

UTICAJ MERA AKTIVNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA NA RADNU INTEGRACIJU OSOBA SA INVALIDITETOM

Počuč Pavle¹

Sažetak: Osetljivim i ranjivim kategorijama društva se, uz mnogo empatije i društvene odgovornosti, mora obezbediti ravnopravan radni i društveni status jer njih karakteriše velika želja da pruže svoj doprinos zajednici u kojoj žive. Pored ekonomskih prednosti kojima se ostvaruje finansijska nezavisnost, osobama sa invaliditetom koje se radno angažuju vraća se osećaj lične vrednosti, dostojanstva i ravnopravnog statusa u društvu. Činjenica da svojim radom doprinose razvoju društva dodatno ih motiviše i jača osećaj pripadnosti tom istom društvu. Većinu osoba sa invaliditetom karakteriše izuzetna posvećenost, odgovornost, disciplina, motivacija ali nažalost često su od strane poslodavaca neopravdano zapostavljene i radno diskriminisanе. Sinhronizovanim delovanjem i angažmanom sva tri sektora moguće je značajno poboljšati položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada i direktno uticati na jačanje socio-ekonomskog statusa države. Kreiranjem jasne strategije pomoći i podrške u zapošljavanju od strane države a pre svega konkretnih mera aktivne politike zapošljavanja primetan je trend smanjenja njihove nezaposlenosti. Cilj ovog rada se zasniva na prikazu mera zapošljavanja teže zapošljivih kategorija sa akcentom na osobe sa invaliditetom te uticaj mera

¹ JVP Vode Vojvodine, Novosadskog sajma 19, 21000 Novi Sad, pocuc7@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-8292-0002>

na radni status i socio-ekonomski položaj osoba sa invaliditetom. Takođe, u radu će biti predstavljeni rezultati ankete kao i dalje smernice i predlozi.

Ključne reči: profesionalna rehabilitacija, aktivne mere zapošljavanja, strategija unapređenja zapošljavanja.

UVOD

Akcioni plan zapošljavanja je planski dokument kojim se definišu, operacionalizuju i ostvaruju opšti i posebni ciljevi zapošljavanja i konkretizuju mere za otvaranje novih radnih mesta. Opšti cilj ovih mera podrazumeva kontinuiran i održiv rast zaposlenosti a posebni ciljevi su usmereni ka unapređenju ponude rada i tražnje za radom, unapređenje institucionalnog okvira na tržištu rada kao i unapređenje politike zapošljavanja. „Osobe sa invaliditetom često su suočene sa diskriminacijom, uglavnom zbog ograničenog pristupa ustavnim i zakonskim pravima. Glavni izazovi sa kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju uključuju: prepreke pri kretanju i korišćenju javnog prevoza; pristupačnost različitih javnih objekata, pristup uslugama i informacijama; pristup zaposlenju i mogućnostima za razumno prilagođavanje uslova na radnim mestima; pristup obrazovanju i profesionalnoj obuci“ (Nacionalna služba za zapošljavanje, 2020). Kako ističe izvršna direktorka Foruma mladih sa invaliditetom – FMI Krivokuća Milovanović J. (Nedeljnik, preuzeto 07.06 2021.) zapošljavanje osoba sa invaliditetom nije jednostavno jer zahteva ispunjavanje određenih uslova koje poslodavci moraju da obezbede, a koji često deluju obeshrabrujuće. Primenom Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, primećeno je da većina firmi koje su zakonski obavezne da zaposle ove osobe radije plaćaju novčane kazne državi nego da ih zaista zaposle. Zbog toga se osobe sa invaliditetom i dalje uglavnom gledaju kao socijalna grupa koja zavisi od pomoći, umesto kao vredan deo društva i njegovog potencijala. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom ne obogaćuje samo radnu sredinu, već i čitavu zajednicu (Jovanović, 2021).

ZAKONODAVNI OKVIR I CILJNE KATEGORIJE U OBLASTI ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM

Zakonodavne promene su ključne za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom (Kostić, 2020).

Status osobe sa invaliditetom, prema članu 4 stav 2 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, imaju osobe kojima je utvrđen status osobe sa invaliditetom i to:

- ratni vojni invalid,
- mirnodopski vojni invalid,
- civilni invalid rata,
- lice kome je izvršena kategorizacija i drugo lice kome je utvrđena invalidnost,
- lice kome je utvrđena kategorija invalidnosti, odnosno preostala radna sposobnost u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju,
- lice kome se u skladu sa ovim Zakonom proceni radna sposobnost, saglasno sa kojom ima mogućnost zaposlenja ili održanja zaposlenja (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, 2009).
- Prema odredbama člana 24 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, poslodavac koji ima manje od 20 zaposlenih nema obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom; poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan je da zaposli, odnosno da ima u radnom odnosu najmanje jednu osobu sa invaliditetom; dok je poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan da u radnom odnosu ima najmanje dve osobe sa invaliditetom, a na svakih daljih započelih 50 zaposlenih još po jednu (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, 2009).

