



Univerzitet u Beogradu  
Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

# ISTRAŽIVANJA U SPECIJALNOJ EDUKACIJI I REHABILITACIJI

BEOGRAD 2009.

UNIVERZITET U BEOGRADU -  
FAKULTET ZA SPECIJALNU EDUKACIJU I REHABILITACIJU  
UNIVERSITY OF BELGRADE -  
FACULTY OF SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION

*Istraživanja u specijalnoj  
edukaciji i rehabilitaciji*

*Research in Special Education and  
Rehabilitation*

Priredio / Edited by  
Prof. dr Dobrivoje Radovanović

Beograd / Belgrade  
2009

## **EDICIJA: RADOVI I MONOGRAFIJE**

Izdavač:  
Univerzitet u Beogradu -  
Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

### *Istraživanja u specijalnoj edukaciji i rehabilitaciji*

- Za izdavača:** Prof. dr Dobrivoje Radovanović, dekan
- Urednik edicije:** Prof. dr Zorica Matejić-Đuričić
- Uređivački odbor:**
- Prof. dr Dobrivoje Radovanović
  - Prof. dr Dragan Rapačić
  - Prof. dr Nenad Glumbić
  - Prof. dr Sanja Đoković
  - Doc. dr Vesna Vučinić
  - Prof. dr Mile Vuković
  - Prof. dr Svetlana Slavnić
- Recenzenti:**
- Maria Elisabetta Ricci,  
Univerzitet "La Sapienza", Rim, Italija
  - Dr sci. Vlasta Zupanc Isoski,  
Univerzitetni klinički centar Ljubljana,  
KO za vaskularnu nevrologiju in intenzivno terapiju,  
Služba za nevrorehabilitaciju - logopedija Ljubljana,  
Slovenia

Štampa:  
„Planeta print“, Beograd

Tiraž:  
200

*Objavlivanje ove knjige je pomoglo Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj.*

*Nastavno-naučno veće Univerziteta u Beogradu - Fakulteta za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju donelo je Odluku 3/9 od 8.3.2008. godine o pokretanju Edicije: Radovi i monografije.*

*Nastavno-naučno veće Fakulteta za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju Univerziteta u Beogradu, na redovnoj sednici održanoj 14.4.2009. godine, Odlukom br. 3/53 od 23.4.2009. godine, usvojilo je recenzije rukopisa Tematskog zbornika "Istraživanja u specijalnoj edukaciji i rehabilitaciji"*

ISBN 978-86-80113-84-5

**EDITION:  
ARTICLES AND MONOGPRAPHS**

Publisher:  
University of Belgrade -  
Faculty of Special Education and Rehabilitation

*Research in Special Education and Rehabilitation*

- For Publisher:** dr. Dobrivoje Radovanović, dean
- Edition Editor:** dr. Zorica Matejić-Đuričić
- Editorial Board:**
- dr. Dobrivoje Radovanović
  - dr. Dragan Rapaić
  - dr. Nenad Glumbić
  - dr. Sanja Đoković
  - dr. Vesna Vučinić
  - dr. Mile Vuković
  - dr. Svetlana Slavnić
- Reviewers:**
- Maria Elisabetta Ricci,  
University "La Sapienza", Roma, Italy
  - Dr sci. Vlasta Zupanc Isoski,  
University clinical center Ljubljana, Slovenia

Printing:  
„Planeta Print“, Belgrade

Circulation:  
200

*Publication of this Book supported by Ministry of Science and Technology Development.*

*Scientific Council of the Belgrade University - Faculty of Special Education and  
Rehabilitation made a decision 3/9 from March, 8<sup>th</sup> 2008 of issuing  
Edition: Articles and Monographs.*

*Scientific Council, Faculty of Special Education and Rehabilitation  
University of Belgrade, at the regular meeting held on April, 14.<sup>th</sup> 2009 the Decision  
N<sup>o</sup> 3/53 of April, 23<sup>th</sup> 2009, adopted a Thematic review manuscripts collection of  
“Research in Special Education and Rehabilitation “*

ISBN 978-86-80113-84-5

# ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM U PREDUZEĆIMA U OTVORENOJ PRIVREDI

*Gordana Odović, Dragan Rapačić, Goran Nedović*

Univerzitet u Beogradu - Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

*Rad je važan za svakog čoveka, ali za osobe sa invaliditetom ima posebno značenje. Sticanje zarade i mogućnost socijalnih kontakata doprinosi povećanju samopoštovanja. Ipak, mnoge osobe sa invaliditetom koje žele da rade nemaju takvu mogućnost zbog postojanja raznih barijera. Te prepreke mogu biti u direktnoj vezi sa njihovim invaliditetom i u vezi sa njihovim društvenim okruženjem.*

*Zapošljavanje i radni odnos osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji uređeni su nizom Zakona. Nadležno Ministarstvo i Nacionalna služba za zapošljavanje stalno rade na izradi novih programa stimulisanja poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.*

