

Мирослав Љ. Бркић

Факултет политичких наука Универзитета у Београду

Марко Д. Милановић

Удружење грађана ИДЕАС, Београд

У ПОТРАЗИ ЗА СИГУРНОШЋУ

Сажетак

Према Конвенцији о правима особа са инвалидитетом прописана су једнака права на запошљавање свим особама са инвалидитетом, што захтева велике промене у политикама запошљавања ове популације свуда у свету. Сврха овог текста је да прикаже проблеме и перспективе, кроз непосредна искуства различитих актера у процесу запошљавања особа са инвалидитетом, како би се боље разумео њихов положај на тржишту рада. Укључивање особа са инвалидитетом у радни процес отежава дугогодишња искљученост из друштва, те велики број њих нема довољне специфичне и неспецифичне компетенције да се укључи у тржиште рада. Недовољна приступачност ресурса заједнице, а посебно превоза за особе којима је потребна подршка у кретању, значајно утиче на ограничене могућности за запошљавање. Негативни ставови и неадекватан приступ информацијама доводе до тога да послодавци законске могућности доживљавају као додатни намет, а не као подстицајне мере. Посебан проблем огледа се у чињеници да је јавни сектор најзаступљенији послодавац особама са инвалидитетом, док су актуелно врло ограничене могућности новог запошљавања.

Кључне речи: особе са инвалидитетом, запошљавање, послодавци, права,

1. ОДНОС ПОСЛОДАВАЦА И ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ КАО КЉУЧНИХ АКТЕРА У ПРОЦЕСУ ЗАПОШЉАВАЊА

Према последњем попису становништва, проценат особа са инвалидитетом креће се око 8%.¹⁾ Са друге стране, различити извори указују да је тај број између 10 и 12%.²⁾ Бројност ове популације, уз интензивнију борбу различитих организација за поштовање људских права, утицали су да последњих 15 година тема инвалидитета све више добија на значају, да се сагледава из перспективе развојних политика и људских права, што води усвајању Конвенције о правима особа са инвалидитетом. Ова конвенција прописује једнака права на рад и запошљавање особа са инвалидитетом, што захтева велике промене у политикама запошљавања особа са инвалидитетом. Владе, али често и особе са инвалидитетом нису у потпуности спремне на промену начина размишљања, па је процес прилагођавања законодавства и друштвених пракси спор.

Осим ставова и вредности, укључивање особа са инвалидитетом у све сфере рада отежава и дугогодишња искљученост из друштва, те велики број особа са инвалидитетом нема потребне специфичне и неспецифичне компетенције да се укључи у тржиште рада. Недовољна приступачност ресурсима заједнице значајно утиче на ограничену могућност за запошљавање особа са инвалидитетом. У том смислу, стварање могућности за запошљавање особа са инвалидитетом представља комплексан задатак у коме морају да учествују сви системи у заједници.

Ипак и поред свих других системских претпоставки, може се рећи да су најважнији актери у запошљавању саме особе са инвалидитетом и послодавци. Послодавац доноси одлуку да понуди особи са инвалидитетом посао, а особа са инвалидитетом доноси одлуку да понуди свој рад. Без позитивне одлуке обе стране не може бити запошљавања. Послодавци који не желе да запосле особу са инвалидитетом делимично бивају етикетирани као нехумани. Са друге стране, особе са инвалидитетом које сматрају да не могу да се укључе у тржиште рада, да рад на отвореном тржишту није за њих, суочавају се са могућностима да буду стигматизоване као лење или као нерадници. О томе да ли особе са инвалидитетом

1) Реч је о особама које су се у попису изјасниле да имају тешкоћа или су потпуно омогућене да обављају различите животне активности, Милан М. Марковић, *Особе са инвалидитетом у Србији*, Републички завод за статистику, 2011. стр. 21.

2) Центар за самостални живот инвалида, *Извештај о положају особа са инвалидитетом у Србији*, Београд, 2007.

