



UNIVERZITET U BEOGRADU
EKONOMSKI FAKULTET



MASTER TEZA

POLOŽAJ I ZAPOŠLJAVANJE
OSOBA SA INVALIDITETOM U
REPUBLICI SRBIJI

Jelena Jovanović 2467/23

Prof. dr Biljana Bogičević Milikić

BEOGRAD
JANUAR 2025



Izjava o akademskoj čestitosti

Student/kinja: Jelena Jovanović

Broj indeksa: 2467/23

Autor/ka master rada pod nazivom:

Ja Jelena Jovanović autorka master rada pod nazivom "Položaj i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji"

Potpisivanjem izjavljujem:

- da je rad isključivo rezultat mog sopstvenog istraživačkog rada;
- da sam rad i mišljenja drugih autora koje sam koristio/la u ovom radu naznačio/la ili citirao/la u skladu sa Uputstvom;
- da su svi radovi i mišljenja drugih autora navedeni u spisku literature/referenci koji su sastavni deo ovog rada i pisani u skladu sa Uputstvom; o da sam dobio/la sve dozvole za korišćenje autorskog dela koji se u potpunosti/celosti unose u predati rad i da sam to jasno naveo/la;
- da sam svestan/na da je plagijat korišćenje tuđih radova u bilo kom obliku (kao citata, parafraza, slika, tabela, dijagrama, dizajna, planova, fotografija, filma, muzike, formula, veb sajtova, kompjuterskih programa i sl.) bez navođenja autora ili predstavljanje tuđih autorskih dela kao mojih, kažnjivo po zakonu (Zakon o autorskom i srodnim pravima, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 104/2009, 99/2011, 119/2012), kao i drugih zakona i odgovarajućih akata Univerziteta u Beogradu;
- da sam da sam svestan/na da plagijat uključuje i predstavljanje, upotrebu i distribuiranje rada predavača ili drugih studenata kao sopstvenih;
- da sam svestan/na posledica koje kod dokazanog plagijata mogu prouzrokovati na predati master rad i moj status;
- da je elektronska verzija master rada identična štampanom primerku i pristajem na njegovo objavljivanje pod uslovima propisanim aktima Univerziteta.

Beograd, 13.01.2025.

Potpis Jelena Jovanović



Izjava o korišćenju ličnih podataka

Dozvoljavam da se objave moji lični podaci vezani za dobijanje akademskog naziva master ekonomiste, kao što su ime i prezime, godina i mesto rođenja i datum odbrane rada.

Ovi lični podaci mogu se objaviti na mrežnim stranicama digitalne biblioteke, u elektronskom katalogu i u publikacijama Univerziteta u Beogradu – Ekonomskog fakulteta.

Ovlašćujem biblioteku Univerziteta u Beogradu – Ekonomskog fakulteta da u svoj digitalni repozitorijum unese moj završni (master) rad pod naslovom:

Položaj i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u
Republici Srbiji

koji je moje autorsko delo.

Završni (master) rad sa svim priložima predao/la sam u elektronskom formatu pogodnom za trajno arhiviranje.

Moj završni (master) rad, pohranjen u Digitalnom repozitorijumu Univerziteta u Beogradu – Ekonomskog fakulteta i dostupan u otvorenom pristupu, mogu da koriste svi koji poštuju odredbe sadržane u CC BY licenci Kreativne zajednice (Creative Commons), a kojom je dozvoljeno umnožavanje, distribucija i javno saopštavanje dela, i prerade, uz adekvatno navođenje imena autora, čak i u komercijalne svrhe.

U Beogradu, 13.01.2025.

Potpis autora

Janeza Jovanović

APSTRAKT

Ovaj rad istražuje izazove i mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, analizirajući postojeći pravni okvir, efikasnost njegove primene, kao i uticaj podsticajnih mera za poslodavce. Kroz intervju sa osobama sa invaliditetom identifikovane su ključne prepreke sa kojima se suočavaju, uključujući diskriminaciju i stigmatizaciju u radnom okruženju, nedostatak pristupa obrazovanju i profesionalnoj obuci, kao i infrastrukturne barijere koje ograničavaju pristupačnost radnih mesta. Rad takođe istražuje uticaj programa rehabilitacije i edukacije na zapošljivost osoba sa invaliditetom, ističući važnost podrške države i nevladinih organizacija. Istraživanje ukazuje na potrebu reforme zakonskog okvira i osnaživanje mehanizama njegove implementacije, kao i na značaj promovisanja pozitivnih primera inkluzivnih poslodavaca u cilju stvaranja povoljnijeg okruženja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Rad pruža preporuke za unapređenje socijalne inkluzije kroz zapošljavanje, ukazujući na korake koji bi mogli doprineti boljem integrisanju osoba sa invaliditetom na tržište rada u Srbiji.

Ključne reči: osobe sa invaliditetom, pravni okvir, diskriminacija, profesionalna rehabilitacija

ABSTRACT

This master thesis examines the challenges and opportunities related to the employment of persons with disabilities in the Republic of Serbia, analysing the existing legal framework, the effectiveness of its implementation, and the impact of employer incentive measures. Through interviews with persons with disabilities, key barriers were identified, including discrimination and stigmatisation within the workplace, limited access to education and professional training, as well as infrastructural barriers that restrict workplace accessibility. The thesis also explores the impact of rehabilitation and training programmes on the employability of persons with disabilities, emphasising the importance of support from the state and non-governmental organisations. The research highlights the need for reforming the legal framework and strengthening implementation mechanisms, as well as the promotion of positive examples of inclusive employers to create a more favourable environment for employing persons with disabilities. The thesis provides recommendations for enhancing social inclusion through employment, indicating steps that could contribute to improved integration of persons with disabilities into Serbia's labour market.

Keywords: persons with disabilities, legal framework, discrimination, professional rehabilitation

SADRŽAJ

UVOD.....	7
DEO PRVI: TEORIJSKI OKVIRI ANALIZE	10
1. POLOŽAJ OSOBA SA INVALIDITETOM U DRUŠTVU	10
1.1. Definicija osoba sa invaliditetom	10
1.2. Klasifikacija invaliditeta	11
1.3. Prava i zakonski okvir za zaštitu osoba sa invaliditetom	12
1.4. Društvena percepcija osoba sa invaliditetom	14
2. KONTEKSTUALNI OKVIR ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM	16
2.1. Pristupi zapošljavanju osoba sa invaliditetom.....	16
2.2. Barijere u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.....	17
2.3. Zakonski okvir zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji i Evropskoj uniji	19
2.4. Primeri dobre prakse zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji i Evropi	21
3. PODRŠKA I MERE ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM	23
3.1. Podsticaji za poslodavce.....	23
3.1.1. Uloga finansijskih podsticaja.....	23
3.1.2. Doprinis edukativnih programa	24
3.2. Uloga država i lokalnih samouprava.....	25
3.2.1. Zakonodavni okvir i regulative	26
3.2.2. Partnerstvo sa nevladinim organizacijama	27
3.3. Profesionalna rehabilitacija i obuka.....	28
3.3.1. Programi obuke i sertifikacije	28
3.3.2. Savetodavne usluge	29
3.4. Mere socijalne inkluzije kroz zapošljavanje.....	30
3.4.1. Promocija pozitivnih primera	30
3.4.2. Kampanje za podizanje svesti.....	31
4. IZAZOVI I PERSPEKTIVE ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM U REPUBLICI SRBIJI.....	33
4.1. Trenutno stanje na tržištu rada	33

4.1.1. Statistika zapošljavanja osoba sa invaliditetom.....	33
4.1.2. Sektori zapošljavanja i struktura radnih mesta	34
4.1.3. Uticaj socijalne politike na zapošljavanje osoba sa invaliditetom.....	34
4.2. Izazovi u ostvarivanju prava na zapošljavanje	35
4.2.1. Barijere u pristupu obrazovanju i obuci	36
4.2.2. Infrastrukturne barijere i pristupačnost radnih mesta.....	37
4.3. Diskriminacija i stigmatizacija u zapošljavanju	38
4.3.1. Diskriminacija u radnom okruženju.....	38
4.3.2. Negativni stereotipi i njihov uticaj na percepciju poslodavaca.....	40
4.4. Mogućnosti za poboljšanje zapošljavanje osoba sa invaliditetom.....	41
4.4.1. Reforma zakonskog okvira i poboljšanje implementacije.....	41
4.4.2. Promovisanje pozitivnih primera inkluzivnih poslodavaca.....	42
4.4.3. Unapređenje programa obuke i socijalne podrške	44
DEO DRUGI: REZULTATI ISTRAŽIVANJA I DISKUSIJA: POLOŽAJ I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM U REPUBLICI SRBIJI.....	46
5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	46
6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA.....	49
7. DISKUSIJA REZULTATA.....	68
ZAKLJUČAK.....	72
LITERATURA.....	75
PRILOG.....	80

