утицати на запошљавање особа са телесним инвалидитетом довољно развијени и приступачни припадницима ове популације, упоредили смо потребе за коришћењем ових услуга са њиховом доступношћу, односно искуством самих испитаника у њиховом коришћењу. Добијени резултати, показују да је у периоду спровођења овог истраживања, 27 испитаника-23,1% користило неку од услуга/сервиса подршке за ОСИ, од чега највећи број- њих 11. користило услугу персоналне асистенције, док је 7. испитаника користило услугу специјализованог градског превоза за ОСИ. Међу осталим услугама/сервисима и средствима подршке, испитаници су навели: аутомобил, услугу геронто домаћнице, терапију коју је лекар преписао, бесплатне аутобуске карте, аутомобил којим га члан породице одвози на посао,ходалицу СмартВалкер, рачунар, таблет и лаптоп. Слични одговори испитаника забележени су и у томе које су услуге подршке раније користили, о чему се изјаснило 21,4% укупно испитаних. 12 особа користило је услугу персоналног асистента а 15 испитаника је користило услугу специјализованог градског превоза за ОСИ (било је испитаника који су користили и обе услуге истовремено), док је један испитаник навео да је током студирања добијао услугу персоналне асистенције од војника на цивилном служењу војног рока.

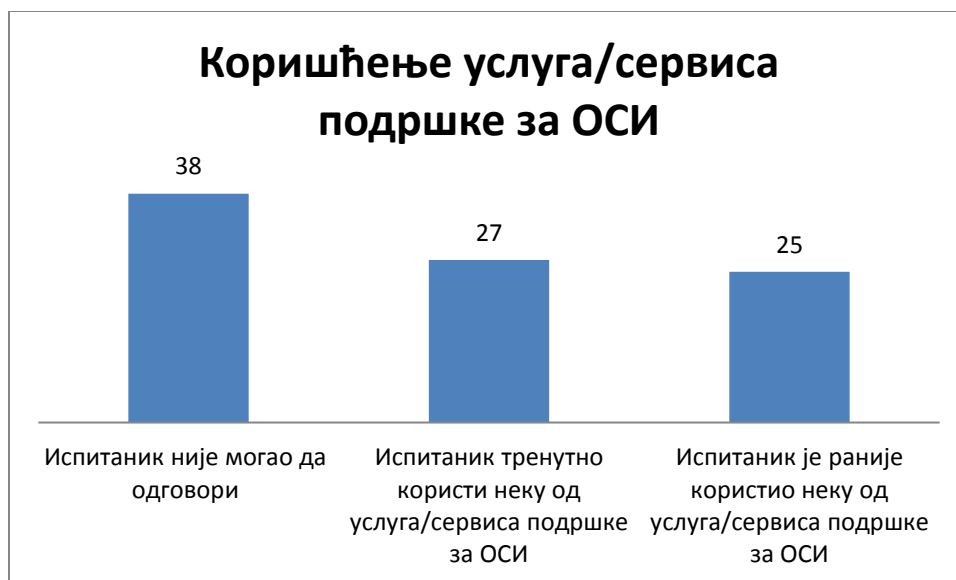


График бр. 7 :Структура испитаника према искуству коришћења сервиса/услуга подршке за ОСИ

Чињеница да је нешто већи проценат испитаника, у ранијем период користио услуге персоналне асистенције и специјализованог градског превоза за ОСИ него у периоду спровођења самог истраживања, на први поглед су могли указивати на то да су поменуте услуге/сервиси подршке раније били доступнији особама са телесним инвалидитетом које живе на територије наше земље. Међутим, пажљивијом анализом уочено је да међу испитаницима који су раније користили поменуте сервисе/услуге, доминирају (са око 80%) незапослене особе, због чега се оправдано намеће закључак да је велика вероватноћа да су их ови испитаници користили док су били укључени у процес образовања а да тренутно услед своје „радне неактивности“ нису приоритетни кандидати за њихово коришћење. Чињеница да чак 52 испитаника (32,5%) није одговорило на ово питање, јасно указује да су лицима која живе у нашој земљи а имају неки облик телесног инвалидитета, релативно слабо доступне услуге/сервисе подршке за ОСИ, док с друге стране, на основу податка да 21,5% није могло дати одговор⁷¹, оправдано можемо закључити, да међу особама са телесним инвалидитетом које су запослене у Србији или траже посао, доминирају лица са лакшим облицима и/или степеном телесног инвалидитета.

⁷¹Будући да су у претходном питању навели да им није потребно ништа од наведених услуга/сервиса подршке за ОСИ и/или средстава асистивних технологија

2.3.3. РЕЗУЛТАТИ СТАВОВА ИСПИТАНИКА О ПРЕПРЕКАМА У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ

2.3.3.1. Ставови испитаника о препрекама у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији

Анализа ставова испитаника о препрекама које доприносе отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи, показала је да се највећи број испитаних особа у потпуности слаже да на то утичу превасходно егзогени фактори. Тако на пример, чак преко 85% припадника ове популације⁷² као кључни узрок високе стопе незапослености особа које имају неко оштећење/недостатак горњих и/или доњих екстремитета издваја проблеме постојања архитектонских баријера (90,5%), широку распрострањеност предрасуда према радној способности самих ОСИ (88%), недовољну примену средстава асистивних технологија (86,5%), док 81,2%, проблем види и у слабој образовној структури припадника ове популације (видети табелу бр. 12).

Утврђено је и да је скоро 2/3 припадника ове популације у потпуности сагласно да недовољна развијеност услуга/сервиса подршке, као што су персонална асистенција и специјализован градски превоз за ОСИ, доприносе отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи, док су мишљења испитаника била највише подељена када се радило о утицају непоштовања законских одредби о обавези запошљавања ОСИ, на (не)могућност заснивања радног односа особа са телесним инвалидитетом, у прилог чему говори чињеница да је број испитаника који се у потпуности слажу са тим ставом износио 47, док је 57 особа изјавило да се с њим делимично не слаже, док се у потпуности са датом тврдњом нису сложиле само две особе.

⁷²Што видимо из њихове делимичне или потпуне сагласности са тврдњама датим у упитницима (видети прилоге бр.1 и 2 на странама 259 и 266) за запослене и незапослене особе са телесним инвалидитетом

Табела бр. 12 : Мишљење испитаника о највећим препрекама значајнијем повећању броја запослених особа са телесним инвалидитетом на територији наше земље

Запошљавање особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи отежава	Без одговора	Уопште се не слажем	Делимично се не слажем	Делимично се слажем	У потпуности се слажем
	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)
Постојање архитектонских баријера	0 (0%)	7 (6,4%)	4 (3,4%)	23 (19,7%)	83 (70,9%)
Слаба образовна структура ОСИ	0 (0%)	10 (8,5%)	12 (10,3%)	51 (43,6%)	44 (37,6%)
Касно увођење инклузивног образовања	0 (0%)	19 (16,2%)	9 (7,7%)	38 (32,5%)	51 (43,6%)
Распрострањеност предрасуда	0 (0%)	8 (6,8%)	6 (3,5%)	21 (17,9%)	82 (70,1%)
Непоштовање одредби о обавези запошљавања ОСИ	3 (2,6%)	2 (1,7%)	57 (48,7%)	8 (6,8%)	47 (40,2%)
Слаба примена средстава асистивних технологија	1 (0,9%)	6 (5,1%)	9 (7,7%)	38 (32,5%)	63 (53,8%)
Недовољна развијеност услуге персоналне асистенције	1 (0,9%)	7 (5,1%)	7 (5,1%)	26 (22,2%)	76 (65,0%)
Непостојање услуге специјализованог градског превоза за ОСИ у многим општинама	0 (0%)	4 (3,4%)	4 (3,4%)	31 (26,5%)	78 (66,8%)
Слаба мотивисаност самих ОСИ да траже посао	0 (0%)	10 (8,5%)	18 (15,4%)	46 (39,3%)	43 (36,8%)

Међу особама са телесним инвалидитетом не постоји већински став у којој мери примена законских одредби о обавези запошљавања ОСИ, (не)доприносе већем радном ангажовању припадника њихове популације. Истраживање је у исто време показало и да особе са телесним инвалидитетом придају значај утицају касног увођења инклузивног образовања у Србији, као и слабој мотивисаности самих особа са инвалидитетом да траже посао, мада ипак 25% припадника ове популације, то не сматра битним факторима који отежавају процес запошљавања.

2.3.3.2. Ставови испитаника о предрасудама послодаваца према особама са телесним инвалидитетом

Испитивање ставова особа са телесним инвалидитетом о кључним препрекама запошљавања припадника ове популације у Србији, обухватило је и анализу њихове перцепције о најчешћим предрасудама које имају послодавци према особама са неким обликом оштећења горњих и/или доњих екстремитета. Добијени резултати показали су да се око 80% испитаника (делимично или у потпуности) **слаже** са изнетим тврдњама које се односе на најчешће предрасуде послодаваца према особама са телесним инвалидитетом, док је само нешто мањи број припадника ове популације- њих 75,3%, (делимично или у потпуности) сагласан са тврдњом да се *послодавци најчешће плаше да особе са телесним инвалидитетом неће имати довољно развијене радне навике.*

2.3.3.3. Ставови испитаника о могућности повећања мотивисаности послодаваца да запошљавају особе са телесним инвалидитетом

Сагледавши перцепцију испитаника о најчешћим предрасудама које послодавци имају према особама са инвалидитетом, интересовали су нас и њихови ставови о мерама које би могле утицати на повећање мотивисаности послодаваца да запошљавају особе које имају неки облик телесног инвалидитета.

Добијени резултати показују да је чак око 80% испитаника сагласно са изнетим тврдњама о томе које би државне субвенције могле да допринесу већој мотивисаности послодаваца да у својим фирмама запошљавају особе са телесним инвалидитетом (видети табелу бр. 10), при чему је важно напоменути да најмањи број особа са телесним инвалидитетом верује да би послодавци били више мотивисани да запошљавају припаднике ове популације, када би држава за сваку новозапослену ОСИ послодавцима давала новчана средства у висини од 150 хиљада динара.

Табела бр.13: Мотивација послодаваца да више запошљавају особе са телесним инвалидитетом

Послодавци би били више мотивисани да запошљавају особе са телесним инвалидитетом када би...	Без одговора	Уопште се не слажем	Делимично се не слажем	Делимично се слажем	У потпуности се слажем
	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)
Држава давала већа новчана средства	0 (0%)	9 (7,7%)	13 (11,1%)	35 (29,9%)	60 (51,3%)
Се повећала висина "казнених пенала"	0 (0%)	7 (6,0%)	11 (9,4%)	33 (28,2%)	66 (56,4%)
Држава финансирала зараду ОСИ током 3 године	0 (0%)	8 (6,8%)	15 (12,8%)	33 (28,2%)	61 (52,1%)
Држава давала послодавцу по 150 хиљада динара за сваку новозапослену ОСИ	0 (0%)	10 (8,5%)	17 (15,4%)	39 (38,5%)	51 (43,6%)

Овде је важно имати у виду чињеницу да се око 25% испитаних ОСИ само **делимично слаже** са наведеним тврдњама, што оправдано можемо тумачити и као знак њихове „резервисаности“ према идеји да ће сама држава бити спремна да издваја већа новчана средства за стимулацију послодаваца да запошљавају особе са (телесним) инвалидитетом али као и то да финансијска добит према мишљењу испитаника, не може (увек) бити довољно јак мотив да се послодавци одлуче да у својим фирмама запосле особе са телесним инвалидитетом, уколико већ сами имају предрасуде према припадницима ове популације.

2.3.3.4. Перцепције испитаника о утицају доношења и примене „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ на повећање броја запослених особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи

Полазећи са становишта да се доношење „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, сматра „кључним предусловом“ смањења стопе незапослености ОСИ у нашој земљи, покушали смо и да испитамо каква је перцепција самих особа са телесним инвалидитетом у погледу тога колико је доношење овог правног документа и примена његових одредби утицало на повећање броја запослених особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи. Резултати добијени у овом истраживању показали су да упркос томе што око 85% особа са телесним инвалидитетом сматра да доношење овог закона представља важан предуслов за веће запошљавање особа са телесним инвалидитетом, чак 1/3 припадника ове популације мисли да није добро упозната са одредбама овог правног акта. Утврђено је и да се чак преко 80% особа са телесним инвалидитетом делимично или у потпуности **слаже** да се постојеће законске одредбе о обавези запошљавања ОСИ у нашој земљи недовољно примењују, као и да нису довољно добре, при чему чак 85% припадника ове популације кључни проблем види у ниском износу тзв. „казнених пенала“ које плаћају послодавци који не запосле ОСИ. Добијени резултати у исто време показују да око 80% особа са телесним инвалидитетом сматра да описаном стању доприноси и то што послодавци радије пристају на неки облик сарадње са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ, него што су спремни да у својим фирмама запосле особе са телесним инвалидитетом.

Имајући у виду изнете податке, можемо оправдано закључити да особе са телесним инвалидитетом доношење „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ виде као „велику шансу“ за (значајније) повећање броја запослених припадника ове популације али су у исто време и веома незадовољни његовом применом у свакодневной пракси. Узроци незадовољства особа са телесним инвалидитетом, применом овог правног акта, огледају се првенствено у ниској висини „казнених пенала“ за послодавце који не запосле ОСИ, као и остављањем могућности

послодавцима да законску обавезу запошљавања ОСИ „измире“ и на индиректан начин финансирањем рада предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ.

Табела бр.14: Допринос одредби „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ на запошљавање особа са телесним инвалидитетом

Мислим да....	Без одговора N(%)	Уопште се не слажем N(%)	Делимично се не слажем N(%)	Делимично се слажем N(%)	У потпуности се слажем N(%)
Добро сам упознат/а са одредбама "Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ	1 (0,9%)	18 (15,4%)	16 (13,7%)	45(38,5%)	37 (31,6%)
Доношење овог закона представља важан предуслов за веће запошљавање особа са телесним инвалидитетом	2 (1,7%)	8 (6,8%)	9 (7,7%)	38 (32,5%)	60 (51,3%)
Одредбе о обавези запошљавања ОСИ се недовољно примењују	2 (1,7%)	8 (6,8%)	6 (5,1%)	31 (26,5%)	70 (59,8%)
Одредбе о обавези запошљавања ОСИ нису довољно добре	2 (1,7%)	9 (7,7%)	11 (9,4%)	34 (29,1%)	62 (53,0%)
Казне предвиђене за послодавце који не запосле ОСИ превише су ниске	1 (0,9%)	7 (6,0%)	9 (7,7%)	22 (18,8%)	78 (66,7%)
Послодавци радије плаћају "казнене пенале" него што пристају да запосле особе са телесним инвалидитетом	2 (1,7%)	9 (7,7%)	6 (5,1%)	19 (16,2%)	81 (69,2%)
Субвенције државе не стимулишу довољно послодавце да више запошљавају особе са телесним инвалидитетом	2 (1,7%)	10 (8,5%)	9 (7,7%)	35 (29,9%)	61 (52,1%)
Послодавци радије финансирају рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ него што запошљавају особе са телесним инвалидитетом	3 (2,6%)	10 (8,5%)	12 (10,3%)	35 (29,9%)	57 (48,7%)

Чињеницу да велики број испитаних особа са телесним инвалидитетом себе **не сматра добро упознатим** са одредбама овог правног акта, можемо тумачити и као знак недовољне информисаности самих испитаника али и као одраз њихове самокритичности, будући да су ОСИ вероватно више заинтересоване да сазнају на који начин могу да добију потврду о преосталој радној способности, него на пример, које бенефиције може да оствари послодавац уколико их запосли.

2.3.4. АНАЛИЗА СТАВОВА ИСПИТАНИКА О ПРЕПРЕКАМА У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЗАВИСНОСТИ ОД СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ

У наредном делу текста, настојаћемо да применом Ni -kvadrat методе проверимо да ли и у којој мери степен стручне спреме утиче на ставове испитане популације, испитујући повезаност ставова испитаника са њиховим степеном образовања. Испитанике ћемо према степену стручне спреме, класификовати у две групе (са приближно истим бројем испитаника):

1. **Особе које су завршиле средњу школу** (трогодишњу или четворогодишњу) и
2. **Особе које су стекле академско образовање** (завршиле вишу школу, факултет или последипломске студије)

2.3.4.1. Утицај степена образовања испитаника на разлике у перцепцији кључних препрека у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији

Анализе ставова испитаника о томе шта представља кључне препреке у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији показују да степен образовања особа које имају неки облик оштећења (или недостатак) доњих и/или горњих екстремитета, уопште

не утиче на њихову перцепцију о томе који фактори доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације у нашој земљи.

Тако је на пример, интересантно напоменути да степен образовања припадника ове популације нема утицај на њихову перцепцију о томе да *запошљавање особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи „отежава релативно слаба образовна структура припадника ове популације“* (са изнетом тврдњом се (делимично или у потпуности) **слаже** 46 испитаника са завршеном средњом школом и 49 оних који су стекли академско образовање), при чему сличан проценат испитаних (42 са средњом стручном спремом и 47 високо образованих) сматра да узроке високе стопе незапослености припадника ове популације, треба тражити и у касном увођењу концепта инклузивног образовања у Србији.

У исто време је учено и да степен образовања испитаника не утиче ни на њихову перцепцију о томе да постојање предрасуда, архитектонских баријера, као и недовољна развијеност услуга/сервиса подршке за ОСИ⁷³, значајно доприносе отежаном запошљавању особа које имају неку врсту телесног инвалидитета а живе у Србији (видети табелу бр. 14).

Занимљиво је напоменути да степен стручне спреме није имао утицаја ни на ставове испитаника о слабој образовној структури припадника ове популације, као (још једном) од фактора који доприноси њиховом отежаном запошљавању у Србији (што је став 44 са средњом стручном спремом и 45 високо образованих).

⁷³ Сервиса персоналне асистенције, специјализованог градског превоза, као и слаба примена средстава асистивних технологија

Табела бр.15: Утицај степена образовања испитаника на разлике у перцепцији кључних препрека у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији

Варијабла	Средње образовање			Академско образовање			Статистичка значајност		
	БезО ⁷⁴	Не слажем Се	Слажем се	БезО	Не слажем се	Слажем се	Chi-Square	Df	P
Перцепција о утицају постојања архитектонских баријера	0	6	48	0	5	58	0,344	1	0,558
Перцепција о утицају релативно слабе образовне структуре ОСИ	0	8	46	0	14	49	1,045	1	0,307
Перцепција о утицају касног увођења инклузивног образовања	0	12	42	0	16	47	0,161	1	0,668
Перцепција о утицају распрострањености предрасуда	2	29	23	1	30	32	1,137	2	0,566
Перцепција о утицају непоштовања закона	0	5	49	0	9	54	0,697	1	0,404
Перцепција о утицају слабе примене асистивних технологија	1	8	45	0	7	56	1,582	1	0,453
Перцепција о утицају неразвијености персоналне асистенције	0	8	46	1	7	56	1,582	1	0,453
Перцепција о утицају неразвијености специјализованог превоза за ОСИ	0	8	46	1	6	56	0,923	1	0,337
Перцепција о утицају слабе мотивисаности ОСИ да траже посао	0	10	44	0	18	45	1,164	1	0,204

⁷⁴ Без одговора

2.3.4.2. Повезаност степена образовања испитаника са њиховом перцепцијом о предрасудама послодаваца према особама са телесним инвалидитетом

Анализа резултата добијених у овом истраживању показује да се највећи број особа са телесним инвалидитетом слаже да послодавци имају бројне предрасуде према ОСИ, због чега се и врло тешко одлучују да запошљавају особе које имају неко оштећење (или недостатак) доњих и/или горњих екстремитета, при чему је коришћењем Ни-квдрат теста, утврђено да не постоје статистички значајна разлике у ставовима између особа које имају завршену средњу школи и оних које су стекле академско образовање. Овде је интересантно напоменути, да упркос томе што не постоје статистички значајне разлике у зависности од степена образовања испитаника, код тврдње да се послодавци *„најчешће плаше да особе са телесним инвалидитетом неће имати довољно развијене радне навике“*, можемо уочити да се са наведеном тврдњом (делимично или у потпуности) **сложило** 10 испитаника више који су стекли високо образовање (49) у односу на број оних са завршеном средњом школом (39), што је знатно већа разлика у односу на резултате добијене код осталих тврдњи о предрасудама послодаваца (видети табелу бр. 15).

Тако се на пример, највећи број испитаника (са завршеном средњом школом- 47 и 53 академски образованих) се **слаже** са тврдњом да се послодавци најчешће плаше да *„особе са телесним инвалидитетом неће бити довољно продуктивни радници“*, док преко 85% испитаних ОСИ сматра да послодавци најчешће **страхују** да ће *„особе са телесним инвалидитетом често ићи на боловање“*, при чему такође није установљена повезаност ставова испитаника са степеном њихове стручне спреме (са наведеном тврдњом сагласно је 45 са завршеном средњом школом и 48 високо образованих).

Статистички значајне разлике у ставовима испитаних особа са завршеном средњом школом и високообразованих испитаника **нису уочене** ни код анализе степена њиховог (не)слагања са тврдњом да се *„послодавци најчешће плаше да ће за особе са телесним инвалидитетом бити тешко наћи посао који не нарушава њихово здравствено стање“*, при чему је важно напоменути, да се са изнетом тврдњом сложило по 42 испитаника из обе анализиране групе (са средњим степеном стручне спреме и високо образовани).

Табела бр. 16: Повезаност степена образовања испитаника са њиховом перцепцијом о предрасудама послодаваца према особама са телесним инвалидитетом

Послодавци се најчешће плаше да особа са телесним инвалидитетом	Средње образовање			Академско образовање			Статистичка значајност		
	БезО ⁷⁵	Не слажем се	Слажем се	БезО	Не слажем се	Слажем се	Chi-Square	Df	P
Неће бити довољно продуктивни радници	0	7	47	1	9	53	0,923	2	0,630
Да ће често ићи на боловање	0	9	45	1	14	48	1,500	2	0,472
Да неће имати довољно развијене радне навике	0	15	39	2	12	49	2,794	2	0,247
Да ће бити веома тешко наћи посао који не нарушава њихово здравствено стање	0	12	42	2	19	42	2,906	2	0,234

2.3.4.3. Утицај степена образовања испитаника на њихове ставове о могућности повећања мотивације послодаваца да запошљавају особе са телесним инвалидитетом

Степен образовања особа са телесним инвалидитетом није био повезан ни са њиховом перцепцијом о акцијама које би могле допринети већој мотивисаности послодаваца да у својим фирмама запошљавају припаднике ове популације, у прилог чему говори чињеница

⁷⁵ Без одговора

да вредност статистичке значајности Хи квадрата (p) ни за једну од наведених тврдњи није мања од 0,05 (видети табелу бр. 16).

Тако на пример, можемо уочити да се приближно исти број особа са телесним инвалидитетом које имају завршену средњу школу и високо образованих припадника ове популације (делимично или у потпуности) **слаже** са тврдњом да би „*послодавци били више мотивисани да запошљавају особе са телесним инвалидитетом када би се повећала висина „казнених пенала“ за послодавце који не испуне обавезе запошљавања ОСИ*“ (46 са средњим степеном стручне спреме и 53 високо образованих) а слични резултат је добијен и када је у питању сагласност испитаника да би послодавци били више мотивисани да запошљавају особе са телесним инвалидитетом уколико би се повећала висина „казнених пенала“ (са чиме се (делимично или у потпуности) **сложило** 46 особа са завршеном средњом школом и 48 високо образованих).

Уочено је у исто време и да **не постоје** статистички значајне разлике у перцепцији особа са телесним инвалидитетом у зависности од степена њиховог образовања, када се ради о могућности да ће послодавци бити више мотивисани да запошљавају припаднике ове популације уколико држава буде:

- „...финансирала зараду ОСИ током 3 године“ и/или
- „...давала послодавцу по 150 хиљада динара за сваку новозапослену ОСИ“

Овде је важно нагласити, да се независно од степена образовања, са последње две наведене тврдње (делимично или у потпуности) **сложио** нешто мањи број испитаника.

Табела бр. 17: Повезаност степена образовања испитаника са њиховом перцепцијом о мотивацији послодаваца да више запошљавају особе са телесним инвалидитетом

Послодавци би били више мотивисани да запошљавају особе са телесним инвалидитетом када би држава...	Средње образовање			Академско образовање			Статистичка значајност		
	БезО ⁷⁶	Не слажем се	Слажем се	БезО	Не слажем се	Слажем се	Chi-Square	Df	p
давала већа новчана средства	0	8	46	0	14	49	1,045	1	0,307
повећала висину "казнених пенала"	0	8	46	0	10	53	0,025	1	0,874
финансирала зараду ОСИ током 3 године	0	8	46	0	15	48	1,489	1	0,222
давала послодавцу по 150 хиљада динара за сваку новозапослену ОСИ	0	12	42	0	15	48	0,014	1	0,839

2.3.4.4. Разлике у перцепцији испитаника у зависности од степена њиховог образовања о утицају актуелних законских одредби на запошљавање особа са телесним инвалидитетом

Резултати истраживања показују да степен образовања испитаника **није утицао** ни на њихове ставове о ефектима примене „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ на повећање броја радно ангажованих особа које имају неку врсту телесног инвалидитета а живе у Србије.