*Deo istraživanja sprovedenog u okviru projekta „Rehabilitacija i razvoj ljudskih resursa na integrisanom srpsko - mađarskom tržištu rada” obuhvatio je ispitivanje obima i vrste potreba za osposobljavanjem i zapošljavanjem osoba sa invaliditetom na teritoriji AP Vojvodina sa ciljem jasnog definisanja problema ukupne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom.*

*Rezultati istraživanja su pokazali da većina preduzeća u otvorenoj privredi nije zainteresovana za ovu problematiku. Nedostatak informacija o osobama sa invaliditetom i njihovim radnim sposobnostima profiliše i stavove poslodavca u pogledu njihovog zapošljavanja u formu koja je rezervisana ili otvoreno negativna.*

*Sistematičan rad na informisanju i upoznavanju poslodavaca sa sposobnostima osoba sa invaliditetom kao i stupanje na snagu novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom doprineće njihovom lakšem pronalaženju i zadržavanju posla.*

*Ključne reči: zapošljavanje, osobe sa invaliditetom, otvorena privreda*

## UVOD

Osobe sa invaliditetom, kao što je poznato, nisu homogena grupa. Pored vrste invalidnosti koju imaju razlikuju se prema vremenu kada su stekli invalidnost – neki je imaju od rođenja, neke osobe iz perioda detinjstva ili perioda adolescencije, a neke osobe su je stekle tokom zaposlenja. Ove osobe se, takođe razlikuju i po stepenu invaliditeta, pa može imati neznatan uticaj na njihove sposobnosti za rad i njihovo mesto u društvu ili može imati veliki uticaj na njihove sposobnosti zbog čega imaju potrebu za značajnom podrškom i pomoći.

Širom sveta osobe sa invaliditetom participiraju u svetu rada u svim oblastima. Ipak, mnoge osobe sa invaliditetom koje žele da rade nemaju takvu mogućnost zbog postojanja raznih barijera. Prema procenama Svetske zdravstvene organi-

zacije u svetu ima 386 miliona nezaposlenih osoba sa invaliditetom starosti od 15 do 64 godine.<sup>1</sup>

Jasno je da ekonomski rast može dovesti do povećavanja mogućnosti zapošljavanja, a zakonska regulativa omogućava poslodavcu da iskoristi veštine i potencijale osoba sa invaliditetom unutar postojećih nacionalnih uslova. Nije očigledan samo njihov doprinos nacionalnoj ekonomiji već njihovo zaposlenje, takođe redukuje novčana davanja po osnovu invalidnosti i redukuje siromaštvo.

Prema izveštajima broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom se kreće od 13% u Velikoj Britaniji, u Nemačkoj 18%, a u zemljama u razvoju i preko 80%. Dakle, činjenica je da se veliki broj zemalja (naročito onih u razvoju) susreće sa problemom nezaposlenosti osoba sa invaliditetom, pa tako i naša zemlja. „Trenutnu situaciju osoba sa invaliditetom u Srbiji karakteriše stopa zapošljavanja od samo 13% (prema podacima Svetske banke)... Ipak, u isto vreme se u zemlji pojavio jak invalidski pokret, a donosioci odluka konstantno imaju na umu položaj osoba sa invaliditetom kao pitanje ljudskih prava i rad na politici i zakonima koji su usmereni ka stvaranju jednakih mogućnosti za osobe sa invaliditetom“ (Fizibiliti studija o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji u Srbiji, 2006.).

### *Barijere u zapošljavanju osoba sa invaliditetom*

Rad je za osobe sa invaliditetom izuzetno značajan, jer na taj način zarađuju novac za život, uspostavljaju socijalne kontakte i podižu samopoštovanje. Mnoge osobe sa invaliditetom koje su sposobne za rad ipak su nezaposlene. Najčešći razlog je pogrešna predstava poslodavaca da osobe sa invaliditetom nisu sposobne za rad i zato im nerado pružaju mogućnost zaposlenja (ILO, 2001).

Osim toga, ove osobe nailaze na mnoge druge barijere u pronalaženju i zadržavanju posla. Te prepreke mogu biti u direktnoj vezi sa njihovim invaliditetom i u vezi sa njihovim društvenim okruženjem.

Barijere sa kojim se najčešće susreću su:

- negativan stav često povezan sa diskriminacijom,
- nejednaki uslovi pristupa edukaciji i obučavanju,
- nepristupačne zgrade,
- nedostupnost informacija,
- nepristupačan prevoz,
- nedostatak asistivnih sredstava i servisa podrške,
- nizak nivo samopoštovanja i prezaštićivanje od strane porodice,
- nedostatak podrške okruženja,
- nedostatak politike podrške (Heron R., Murray B., 2003)

Generalno posmatrano, glavni problemi osoba sa invaliditetom sa kojima se susreću kada traže posao su: “nizak nivo obrazovanja, nedostatak veština za zapošljavanje, brze promene na tržištu rada, stavovi i percepcija poslodavaca, nedostatak mogućnosti za samozapošljavanje, nejednaki uslovi zapošljavanja i visoki troškovi odlaska na posao” (Heron R., Murray B., 2003).