U kategoriju teųe zaposłljivih lica spadaju :

Tabela br.1: *Kategorije teųe zaposłljivih lica*

Redni broj	Kategorija teųe zaposłljivih lica
1	Mladi u domskom smeštaju, hraniteljskim porodicama i starateljskim porodicama
2	Lica bez završenog srednjeg obrazovanja i lica koja su završila funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih
3	Stariji od 50 godina
4	Romi i Romkinje
5	Osobe sa invaliditetom
6	Korisnici novčane socijalne pomoći
7	Lica koja se nalaze na evidenciji nezaposlenih duųe od 12 meseci, a posebno lica na evidenciji duųe od 24 meseca

Izvor : NSZ (Nacionalna sluųba za zaposłjavanje)

Prednost pri zaposłjavanju imaju ųene, naročito iz manje razvijenih područja. Williams (2018) ističe da zakonska regulativa igra ključnu ulogu u poboljšanju mogućnosti zaposłjavanja osoba sa invaliditetom. Visina subvencija za zaposłjavanje nezaposlenih lica iz kategorije teųe zaposłljivih, u periodu od 2024. do 2026. godine, zavisi od stepena razvijenosti jedinica lokalne samouprave, koji je utvrđen u skladu sa posebnim propisima Vlade Republike Srbije. Prema **Akcionom planu za period 2024–2026** (Ministarstvo za rad, zaposłjavanje, boračka i socijalna pitanja, 2024), subvencije po korisniku iznose:

- 1) za prvu grupu (iznad republičkog proseka) i drugu grupu (u rasponu od 80% do 100% republičkog proseka) - 230.000,00 dinara po korisniku;
- 2) za treću grupu (u rasponu od 60% do 80% republičkog proseka) - 255.000,00 dinara po korisniku;
- 3) za četvrtu grupu (stepen razvijenosti ispod 60% republičkog proseka) i za devastirana područja (stepen razvijenosti ispod 50% republičkog proseka) - 280.000,00 dinara po korisniku.

Navedeni iznosi subvencije za zaposłjavanje za osobe sa invaliditetom i lica koja su na evidenciji nezaposlenih duųe od 24 meseca, uvećavaju se za 20% tako da iznose:

- 1) za prvu grupu (iznad republičkog proseka) i za drugu grupu (u rasponu od 80% do 100% republičkog proseka) - 276.000,00 dinara po korisniku;
- 2) za treću grupu (u rasponu od 60% do 80% republičkog proseka) - 306.000,00 dinara po korisniku
- 3) za četvrtu grupu (stepen razvijenosti ispod 60% republičkog proseka) i za devastirana područja (stepen razvijenosti ispod 50% republičkog proseka) - 336.000,00 dinara po korisniku.

Nacionalna služba za zapošljavanje može pružiti dodatnu uslugu personalizovane podrške osobama koje učestvuju u nekoj od njihovih mera.

Realizacija se prati 12 meseci (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2024).

MERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM

Republika Srbija je izdvojila 7,75 milijardi dinara u 2024. godini za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja koje su samo u prethodnoj godini doprinele otvaranju 17.865 novih radnih mesta i smanjile stopu nezaposlenosti na rekordnih 9%. Sa 25% nezaposlenosti iz 2012 godine. Poseban akcenat je usmeren ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom za čiju namenu je izdvojeno 705 miliona dinara koja predstavlja značajnu podrška preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. U 2025. godini planirano je zapošljavanje 3.250 nezaposlenih lica, od kojih je 250 osoba sa invaliditetom. U 2026. godini planirano je zapošljavanje 3.400 nezaposlenih lica, od kojih je 200 osoba sa invaliditetom. Da podstakne zapošljavanje osoba sa invaliditetom, Nacionalna služba za zapošljavanje sprovodi različite mere aktivne politike zapošljavanja koje uključuju stručnu i finansijsku podršku kako poslodavcima, tako i samim licima sa invaliditetom. Poslodavci mogu istovremeno koristiti više različitih mera, u zavisnosti od svojih potreba, mogućnosti i uslova za učešće u tim merama.

PROGRAMI PODRŠKE ZAPOSŁJAVANJU

Tabela br.2 : *Programi podrške zapošljavanja*

Redni broj	Naziv programa	Opis programa
A	Refundacija troškova zarade licu angažovanom na pružanju podrške na radnom mestu - radna asistencija	Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom kojoj je potrebna stručna podrška može ostvariti pravo na refundaciju troškova zarade za lice angažovano na pružanju stručne podrške, najduže 12 meseci.
B	Subvencija zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva	Poslodavac koji na neodređeno vreme zaposli osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva ima pravo na subvenciju zarade u trajanju od 12 meseci, do 75% ukupnih troškova zarade, ali ne više od minimalne zarade.
C	Radna aktivacija osoba sa invaliditetom	Mera je namenjena osobama sa invaliditetom kojima je potrebna intenzivna podrška za uključivanje na tržište rada. Nacionalna služba refundira minimalnu zaradu i doprinose u trajanju od 4 meseca.
D	Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih	Subvencija se odobrava poslodavcima iz privatnog sektora za zapošljavanje teže zapošljivih lica. Iznos zavisi od razvijenosti lokalne samouprave i kreće se od 276.000,00 do 336.000,00 dinara po licu.
E	Stručna praksa	Stručna praksa podrazumeva stručno osposobljavanje nezaposlenog za rad u struci bez zasnivanja radnog odnosa. Isplaćuje se 30.000,00 dinara za srednje obrazovanje i 35.000,00 dinara za visoko obrazovanje, do 12 meseci.