Овде је интересантно напоменути да добијени резултати⁷⁷ показују да степен стручне спреме **није имао утицаја** на (не)упознатост испитаника са одредбама „Закон о

⁷⁶ Без одговора

⁷⁷ Супротно очекивањима аутора ове докторске дисертације

професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ (при чему око 2/3 испитаника- 34 са средњом стручном спремом и 48 високообразованих сматра да је добро упозната са одредбама овог правног акта), док у исто време не постоје ни статистички значајне разлике када је у питању перцепција о значају његовог доношења, квалитету самих законских одредби (да ли су добре или имају одређене мањкавости), као и у којој мери се оне примењују у свакодневној пракси, при чему највећи број, како академски образованих, тако и оних са средњим степеном стручне спреме, сматра да упркос томе што доношење овог правног акта, представља „кључни корак“ у решавању проблема високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом које живе у Србији, највећи број припадника ове популације није задовољан доследношћу његове досадашње примене (видети табелу бр. 18).

Тако се на пример, највећи број и академски образованих испитаника (53) и оних који имају завршену средњу школу (47) слаже са тврдњом да *„послодавци радије плаћају „казнене пенале“ него што пристају да запосле особе са телесним инвалидитетом“*.

Табела бр. 18: Повезаност степена образовања испитаника са њиховом перцепцијом о доприносима законских одредби на запошљавање особа са телесним инвалидитетом

Мислим да....	Средње образовање			Академско образовање			Статистичка значајност		
	БезО ⁷⁸	Не слажем Се	Слажем се	БезО	Не слажем се	Слажем се	Chi-Square	Df	P
Добро сам упознат/а са одредбама "Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ	0	20	34	1	14	48	3,779	2	0,151
Доношење овог закона представља важан предуслов за веће запошљавање особа са телесним инвалидитетом	1	10	43	1	7	55	1,134	2	0,518
Одредбе о обавези запошљавања ОСИ се недовољно примењују	1	7	44	1	5	57	2,136	2	0,344
Одредбе о обавези запошљавања ОСИ нису довољно добре	0	7	44	1	13	49	2,161	2	0,339
Казне предвиђене за послодавце који не запосле ОСИ превише су ниске	0	7	47	1	13	49	0,923	2	0,630
Послодавци радије плаћају "казнене пенале" него што пристају да запосле особе са телесним инвалидитетом	0	7	47	2	8	53	1,175	2	0,418
Субвенције државе не стимулишу довољно послодавце да више запошљавају особе са телесним инвалидитетом	1	7	46	1	12	50	0,795	2	0,672
Послодавци радије финансирају рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ него што запошљавају особе са телесним инвалидитетом	1	9	44	2	13	48	0,545	2	0,761

⁷⁸ Без одговора

2.3.5. ПОВЕЗАНОСТ СТЕПЕНА ПОДРШКЕ ПОРОДИЦЕ И МОГУЋНОСТИ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ

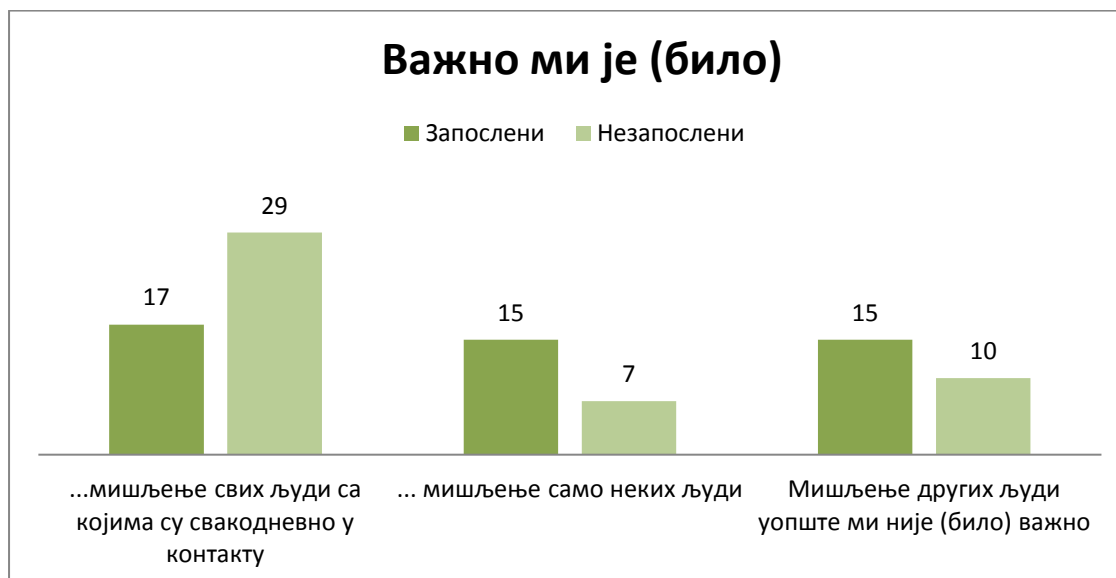
Разматрајући повезаност степена подршке коју особе са телесним инвалидитетом добијају (или су добијале) од чланова свог непосредног окружења и њихове могућности да се запосле, испитивали смо у којој мери је припадницима ове популације важно шта о могућности њиховог запослења мисле (или су мислиле) друге особе и (уколико су им у овој области значајни ставови других људи) до чијег им је мишљења највише стало.

Добијени резултати показују да је за чак 39,9% испитаних **важно мишљење свих људи са којима су свакодневно у контакту**, док је за 18,9% њих **важно мишљење само неких људи**. Резултати показују и да за 21,3% испитаника **мишљење других људи уопште није важно**, док 17,9% испитаних **није имало став о томе колико им важно мишљење других људи о могућности да се запосле** (троје испитаника није-2,6% одговорило на ово питање).

Анализирајући одговоре испитаника којима је **важно шта о могућности њиховог запослења мисле само неки људи**, утврдили смо да је за највећи број њих (за по 8 испитаника) **важно мишљење** њихових родитеља или породице у целини, док је мањем броју испитаника било важно мишљење њихових партнера (супруге, дечка), браће и сестара, пријатеља и/или шире родбине, док је двоје испитаника као особе до чијег им је мишљења стало навело своје колеге и професоре, као и „професионално мишљење људи из струке“.

У циљу провере постојања разлика у степену подршке које особе са телесним инвалидитетом добијају од чланова свог непосредног окружења, између запослених и незапослених испитаника, из укупног узорка испитане популације „изузели“ смо особе (укупно њих 24) који нису одговорили на ово питање (3) и оне (21) које су се изјасниле да немају став и након тога своју претпоставку проверили коришћењем методе Хи-квадрата. Добијени резултати указују на **постојање слабог степена повезаности између радног статуса и значаја који особе са телесним инвалидитетом придају ставовима околине о могућностима свог радног ангажовања, при чему је утврђено да незапослени**

припадници ове популације, придају већи значај мишљењу особа из свог непосредног окружења (Chi-Square = 7,030, df=2, p=0,030, Cramer's V= 0,275).



Графикон бр.8: Разлике у придавању важности мишљењу других о (не)могућности њиховог запослења између запослених и незапослени испитаника

Резултати истраживања показују да највећи број испитаника (независно од радног статуса) сматра да особе из њихове непосредне околине- чланови породица, њихови рођаци, пријатељи и сл. имају позитиван став о могућностима њиховог радног ангажовања, првенствено због тога што мисле. Да могу да обављају посао за који су квалификовани подједнако добро као и особе без инвалидитета-75,3%

- Да треба да се запосле како би били задовољнији собом- 44,4%
- Да би им радно ангажовање пружило прилику да поправе квалитет свог живота и стекну више пријатеља/пријатељица из опште популације-43,5%

С друге стране, веома мали број испитаника сматра да особе из њиховог окружења до чијег им је мишљења стало (нпр. чланови породице, пријатељи и сл.) мисле да особе са телесним инвалидитетом **не треба да се запошљавају**, зато што:

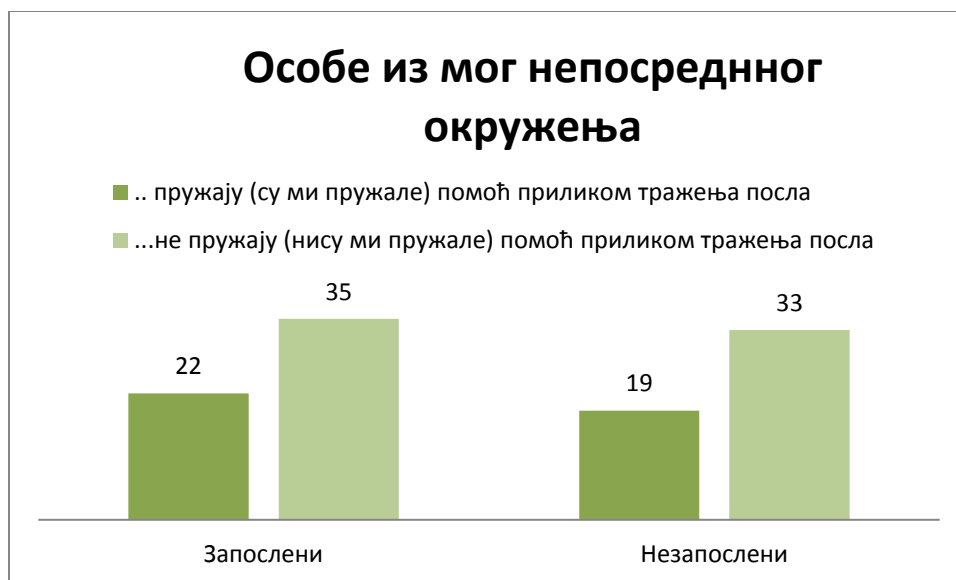
- За њих радно ангажовање би било напорно с обзиром на њихово здравствено стање- 10,26%

- Не се би исплатило да раде пошто комотно могу да живе од материјалних давања (нпр. додатка за помоћ и негу другог лица) -2,56%
- Да је бесмислено да уопште траже посао, пошто и велики број особа без инвалидитета у данашње време не могу да се запосле-5,12%

Поред анализе тога да ли је и (ако јесте) у којој мери особама са телесним инвалидитетом важно шта о могућностима њиховог запошљавања мисле особе из њиховог непосредног окружења, покушали смо да испитамо и колико испитаници добијају подршку од чланова свог непосредног окружења приликом тражења посла, као и о томе који су видови помоћи/ подршке најзаступљенији.

Добијени резултати су показали да свега нешто више од **1/3 испитаника (35,04%) добија помоћ од чланова свог непосредног окружења приликом тражења посла** (36,7% запослених и 33,3% незапослених испитаника), при чему је важно напоменути, да 8 испитаника (3. запослених и 5. незапослених) није одговорило на ово питање.

Имајући у виду изнете податке, оправдано можемо закључити да упркос томе што припадници непосредног окружења особа са телесним инвалидитетом имају позитивне ставове према њиховим могућностима за заснивање радног односа, особе са телесним инвалидитетом од чланова своје неформалне мреже најчешће ипак не добијају никакву конкретну помоћ приликом тражења посла.



Графикон бр.9: Добијање подршке од стране особа из непосредног окружења (запослених и незапослени) испитаника приликом тражења запослења

Пажљивом анализом добијених одговора утврђено је да 1/3 испитаника приликом тражења посла од особа из свог непосредног окружења добија помоћ која је превасходно **информативног карактера**- обавештења о слободним радним местима, док око 20% испитаних, као приоритетан облик помоћи наводи **моралну и саветодавну подршку** (нпр. сагласни су са њиховим одлукама да траже посао/заснују радни однос, охрабрују их и саветују или подржавају у стручном усавршавању), при чему је уочљиво да је (отприлике) исти толики проценат испитаника изјавио да су се чланови њихове непосредне околине ангажовали да им помогну у добијању посла на тај начин што су се **преко (личних) познанства** ангажовали да им „пронађу адекватан посао“, при чему је један испитаник (и конкретно) навео да су у циљу његовог запослења, чланови његове породице: „тражили везу“.

Један мањи број испитаника (њих троје) наводи да је посао добио тако што су га блиске особе (пријатељица, руководство организације ОСИ) препоручили послодавцу, док једној испитаници чланови непосредног окружења помажу делећи њен CV и спомињући је код особа које би је могле повезати са потенцијалним послодавцем. Троје испитаника истакло је и значај тзв. „**техничке подршке**“ коју им приликом тражења посла пружају њихови најближи (нпр. успостављање првог контакта са послодавцем, помоћ приликом прикупљања потребне документације или одласка на интервју).

Око 20% испитаника дало је одговоре које смо (из практичних разлога) сврстали у категорију „*Нешто друго*“, при чему се испоставило да су се (овде) два испитаника заправо жалила на немогућност проналажења посла и одсуство подршке чланова свог непосредног окружења („*више пута сам се јављао на конкурсе, али сам често одбијан*“ и „*мисле да не бих испунила радне обавезе на радном месту на коме бих радила*“). Ради стицања потпунијег увида, сва образложења испитаника о начинима на које им чланови њиховог непосредног окружења помажу (или су им помагали) приликом тражења посла, цитирали смо у следећој табели.

Табела бр.19: Како чланови непосредног окружења пружају (или су пружали) подршку испитаницима приликом тражења посла

Облици подршке које од чланова свог непосредног окружења добијају (или су добијале) особе са телесним инвалидитетом приликом тражења посла	
Морална подршка и савети	„Саветима и сугестијама у професионалном смислу“, „давањем препорука и распитивањем о потенцијалним пословима“, „тако што су безрезервно подржали моју одлуку“, „подржавали ме у стручном усавршавању“, „Да, охрабрују ме“, „ме саветују где да потражим посао и коме да се обратим“, „многа обезбеђују на речима а мало раде“, „охрабривали ме у тражењу посла“
Пружање „техничке подршке“	„Иду са мном, пружају ми подршку, јер не бих имала снаге да се појавим сама тамо“, „помогли су ми тако што су први ступили у контакт са мојим послодавцем“, „помоћ при прикупљању и подношењу документације, одвођењу на интервју за посао“,
Пружање информација	„тако што су се свуда информисали о мом запослењу“, „тражили могуће послодавце, гледали огласе..“, „распитивали су се да ли постоји отворено радно место за оно радно место на које бих могла да аплицирам“, „су и они сакупљали информације о томе. Један од чланова најближег окружења је и допринео томе да данас радим“, „препоручују ми контакте за послодавце“, „ме информисају“, „информацијама“, „тако што ми пружају информације које сматрају корисним“, „пружају ми потребну подршку и дају неопходне информације“, „прослеђују огласе за послове који би били погодни“, „ми прослеђују информације о огласима за послове за које бих могла да радим, с обзиром на физичко стање“, „дају подршку, преносе важне информације о могућем запослењу“, „прате огласе преко интернета или чују у граду о неком конкурсима и обавесте ме“
Тражење посла путем познастава	„користили познанства ради успостављања пословних контаката“, „распитивањем код пријатеља који имају приватне фирме“, „ургирали су за посао који је отворен или посао који сам могао да обављам у хотелу, јер су били хотелски радници до њихове пензије!“, „коришћењем познастава“, „звали су своје познанике који би могли да ме запосле“,
Препоруке	„пријатељица ме је препоручила за запослење“, „за тренутни посао који радим су ми помогли чланови Удружења дистрофичара“, „упућују ме на огласе, деле мој CV, причају са другима о томе“, „преко препорука“,
Нешто друго	„Звали су ме за послове преко студентске задруге или повремене и привремене послове“, „на све начине покушавали да се запослим, јурећи на сва врата која су се тешко отвара“, „завршила сам редовну школу, самим тим имам подједнака права на рад“, „је моја мама активно тражила одговарајући посао за мене“, „више пута сам се јављао на конкурсе, али сам често одбијан“, „имала сам одређене менторе“, „анкетање, истраживање и нормално распитивање одређених послова у складу са мојим могућностима“, „мисле да не бих испунила радне обавезе на радном месту на коме бих радила“

2.3.6. ПОВЕЗАНОСТ РАДНОГ СТАТУСА И СТЕПЕНА САМОЕФИКАСНОСТИ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ

Анализирајући препреке које доприносе отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи, неопходно је проверити повезаност радног статуса припадника ове популације (њихове запослености/незапослености) и степена њихове **самоефикасности**. За процену повезаности радног статуса и степена самоефикасности особа са телесним инвалидитетом, коришћен је укупан скор одговора испитаника на 12 ајтема (види прилог бр. на страни бр.), при чему је минимална (теоријска) вредност скорa износила 12 а максимална (теоријска) вредност скорa 48. Добијени резултати указују на непостојање повезаности између радног статуса и степена самоефикасности особа са телесним инвалидитетом (видети табелу бр. 20).

Табела бр.20: Разлике у доживљају самоефикасности запослених и незапослених ОСИ

	Запослене ОСИ N=60		Незапослене ОСИ N=57		Dfb	dfw	F	Sig
	M	SD	M	SD				
Самоефикасност	36,62	7,52	35,47	8,12	1	115	0,625	0,431

Имајући у виду веома ниску разлику у скору самоефикасности између запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом, проверавали смо и да ли између ове две групе испитаника постоје статистички значајне разлике када је у питању то у којој је мери постојање инвалидитета повезано са степеном њихове самоефикасности .

Анализом скорa одговора испитаника на пет последњих ајтема из ове скале (види прилог бр. 1 и 2 на странама бр. 257 и 264), процењено је (не)постојање повезаности радног статуса (запослености/незапослености) са перцепцијом испитаника о томе у којој је мери постојање инвалидитета повезано са степеном њихове самоефикасности (при чему је минимална (теоријска) вредност скорa износила 5 а максимална (теоријска) вредност скорa 20)

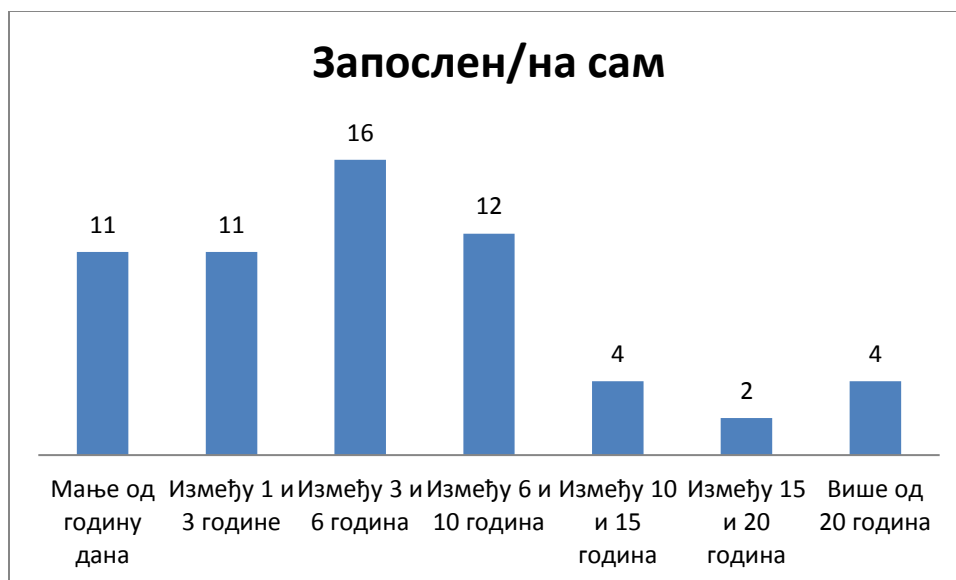
Табела бр.21: Разлике у доживљају утицаја постојања инвалидитета на степен самоефикасности запослених и незапослених ОСИ

	Запослене ОСИ N=60		Незапослене ОСИ N=57		dfb	dfw	F	Sig
	M	SD	M	SD				
Самоефикасност	14,92	3,88	14,40	4,06	1	115	0,490	0,468

Добијени резултати су показали да радни статус особа са телесним инвалидитетом уопште није повезан са њиховом перцепцијом у којој мери постојање инвалидитета утиче на степен њихове самоефикасности ($F=0,490$, $df=1$, $p=0,486$, док средња вредност за запослене је 14,92 а за незапослене 14,40).

2.3.7. ИСКУСТВА ЗАПОСЛЕНИХ ИСПИТАНИКА У ВЕЗИ ПОСЛА

Резултати истраживања показали су да већина запослених испитаника има релативно кратак радни стаж, при чему је у периоду вршења овог истраживања, чак 18,3% њих било у радном односу **мање од 6 месеци**, док исти толики проценат испитаних, био запослен **мање од годину дана**. Свега 6,7% испитаних има радни стаж **дужи од 20 година**, док се дужина радног стажа за 11% испитаних креће **између 10 и 20 година** (од чега само њих 3,3% има више од 15 година радног стажа). Највећи број запослених испитаника њих чак 26,7% има радни стаж дуг **између 3 и 6 године**.



Графикон бр10: Структура испитаника према дужини радног стажа

Анализирајући квалитет запослености особа са телесним инвалидитетом, испитивали смо и колико запослених припадника ове популације ради у (својој) струци. Добијени резултати су показали да чак 56,7%, обавља послове за које су се и школовали, док 40% испитаних (двоје испитаника-3,3% није одговорило на ово питање) ради на пословима који нису у домену њихове струке, при чему (на основу података датих у табели бр. 13) можемо уочити да значајан проценат особа са телесним инвалидитетом које су запослене ван своје струке, обавља послове за који је потребан мање степен образовања од њиховог.



Графикон бр. 11 :Структура испитаника према томе да ли раде у својој струци

Табела бр.22: Структура запослених испитаника који раде ван своје струке

Занимање	Не, радим као...
дипломирани економиста	административни радник
КВ аутомеханичар	Магационар
Туристички техничар	без објашњења
Металоглодач	без објашњења
професор књижевности и језика	Новинар
дипломирани правник	Пословни секретар
дипломирани библиотекар	Координаторка на пословима подршке студентима са хендикепом
Туристички техничар	администратор у финансијама
професорка књижевности и језика	Комерцијалисткиња
дипл. Педагогица	коресподент у комерцијалној служби
медицинска сестра/стоматолошки смер	помоћни радник у дневном боравку за децу са сметњама у развоју
економски техничар	Библиотекар
Трговац	помоћни радник
„Business Developer“	Условно радим у струци, обзиром да сам завршио гимназију, а знања и вештине које сада користим у раду стекао сам кроз разне облике неформалног образовања кроз активизам у невладином сектору.
Без одговора	саветник за улагање у пензионе фондове
васпитач у социјалној заштити	помоћни административни радник
инжењер компјутерских наука	помоћни административни радник
Менаџер	Постављена сам да обављам послове координатора - сервис за лица са посебним потребама укључују особе са инвалидитетом
Конобар	Издагач
Доктор правних наука	Стручни сарадник за наставу ПФ у Нишу
социјални радник	Пословни секретар
Техничар за управне послове	Web-асистент

Када је реч о променама радних организација у којима су запослене особе са телесним инвалидитетом, добијени резултати показују да је 63,3% запослених испитаника од почетка свог радног века запослено у истој радној организацији, док је 36,7% променило фирму у којој су радили. Анализирајући разлоге промене радног места, добијени резултати показују да испитаници као најчешћи узрок наводе: затварање фирме у којој су радили или опадање њене профитабилности. Уочавамо и да су два испитаника као разлоге за прекид радног односа навели дискриминишуће понашање у колективу⁷⁹, док је у случају троје испитаника до прекида радног односа дошло лепим поводом- због преласка на ново радно место, а једна особа је то учинила због покретања приватног бизниса. Троје испитаника тврди да је до прекида радног односа дошло из „личних разлога“, док је двоје испитаника дало одговоре које из практичних разлога нисмо могли разврстати, због

⁷⁹При чему један испитаник то доводи у везу са истеком државних субвенција које послодавци остварују приликом запошљавања ОСИ

чега смо их сврстали у категорију „*нешто друго*“ а све цитате одговора испитаника су приказани у табели која следи:

Табела бр.23: Разлози за прекид радног односа

Разлог прекида радног односа	Цитат испитаника
Прелазак на друго радно место	„Због бољег посла“, „због тога што у овој радној организацији радим са пуном нормом“, „заснивање новог радног односа у високо образовној установи“, „основао сам сопствену фирму“,
Затварање (гашење) или лоше пословање фирме или добијање отказа	„затварање листа“, „престанак профитабилности продаје хардвера“, „у претпоследњој фази због затварања фирме“, „Због затварања фабрике аутомобила“, „због отказа“, „прве две комп. су престале са радом“, „затварала се фирма“, „обе организације су затворене због економских разлога, пропала предузећа“,
Истек уговора о раду	„приправнички стаж“, „.....а у трећој сам била принуђена да одем зато што су били јавни радови“, „У Библиотеци јер је био реч о пројекту“, „Разлог је био истек/завршетак програма: Запошљавања особа са инвалидитетом, као и мањак финансијских средстава фирме“, „истек уговора о јавним радовима“,
Дискриминација	„Фирме у којој сам ја радила просто нису могле да ме задрже по Програмима о запошљавању ОСИ тј. по истеку бенефиција које су добијале од државе док је програм трајао. П.С. Искрено: Фирме које се и одлуче да запосле особу са инвалидитетом углавном то и ураде због бенефиција које им држава даје“, „Због притиска у врху организације“,
Лични избор	„па мојим избором“, „...а у Велетабаку због личних разлога“,
Нешто друго	„Велики порези у држави“, „неисплаћивање личног дохотка“, „Већина послодаваца које сам контактирао рекли су ми да су испунили законску норму за запошљавање лица са инвалидитетом, а код појединих послодаваца треба и веза за запошљавање“,

Анализирајући дужину радног стажа испитаника који су мењали (своје) радно место, можемо уочити да просечна дужина њиховог радног стажа у фирми у којој сада раде износи свега 4,26 година (видети табелу бр. 24), при чему је најдуже радно искуство у садашњој фирми износило 15 година а најкраће само 6 месеци.