треба да се запошљавају или не створена је и поларизација међу организацијама цивилног друштва које заступају особе са инвалидитетом. Инсистирање на запошљавају као на јединој опцији за социјалну инклузију, често прати и пребацивање „одговорности“ за инклузију на стану привреде. Са друге стране, истицање одговорности државе у обезбеђивању свих потреба особа са инвалидитетом лако може да води у друштвену изолацију ових особа и стигматизацију. Ставови особа са инвалидитетом да нису способне за запошљавање на отвореном тржишту доводе до њихове даље пасивизације и јачања патерналистичко-заштитарских приступа. Ниједан искључив пут није добар, већ само уважавање различитих реалности може довести до креирања уравнотеженијег, реалнијег приступа у формулисању политика које нису базиране на идеологијама, већ на потребама особа са инвалидитетом у Србији.

Из тих разлога, од изузетне је важности сагледати искуства различитих актера у запошљавању особа са инвалидитетом: самих особа са инвалидитетом, послодаваца, представника цивилног друштва и локалне самоуправе.

2. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Подаци су прикупљени из фокус група, које су организоване у 6 градова у Србији: Београд, Ниш, Нови Сад, Крагујевац, Зрењанин и Ужице у периоду од фебруара до маја 2014. године. Фокус групе су трајале 180 минута, а учествовало је укупно 89 актера.

Табела 1.

Структура учесника фокус група

	N	%
Градови		
Крагујевац	18	20.2
Ужице	16	18.0
Нови Сад	9	10.1
Зрењанин	11	12.4
Ниш	16	18.0
Београд	19	21.3
Актери	51	57.3
ОЦД ОСИ	20	22.5
Послодавци	7	7.9
НСЗ	3	3.4
ЦСР	8	9.0

3. ПРЕПРЕКЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ НА ОТВОРЕНОМ ТРЖИШТУ РАДА

Један од два главна актера запошљавања особа са инвалидитетом је послодавац. Закони, услови у локалној заједници и други фактори стварају поље у ком послодавац доноси одлуку. Они запошљавање особа са инвалидитетом чине мање или више повољним, али послодавац је тај који доноси одлуку да ли жели или не жели да запосли неку особу.³⁾ Зато је важно разумети положај послодавца на тржишту рада уопште, али и то како послодавци виде особе са инвалидитетом као раднике. На основу анализе садржаја могу се идентификовати следеће теме које истичу послодавци, али и особе са инвалидитетом:

1. Неповољни услови пословања и ниска потреба за новим запошљавањем;
2. Неравноправни положај послодавца из јавног и приватног сектора у односу на запошљавање особа са инвалидитетом, односно повлашћен положај јавног сектора;
3. Став послодавца према особама са инвалидитетом као радницима;
4. Баријере са којима се сусрећу послодавци приликом запошљавања особа са инвалидитетом;
5. Недовољна прилагођеност радних места;
6. Не(заинтересованост) за запошљавање особа са инвалидитетом;
7. Краткорочно и неприлагођено запошљавање.

3.1. Ниска потреба за новим запошљавањем

Ограничена потреба за запошљавањем, представља један од основних ограничења примене било ког закона оријентисаног на запошљавање, па и Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

Без обзира на све активности ОЦД заборавља се оно најважније – послодавце. Без њихове исказане потребе за новим ангажовањима нема рада ... или ће то бити појединачни случајеви ангажовања.

Представник послодавца

3) Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом.

Посебан проблем за отварање нових радних места је и то што је јавни сектор највећи послодавац у Србији. Учесници наглашавају да запошљавање мора да се руководи једино економским разлозима, што није увек случај у јавном сектору, које по мишљењу већине више подсећа на социјална предузећа, него на тржишне компаније:

Дакле ми имамо јавни сектор и службе које треба да се баве профитном делатношћу, али оне су толико напуњене да оне постају саме по себи социјалне службе.