SPISAK TABELA

Tabela 1. Osnovni podaci o ispitanicima.....	50
Tabela 2. Iskustva u traženju posla.....	52
Tabela 3. Pristup i stavovi prema merama podrške.....	54
Tabela 4. Profesionalna rehabilitacija i obuka	55
Tabela 5. Diskriminacija i stigmatizacija.....	58
Tabela 6. Radno okruženje	60
Tabela 7. Primena zakonskog okvira.....	61
Tabela 8. Barijere u zapošljavanju	63
Tabela 9. Perspektive za unapređenje zapošljavanja	65
Tabela 10. Lične preporuke i sugestije	67

UVOD

Prava i zapošljavanje osoba sa invaliditetom predstavljaju ključne aspekte socijalne inkluzije i ravnopravnosti u savremenom društvu. Iako su međunarodni i domaći pravni okviri značajno napredovali u obezbeđivanju jednakih mogućnosti, osobe sa invaliditetom se i dalje suočavaju sa brojnim preprekama u svakodnevnom životu, uključujući i pristup tržištu rada. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom od suštinskog je značaja kako za njihovo ekonomsko osnaživanje, tako i za širu integraciju u društvene tokove.

Naučni ciljevi ovog master rada su prevashodno deskriptivne i eksplanatorne prirode: sveobuhvatan pregled trenutnog stanja u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, bolje razumevanje iskustava osoba sa invaliditetom u procesu zapošljavanja i identifikovanje ključnih izazova i prepreka s kojima se ove osobe suočavaju na tržištu rada. Ciljevi su i pragmatičnog karaktera budući da su usmereni napredlaganje i konkretnih mera i preporuka za unapređenje položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

Predmet master rada je istraživanje položaja osoba sa invaliditetom u kontekstu zapošljavanja, sa posebnim osvrtom na pravne i institucionalne okvire koji omogućavaju njihovu veću zastupljenost na tržištu rada. Za prikupljanje primarnih podataka koristiće se metod polustrukturiranih dubinskih intervju sa pet osoba sa invaliditetom koje su zaposlene u različitim kompanijama u Beogradu. Ispitanici će biti birani na osnovu preporuka poslodavaca i nevladinih organizacija koje se bave podrškom zapošljavanju osoba sa invaliditetom, kako bi se obezbedila raznovrsnost u pogledu radnog iskustva i vrsta invaliditeta. Intervjui će se fokusirati na ispitanikova lična iskustva u procesu zapošljavanja, percepciju primenjenih mera podrške i profesionalne rehabilitacije, kao i na identifikovanje eventualnih barijera sa kojima se suočavaju prilikom ostvarivanja prava na rad. Polustrukturirani pristup omogućava fleksibilnost u postavljanju dodatnih pitanja tokom razgovora, čime se osigurava detaljan uvid u specifične probleme i stavove učesnika. Rezultati intervju pružiće dublje uvide u praktične aspekte primene postojećih politika i pravnih okvira, kao i njihovu efikasnost u poboljšanju položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Na osnovu rezultata kvalitativne analize formulisaćemo i odgovarajuće hipoteze koje bi trebalo da obezbede dublje razumevanje položaja i zapošljivosti osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji.

Osnovna istraživačka pitanja na koja ovaj rad pokušava da odgovori su:

- 1) Da li pravni okvir u Republici Srbiji pruža osnovu za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom?
- 2) U kojoj meri je efikasna primena postojećeg pravnog okvira u praksi?
- 3) Da li poslodavci koji koriste podsticajne mere imaju veću sklonost ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom?
- 4) Da li su diskriminacija i stigmatizacija osoba sa invaliditetom i dalje prisutni u Republici Srbiji i kako to utiče na njihovu zapošljivost?
- 5) Kakav je efekat profesionalne rehabilitacije i obuke osoba sa invaliditetom na njihovu zapošljivost?

Značaj ovog istraživanja ogleda se u njegovom doprinosu razvoju naučne oblasti socijalne politike i inkluzivnog tržišta rada. Rad pruža analitički uvid u postojeće zakonske okvire i institucionalne mehanizme koji omogućavaju zapošljavanje osoba sa invaliditetom, što može poslužiti kao osnova za dalja istraživanja u ovoj oblasti. Pored toga, praktična primena rezultata istraživanja može biti od koristi donosiocima odluka, poslodavcima i institucijama u kreiranju i implementaciji efikasnijih politika zapošljavanja i podrške osobama sa invaliditetom, čime se doprinosi njihovoj većoj ekonomskoj i društvenoj inkluziji.

Rad, pored uvodnog i zaključnog dela, ima dva dela. Prvi deo rada bavi se teorijskim osnovama i kontekstom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. U prvom poglavlju se analizira položaj osoba sa invaliditetom u društvu, definiše invaliditet, i prava i zakonski okvir za zaštitu osoba sa invaliditetom. Poseban naglasak se stavlja na društvenu percepciju osoba sa invaliditetom i istorijski razvoj prava osoba sa invaliditetom u Evropi, što će omogućiti sveobuhvatan uvid u proces socijalne inkluzije ove populacije. Drugo poglavlje obrađuje kontekstualni okvir zapošljavanja osoba sa invaliditetom: različiti pristupi zapošljavanju osoba sa invaliditetom, barijere koje otežavaju njihovu integraciju na tržište rada, zakonski okvir zapošljavanja u Republici Srbiji i Evropskoj uniji.

Treće poglavlje se bavi podrškom i merama za zapošljavanje osoba sa invaliditetom: podsticaji za poslodavce, uloga država i lokalnih samouprava u pružanju podrške zapošljavanju, kao i značaj profesionalne rehabilitacije i obuke u osnaživanju osoba sa invaliditetom, mere socijalne inkluzije koje doprinose većem uključivanju ove populacije u tržište rada i društveni život.

Četvrto poglavlje je posvećeno izazovima i perspektivama zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji. trenutno stanje na tržištu rada za osobe sa invaliditetom, izazovi sa kojima se suočavaju u ostvarivanju prava na zapošljavanje, uključujući diskriminaciju i stigmatizaciju, ali i mogućnosti za poboljšanje njihovog položaja i mere za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

U drugom delu rada predstavljena je metodologija istraživanja, dobijeni rezultati i njihova diskusija. Najzad, u zaključnom delu rada izvedeni su rezultati istraživanja, njihove implikacije, ukazano je na metodološka ograničenja rada i pravce budućih istraživanja u ovoj oblasti.

DEO PRVI: TEORIJSKI OKVIRI ANALIZE

Položaj osoba sa invaliditetom u savremenom društvu predstavlja značajnu temu istraživanja i rasprava unutar različitih disciplina, od sociologije i psihologije do prava i javnih politika. Invaliditet obuhvata širok spektar fizičkih, mentalnih, senzorskih i intelektualnih ograničenja koja mogu uticati na svakodnevni život pojedinca, a način na koji društvo pristupa ovim ograničenjima odražava njegovu spremnost za inkluziju i podršku marginalizovanim grupama. Ovaj pristup uključuje razumevanje ne samo fizičkih i medicinskih aspekata invaliditeta, već i društvenih, ekonomskih i kulturnih faktora koji oblikuju životne okolnosti osoba sa invaliditetom.

1. POLOŽAJ OSOBA SA INVALIDITETOM U DRUŠTVU

Osobe sa invaliditetom suočavaju se sa specifičnim izazovima u ostvarivanju osnovnih prava, kao što su pravo na obrazovanje, rad, zdravstvenu zaštitu i učešće u društvenim aktivnostima. Zbog toga, sveobuhvatno razmatranje položaja osoba sa invaliditetom u društvu zahteva interdisciplinarni pristup koji obuhvata analizu zakonskog okvira, društvene percepcije, istorijskog razvoja prava osoba sa invaliditetom, kao i različitih mera i inicijativa za njihovo osnaživanje i integraciju u zajednicu.