Табела бр.24: Просечна дужина стажа испитаника у садашњој радној организацији⁸⁰

Број испитаника (фреквенција)	Минимум	Максимум	Средња вредност	Стандардна девијација
20	0,5	15	4,27	3,92

Резултати показују да је међу испитаницима који су имали прекиде у радном стажу, просек чекања на добијање новог запослења, износио нешто око 16 месеци (1,3 године), при чему један испитаник на добијање новог посла чекао свега 2 месеца а најдужи период чекања износио је 10 година (видети табелу бр. 25).

⁸⁰Само оних који су мењали радну организацију

Табела бр.25: Просечна дужина чекања испитаника на ново запослење

Број испитаника (фреквенција)	Минимум	Максимум	Средња вредност	Стандардна девијација
21	0,15	10	1,31	2,32

Резултати истраживања показали су и да је највећи број испитаника који су током свог радног века мењали фирме, у својој садашњој радној организацији, запослено мање од 5 година, односно након доношења „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом". Добијени резултати показали су да за највећи број (71,7%) испитаника (на њиховом садашњем радном месту) није било потребно вршити никаква прилагођавања, док је за 21,7%, било потребно извршити прилагођавање радног места, 6,7% испитаних наводи да им је било потребно прилагодити радне задатке, док је само једном испитанику било потребно извршити прилагођавање процеса рада⁸¹.



Графикон бр. 12 :Структура испитаника према потребама за прилагођавањем радног места, процеса рада и/или радних задатака

⁸¹Двоје испитаних наводи да су им (истовремено) била потребна прилагођења (и) радног мест и процеса рада, док је један испитаник објаснио да му нису била потребна никаква прилагођавања, пошто посао обавља од куће

Табела бр.26: Опис прилагођења радног места, процеса рада и/или радних задатака

<p>Архитектонска приступачност: „Потребан је лифт, олакшало би кретање“, „обезбеђивање приступа инвалидским колицима“, „...архитектонски приступачно“, „постављање рампе на степениште“, „Требало је да буде што мање степеника или лифт у згради где ја канцеларија пошто се канцеларија бирала када се већ знало да ћу ја радити, али се на то није обраћала пажња већ сам тек кад је канцеларија изабрана обавештена да је на другом спрату. У улазу у зграду такође има степеника који немају гелендер“, „У згради (постоје две зграде и четири улаза) у којој је моје радно место није постојао тоалет, па је по мом запослењу убрзо направљен“, „било је потребно да се постави гелендер ка излазу из школе“ „уклањање архитектонских баријера“, „уклањање архитектонских баријера и прилагођавање објекта потребама особа са инвалидитетом“ , „улаз у објекат, осветљење и тоалет“</p>
<p>Опрема за рад и прилагођен намештај: „столица за мене, компјутер“, „куповину радне фотеље ради лакшег обављања посла“, „приступачан радни сто“, „стабилнија столица, радни, сто висина радног стола“, „Није ми потребно прилагођавање, осим што би ми требала другачија тастатура и имам болове у врату због седења“,</p>
<p>Радно време, превоз и/или услуге персоналне асистенције: „...модификовано радно време“, „радно време од 4 сата“, „персонални асистент“, „понекад ми је потребан персонални асистент и приступачан превоз“, „...ангажовање радног асистента“</p>
<p>Нешто друго: „Морам да додам да се само водим да радим, иде ми радни стаж, добијам плату(не велику), али немам ниједног радног сата! Донекле ми и одговара, јер успевам некако да завршавам менаџмент људских ресурса!“, „Прилагођавање радних обавеза мојим способностима. Водило се рачуна да ме не оптерете претерано и да постоји разумевање од стране колега када је било неопходно да изостајем са посла због здравствених погоршања која се дешавају“, „бољи услови за рад, WC, хигијена на радном месту“</p>

Као што се може видети из табеле бр. 26, највећем броју испитаника било је потребно извршити архитектонско прилагођавање простора у коме раде⁸², при чему најчешће помињу потребу уградње гелендера, прилагођавање самог улаза у зграду или адаптацију тоалета. Уочено је и да је нешто мањем броју испитаника, било потребно прилагодити намештај у канцеларији (првенствено удобније столице), док свега двоје испитаних наводи потребу за флексибилнијим (краћим) радним временом, а један од добијених одговора на ово питање, открива нам да је још увек присутно тзв. „формално запошљавање“ припадника ове популације. Мањи број испитаника наводи и потребу за услугом персоналног и/или радног асистента, док је само једном испитанику било потребно прилагодити процес рада, како не би дошло до погоршања његовог здравственог стања.

Добијени резултати међутим, показују да за чак 26,7% испитаних услови рада (на њиховом садашњем радном месту) још увек **нису у потпуности прилагођени** њиховим

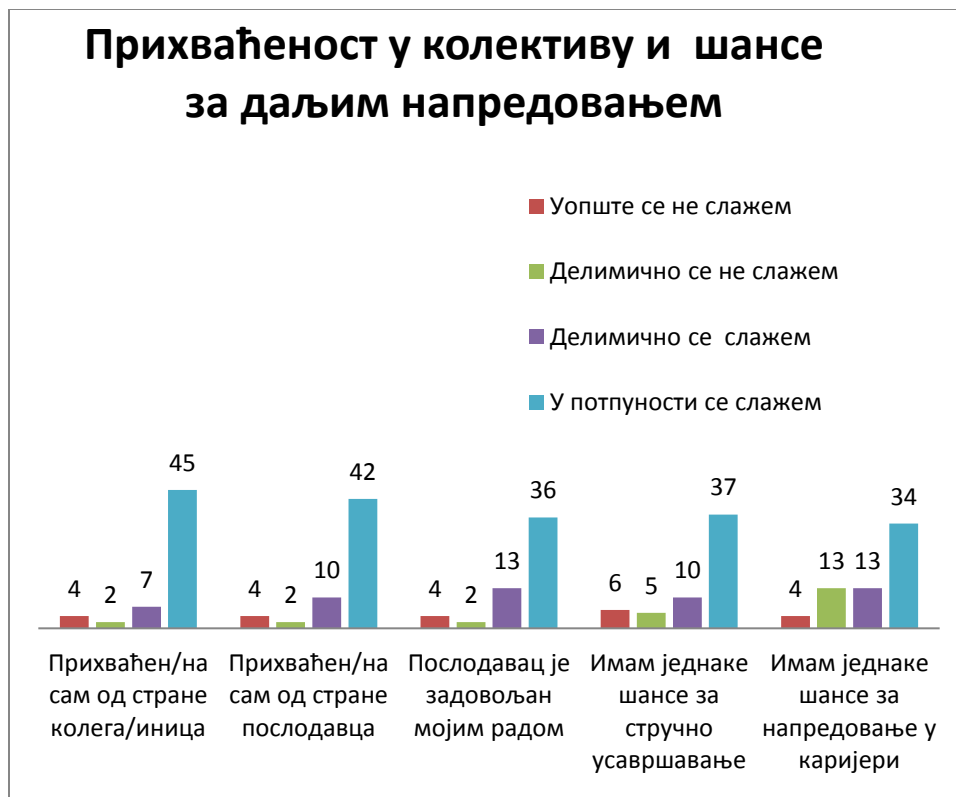
⁸²Што се и могло очекивати с обзиром на природу њиховог инвалидитета

потребама, при чему се највећи број испитаника „жали“ на постојање архитектонских баријера, које у главном може (самостално) „да савлада“ али уз знатно већи напор у односу на своје колеге/колегинице који немају инвалидитет. Ради давања бољег увида у то шта је (по мишљењу испитаника) потребно још прилаготи како би радно место постало **у потпуности** приступачно њиховим потребама, цитате добијених одговора, приказујемо у табели која следи:

Табела бр. 27: На мом садашњем радном месту потребно је прилагодити још и:

„бољи прилаз“, „због архитектонских баријера самостално не могу стићи до свог радног места“, „у филијали РФЗО-а где радим не ради лифт а тоалет у приземљу је неприступачан“, „коришћење рачунарске опреме (набавка лаптопа)“, „избегавање паковања робе и подизања тешких пакета-дуго ходање и стајање“, „још рампи на свим степеништима“, „шест месеци радим у згради на 2 спрату и свакодневно се и по више пута пењем горе доле“, „готово у потпуности је све приступачно, једино за коришћење кафе-кухиње ми је потребна помоћ. Имам одвојени WC на располагању“, „било би добро кад би било мање степеница јер узрокују болове у ногама, да је боља столица на којој седим због кука, да имам неки наслон-столичицу да подигнем ногу“.нпр. али привремено“, „смањење броја радних сати и дана у недељи како не бих радио 6 дана и 45 сати уместо 5 дана и 40 сати недељно, с обзиром да радим од куће тј. уз помоћ интернета обављам своје пословне обавезе“, „степениште до мог спрата на коме се налази канцеларија- не постоји лифт“

Имајући у виду да на квалитет рада сваког појединца (па самим тим и особа које имају неку врсту телесног инвалидитета) утичу како међуљудски односи у колективу, тако и (не)могућност професионалног напредовања/стручног усавршавања, проверавали смо да ли се запослени испитаници осећају као равноправни чланови колектива у коме раде, односно како су прихваћени од стране својих колега/колегиница и/или послодавца, као и да ли сматрају да имају једнаке шансе за (даљи) професионални развој као њихове колеге/колегинице без инвалидитета.



Графикон бр. 13 : Прихваћеност испитаника у колективу и њихове (не)једнаке шансе за даљим напредовањем

Добијени резултати показују да се преко 85% запослених испитаника (**у потпуности** или **делимично**) слаже са тврдњама да су их колеге/колегинице и послодавац „*прихватили као равноправног члана колектива*“, при чему је око 80% испитаних (60% **у потпуности** а 21,7% **делимично**), сагласно и са тврдњом: „...*послодавац задовољан резултатима које постижу на радном месту*“. Примећено је у исто време и да око 80% ових испитаника сматра (**делимично** или **у потпуности**) да има једнаке шансе за стручним усавршавање и/или напредовањем у каријери (баш) као и њихове колеге/колегинице без хендикепа, што све говори у прилог томе да су запослене особе са телесним инвалидитетом веома добро интегрисане у своје радно окружење. Овде је важно напоменути и да двоје испитаника није одговорило на ово питање.

2.3.8. ИСКУСТВА НЕЗАПОСЛЕНИХ ИСПИТАНИКА У ВЕЗИ ТРАЖЕЊА ПОСЛА

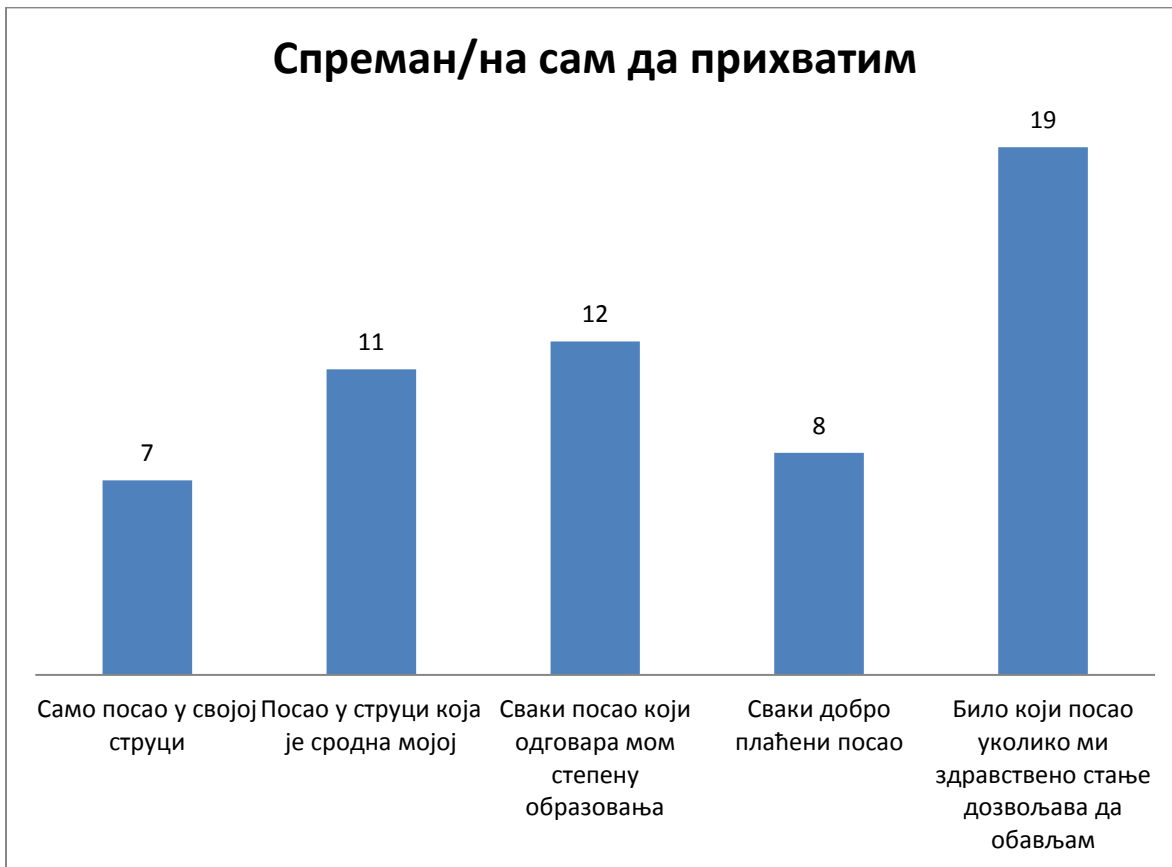
Анализе добијених резултата показују да 46,6% испитаних незапослених особа са телесним инвалидитетом на добијање посла чека дуже од **3 године**, при чему је важно нагласити да чак нешто мање од 1/3 укупног броја испитаних (**29,8%**) на добијање посла чека и **више од 10 година** док 33,3% испитаних на посао чека **мање од годину дана** (22,8% мање од 6 месеци и 10,5% између 6 месеци и годину дана), при чему је важно напоменути да двоје испитаника није одговорило на ово питање.



Графикон бр.14: Структура испитаника према дужини чекања на добијање посла

Анализирајући какав су посао спремне да прихвате незапослене особе са телесним инвалидитетом, утврђено је да је за 1/3 испитаних припадника ове популације **најважнији критеријум приликом избора посла је да његов опис одговара њиховом здравственом стању**. Показало се у исто време да значајан број испитаника (велику) важност придаје и томе да посао који им се нуди **одговара степену њихове стручне спреме**, што је био кључан услов за чак 21,1% испитаних, док свега 12,3% њих наводи да је спремно да прихвати **само посао у својој струци**, при чему нешто већи број испитаника (19,3%) изразио спремност да прихвати посао **у струци која је сродна њиховој**. Материјална добит од зараде није се показала као важан фактор приликом

спремности испитаника да прихвате одређени посао, будући да је свега 14% испитаних спремно да прихвати сваки добро плаћени посао.



Графикон бр. 15 :Структура испитаника према врсти посла који су спремни да прихвате

Резултати су показали и да је током последњих годину дана⁸³ свега 15,8% испитаних било на **више од једном** разговору за посао, док чак 38,6% њих током претходних годину дана **нигде није ни конкурисало** за заснивање радног односа. Спорно је међутим, то што је чак 1/3 испитаних (31,6%) изјавила да **нигде није била на разговору за посао, пошто nigде нису били позвани на разговор** (а само један испитаник није одговорио на ово питање).

⁸³Време се рачуна у односу на датум када је испитаник попуњавао упитник



Графикон бр. 16 :Структура испитаника према њиховом ангажовању око тражења посла

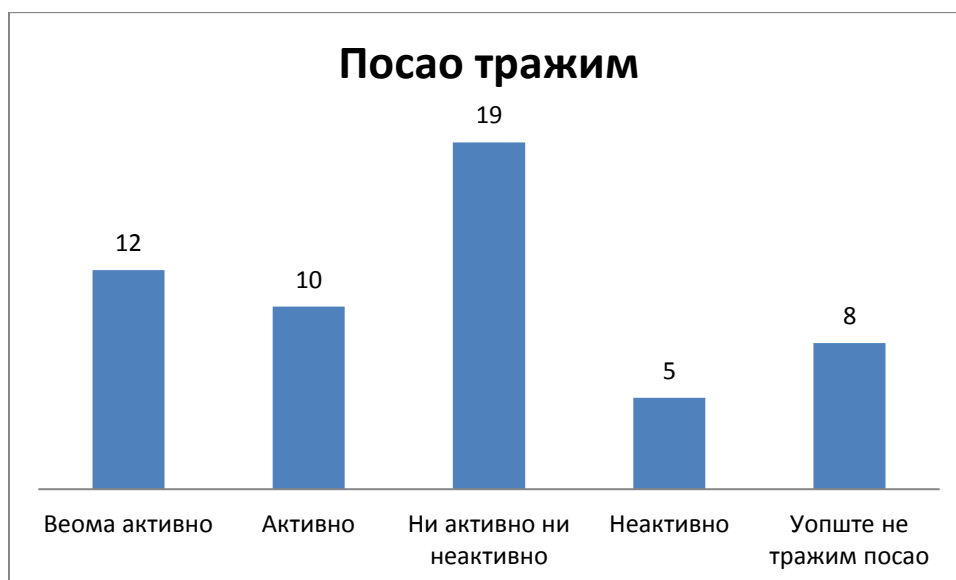
Процене колико су саме особе са телесним инвалидитетом мотивисане да заснују радни однос, покушали смо да извршимо испитујући: перцепцију незапослених припадника ове популације да се запосле у ближој будућности, (само)процену њиховог ангажовања у тражењу посла, начине на које то чине, као и то који су посао спремни да прихвате.

Добијени резултати су показали да чак 50,9% незапослених испитаника са телесним инвалидитетом сматра да **има мале шансе да се запосле у скорој будућности** процењујући их као **ниске** (28,1%) или **веома ниске** (22,8%). Значајан број испитаника- 42,1% сматра да има **умерене** шансе за заснивањем радног односа у блиској будућности, док свега 7% испитаних (по 2 особе) сматра да има **високе** или **веома високе** шансе да се запосли у скорије време.



Графикон бр. 17 :Структура испитаника према њиховој перцепцији да ће се запослити у блиској будућности

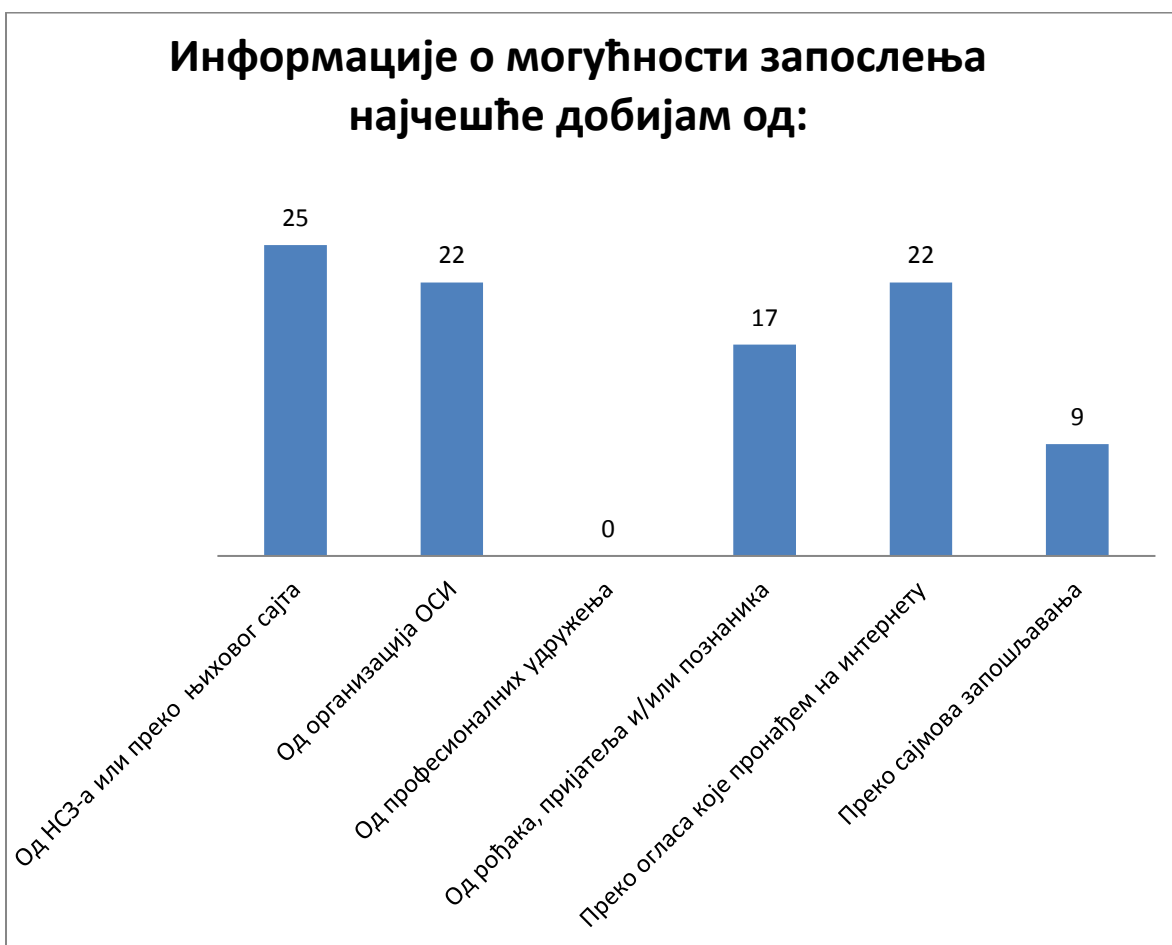
Анализирајући ставове испитаника о њиховој активности на пољу тражења запослења, утврђено је да близу 60% незапослених особа са телесним инвалидитетом за себе сматра да активно тражи посао (21,2% сматра да посао тражи **врло активно** а 17,5% да то чини **активно**), при чему је важно нагласити да је 14% испитаних навело да уопште не тражи посао, док 8,8% сматра да посао тражи **веома неактивно** а само један испитаник није одговорио на ово питање.



Графикон бр. 18 :Структура испитаника према њиховој перцепцији о степену самоангажовања у тражењу посла

Испитујући **начине** на које се особе са телесним инвалидитетом (**најчешће**) **информишу о могућностима проналажења запослења**, показали су да се само нешто више од 1/3 испитаних (36,9%) о могућностима добијања посла информише преко огласа које пронађе на интернету, док је свега 15,8% испитаника (9 особа) посао до сада тражило посећујући сајмове запошљавања, при чему је важно напоменути, да **нико** од испитаника није имао искуства тражења посла преко професионалних удружења, при чему је важно напоменути да троје испитаника није одговорило на ово питање.

Међу најчешћим начинима информисања о могућностима проналажења посла, 44,9% испитаника наводе Националну службу за запошљавање и информације које пронађу на њеном сајту, док је нешто мањи број оних који ове информације најчешће добијају (36,9%) од организација особа са инвалидитетом а нешто мање од 1/3 (29,8%) испитаних о могућностима запослења најчешће се информише преко рођака или пријатеља.



Графикон бр. 19 :Структура испитаника према (приоритетном) начину тражења посла

Испитујући перцепцију особа са телесним инвалидитетом о ставовима чланова њиховог непосредног окружења о томе какве су им могућности да заснују радни однос, незапосленим учесницима овог истраживања, поставили смо и питања **колико често о могућности властитог запослења разговарају са особама из свог непосредног окружења**, као и да ли их те особе охрабрују да траже посао?

Добијени резултати показали су да 71,9% незапослених испитаника о могућности властитог запослења **веома често** разговара са особама из свог непосредног окружења (при чему 17,5% испитаника о могућности властитог запослења **чешће разговара са неким особама из свог непосредног окружења него са другима**), док њих 22,8% то чини **веома ретко**. Само два испитаника (3,5%) су навела да са својим најближима о томе **никад и не разговарају**, док један испитаник није одговорило на ово питање.



Графикон бр. 20 :Структура испитаника према томе колико често са особама из њиховог непосредног окружења разговарају о властитој могућности заснивања радног односа

Када је реч о охрабривању чак 77,2% незапослених испитаника је навело да их особе из њиховог непосредног окружења охрабрују да траже посао, при чему је 21,1% незапослених испитаника изјавило како примећује да (неке) особе из њиховог непосредног окружења на (ин)директан начин показују сумњу у њихове радне способности.

Занимљиво је међутим, да чак 25% њих не даје опис начина на који чланови њиховог непосредног окружења то чине, док већина испитаника наводи да особе које показују

сумњу у њихове радне способности, најчешће постављају питање: *Да ли ће с обзиром на своје здравствено стање моћи да обављају посао за који су квалификоване?* (видети табелу бр. 28).

Табела бр. 28 :Особе из мог непосредног окружења исказују сумњу у моје радне способности тако што:

„кажу не знам дал ћеш ти то моћи“ „негативан став према мојим радним способностима“ „понекад помисле да сам лења и незаинтересована“ „ограничавала превише врсту посла коју она сматра да могу да радим, с обзиром на физичко стање сумњичавим и подозривим погледом“ „тиче се мог заната стеченог током средњег образовања (бравар), да физички нисам спреман да одговорим потребама тог занимања“ „моји родитељи сматрају да сам неспособан за заснивање радног односа и самосталан живот“

Резултати су показали и да се око 25% незапослених испитаника (15 особа) суочило и са неким обликом дискриминишућег понашања приликом тражења посла при чему је важно нагласити да је од тога шест особа имало искуство дискриминације по основу инвалидитета, односно да *нису добиле посао (или позив за разговор за посао) када је послодавац сазнао да су ОСИ* (видети табелу бр. 29).