Представник послодаваца

3.2. Неравноправни положај послодаваца из јавног и приватног сектора

Тема неравноправног положаја приватног сектора покренута је на свакој фокус групи, било од стране особа са инвалидитетом, послодаваца или других актера. Из разлога што јавна предузећа и локалне самоуправе већ имају вишак радника, односно због забране запошљавања у јавном сектору, законодавац је послодавце који су директни или индиректни корисници буџета „поштедео“ обавезе запошљавања особа са инвалидитетом.⁴⁾ Често се као аргумент наводи да је ово решење донето како послодавци у јавном сектору не би дошли у ситуацију да морају да отпуштају већ запослене раднике да би запослили особе са инвалидитетом. На тај начин је законодавац запослене у приватном и јавном сектору ставио у неравноправан положај у односу на запошљавање особа са инвалидитетом.

Прво је питање шта је послодавац – неко ко има запосленог радника. Код нас половина људи ради у јавном сектору. Тај закон који је донет не односи се на јавни сектор. Закон када каже послодавац, ви најчешће мислите на приватнике, али је јавни сектор управо највећи послодавац. Јавни сектор који има највеће привилегије је управо онај који овај закон не мора да поштује. Првих годину дана уопште нису морали да га поштују, ни да плаћају пенале ни да запошљавају.

Представник послодаваца

Уколико послодавац у јавном сектору не испуни обавезу запошљавања кроз директно запошљавање, испуњење ове обавезе на себе преузима држава кроз буџетска издвајања.⁵⁾ Ипак, послодавци наглашавају да законодавац и послодавци у јавном сектору

4) Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

5) Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са с инвалидитетом (Службени гласник РС, бр. 39/2009)

не схватају неправду таквог прописа, односно не разумеју да је и послодавац у приватном сектору у једнакој мери, ако и не и у већој, ограничен у новом запошљавању. Другим речима – уколико нема потребу за запошљавањем, да би примио особу са инвалидитетом у радни однос и послодавац у приватном сектору мора да отпусти радника који је запослен.

Неекономски, без икакве економске оправданости је јавни сектор пребукиран, то је чињеница. Ипак, исто вам за запошљавање важи и код послодаваца у приватном сектору, он је економски потпуно ограничен, више него јавни сектор. У приватном сектору не може да запосли једну особу више ако за тим нема потребе, мора и он онда да отпусти. Значи на истом смо.

Послодавац

Како би се унапредило запошљавање особа са инвалидитетом потребно је изједначити приватни и јавни сектор у односу на запошљавање особа са инвалидитетом, повећати конкурентност јавног сектора.

Ја сам стално присталица тога да јавна предузећа требају да имају исти статус као и други послодавци. Ми можемо да причамо о уредбама и свачему, али сви знамо колико је запослено људи у јавном сектору од када то важи. И они треба или да уплаћују у Фонд или да запосле, али логично је да локална самоуправа буде пример добре политичке воље и жеље да се ОСИ запосле.

Представник ОСИ

3.3. Став послодаваца према особама са инвалидитетом

Став послодаваца о особама са инвалидитетом као радницима важан је када послодавац доноси одлуку о томе да ли да особи са инвалидитетом понуди посао или не, али исто тако представља и једну од мера ефективности Закона. Да бисмо разумели како став послодаваца према особама са инвалидитетом може да буде мера ефективности, потребно је укратко анализирати Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.⁶⁾ Постоје два основна начина посредством којих овај закон подстиче запошљавање особа са инвалидитетом: *активне мере запошљавања и квотни систем.*

Активне мере састоје се из различитих облика подршке послодавцима и особама са инвалидитетом (преквалификације, субвенције, кредитирање) у циљу што квалитетнијег запошљавања.

6) Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

Са друге стране квоте представљају механизам принуде, јер од послодавца који запошљава више од 20 особа, захтева да минимално радно ангажује једну особу са инвалидитетом. Број особа које треба да запосли расте пропорционално броју новозапослених радника. Квотни систем се чинио као најбоље решење, те су га подржавале и особе са инвалидитетом. Међутим, анализе показују да када би се ово решење потпуно испоштовало, у актуелној ситуацији, то би довело до запошљавања око 10% особа са инвалидитетом. Очигледно је да квоте не решавају проблем запошљавања особа са инвалидитетом, већ да су више подстицај, док суштину законичне активне мере запошљавања. Уколико посматрамо ово као индикатор успеха примене закона, евалуација би била негативна. Послодавци особе са инвалидитетом пре свега виде као бригу и ризик.

Ја се слажем да су ОСИ некада вреднији, одговорнији. Али исто тако знам из свог окружења да послодавци ипак не би ризиковали, него би пре узели особу која је здрава. То је предрасуда која је честа, знам доста таквих ситуација.

Представник ОСИ

Осим тога, послодавци често мисле да особе са инвалидитетом нису компетентне, да не могу да обављају стручне и менаџерске послове, чак ни оне за које су се школовали.

И даље се не препознаје да ОСИ може да буде и директор и руководицац и стручно лице, не препознаје се да имају компетенције.

Представник ОСИ

Из ових одговора закључује се да послодавци када запошљавају особу са инвалидитетом не очекују да ће она и да заради своју плату, већ то раде пре свега из других интереса: испуњење законске обавезе или финансијских стимуланса на основу активних мера запошљавања. Овај деградирајући став, поткрепљује и питање које послодавци често упућују особама са инвалидитетом: „Шта ја добијам за тебе?“

Овде ми је коначно добро, јер су се послодавци сами потрудили да остваре што боље услове, али раније ... Ја раније када сам се запошљавала, увек ми је постављано питање, шта ја добијам за тебе, шта добијам ако те запослим, коју цифру?? А не које су моје квалификације и шта ја могу!

Представник ОСИ

Поједини послодавци имају и другачији став, односно сматрају да су особе са инвалидитетом макар подједнако вредни као други радници, ако не и бољи.

Не само моја искуства говоре да особе са инвалидитетом постижу исту или већу продуктивност на пословима које обављају. Изузетно се исплати са становишта послодавца – они су одговорнији, мање изостају са рада, нема оних измишљених боловања. Из тих разлога послодавац нема никакв проблем.

Представник послодаваца

Иако су у мањини, ови примери запошљавању могу да буду основ за креирање кампање и мењање слике особе са инвалидитетом као радника.

Проблем је што негативни ставови послодаваца, заједно са недовољном доступношћу информација о специфичностима запошљавања ОСИ доводи до тога да се послодавци и не информишу о свим могућностима и тако Закон доживљавају као намет.

Не постоје знања ни код нас који би тражили посао, ни код послодаваца који би нудили посао, о томе које би послове ОСИ могли да раде, коју подршку могу да остваре.

Представник ОСИ

Све ово условљава да су послодавци често неодлучни при доношењу одлуке о запошљавању особа са инвалидитетом или показују само формалну заинтересованост:

Када причамо са представницима компанија, ако су то неки јавни скупови, увек дају неодређене одговоре у смислу запошљавања ОСИ. Каже се да би могле да се укључе у процес рада, али да ту још нешто треба да се види. Вероватно сматрају да не могу да остваре допринос као здрава популација.

Представник ОСИ

Послодавци, има их и мало, ми смо их све и контактирали, али нису заинтересовани за запошљавање. То је по мени јако велики проблем јер имамо чланове који су способни да раде.

Представник ОСИ

3.4. Баријере са којима се сусрећу послодавци приликом запошљавања особа са инвалидитетом

О баријерама са којима се сусрећу послодавци углавном су говорили представници послодаваца и локалне самоуправе. Они виде следеће проблеме као важне:

1. Неповољна квалификациона структура особа са инвалидитетом;
2. Недовољна подршка послодавцима на отвореном тржишту рада, односно да особе са инвалидитетом као радници ни уз постојећу подршку нису конкуренти на тржишту рада;
3. Ограничење која послодавац преузима уколико користи мере подршке приликом запошљавања особа са инвалидитетом.