F	Pripravništvo za mlade sa visokim i srednjim obrazovanjem	Pripravništvo omogućava stručno osposobljavanje uz zasnivanje radnog odnosa. Nacionalna služba refundira minimalnu zaradu uvećanu za 20%, uz poreze i doprinose, 9-12 meseci za visoko, a do 6 meseci za srednje obrazovanje.
---	---	---

Izvor: NSZ, Preuzeto sa <http://www.l.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite>

EFEKTI MERA AKTIVNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM

„Podaci za 2020. godinu (31. oktobar 2020. godine) pokazuju da se na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje nalazi 12.528 nezaposlenih osoba sa invaliditetom, aktivnih u traženju posla, od kojih su 42,6% žene. Prema nivou obrazovanja, 54,7% ima završeno obrazovanje na srednjem nivou, 38,8% su lica bez završene srednje škole, a samo 6,6% nezaposlenih osoba sa invaliditetom ima visoko obrazovanje. Prema godinama starosti, 46,7% nezaposlenih osoba sa invaliditetom ima 50 ili više godina starosti, 41,8% je starosti između 30 i 49 godina, a 11,6% su mladi do 30 godina. Duže od 12 meseci posao traži 76,4% nezaposlenih osoba sa invaliditetom, dok njih 61,9% posao traži duže od dve godine. Nepovoljna obrazovna i starosna struktura, kao i visoko učešće u dugoročnoj nezaposlenosti, karakteristike su nezaposlenih osoba sa invaliditetom” (Nacionalna služba za zapošljavanje, 2020).

Tabela br.3 *Nezaposlenost osoba sa invaliditetom u datom periodu*

	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
	Broj lica, godišnji proseki				
Nezaposlena lica	743.158	713.153	650.573	583.099	529.508
Osobe sa invaliditetom	15.429	15.660	14.906	14.429	13.517
<i>Učešće u ukupnom broju nezaposlenih, %</i>	<i>2,1</i>	<i>2,2</i>	<i>2,3</i>	<i>2,5</i>	<i>2,6</i>

Izvor: NSZ (Nacionalna služba za zapošljavanje)

Kao što se primeti efekti mera aktivne politike zapošljavanja u prikazanom periodu su dali pozitivne rezultate i broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom je smanjen.

Trend daljeg smanjenja nezaposlenosti i efikasnost navedenih mera je pozitivan i opravdao očekivanja iako i dalje imamo 12.830 radno sposobnih nezaposlenih osoba sa invaliditetom po zadnjim podacima NSZ iz 2023 godine, što je za 5,5 % manje nezaposlenih u odnosu na 2022. godinu (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2024). Ipak i pored brojnih povlastica za poslodavce, prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) prosečna dužina traženja posla osoba sa invaliditetom iznosi šest godina i 11 meseci što je svakako zabrinjavajući podatak (Nacionalna služba za zapošljavanje, 2022). „Na osnovu dosadašnjeg iskustva u radu sa poslodavcima, udruženjima osoba sa invaliditetom i ostalim akterima na tržištu rada, može se konstatovati da je najveći problem kod zapošljavanja njihova niska kvalifikaciona struktura, nedostatak posebnih znanja i veština i uzak izbor zanimanja u stručnim školama po specijalnom programu. Takođe, praksa pokazuje i dalje nizak nivo motivacije poslodavaca za zapošljavanje ove kategorije lica, koji se uglavnom temelji na postojanju predrasuda. Kada su u pitanju mlade osobe sa invaliditetom sa evidencije NSZ, uglavnom se radi o osobama koje nemaju dovoljno radnog iskustva što ih čini teže zapošljivom kategorijom, imajući u vidu zahteve poslodavaca koji iskazuju veće interesovanje za zapošljavanjem lica sa radnim iskustvom. Procenat mladih u ukupnom broju zaposlenih osoba sa invaliditetom iznosi 15,5 odsto” (Biznis.rs, preuzeto 26.03 2022).

Prema Republičkom zavodu za statistiku (2023), osnovni pokazatelji siromaštva i socijalne isključenosti:

„U 2023. godini stopa rizika od siromaštva iznosila je 19,9%, i u odnosu na 2022. godinu niža je za 0,3 procentna poena. Stopa rizika od siromaštva ili socijalne isključenosti iznosila je 27,2%, i u odnosu na 2022. godinu niža je za 1,8 p. p.

U 2023. godini stopa rizika od siromaštva iznosila je 19,9%, i u odnosu na 2022. godinu niža je za 0,3 procentna poena. Stopa rizika od siromaštva ili socijalne isključenosti iznosila je 27, 2%, i u odnosu na 2022. godinu niža je za 1,8 p. p” (Republički zavod za statistiku).

Tabela br.4 : Rizik od siromaštva i socijalne isključenosti (2019–2023)

Godina	Stopa rizika od siromaštva, %	Stopa rizika od siromaštva ili socijalne isključenosti, %	Prag rizika od siromaštva (mesečni prosek), RSD	Izvor
2019	23.0	31.1	19,200	RZS
2020	22.4	31.0	21,680	RZS
2021	21.4	28.9	23,638	RZS
2022	20.2	29.0	25,960	RZS
2023	19.9	27.2	29,100	RZS

ANKETA POSLODAVACA KOJI ZAPOSŁJAVAJU OSOBE SA INVALIDITETOM

Anketa, kao istraživačka metoda sprovedena je u periodu od 02.06 do 11.12 2024 god. U 15 socijalnih preduzeća, organizacija i preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Cilj ankete je povratna informacija i stav od strane poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom pre svega u smislu povratnog mišljenja o prednostima i manama mera aktivne politike zapošljavanja OSI (Osoba sa invaliditetom). Anketa je rađena ličnim obilaskom menadžmenta preduzeća kao i elektronskim popunjavanjem upitnika (5 pitanja). U Srbiji je registrovano 59 preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, u kojima radi 1.558 zaposlenih, od kojih je 1.002 osobe sa invaliditetom, a od toga su 45,27 odsto žene (Biznis.rs, preuzeto 25.06. 2024). Ta preduzeća teritorijalno su rasprostranjena na području 25 lokalnih samouprava, proizvode više od 280 različitih proizvoda i pružaju raznovrsne usluge (knjigovodstvo i finansije, sortiranje i pakovanje voća i povrća, zrnastih i praškastih proizvoda i ostale robe široke potrošnje, usluge šivenja, hemijskog čišćenja, održavanja higijene prostora).