Табела бр.29: Опис личног искуства суочавања са препрекама у запошљавању:

Дискриминација по основу инвалидитета
<p>„у безброј пута када им кажем да сам инвалид једноставно ме не обавештавају о послу“ „Запослена задужена за пријем нових кадрова је првенствено изјавила да ће на волонтерски рад примити све заинтересоване, а када је сазнала да сам особа са инвалидитетом, да ме ипак не може примити“ „па дешавало ми се да одем на разговор за посао и да ми кажу да ће ми се јавити и да се више никад не јаве само зато што сам особа са инвалидитетом“ „чим у мојој биографији прочитају да сам особа са хендикепом и корисник колица, не контактирају ме или им то нагласим“ „приликом тестирања за посао у Министарству просвете, науке и технолошког развоја није ми била обезбеђена подршка персоналног асистента“ „до сада сам у току тражења запослења више пута конкурисала за посао како у државном тако и у приватном сектору, и у својој биографији сам увек поред професионалних и личних компетенција за посао давала и информацију да сам особа са инвалидитетом, међутим до сада ме нико никада није позвао на разговор за посао. Такође, сво професионално искуство које сам до сада стекла кроз волонтеризам, стручну праксу запослењем, стекла сам захваљујући информацијама до којих сам дошла искључиво лично, захваљујући пре свега интернету, али се бојим да много људи који немају ову могућност остају ускраћени за важне информације које се тичу запослења“</p>
Други облици дискриминишућег понашања
<p>„стање WC-а одлазак на посао“, „недостатак радног места и незаинтересовани послодавци“, „Послодавци избегавају да запосле особе са физичким инвалидитетом (трајним и тешким инвалидитетом)“, „понуђени су ми понижавајући послови“, „процес запошљавања и самог тражења посла значајно коче радници/е у разним надлежним институцијама који нису добро упућени у тематику или су погрешно обавештени“, „никада ме нису позвали на разговор ни на један конкурс где сам учествовала“, „углавном се ради о стереотипу и дискриминацији по питању инвалидности и националности“, „дискриминација и мобинг на послу“ „Већина послодаваца које сам контактирао рекли су ми да су испунили законску норму за запошљавање лица са инвалидитетом, а код појединих послодаваца треба и веза за запошљавање“</p>

Процењујући мотивисаност особа са телесним инвалидитетом да се запосле, незапосленим испитаницима смо поставили и питање **да ли би пристали да посао обављају од куће**, уз молбу да нам укратко образложе свој (позитиван или негативан) одговор. Добијени резултати су (супротно очекивањима аутора ове докторске дисертације) показали да би 61,4% незапослених испитаника прихватило да посао обавља од куће, што је знатно већи проценат у односу на 35,1% испитаних који су навели да не би прихватили могућност да посао обављају од куће (3,5% испитаних није одговорило на ово питање).

Испитаници који **би прихватили** да посао обављају од куће свој став су најчешће образлагали тиме *да им је важно (само) да се запосле* (8 особа), *да би им тако било лакше* (6 особа), док су 4 испитаника одговорила да им такав начин радног ангажовања више одговара *зато што тада не би морали да ангажују персоналног асистента*, док су две

особе свој став образложиле *тешкоћама са превозом*. Већина испитаника која је као образложење навела потребу за ангажовањем персоналног асистента или то да им је важно да се запосле, позивала се и на већу исплативост оваквог вида радног ангажовања.

Поред ових (најчешћих) одговора, мањи број испитаника као образложење своје изјаве да би посао прихватили да обављају од куће навели су: *немогућност седења осам сати без престанка, да би на тај начин имали више слободног времена*, док је један испитаник одговорио да му природа његовог посла то омогућава, пошто је веб дизајнер.

Испитаници коју су навели да **не би прихватили могућност да посао обављају од куће**, свој став су најчешће образлагали тиме да желе да буду у „радном окружењу“, односно да остваре што већи степен интеракције са другим особама/колегама из своје радне организације, при чему је важно напоменути, да су неки испитаници дали и врло конкретна објашњења шта све сматрају манама/недостацима рада од куће. Тако је на пример једна особа навела да јој „*више прија тимски рад и интеракција са колегама*“, док је други испитаник поред тога што би му рад у колективу пружио могућност да више научи, изјавио и: „*...моје присуство на радном месту би помогло разбијању предрасуда о особама са хендикепом*“, док је једна испитаница изјавила да је већ имала искуство рада од куће и да то: „*...није баш добро решење јер породице често ометају и немам мир и концентрацију која ми је неопходна*“. У циљу добијања што потпунијег увида у разлоге због којих испитаници (не)би прихватили да посао обављају од куће, њихове одговоре ћемо цитирати у табели која следи.

Табела бр. 30: Ставови испитаника о (не)могућности да посао обављају од куће

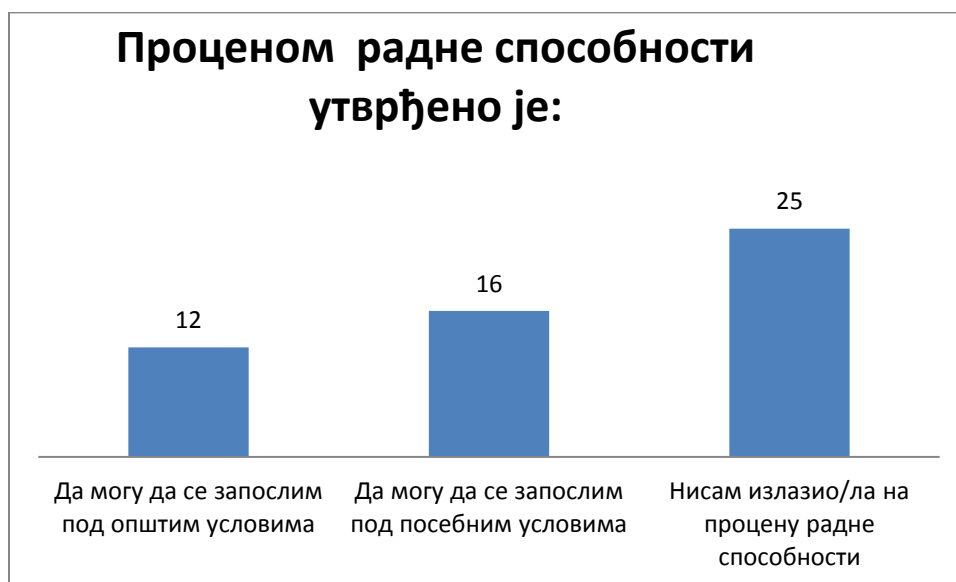
Прихватио/ла бих да радим од куће зато што:	Не бих прихватио/ла да радим од куће зато што:
Потреба за асистенцијом	Већа интеракција
„би ми то много више одговарало због физичког стања и због тога што бих, у случају да треба да путујем до радног места била принуђена да плаћам сама персоналног асистента за то, јер га држава још не обезбеђује, а питање је колико би ми онда такав посао био исплатив“, „немам персоналног асистента“,	„ми је циљ да будем што је могуће више активан члан друштвене заједнице“, „радије бих радила у окружењу са другим људима“, „сматрам да бих више научила и стекла више контаката. Поред тога, моје присуство на радном месту би помогло разбијању предрасуда о особама са хендикепом“, „што ми више прија тимски рад и интеракција са колегама“, „сматрам да је много боље за ОСИ да посао обављају у радном окружењу“, „волим да сам окружена људима и да будем у радном окружењу“
Важно ми је да радим	
„сваки посао би прихватила“, „немам велике могућности избора“, „важно је да се зараде средства за живог“, „желим да радим на било који начин“, „зато што је безбедније, лакше и много су смањења улагања итд“, „сваки вид запошљавања за мене би био од великог значаја“, „прихватила бих сваки посао, који сматрам да могу да обављам“, „зато што је то могућност да се заради новац који ми је неопходан“,	
Лакше ми је:	
„би ми било лакше“, „било би ми лакше“, „да било би ми лакше“, „лакше је радити и уштедео бих време на путовање до посла и назад“, „било би ми мање напорно“	
Превоз	
„искључује проблем превоза“, „због превоза“, „не би била у могућности да долазим кад немам превоз“, „због слабог превоза“, „многе фирме нису доступне и не постоји адекватан превоз за особе са инвалидитетом“,	
Нешто друго	Нешто друго
„је радно време флексибилно“, „што су такве врсте послова углавном хонорарно плаћени“, „због природе професије, али и мојих амбиција и личних особина“, „не могу да седим 8 сати без престанка“, „имам мало слободног времена“, „моја струка то дозвољава“, „не желим“, „мислим да би ми одговарало“, „мој посао ми и то омогућава ја сам веб дизајнер“, „имам здравствених проблема“, „не видим разлог зашто не би ако постоје услови за то“, „да, а што да не“	„то сам већ радила и није баш добро решење јер породице ме често ометају и немам мир и концентрацију која ми је неопходна“, „немам елементарних услова за то“, „сматрам да је то неозбиљно“

Добијени резултати показују да 71,9% незапослених испитаника мисли да заснивањем радног односа не би могли да изгубе ниједно право из домена социјалне заштите, док 22,8% сматра да би уколико се запосле изгубили неко од права из ове области, при чему највећи број испитаних наводи да би у случају заснивања радног односа могао да изгуби право на породичну пензију и/или додатак за помоћ и негу другог лица, док троје испитаника није дало објашњење свог одговора (видети табелу бр. 31).

Табела бр. 31: Уколико бих се запослио/ла, мислим да бих изгубио/ла право на:

„породичну пензију“
„новчану накнаду“
„туђу негу и помоћ другог лица“
„субвенције“
„Увећани додатак за туђу помоћ и негу“
„на забушавање“
„породичну пензију“
„туђу негу и помоћ“
„материјално обезбеђење и једнократну новчану помоћ“
"немам права"

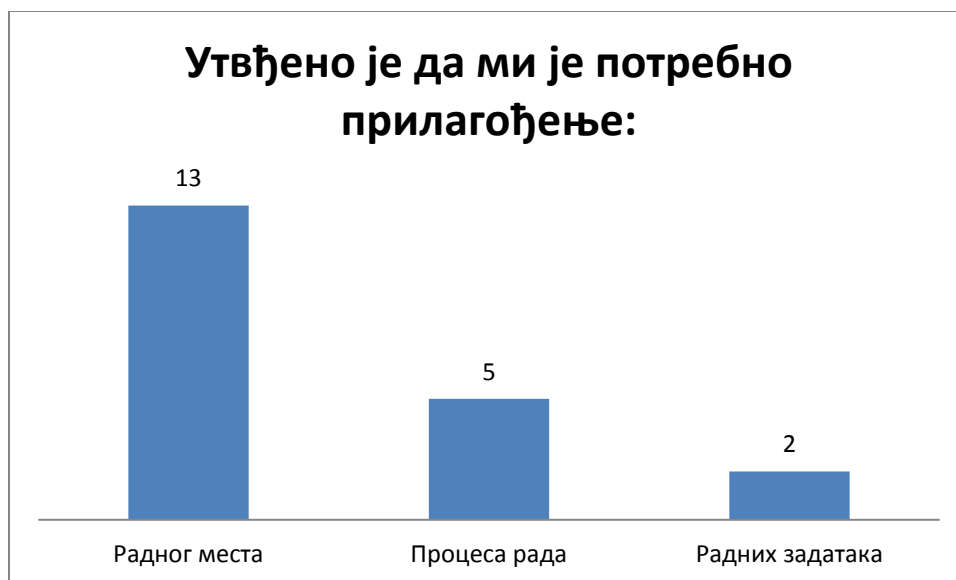
Посматрајући степен радне способности незапослених испитаника, добијени резултати показују да чак 43,9% њих није извршило процену радне способности, при чему је важно напоменути и да 7% испитаних (4 особе) нису дале одговор на ово питање. Међу испитаницима којима је извршена процена радне способности (њих укупно 28), чак 57,15% чине особе за које је процењено да могу да се запосле под **посебним условима**, док је нешто за мањи број испитаника- 42,85% утврђено да могу да се запошљавају под општим условима. Имајући у виду чињеницу да близу половине испитаника није извршило процену радне способности, добијене резултате (као и њихово даље разматрање) морамо узети у обзир са извесном резервом.



Графикон бр. 21 :Структура испитаника према процењеној (преосталој) радној способности

Резултати су показали да 81,25% за које је комисија за процену радне способности⁸⁴ донела решење да могу да се запосле под посебним условима, наводи да им је потребно прилагођења радног места, док је за око 1/3 њих (31,25%) потребно извршити прилагођавање процеса рада. Прилагођења радних задатака потребно је извршити за свега две испитане особе- 12,5%.

⁸⁴Важно је напоменути да према правилнику о процени преостале радне способности, особи са инвалидитетом за коју се процени да може да се запосли под посебним условима, могу истовремено бити потребне и све три врсте прилагођавања (прилагођавање радног места, прилагођавање процеса рада и прилагођавање радних задатака)



Графикон бр. 22 :Структура испитаника према процени за потребом прилагођења радног места, процеса рада и/или радних задатака

Посматрајући досадашње радно искуство незапослених испитаника, утврђено је да је око 20% њих већ имало прилику да се радно ангажује, док свега 22,8% незапослених испитаника нема никакво радно искуство, при чему је важно напоменути да је чак 36,8% испитаника већ било у радном односу (од чега је 3,5%- 2 испитаника радило у породичним фирмама). Резултати показују и то да је 22,8% (13 особа) било ангажовано по основу уговора, док је 26,3% њих похађало стручну праксу а 36,8% испитаних радно искуство је стекло тако што је волонтирало.

Када говоримо о институцијама у којима су незапослени испитаници имали прилике да стекну своје (досадашње) радно искуство, утврђено је да у томе доминирају друштвени сектор (14 особа) и (не)владине организације особа са инвалидитетом (14 особа), док је свега 20% испитаника имало прилику да радно искуство стекне у приватном сектору (6 особа).

Добијени резултати међутим показују и да велики број незапослених испитаника има релативно кратко радно искуство. Тако на пример од 44 испитаника који су навели да имају неки вид радног искуства, чак 60,5% њих има радно искуство краће од **годину** дана, при чему се најчешће ради о особама које су биле радно ангажовање кроз обављање стручне праксе или учешћем у јавним радовима (чије просечно трајање износи између 4 и 6 месеци). Када је реч о испитаницима који имају дуже радно искуство, можемо уочити

да се најчешће ради о особама које су већ негде биле запослене, обављали послове по основу уговора о делу или волонтирали.

Табела бр. 32 : Просечна дужина досадашњег радног искуства испитаника⁸⁵

Број испитаника (фреквенција)	Минимум	Максимум	Средња вредност	Стандардна девијација
14	0,15	30	8,52	9,51

Као што се може видети из претходне табеле дужина радног искуства незапослених испитаника (стечена кроз претходно запослење, вођење приватног бизниса, ангажовање по основу уговора о делу и/или волонтирање) прилично је хетерогена износивши од 1 месеца (0,15 година) до 30 година, при чему је просек дужине радног искуства ових испитаника износио 8,52 годину. Овде је важно напоменути, да је свега 7 испитаника имало радно искуство дуже од 5 година. Показало се у исто време да је 25% незапослених испитаника који имају неку врсту радног искуства (19,2% од укупног броја испитаних незапослених ОСИ) био радно ангажовано у периоду од неколико месеци до годину дана пре спровођења истраживања, што може послужити као добар индикатор њихове заинтересованости да траже посао.

⁸⁵ Који су већ били запослени, водили приватни бизнис, били ангажовани по основу уговора о делу или су (негде) волонтирали

ДИСКУСИЈА

Постојање одређених физичких и/или психичких оштећења, по којима се конкретна индивидуа разликује од већинског дела опште популације, одувек је са собом носило и дилему какав став/однос (треба) заузети према појединцима који се по својим физичким и/или психичким особинама разликују од већинског дела популације, односно имају неку врсту инвалидитета? На постављено питање не може се пронаћи универзалан одговор, будући да је однос према особама са инвалидитетом био променљив током различитих историјских епоха, зависећи истовремено и од (тренутног) степена културно-економске развијености конкретне друштвене заједнице.

Упркос чињеници да се однос припадника шире друштвене заједнице према особама са инвалидитетом током историје (увек) мењао у „позитивном смеру“ са тенденцијом⁸⁶ стварања услова за побољшање квалитета њиховог живота, ни данас, у другој деценији XXI века, још увек није постигнута потпуна социјална интеграција ОСИ у све кључне сфере друштвеног живота. Напротив, особе са инвалидитетом и данас су неретко изложене различитим облицима дискриминишућег понашања, која на директан или индиректан начин смањују могућност њиховог активног учешћа у различитим сегментима живота, повећавајући њихове шансе да се суоче и са неким обликом социјалне изолације.

Посматрајући тешкоће са којима се свакодневно суочавају особе са инвалидитетом које живе у Србији, уочљиво је да је један од кључних проблема припадника ове популације и дуготрајно одржање високе стопе незапослености. Изнети податак најбоље потврђује чињеница да је према евиденцији званичне статистике током 2006. године стопа незапослености ОСИ износила чак 87%, док се у исто време број незапослених међу припадницима опште популације кретао око 10% (Национална стратегија за унапређење положаја особа са инвалидитетом, 2005:30, Билејић,2008:1).

Мада се постојање високог ризика од незапослености особа са инвалидитетом, јавља као универзалан проблем свих савремених држава⁸⁷, на његов интензитет несумњиво утичу и степен културно-економске развијености одређеног друштва, његова традиција, као и општеприхваћени (доминантни) ставови које припадници шире заједнице заузимају према

⁸⁶ Постепеног и веома спорог

⁸⁷Још увек није могуће пронаћи државу у којој проценат незапослених ОСИ није (и вишеструко) већи од просечне стопе незапослености припадника опште популације

лицима која се услед постојања одређеног (физичког и/или психичког) оштећења разликују од већинског дела популације.

Досадашња искуства показују да упркос томе што су током последњих две деценије донети бројни (како међународни, тако и државни) стратешки и законодавни документи, којима се регулише запошљавање припадника ове популације, услови за активно и равноправно учешће особа са инвалидитетом у сфери тржишта рада још увек нису постигнути. Мада је доношење "Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом" у извесној мери допринело повећању броја запослених ОСИ, број новозапослених особа са инвалидитетом на годишњем нивоу износи између 1 и 2%⁸⁸, што свакако није довољно да би се говорило о (значајнијем) смањењу стопе незапослености припадника ове популације.

Изостанак резултата који су се првобитно очекивали од доношења овог правног акта, уопште нису зачуђујући ако се имају у виду искуства неких других европских држава (нпр. Аустрије, Француске и Хрватске) код којих вишегодишња примена сличних законских одредби, такође није допринела ефикасном решавању проблема високе стопе незапослености ОСИ. Наиме, већ самом чињеницом да је постојећим законским одредбама послодавцима остављена могућност уплате тзв. „казнених пенала“, аутоматски је (потпуно легитимно) отворен простор за незапошљавање особа које имају неку врсту инвалидитета.

Имајући у виду сву сложеност феномена инвалидности, као и чињеницу да незапосленост у данашње време представља један од све чешћих социо-економских проблема, неретко захватајући и (нај)богатије државе света, сасвим је нереално очекивати да само доношење законских одредби о обавези запошљавања ОСИ (макар оне биле и најсавршеније) може ефикасно да реши проблем дуготрајног одржања високе стопе незапослености припадника ове популације. У прилог изнетом ставу, говоре и бројне досадашње анализе проблема запошљавања ОСИ, показујући да дуготрајном одржању високе стопе незапослености припадника ове популације, доприноси (удружено-кумулятивно) деловање различитих, како социјалних, тако и психолошких фактора.

Будући да особе са инвалидитетом чине веома бројну и хетерогену друштвену групу, чији се чланови међусобно разликују како по врсти свог инвалидитета, тако и по степену

⁸⁸ Податак добијен на основу увида у табеле које је аутор добио од Националне службе за запошљавање за потребе израде ове докторске дисертације

његове тежине, у овом раду смо се бавили анализирањем кључних препрека у запошљавању особа које имају неку врсту оштећења (или недостатак) доњих и/или горњих екстремитета а живе на територији наше земље, стављајући посебан акценат на перцепцију самих особа са телесним инвалидитетом о томе шта највише отежава процес њиховог запошљавања у Србији.

Полазећи од општег/кључног циља овог рада **утврђивање постојања разлика у ставовима о кључним узроцима који доприносе дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, посебно субјективних фактора који доприносе смањеној мотивацији незапослених особа са телесним инвалидитетом да траже посао**, овде ћемо изложити релевантне податке и резултате добијене у емпиријском истраживању којима ћемо потврдити или оповргнути посебне хипотезе.

Прва (посебна) хипотеза: Особе са телесним инвалидитетом опажају непоштовање законских одредби у запошљавању ОСИ као значајну препреку у њиховом запошљавању.

Традиционална уверења прихваћена у нашој средини да се „слово закона“ (увек) мора дословно испоштовати, допринело је и томе да се у Србији доношење „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ дочека⁸⁹ као „Deus ex machina“- свемогуће решење проблема дугорочне незапослености ОСИ. У прилог томе говори и податак да према резултатима једног истраживања вршеног непосредно након усвајања овог правног акта чак „једна четвртина незапослених ОСИ (25,7%) сматра да су прилике сада повољније него ранијих година“ (Рајков, Татић, Милојевић, Јанићијевић и Станојевић, 2009:58).

Резултати истраживања спроведеног у сврху израде ове докторске дисертације, показују да је изнети став **широко распрострањен и међу особама са телесним инвалидитетом**, што потврђује чињеница да чак нешто више од 85% припадника ове популације сматра да **доношење овог закона представља важан предуслов за веће запошљавање особа са телесним инвалидитетом**, при чему је утврђено и да **особе са телесним инвалидитетом немају јединствен став у којој мери то доприноси**

⁸⁹ Међу представницима шире јавности а посебно међу особама са инвалидитетом

отежаном запошљавању особа које имају неки облик телесног инвалидитета. У прилог томе најбоље говоре добијени резултати, показујући да 50,4% особа са телесним инвалидитетом сматра да непоштовање законских одредби доприноси отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији, што је за свега 3,4% више у односу на број припадника ове популације за које њихово непоштовање не представља кључан узрок високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи.

Истраживање у исто време показује да особе са телесним инвалидитетом **нису задовољне самим законским одредбама које се односе на обавезу запошљавања ОСИ, као и њиховом применом у свакодневной пракси, сматрајући их недовољно стимулативним за значајније повећање интересовања послодавца да запошљавају особе са телесним инвалидитетом.** Тако на пример, чак 75% особа са телесним инвалидитетом сматра да се (тренутно важеће) одредбе о обавези запошљавања ОСИ недовољно примењују, док 80% припадника ове популације проблем види у томе што постојеће законске одредбе о обавези запошљавања ОСИ нису довољно добре.

Интересантно је да око 85% особа са телесним инвалидитетом сматра да запошљавање припадника ове популације у Србији отежава и то што послодавци имају могућност да обавезу запошљавања „измире“ на (више) алтернативних начина због чега радије пристају да финансирају рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ и/или да плаћају тзв. „казнене пенале“, него што се одлучују да у својим фирмама запосле особе са телесним инвалидитетом, при чему исти проценат испитаника сматра и да је висина „казнених пенала“ за послодавце који не запосле ОСИ сувише ниска. У исто време чак 80% особа са телесним инвалидитетом проблем види и у ниском износу субвенција које држава даје послодавцима приликом запошљавања ОСИ.

На основу свега реченог, можемо констатовати да је **хипотеза** о томе да **особе са телесним инвалидитетом опажају непоштовање законских одредби о запошљавању ОСИ као значајну препреку у њиховом запошљавању** резултатима овог истраживања *делимично потврђена*. Наиме, упркос чињеници да особе са телесним инвалидитетом придају велику важност доношењу „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, међу њима постоји изразито подељено мишљење о досадашњим доприносима овог правног акта на повећање броја запослених особа са

телесним инвалидитетом, при чему је видно њихово незадовољство како самим законским одредбама о обавези запошљавања ОСИ, тако и њиховом применом у свакодневној пракси.

Друга (посебна) хипотеза: Особе са телесним инвалидитетом опажају значајно присуство архитектонских баријера и ниску образовну структуру ОСИ као препреку у њиховом запошљавању.

Као што је већ раније поменуто процес запошљавања особа са инвалидитетом у нашој земљи, отежава постојање бројних социјалних фактора, при чему сви аутори, који су се до сада (озбиљније) бавили изучавањем овог проблема, као једну од кључних препрека за веће радно ангажовање припадника ове популације наводе постојање архитектонских баријера, при чему је важно напоменути, да се недовољна архитектонска приступачност (великог броја објеката) потребама ОСИ појављује као универзалан проблем, (још увек) неретко присутан и у неким економски развијенијим државама, него што је наша земља. Имајући у виду чињеницу да се као једна од последица постојања оштећења и/или недостатка (доњих) екстремитета, јављају „тешкоће у кретању“, реално је очекивати да међу популацијом ОСИ, постојање архитектонских баријера, највише погађа управо особе са телесним инвалидитетом.