1.1. Definicija osoba sa invaliditetom

Definisanje osoba sa invaliditetom u akademskim i stručnim okvirima predstavlja ključnu osnovu za razumevanje njihovog položaja u društvu i kreiranje adekvatnih pristupa za podršku i inkluziju. Savremeni izvori ističu kompleksnost i raznolikost invaliditeta kao pojave koja se ne može jednostavno svesti na fizička ograničenja, već obuhvata širi spektar fizičkih, mentalnih, senzorskih i intelektualnih barijera koje utiču na svakodnevni život pojedinca (Drum et al., 2005, str. 29). Osobe sa invaliditetom su često izložene različitim vidovima diskriminacije i marginalizacije, pri čemu je od suštinskog značaja precizna definicija invaliditeta koja omogućava bolje razumevanje i inkluziju.

Prema Leutar et al. (2014), definicija osoba sa invaliditetom nije statična, već podložna promenama u skladu sa društvenim, medicinskim i kulturnim razvojem (Leutar et al., 2014,

str. 89). Ova definicija u današnje vreme sve češće uzima u obzir ne samo ograničenja pojedinca, već i prepreke koje društveno okruženje postavlja, a koje dodatno otežavaju punu inkluziju. Kroz takav pristup, invaliditet se posmatra kao kombinacija individualnih ograničenja i nepovoljnih društvenih faktora koji oblikuju iskustva osoba sa invaliditetom u svakodnevnom životu (Jurišić, 2021, str. 21).

Osnovni koncept invaliditeta prema ovom shvatanju prepoznaje različite vrste izazova s kojima se suočavaju osobe sa invaliditetom, naglašavajući važnost društvenih i fizičkih prilagođavanja za poboljšanje kvaliteta njihovog života. Drum et al. (2005) ističu važnost reagovanja na zdravstvene i socijalne nejednakosti kroz kreiranje okruženja koje smanjuje negativne uticaje invaliditeta (str. 30). Stoga, invaliditet više nije samo individualno stanje, već pitanje društvenih odgovornosti, pri čemu se zajednica posmatra kao aktivni činilac u prevazilaženju izazova i smanjenju prepreka za ove osobe.

U kontekstu svakodnevnog života osoba sa invaliditetom, važno je napomenuti da medijski prikazi i javni diskurs često imaju ključnu ulogu u oblikovanju društvenih stavova i percepcije invaliditeta. Mediji, kao značajan element javnog mnjenja, neretko prikazuju osobe sa invaliditetom kroz prizmu sažaljenja ili kao heroje, čime se dodatno ističu njihove razlike, a ne sličnosti sa ostatkom društva (Ružičić-Novković, 2014, str. 273). Takvi prikazi mogu imati negativan uticaj na društvenu integraciju ovih osoba, jer podstiču stereotipe i onemogućavaju razvijanje društvenih odnosa zasnovanih na ravnopravnosti i međusobnom poštovanju.

U istraživačkom kontekstu, razumevanje definicije invaliditeta podrazumeva analizu i identifikaciju specifičnih potreba koje proizilaze iz različitih oblika invaliditeta. Proučavanje invaliditeta kroz multidisciplinarni okvir, koji uključuje socijalne, pravne, i zdravstvene aspekte, omogućava postizanje detaljnije slike o izazovima s kojima se suočavaju osobe sa invaliditetom. Upravo ovakav pristup omogućiće dalji razvoj strategija i politika koje promovišu inkluziju i jednakost, čime se unapređuje celokupan društveni sistem.

1.2. Klasifikacija invaliditeta

Klasifikacija invaliditeta predstavlja suštinski deo razumevanja različitih potreba osoba sa invaliditetom i primene adekvatnih mera podrške i inkluzije. Svetska zdravstvena organizacija (World Health Organization, WHO) uvela je Međunarodnu klasifikaciju invaliditeta i

hendikepa (ICIDH), koja postavlja standarde za klasifikaciju različitih vrsta invaliditeta, čime se obezbeđuje zajednički okvir za istraživanja i kreiranje politika. Ova klasifikacija ističe tri osnovne kategorije: oštećenja, invaliditet i hendikep, čime se invaliditet objašnjava kao multidimenzionalna pojava koja uključuje i fizičke i društvene aspekte (World Health Organization, 1993, str. 101).

WHO klasifikacija daje poseban akcenat na interakciju između fizičkih, psiholoških i socijalnih faktora u razvoju invaliditeta, pri čemu su oštećenja definisana kao anatomske ili funkcionalne gubici koji mogu da dovedu do invaliditeta, dok invaliditet označava funkcionalna ograničenja koja pojedinca sprečavaju da obavlja aktivnosti koje bi obavljao bez tih ograničenja (Chamie, 1990, str. 273). Hendikep, kao poslednja kategorija, odnosi se na društvene posledice invaliditeta koje onemogućavaju puno učešće pojedinca u svakodnevnim aktivnostima, čime se naglašava društvena odgovornost u obezbeđivanju inkluzivnog okruženja.

U istraživanjima o učenju i obrazovanju, klasifikacija invaliditeta dodatno se proširuje kako bi uključila specifične kategorije koje su relevantne za učenje i kognitivni razvoj. Fletcher et al. (2002) ukazuju na značaj klasifikacije invaliditeta pri učenju kao način za prepoznavanje individualnih potreba učenika sa specifičnim teškoćama u učenju. Kroz analizu različitih kategorija, istraživači dolaze do preciznijih metoda dijagnostike i podrške za ovu populaciju, čime se omogućava integracija u obrazovni sistem i smanjuje rizik od diskriminacije i marginalizacije (Fletcher et al., 2002, str. 185).

Savremeni pristupi klasifikaciji invaliditeta razvijaju se dalje kroz uvođenje novih kategorija koje uključuju mentalne, senzorijske, intelektualne i socijalne oblike invaliditeta, pri čemu se naglašava važnost multidisciplinarnog razumevanja invaliditeta. Ovakva klasifikacija doprinosi razvoju prilagođenih programa i strategija koje omogućavaju veće uključivanje osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života, od obrazovanja do radnog okruženja.

1.3. Prava i zakonski okvir za zaštitu osoba sa invaliditetom

Prava i zakonski okvir za zaštitu osoba sa invaliditetom predstavljaju ključni element u stvaranju društva koje omogućava jednake mogućnosti za sve. Razvoj zakonskih propisa za zaštitu osoba sa invaliditetom obuhvata domaće i međunarodne inicijative koje su prepoznale potrebu za obezbeđivanjem specifičnih prava kako bi se smanjile prepreke sa kojima se ove

osobe suočavaju u svakodnevnom životu. Usvajanje zakonskog okvira ima za cilj promovisanje jednakih prava, pristupačnosti i inkluzije osoba sa invaliditetom u svim sferama društvenog života (Šalamon, 2010, str. 23).

Na međunarodnom nivou, jedan od najvažnijih instrumenata za zaštitu prava osoba sa invaliditetom je Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom, koja je usvojena sa ciljem zaštite i unapređenja prava i dostojanstva osoba sa invaliditetom. Ova konvencija ima ključnu ulogu u međunarodnoj pravnoj regulativi i usmerava države na obezbeđivanje jednakih prava u obrazovanju, zapošljavanju, zdravstvenoj zaštiti i drugim sektorima (Márton et al., 2013, str. 69). Mladenov (2013) ističe da Konvencija postavlja osnove za pravno obavezujuće norme koje države potpisnice moraju usvojiti i implementirati kroz nacionalno zakonodavstvo, čime se omogućava efikasnija zaštita prava osoba sa invaliditetom (str. 71).

U kontekstu mentalnog zdravlja, međunarodna regulativa prepoznaje specifične izazove i rizike sa kojima se suočavaju osobe sa mentalnim invaliditetom. Radivojević i Raičević (2007) ističu da je međunarodna zaštita osoba sa mentalnim poremećajem ključno pitanje u oblasti ljudskih prava, jer ove osobe često bivaju marginalizovane i suočavaju se sa nedovoljno razvijenim zakonskim mehanizmima zaštite (str. 17). Minkowitz (2010) dalje naglašava potrebu za ukidanjem mentalnih zakona koji ne poštuju osnovna prava osoba sa mentalnim invaliditetom i koji su u suprotnosti sa principima Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom (str. 153). Ova inicijativa usmerena je na unapređenje zakonskih regulativa koje bi omogućile ravnopravniji tretman ovih osoba u okviru pravnog sistema.