Tabela br. 5 *Preduzeća koja su obuhvaćena metodom anketiranja*

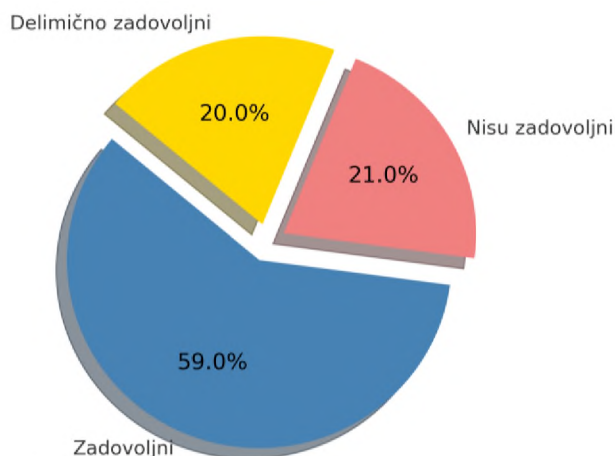
Naziv preduzeća	Delatnost	Broj zaposlenih	Broj osoba sa invaliditetom	Procenat osoba sa invaliditetom
Siloin Kovin	1812 – Ostalo štampanje	20	16	80%
Novitas Šabac	8899 – Ostala nepomenuta socijalna zaštita	20	14	70%
Plodovi Pak Kovin	8899 – Ostala nepomenuta socijalna zaštita	19	11	58%
Goša Solko d.o.o.	8899 – Ostala nepomenuta socijalna zaštita	80	41	51%
Čikoš Group	8899 – Ostala nepomenuta socijalna zaštita	54	33	61%
DES Subotica	8899 – Zdravstvena i socijalna zaštita	55	40	73%
Pobeda Zara	8899 – Ostala nepomenuta socijalna zaštita	11	8	73%
Pro Pozitiv	8899 – Ostala nepomenuta socijalna zaštita	12	10	83%
KS Shoes	Proizvodnja obuće	30	15	50%
Sunce 021 d.o.o.	Proizvodnja nameštaja	24	17	71%
Manevar d.o.o.	Tekstilna konfekcija – HTZ oprema, proizvodnja	33	8	24%
Čepom do osmeha UG	Humanitarno-ekološka organizacija	10	5	50%
Zaštitna radionica Željezničar	Proizvodnja zaštitne odeće	40	21	53%

Stil d.o.o.	Proizvodnja obuće	70	52	74%
Školska knjiga d.o.o.	Štamparske usluge	20	15	75%

Ova tabela sumira ključne informacije o preduzećima koja aktivno zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Procenat zaposlenih osoba sa invaliditetom pokazuje visoki stepen integracije u radne procese, što je značajno za promovisanje inkluzije na tržištu rada. Iako imaju dugu tradiciju i značajnu ulogu u zapošljavanju i rehabilitaciji osoba sa invaliditetom, u Republici Srbiji postoji značajan prostor i potreba za osnivanjem novih. Uz izraženiju podršku državnih institucija i jačanju javno privatnog partnerstva ovakav tip preduzeća bi u potpunosti ostvario svoju društvenu i ekonomsku misiju.

ANKETNO PITANJE BR. 1.

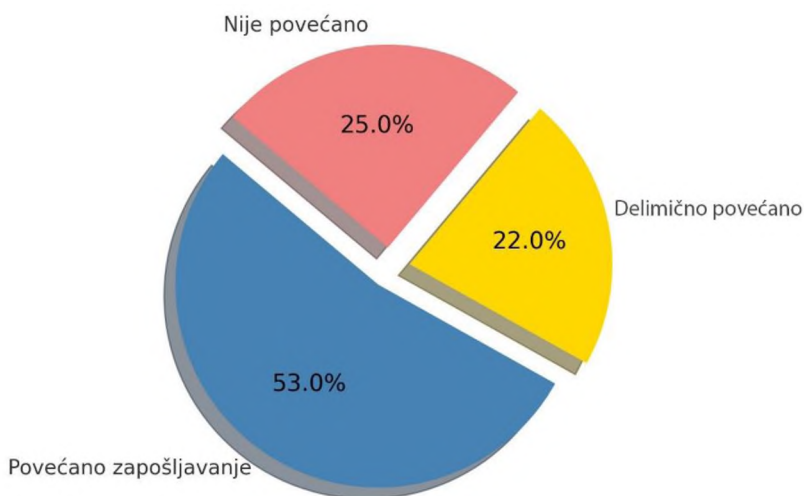
Da li ste generalno zadovoljni merama aktivne politike zapošljavanja?