U pronalaženju zaposlenja dodatne probleme imaju žene sa invaliditetom. Iako su se unapredile mogućnosti za edukaciju žena i uspostavili pozitivni stavovi prema njihovoj edukaciji i obuci, veoma male promene su se dogodile u tom smislu

---

1 United Nations: World Population Prospects, 1998 Revision, New York, 1999.

kada se radi o ženama sa invaliditetom. U poređenju sa ženama bez invaliditeta one se češće susreću sa diskriminacijom, a povoljne mogućnosti za posao su prava retkost.

### *Mogućnosti i perspektive za zapošljavanja osoba sa invaliditetom*

Zapošljavanje i radni odnos osoba sa invaliditetom uređeni su Zakonom o radu, Zakonom o radnom osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i Zakonom o zapošljavanju i osiguravanju za slučaj nezaposlenosti. Posredovanje pri zapošljavanju obavlja Nacionalna služba za zapošljavanje preko svoje posebne službe odnosno Odseka za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Članom 28 Zakona o radu predviđa da se osobe sa invaliditetom zapošljavaju pod opštim uslovima, osim ako zakon ne predvidi drugačije. Ako zaposleni nije više sposoban da obavlja određeni posao zbog smanjene radne sposobnosti, poslodavac je dužan da mu ponudi posao u skladu sa preostalim radnom sposobnošću (član 101).

«Zakon o zapošljavanju i osiguravanju za slučaj nezaposlenosti pruža Nacionalnoj službi zapošljavanja mogućnost da osobama sa invaliditetom ponudi obuku i trening. Zakon olakšava opšte programe obuke, treninga i osposobljavanja (između ostalih) osobama sa invaliditetom» (Lerentveld H. i sar., 2006.).

Nadležno Ministarstvo i Nacionalna služba za zapošljavanje stalno rade na izradi novih programa stimulisanja poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Prioritet u odobravanju imaju oni programi koji se odnose na:

- zapošljavanje u proizvodnim i izvozno orijentisanim programima,
- zapošljavanje u poljoprivredi, proizvodnom i uslužnom zanatstvu, pružanju stručnih usluga (advokatske kancelarije, projektni biro, veterinarske ambulante, informatičke usluge),
- zapošljavanje u privredno nedovoljno razvijenom području (gde je veća stopa nezaposlenosti u odnosu na prosek),
- zapošljavanje lica sa visokom stručnom spremom, suficitarna zanimanja.

Osim ovih, postoji i program dvanaestomesečnog finansiranja zarada invalida, kao još jedan od načina stimulisanja poslodavaca da zapošljavaju osobe sa invaliditetom.

Ipak, primetan je trend da institucije Republike Srbije obraćaju veću pažnju na potrebe osoba sa invaliditetom. Grupa osoba sa invaliditetom je u stanovništvu Srbije i u Strategiji za smanjenje siromaštva istaknuta kao jedna od četiri najugroženije grupe. Zbog toga je Vlada Republike Srbije u aprilu 2005. godine usvojila Nacionalnu strategiju za zapošljavanje (2005 - 2010) koja je usklađena sa Evropskom strategijom zapošljavanja. Istaknut je značaj promovisanje integracije i borbe protiv diskriminacije osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada. U Nacionalnoj strategiji za zapošljavanje osoba sa invaliditetom su prepoznate kao grupa na koju posebno treba obratiti pažnju s obzirom na krajnje nisku stopu zaposlenosti (samo 13% osoba sa invaliditetom ima priliku da radi, a tek jedna trećina zaposlenih ima radno mesto prilagođeno potrebama). U Strategiji su navedene i mere, koje treba da podstiču zapošljavanje i aktivnost osoba sa invaliditetom.

U Skupštini Republike Srbije 5. maja 2009. godine završena je rasprava o Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Novi

zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom trebalo bi u potpunosti da reguliše oblast profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Novi zakon predviđa zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, uz podršku, podsticaje za poslodavce, u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, socijalnim preduzećima i radnim centrima. Detaljno utvrđuje materiju profesionalne rehabilitacije i podsticaja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, formiranje Centra za profesionalnu rehabilitaciju. Zakonom će se uvesti kvotni sistem, a propisuje obavezu zapošljavanja određenog procenta radnika sa invaliditetom kvalifikovanih za obavljanje poslova iz delokruga poslodavca za svakog poslodavca koji zapošljava više od 20 zaposlenih. U slučaju propuštanja da se ispuni kvota poslodavac je dužan da plaća penale dok ne zaposli propisan broj osoba sa invaliditetom. Izuzetno je značajno to što predlog zakona predviđa finansijske podsticaje za poslodavce i obezbeđivanje razumnih prilagođavanja radnog mesta i procesa rada (Tatić D., 2008.)