U Srbiji, zakonski okvir za zaštitu osoba sa invaliditetom obuhvata zakone koji su usklađeni sa međunarodnim standardima i preporukama. Raspoloživa inkluzivna praksa u Srbiji temelji se na odredbama zakona koji osiguravaju pravo na obrazovanje, zapošljavanje, zdravstvenu i socijalnu zaštitu. Prema Rapaiću et al. (2008), zakonski okvir u Srbiji još uvek pokazuje nedovoljno razvijene inkluzivne prakse, što dovodi do značajnih prepreka u ostvarivanju prava osoba sa invaliditetom u lokalnim zajednicama (str. 11). Naglasak se stavlja na važnost unapređenja lokalnih politika i stvaranja inkluzivnijih zajednica koje će omogućiti osobama sa invaliditetom da ravnopravno učestvuju u društvenim procesima.

Pored nacionalnih zakona, usklađivanje sa međunarodnim standardima doprinosi boljoj implementaciji prava osoba sa invaliditetom, čime se umanjuju prepreke u oblastima kao što su zapošljavanje i obrazovanje. Szmukler et al. (2014) ukazuju na važnost usklađivanja zakonskih propisa sa Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom u kontekstu mentalnog zdravlja, pri čemu se insistira na stvaranju zakonskog okvira koji osigurava dostojanstvo i prava osoba sa mentalnim invaliditetom (str. 247). Ova usklađivanja značajno doprinose globalnim naporima za inkluziju i omogućavaju pristup pravima u skladu sa međunarodnim normama.

Zakonska regulativa koja se odnosi na prava osoba sa invaliditetom kontinuirano se razvija, a važnost njenog usklađivanja sa međunarodnim standardima ogleda se u stvaranju sveobuhvatnog pristupa koji uzima u obzir specifične potrebe i izazove osoba sa invaliditetom.

1.4. Društvena percepcija osoba sa invaliditetom

Društvena percepcija osoba sa invaliditetom igra ključnu ulogu u oblikovanju njihovog položaja i mogućnosti za aktivno učešće u zajednici. Ove osobe se, kroz istoriju i u različitim kulturnim kontekstima, susreću sa raznim stereotipima i predrasudama koje dodatno otežavaju njihovu inkluziju. Vukasović et al. (2010) ističu da su društveni, ekonomski i pravni status organizacija osoba sa invaliditetom često uslovljeni širim društvenim stavovima prema invaliditetu, pri čemu negativne percepcije mogu imati značajan uticaj na pristupanje pravima i podršci (str. 37). Ovi stavovi utiču na razvoj politika i praksi koje bi trebalo da podstiču inkluziju, ali ujedno ukazuju i na potrebu za promenom u načinu na koji društvo posmatra i tretira osobe sa invaliditetom.

Medijski prikazi osoba sa invaliditetom imaju ogroman uticaj na javno mnjenje, ali često ne uspevaju da prikažu realnost sa kojom se ove osobe suočavaju. Ružičić-Novković (2014) primećuje da medijski diskurs u Srbiji neretko oslikava osobe sa invaliditetom kao žrtve ili kao heroje, što stvara jednostranu sliku o invaliditetu i ne doprinosi boljem razumevanju njihovih stvarnih kapaciteta i potreba (str. 29). Takvi prikazi dodatno ukorenjuju stereotipe i stigmatu, jer ne omogućavaju prikazivanje svakodnevnog života osoba sa invaliditetom na realističan način, čime se otežava proces njihove socijalne integracije.

Leutar et al. (2014) dodatno naglašavaju značaj zajedničkog života u lokalnoj zajednici kao ključnog aspekta inkluzije osoba sa invaliditetom, pri čemu društvene percepcije često određuju nivo podrške koju pojedinci mogu dobiti u svojoj zajednici (str. 91). Različite prepreke u vidu stigme i stereotipa onemogućavaju ovim osobama da se ravnopravno uključuju u društvene tokove i razvijaju mrežu socijalne podrške. Na osnovu ovih stavova, jasno je da se invaliditet i dalje posmatra kao barijera koja ograničava pojedinca, pri čemu se zanemaruju njegove sposobnosti i doprinos zajednici.

Istraživanja takođe pokazuju da postoji značajna razlika u percepciji invaliditeta u zavisnosti od vrste invaliditeta. Nikolić et al. (2018) ističu da su stavovi javnosti prema osobama sa intelektualnim teškoćama naročito negativni, te da se često zasnivaju na proceni „težine“ intelektualnog oštećenja, pri čemu se percipirane teškoće koriste kao osnov za diskriminaciju u zapošljavanju i socijalnim interakcijama (str. 59). Takvi stavovi otežavaju proces zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama, jer se one često posmatraju kroz prizmu nedostataka, a ne kroz potencijalne mogućnosti za doprinos radnom okruženju. Ovaj fenomen ukazuje na dublje ukorenjene društvene predrasude koje dovode do ograničenja u integraciji osoba sa različitim oblicima invaliditeta.

2. KONTEKSTUALNI OKVIR ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM

Razumevanje konteksta zapošljavanja osoba sa invaliditetom zahteva sagledavanje širih ekonomskih, socijalnih i pravnih faktora koji utiču na pristup radnim mestima, uslove rada i inkluzivne prakse u zapošljavanju. Ovaj okvir uključuje analizu različitih pristupa zapošljavanju koji se primenjuju širom sveta, kao i specifične izazove i barijere s kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju u procesu profesionalne integracije.

2.1. Pristupi zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Pristupi zapošljavanju osoba sa invaliditetom evoluirali su u skladu sa promenama društvenih stavova, zakonskih okvira i ekonomskih potreba tržišta rada. Tradicionalni modeli zapošljavanja često su podrazumevali segregaciju ili izdvojene oblike zapošljavanja, pri čemu su osobe sa invaliditetom radile u specijalizovanim ustanovama ili u okvirima prilagođenim isključivo za ovu populaciju. Ovakvi modeli, iako su pružali određeni nivo podrške, često su dodatno naglašavali društvenu distancu i smanjivali mogućnosti za inkluziju (Odović et al., 2008, str. 191).

Savremeni pristupi, s druge strane, usmereni su ka inkluzivnom modelu zapošljavanja koji osobama sa invaliditetom omogućava rad u opštim radnim okruženjima, zajedno sa osobama bez invaliditeta. Blanck i Schartz (2001) naglašavaju da inkluzivni modeli zapošljavanja promovišu integraciju i smanjenje stigmatizacije kroz omogućavanje jednakih prilika u pristupu radnim mestima i profesionalnom napredovanju (str. 23). Ovi modeli su podržani kroz različite nacionalne politike, uključujući zakone koji zabranjuju diskriminaciju i koji obavezuju poslodavce da obezbede razumna prilagođavanja za osobe sa invaliditetom.

Jedan od najpoznatijih primera inkluzivnog pristupa zapošljavanju može se naći u holandskom modelu, gde poslodavci igraju ključnu ulogu u omogućavanju zaposlenja osobama sa invaliditetom. Prema Borghouts-van de Pas i Freese (2021), holandski poslodavci često koriste strategije fleksibilnog rada i prilagođavanja radnog mesta kako bi omogućili zaposlenje osobama sa invaliditetom, što doprinosi njihovoj integraciji i povećava produktivnost (str. 90). Ovakav pristup zasnovan je na partnerskom odnosu između poslodavaca i osoba sa

invaliditetom, pri čemu se kroz kontinuiranu komunikaciju i prilagođavanje nastoji postići optimalno radno okruženje.

Pored inkluzivnih modela, takođe postoje i preferirani modeli zapošljavanja koji uzimaju u obzir specifične potrebe osoba sa različitim vrstama invaliditeta. Nikolić et al. (2018) primećuju da su stavovi prema zapošljavanju osoba sa intelektualnim teškoćama često oblikovani preferencijama javnosti, pri čemu su integrisani oblici zapošljavanja prepoznati kao važni za poboljšanje samopouzdanja i društvenog statusa ovih osoba (str. 9). Takvi modeli zapošljavanja omogućavaju osobama sa intelektualnim teškoćama da razvijaju radne veštine i stiču iskustva u zajedničkom radnom okruženju, što smanjuje stigmatizaciju i doprinosi inkluziji.