Komentar: U razgovoru sa anketiranim poslodavcima koji zapošļavaju osobe sa invaliditetom, većina od njih se pozitivno izjasnila na pitanje da li su zadovoljni merama aktivne politike zapošļavanja koje sprovodi NSZ. 59% je zadovoljno merama, 21% nije zadovoljno a 20% je delimično zadovoljno. Pored anketnih rezultata u neposrednom razgovoru su većina poslodavaca izrazila i nadu da će sredstva biti uvećana za dodatne mere zapošļavanja a negativan odgovor su uglavnom iskazali poslodavci koji nisu dovoljno upoznati sa merama zapošļavanja i nisu korisnici istih.

ANKETNO PITANJE BR.2

Da li su mere zapošļavanja uticale na povećanje uposlenosti osoba sa invaliditetom u vašem preduzeću?

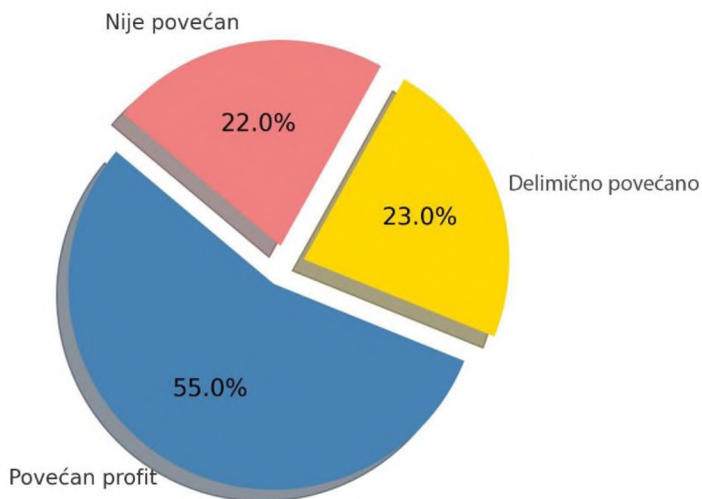


Komentar: Anketa je pokazala da su poslodavci putem mera aktivne politike zapošļavanja ostvarili mogućnost novog zapošļavanja osoba sa invaliditetom od 53% dok 22% je delimično imalo uvećanje zaposlenosti po osnovu mera a 25% nije putem mera za zapošļavanje povećala uposlenost osoba sa invaliditetom. Većina poslodavaca je koristila benefite u oslobađanju plaćanja poreza i minimalne zarade za upošļavanje OSI koju je snosila država u periodu od 12 meseci. Kod ostalih

preduzetnika primetan je problem neinformisanosti o merama podrške zapošljavanja OSI kao i problemi u poslovanju.

ANKETNO PITANJE BR.3

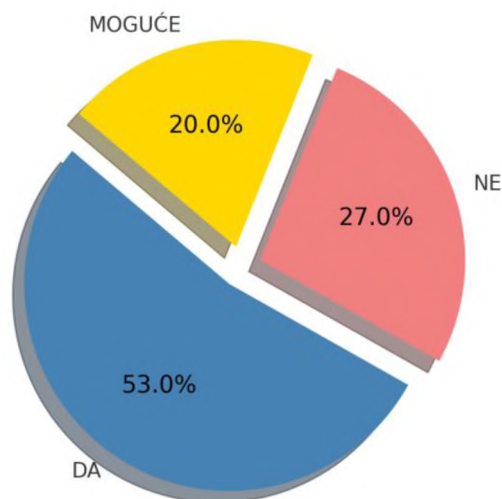
Da li su mere zapošljavanja povećale vašu profitabilnost ?



Komentar: Kod većine poslodavaca mere aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom su povećale profit a samim tim i izdvajanja dela zarade u društvene svrhe 55%. Ovi poslodavci su duži niz godina aktivni korisnici svih mera i subvencija koje izdvaja država za podsticanje zapošljavanja OSI što je i doprinelo većem obimu proizvodnje i usluga a samim tim i profita. Ostali poslodavci (23% delimično i 22% nisu povećali profit) nisu osetili mere i nisu povećali profitabilnost su najčešće pasivni, neobavešteni ali i nedovoljno obučeni za izradu potrebne prateće dokumentacije prilikom apliciranja za sredstva podrške u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

ANKETNO PITANJE BR.4

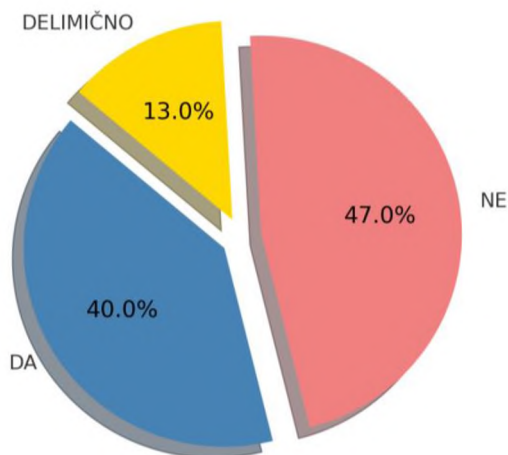
Planirate li nova zapošljavanja osoba sa invaliditetom?



Komentar: Činjenica je da socijalna preduzeća zbog svoje specifičnosti vode tešku bitku na tržištu i mnoga se bore za sam opstanak. Na osnovu ankete, ipak preovlađuje blagi optimizam – 53%, da će u bližoj budućnosti moći da zaposle nove radnike sa invaliditetom i opstati na tržištu sa svojim proizvodima i uslugama. Većina je istakla da očekuje još značajniju podršku države u subvencijama i novim merama zapošljavanja kako bi imali ravnopravan tretman sa tržišnom konkurencijom.