О постојању архитектонских баријера као проблему у запошљавању ОСИ у Србији, најбоље сведоче резултати неких новијих истраживања, показујући да 1/5 (20,1%) незапослених припадника ове популације сматра да су архитектонске баријере једна од кључних препрека у окружењу која представља „отежавајући фактор у добијању посла и обезбеђивању финансијске сигурности“ (Рајков и сарадници, 2009:57), док Кекавица анализирајући искуства ОСИ у доменима (активног и равноправног) учествовања, инклузије и приступачности, наводи да се „чак 88,33% испитаника суочило са ускраћивањем овог принципа и то углавном због неприступачности различитих објеката и институција“ (Кекавица, 2013:22). Када говоримо о проблему архитектонске (не) приступачности окружења потребама особа које имају неку врсту телесног инвалидитета, значајно је осврнути се и на резултате истраживања Мирјане Јовановић који показују да је „чак 68,7% испитаних ОСИ навело да окружење није довољно прилагођено њиховим потребама, првенствено због архитектонских баријера“ (Јовановић, 2011:149). То потврђују и резултати истраживања спроведеног 2007. године у (суседној) Хрватској,

показујући да особе са телесним инвалидитетом у односу на лица са другим врстама инвалидитета „већу препреку при запошљавању виде у тешкоћама доласка до радног мјеста“ (Киш-Главаш и сарадници, 2008:68).

Резултати емпиријског истраживања спроведеног у сврху израде ове докторске дисертације, потврђују да **особе са телесним инвалидитетом, постојање архитектонских баријера сматрају отежавајућим фактором приликом запошљавања припадника ове популације у Србији**, у прилог чему најбоље говори чињеница да је чак 90% испитаних њихово постојање навело као једну од кључних препрека за заснивање радног односа лица која имају неки облик оштећења (или недостатак) горњих и/или доњих екстремитета а живе на територији наше земље.

Да постојање архитектонских баријера представља једну од кључних препрека у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи, (на индиректан начин) потврђује и чињеница да се за чак 70% (запослених) особа са телесним инвалидитетом којима је било потребно прилагодити радно место, процес прилагођавања сводио на уклањање архитектонских баријера (нпр. уградњу рампе или гелендера), док је за чак 80% (незапослених) припадника ове популације (који су излазили на процену радне способности), утврђено да могу да се запосле, уколико се на њиховим (будућим) радним местима изврше одређене архитектонске адаптације.

Поред постојања архитектонских баријера, као један од најчешће помињаних фактора који доприноси отежаном запошљавању особа са (телесним) инвалидитетом у нашој земљи, последњих година све чешће се говори и о проблему (релативно) ниске образовне структуре припадника ове популације. Као што се могло видети из података датих у претходним деловима овог рада, чак близу $\frac{1}{2}$ (око 48%) припадника ове популације, пријављених на евиденцију НСЗ-а, чине лица која имају само (потпуно или непотпуно) основношколско образовање.

Разлози за описано стање најчешће се повезују са касним увођењем инклузивног образовања на територији наше земље⁹⁰, што им је неретко смањивало шансе да у довољној мери искористе своје очуване потенцијале, будући да су како истиче Мира Лакићевић врло често упућивани у специјалне школе иако им услед „телесних оштећења интелектуалне способности нису испод већинског дела опште популације“ (Лакићевић,

⁹⁰ „Правилник о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету и ученику“ којим се регулише ова област, на снагу је ступио тек 2009. године

2012:171). Када се томе дода чињеница да су бројне мањкавости система рада у (некадашњим) специјалним школама, значајно допринеле да се деца „с потешкоћама у развоју могу након завршетка основног школовања оспособљавати за самосталан рад у врло ограниченом броју занимања која су потпуно неприлагођена потребама тржишта“ (Ерговић, 2007:601), сасвим је јасно колико сам образовни систем доприноси проблему запошљавања особа са телесним инвалидитетом у Србији.

Проблем слабе образовне структуре ОСИ као препреку њиховом запошљавању у свом раду такође истичу Бабић и Летаур, указујући на: „Суфистицираност стечених знања (нпр. знања из подручја текстилне и графичке струке, односно остала знања која се слабије траже на тржишту рада)“ (Бабић, Летаур, 2010:201) што у значајној мери смањују могућност припадника ове популације да пронађу адекватно запослење.

Резултати емпиријског истраживања спроведеног у сврху израде ове докторске дисертације показали су да **особе са телесним инвалидитетом дуготрајно одржање концепта специјал(изова)ног образовања ОСИ на овим просторима препознају, као један од кључних фактора који доприноси постојању високе стопе незапослености становника наше државе који имају неко оштећење (или недостатак) горњих и/или доњих екстремитета.** Тако на пример 75% особа са телесним инвалидитетом сматра да запошљавање особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи отежава касно увођење инклузивног образовања, при чему се чак готово 2/3 њих (58,5%) у *потпуности слаже* са изнетом тврдњом.

Добијени резултати у исто време показују и да међу особама са телесним инвалидитетом **преовладава став да један од кључних узрока отежаног запошљавања особа које имају неки облик телесног инвалидитета, треба тражити у слабој образовној структури припадника ове популације.** У прилог томе говори чињеница да чак 85% лица која су учествовала у овом истраживању, проблем високе стопе незапослености особа са оштећењем (или недостатком) доњих и/или горњих екстремитета, види и у релативно слабој образовној структури особа са телесним инвалидитетом које живе на територији наше земље.

Анализа изнетих података доказује постојање перцепције особа са телесним инвалидитетом да присуство (великог броја) архитектонских баријера на територији наше земље и релативно ниска образовна структура припадника ове популације (директно повезана са касним увођењем система инклузивног образовања у Србији), представљају

једну од кључних препрека (значајнијем) смањењу стопе незапослености становника Србије, који имају неку врсту телесног инвалидитета, чиме је друга посебна полазна претпоставка ове докторске дисертације потврђена у потпуности.

Трећа (посебна) хипотеза: Особе са телесним инвалидитетом сматрају да распрострањеност предрасуда и (ауто)стереотипа о ОСИ представљају препреку њиховом запошљавању.

Као што је већ у више наврата помињано, положај особа са (телесним) инвалидитетом, готово увек је у тесној међузависности са односом који према припадницима ове популације заузимају чланови шире друштвене заједнице. С тога је сасвим реално очекивати да присуство предрасуда и/или (ауто)стереотипа о особама са (телесним) инвалидитетом, међу послодавцима, може (и упркос најсавршенијим одредбама о равноправности ОСИ у сфери рада и радних односа) значајно отежати процес запошљавања припадника ове популације.

У прилог томе говоре и резултати неких новијих истраживања спроведених у Србији, показујући да чак $\frac{1}{2}$ незапослених ОСИ као кључни проблем запошљавања припадника ове популације види „постојање предрасуда код послодаваца“ (Рајков и сарадници, 2009:57), на шта у својој публикацији указује и једна група аутора истичући да послодавци „у главном виде особе са инвалидитетом као примаоце милостиње уместо особе које су спремне да својим радом уз адекватне сервисе подршке зараде своју плату“ (Данојлић, Михок, Кекавица и Сретеновић, 2012:47-48). Резултати једног другог истраживања спроведеног међу припадницима популације ОСИ који живе у Србији, показују да „83% испитаника сматра да је узрок незапослености постојање предрасуда код послодаваца који једноставно не желе да запосле особу са инвалидитетом“ (Лапчевић, Савић, Богдановић, 2007:39), при чему чак „48% испитаника такво стање приписује постојању предрасуда код самих особа са инвалидитетом према колегама“ (ибидем, стр. 39).

Да предрасуде послодаваца не представљају једино у Србији препреку у запошљавању особа које имају неку врсту (телесног) инвалидитета, потврђују и резултати сличних истраживања спроведених и у Хрватској, показујући да већина припадника ове популације „сматра да би им се могућност за запошљавање повећала када би послодавци

били отворенији и спремнији за запошљавање особа са инвалидитетом“ (Шегови, 2014:36).

Резултати добијени у емпиријском истраживању, спроведеном за сврху израде ове докторске дисертације, показали су да **особе са телесним инвалидитетом као кључни фактор који доприноси дугорочном одржању високе стопе незапослености припадника ове популације који живе у Србији, виде и широку распрострањеност предрасуда према радној способности особа које имају неки облик (телесног) инвалидитета.**

Тако чак 85% особа са телесним инвалидитетом сматра да широка распрострањеност предрасуда о радној способности ОСИ отежава запошљавање особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи, као и да послодавци најчешће страхују да особе са телесним инвалидитетом неће бити довољно продуктивни радници. У исто време нешто мањи број особа са телесним инвалидитетом мисли да се послодавци плаше да запошљавају раднике који имају неки облик телесног инвалидитета, зато што сматрају да ће бити (изузетно) тешко наћи им послове који не нарушавају њихово здравствено стање, док око 70% припадника ове популације сматра да се послодавци најчешће плаше да запосле особе са телесним инвалидитетом зато што мисле да ће (услед свог здравственог стања) често ићи на боловање или из страха да немају довољно развијене радне навике.

Постојање предрасуда и (ауто)стереотипа према особама са телесним инвалидитетом потврђује и чињеница да је чак 20% (незапослених) испитаника приметило да чланови њиховог непосредног окружења сумњају у њихову радну способност, при чему су се испитаници жалили да их околина: *сматра лењим и незаинтересованим, као и да их с обзиром на (њихово)физичко стање, посматра сумњичавим и подозривим погледом.*

Приказани подаци показују да особе са телесним инвалидитетом као једну од основних препрека њиховом запошљавању виде распрострањеност предрасуда и (ауто)стереотипа о ОСИ, чиме је у потпуности потврђена и трећа (посебна) хипотеза овог истраживања.

Четврта (посебна) хипотеза: Особе са телесним инвалидитетом сматрају да постоји слаба развијеност услуга/сервиса подршке за ОСИ и примена средстава асистивних технологија које представљају препреке у њиховом запошљавању.

Свакодневно функционисање савременог појединца, неретко захтева да се свака особа приликом задовољавања својих различитих потреба, понекад ослони на помоћ других

људи⁹¹, што постаје још уочљивије када су у питању особе са телесним инвалидитетом, будући да је припадницима ове популације, неретко потребна помоћ другог лица, како би (успешно) задовољили неку од својих (базичних и/или социјалних) потреба.

Нажалост, упркос чињеници да је особама са инвалидитетом за успешно свакодневно функционисање, неретко неопходно коришћење (неке) услуге/сервиса подршке за ОСИ степен њихове развијености у Србији још увек је веома слаб, што оставља бројне негативне последице на квалитет живота припадника ове популације (али и чланова њихових породица), смањујући и њихову могућност активног и равноправног учешћа у сфери тржишта рада.

Тако на пример, чак $\frac{1}{2}$ (50,2%) незапослених ОСИ недостатак адекватних служби подршке види као „отежавајући фактор добијања посла и обезбеђивања финансијске сигурности“ (Рајков и сарадници, 2009:38), док 25% учесника истог истраживања, сматра да отежаном запошљавању ОСИ на територији наше земље, доприноси (и) неадекватан превоз (често неприступачан за припаднике ове популације).

О недостатку адекватних служби подршке као једној о тешкоћа у запошљавању ОСИ сведоче резултати једног истраживања спроведеног у Хрватској показујући да нешто „мало мање од трећине запослених сматра да им недостатак потпоре на радном мјесту у виду асистента представља тешкоћу при запошљавању“ (Шегови, 2014:26).

Истраживање спроведено у циљу израде ове докторске дисертације, показује да **особе са телесним инвалидитетом као значајну препреку која отежава запошљавање припадника ове популације у Србији, виде у слабој развијености услуга/сервиса подршке за ОСИ а посебно услуга персоналне асистенције и сервиса специјализованог градског превоза за ОСИ.** То потврђује и податак да близу 90% особа са телесним инвалидитетом сматра да недовољна развијеност услуге персоналне асистенције, значајно доприноси отежаном запошљавању припадника ове популације у нашој земљи, док чак преко 95% њих један, од кључних фактора који отежава запошљавање особа са телесним инвалидитетом у Србији, види у непостојању услуге специјализованог градског превоза за ОСИ у многим општинама.

Резултати у исто време показују и да су **поменуте услуге/сервиси подршке за ОСИ, доступни релативно мањем броју особа са телесним инвалидитетом у односу на**

⁹¹ Односно да је врло мало ствари које (један) човек може (потпуно) сам да обави

потребе припадника ове популације за њиховим коришћењем. У прилог томе говори чињеница да упркос томе што чак 60% особа са телесним инвалидитетом наводи да им је потребна нека од услуга подршке, свега 20% припадника ове популације је имало прилику да их користи. Тако је на пример, услугу персоналне асистенције током спровођења самог истраживања, користила свега 1/3 припадника ове популације којима је ова услуга потребна, док је сервис специјализованог градског превоза за ОСИ био доступан само 1/2 особа са телесним инвалидитетом које наводе потребу за његовим коришћењем⁹².

Истраживање је потврдило и да **особе са телесним инвалидитетом као један од узрока који доприноси отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији, виде и слабу примену средстава асистивних технологија на територији наше земље,** у прилог чему говори чињеница да чак 90% особа које имају неко оштећење (или недостатак) доњих и/или горњих екстремитета сматра да слаба примена ових средстава доприноси високој стопи незапослености припадника ове популације. Овде је важно нагласити да је свега 8,5% особа са телесним инвалидитетом навело да им је потребно неко од средстава асистивних технологија.

Изнети подаци у потпуности потврђују претпоставку о значајности утицаја недовољне развијености услуга/сервиса подршке за ОСИ и слабе примене средстава асистивних технологија на отежано запошљавање особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи, чиме је потврђена и **четврта (посебна) хипотеза** овог истраживања.

Пета (посебна) хипотеза: Незапослене особе са телесним инвалидитетом добијају мањи степен социјалне подршке чланова свог непосредног окружења, сматрајући је једним од важних предуслова за могућност заснивања радног односа, него што то чине запослени припадници ове популације.

Једна од најосновнијих универзалних људских потреба- потреба за припадношћу, значајно доприноси тежњи сваког појединца да се што успешније интегрише у неку друштвену групу, поштујући правила која у њој владају и прихватајући истовремено и

⁹² Овде је је важно нагласити да су овај сервис подршке превасходно имале прилику да користе особе са телесним инвалидитетом које живе на територији Града Београда

њен систем вредности. Неоспорно је да мишљење чланова групе у већој или мањој мери утиче на сваког њеног припадника, при чему се без обзира на величину групе⁹³ међу њеним припадницима увек могу наћи појединци, чија је моћ одлучивања мања од моћи осталих чланова групе и/или који услед мањка самопоуздања, неретко више пажње посвећују томе шта ће о њима мислити остали чланови, односно какав ће утисак оставити на своју околину.

Сходно принципима Ајзенове теорије да одговарајућа „субјективна норма може се формирати јачањем уверења да референтне особе или група очекују да се особа залаже при тражењу посла и јачање њене мотивације да удовољи опаženим очекивањима“ (Марић, Џамоња-Игњатовић, 2011:133), оправдано је претпоставити да ће на доношење одлуке о заснивању радног односа особа са телесним инвалидитетом, значајан утицај имати и ставови припадника њиховог непосредног окружења, нарочито када се има у виду да су чланови непосредног окружења неретко и особе које лицима са телесним инвалидитетом свакодневно пружају помоћ/подршку приликом задовољавања различитих базичних и социјалних потреба. У прилог изнетом ставу, говоре и резултати једног емпиријског истраживања, спроведеног 2007. године у нашој земљи међу популацијом ОСИ, показујући да чак „45% испитаника наводи негативан однос породице према запошљавању“ (Лапчевић, Савић, Богдановић, 2007:38), као једну од кључних препрека за заснивање радног односа.

Резултати нашег истраживања показују да **мали број особа са телесним инвалидитетом добија конкретну помоћ од чланова свог непосредног окружења приликом тражења посла, при чему није утврђено постојање разлика у степену социјалне подршке између запослених и незапослених припадника ове популације.** У прилог изнетом ставу, најбоље говори чињеница да свега 1/3 испитаних особа са телесним инвалидитетом- 19. запослених и 22. незапослених, наводи да од припадника свог непосредног окружења добија помоћ приликом тражења посла, и то првенствено кроз добијање информација о слободним радним местима.

Утврђено је међутим, да **незапослене особе са телесним инвалидитетом придају већу важност томе шта о могућностима да се запосле мисле чланови њиховог**

⁹³ Било да се ради о групама које се формирају на тзв. „микро нивоу“ - нпр. породица или оним које припадају „макро нивоу“ -нпр. држава, нација и сл.

непосредног окружења, него што је то (некада било⁹⁴) важно запосленим особама које имају неки облик телесног инвалидитета. У прилог томе говоре и добијени резултати, показујући да је за чак 60% незапослених особа са телесним инвалидитетом, веома важно шта о њиховој могућности да се запосле, мисле сви људи из њиховог непосредног окружења, док свега 36% запослених особа са телесним инвалидитетом наводи да им је „мишљење свих“ било веома значајно док су тражили посао.

Разлике у степену придавања важности ставовима других људи између запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом нису уопште зачуђујуће, будући да незапослени припадници ове популације, најчешће и економски зависе од својих најближих, због чега им је највероватније њихово мишљење веома битно и приликом доношења важних животних одлука, нпр. заснивања радног односа. С друге стране, реално је очекивати да запослене особе са телесним инвалидитетом услед протока времена од периода када су и саме тражиле посао, имају другачију перцепцију о томе колико им је приликом запошљавања било (не)важно мишљење других, нарочито уколико су се успешно интегрисале у своју радну средину.

Поред тога, врло је вероватно да незапослене особе са телесним инвалидитетом позитиван став окружења о могућностима њиховог запослења, доживљају и као неки вид охрабривања, који им враћа веру у „бољу будућност“, доприносећи на (ин)директан начин и повећању степена њиховог самопоуздања, што оправдано наводи на закључак да позитиван став чланова непосредног окружења о могућностима запослења ОСИ, доприноси и већој мотивацији припадника ове популације да траже посао.

Имајући у виду изнете чињенице, можемо закључити да незапослене особе са телесним инвалидитетом придајући велики значај мишљењима других о могућности властитог запослења, уствари исказују тежњу за добијањем подршке приликом тражења посла, па сходно томе и да њеном (не)постојању придају већу важност у односу на запослене припаднике ове популације.

Изнети подаци делимично потврђују претпоставку да незапослене особе са телесним инвалидитетом добијају мањи степен социјалне подршке чланова свог непосредног окружења, сматрајући је једним од важних предуслова за могућност заснивања радног односа, него што то чине запослени припадници ове популације. Наиме, упркос томе што

⁹⁴ У време док су тражили посао

нису уочене разлике у степену социјалне подршке коју добијају запослене и незапослене особе са телесним инвалидитетом, чињеница да незапослени припадници ове популације придају далеко већи значај ставовима особа из свог непосредног окружења, јасно указује на њихова очекивања да приликом тражења посла, од лица из своје околине добију неки вид подршке- макар она била само морална/вербална, као и да им сами позитивни ставови других људи о могућностима њиховог запослења, дају „вољу“ да траже посао односно доприносе повећању њихове мотивације да се запосле.

Шеста (посебна) хипотеза: Незапослене особе са телесним инвалидитетом имају нижи степен самоефикасности (мање верују у сопствене способности/капацитете да успешно одговоре на различите животне изазове/проблеме са којима се суоче) у односу на запослене припаднике ове популације, што може допринети и слабљењу њихове мотивације да траже посао.

Полазећи од чињенице да „самоефикасност утиче на интензитет тражења посла директно и преко намере да се тражи посао“ (Марић, Џамоња-Игњатовић, 2011:134), приликом разматрања проблема високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, било је важно размотрити и повезаност степена самоефикасности припадника ове популације са њиховим радним статусом, као и то да ли (можда) и недовољан степен веровања у властите способности/капацитете, доприноси смањеној мотивацији незапослених особа са телесним инвалидитетом да траже посао.

Супротно очекивањима, резултати овог истраживања показују да **радни статус (запосленост/незапосленост) особа са телесним инвалидитетом уопште није повезана са њиховим степеном самоефикасности.** У прилог томе говори чињеница да (минимална) разлика средњих вредности скорa одговора између запослених и незапослених испитаника није статистички значајна.

У исто време је утврђено и да **радни статус припадника ове популације није повезан са њиховом перцепцијом о утицају постојања инвалидности на самоефикасност** тј. и да запослене и незапослене особе са телесним инвалидитетом (веома) слично процењују у којој је мери искуство живота са инвалидитетом утицало на њихов степен самоефикасности, при чему је уочљиво да припадници ове популације не придају (пре)велики значај постојању властитог инвалидитета, сматрајући да се (генерално

гледано) степен њихове самоефикасности не би битно разликовао (од садашњег) и да немају телесни инвалидитет.

Компарација самоефикасности особа са телесним инвалидитетом са резултатима домаћих истраживања о самоефикасности незапослених припадника опште популације, показује да особе са телесним инвалидитетом (и запослене и незапослене) имају већи степен самоефикасности у односу на незапослене особе без инвалидитета (М незапослених ОСИ=35,47, М ОСИ⁹⁵=36,06, М незапослених особа из опште популације=48,27), при чему су добијени резултати показали да је стандардна девијација (SD=8,12) скорa самоефикасности незапослених особа са телесним инвалидитетом већа за чак 3,9 у односу на резултат добијен у истраживању спроведеном са особама без инвалидитета које траже посао (SD=4,22)⁹⁶. Величина SD у групи ОСИ говори о великим индивидуалним варијацијама унутар ове групе. Незапослени из опште популације не могу лако померити фокус за сопствену незапосленост на спољне узроке, па лакше приписују „кривицу“ себи (отуда нижа самоефикасност) док ОСИ лакше пребацују одговорност на спољни план (баријере, предрасуде и друге спољне услове), чиме избегавају ризик од суочавања са својом ефикасношћу (у смислу „да ми пружи шансу, показао бих колико у ствари умем, могу, знам...“).

Овако добијени резултат на први поглед деловао је врло изненађујуће, будући да се сасвим оправдано могло очекивати да ће постојање (телесног) инвалидитета оставити и неке негативне последице на степен самоефикасности припадника ове популације. Међутим, чињеница да особе са телесним инвалидитетом сматрају себе доста самоефикасним, може се објаснити и на тај начин што припадници ове популације (вероватно) полазе од става: „добро сам се ја и изборио/ла с обзиром на које све препреке наилазим“, па самим тим имају позитивнију перцепцију властите самоефикасности, сматрајући да највећи број проблема на које наилазе тешко/теже решавају не услед недостатка властитих потенцијала да на њих адекватно одговоре, већ због постојања бројних препрека у спољашњој средини које их спречавају да активно учествују у свим сферама друштвеног живота на основу једнакости и равноправности са другима.

⁹⁵ И запослених и незапослених

⁹⁶ Видети табелу бр.20 на страни 194, као и табелу бр.2 (на страни 138) у чланку: „Евалуација ефеката програма намењеног унапређењу вештина и мотивације за тражење посла“ Зорице Марић и Тамаре Цамоње-Игњатовић, Психологија, 2011, Вол. 44(2), 131-148

Показало се међутим да упркос томе што између запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом не постоје статистички значајне разлике у степену самоефикасности, да је међу **незапосленим особама са телесним инвалидитетом присутна висока стопа песимизма, када су у питању њихове шансе да се запосле у скорој будућности.** Тако чак $\frac{1}{2}$ особа са телесним инвалидитетом сматра да има ниске или веома ниске шансе да се запосли у блиској будућности, док свега 7% припадника ове популације своје шансе да ускоро заснује радни однос оцењује као високе или веома високе. Мада чињеница да чак око 60% особа са телесним инвалидитетом сматра да има умерене шансе да се запосли у блиској будућности, може указивати на оптимизам припадника ове популације, аутор ове докторске дисертације више верује да се добијени резултат пре може тумачити као последица давања неутралног (а ипак социјално пожељног) одговора, по принципу „држања златне средине“.

Резултати истраживања показују и да **упркос томе што незапослене особе са телесним инвалидитетом за себе сматрају да активно траже посао, активности које су предузеле у циљу проналажења запослења, не говоре у прилог њиховог активног ангажовања на том пољу.** Тако на пример, упркос чињеници да чак 60% припадника ове популације за себе сматра да активно или врло активно тражи посао, резултати показују да 70%⁹⁷ њих током последњих годину дана није било ни на једном разговору за посао, при чему је важно нагласити, да близу 60% особа са телесним инвалидитетом у истом периоду чак нигде и није конкурисало за посао, док је свега 15% особа са телесним инвалидитетом била на више од једном разговору за посао.

Раније спроведена истраживања са особама које имају неки облик инвалидитета а живе на територији наше земље, такође указује да припадници ове популације, проблем слабе запослености ОСИ у Србији не виде у својој слабој мотивацији да траже посао, будући да свега „14% испитаника сматра да је незапосленост последица тога што особе са инвалидитетом не желе да раде“ (Лапчевић, Савић, Богдановић, 2007:38).

Овде се отвара једно дискутабилно питање: Да ли су незапослене особе са телесним инвалидитетом које нису биле ни на једном разговору за посао зато што нигде нису позване, уопште негде и слале своје биографије (па нису ушле у ужи избор кандидата са којима треба обавити интервју) или се заправо ради о лицима која уместо да самостално

⁹⁷ Што је чак три пута више у односу на 1/5 незапослених особа са телесним инвалидитетом које за себе сматрају да врло неактивно траже посао или га уопште не траже

траже посао, очекују да ће то уместо њих учинити „неко други“, односно предложити их послодавцу, који ће их позвати на разговор?

Имајући у виду чињеницу да је чак 5 испитаника говорећи о препрекама са којима се суочило приликом тражења запослења, навело да им се потенционални послодавци никада нису јавили након што су сазнали (прочитали у биографији или видели приликом спровођења интервјуа) да кандидат има неку врсту инвалидитета, оправдано можемо претпоставити да се особе са телесним инвалидитетом неретко већ приликом самог подношења конкурсне документације, „проглашавају неподобним кандидатима“ услед чињенице да имају инвалидитет.