U svim ovim pristupima, jasno je da je ključna komponenta u zapošljavanju osoba sa invaliditetom poslodavčeva spremnost da se uključi u inkluzivne prakse i da obezbedi adekvatne prilagođene uslove rada. Ovi pristupi nisu univerzalni, već se prilagođavaju specifičnostima društvenih normi i pravnim regulativama u različitim zemljama, čime se dodatno omogućava raznovrsnost u metodologiji i praksi zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

2.2. Barijere u zapošljavanju osoba sa invaliditetom

Barijere koje osobe sa invaliditetom susreću u procesu zapošljavanja duboko su ukorenjene u različitim društvenim, ekonomskim i tehničkim aspektima, pri čemu svaki od tih elemenata dodatno otežava njihov pristup tržištu rada i mogućnost profesionalne integracije. Aroonsrimorakot et al. (2020) ističu da se ove prepreke ne odnose samo na fizičku nepristupačnost radnih mesta, već i na suptilnije, ali podjednako značajne faktore, kao što su stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom i spremnost da se prilagode radni uslovi (str. 2). Usled nedovoljno razvijene svesti o potencijalima i doprinosu ovih osoba, mnogi poslodavci gledaju na njih kao na dodatni rizik ili kao na teret za organizaciju, što vodi ka smanjenim šansama za zapošljavanje i većoj stopi nezaposlenosti u ovoj populaciji.

Jedna od ključnih društvenih barijera jeste rasprostranjena stigmatizacija i stereotipizacija osoba sa invaliditetom, pri čemu se njihova radna sposobnost često pogrešno procenjuje. Nikolić et al. (2018) primećuju da se osobe sa intelektualnim teškoćama suočavaju sa dodatnim teškoćama pri traženju zaposlenja, jer se njihove mogućnosti neretko podcenjuju na osnovu

predrasuda i generalizacija koje društvo gaji prema osobama sa intelektualnim ograničenjima (str. 10). Ove predrasude uzrokuju da se osobe sa intelektualnim invaliditetom često izbegavaju prilikom zapošljavanja, čime se dodatno smanjuju njihova prava na jednaku radnu participaciju i socijalnu inkluziju. Ovi stavovi ne samo da ograničavaju prilike za rad, već utiču i na opšti stav prema osobama sa invaliditetom u širem društvenom kontekstu, pri čemu se one neretko percipiraju kao neefikasne ili nesposobne za obavljanje kompleksnijih zadataka.

Ekonomске prepreke su još jedan složen faktor koji utiče na zapošljivost osoba sa invaliditetom. Iako bi prilagođavanje radnog mesta moglo da poboljša uslove i omogući veću produktivnost, poslodavci često ističu visoke troškove prilagođavanja kao ključnu prepreku za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Aroonsrimorakot et al. (2020) navode da su troškovi, poput izgradnje pristupačnih ulaza, prilagođavanja sanitarnog čvora i obezbeđivanja specijalizovane opreme, glavne ekonomske prepreke koje poslodavci vide kao nepremostive (str. 5). Bez adekvatne finansijske podrške ili subvencija, većina poslodavaca nije voljna da preduzme ovakve korake, jer smatraju da bi to negativno uticalo na njihove poslovne troškove i profitabilnost. Ovaj aspekt ekonomske barijere ukazuje na potrebu za strateškim javnim politikama koje bi poslodavcima ponudile podršku i stimulisale ih da se aktivnije uključe u procese zapošljavanja i prilagođavanja radnih mesta osobama sa invaliditetom.

Nedostatak obrazovnih i tehničkih resursa predstavlja dodatnu prepreku za osobe sa invaliditetom, naročito one sa intelektualnim teškoćama, kojima je često potrebna dodatna obuka i podrška u sticanju radnih veština. Dobrota et al. (str. 107) ističu važnost obrazovnih intervencija koje bi omogućile osobama sa intelektualnim teškoćama da razviju specifične veštine potrebne za obavljanje posla, čime bi se povećala njihova zapošljivost i olakšala integracija u radno okruženje. Nedostatak pristupa ovakvim programima obuke i razvoja predstavlja značajan problem, jer bez njih osobe sa invaliditetom nemaju priliku da unaprede svoje sposobnosti i prilagode se zahtevima tržišta rada. Tehnička podrška i prilagođena obuka stoga postaju ključne u smanjenju prepreka i stvaranju uslova za povećano uključivanje ovih osoba u produktivne radne tokove.

Pored obrazovnih barijera, tehnički problemi poput nepristupačne infrastrukture i nedostatka specijalizovane opreme dodatno komplikuju zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Radna mesta često nisu prilagođena potrebama osoba sa fizičkim ili senzornim ograničenjima, što ograničava njihove mogućnosti za rad u konvencionalnim radnim sredinama. Prema

Aroonsrimorakot et al. (2020), mnogi poslodavci nisu spremni da investiraju u infrastrukturu koja bi omogućila osobama sa invaliditetom adekvatan pristup i obavljanje radnih zadataka, što dovodi do njihove socijalne isključenosti (str. 6). Dodatno, nedostatak fleksibilnosti u radnim rasporedima ili uloge koje bi omogućile osobama sa invaliditetom da učestvuju u radnim procesima u skladu sa svojim mogućnostima takođe predstavlja značajan izazov.

Sve navedene prepreke ukazuju na potrebu za integrisanim pristupom u smanjenju barijera u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, gde bi sinergija obrazovnih programa, ekonomske podrške i tehničkog prilagođavanja mogla doprineti boljoj radnoj inkluziji.

2.3. Zakonski okvir zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji i Evropskoj uniji

Zakonski okvir zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji posebno je uređen kroz *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom* ("Sl. glasnik RS", br. 36/2009, 32/2013 i 14/2022 - dr. zakon). Ovaj zakon postavlja temelj za inkluzivno zapošljavanje, omogućavajući osobama sa invaliditetom pristup profesionalnoj rehabilitaciji, koja obuhvata sveobuhvatnu obuku, usmeravanje ka odgovarajućim poslovima i prilagođavanje radnih mesta. Zakon takođe definiše obavezu poslodavaca da angažuju osobe sa invaliditetom, uz finansijske podsticaje i subvencije za prilagođavanje radnih uslova.

Zakon propisuje mere profesionalne rehabilitacije kao primarnu komponentu u procesu uključivanja osoba sa invaliditetom u radno okruženje. Profesionalna rehabilitacija podrazumeva niz postupaka koji omogućavaju obuku i prilagođavanje radnih veština, čime se povećava šansa za trajno zaposlenje. Rapaić et al. (2008) naglašavaju da profesionalna rehabilitacija nije samo obuka za radno mesto već i alat za smanjenje socijalne isključenosti, jer pruža mogućnost socijalne integracije kroz zapošljavanje (str. 15). Ove aktivnosti uključuju rad sa stručnjacima za edukaciju, rehabilitaciju i prilagođavanje poslovnih okruženja, čime se postiže veća produktivnost i omogućava dostizanje samostalnosti.

Dodatno, zakon ohrabruje poslodavce da implementiraju prilagođavanja radnog mesta za osobe sa različitim oblicima invaliditeta, što može obuhvatati fizičke adaptacije prostora, kao i tehničku podršku u vidu specijalizovane opreme. Uprkos ovim zakonskim merama, Ružičić-Novković (2014) ukazuje na prisutne izazove u implementaciji, posebno u malim i srednjim

preduzećima, gde su prilagođavanja često ograničena zbog finansijskih ili tehničkih mogućnosti (str. 32). Ovi problemi dodatno ukazuju na potrebu za dodatnim subvencijama i podrškom poslodavcima kako bi se podstaklo veće zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Jedan od ključnih aspekata zakona je uvođenje kvota za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Zakon nalaže obavezno zapošljavanje osoba sa invaliditetom za poslodavce sa određenim brojem zaposlenih, a ukoliko to ne ispune, propisane su kaznene mere. Ovaj sistem kvota predstavlja snažan podsticaj poslodavcima da aktivno učestvuju u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, čime se smanjuje nivo diskriminacije i povećava njihova vidljivost na tržištu rada. Borghouts-van de Pas & Freese (2021) ističu da takvi modeli zakonskih kvota značajno doprinose inkluziji, jer poslodavci postaju svesniji svojih zakonskih obaveza i odgovornosti prema ovoj populaciji (str. 95).

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom jasno definiše zabranu diskriminacije u procesu zapošljavanja, postavljajući pravni osnov za zaštitu od nepravednih otpuštanja i uslovljavanja radnih ugovora. Ove mere su usmerene ka stvaranju radnog okruženja u kojem osobe sa invaliditetom imaju jednaku priliku za profesionalni razvoj i napredovanje, kao i zaštitu njihovih prava u slučaju narušavanja istih. Nikolić et al. (2018) naglašavaju da su ovakve zakonske mere ključne za promenu društvenih stavova, jer se kroz zakonske obaveze poslodavci podstiču na inkluzivnije ponašanje i omogućavanje profesionalne ravnopravnosti (str. 10).