ANKETNO PITANJE BR.5

Da li ste zadovoljni saradnjom sa državnim institucijama u sprovođenju mera?



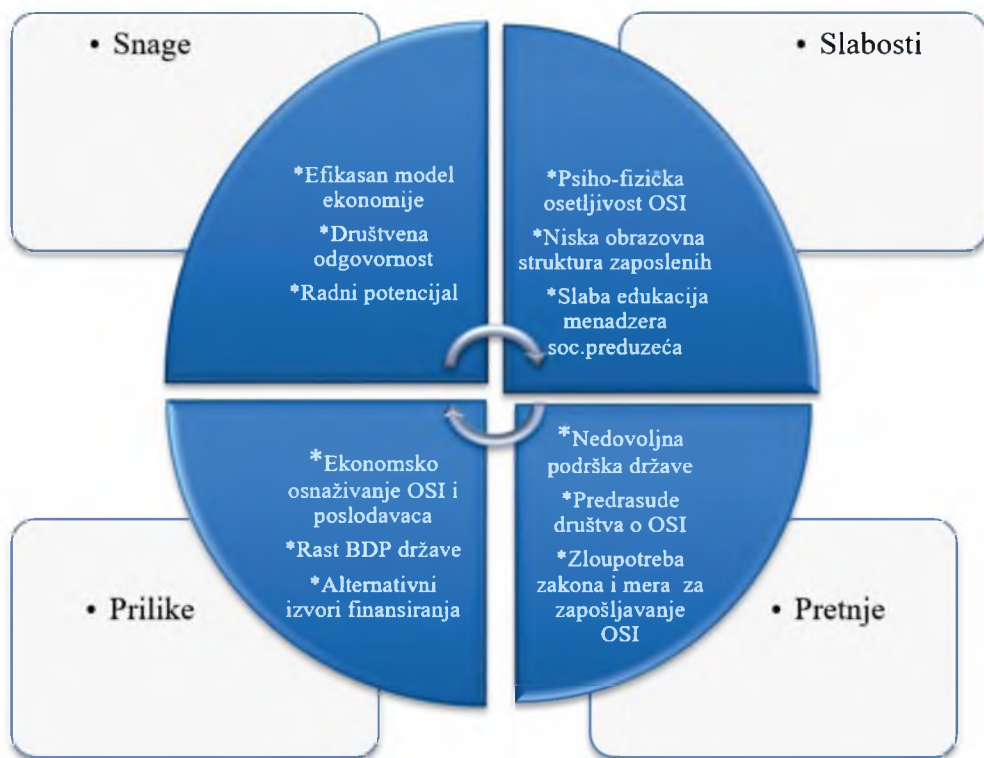
Komentar: Navedeni broj anketiranih preduzetnika (47%) istakao je da nije dovoljno upoznat sa metodologijom ostvarivanja prava u zapošljavanju OSI (Osoba sa invaliditetom) kao i slabijom logistikom i savetodavnom podrškom dok je ukupan broj zadovoljnih i delimično zadovoljnih na 53%. Ovaj podatak ukazuje da državni organi od Republičkih do lokalnih moraju više angažmana usmeriti ka edukaciji i afirmaciji mera zapošljavanja osoba sa invaliditetom te biti u stalnoj komunikaciji i podršci sa potencijalnim socijalnim preduzetnicima kao i postojećim.

SWOT ANALIZA

SWOT analiza predstavlja analitičku metodu koja pomaže preduzećima da se efikasno suoče sa ključnim izazovima i identifikuju profitabilna nova tržišta. Ova analiza čini osnovu uspešnog strateškog planiranja u svakoj kompaniji. Budućnost male firme ne može se detaljno predvideti bez prethodnog sagledavanja poslovanja iz svih perspektiva, što uključuje temeljnu procenu unutrašnjih i spoljašnjih resursa i pretnji. Upravo to

SWOT analiza omogućava kroz četiri jednostavna koraka. Na taj način, fokus je na jačanju slabih tačaka, pronalaženju novih izvora prihoda i uspostavljanju partnerstava, uz istovremeno prepoznavanje prilika i svestan rad na prevazilaženju pretnji. U poslovnom kontekstu, SWOT analiza omogućava preduzećima da jasno identifikuju unutrašnje i spoljašnje faktore koji utiču na njihov razvoj i uspeh.

Šema br.1 *Swot analiza*



Komentar: Swot analiza kao istraživačka metoda a koja se značajno oslonila na anketnu i deskriptivnu metodu i povratne informacije od strane poslodavaca, nedvosmisleno je ukazala na najznačajnije elemente po pitanju mera aktivne politike zapošljavanja (Snage, prilike, slabosti i pretnje). Kao što se vidi iz priložene šeme br.1 mere imaju značajnu snagu u smislu ekonomskog osnaživanja poslodavca i zaposlenih uz