Добијени резултати међутим, показују и да се **особе са телесним инвалидитетом које траже посао, најчешће „фокусирају“ само на један (евентуално два) начина прикупљања информација о могућностима проналажења запослења, ослањајући се првенствено на савете које добију од представника НСЗ-а, огласа које пронађу на њиховом и/или другим сајтовима, као и на информације које добију од рођака, пријатеља и/или познаника.** У прилог изнетом ставу, најбоље говори чињеница да упркос томе што је испитаницима било понуђено да означе (и) до три понуђене опције а да је највећи број испитаних навео само по један одговор.

Имајући у виду висок степен песимизма особа са телесним инвалидитетом у погледу својих шанси да се запосле у скоријој будућности, као и активности које припадници ове популације предузимају у циљу проналажења запослења, оправдано можемо закључити да је међу особама са телесним инвалидитетом које живе у Србији присутан снижен степен мотивације за тражење посла, што је највероватније директна последица перцепције припадника ове популације о ниским шансама за заснивање радног односа у блиској будућности.

Изнети подаци оповргавају шесту (посебну) хипотезу о томе да незапослене особе са телесним инвалидитетом имају нижи степен самоефикасности (мање верују у сопствене способности/капацитете да успешно одговоре на различите животне изазове/проблеме са којима се суоче) у односу на запослене припаднике ове популације, што може допринети и слабљењу њихове мотивације да траже посао. Наиме, имајући у виду да разлика у степену самоефикасности између запослених и незапослених припадника ове популације

није статистички значајна, не можемо говорити о сниженој самоефикасности као фактору који доприноси слабој мотивацији особа са телесним инвалидитетом да траже посао.

Подаци добијени анализом емпиријског истраживања потврдили су и полазну претпоставку (**генералну-основну хипотезу**) о *перцепцији особа са телесним инвалидитетом да постојање различитих социјалних и психолошких фактора доприноси отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији.*

Показало се да међу запосленим и незапосленим особама са телесним инвалидитетом не постоје суштинске разлике у перцепцији кључних препрека које доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији, при чему је утврђено да незапослене особе са телесним инвалидитетом придају нешто већи значај ставовима особе из свог непосредног окружења о њиховим (не)могућностима за заснивање радног односа, у поређењу са тим колико је то (у периоду када су тражили посао било) важно запосленим припадницима ове популације. Утврђено је у исто време и да не постоји повезаност између радног статуса (тренутне запослености/ незапослености) особа са телесним инвалидитетом и степена њихове самоефикасности, као и да перцепција особа са телесним инвалидитетом о факторима који у нашој земљи отежавају запошљавање припадника ове популације, уопште није повезана са њиховим степеном образовања, односно да не постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника са завршеном средњом школом и оних који су стекли академско образовање.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Сумирајући до сада приказане податке, како релевантне стручне литературе, тако и резултате емпиријског истраживања, можемо закључити да се особе са телесним инвалидитетом у нашој земљи суочавају са великим бројем различитих како социјалних, тако и психолошких баријера, које (својим удруженим) деловањем доприносе дуготрајном одржању високе стопе незапослености особа које имају неку врсту оштећења (или недостатка) доњих и/или горњих екстремитета а живе на територији Републике Србије.

Подаци приказани у овом раду до којих се дошло на основу анализе релевантне стручне литературе и резултата емпиријског истраживања имају свој како научно-теоријски, тако и друштвено практични значај.

Тако је израда ове докторске дисертације дала одређени **научни допринос** употпуњавајући теоријски фонд друштвено-хуманистичких наука (првенствено у области социјалне политике, социјалног рада и психологије) новим сазнањима која се односе на кључне факторе који отежавају запошљавање особа са телесним инвалидитетом у Србији, постојању одређених субјективних фактора који доприносе смањеној мотивацији припадника ове популације да траже посао, као и повезаности радног статуса особа које имају неки облик телесног инвалидитета са степеном њихове самоефикасности и социјалном подршком коју (не)добивају од чланова свог непосредног окружења.

Дисертација у исто време даје и значајне податке о положају особа са телесним инвалидитетом на тржишту рада у Србији, при чему се комбинацијом података емпиријског истраживања и релевантне литературе, стиче јасан увид у досадашње резултате постигнуте на плану запошљавања припадника ове популације, динамику њиховог запошљавања у односу на особе са другим врстама инвалидитета, прилагођеност радног места, услова рада и/или радних задатака особама са телесним инвалидитетом, као и евентуалну суоченост припадника ове популације са различитим облицима дискриминишућег понашања у сфери рада и радних односа.

Као најважније закључке ове докторске дисертације, можемо издвојити следеће:

- ✓ *Истраживањем је утврђено да на тржишту рада у Србији доминирају (са око 60%) особе са телесним инвалидитетом средње животне доби- старости између 31. и 50. године живота, са тенденцијом значајног учешћа и младих*

припадника ове популације тј. лица млађих од 30 година (25%), при чему највећи број припадника ове популације има завршену средњу школу или факултетско образовање.

Чињеницу да образовна структура особа са телесним инвалидитетом знатно одступа од стручне спреме ОСИ пријављених на евиденцији НСЗ-а, можемо објаснити тиме да су припадници ове популације који су успели да стекну нешто виши степен образовања вероватно били и више мотивисани да учествују у овом истраживању, као и тиме да су можда и сами представници организација ОСИ били слободнији да им понуде учешће у њему⁹⁸, као и чињеницом да узорак испитаника није обухватао особе са телесним инвалидитетом које немају никакво занимање, односно које немају завршену средњу школу.

- ✓ *Истраживањем је у исто време утврђено и да чак 90% особа са телесним инвалидитетом које су запослене или активно траже посао живи у градским срединама.*

Имајући у виду да су припадницима ове популације који живе у граду (бар у извесној мери) доступније образовне институције и/или различити програми неформалног образовања, као и да имају бољи приступ „редовном“ и/или специјализованом (градском) превозу и сл. оправдано је претпоставити да су шансе за запошљавање особа са телесним инвалидитетом у Србији повезане и са типом насеља у коме припадници ове популације живе.

- ✓ *У односу на особе са другим врстама инвалидитета⁹⁹, особе са телесним инвалидитетом стављају нешто већи акценат на проблем постојања великог броја архитектонских баријера, и недовољну развијеност услуга персоналне асистенције и специјализованог градског превоза за ОСИ као препреке које доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији*

⁹⁸ Будући да је досадашње искуство показало да и сами лидери организација ОСИ су управо особе које најчешће имају завршену четворогодишњу средњу школу или неки виши степен образовања

⁹⁹ Подаци добијени компарацијом резултата емпиријског истраживања са подацима релевантне литературе, приказани су на страни бр.218

Изнети податак није зачуђујући с обзиром да је управо особама са телесним инвалидитетом неретко потребна помоћ/подршка другог лица, као и да се највећи број припадника ове популације суочава са проблемом отежаног кретања а поменуте услуге/сервиси подршке доступни су свега 1/3 особа са телесним инвалидитетом које изражавају потребу за њиховим коришћењем.

- ✓ *Поред постојања архитектонских баријера и недовољне развијености услуга/сервиса подршке за ОСИ особе са телесним инвалидитетом као факторе који у значајној мери отежавају запошљавање припадника ове популације у нашој земљи виде и у широкој распрострањености предрасуда и (ауто)стереотипа према ОСИ, као и у недовољној примени средстава асистивних технологија.*

Овде је важно нагласити да припадници ове популације најчешће сматрају да послодавци страхују да особе са телесним инвалидитетом неће моћи да постигну потребан ниво продуктивности на радном месту. Интересантно је напоменути, да упркос томе што нешто мање од 10% особа са телесним инвалидитетом користи неко од средстава асистивних технологија, чак 85% припадника ове популације сматра да недовољна примена ових средстава доприноси њиховом отежаном запошљавању у Србији. Овде је тешко утврдити узроке слабе примене средстава асистивних технологија међу особама са телесним инвалидитетом које живе у нашој земљи али имајући у виду да је за само мали број испитаника било потребно прилагодити опрему за рад, један разлог за описано стање оправдано можемо тражити у чињеници да на тржишту рада у нашој земљи (и као запослени и као лица која траже посао) доминирају особе са лакшим степеном телесног инвалидитета.

- ✓ *Резултати истраживања су у исто време показали и да особе са телесним инвалидитетом придају нешто мањи значај релативно слабој образовној структури ОСИ, касном увођењу инклузивног образовања у Србији као факторима који доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације у нашој земљи.*

Описано стање може бити последица тога да је већина припадника ове популације своје досадашње образовање (или бар један његов део) стекла похађајући редовне наставне програме а да су се упркос том (ипак) суочили са бројним другим препрекама приликом тражења запослења.

- ✓ *Када је реч о перцепцији особа са телесним инвалидитетом о томе како доношење и досадашња примена „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ утиче на повећање броја запослених особа које имају неки облик телесног инвалидитета, резултати истраживања показују да су мишљења припадника ове популације веома подељена тј. да се приближно исти број особа са телесним инвалидитетом (не)слаже да непоштовање/ непримењивање одредби овог правног акта представља значајну препреку њиховог запошљавања у Србији.*
- ✓ *Емпиријски резултати су показали и да особе са телесним инвалидитетом сматрају да слаба мотивисаност самих ОСИ да траже посао доприноси отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији, у знатно мањој мери него што то чине архитектонске баријере, распрострањене предрасуде и/или недовољна развијеност услуга/сервиса подршке за ОСИ.*

Имајући у виду да је анализа добијених резултата у исто време показала и да највећи број незапослених особа са телесним инвалидитетом за себе сматра да активно тражи посао, упркос томе што користе по један до два начина информисања о слободним радним местима, као и да чак 40% припадника ове популације током последњих годину дана није нигде ни конкурисало за добијање посла, оваква њихова перцепција о утицају недовољне мотивисаности ОСИ да траже посао као препреци за запошљавање особа са телесним инвалидитетом, није уопште зачуђујућа. Овде је важно напоменути и да је 35% незапослених особа са телесним инвалидитетом као разлог тога што нису били ни на једном разговору за посао, навели то што их "нико није звао на разговор".

- ✓ *Посматрајући утицај личних карактеристика испитаника (радног статуса и степена стручне спреме) резултати истраживања показују да степен образовања особа са телесним инвалидитетом уопште не утиче на њихову перцепцију фактора који представљају кључне препреке већем запошљавању припадника ове популације у Србији, док је у исто време утврђено постојање повезаности радног статуса са значајем које особе са телесним инвалидитетом придају ставовима чланова свог непосредног окружења.*

Показало се наине, да незапослене особе са телесним инвалидитетом придају много већу важност томе шта о могућностима њиховог запослења мисле друге (њима значајне) особе,

него што је у време док су тражили посао то било значајно запосленим припадницима ове популације. Имајући у виду релативно слаб степен повезаности између радног статуса и значаја који особе са телесним инвалидитетом придају ставовима особа из свог непосредног окружења, као и да свега 1/3 особа са телесним инвалидитетом добија помоћ чланова свог непосредног окружења приликом тражења посла, искључена је могућност да низак степен социјалне подршке представља фактор који у значајнијој мери доприноси дестимулацији незапослених припадника ове популације да траже посао.

- ✓ *Резултати истраживања су показали и да се особе са телесним инвалидитетом које живе у Србији, приликом тражења посла (али и на радном месту¹⁰⁰) неретко суочавају и са различитим облицима (најчешће прикривене) дискриминације по основу инвалидности.*

У прилог томе говори и чињеница да се чак 10% припадника ове популације суочило са ситуацијом да је неко од потенцијалних послодаваца прекинуо сваки даљи контакт са њима када су сазнали за постојање инвалидитета. Имајући у виду и да око 1/3 особа са телесним инвалидитетом наводи да их нико и није звао на разговор за посао, оправдано можемо претпоставити да поменута искуства дискриминације по основу инвалидитета, као и разочарење због изостанка састанка са потенцијалним послодавцима (након слања CV-а), доприносе смањеној мотивацији припадника ове популације да траже посао.

- ✓ *Резултати истраживања показују и да не постоје статистички значајне разлике у степену самоефикасности између запослених и незапослених особа са телесним инвалидитетом, као и да радни статус припадника ове популације нема утицаја на њихову перцепцију да ли им је и у којој мери постојање инвалидитета повећало/смањило степен самоефикасности.*
- ✓ *Резултати емпиријског истраживања показали су и да се значајан број (чак око 2/3 испитаних) особа са телесним инвалидитетом запослио након доношења „Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“ а највећи број запослених припадника ове популације чине лица са лакшим степеном телесног оштећења, при чему је важно напоменути да особе са лакшим степеном телесног инвалидитета доминирају и међу припадницима ове популације који активно траже посао.*

¹⁰⁰Што потврђује и чињеница да је двоје испитаника у истраживању (управо) искуство дискриминације по основу инвалидности навело као разлог прекида радног односа

У прилог томе најбоље говори чињеница да се ½ особа са телесним инвалидитетом које су запослене или траже посао, на отвореном простору креће самостално или користећи (само) штап, док у исто време за чак 70% запослених припадника ове популације није било потребно вршити прилагођавање радног места а за нешто више од 60% незапослених особа са телесним инвалидитетом¹⁰¹ утврђено је да могу да се запосле под општим условима, при чему је важно напоменути да свега 5% припадника ове популације наводи да им је за успешно обављање професионалних задатака, потребно неко од средстава асистивних технологија.

- ✓ *Особе са телесним инвалидитетом у Србији се теже запошљавају у односу на лица са неким другим облицима инвалидитета, чинећи категорију дугорочно незапослених становника наше земље*

Незавидан положај особа са телесним инвалидитетом на тржишту рада у Србији, потврдила је и анализа евиденције запослених ОСИ у периоду од почетка 2012. до краја 2014. године, показујући да су у поменутом периоду¹⁰² највећи број новозапослених ОСИ, чинила лица са оштећењем слуха и лако менталном ометеношћу, док су телесно инвалидна лица (ТИЛ)¹⁰³ радни однос заснивале у знатно мањем проценту. У прилог отежаном запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији говоре и резултати емпиријског истраживања, показујући да чак 1/3 припадника ове популације, на добијање посла чека и дуже од 10 година.

- ✓ *Истраживањем је утврђено и да упркос томе што је већина запослених особа са телесним инвалидитетом (њих 85%) задовољно прихваћеношћу од стране колега/колегиница и послодаваца, сматрајући да су њихови (непосредни) руководиоци задовољни резултатима које постижу на радном месту¹⁰⁴, још увек нису испуњени сви предуслови за њихово равноправно радно ангажовање на основу једнакости са другима.*

Тако се на пример чак 25% запослених особа са телесним инвалидитетом жали да услови рада¹⁰⁵ још увек нису у потпуности прилагођени њиховим потребама, као и да

¹⁰¹ Које су излазили на комисију за процену (преостале) радне способности

¹⁰² Према евиденцији НСЗ-а

¹⁰³ Као и особе са оштећењем вида и вишеструком ометеношћу

¹⁰⁴ Што сматра 80% запослених особа са телесним инвалидитетом

¹⁰⁵ На њиховом садашњем радном месту

немају једнаке шансе за стручно усавршавање и/или напредовање у каријери у односу на своје колеге/колегинице без инвалидитета. Овде је важно напоменути и да чак око 1/2 припадника ове популације ради ван своје струке, обављајући неретко и послове за које је потребан нижи степен образовања од њиховог.

Поред свега до сада наведеног **научно-теоријски допринос** израде ове докторске дисертације огледа се и у томе што она може представљати добру полазну основу за вршење даљи научних истраживања о проблему запошљавања припадника ове популације у нашој земљи, указујући истовремено и на потребу детаљног критичког преиспитивања специфичности процеса запошљавања и особа са другим врстама инвалидитета (нпр. интелектуалним, сензорним) које живе на територији наше земље.

Израда ове докторске дисертације, поред научног, има и свој **друштвени значај** пружајући добре смернице за практичан рад на отклањању проблема високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, дајући добру полазну основу како за унапређење квалитета живота припадника ове популације (и/или чланова њихових породица), тако и за решавање проблема незапослености особа и са неким другим облицима инвалидитета које живе у нашој земљи. Пре него што пређемо на приказивање предлога мера за успешно решавање проблема високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом у Србији, овде ћемо указати и на извесна ограничења спроведеног емпиријског истраживања, због којих се изнети закључци морају прихватити са извесном резервом.

Основно **ограничење** са којим смо се суочили приликом израде ове докторске дисертације односило се на саму примену метода реализације емпиријског истраживања, Наиме, имајући у виду да је као основни инструмент истраживања коришћена **анкета** чији су инструменти били **полуструктурирани упитници**, у обзир се мора узети и могућност да је одређен број испитаника (на нека питања) давао социјално пожељне одговоре¹⁰⁶, због чега добијене одговоре и на основу њих изведене закључке као (апсолутно) тачне морамо прихватити са извесном дозом резерве.

У исто време, као што је већ претходно напоменуто, истраживањем су биле обухваћене само особе које имају најмање завршено средњошколско образовање, па је самим тим добијене закључке тешке сасвим поуздано генерализовати на целу популацију особа које

¹⁰⁶ Нарочито када се има у виду да је највећи број испитаника упитнике попуњавао у својим домовима тј без присуства анкетара

имају неки облик телесног инвалидитета а живе у Србији¹⁰⁷, будући да значајан број особа са телесним инвалидитетом у Србији има само (потпуно или непотпуно) завршену основну школу.

Овде је важно истаћи и да је сам аутор током проналажења испитаника, наишао на проблем због чињенице да је услед постојања „погодности“ одласка у инвалидску пензију, велики број и младих (до 30 година живота) припадника ове популације већ пензионисан¹⁰⁸, што такође представља још један ограничавајући фактор детаљног испитивања перцепције особа са телесним инвалидитетом о препрекама које доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације у Србији.

Наравно, сва поменута ограничења не умањују (већ поменути) научни и практични допринос израде ове докторске дисертације, већ само отварају могућност за даља научна истраживање о перцепцији проблема запошљавања ниско образованих припадника ове популације и проналажења начина, како за њихово радно ангажовање, тако и за смањивање броја особа са (телесним) инвалидитетом којима је основни циљ заснивања (фиктивног или стварног) радног односа што брже стицање права на коришћење инвалидске пензије.

Имајући у виду све специфичности које постојање телесног инвалидитета са собом носи, као и чињеницу да се припадници ове популације који живе у Србији, суочавају са различитим препрекама које доприносе њиховом отежаном запошљавању (и/или им и када се запосле смањују шансе за напредовањем у односу на њихове колеге/колегинице без инвалидитета), овде дајемо предлоге мера за побољшање постојећег стања:

✓ *Смањити број архитектонских баријера које смањују могућност запошљавања особа са инвалидитетом:*

- Спустити ивичњаке на свим пешачким прелазима у градовима широм наше земље, као и у приградским и сеоским срединама на местима где се реално очекује да становници најчешће прелазе улицу (на већим раскрсницама, у близини здравствене станице, аутобуског стајалишта, продавнице, школе и сл.)

¹⁰⁷ Мада се показало да не постоји повезаност између степена образовања и ставова испитаника

¹⁰⁸ А резултати званичне статистике показују да чак око 50% ОСИ које живе у Србији чине инвалидски пензионери

- Реконструисати неадекватно направљене рампе на свим објектима од јавног значаја и изградити их на улазима истих где још увек нису постављене, радећи у исто време на подстицању приватних предузетника да исто учине на објектима у којима послују
- Доследно спроводити одредбе "Закона о планирању и изградњи" када су у питању услови приступачности новоизграђених објеката потребама особа са инвалидитетом
- Размотрити могућности тзв. "разумних адаптација" у раније изграђеним објектима (нарочито уколико су под заштитом државе) можда и монтирањем покретних/преносивих рампи, чијим се постављањем неће прекршити законске норме а које (ипак) могу омогућити приступачност објекта особама које се крећу користећи инвалидска колица

✓ *Радити на сузбијању предрасуда о радној неспособности особа са телесним инвалидитетом:*

- Подстицати запослене особе са телесним инвалидитетом да јавно говоре о својим радним искуствима и начинима на које су превазилазили препреке (ако их је било) са којима су се суочавали приликом тражења посла и на радном месту
- Подстицати послодавце који у својим фирмама имају (или су раније имали) запослене особе са телесним инвалидитетом да јавно говоре о својим искуствима сарадње са припадницима ове популације- (не)задовољству њиховим радним ангажовањем, мотивима који су их определили да их запосле, као и о (евентуалним) тешкоћама на које наилазе у сарадњи са припадницима ове популације
- Стављати посебан акценат на то шта конкретан појединац са телесним инвалидитетом може а не на то што не може да уради, фокусирајући се искључиво на захтеве конкретног радног места
- Извршити анализу у којој мери запослене особе са телесним инвалидитетом одсуствују са радног места (одлазе на боловање) и добијене податке компарирати са просеком коришћења боловања припадника опште популације, водећи при том рачуна о сектору у коме су ове особе запослене, њиховој полној и старосној структури, као и о разлозима одсуства са посла

- ✓ *Развити услуге/сервисе подршке за особе са телесним инвалидитетом и већој примени средстава асистивних технологија која могу допринети лакшем запошљавању припадника ове популације и олакшати им свакодневно обављање професионалних обавеза на основу једнакости и равноправности са другима*
- Повећати број возила специјализованог (међу)градског превоза за ОСИ, уз истовремени рад на модернизацији возила јавног градског саобраћаја тако да она буду приступачна особама које користе инвалидска колица и/или се отежано крећу
 - Основати услугу (градског) специјализованог превоза за ОСИ на територији општина у којима овај сервис за сада не постоји. Поред локалне самоуправе, важан "извор" ресурса за реализацију ове идеје могле би бити и локалне организације ОСИ које поседују своја возила, као и приватни превозници са којима би општинске власти могле склапати уговоре о пословно-техничкој сарадњи, при чему треба размотрити могућност да запослене особе са телесним инвалидитетом (и/или њихови послодавци) партиципирају у финансирању ове услуге, бар у висини који покривају 50% реалне цене утрошеног горива.
 - Развијати услугу персоналне асистенције на територији свих општина у Србији, уз могућност да у почетном периоду њене реализације (нпр. током првих годину дана) и корисници партиципирају у њеном финансирању (при чему износ партиципације не сме бити већи од 50% додатка за помоћ и негу другог лица коју корисник прима, нити већи од 40% укупне цене услуге) са тенденцијом постепеног смањивања износа партиципације корисника тј. већег учешћа јединица локалне самоуправе у њеном финансирању, при чему је врло важно нагласити, да ће услед стварања осећаја одговорности самих корисника и одрживости ове услуге њихова партиципација увек бити неопходна
 - Као "прелазно решење" у развоју услуге персоналне асистенције, може се радити и на јачању сарадње организација особа са телесним инвалидитетом и покрета волонтера (нпр. чланова Црвеног крста) са којима би се путем пројектних активности могла обезбедити услуга персоналне асистенције за запослене особе са телесним инвалидитетом

- Кроз сарадњу са удружењима особа са телесним инвалидитетом промовисати средства асистивних технологија, као једну од мера активне подршке запошљавању припадника ове популације
 - Радити на обезбеђивању буџетских средстава намењених за набавку средстава асистивних технологија како би њихово коришћење постало доступно што већем броју особа са телесним инвалидитетом, чиме би се на индиректан начин повећале шансе за запошљавање припадника ове популације у Србији
 - Упознати представнике Националне службе за запошљавање са могућностима примене средстава асистивних технологија у радном ангажовању особа са телесним инвалидитетом, како би чланови њихових комисија за процену (преостале) радне способности могли (већ) приликом доношења решења о степену радне способности конкретне особе са телесним инвалидитетом дати и препоруке о средству/има које/ја јој највише могу олакшати обављање радних задатака
 - Упознати потенцијалне послодавце (особа са телесним инвалидитетом) о могућностима радног ангажовања припадника ове популације уз коришћење средстава асистивних технологија
- ✓ *Радити на измени/корекцији законских одредби о обавези запошљавања ОСИ у циљу повећања стопе запослености особа са телесним инвалидитетом*
- Радити на доношењу прецизних услова у којим ситуацијама послодавац (реално) није у могућности да на директан начин измири обавезу запошљавања ОСИ
 - Предвидети могућност тзв. вишеструког пребројавања запослених ОСИ у случају када послодавац у својој фирми запосли особу са тешким степеном инвалидитета
 - Обезбедити накнаде за „рефундацију губитка профита“ која ће се исплаћивати послодавцима чији запослени радници са инвалидитетом не остварују предвиђену норму
 - Предвидети одређене пореске олакшице за послодавце који у својим фирмама запосле већи број особа са инвалидитетом него што је то предвиђено постојећим законским одредбама
 - Ограничити временски период (нпр. на максимално две године) у коме послодавац има право да на индиректан начин измирује обавезу запошљавања ОСИ, склапањем

уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом", "продолжавајући" запошљавање припадника ове популације у својој фирми

- ✓ *Радити на побољшању образовне структуре особа са телесним инвалидитетом*
 - Континуирано пратити примену принципа инклузивног образовања у Србији када се у питању особе са телесним инвалидитетом и потрудити се да оно припадницима ове популације буде доступно на свим нивоима образовања
 - Особе са телесним инвалидитетом које немају (потпуно) завршену основну школу или нису стекле (никакво) занимање активно укључити у програме доквалификација сагласно како њиховим (преосталим) радним способностима, тако и потребама савременог тржишта рада
 - Приликом спровођења програма професионалне оријентације са (децом/младима) који имају неку врсту телесног инвалидитета, посветити више пажње занимањима која се траже на савременом тржишту рада а одговарају (преосталој) радној способности припадника ове популације, њиховим жељама, склоностима, интересовањима, као и потенцијалима за даље усавршавање