Zakonski okvir zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Evropskoj uniji temelji se na raznim pravnim aktima i strategijama koje imaju za cilj unapređenje prava osoba sa invaliditetom, olakšanje njihovog pristupa tržištu rada i promovisanje inkluzije. Evropska unija je usvojila različite politike koje se fokusiraju na smanjenje barijera i omogućavanje jednake prilike za zapošljavanje. Jedan od ključnih dokumenata je *EU Disability Employment Package* koji sadrži niz preporuka za države članice u cilju poboljšanja uslova zapošljavanja osoba sa invaliditetom (European Commission, 2022).

Ova paket politika naglašava važnost pristupačnosti na radnom mestu, što podrazumeva fizičke prilagodbe i tehničku podršku. Evropska strategija za prava osoba sa invaliditetom 2021–2030. pruža okvir za ostvarivanje ovih ciljeva, definišući prioritete koji uključuju unapređenje obrazovanja i obuke, kao i povećanje zapošljivosti osoba sa invaliditetom (European

Commission, 2021). Ovi dokumenti ističu da je zapošljavanje osoba sa invaliditetom ključno za njihovu društvenu integraciju i poboljšanje kvaliteta života, a takođe naglašavaju potrebu za obezbeđivanjem pravnih zaštita i podsticaja za poslodavce.

U okviru pravnog okvira, države članice su obavezne da primenjuju zakone koji su usklađeni sa Konvencijom Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom. Ova konvencija postavlja standarde koji zahtevaju od zemalja da razviju politike i programe koji olakšavaju zapošljavanje i uključivanje osoba sa invaliditetom u radnu snagu. Szmukler et al. (2014) ukazuju na važnost implementacije ovih standarda kroz nacionalne zakone i lokalne politike koje osiguravaju dostojanstvo i prava osoba sa mentalnim invaliditetom, pružajući im podršku u procesu zapošljavanja (str. 247).

Pored toga, istraživanje sprovedeno u Rumuniji otkriva da postoji značajna potreba za obukama i edukacijom kako bi se promenili stavovi prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom, posebno među poslodavcima (Bungău et al., 2019, str. 156). Ovo istraživanje ukazuje na to da predrasude i nedovoljna informisanost o pravima i sposobnostima osoba sa invaliditetom predstavljaju ključne prepreke za njihovo zapošljavanje. U tom smislu, kreiranje svesti o prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom može značajno doprineti smanjenju ovih barijera i povećanju njihove zapošljivosti.

Za ostvarivanje ciljeva koji se postavljaju evropskim zakonodavstvom, važno je i da se pruže odgovarajući mehanizmi podrške, uključujući finansijske podsticaje poslodavcima koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Time se ne samo da pomaže osobama sa invaliditetom da pronađu posao, već se i kreira inkluzivnije radno okruženje koje koristi raznolikost u radnoj snazi.

2.4. Primeri dobre prakse zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji i Evropi

Primeri dobre prakse zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Srbiji i Evropi ukazuju na to da se inkluzija može postići kroz različite strategije i pristupe koji se oslanjaju na saradnju između države, poslodavaca i nevladinih organizacija. U Srbiji, jedan od značajnih primera uključuje projekte koje sprovode nevladine organizacije koje se fokusiraju na osnaživanje osoba sa invaliditetom kroz obuke i pružanje podrške u zapošljavanju. Ovi projekti često uključuju usavršavanje radnih veština koje su relevantne za tržište rada, čime se povećava šansa za

zapošljavanje. Ružičić-Novković (2014) navodi da ovakvi programi doprinose smanjenju predrasuda i stvaranju pozitivnog okruženja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (str. 31).

Na nivou Evrope, primere dobre prakse možemo pronaći u različitim zemljama koje su implementirale zakonske okvire i programe usmerene na uključivanje osoba sa invaliditetom. U Holandiji, na primer, program "Banenafspraak" osmišljen je kako bi se podstakao zapošljavanje osoba sa invaliditetom kroz obavezne kvote za poslodavce. Ovaj program obezbeđuje podsticaje poslodavcima koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom, kao i finansijsku podršku za prilagođavanje radnog mesta (Borghouts-van de Pas & Freese, 2021, str. 95). Ovakve strategije su se pokazale veoma uspešnima u smanjenju stope nezaposlenosti među osobama sa invaliditetom i unapređenju njihovog socio-ekonomskog položaja.

Takođe, u Švedskoj se sprovodi model "Jobbcoach", koji pruža individualizovanu podršku osobama sa invaliditetom u procesu zapošljavanja. Ovaj model uključuje procenu radnih sposobnosti, savetovanje i pomoć u pronalaženju posla, što značajno povećava šanse za uspeh na tržištu rada. Prema Bungäu et al. (2019), ovakav pristup osnažuje osobe sa invaliditetom i omogućava im da razviju svoje veštine i kompetencije, čime se povećava njihova zapošljivost (str. 157).

U okviru EU, Strategija za prava osoba sa invaliditetom 2021–2030 naglašava važnost razvoja inkluzivnih politika koje omogućavaju osobama sa invaliditetom ravnopravan pristup tržištu rada. Evropska komisija podržava inicijative koje se fokusiraju na obrazovanje, obuku i zapošljavanje, a takođe naglašava potrebu za razvojem svesti među poslodavcima o prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom (European Commission, 2021). Ova strategija se nadovezuje na ranije inicijative i zakonske okvire, te pruža jasne smernice za države članice u cilju poboljšanja položaja osoba sa invaliditetom u radnom okruženju.

Na osnovu svih ovih primera, jasno je da je integracija osoba sa invaliditetom u radnu snagu moguća kroz primenu uspešnih praksi koje se oslanjaju na saradnju različitih sektora društva. Pristupi koji se fokusiraju na obuku, podršku i podsticaje za poslodavce mogu značajno doprineti smanjenju barijera i olakšati proces zapošljavanja osoba sa invaliditetom, čime se postiže veća socijalna pravda i jednakost.

3. PODRŠKA I MERE ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

Podrška i mere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom predstavljaju ključne komponente u procesu stvaranja inkluzivnog radnog okruženja. Ove mere imaju za cilj da olakšaju integraciju osoba sa invaliditetom u radnu snagu, omogućavajući im ravnopravan pristup tržištu rada. U tom smislu, podsticaji za poslodavce igraju značajnu ulogu, jer podstiču kompanije da zapošljavaju i podržavaju zaposlene sa invaliditetom, čime se doprinosi njihovoj profesionalnoj i socijalnoj inkluziji.

3.1. Podsticaji za poslodavce

U okviru zakonskog okvira, različiti finansijski i nefinansijski podsticaji omogućavaju poslodavcima da prevaziđu prepreke prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Ovi podsticaji mogu uključivati subvencije za troškove prilagođavanja radnog mesta, olakšice u porezima, kao i obezbeđivanje potrebnih obuka. U tom kontekstu, važno je naglasiti da uspešna implementacija ovih mera zahteva aktivno učešće i saradnju između državnih institucija, lokalnih samouprava, nevladinih organizacija i poslodavaca.

3.1.1. Uloga finansijskih podsticaja

Finansijski podsticaji za poslodavce predstavljaju ključni mehanizam za povećanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, a njihova primena može značajno uticati na smanjenje predrasuda i otvaranje radnog tržišta za ovu populaciju. U Republici Srbiji, poreske olakšice za poslodavce koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom igraju značajnu ulogu u podsticanju kompanija da preuzmu odgovornost za stvaranje inkluzivnog radnog okruženja. Todorović (2021) ukazuje da ove olakšice mogu obuhvatati umanjenje poreza na dobit, kao i subvencije za prilagođavanje radnog mesta, što predstavlja značajnu finansijsku podršku koja motiviše poslodavce (str. 379).

U istraživanju koje su sproveli Verulava i Bedianashvili (2021), naglašava se da su poslodavci često oprezni prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, a nedostatak informacija o dostupnim podsticajima dodatno otežava situaciju. Njihovo istraživanje ukazuje na potrebu za

većim informisanjem poslodavaca o prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i o dostupnim finansijskim podsticajima koji mogu smanjiti troškove zapošljavanja i prilagođavanja radnog mesta (str. 160). Takvi podsticaji mogu biti ključni za preoblikovanje stavova poslodavaca i omogućavanje otvaranja radnih mesta koja su ranije bila zatvorena za osobe sa invaliditetom.