## CILJ ISTRAŽIVANJA

U projektu «Rehabilitacija i razvoj ljudskih resursa na integrisanom srpsko - mađarskom tržištu rada», a u okviru radnog paketa «*Razvoj i lokalizacija edukativnog materijala*» Institut za defektologiju Fakulteta za specijanu edukaciju i rehabilitaciju u Beogradu sproveo je Istraživanje potreba u regijama:»*Sekundarno istraživanje u regiji Vojvodina*» tokom 2006-2007. Istraživanje je obuhvatilo ispitivanje obima i vrste potreba za osposobljavanjem i zapošljavanjem osoba sa invaliditetom na teritoriji AP Vojvodina sa ciljem jasnog definisanja problema ukupne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

## ZADACI ISTRAŽIVANJA

Da bismo postigli cilj istraživanja bilo je neophodno operacionalizovati i izvršiti sledeće zadatke:

- sprovesti detaljnu analizu situacije,
- izvršiti identifikaciju osnovnih problema i potreba,
- izvršiti analitičku procenu u izabranim oblastima.

## METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

### *Uzorak*

Uzorak čine osobe sa invaliditetom (osobe ometene u mentalnom razvoju, osobe pštećenog sluha, osobe oštećenog vida i osobe sa motoričkim poremećajima) koje imaju status osoba koje traže posao.

Uzorak, takođe, čine i preduzeća u otvorenoj privredi, a u ovom radu smo se posebno fokusirali na preduzeća u otvorenoj privredi u opštini Sombor.

### *Vreme istraživanja*

Istraživanje je obavljeno tokom 2006 i 2007. godine.



### Mesto istraživanja

Istraživanje je sprovedeno na teritoriji AP Vojvodina u opštini Sombor.

### Obrada podataka

Prikupljeni podaci su sortirani, tabelarno prikazani, analizirani i interpretirani.

## REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Tabela 1. Struktura preduzeća i zaposlenih u odnosu na radno vreme u preduzećima u Somboru

Naziv preduzeća	Delatnost	Broj zaposlenih	Rade manje od 8 časova
1) TP Prehrana	Trgovina prehranom	156	11
2) AD „Boja“	Izrada pista i saobraćajne signalizacije	75	-
3) DOO Grutini press	Trgovina	70	-
4) Vodoprivredno DP	Zaštita štetnog dejstva voda	90	-
5) JKP „Parking servis“	Kontrola i naplata parkinga	27	-
6) Vodokanal	Proizvodnja i distribucija vode	99	-
7) Čistoća	Iznošenje i deponovanje smeća	233	-
8) Montaža AD	Završni radovi u građevinarstvu	23	-
9) „Somborputevi“	Izgradnja saobraćajnica	248	-
10) Somborgas	Distribucija prirodnog gasa	11	-
		1032 (98.935%)	11 (1,065%)

Strukturu preduzeća, predstavljenih u Tabela 1. čine preduzeća koja se bave trgovinom, proizvodnjom i uslugama. Najveći broj radi sa punim radnim vremenom 1032 (98.935%), a samo 11 (1,065) zaposlenih radi manje od osam časova dnevno.

Tabela 2. Struktura novih radnih mesta i ispunjenost uslova za odlazak u penziju u preduzećima<sup>2</sup> u Somboru

Preduzeće	Povećanje broja zaposlenih do 31.7.2007	Zanimanja za koja se planiraju nova radna mesta	Prekvalifikacija	Zanimanja predviđena za prekvalifikaciju	Ispunjenost uslova za odlazak u penziju
1)	Ne	-	-	-	2g.-5 rad.
2)	Ne	-	-	-	1g.-1 rad. 18m.-5 rad. 2g.- 10 rad.
3)	Da	Trgovca	Da	Nije siguran	-
4)	Ne	-	-	-	Odmah-2 rad 6m.-1 rad. 1g.-2 rad.
5)	Da	Knjigovođa	Da	Knjigovođa	2g.-2 rad.

2 1) Trgovina prehranom; 2) AD „Boja“; 3) DOO Grutini press; 4) Vodoprivredno; 5) Parking servis; 6) Vodokanal; 7) „Čistoća“; 8) Montaža AD; 9) Somborputevi; 10) Sombor gas.