izraženu društvenu odgovornost u poslovanju. Takođe, finansijska podrška države je značajna snaga ali i prilika za unapređenje poslovanja i povećanje profitabilnosti, rentabilnosti i naravno otvaranja novih radnih mesta. Slabosti mera za zapošljavanje su niža obrazovna struktura osoba sa invaliditetom bez osnovnog ili samo sa osnovnom školskom spremom (39%) i nedostatak formalnog i stručnog obrazovanja, slabo edukovani menadžeri socijalnih preduzeća kao i specifična psiho-fizička osetljivost osoba sa invaliditetom i češća odsustvovanja sa posla. Prema Savić (2018): „Svest o zapošljavanju osoba sa invaliditetom treba da se gradi od osnovne škole.” Najveća pretnja daljim pozitivnim efektima mera za zapošljavanje osoba sa invaliditetom je smanjenje obima sredstava podrške, nerazumevanje i predrasude zajednice kao i zloupotreba benefita od strane poslodavaca. Petrović (2019) ističe da poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom često zaboravljaju na njihove jedinstvene talente. Dužnost poslodavca je da njihove kvalitete i snage prepozna (Martinez, 2022). Osnajivanje osoba sa invaliditetom povećava njihovo samopouzdanje i produktivnost na radnom mestu (Garcia, 2019).

Navedena analiza rezultata ankete će rezultirati i predlog mera za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom. „Promovisanje svesti i obuka o senzitivnosti mogu značajno poboljšati inkluzivnost radnog mesta,” (Chen, 2021), a Milosavljević (2021) iznosi uverenje da „Inkluzija osoba sa invaliditetom na radnom mestu je moralna odgovornost društva.” Redovne obuke o inkluziji mogu značajno poboljšati radne uslove za sve zaposlene (Đorđević, 2019). Patel (2020) konstatuje da su aktivno zapošljavanje i podrška osobama sa invaliditetom ključni za istinski raznoliku radnu snagu (Patel, 2020).

PREDLOZI DODATNIH MERA ZA POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI OSOBA SA INVALIDITETOM

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2015, 88/2017), mere koje se sprovode radi podrške zapošljavanju osoba sa invaliditetom obuhvataju:

1. Karijerno vođenje, profesionalno informisanje i savetovanje, uključujući izradu individualnog plana zapošljavanja.

2. Radno osposobljavanje, dokvalifikaciju i prekvalifikaciju, kao i programe za sticanje, održavanje i unapređivanje radnih i radno-socijalnih veština.
3. Afirmaciju socijalnog preduzetništva kao efikasnog modela zapošljavanja.
4. Razvoj motivacije, stručnu podršku, tehničku pomoć i praćenje rezultata profesionalne rehabilitacije.
5. Individualni savetodavni rad usmeren na prihvatanje invaliditeta i uključivanje u mere profesionalne rehabilitacije.
6. Edukacije i treninge za poslodavce i stručna lica koja rade sa osobama sa invaliditetom.
7. Osnivanje lokalnih savetodavnih centara za podršku zapošljavanju osoba sa invaliditetom pri lokalnim samoupravama.
8. Realizacija medijskih kampanja za podizanje svesti o zapošljavanju osoba sa invaliditetom.
9. Uspostavljanje mreže poslodavaca koji pružaju mogućnosti zaposlenja osobama sa invaliditetom.

ZAKLJUČAK

Istraživanje u ovom radu prepoznalo je nekoliko ključnih momenata i proizvelo opšti zaključak na polju zapošljavanja osoba sa invaliditetom kako sa aspekta poslodavaca tako i samih osoba sa invaliditetom koja se zapošljavaju u tim preduzećima. Istraživačke metode poput ankete, deskripcije i SWOT analize su ukazale na niz prednosti ali i nedostataka mera za aktivnu politiku zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Analiza tržišta rada u Republici Srbiji, naročito od uvođenja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ukazuje na određene pomake u poboljšanju njihovog položaja. Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) sprovodi aktivnu politiku zapošljavanja osoba sa invaliditetom kroz različite mere, uključujući zapošljavanje, samozapošljavanje, profesionalnu rehabilitaciju i finansijske podsticaje. Ipak, ukupni rezultati još uvek nisu zadovoljavajući, jer značajan broj osoba sa invaliditetom ostaje van tržišta rada. Glavne prepreke za njihovo bolje uključivanje su i dalje prisutne, a njihovo prevazilaženje zahteva povećanu privrednu i investicionu aktivnost, otvaranje i prilagođavanje radnih mesta, usklađivanje obrazovnog sistema sa zahtevima tržišta rada, kao i sticanje relevantnih znanja i veština za konkurentno zapošljavanje i zadržavanje na radnom mestu. Sredstva izdvojena za mere aktivne politike zapošljavanja

doprinela su povećanju zaposlenosti i poboljšanju položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Veliki deo poslodavaca je pokazao svoju društvenu odgovornost ali i ekonomski interes u korišćenju podsticaja prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Poslodavci koji izbegavaju svoje zakonske obaveze iz bilo kog razloga moraju se strogo sankcionisati ali i intenzivnije edukovati o značaju i benefitima prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Važno je stalno ulagati napore kako bi se osobe sa invaliditetom što više motivisale i podržale da se potpuno uključe u ekonomski i društveni život. To podrazumeva njihovo uključivanje u pronalaženje i zadržavanje zaposlenja, jer je posao ključan za njihovu aktivnu participaciju u društvu. Kvalitetna radna mesta pružaju ekonomsku nezavisnost, doprinose ličnom razvoju i predstavljaju najbolju zaštitu od siromaštva, koje je osobama sa invaliditetom posebno preteće. Mere aktivne politike zapošljavanja OSI (Osoba sa invaliditetom) predstavljaju značajan korak ka stvaranju inkluzivnog društva. Njihova dalja optimizacija i proširenje osiguraće dugoročnu održivost i jednakost na tržištu rada, omogućavajući osobama sa invaliditetom ne samo ekonomski, već i društveni napredak.