Osim poreskih olakšica, važan deo finansijskih podsticaja su i različiti programi obuke koji se nude osobama sa invaliditetom, a koji omogućavaju poslodavcima da zaposle radnike sa specifičnim veštinama. Iwanaga et al. (2021) ističu da pozitivni stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom često zavise od dostupnosti obuka koje će im omogućiti da se prilagode radnom mestu i osposobe za obavljanje radnih zadataka (str. 245). Ova obuka ne samo da pomaže u razvoju veština osoba sa invaliditetom, već i podiže svest među poslodavcima o vrednosti koju ovi zaposleni mogu doneti svojim radom.

U ovom kontekstu, finansijski podsticaji se ne mogu posmatrati isključivo kao trošak za poslodavce, već i kao investicija u raznolikost i inkluziju unutar radne snage. Pružanjem podrške poslodavcima, stvara se okruženje u kojem su osobe sa invaliditetom u mogućnosti da doprinesu svojim znanjem i veštinama, čime se ostvaruju koristi i za same poslodavce, ali i za širu društvenu zajednicu. U tom smislu, nastavak razvijanja i unapređenja ovih mera postaje prioritet kako bi se ostvarila ravnoteža na tržištu rada i omogućila socijalna pravda za sve članove društva.

3.1.2. Doprinos edukativnih programa

Edukativni programi igraju ključnu ulogu u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, pružajući im potrebne veštine i znanja koja su neophodna za uspešno funkcionisanje na tržištu rada. Ovi programi često uključuju obuke koje su prilagođene specifičnim potrebama i mogućnostima osoba sa invaliditetom, a mogu se fokusirati na različite aspekte, kao što su tehničke veštine, komunikacija, timski rad i samostalnost. Doprinos edukativnih programa ne može se podceniti, jer osnažuju pojedince i povećavaju njihovu konkurentnost u potrazi za zaposlenjem.

Todorović (2021) ukazuje na to da edukativni programi mogu obuhvatati različite forme učenja, uključujući praktičnu obuku i mentorstvo, što omogućava osobama sa invaliditetom da

se suoče sa realnim izazovima radnog okruženja. Ovi programi pomažu u razvoju ne samo tehničkih, već i mekih veština koje su od suštinskog značaja za efikasnu saradnju u timu i prilagođavanje organizacionim kulturama. Verulava i Bedianashvili (2021) ističu da su poslodavci često otvoreniji za zapošljavanje osoba sa invaliditetom kada su svesni postojanja obuka koje mogu pomoći u njihovoj integraciji i uspešnom obavljanju radnih zadataka (str. 160).

Obuke koje se sprovode u okviru edukativnih programa mogu takođe uključivati edukaciju poslodavaca, čime se postiže povećanje svesti o prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Iwanaga et al. (2021) naglašavaju da poslodavci koji su uključeni u obrazovne inicijative o zapošljavanju osoba sa invaliditetom pokazuju veće razumevanje njihovih potreba i sposobnosti, što dovodi do smanjenja predrasuda i stvaranja pozitivnijeg radnog okruženja (str. 246). Ovakvi programi edukacije doprinose ne samo jačanju kapaciteta osoba sa invaliditetom, već i unapređenju ukupnog radnog okruženja, stvarajući tako inkluzivnije i pravednije društvo.

Osim direktnih obuka, važno je i uključivanje osoba sa invaliditetom u različite socijalne i profesionalne mreže koje im mogu pružiti dodatnu podršku. Ove mreže mogu olakšati razmenu iskustava, resursa i prilika za zapošljavanje, čime se dodatno osnažuje njihova pozicija na tržištu rada. U tom smislu, edukativni programi ne bi trebali biti fokusirani samo na razvoj veština, već i na izgradnju samopouzdanja i podršku osobama sa invaliditetom u suočavanju sa izazovima zapošljavanja.

3.2. Uloga država i lokalnih samouprava

Uloga država i lokalnih samouprava u zapošljavanju osoba sa invaliditetom je od suštinske važnosti za ostvarivanje inkluzivnih politika i praksi koje olakšavaju njihovu integraciju u radnu snagu. Državne institucije, kroz zakonski okvir, definišu obaveze poslodavaca, pružaju podršku u formi subvencija i olakšica, kao i implementiraju različite programe profesionalne rehabilitacije. Lokalna samouprava ima ključnu ulogu u prepoznavanju specifičnih potreba zajednice i kreiranju lokalnih strategija koje odgovaraju tim potrebama, čime se doprinosi razvoju održivih rešenja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

3.2.1. Zakonodavni okvir i regulative

Zakonodavni okvir i regulative koje se odnose na zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji obuhvataju niz zakona i propisa koji imaju za cilj da obezbede ravnopravnost i zaštitu prava osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Osnovni pravni akt, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, usvojen je kako bi se stvorili uslovi za aktivno uključivanje osoba sa invaliditetom u radnu snagu. Ovaj zakon definiše obaveze poslodavaca, kao i mehanizme podrške i olakšica za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, uključujući poreske olakšice i subvencije za prilagođavanje radnog mesta (Todorović, 2021, str. 379).

U skladu sa međunarodnim standardima, Srbija je ratifikovala Konvenciju Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom, što dodatno osnažuje zakonodavni okvir i obavezuje države da se posvete unapređenju prava i socijalne inkluzije osoba sa invaliditetom. Ova konvencija zahteva od zemalja potpisnica da preduzmu sve potrebne mere kako bi obezbedile ravnopravan pristup tržištu rada i sprečile diskriminaciju (Szmukler et al., 2014, str. 247).

Na nivou lokalnih samouprava, usvajanje strategija i programa koji su u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom predstavlja dodatni aspekt primene zakonskog okvira. Lokalne vlasti imaju mogućnost da razviju specifične mere koje odgovaraju potrebama zajednice, uključujući programe obuke i edukacije, kao i inicijative za zapošljavanje. Kako bi se osigurala primena zakonskih odredbi, važno je obezbediti i mehanizme kontrole i nadzora, koji će garantovati da poslodavci poštuju propise i obaveze u vezi sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom.

S obzirom na izazove s kojima se suočavaju osobe sa invaliditetom na tržištu rada, zakonodavni okvir mora biti dinamičan i prilagodljiv. Potrebno je kontinuirano unapređivanje postojećih regulativa kako bi se osiguralo da su efikasne u praksi i da odgovaraju na promene u društvenim i ekonomskim uslovima. Doprinos edukativnih programa i podizanje svesti među poslodavcima o pravima i mogućnostima osoba sa invaliditetom od suštinskog su značaja za ostvarivanje ovih ciljeva.

3.2.2. Partnerstvo sa nevladinim organizacijama

Partnerstvo sa nevladinim organizacijama predstavlja ključni element u implementaciji strategija zapošljavanja osoba sa invaliditetom, doprinoseći stvaranju održivih rešenja i jačanju inkluzivnosti na tržištu rada. Nevladine organizacije često igraju ulogu posrednika između država, poslodavaca i osoba sa invaliditetom, pružajući podršku, informacije i resurse koji olakšavaju proces zapošljavanja. Ove organizacije su često u mogućnosti da identifikuju specifične potrebe zajednice, razvijaju programe koji su usklađeni sa tim potrebama i tako podstiču angažovanje lokalnih vlasti.

Fasciglione (2015) naglašava značaj korporativne društvene odgovornosti kao jednog od mehanizama za jačanje partnerstva sa nevladinim organizacijama, ukazujući na to da se poslodavci mogu obavezati na društveno odgovorno ponašanje koje uključuje aktivno zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ovakva partnerstva ne samo da doprinose poboljšanju imidža kompanija, već i stvaranju radnih mesta koja su prilagođena potrebama zaposlenih. Takođe, nevladine organizacije pružaju edukativne intervencije koje pomažu u prevazilaženju barijera prilikom zapošljavanja, što je posebno važno za osobe sa intelektualnom ometenošću (Dobrota et al., str. 107).

Osim toga, uloga nevladinih organizacija se ogleda i u obezbeđivanju informacija o pravima i mogućnostima osoba sa invaliditetom, kao i u pružanju podrške tokom procesa zapošljavanja. Čeriman et al. (2016) ukazuju na značaj pružanja sveobuhvatnih usluga socijalne zaštite i podrške, koje uključuju profesionalnu rehabilitaciju, obuku i savetovanje, čime se stvara holistički pristup zapošljavanju osoba sa invaliditetom (str. 45).