Preduzeće	Povećanje broja zaposlelih do 31.7.2007	Zanimanja za koja se planiraju nova radna mesta	Prekvalifikacija	Zanimanja predviđena za prekvalifikaciju	Ispunjenost uslova za odlazak u penziju
6)	Ne	-	Da	Vodoinstalater	Odmah 4 rad.
7)	Ne	-	Ne	-	6m.-1 rad. 1g.-2 rad. 18m.-2 rad.
8)	Ne	-	Ne	-	6m.-1 rad. 2g.-5 rad.
9)	Ne	-	Ne	-	2g.-5 rad
10)	Ne	-	Ne	-	-

U dva preduzeća se planira povećanje broja novih radnih mesta (do 31.07.2007), trgovaca i knjigovođa. Prekvalifikaciju predviđa tri preduzeća od kojih su dva u kojima se očekuje otvaranje novih radnih mesta. Moglo bi se reći da se u dva preduzeća pripremaju ozbiljne reforme, a da se u jednom očekuju neki reformski pomaci. Prekvalifikacija se očekuje za radna mesta knjigovođa i vodoinstalatera, dakle, u oblasti usluga (Tabela 2.).

Tabela 3. Očekivana slobodna radna mesta, broj zaposlenih OSI, zanimanja, vrsta invalidnosti, mogućnost zapošljavanja OSI<sup>3</sup> i potreba za njihovom obukom u Somboru

Preduzeća	Zanimanja radnika koji idu u penziju	Broj zaposlenih osoba sa invaliditetom	Zanimanje zaposlenih OSI, i vrsta invalidnosti	Ako nema zaposlenih OSI da li postoje radni procesi na kojima bi mogli da rade?	Da li bi u slučaju angažovanja OSI bilo potrebno obučavanje?
1)	Trgovci	5	trgovci (osobe sa različitim vrstom invaliditeta)	Bez odgovora	Ne
2)	Moleri	1	bravar, (oštećenje vida)	Bez odgovora	Da
3)	-	-	-	Ne	Da
4)	NKR, građevinski tehničar, Vozač	5	Bravar, vozač, rukov. građev. mašinama, NKR (preostale radne sposobnosti)	Ne	Da
5)	Kontrolori	1	Kontrolor (motorički poremećaji)	Da	Da

3 Osobe sa invaliditetom

Preduzeća	Zanimanja radnika koji idu u penziju	Broj zaposlenih osoba sa invaliditetom	Zanimanje zaposlenih OSI, i vrsta invalidnosti	Ako nema zaposlenih OSI da li postoje radni procesi na kojima bi mogli da rade?	Da li bi u slučaju angažovanja OSI bilo potrebno obučavanje?
6)	Poslovođe postrojenja, magacioner, fakturista	-	-	Ne	Ne
7)	Prodavac	-	-	Da	Ne
8)	KV Radnici, Služb.	-	-	Ne	Ne
9)	Građ. radnici	-	-	Ne	Ne
10)	-	-	-	Ne	Ne

Iz tabele 3 može se videti da je su osobe sa invaliditetom zaposlene u samo 4 preduzeća od 10 koliko ih je obuhvaćeno istraživanjem. U 4 preduzeća radi 12 osoba sa invaliditetom. One su zaposlene na radnim mestima trgovca, bravara, vozača, rukovaoca građevinskim mašinama i kontrolorima naplate parking usluga. Na pitanje da li postoje radna mesta ili radni procesi u kojima bi se mogle angažovati osobe sa invaliditetom, dva preduzeća su dala potvrdan odgovor, od kojih je jedno u kome već ove osobe rade. Moglo bi se reći da u tri preduzeća u kojima rade OSI nemaju dobra iskustva i ne vide radno mesto na kome bi, eventualno druga OSI, mogla biti zaposlena. Čak 6 preduzeća nema nikakav odgovor na ovo pitanje. U četiri preduzeća smatraju da bi u slučaju zapošljavanja OSI bilo potrebno njihovo obučavanje i na taj način izrazili izvesnu spremnost da ih ipak angažuju. U samo jednom preduzeću postoji konzistentan, pozitivan, stav prema zapošljavanju OSI dok je takav stav promenljiv u četiri, a negativan u pet preduzeća.

Tabela 4. Zanimanja, obuka, dužina probnog rada i poznavanje uslova i subvencija za zapošljavanje osoba OSI u preduzećima<sup>4</sup> u Somboru

Preduzeće <sup>3</sup>	Zanimanja za koja je potrebna obuka	Da li obuka treba da se realizuje u vašem preduzeću?	Dužina probnog rada	Poznavanje subvencija za zapošljavanje OSI	Poznavanje Zakona o zapošljavanju OSI
1)	-	-	-	Da	Da
2)	Signaliza.	Da	6 meseci	Da	Ne
3)	-	-	-	Ne	Ne
4)	Rukovalac građ. mašinama; rukovalac crnim postrojenjima	Nije neophodno	4 meseca	Ne	Ne
5)	Kontrolor	Da	3 meseca	Da	Ne
6)	-	Ne	-	Da	Da
7)	-	Ne	1 mesec	Ne	Ne

4 1) Trgovina prehranom; 2) AD „Boja“; 3) DOO Grutini press; 4) Vodoprivredno; 5) Parking servis; 6) Vodokanal; 7) „Čistoća“; 8) Montaža AD; 9) Somborputevi; 10) Sombor gas.