Као једну од највећих баријера за већи обим запошљавања особа са инвалидитетом послодавци наводе квалификациону структуру особа са инвалидитетом.

У неким компанијама имамо и више запослених него што је прописано, а негде не можемо да нађемо одговарајућу квалификациону структуру за одређена радна места.

Представник послодаваца

Учесници фокус група наводе и ограничење могућности индивидуализације подршке. У том смислу постављају питање како да послодавац оствари интеграцију особе са инвалидитетом када јој је потребна већа додатна подршка? Да ли у том случају подршка коју добија обезбеђује исти учинак ОСИ као и других радника, или се ради о друштвено одговорном пословању?

Да ли је уопште и оправдано то очекивати, зашто би послодавац имао уопште потребе, осим кроз друштвену одговорност да обезбеђује посебну интеграцију за ОСИ и од чијих пара?

Представник ЛС

Уколико користе подршку, послодавци се обавезују да задрже особе са инвалидитетом у радном односу и након престанка подршке. То може да буде проблем у условима поремећаја на тржишту, те се послодавци пре одлучују за запошљавање на одређено време.

Друго – флексибилност. Дошли смо у ситуацију да је послодавцу потребна већа флексибилност, да се прилагођава потребама тржишта. То важи за све запослене, не само за

особе са инвалидитетом. Али ако се од вас тражи да ОСИ држите запослену на стално неко време, то се јавља као обавеза коју послодавац преузме и може да буде проблем. Шта ако дође у ситуацију да не може да сачува то радно место. Зато се он одлучује или да склапа уговор на одређено време, или да задржавајући ОСИ на неодређено време долази у ситуацију да мора да отпушта друге раднике.

Представник послодаваца

3.5. Недовољна прилагођеност радних места

Још један од проблема приликом запошљавања особа са инвалидитетом је неприлагођеност радних места. Без обзира на компетенције, уколико радно место није приступачно, ОСИ не може да се запосли.

Када заврше школе, настаје велики проблем, јер им се не нуде прави услови за запошљавање, ништа није прилагођено, већ неки краткорочни послови, невезано за компетенције. Радни асистенти нису у довољној мери доступни.

Представник ОСИ

Ипак, ово није проблем само за особе са инвалидитетом, већ и за послодавце. Уколико нема услове да запосли особу са одговарајућим компетенцијама, послодавац мора да уплаћује новац у Буџетски фонд или да купи производе од предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.⁷⁾ Иако као мера подршке постоји и прилагођавање радног места, чест проблем је да средства за ову намену нису довољна. То од послодавца захтева да уложи додатна средства како би извршио прилагођавање, што у тренутној економској ситуацији може да одбије послодавца од запошљавања особе са инвалидитетом:

Проблем се јавља када радно место није приступачно. То захтева улагања која не могу никада да се довољно оправдају.

Представник послодаваца

Неретко је присутна и незаинтересованости послодаваца да изврше прилагођавање, јер и не планира да запосли особу са инвалидитетом. Прилагођавања некада могу да се састоје и само у премештању радних места на локацију која би особи са инвалидитетом била доступна – на пример са првог спрата у приземље. Некада се неприступачност чак користи и као изговор да особа са инвалидитетом буде одбијена на конкурс за посао.

7) Закон о изменама и допунама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009.

Био сам на интервјуу за посао у једној школи и они ми кажу – Па ето, учioniце су на првом спрату, немамо лифт, Вама би сигурно био проблем да се пењете... Ја кажем – Није. А она збуњено каже – Аааа, па не знам шта онда.

Представник ОСИ

3.6. Не(заинтересованост) за запошљавање особа са инвалидитетом

Постоје и случајеви у којима се препрека приликом запошљавања налази у самим особама са инвалидитетом, које у великом броју не желе да изађу на процену радне способности, што је први корак у запошљавању.