LITERATURA

1. Begović, L. J. (2022, 26. mart). *Biznis.rs*.
2. Caritas Srbija. (2022). *Posao po meri*. Preuzeto 12. septembra 2024, sa <https://caritas.rs>
3. Chen, M. (2021). *Kreiranje inkluzivnih radnih mesta: Obuka za raznolikost i prihvatanje*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
4. Desai, V. (n.d.). Osnivač i direktor HDX Hydration Mix-a.
5. Đorđević, S. (2019). *Trening za inkluziju: Uloga poslodavca u zapošljavanju osoba sa invaliditetom*. Subotica: Fakultet za menadžment.
6. Garcia, P. (2019). *Oснаživanje i zapošljavanje: Otključavanje potencijala osoba sa invaliditetom*. Miami, FL: Florida Academic Press.
7. Infostud. (n.d.). *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom*. Preuzeto sa

- https://poslovi.infostud.com/info/saveti/pravnik-odgovara/zakoni/Zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljavanju_osoba_sa_invaliditetom.pdf
8. iSerbia. (n.d.). *SWOT analiza: Primeri, šabloni i definicija*. Preuzeto sa <https://iserbia.rs/novosti/swot-analiza-primeri-sablioni-i-definicija-3402/>
 9. Jovanović, M. (2021). *Ravnoteža: Uloga osoba sa invaliditetom na tržištu rada*. Novi Sad: Univerzitetska izdavačka kuća.
 10. Kostić, I. (2020). *Prava i mogućnosti: Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji*. Užice: Pravni fakultet.
 11. Krivokuća Milovanović, J. (2021, 7. jun). *Nedeljnik*.
 12. Krivokuća Milovanović, J. (2021, 7. jun). *Bizinfo*.
 13. Martinez, S. (2022). *Snage u raznolikosti: Prednosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom*. Toronto, Kanada: University of Toronto Press.
 14. Milosavljević, P. (2021). *Etika i zapošljavanje: Uloga poslodavaca u stvaranju jednakih prilika*. Zrenjanin: Izdavačka kuća "Prosveta".
 15. Ministarstvo za rad, boračka i socijalna pitanja. (n.d.). *Mere aktivne politike zapošljavanja utvrđene akcionim planom za period od 2024. do 2026*.
 16. Nacionalna služba za zapošljavanje. (n.d.). *Mere podsticanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom*. Preuzeto 11. decembra 2024, sa http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/programi/mere_podsticanja_zaposljavanja_osoba_sa_invaliditetom.cid285
 17. Patel, R. (2020). *Zapošljavanje raznolikosti: Strategije uspeha u zapošljavanju osoba sa invaliditetom*. Sydney, Australija: Allen & Unwin.
 18. Petrović, T. (2019). *Kreativnost bez granica: Zapošljavanje osoba sa invaliditetom*. Beograd: Srpska akademija nauka.
 19. Redakcija Biznis.rs. (2024, 25. jun). *Biznis.rs*. Preuzeto 11. novembra 2024, sa <https://biznis.rs>
 20. Savić, D. (2018). *Obrazovanje i zapošljavanje: Kako uključiti osobe sa invaliditetom*. Čačak: Pedagoški institut.
 21. SB Pozitivno. (2025). *Materijalna prava osoba sa invaliditetom u zemljama EU: Napredak prema inkluzivnosti*.
 22. Službeni glasnik RS. (2024). *Br. 22/2024*. Preuzeto 20. decembra 2024, sa <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs>

23. USAID. (2023, avgust). [Dokument sa sajta USAID-a]. Preuzeto sa <https://www.usaid.gov/sites/default/files/2023-08>
24. Williams, R. (2018). *Zakon i prava osoba sa invaliditetom: Vodič za zapošljavanje*. Boston, MA: Beacon Press.
25. Republički zavod za statistiku. (2023). *Saopštenje – Siromaštvo i socijalna nejednakost*.

THE IMPACT OF ACTIVE EMPLOYMENT POLICY MEASURES ON THE LABOR INTEGRATION OF PERSONS WITH DISABILITIES

Pavle Počuć

Abstract: *Sensitive and vulnerable groups in society must be provided with equal employment and social status with great empathy and social responsibility, as they are characterized by a strong desire to contribute to the community in which they live. In addition to the economic benefits that enable financial independence, persons with disabilities who are employed regain a sense of personal value, dignity, and equal status in society. The fact that they contribute to societal development through their work further motivates them and strengthens their sense of belonging to that society. Most persons with disabilities are marked by exceptional dedication, responsibility, discipline, and motivation; however, unfortunately, they are often unjustly neglected and discriminated against by employers. Through synchronized action and engagement of all three sectors, it is possible to significantly improve the position of persons with disabilities in the labor market and directly influence the strengthening of the country's socio-economic status. By creating a clear strategy of assistance and support for employment led by the state, especially through concrete active employment policy measures, a noticeable trend in reducing their unemployment rates can be observed. The aim of this paper is to present the employment measures for hard-to-employ categories, with an emphasis on persons with disabilities, as well as to analyze the*

impact of these measures on the employment status and socio-economic position of persons with disabilities. Furthermore, the paper will present survey results along with future directions and recommendations.

Keywords: *professional rehabilitation, active employment measures, employment improvement strategy.*