Preduzeće <sup>3</sup>	Zanimanja za koja je potrebna obuka	Da li obuka treba da se realizuje u vašem preduzeću?	Dužina probnog rada	Poznavanje subvencija za zapošljavanje OSI	Poznavanje Zakona o zapošljavanju OSI
8)	-	Ne	-	Ne	Da
9)	-	-	-	Da	Ne
10)	-	Ne	-	Da	Da

U tabeli 4 prikazani su rezultati ispitivanja koji se odnose na: zanimanja za koja je potrebna obuka, mesto njene realizacije, dužinu trajanja probnog rada, poznavanje subvencija za zapošljavanje OSI i Zakona o zapošljavanju OSI. Tri preduzeća su se izjasnila u pogledu vrste zanimanja za koje je potrebna obuka (signalizacija, rukovalac građevinskim mašinama, rukovalac crpnim postrojenjima i kontrolor naplate parking usluga). U dva od ova tri preduzeća smatraju da je potrebno da se obuka obavi kod njih. Kada govorimo o dužini trajanja probnog rada, fokus ćemo usmeriti ka preduzećima koji su u odnosu na ovu grupu pitanja imali konzistentne stavove. Za poslove signalizacije, potrebna je obuka u trajanju od 6 meseci; za rukovaoca građevinskim mašinama i crpnim postrojenjima 4 meseca i za kontrolora naplate parking usluga 3 meseca. Interesantno je da odgovori predstavnika preduzeća u pogledu poznavanje subvencija za zapošljavanje OSI i Zakona o zapošljavanju OSI nisu bili u relaciji. U tri preduzeća se nalaze u pozitivnoj relaciji (na oba pitanja je odgovor pozitivan); u četiri preduzeća u negativnoj relaciji (na oba pitanja je odgovor negativan), a u tri su odgovori kontradiktorni (jedan je pozitivan, a drugi negativan). Može se reći, da u apsolutnoj većini slučajeva preduzeća nisu zainteresovana za ovu materiju, ali da je respektabilan broj onih koji ovoj materiji posvećuju pažnju.

Tabela 5. Razlog odsustva osoba sa invaliditetom u preduzećima<sup>5</sup> u Somboru

Preduzeća	Nisu razmišljali	Ne postoje radne aktivn.	Previše je administr.	Nema inf. o uslovima angažov.	Nema uslova za angažov.	Drugo
1)	-	-	-	-	-	-
2)	-	-	-	-	-	-
3)	Bez odgovora	X	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora
4)	-	-	-	-	-	-
5)	-	-	-	-	-	-
6)	Bez odgovora	X	Bez odgovora	Bez odgovora	X	Bez odgovora
7)	Bez odgovora	X	Bez odgovora	X	Bez odgovora	Bez odgovora
8)	Bez odgovora	X	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora
9)	Bez odgovora	X	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora
10)	Bez odgovora	X	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora	Bez odgovora

5 1) Trgovina prehranom; 2) AD „Boja“; 3) DOO Grutini press; 4) Vodoprivredno; 5) Parking servis; 6) Vodokanal; 7) „Čistoća“; 8) Montaža AD; 9) Somborputevi; 10) Sombor gas.

Kao odgovor na pitanje zbog čega nema osoba sa invaliditetom u preduzećima u Somboru, od pet definisanih varijabli (ne postoje radne aktivnosti, previše je administracije u vezi s tim, nema informacija o uslovima angažovanja, nema uslova za angažovanje) i jedne otvorene varijable (drugo). najviše odgovora je locirano u ne postojanju radnih aktivnosti; samo po jedna u nedostatku informacija i nepostojanju uslova za njihovo angažovanje (tabela 5.). Na osnovu ovih podataka možemo zaključiti da su stavovi prema osobama sa invaliditetom u svim preduzećima definisani na osnovu onih osoba koje tamo već rade, a reč je o invalidima rada II kategorije (koji rade skraćeno radno vreme). Nedostatak informacija o osobama sa invaliditetom i njihovim radnim sposobnostima profilise i stavove poslodavca u pogledu njihovog zapošljavanja u formu koja je rezervisana ili otvoreno negativna.

## DISKUSIJA

Preduzeća obuhvaćena ovim istraživanjem svoju delatnost obavljaju u oblasti trgovine (TP Prehrana, DOO Grutini press, Somborgas), proizvodnje (Vodokanal) i usluga (AD Boja, Vodoprivredno DP, JKP „Parking servis“, Čistoća, Montaža AD, Somborputevi). Interesantan podatak predstavlja status zaposlenih kada se radi o dužini radnog vremena. Najveći broj radi sa punim radnim vremenom 1032 (98.935%), a samo 11 (1,065) zaposlenih radi manje od osam časova dnevno (Tabela 1).