Није само до послодаваца, него и ОСИ.... Када треба да изађу на процену радне способности онда иде - Па да ли баш мора да се иде на комисију, ма не иде ми се... Ево сада за персоналну асистенцију имали смо програм, а услов је био да се утврди степен радне способности. Када је то кренуло требало је за 10-ак нас да се одради, и све је стало. Годину дана не можемо да натерамо људе да изађу на процену.

Представник ОСИ

Ово је посебно присутно код особа којима је потребна већа подршка у функционисању, односно код особа код којих би био процењен други степен пословне способности.

Ми на пример на процени радне способности прошле године нисмо имали ниједну особу са другим степеном, па нисмо могли ни да дајемо меру прилагођавања радног места.

Представник НСЗ

Ипак, и када изађу на процену радне способности, нису све особе са инвалидитетом заиста спремне да се укључе на тржиште рада нити то желе, већ на процену излазе због бенефита које могу на основу процене да остваре. Када прођу процену радне способности ове особе се на интервјуе за посао или не јаве, или траже од послодаваца да Националну службу за запошљавање обавести да нема услова да их запосли, како не би биле брисане са списка у НСЗ. То ствара лошу слику у особама са инвалидитетом као радницима.

По мојој слободној проценио 60% ОСИ стварно тражи посао, 10% протрчи чекајући пензију и остаје широка лепеза која је ту да би остварила права из социјалне заштите. Ако им се и нешто понуди од јавних радова, њима се више исплати центар него такво ангажовање по пројектима.

Представник НСЗ

Међутим, има и других примера, када су особе са инвалидитетом заиста заинтересоване да се запосле и максимално се труде. Ипак, често ни то није довољно да нађу посао, што води у разочарање и потврду тога да „не може“.

Ево на пример једна девојка, она је прошла три-четири државне обуке и није нашла посао. И сада видите, она је у то инвестирала доста времена, а и стресно је и опет нема занимање, нема посао, несретна је што не може да ради. И шта сте ви направили? Она се не осећа да може да буде самостална.

Представник ЛС

Без обзира на то што особе са инвалидитетом имају неповољнију образовну структуру од особа из опште популације, па су и мање конкурентне, често нису ни заинтересоване за додатне едукације и унапређење компетенција.

Ево, ове године смо кренули, нудимо 6 обука и нама је тешко да нађемо лица заинтересована за те обуке (нпр. вођење пословних књига, за пословног секретара, ...).

Представник НСЗ

Опет тешко је наћи ОСИ које желе да се преквалификују, на пример када смо организовали курс за пекаре за ОСИ, једва смо нашли 10-оро особа.

Представник послодаваца

Као чест облик запошљавања особа са инвалидитетом јављају се јавни радови. Доносиоци политика виде ово као добро решење, али не и особе са инвалидитетом. Због тога што се ради о привременом запослење, особе са инвалидитетом су чест немотивисане да дају свој максимум на таквом радном месту, што може да потврди слику послодаваца о особама са инвалидитетом као недовољно ефикасним радницима.

Особе са инвалидитетом су у великој мери немотивисане да се укључе у процес рада. Поготово у јавним радовима. Ја сам ту видела висок ниво немотивисаности. Кажу: „шта ћу ја сада овде да радим, када ћу ионако за неки месец да одем.

Представник предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ

И послодавци као и особе са инвалидитетом су неспремни за запошљавање особа са инвалидитетом. Зато и код једних и код других може доћи до разочарања приликом сусрета, које ако је поновљено искуство може да води томе да послодавац више не жели да запосли особу са инвалидитетом, а да особа са инвалидитетом више не жели да ради.

Мислим да ми на тржиште рада пуштамо људе који нису спремни за укључивање у радну средину и нико их пре тога не преузима, и долазе до послодавца неспремни, не говорим сада само о другом степену; дајемо их послодавцу који ни сам није спореман нити довољно едукован – и онда долази до разочарења како ОСИ тако и послодавца и она се враћа. Значи неприпремљени су и послодавац и ОСИ.