- ✓ *Побољшати услове рада особа са телесним инвалидитетом које су запослене на територији Републике Србије*
 - Подстицати особе са инвалидитетом да се приликом запошљавања и првих месеци свог рада (у конкретној) фирми слободно обрате послодавцима, прецизирајући им каква су им тачно прилагођавања потребна, без обзира да ли је то прецизирано у њиховом решењу о процени (преостале) радне способности
 - Охрабрити незапослене особе са телесним инвалидитетом да размишљају о томе шта би им све олакшало свакодневно функционисање на радном месту и подстицати их да о томе отворено разговарају са својим саветницима за запошљавање или члановима комисије за процену радне способности (уколико већ нису излазили на комисију)
 - Повећати компетенције представника НСЗ-а, да сензибилишу-припреме и мотивишу (како садашње, тако и будуће) послодавце особа са телесним инвалидитетом, да

отворено разговарају са својим запосленим припадницима ове друштвене групе о томе шта им је потребно у циљу лакшег и ефикаснијег обављања радних задатака

- Омогућити особама са телесним инвалидитетом да се са својим послодавцима договоре о могућности да им се "доделе" канцеларије које се налазе у приземљу радне организације, уколико користе инвалидска колица или им кретање уз степенице представља "додатан напор"
- Сачинити базу података особа са телесним инвалидитетом које су заинтересоване да посао обављају од куће и презентовати је потенцијалним послодавцима

✓ *Радити на повећању мотивације особа са телесним инвалидитетом да траже посао*

- Побољшати информисаност особа са телесним инвалидитетом о начинима активног тражења посла и пружити им прилику да кроз континуиране обуке стекну вештине које ће им помоћи да се на што бољи начин представе потенцијалним послодавцима
- Интензивирати сарадњу између локалних филијала НСЗ-а и организација особа са телесним инвалидитетом како би се незапосленим припадницима ове популације пружило више шанси да се благовремено информишу о свим услугама које Национална служба за запошљавање нуди, што би их (по нашем мишљењу) такође могло мотивисати да активније траже посао
- Оснажити особе са телесним инвалидитетом да лакше превазиђу/поднесу лоша искуства са којима су се суочавала приликом тражења посла (нпр. (прикривену) дискриминацију по основу инвалидности и/или испољавање предрасуда о њиховој радној способности) како их то не би обесхрабрило у (даљем) трагању за одговарајућим запослењем
- Организовати тренинге за особе са телесним инвалидитетом на тему вештине асертивне комуникације, који би имали за циљ да припаднике ове популације обуче како да јасно и отворено искажу своју жељу да се радно ангажују пред припадницима (свог) непосредног окружења и успешно избегну улажење у конфликтну ситуацију ако има супротних мишљења, одлучно аргументујући своје ставове
- Организовати у оквиру програмских активности НСЗ-а психолошке радионице намењене незапосленим особама са (телесним) инвалидитетом у циљу повећања

степенa њихове самоефикасности, чиме се на индиректан начин може допринети већој мотивацији припадника ове популације да траже посао

- Едуковати (и стимулирати) особе са телесним инвалидитетом да Додатак за помоћ и негу другог лица не доживљавају као "вид државног патернализма" намењен за "преживљавање немоћног" дела становништва, већ као новац којим треба финансирати (своје) "додатне потребе" проузроковане постојањем инвалидитета, док је средства за личну потрошњу најпожељније обезбедити властитим радним ангажовањем
- Залагати се за измену законских одредби по којима особе са (телесним) инвалидитетом које су стекле право на коришћење породичне пензије трајно губе ово материјално давање, уколико заснују радни однос. Циљ промена поменуте законске одредбе свакако не би био да се особама са (телесним) инвалидитетом омогући да истовремено примају и (своју) плату и породичну пензију, већ да им се као припадницима друштвено осетљиве групе, омогући (само) да реактивирају право на коришћење породичне пензије у случај када остану без послу (изузев уколико је до прекида радног односа дошло због тога што је лице својевољно дало отказ или због нарушавања радних обавеза).

Сумирајући податке наведене у овом раду, оправдано се може закључити да су особе са телесним инвалидитетом које живе на територији Републике Србије, изложене бројним препрекама које смањују њихову могућност заснивања радног односа, доприносећи дуготрајном одржавању високе стопе незапослености припадника ове популације.

Полазећи од чињенице да проблем дугорочног одржања високе стопе незапослености особа са телесним инвалидитетом које живе у Србији представља изузетно сложен друштвени феномен, нереално је очекивати његово (потпуно) решавање у кратком временском периоду. Наиме, поред уклањања свих физичких и психолошких баријера које доприносе отежаном запошљавању припадника ове популације, нужно је имати у виду и да је (релативно) дуго одржање описаног стања засигурно и међу самим особама које имају неку врсту телесног инвалидитета, створило одређене (под)културне обрасце које је тешко баш одмах изменити а чије се присуство неминовно негативно одражава и на њихово учешће у сфери тржишта рада. Промене које су се током протекле две деценије

догодиле у нашој земљи када је у питању рад на побољшању друштвеног положаја ОСИ, стварају добре предуслове за повећање броја запослених особа које имају неку врсту телесног инвалидитета али је неопходно предузети још много тога како би се могло рећи да је проблем (изузетно) високе стопе незапослености припадника ове популације успешно решен.

Имајући у виду како све особености које прати постојање телесног инвалидитета код одређене индивидуе, тако и разноликост (побројаних) фактора који доприносе отежаном запошљавању припадника ове друштвене групе, дубоко смо уверени да се само континуираним (и доследним) спровођењем свих предложених мера, може допринети значајнијем повећању радно ангажованих припадника ове популације на територији наше земље. За крај је важно нагласити, да ће се реализацијом предложених мера, допринети и повећању могућности ових лица, да равноправно на основу једнакости са другима, учествују и у осталим кључним сферама друштвеног живота, чиме се доприноси стварању једног хуманијег и праведнијег друштва.

ЛИТЕРАТУРА:

- Андријанић, С., (2015): Мере активне политике запошљавања за 2015. годину (материјал (Power-Point)- подаци из презентације са трибине *"Запошљавање младих са инвалидитетом:Пут до запослења :Могућности и изазови"*, одржане 27.08. 2015. године у Београду
- Бабић, З., Летаур, З., (2010): Положај особа с инвалидитетом на тржишту рада Републике Хрватске, *Соц. екол. Загреб, Вол. 19, бр.2*
- Бракочевић, М., (2011): *Хендикеп потице квалификације*, Дневни лист Политика
- Вајда-Халак, Ж., Ромић, Д., Колар, Ј., (2014): Улога Хрватског завода за запошљавање у социјалној интеграцији особа с инвалидитетом, *Правни вјесник*, година 30, бр. 2, 393-403
- Вујаклија, М., (1954): *Речник страних речи и израза*, Просвета, Београд
- Вуковић Д. (2011): *Социјална политика Европске уније*, Чигоја, Београд
- Даниловић, И., Михок, З., Кекавица, Р., и Сретеновић, А., (2012): *Запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији 2012*, Центар за оријентацију друштва, Београд
- Динкић, М., Љубинковић, Б., Огњеновић, К., Рајков, Г., Милосављевић, С., (2008): *Сервиси социјалне заштите намењени особама са инвалидитетом:Усклађивање политике и праксе*, Центар за самостални живот инвалида, Београд
- *„Дефектолошки лексикон“*(1999): Ур. Марић. А., Завод за уџбенике и наставна средства, Београд
- De Leire, Т., (2012): Wages and Employment Effects of the Americans for Disabilities Act - p. 693-715 *The Committee of Management of the University of Wisconsin System, Journal of Human Resources, Vol. 35, No. 4 Published by the University of Wisconsin Press*
- "Европска стратегија за особе са инвалидитетом 2010-2020: Обновљено опредељење за Европу без препрека"

- Ерговић, Ј., (2007): Оспособљавање за самосталан рад и запошљавање особа са инвалидитетом”, *Љетопис социјалног рада*, 14 (3) 597-610
- Жегарац, Н., Цамоња-Игњатовић, Т., Милановић, М., (2013): *Када нам недеља долази средом- Услуге за децу са сметњама у развоју и њихове породице*, Факултет политичких наука, Центар за истраживања у социјалној политици и социјалном раду, Београд
- Зарић, Г., Миловановић, М., Станојевић, М., Јанићијевић, И., (2011): *Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом у Србији-Примери добре праксе*, Центар за самостални живот инвалида Србије, Београд,
- „Закон о изменама и допунама закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, *Службени гласник РС бр. 32/2013*
- „Закон о планирању и изградњи” *Службени гласник РС бр. 72/2009 и 24/2011*
- „Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, *Службени гласник РС бр. 36/2009*
- “Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом“ (НН,143/02, 33/05).
- “Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом“ (НН,157/13, 152/14),
- „Закон о раду“ „Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/1
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, „Службени гласник РС“, бр. 34/2003, 64/2004- одлука УСРС-др. закон 84/2004, др. закон 85/2005-др. закон, 63/2006- одлука УСРС 5,2009, 109/2009, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 И 142/2014
- „Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“ *Службени гласник РС бр. 33/2006*
- "Закон о социјалној заштити" *Службени гласник РС бр. 24/2011*
- *Запошљавање особа са инвалидитетом-Митови и реалност* (2010): Унија послодаваца Србије, Београд

- *Искуства самосталности- Парципативно активно истраживање, Сервис персоналних асистената у Србији- СПАС (2005):* Центар за самостални живот особа са инвалидитетом, Београд,
- Јовановић, М., (2002): *Социјална интеграција неуромишићних болесника*, Савез удружења дистрофичара Србије, Београд,
- Јовановић, М., (2011): *Квалитет живота особа са инвалидитетом у Србији*, докторска дисертација, Факултет политичких наука, Београд
- Јовановић, М., (2013): *Социјални аспекти квалитета живота особа са телесним инвалидитетом*, Градска библиотека “Арсеније Стојковић“ Рума, штампа Графос Интернационал, Панчево
- Кекавица, Р., (2013): *Мониторинг индивидуалних искустава особа са инвалидитетом у Републици Србији 2013*, Центар за оријентацију друштва, Београд
- Киш-Главаш, В., Собота, М., Сокач, К., Гавриловић, А, Собота, И.(2008): *Запошљивост незапослених особа са инвалидитетом*, ЛДК Тисак, Загреб
- „Конвенција Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица Ц 159“
- „Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом”
- Клајн,И., (2012). *Укидају се инвалиди?, Забрана дискриминације особа са инвалидитетом-Зборник радова*, (Ур.) Тркуља, Ј., Национална организација особа са инвалидитетом Србије, Београд, 444-445
- Кркобабић, Д. Благојевић, Т., (2011): *Право на рад особа са инвалидитетом- Асистивне технологије у Србији*, Ресурсни центар за особе са инвалидитетом, Нови Сад
- Лакићевић, М., (2006): *Методe и технике социјалног рада III*, Факултет политичких наука, Београд
- Лакићевић, М., (2012): *Социјална интеграција особа са инвалидитетом*, Факултет политичких наука Универзитет у Београду, штампа Чигоја, Београд
- Лазор, М., Исаков, М., Ивковић, М., (2012): *Асистивне технологије у школи*, Школа за основно и средње образовање „Милан Петровић“ Нови Сад, са домом ученика Нови сад, Браће Рибникар 32, Нови Сад,

- Лапчевић, О., Савић, М., Богдановић, В., (2007): *Истраживање о мотивацији за запошљавање и samozapoшљавање особа са инвалидитетом*, Центар за интеграцију друштва, Београд
- Љубинковић, Б., Зарић, Г., Станојевић, М., Татић, Д., и Јанићијевић, И. (2010): *Запошљавање особа са инвалидитетом у Србији- Могућности и изазови*, *Центар за самостални живот инвалида Србије*, Београд,
- Марић, З., и Џамоња-Игњатовић Т., (2011): Евалуација ефеката програма намењеног унапређењу вештина и мотивације за тражење посла, *Психологија*, 44 (2), 131-148
- Милановић, Л., Рајков, Г., Милановић, М., (2011): *Примена закона о социјалној заштити из перспективе персоналне асистенције-Иницијатива за праћење социјалне политике*, Центар за самостални живот инвалида Србије, Београд,
- Милосављевић, П., Петровић, Д. (1980): *Увод у социјалну рехабилитацију инвалида*, Факултет политичких наука, Београд
- Милосављевић, М., (2003): *Девизијације и друштво*, Драганић, Београд
- Мирић, Ф., (2014): *Квалитет живота особа са инвалидитетом у Србији*, *Социјална мисао*, бр. 2, 47-57
- Најважније одредбе Закона, Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању (“Службени Гласник РС“ број 24/2009.) кратак преглед основних појмова из закона и обавеза послодаваца“
- „Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020 године“ („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05- исправка, 101/07, 65/08 и 16/11)
- "Национална стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом" *Службени гласник РС 55/05 и 71/05 исправка*
- Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности, „Службени гласник РС“, бр. 55/05 и 71/05- исправка
- Одовић, Г. (2006): *Радно оспособљавање особа са инвалидитетом*, *Специјална едукација и рехабилитација*, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Центар за издавачку делатност 31-45,

- Одовић, Г., Стошљевић, М., Шпановић Т. (2010): Мотивисаност особа са инвалидитетом за запошљавање, *Београдска дефектолошка школа*, 158-165
- Одовић, Г. (2012): *Професионална рехабилитација особа са телесним инвалидитетом*, Београдска дефектолошка школа, Београд
- Правилник о ближим условима и стандардима пружања услуга социјалне заштите, „Службени гласник РС“ бр. 24/11
- Препорука РЕЦ (2006)5 Комитета министара државама чланицама везана уз Акциони план Већа Европе за промовисање права пуног суделовања у друштву особа са инвалидитетом: побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006.-2015
- *Примена Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом у органима управе АП Војводина и јединица локалне самоуправе на територији АП Војводина* (2011): Извештај Покрајинског омбудсмана Аутономне Покрајине Војводина
- *Подстицање интензивнијег укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада-Студија* (2010): Конзорција Хуман Динамикс,
- Радовановић, , Кнежевић (2014): *Попис становништва, домаћинства и станова 2011. у Републици Србији-Роми у Србији*, Републички завод за статистику, Београд
- Рајков, Г., Татић, Д., Милојевић, С., Јанићијевић, И., и Станојевић, М., (2009). *Упоредно истраживање о квалитету запослености особа са инвалидитетом*, Центар за самостални живот инвалида Србије, Београд
- Ружичић М.М., (2003): *“Речник инвалидности-Ка једнакости у јавном говору“*, Центар Живети усправно: Новосадско удружење студената са хендикепом: Дневник-штампарија, Нови Сад
- Рот, Н., (1972): *Основи социјалне психологије, Завод за уџбенике и наставна средства*, Београд
- Симић, М., (1996): *Рехабилитација инвалида*, Универзитет у Београду, Факултет политичких наука, Београд
- Станић, Ј., Копривица, И., и Благојевић, Т., (2014): *Не/запошљавање особа са инвалидитетом*, *Ресурсни центар за особе са инвалидитетом-Екуменска хуманитарна организација*, Нови Сад,

- „Стратегији развоја образовања у Србији до 2020. године“ *Службени гласник РС, бр. 107/2012*
- Сестранс, Р., Адамс, Л., (2006): *Слободно кретање особа са инвалидитетом у југоисточној Европи*, Иницијатива за праћење тематике инвалидности,
- Стошљевић, Л., (1997): *Соматопедија*, Научна књига, Бор
- Татић, Д., (2006): *Заштита људских права особа са инвалидитетом*, Библиотека Наука
- Трасустидир, Р., (2004): *Препреке за једнакост- Двострука дискриминација жена са инвалидитетом*, Центар за самостални живот инвалида Србије, Београд,
- Тодоровић, Ј., (2006): *Квалитет родитељства, историјски осврт и услови од којих зависи, у зборнику Посао и породица-Изазови и могућности*, (Ур.) Јовановић, В., Универзитет у Нишу-Филозофски факултет група за психологију,
- Ударевић, Б., (2012): *Особе са инвалидитетом као корисници услуга Националне службе за запошљавање, Зборник радова „XXI век-Век услуга и услужног права“* Правни факултет, Крагујевац, 248-257
- Цвејић, С., (2013): *Платформа за синдикално организовање особа са инвалидитетом-Извештај из истраживања положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада*, Форум младих са инвалидитетом, Београд
- Цуцић, В., и сарадници (2001): *Инвалиди и окружење*, Центар за проучавање алтернатива, Београд
- Шегови, Г., (2014): *Истраживање у склопу пројекта Унапређење сустава подршке особама с инвалидитетом*, Хрватски завод за запошљавање, Подручни уред Сисак

WEB-извори:

- Амерички закон о особама са инвалидитетом-АДА
<http://www.sddh.hr/gen/gen11.htm> (приступљено 25. март 2015)

- Американци са инвалидитетом (АДА) <http://translate.google.rs/translate?hl=sr-n&sl=en&u=http://www.csmonitor.com/USA/2012/0726/Disabled-Americans-Jobless-rate-still-high-22-years-after-landmark-law&prev=search> (приступљено 19. март 2015)
- ADA-Americans with Disabilities Act- Амерички закон о особама са инвалидитетом <http://www.hupt.hr/index.php/hr/ada> (приступљено 15. март 2015)
- <http://www.blic.rs/vesti/ekonomija/nezaposlenost-u-srbiji-zene-cesce-bez-posla-od-muskaraca/c6g4stt> (приступљено 26. јун 2016)
- <http://www.blic.rs/vesti/ekonomija/statistika-stopa-nezaposlenosti-u-srbiji-manja-za-tri-odsto/1nxsdv1> (приступљено 20. јун 2016)
- http://www.busevi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=306:nov-niskopodni-autobusi-solaris-urbino-12-za-jgsp-novi-sad&catid=6:vesti&Itemid=8 (приступљено 13. фебруар 2013)
- http://www.b92.net/zivot/antitabu.php?nav_id=291162 (приступљено 13. јануар 2013)
- Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire-Amenager les poste et accompagner les personnes (2014), *Circinscription de Guingamp*, http://social-sante.gouv.fr/IMG/docx/Rapport_Annie_Le_Houerou.docx (приступљено 15. април 2015)
- <http://www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html> (приступљено 12.март 2015)
- http://www.zavodsz.gov.rs/index.php?option=com_content&task=view&id=240&Itemid=240 (приступљено: 22. април 2015)
- http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=unemployment&locale=en_US (приступљено 21. мај 2013)
- Improving the life chances of disabled people Final Report (2005). *Department for Work Pensions*, Improving the life chances of disabled people Final Report (2005). *Department for Work Pensions*, <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/strategy/assets/disability> (приступљено 15. јул 2015)

- <http://www.lefigaro.fr/emploi/2014/03/07/09005-20140307ARTFIG00447-les-personnes-handicapees-restant-eloignees-du-marche-du-travail.php> (приступљено 15. април 2015)
- https://media.arbeiterkammer.at/wien/SWSAktuell_2015_4.pdf (приступљено 3. март 2015)
- www.nsz.gov.rs (приступљено 13. јануар 2013)
- http://praksa.rs/aktuelni_podaci.php?open=21 (приступљено 20. септембар 2014)
- <http://www.politika.rs/rubrike/potrosac/Ko-sme-a-ko-ne-sme-da-radi-posle-odlaska-u-penziju.lt.html> (приступљено 20. мај 2015)
- People with special needs and their employment situation Austria (2009), *Schlagergasse*, http://www.travors.eu/download_material/subhABOUT%20TRAVORS/ENGLISH%20SITE/backgroundreport_austria (приступљено 21. јануар 2013)
- http://www.rtv.rs/sr_lat/vojvodina/novi-sad/muke-sa-prevozom-osoba-sa-invaliditetom_183473.html (приступљено 23. април 2015)
- <http://www.srbijadanas.net/rekord-nezaposlenost-u-srbiji-nikad-veca/> (приступљено 20. јун 2016)
- <http://srbin.info/2014/06/09/dss-izmene-zakona-o-radu-vodi-ukidanju-radnog-odnosa-i/> (приступљено 25. фебруар 2015.)
- <http://www.sddh.hr/gen/gen11.htm> (приступљено 25. март 2015)
- Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach (2012). *European Union* http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf (приступљено 12. август 2013)
- Shima, I., Zolymi, E., and Zaidi, A., (2008). The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25, *European Centre*, Europaisches Zentrum http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf (приступљено 11. јануар 2013)

- <http://translate.google.rs/translate?hl=sr-n&sl=en&u=http://www.csmonitor.com/USA/2012/0726/Disabled-Americans-Jobless-rate-still-high-22-years-after-landmark-law&prev=search> (приступљено 19. март 2015)
- Thornton, P., (1998) "Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities, Pointes for policy and practice" *Internacional Labor Office*, Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf (приступљено 21. мај 2013)
- <http://www.hupt.hr/index.php/hr/ada> (приступљено 15. март 2015)
- <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/strategy/assets/disability> (приступљено 11. мај 2013)
- <https://sr.wikipedia.org/wiki/Стереотип> (приступљено 21. јун 2015)
- https://sh.wikipedia.org/wiki/Kvaliteta_%C5%BEivota (приступљено 28. јун 2015)
- <https://sr.wikipedia.org/sr/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0>
(приступљено: 22. април 2015)
- 2012 Disability Status Report-United States (2014), *Cornell University*,
http://www.disabilitystatistics.org/StatusReports/2012-PDF/2012-StatusReport_US.pdf
(приступљено 5. јануар 2015)

ПРИЛОГ БР. 1

ПРВИ ДЕО

Молимо Вас, да одабиром и обележавањем **једног** од понуђених одговора или уписивањем личних података попуните следећу табелу:

1. Пол:	1) Мушки	2) Женски
2. Рођен/а сам: _/_/_/___ године		
3. Моја дијагноза је:	1) дечја парализа	
2) церебрална парализа	3) параплегија	
4) квадриплегија	5) мултипла склероза	6) мишићна дистрофија
7) недостатак/ампутација неког/неких екстремитета		
8) нешто друго: _____		
4. инвалидитет имам:	1) од рођења	2) од _____ године живота
5. Завршио/ла сам:	1) трогодишњу средњу школу	2) четворогодишњу средњу школу
3) вишу школу	4) факултет	
5) мастер или магистарске студије	6) докторске студије	
6. По занимању сам: _____		
7. Живим у:	1) граду	1) селу
		3) приградском насељу
8. На отвореном простору се крећем:		
	1) самостално	2) користећи штап
3) користећи штаке	4) користећи подршку другог лица	5) користећи шеталицу
6) користећи ручна инвалидска колица	7) користећи електромоторна инвалидска колица	
8) нешто друго: _____		
9. Уколико користите још неко/а ортопедско/а помагало/а које није споменуто у претходном питању, молимо Вас, да наведете његов назив/њихове називе: _____ _____		

10. Молимо Вас да пажљиво прочитате сваку од наредних 12 тврдњи датих у табели која следи и уписивањем ознаке X у одговарајуће поље табеле означите колико се свака од њих односи или не односи на Вас. Означивање ћете обавити на следећи начин:

- 4- уколико сматрате да се тврдња **потпуно односи** на Вас
 3- уколико сматрате да се тврдња **само делимично односи** на Вас
 2- уколико сматрате да се тврдња **веома мало односи** на Вас
 1- уколико сматрате да се тврдња **уопште не односи** на Вас

	1	2	3	4
1. Мислим да сам до сада научио/научила да успешно решавам већину проблема са којима се суочавам у животу				
2. Мислим да умем да успоставим добру комуникацију и толерантне односе са људима из свог непосредног окружења				
3. Научио/научила сам да браним своје ставове, невређајући притом саговорника са којим се не слажем				
4. Кад год се суочим са неком непријатном ситуацијом, опадне ми самопоуздање				
5. Мислим да нисам навикао/навикла на поразе, због чега сам под стресом или се узнемирим када год постоји опасност да нешто погрешим				
6. Приметио/приметила сам да сам често превише узбуђен/ узбуђена када треба да се суочим са неком (за мене до тада) непознатом ситуацијом				
7. Мислим да су ми непријатне ситуације са којима сам се до сада суочио/суочила помогле да добијем више снаге и научим како да се борим са животним изазовима на које наилазим				
8. Мислим да ми је инвалидитет на неки начин помогао да постанем јачи/јача као особа, спремнији/спремнија да се лакше суочим са различитим тешкоћама на које наилазим				
9. Инвалидитет ме значајно спречава да кроз животно искуство стекнем вештине које би ми помогле да се лакше изборим са већином непријатних ситуација са којима се суочавам у животу				
10. Сматрам да сам до сада често био/била презаштићена од стране својих најближих, због чега можда и нисам довољно развио/развила своје способности да се снађем у ситуацијама које ме изненаде				
11. Мислим да се приликом суочавања са већином животних изазова теже сналазим у односу на своје вршњаке/вршњакиње без инвалидитета				
12. Често се осећам врло несигурно када пред другим особама, треба да одбраним/аргументујем своје ставове чак и када сам потпуно сигуран/сигурна да сам у праву				

11. Уписивањем ознаке X у одговарајуће поље табеле, молимо Вас да означите у којој мери Вам је потребна помоћ другог лица при обављању активности наведених у следећој табели:

- 1- уколико сматрате да Вам је помоћ другог лица **увек** потребна
 2- уколико сматрате да Вам је помоћ другог лица потребна **само понекад**
 3- уколико сматрате да Вам помоћ другог лица **никада није** потребна