Sobzirom na cilj istraživanja, važnu činjenicu predstavlja struktura novih radnih mesta i mogućnost povećanja broja slobodnih radnih mesta usled ispunjenosti uslova za odlazak u penziju postojećeg kadra. Istraživanje je pokazalo sledeće činjenično stanje. U dva preduzeća se planira povećanje broja novih radnih mesta (do 31.07.2007) i to trgovaca i knjigovođa. Prekvalifikaciju za radna mesta knjigovođa i vodoinstalatera, predviđaju tri preduzeća od kojih se u dva očekuje otvaranje novih radnih mesta što predstavlja ozbiljnu reformu. (Tabela 2.).

Koliki je broj zaposlenih osoba sa invaliditetom u somborskim preduzećima, vrsta invaliditeta, njihova zanimanja, mogućnost zapošljavanja, potreba za njihovom obukom i očekivana radna mesta pokazuju podaci u tabeli 3. U 10 somborskih preduzeća radi 12 osoba sa invaliditetom. Na radnom mestu trgovca rade osobe sa različitom vrstom invaliditeta, na radnom mestu bravara osoba sa oštećenjem vida, na mestu kontrolora radi osoba sa motoričkim poremećajem i na radnim mestima bravar, vozač, rukovalac građevinskim mašina i NKR rade osobe sa preostalom radnom sposobnošću. Kada je u pitanju postojanje radnih mesta ili radnih procesa u kojima bi se mogle angažovati osobe sa invaliditetom mišljenja su podeljena. Dva preduzeća su dala potvrđan odgovor (u jednom od njih već rade), u tri preduzeća u kojima rade OSI, nemaju dobra iskustva i ne vide radno mesto na kome bi druga OSI, mogla biti zaposlena. Čak 6 preduzeća nema nikakav odgovor u vezi sa ovim pitanjem. U četiri preduzeća smatraju da bi u slučaju zapošljavanja OSI bilo potrebno njihovo obučavanje što ukazuje na određenu spremnost da ih ipak angažuju. U samo jednom preduzeću postoji konzistentan, pozitivan, stav prema zapošljavanju OSI dok je u četiri promenljiv, a negativan u pet preduzeća.

Poseban značaj imaju rezultati ispitivanja koji se odnose na: zanimanja za koja je potrebna obuka, mesto njene realizacije, dužinu trajanja probnog rada, poznavanje subvencija za zapošljavanje OSI i Zakona o zapošljavanju OSI. Od deset preduzeća tri su dala pozitivan odgovor što znači da je potrebna obuka. Reč je o zanimanjima: signalizacija, rukovalac građevinskih mašina, rukovalac crpnih postrojenja i kontrolor naplate parking usluga. U dva od ova tri preduzeća, najverovatnije zbog prirode posla (signalizacija, kontrolor), smatraju da je potrebno da se obuka obavi u njihovim preduzećima. Posebnu pažnju zaslužuju preduzeća koja su na pitanja o dužini trajanja probnog imali konzistentne stavove. Za poslove signalizacije, potrebna je obuka od 6 meseci; za rukovaoca građevinskih mašina i crpnih postrojenja 4 meseca i za kontrolora naplate parking usluga u trajanju od 3 meseca. Interesantno je da odgovori predstavnika preduzeća u pogledu poznavanje subvencija za zapošljavanje OSI i Zakona o zapošljavanju OSI nisu bili u relaciji. U tri preduzeća na oba pitanja odgovor je bio pozitivan, a u četiri preduzeća na oba pitanja odgovor je bio negativan. Međutim, u tri preduzeća odgovori su kontradiktorni (jedan je pozitivan, a drugi negativan). Može se reći, da u apsolutnoj većini slučajeva preduzeća nisu zainteresovana za ovu materiju ali da je respektabilan broj onih koji ovoj materiji posvećuju pažnju (Tabela 4).

Želeći da saznamo zašto nema osoba sa invaliditetom u preduzećima u Somboru, predstavnicima preduzeća smo ponudili pet odgovora, na to pitanje, a to su: ne postoje radne aktivnosti, previše je administracije u vezi s tim, nema informacija o uslovima angažovanja, nema uslova za angažovanje i mogućnost da sami navedu neki drugi razlog (tabela 5). Analiza njihovih odgovora ukazuje da većina smatra da ne postoje radne aktivnosti za OSI. Po jedan odgovor je bio u nedostatku informacija o uslovima angažovanja i nepostojanju uslova za njihovo angažovanje. Na osnovu ovih podataka može se zaključiti da se stavovi prema osobama sa invaliditetom u svim preduzećima formiraju na osnovu onih osoba koje tamo već rade, a to su invalidi rada II kategorije. Svakako ne smemo zemariti ni činjenicu da postoji evidentan nedostatak informacija kod predstavnika preduzeća o radnim sposobnostima OSI koje su naročito izrazili kroz odgovor da ne postoje radne aktivnosti za osobe sa invaliditetom.