Представник НСЗ

У наведеним условима послодавци некада могу и да буду огорчени зато што морају да запосле особу са инвалидитетом, што може довести до лоше климе на послу.

Пазите, ја сам доживео да ми чланови кажу да трпе мобинг. Запослио га је да не би плаћао пенале, а онда прича другим радницима да не може да им плати плату јер је запослио ОСИ.

Представник ОСИ

3.7. Краткорочно и неприлагођено запошљавање

Неприлагођеност радних места и заједнице, висока стопа незапослености, неповољна квалификациона структура особа са инвалидитетом и њена неусклађеност са потребама тржишта, одсуство стабилних финансијских средстава доводе до краткорочног и селективног запошљавања особа са инвалидитетом, а у циљу задовољења квота.

Шта буде проблем? Увек на крају испадне да се та лица испадну из радног процес када се заврши програм.

Представник НСЗ

Када заврше школе, настаје велики проблем, јер им се не нуде прави услови за запошљавање, већ краткорочни послови са квотама. Радни асистенти нису у довољној мери доступни.

Представник ОСИ

Зашто би јавни радови били на 6 месеци? Ако ставимо на 3 месеца, онда ће бити више запошљавања – не запослених особа, него запошљавања. Не знам ко је од Вас имао прилике да види радну књижицу ОСИ – то су радни односи 7 дана, 3 дана, 14 дана, до 30 дана је максимум. Послодавац је држи, нема довољну подршку и једноставно одустане.

Представник ОСИ

Када говоримо о селективности запошљавања, говоримо о томе да је несразмерно мало особа са процењеним другим степеном радне способности запослено.

Ево ја сам био код гомиле послодаваца, нико са другим степеном.

Представник ОСИ

Наведени резултати покажују да постоје бројни проблеми везани за запошљавање особа са инвалидитетом. Они нису само на „страни“ послодаваца, већ и особа са инвалидитетом, односно одсуства одрживих системских решења. Зато је запошљавање особа са инвалидитетом више последица околности, среће, а не резултат примене закона и систематских приступа.

Ми смо кренули са идејом да проширимо производне капацитете тако што ћемо запослити још радника и хтели смо да то буду ОСИ. На 20 радника смо запослили 5 ОСИ, и баш када смо правили објекат све смо прилагодили и тек онда смо тражили ОСИ који би одговарале одређеним радним профелима. Све смо то о свом трошку урадили.

Представник послодаваца

Мене су на пример запослили у фирми на основу средстава за НСЗ, али сам ја остао ту да попуњавам број, а када сам одлазио, директорка је рекла – ја теби не дам да идеш, ти мораш да останеш овде. Ја сам ту радио шест послова, све сам научио у лету, нисам за то био образован. И она каже, не не, ти не можеш да даш отказ, ако треба да подигнемо плату? Е сада, да послодавци то кажу другим послодавцима можда би било другачије.

Представник ОСИ

4. ЗАКЉУЧЦИ

На основу свега изложеног и даље остаје дилема: укључити се или не на тржиште рада? Бројне препреке и неизвесности са којима се особе са инвалидитетом суочавају са најчешће негативним резултатима када је у питању њихово трајније запошљавање, можда оправдавају став да се не треба укључивати на тржиште рада. Да је то заправо рационалан, а не ирационалан избор. Ипак, оваква одлука је понајвише условљена страхом и несигурношћу. Рационалност, односно нерационалност неке одлуке треба разматрати у контексту њеног циља и значења. Без обзира колико је тешко укључити се у свет рада, или колико је лако остати са стране, пасивност и повлачење дугорочно посматрано ускраћује самосталност. На тај начин особе са инвалидитетом осуђују себе да живе на маргинама друштва, у зависном положају од других.