	1	2	3
Свлачења/облачења			
Одласка у тоалет			

<i>Трансфера-преласка из колиџа на кревет и сл.</i>			
<i>Узимања хране</i>			
<i>Одласка на путовања</i>			
<i>Хватања белешки</i>			
<i>Комуникацији</i>			
<i>Обављању професионалних обавеза</i>			

Молимо Вас, да одговорите на питања дата у следећој табели

<p>12. Заокружите број испред услуге и/или средства асистивне технологије за коју/које сматрате да Вам је потребна, приликом обављања професионалних обавеза, укључујући и Ваше потребе за подршком приликом кретања до радног места (могуће је заокружити више одговора):</p>	
1) Услуга персоналног асистента	2) Услуга специјализованог градског превоза за ОСИ
3) Специјализована тастатура	4) Миш са куглом или џојстиком
5) Читач екрана	6) Програм који глас претвара у писани текст на рачунару
7) Нешто друго (наведите шта): _____	
8) Сматрам да ми није потребно ништа од наведених средстава и/или услуга	
<p>13. Уколико сада користите (или сте раније користили) неку од услуга или средство асистивне технологије, наведено у претходном питању, молимо Вас да овде наведете њен/његов назив:</p> <p>1) Тренутно користим: _____</p> <p>2) Раније сам користио/ла: _____</p>	

ДРУГИ ДЕО

Уписивањем ознаке X у одговарајуће поље, молимо Вас да наведете у којој мери се (не)слажете са тврдњама наведеним у следећим табелама:

- 4- у потпуности се слажем
- 3- делимично се слажем
- 2- делимично се не слажем
- 1- уопште се не слажем

Запошљавање особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи отежава...	1	2	3	4
... постојање архитектонских баријера				
... релативно слаба образовна структура припадника ове популације				
... касно увођење инклузивног образовања у Србији				
... широко распрострањене предрасуде о радној способности ОСИ				
... недовољно поштовање законских одредби о обавези запошљавања ОСИ				
... слаба примена средстава асистивних технологија				
... недовољна развијеност услуге персоналне асистенције				
... непостојање услуге специјализованог градског превоза за ОСИ у многим општинама				
... слаба мотивисаност самих особа са инвалидитетом да траже посао				

Послодавци се најчешће плаше да особе са телесним инвалидитетом...	1	2	3	4
... неће бити довољно продуктивни радници				
... да ће често ићи на боловање				
... да неће имати довољно развијене радне навике				
... да ће бити тешко наћи посао који не нарушава њихово здравствено стање				

Послодавци би били више мотивисани да запошљавају особе са телесним инвалидитетом када би...	1	2	3	4
... држава давала новчана средства послодавцима који имају више запослених ОСИ него што је то предвиђено квотним системом				
... када би се повећала висина "казнених пенала" за послодавце који не испуне обавезу запошљавања ОСИ				
... када би држава финансирала зараду запослене ОСИ током прве три године њеног рада				
... када би држава за сваку новозапослену ОСИ послодавцима давала				

новчана средства у висини од 150 хиљада динара				
--	--	--	--	--

Мислим да...	1	2	3	4
... сам добро упознат/а са одредбама “Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом”				
... доношење овог закона представља важан предуслов за веће запошљавање особа са телесним инвалидитетом				
...се одредбе о обавези запошљавања особа са инвалидитетом недовољно примењују				
... постојеће законске одредбе о обавези запошљавања особа са инвалидитетом нису довољно добре				
...су казне предвиђене за послодавце који не запосле ОСИ превише ниске				
...послодавци радије плаћају “казнене пенале” него што пристају да запосле особе са телесним инвалидитетом				
... субвенције које држава даје послодавцима који запосле ОСИ нису довољно стимулативне за повећање стопе запослености особа са телесним инвалидитетом				
...послодавци радије финансирају рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ него што запошљавају особе са телесним инвалидитетом				

ТРЕЋИ ДЕО

Молимо Вас да одабиром и обележавањем **једног** од понуђених одговора или уписивањем потребних података, одговорите на питања дата у следећој табели:

1. Запослен/на сам:	1) мање од годину дана	2) између 1 и 3 године	3) између 3 и 6 година
4) између 6 и 10 година	5) између 10 и 15 година	6) између 15 и 20 година	7) више од 20 година
2. Да ли радите у својој струци?			
1) Да			
2) Не, радим као:			
3. Да ли од почетка свог радног века радите у истој радној организацији?			
1) Да		2) Не	

4. Уколико сте на претходно питање одговорили са НЕ, молимо Вас, да нам дате следеће податке:

а) Колико година сте радили у претходној радној организацији/ претходним радним организацијама? _____

б) Због чега је дошло до прекида радног односа? _____

в) Од када радите у овој радној организацији? _____

г) Уколико сте имали прекид у радном стажу, молимо Вас да наведете колико је он трајао: _____

Молимо Вас да одабиром и обележавањем **једног** од понуђених одговора или уписивањем потребних података, одговорите на питања дата у следећој табели:

5. Пре него што сте се запослили, колико Вам је било важно како особе из Вашег најближег окружења (нпр. чланови Ваше породице, Ваши пријатељи и сл.) гледају на могућност да заснујете радни однос?
1) Било ми је веома важно шта о томе мисле сви људи са којима сам у свакодневном контакту и/или до којих ми је стало
2) Било ми је важно само мишљење људи који ми свакодневно помажу, нпр: _____
3) Било ми је важно само шта о томе мисли мој/моја/моји: _____
4) Није ми уопште било важно шта друге особе мисле о могућности да се запослим
5) Немам став
6. Да ли су Вам особе из Вашег најближег окружења (нпр. чланови Ваше породице, Ваши пријатељи и сл.) пружале помоћ приликом тражења посла?
1) Не
2) Да, тако што (опишите начин на који су то чинили): _____

Молимо Вас да одабиром и обележавањем **највише три** понуђена одговора, одговорите на питање дато у следећој табели:

7. Особе из мог непосредног окружења до чијег ми је мишљења стало (нпр. чланови моје породице, моји пријатељи и сл.) у време док сам тражио/тражила посао најчешће су сматрале:
1) Да могу да обављам посао за који сам квалификован/на подједнако добро као особе без инвалидитета
2) Да треба да се запослим, како бих био/била задовољнији/задовољнија собом
3) Да би ми радно ангажовање пружило прилику да поправим квалитет живота и стекнем више пријатеља/пријатељица међу особама из опште популације
4) Да би радно ангажовање за мене представљало напор с обзиром на моје здравствено стање
5) Да се мени (као ни другим особама са инвалидитетом) не би исплатило да радим, пошто комотно могу да живим од социјалних давања (нпр. Додатка за помоћ и негу другог лица)
6) Да је бесмислено да уопште и тражим посао, пошто и велики број особа без инвалидитета у данашње време не могу да се запосле

Молимо Вас да одговорите на следећа питања:

8. Да ли је на Вашем садашњем радном месту било потребно вршити нека прилагођавања како бисте могли да квалитетно обављате своје радне задатке (можете заокружити више одговора):

- 1) није било потребно вршити никакво прилагођавање
- 2) било је потребно извршити прилагођавање радног места
- 3) било је потребно извршити прилагођавање процеса рада
- 4) било је потребно извршити прилагођавање радних задатака

9. Уколико сте у претходном питању заокружили одговоре под бројем 2, 3 или 4, наведите шта су тачно та прилагођавања обухватала: _____

10. Да ли су услови рада и Ваше радно окружење сада у потпуности прилагођени Вашим потребама?

1) прилагођени су у потпуности

2) само делимично јер је потребно да ми се прилагоди/е још и: _____

11. Стављањем ознаке X у одговарајуће поље, молимо Вас да наведете у којој мери се (не)слажете са тврдњама наведеним у следећој табели:

- 4-** у потпуности се слажем
- 3-** делимично се слажем
- 2-** делимично се не слажем
- 1-** уопште се не слажем

Мислим да...	1	2	3	4
... су ме колеге и колегинице прихватили као равноправног члана колектива.				
... ме је послодавац прихватио као равноправног члана колектива				
... је послодавац задовољан резултатима које постижем на радном месту				
... имам једнаке шансе да се стручно усавршавам као и моје колеге/колегинице који немају инвалидитет				
... имам једнаке шансе за напредовање у каријери као и моје колеге/колегинице који немају инвалидитет				

ХВАЛА ВАМ НА САРАДЊИ!

ПРИЛОГ БР. 2

ПРВИ ДЕО

Молимо Вас, да одабиром и обележавањем **једног** од понуђених одговора или уписивањем личних података попуните следећу табелу:

1. Пол:	3) Мушки	4) Женски	
2. Рођен/а сам: _/_/_/___ године			
3. Моја дијагноза је:		4) дечја парализа	
5) церебрална парализа		6) параплегија	
4) квадриплегија	5) мултипла склероза	6) мишићна дистрофија	
7) недостатак/ампутација неког/неких екстремитета			
8) нешто друго: _____			
4. инвалидитет имам:	1) од рођења	2) од _____ године живота	
5. Завршио/ла сам:	1) трогодишњу средњу школу	2) четворогодишњу средњу школу	
3) вишу школу		4) факултет	
5) мастер или магистарске студије		6) докторске студије	
6. По занимању сам: _____			
7. Живим у:	1) граду	2) Селу	3) приградском насељу
8. На отвореном простору се крећем:		1) самостално	2) користећи штап
3) користећи штаци	4) користећи подршку другог лица	5) користећи шеталицу	
6) користећи ручна инвалидска колица		7) користећи електромоторна инвалидска колица	
8) нешто друго: _____			
9. Уколико користите још неко/а ортопедско/а помагало/а које није споменуто у претходном питању, молимо Вас, да наведете његов назив/њихове називе: _____			

10. Молимо Вас да пажљиво прочитате сваку од наредних 12 тврдњи датих у табели која следи и уписивањем ознаке X у одговарајуће поље табеле означите колико се свака од њих односи или не односи на Вас. Означивање ћете обавити на следећи начин:

- 4- уколико сматрате да се тврдња **потпуно односи** на Вас
- 3- уколико сматрате да се тврдња **само делимично односи** на Вас
- 2- уколико сматрате да се тврдња **веома мало односи** на Вас
- 2- уколико сматрате да се тврдња **уопште не односи** на Вас

	1	2	3	4
1. Мислим да сам до сада научио/научила да успешно решавам већину проблема са којима се суочавам у животу				
2. Мислим да умем да успоставим добру комуникацију и толерантне односе са људима из свог непосредног окружења				
3. Научио/научила сам да браним своје ставове, невређајући притом саговорника са којим се не слажем				
4. Кад год се суочим са неком непријатном ситуацијом, опадне ми самопоуздање				
5. Мислим да нисам навикао/навикла на поразе, због чега сам под стресом или се узнемирим када год постоји опасност да нешто погрешим				
6. Приметио/приметила сам да сам често превише узбуђен/ узбуђена када треба да се суочим са неком (за мене до тада) непознатом ситуацијом				
7. Мислим да су ми непријатне ситуације са којима сам се до сада суочио/суочила помогле да добијем више снаге и научим како да се борим са животним изазовима на које наилазим				
8. Мислим да ми је инвалидитет на неки начин помогао да постанем јачи/јача као особа, спремнији/спремнија да се лакше суочим са различитим тешкоћама на које наилазим				
9. Инвалидитет ме значајно спречава да кроз животно искуство стекнем вештине које би ми помогле да се лакше изборим са већином непријатних ситуација са којима се суочавам у животу				
10. Сматрам да сам до сада често био/била презаштићена од стране својих најближих, због чега можда и нисам довољно развио/развила своје способности да се снађем у ситуацијама које ме изненаде				
11. Мислим да се приликом суочавања са већином животних изазова теже сналазим у односу на своје вршњаке/вршњакиње без инвалидитета				
12. Често се осећам врло несигурно када пред другим особама, треба да одбраним/аргументујем своје ставове чак и када сам потпуно сигуран/сигурна да сам у праву				

11. Уписивањем ознаке X у одговарајуће поље табеле, молимо Вас да означите у којој мери Вам је потребна помоћ другог лица при обављању активности наведених у следећој табели:

- 1- уколико сматрате да Вам је помоћ другог лица **увек** потребна
 2- уколико сматрате да Вам је помоћ другог лица потребна **само понекад**
 3 -уколико сматрате да Вам помоћ другог лица **никада није** потребна

	1	2	3
Свлачења/облачења			
Одласка у тоалет			
Трансфера-преласка из колица на кревет и сл.			
Узимања хране			
Одласка на путовања			
Хватања белешки			
Комуникацији			
Обављању професионалних обавеза			

Молимо Вас, да одговорите на питања дата у следећој табели:

12. Заокружите број испред услуге и/или средства асистивне технологије за коју/које сматрате да би Вам била потребна, уколико бисте се запослили у ближој будућности (могуће је заокружити више одговора):	
1) Услуга персоналног асистента	2) Услуга специјализованог градског превоза за ОСИ
3) Специјализована тастатура	4) Миш са куглом или џојстиком
5) Читач екрана	6) Програм који глас претвара у писани текст на рачунару
7) Нешто друго (наведите шта): _____	
8) Сматрам да ми не би било потребно ништа од наведених средстава и/или услуга	
13. Уколико сада користите (или сте раније користили) неку од услуга или средство асистивне технологије, наведено у претходном питању, молимо Вас да овде наведете њен/његов назив:	
1)Тренутно користим: _____	
2) Раније сам користио/ла: _____	

ДРУГИ ДЕО

Уписивањен ознаке X у одговарајуће поље, молимо Вас да наведете у којој мери се (не)слажете са тврдњама наведеним у следећим табелама:

- 4- у потпуности се слажем
- 3- делимично се слажем
- 2- делимично се не слажем
- 1- уопште се не слажем

Запошљавање особа са телесним инвалидитетом у нашој земљи отежава...	1	2	3	4
... постојање архитектонских баријера				
... релативно слаба образовна структура припадника ове популације				
... касно увођење инклузивног образовања у Србији				
... широко распрострањене предрасуде о радној способности ОСИ				
... недовољно поштовање законских одредби о обавези запошљавања ОСИ				
... слаба примена средстава асистивних технологија				
... недовољна развијеност услуге персоналне асистенције				
... непостојање услуге специјализованог градског превоза за ОСИ у многим општинама				
... слаба мотивисаност самих особа са инвалидитетом да траже посао				

Послодавци се најчешће плаше да особе са телесним инвалидитетом...	1	2	3	4
... неће бити довољно продуктивни радници				
... да ће често ићи на боловање				
... да неће имати довољно развијене радне навике				
... да ће бити тешко наћи посао који не нарушава њихово здравствено стање				

Послодавци би били више мотивисани да запошљавају особе са телесним инвалидитетом када би...	1	2	3	4
... држава давала новчана средства послодавцима који имају више запослених ОСИ него што је то предвиђено квотним системом				
... када би се повећала висина "казнених пенала" за послодавце који не испуне обавезу запошљавања ОСИ				
... када би држава финансирала зараду запослене ОСИ током прве три године њеног рада				
... када би држава за сваку новозапослену ОСИ послодавцима давала новчана средства у висини од 150 хиљада динара				

Мислим да...	1	2	3	4
... сам добро упознат/а са одредбама “Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом”				
... доношење овог закона представља важан предуслов за веће запошљавање особа са телесним инвалидитетом				
...се одредбе о обавези запошљавања особа са инвалидитетом недовољно примењују				
... постојеће законске одредбе о обавези запошљавања особа са инвалидитетом нису довољно добре				
...су казне предвиђене за послодавце који не запосле ОСИ превише ниске				
...послодавци радије плаћају “казнене пенале” него што пристају да запосле особе са телесним инвалидитетом				
... субвенције које држава даје послодавцима који запосле ОСИ нису довољно стимулативне за повећање стопе запослености особа са телесним инвалидитетом				
...послодавци радије финансирају рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ него што запошљавају особе са телесним инвалидитетом				

ТРЕЋИ ДЕО

Молимо Вас да одабиром и обележавањем **једног** од понуђених одговора попуните, следећу табелу:

1. На добијање посла чекам:	1) мање од 6 месеци	2) између 6 месеци и годину дана	3) између 1 и 3 године
	4) између 3 и 6 година	5) између 7 и 10 година	6) више од 10 година
2. Спреман/на сам да прихватим:	1) Само посао у својој струци	2) Посао у струци која је сродна мојој	
3) Сваки посао који одговара мом нивоу образовања	4) Сваки добро плаћени посао		
5) Било који посао уколико ми здравствено стање дозвољава да га обављам			
3. Током последњих годину дана	1) Нисам био/ла ни на једном разговору за посао, пошто нигде нисам ни конкурисао/ла		
2) Нисам био/ла ни на једном разговору за посао, пошто нигде нисам позван/на на разговор	3) Био/ла сам на једном разговору за посао		
4) Био/ла сам на 2 или 3 разговора за посао	5) Био/ла сам на више од 3 разговор за посао		

4. Своје шансе да се запослим у ближој будућности процењујем као:	1) Веома високе	2) Високе
3) Умерене	4) Ниске	5) Веома ниске
5. Колико активно тражите посао?	1) Веома активно	2) Активно
3) Ни активно ни неактивно	4) Неактивно	5) Уопште не тражим посао

Молимо Вас, да одабиром и обележавањем **највише три** понуђене опције (одговора), попуните, следећу табелу:

6. До сада сам посао најчешће тражио/ла преко информација које добијем:	
1) Од НСЗ-а или пронађем на њиховом сајту	2) Од организација особа са инвалидитетом
3) од професионалних удружења	4) од рођака, пријатеља и/или познаника
5) Преко огласа које пронађем на интернету	6) Преко сајмова запошљавања
7. Особе из мог непосредног окружења до чијег ми је мишљења стало (нпр. чланови моје породице, моји пријатељи и сл.) најчешће сматрају:	
7) Да могу да обављам посао за који сам квалификован/на подједнако добро као особе без инвалидитета	
8) Да треба да се запослим, како бих био/била задовољнији/задовољнија собом	
9) Да би ми радно ангажовање пружило прилику да поправим квалитет живота и стекнем више пријатеља/пријатељица међу особама из опште популације	
10) Да би радно ангажовање за мене представљало напор с обзиром на моје здравствено стање	
11) Да се мени (као ни другим особама са инвалидитетом) не би исплатило да радим, пошто комотно могу да живим од социјалних давања (нпр. Додатка за помоћ и негу другог лица)	
12) Да је бесмислено да уопште и тражим посао, пошто и велики број особа без инвалидитета у данашње време не могу да се запосле	

Молимо Вас да одабиром и обележавањем **једног** од понуђених одговора или уписивањем потребних података, одговорите на питања дата у следећој табели:

8. Колико са особама из свог најближег окружења (нпр. члановима своје породице, својим пријатељима и сл.) разговарате о својим могућностима да се запослите?	
1) Разговарамо веома често о томе	
2) Са неким особама о томе разговарам доста чешће него са другима, нпр. са:	
3) Веома ретко разговарамо о томе	4) Никада о томе нисмо разговарали

9. Колико Вам је важно како особе из Вашег најближег окружења (нпр. чланови Ваше породице, Ваше пријатељи и сл.) гледају на могућност да се запослите у ближој будућности?	
1) Веома ми је важно шта о томе мисле сви људи са којима сам у свакодневном контакту и/или до којих ми је стало	
2) Важно ми је мишљење само људи који ми свакодневно помажу, нпр: _____	
3) Важно ми је само шта о томе мисли мој/моја/моји: _____	
4) Није ми уопште важно шта друге особе мисле о могућности да се запослим	
5) Немам став	
10. Да ли Вас особе из Вашег најближег окружења (нпр. чланови Ваше породице, Ваши пријатељи и сл.) охрабрују да тражите посао?	
1) Да	2) Не
11. Да ли Вам особе из Вашег најближег окружења (нпр. чланови Ваше породице, Ваши пријатељи и сл.) пружају помоћ приликом тражења посла?	
1) Не	
2) Да, тако што (опишите на који начин): _____	
12. Да ли нека особа из Вашег непосредног окружења некада на директан и/или индиректан начин показала сумњу у Ваше радне способности?	
1) Не	
3) Да, тако што је (опишите на који начин): _____	

Молимо Вас, да одговорите на следећа питања:

13. Да ли бисте пристали да посао обављате од куће?

- 1) Да, зато што: _____
 2) Не, зато што: _____

14. Да ли сматрате да бисте уколико се запослите могли да изгубите неко право из домена социјалне заштите?

- 1) Да, мислим да бих изгубио/ла право на: _____
 2) Не

15. Уколико сте се до сада и лично суочили са препрекама у запошљавању особа са инвалидитетом, молимо Вас да у кратким цртама опишете ту ситуацију: _____

16. Да ли Вам је извршена процена преостале радне способности?

- 1) да и процењено је да могу да се запослим под општим условима
- 2) да и процењено је да могу да се запослим под посебним условима
- 3) не, још нисам излазио/ла на комисију за процену преостале радне способности

17. Уколико је комисија за процену преостале радне способности донела решење да можете да се запослите под посебним условима, молимо Вас да наведете која су Вам прилагођавања потребна (могуће је означити више одговора)?

- 1) прилагођавање радног места
- 2) прилагођавање процеса рада
- 3) прилагођавање радних задатака

18. Да ли сте до сада имали прилике да стекнете радно искуство (могуће је заокружити више одговора)?

- 1) До сада нисам имао/ла прилике да стекнем било какво радно искуство
- 2) До сада сам имао/ла прилику да стекнем радно искуство кроз волонтерски рад
- 3) До сада сам имао/ла прилику да стекнем радно искуство кроз обављање стручне праксе
- 4) До сада сам имао/ла прилику да стекнем радно искуство кроз рад по основу уговора о делу
- 5) До сада сам имао/ла прилику да стекнем радно искуство водећи сопствени бизнис или радећи у породичној фирми
- 6) До сада сам имао/ла прилику да стекнем радно искуство пошто сам већ био/ла запослен/а

19. Уколико сте до сада имали неку врсту радног искуства, молимо Вас, да наведете следеће податке:

а) назив радне организације у којој сте били ангажовани: _____

б) колико сте дуго били радно ангажовани: _____

с) до које године сте били радно ангажовани: _____

ХВАЛА ВАМ НА САРАДЊИ!

БИОГРАФИЈА

Бојана Димитријевић рођена је 17.09. 1984. године у Крушевцу. На Факултету политичких наука у Београду дипломирала је 2009. године, где је 2011. године завршила и мастер студије социјалног рада, одбранивши мастер рад на тему: *"Подришка породици као предуслов деинституционализације и социјалне интеграције деце са инвалидитетом"*. Школске 2011/2012. године уписала је докторске студије социјалне политике и социјалног рада и до сада није имала никакво радно искуство.

Била је учесник бројних семинара посвећених побољшању друштвеног положаја и инклузивног образовања деце/особа са инвалидитетом, међу којима као најзначајније издвајамо:

- Од 2006. до 2009-била ангажована као студент-сарадник у невладиној организацији "Центар за самостални живот особа са инвалидитетом Србије"
- 2008.- учешће у финалном делу израде „Националне стратегије за младе“, у радној групи „Животне шансе свих група младих и ризици од социјалне искључености и друштвене неједнакости“
- 2012. године- учешће у пројекту „Приступачност електронских информација и докумената државних органа за особе са инвалидитетом“ финансираног од стране Министарства технолошког развоја

До сада је написала више стручних радова у којима се бави положајем особа са инвалидитетом а од уписа на докторске студије објавила је два научна рада:

- Димитријевић, Б. (2014) *Услуге у заједници као подршка родитељима у пружању дуготрајне неге деци са инвалидитетом*, У: И. Вујачић (ур), **Годишњак Факултета политичких наука 11**. Београд: Факултет политичких наука 113-130.
- Димитријевић, Б. (2014) *Утицај конструкција родних улога на вишедимензионалну потчињеност жена са инвалидитетом*, У: Д. Симић (ур), **Годишњак Факултета политичких наука 15**. Београд: Факултет политичких наука 177-194.

Говори руски језик, поседује средњи ниво знања француског језика и основно пасивно знање енглеског језика. Познаје основе рада на рачунару (у Word-у, Excel-у и PowerPoint-у и SPSS-у), као и поступак обраде текстуалних података у „Атутор-у“ рачунарском програму намењеном особама са инвалидитетом (вид асистивних технологија).

Прилог 1.

Изјава о ауторству

Потписани-а Бојана Димитријевић

број уписа 1033

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

«ПРЕПРЕКЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ТЕЛЕСНИМ
ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ»

- резултат сопственог истраживачког рада,
- да предложена дисертација у целини ни у деловима није била предложена за добијање било које дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

Потпис докторанда

У Београду, 7.12.2016.

Бојана Димитријевић

Прилог 2.

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора Бојана Димитријевић

Број уписа _1033

Студијски програм Докторске студије политикологије-социјалне политике и социјалног рада

Наслов рада “Препреке у запошљавању особа са телесним инвалидитетом у Србији“

Ментор Проф. др Тамара Цамоња-Игњатовић

Потписани Бојана Димитријевић

изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла за објављивање на порталу **Дигиталног репозиторијума Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис докторанда

У Београду, 7.12.2016.

Бојана Димитријевић

Прилог 3.

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

„Препреке у запошљавању особа телесним инвалидитетом у Србији“

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство
2. Ауторство - некомерцијално
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима
5. Ауторство – без прераде
6. Ауторство – делити под истим условима

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци, кратак опис лиценци дат је на полеђини листа).

Потпис докторанда

У Београду, 7.12.2016.

Бојана Димићријевић