## ZAKLJUČAK

Na osnovu postavljenih ciljeva i rezultata istraživanja možemo izvesti sledeće zaključke.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u otvorenoj privredi sagledani su kroz 10 preduzeća u Somboru. Posmatrajući njihove planove povećanja broja novih radnih mesta (do 31.07.2007) i prekvalifikacija moglo bi se reći da se u dva preduzeća pripremaju ozbiljne reforme i u jednom se očekuju neki reformski pomaci, pa se teško odupreti utisku da bi i za osobe sa invaliditetom u tim planovima moglo biti mesta. Međutim, većina preduzeća ne pokazuje volju ni spremnost da za rad angažuje osobe sa invaliditetom, pa su na tako nešto spremna dva preduzeća. U četiri preduzeća smatraju da bi u slučaju zapošljavanja osoba sa invaliditetom bilo potrebno njihovo obučavanje i na taj način izrazili izvesnu spremnost da ih ipak angažuju. U samo jednom preduzeću postoji konzistentan, pozitivan, stav prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom dok je promenljiv u četiri, a negati-

van u pet preduzeća. Može se reći, da većina preduzeća u otvorenoj privredi nisu zainteresovana za ovu materiju, a mali broj preduzeća ipak ovoj materiji posvećuju pažnju. Na osnovu podataka dobijenih istraživanjem možemo zaključiti da su stavovi prema osobama sa invaliditetom u svim preduzećima definisani na osnovu onih osoba koje tamo već rade, a to su invalidi rada II kategorije (koji rade skraćeno radno vreme). Nedostatak informacija o osobama sa invaliditetom i njihovim radnim sposobnostima profiliše i stavove poslodavca u pogledu njihovog zapošljavanja u formu koja je rezervisana ili otvoreno negativna. Sistematičan rad na informisanju i upoznavanju poslodavaca sa sposobnostima osoba sa invaliditetom kao i stupanje na snagu novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom doprineće njihovom lakšem pronalaženju i zadržavanju posla.

## LITERATURA

1. Disability & world of work, International Labour Organization, 2001.
2. Lerentveld, H., Raušenbah, B., Tatić, D., Savčić, R., Puača, S. (2006) Integracija korak po korak: Izveštaj – Razvijanje politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji, Beograd
3. Heron, R., Murray, B. (2003) Assisting disabled persons in finding employment, Second Edition, International Labour Office, Geneva ISBN 92-2-115116-6
4. Mogućnost zapošljavanja osoba sa invaliditetom u opštini Zrenjanin, Centar za razvoj civilnog društva, Zrenjanina i Fonda za razvoj neprofitnog sektora AP Vojvodine, 2006.
5. Odović, G. (2005) Profesionalno osposobljavanje učenika sa motoričkim poremećajima u Rapaić D. i dr., (2005), Školovanje učenika sa motoričkim poremećajima, Katedra za somatopediju, Defektološki fakultet, Univerzitet u Beogradu
6. Odović, G., Rapaić, D., Nedović, G. (2008) Zapošljavanje osoba sa invaliditetom, Specijalna edukacija i rehabilitacija br. 1-2, Beograd, str. 189-206 ISSN 1452-7367
7. Tatić, D. (2008) Zaštita ljudski prava osoba sa invaliditetom, Službeni glasnik, Beograd, ISBN 978-86-7549-974-9

## EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS IN OPEN MARKET COMPANIES

*Gordana Odovic, Dragan Rapaic, Goran Nedovic*  
University of Belgrade - Faculty of Special Education and Rehabilitation

### *Summary*

Work is important for people but it is special important for disabled persons. Acquirement of earn a livelihood and enjoy social contacts contribute to increase self-esteem. They face obstacles in finding and holding jobs. These obstacles may be directly linked to their disability and related to the their environment.

Employment and work of disabled people in Republic of Serbia regulated by variety laws. Proper Ministry and National employment srevice permanent work to make new stimulated programme for employers that increase employment of disabled persons.

One part of research in project “Rehabilitation and development of human resources on the integrated Serbian - Hungarian labour market” included vocational training and employment of disabled persons in Vojvodina with specially focus to define whole employment politic of disabled persons. Research resultats showed that majority open market companies are not interest for this problem. Lack of informations about disabled persons and their work abilities make employers attitudes in reserve or negativ form.

Metodical information, work abilities presentation and new Act of vocational rehabilitation and employment of disabled persons will contribute to easy employment and job retention.

*Key words:* employment, disabled persons, open market.