У постојећим околностима већина особа са инвалидитетом личи на човека који живи на пустој страни реке, задовољавајући

се и зависећи од онога што им други, са плодне стране реке доба-ци. Тај човек или те особе са инвалидитетом имају два избора: или да се баце у бујицу, да се боре и можда испливају на другу плодну страну или да остану на својој, привидно сигурни, знајући да ће поред свих проблема преживети. Трећа опција, да пређу мост, не постоји, јер они са плодне стране реке нису заинтересовани да га граде, али ни сви са неплодне стране реке. У таквим околностима избор је тежак, и било која одлука мора да се поштује и цени, јер свака од њих подразумева одрицање.

У том смислу, одлуку особе да се не запосли не можемо сматрати мање вредном. Потребно је да свака особа са инвалидитетом размисли о важности запослења и рада, и о томе како може да допринети идеји запошљавања? Могућности су различите: кроз властито запошљавање, давање примера другима, лобирање за запошљавање, истраживање или на неки други начин. При свему овоме не треба аболирати, већ напротив, одговорност државе да право на запошљавање особама са инвалидитетом учини потпуно доступним у пракси, а не само у нормативним и стратешким оквирина.

Особама са инвалидитетом треба признати право на страх, реалност и оправданост постојања отпора, а не осудити их зато што не желе да се укључе у запошљавање и зато што желе сигурност. Свако од нас жели сигурност и потребна му је. Уколико се неко нечега плаши, или има негативан став према томе, и уколико то додатно прати осуда, уобичајено ће доћи до даљег затварања, а не отварања. У том смислу, почетна интервенција треба да буде оријентисана на то да се ублажи осећај страха или отпора, да би се створио простор за откривање и упознавање са својом улогом на тржишту рада. Уколико након тога особа са инвалидитетом и даље не жели да ради – то је њено право, али и одговорност.

ЛИТЕРАТУРА

- Закон о изменама и допунама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009.
- Закон о потврђивању конвенције УН о правима особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС* – Међународни уговори, бр. 42/2009
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 39/2009.
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом Србије, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 33/2006.
- Извештај о положају особа са инвалидитетом у Србији*, Центар за самостални живот инвалида, Београд, 2007.
- Марковић М. Милан: *Особе са инвалидитетом у Србији*, Републички завод за статистику, 2011.

Miroslav Lj. Brkic, Marko D. Milanovic

IN SEARCH OF SAFETY

Resume

People with disabilities represent 10-15% of the population. In the last 15 years the disability issue is slowly gaining in importance and that from the perspective of development policy and human rights, leading to the adoption of the Convention on the Rights of Persons with disabilities. Inclusion of persons with disabilities in all spheres of work hinders long-term exclusion from society, so that a large number of persons with disabilities haven't got the necessary specific and non-specific competencies to join the labor market. Insufficient accessibility of community and transportation, though not directly and significantly, affects limited possibility of employment for persons with disabilities who need support in the movement. The survey was conducted in 6 cities in Serbia: Belgrade, Nis, Novi Sad, Kragujevac, Zrenjanin and Uzice. Data were collected from focus groups with persons with disabilities and employers. The results showed that:

- limited need for employment, represents one of the main limitations of the application of any law-oriented employment, as well as the Law on professional rehabilitation and employment of persons with disabilities.
- a particular problem for the creation of new jobs and that the public sector is the largest employer in Serbia, if there is no need for employment, to receive people with disabilities in employment and private sector employer has to lay off an employee who is employed
- Quotas are only incentives for employment, while the essence of law consists of active employment measures, which should enable favorable conditions for employment of persons with disabilities.
- Negative attitudes of employers, together with insufficient information is available on the specifics of the employment of persons with disabilities leads to employers and not informed about all the possibilities and so the law seen as a levy.

Keywords: persons with disabilities, employment, employer, rights.

* Овај рад је примљен 29. јула 2015. године а прихваћен за штампу на састанку Редакције 18. септембра 2015. године.