Uloga nevladinih organizacija u ovoj oblasti je od suštinskog značaja jer mogu delovati kao most između pojedinaca i sistema, čime se unapređuje pristup osobama sa invaliditetom različitim resursima i mogućnostima za zapošljavanje. Stvaranjem snažnih partnerstava između nevladinih organizacija i javnog sektora, može se postići sinergija koja će doprineti poboljšanju uslova zapošljavanja i povećanju inkluzivnosti na tržištu rada.

3.3. Profesionalna rehabilitacija i obuka

Profesionalna rehabilitacija i obuka su ključni elementi za osnaživanje osoba sa invaliditetom i njihovu integraciju u tržište rada. Ovi procesi omogućavaju pojedincima da razviju specifične veštine i znanja potrebna za obavljanje različitih poslova, čime se povećava njihova zapošljivost i samopouzdanje. Kroz različite programe rehabilitacije i obuke, osobe sa invaliditetom dobijaju priliku da unaprede svoje profesionalne kompetencije, a poslodavci se podstiču da prepoznaju i iskoriste potencijal koji ova grupa može doneti svojim radom.

3.3.1. Programi obuke i sertifikacije

Programi obuke i sertifikacije su ključni za osnaživanje osoba sa invaliditetom, omogućavajući im da razviju specifične veštine koje su potrebne za obavljanje raznih poslova. Ovi programi ne samo da unapređuju profesionalne kompetencije, već takođe pomažu u prevazilaženju barijera koje se često susreću na tržištu rada. Kroz edukaciju i obuku, osobe sa invaliditetom stiču znanja koja im omogućavaju da se aktivno uključe u radnu snagu, čime se povećava njihova zapošljivost i samopouzdanje.

Dimitrijević (2019) naglašava da korišćenje asistivnih tehnologija igra značajnu ulogu u svakodnevnom funkcionisanju osoba sa telesnim invaliditetom, ukazujući na to da tehnološke inovacije doprinose poboljšanju kvaliteta života i olakšavaju pristup različitim obukama (str. 404). Ove tehnologije, zajedno sa obrazovnim programima, omogućavaju osobama sa invaliditetom da savladaju potrebne veštine, čime se smanjuju prepreke za zapošljavanje.

Obuke koje se nude osobama sa invaliditetom često su specifično prilagođene njihovim potrebama, omogućavajući im da se usmere na oblasti koje su za njih relevantne. Kosanović et al. (2010) ističu da je edukacija ključna za smanjenje diskriminacije i predrasuda prema osobama sa invaliditetom, kao i za poboljšanje njihovih šansi za zapošljavanje (str. 45). Programi sertifikacije dodatno pružaju validaciju veština koje su stečene tokom obuke, što olakšava osobama sa invaliditetom da se predstavljaju poslodavcima kao kompetentni kandidati.

Osim direktnih obuka, važna je i podrška u obliku savetovanja i mentorstva, koja omogućava osobama sa invaliditetom da se lakše prilagode radnom okruženju. Sexton (2016) naglašava da rehabilitacija osoba sa invaliditetom u razvijenim zemljama obuhvata širok spektar usluga,

uključujući programiranje obuka koje su usmerene na razvoj ličnih i profesionalnih veština, čime se stvara podržavajuće okruženje za zapošljavanje (str. 89).

U okviru profesionalne rehabilitacije, fokus na sticanje konkretnih veština, kao i pristup tehnologijama i resursima, postaje ključan faktor u omogućavanju osobama sa invaliditetom da se integrišu u radnu snagu i doprinesu društvu. Kroz sveobuhvatne programe obuke i sertifikacije, otvaraju se mogućnosti koje prethodno nisu bile dostupne, što značajno poboljšava kvalitet života osoba sa invaliditetom.

3.3.2. Savetodavne usluge

Savetodavne usluge predstavljaju ključnu komponentu podrške osobama sa invaliditetom u procesu zapošljavanja, jer omogućavaju pristup relevantnim informacijama i resursima koji olakšavaju njihovu integraciju u radnu sredinu. Ove usluge obuhvataju različite oblike podrške, uključujući karijerno savetovanje, psihološku podršku i pomoć pri usavršavanju veština, a njihova svrha je osnaživanje pojedinaca i omogućavanje lakšeg pronalaženja zaposlenja.

Dimitrijević (2019) ističe značaj asistivnih tehnologija u svakodnevnom funkcionisanju osoba sa telesnim invaliditetom, naglašavajući da savetodavne usluge treba da uključuju informacije o dostupnim tehnologijama koje mogu poboljšati kvalitet života i radne sposobnosti (str. 402). Kroz ovu vrstu podrške, osobe sa invaliditetom mogu da se bolje upoznaju sa svojim pravima, mogućnostima obuke i resursima koji su im na raspolaganju.

Savetodavne usluge takođe igraju značajnu ulogu u smanjenju stigme i predrasuda koje se često vezuju za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Kosanović et al. (2010) naglašavaju da edukacija i informisanje poslodavaca o pravima i sposobnostima osoba sa invaliditetom mogu doprineti smanjenju diskriminacije i stvaranju pozitivnog radnog okruženja (str. 30). Ove usluge pomažu poslodavcima da razumeju kako mogu pružiti podršku zaposlenima sa invaliditetom, uključujući prilagođavanje radnog mesta i radnih zadataka, čime se unapređuje ukupna inkluzivnost.

Psihosocijalna podrška, kao deo savetodavnih usluga, takođe je važna za jačanje samopouzdanja osoba sa invaliditetom, posebno u kontekstu izazova koji prate proces zapošljavanja. Sexton (2016) ističe da je rehabilitacija osoba sa invaliditetom kompleksan

proces koji zahteva multidisciplinarni pristup, uključujući psihološke aspekte koji mogu uticati na motivaciju i sposobnost zaposlenja (str. 95). Ova podrška omogućava osobama sa invaliditetom da se suoče sa strahovima i nesigurnostima koje mogu imati prilikom traženja posla, čime se podstiče njihovo aktivno učešće u tržištu rada.

Pružanje savetodavnih usluga treba da bude usmereno na individualizovane potrebe svakog pojedinca, čime se osigurava da su informacije i resursi prilagođeni specifičnim izazovima s kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju. Kumar i Kumar (2017) naglašavaju da je važno razvijati i unapređivati human resources development (razvoj ljudskih resursa) u oblasti rehabilitacije osoba sa invaliditetom kako bi se ostvarila njihova prava na rad i dostojanstven život (str. 10). Savetodavne usluge, kao integralni deo ovog sistema, igraju ključnu ulogu u stvaranju podržavajuće i inkluzivne radne sredine.

3.4. Mere socijalne inkluzije kroz zapošljavanje

Mere socijalne inkluzije kroz zapošljavanje predstavljaju ključne strategije za integraciju osoba sa invaliditetom u radnu snagu, čime se doprinosi njihovom potpunom uključivanju u društvo. Ove mere obuhvataju različite pristupe koji imaju za cilj da osiguraju ravnopravnost i pristup radnim mestima, čime se smanjuje marginalizacija i unapređuje kvalitet života. Aktivno uključivanje osoba sa invaliditetom u radni proces ne samo da doprinosi njihovom ličnom razvoju, već i jača socijalnu koheziju i ekonomski rast zajednice.

3.4.1. Promocija pozitivnih primera

Promocija pozitivnih primera zapošljavanja osoba sa invaliditetom igra ključnu ulogu u procesu socijalne inkluzije. Ova strategija omogućava širenje svesti o sposobnostima osoba sa invaliditetom i njihovom doprinosu radnoj sredini. Kroz prikazivanje uspešnih priča i primera dobre prakse, poslodavci mogu biti inspirisani da kreiraju inkluzivna radna okruženja koja podstiču raznolikost i ravnopravnost.

Dinkić et al. (2008) naglašavaju važnost servisa socijalne zaštite koji su usmereni na podršku osobama sa invaliditetom, ističući da pozitivni primeri iz prakse mogu poslužiti kao model za druge organizacije u razvoju inkluzivnih politika (str. 53). Kroz ovu vrstu promocije, šire se

informacije o tehnikama i metodama koje su se pokazale uspješnim u integraciji osoba sa invaliditetom, čime se stvaraju povoljniji uslovi za zapošljavanje.

Sherlaw i Hudebine (2015) ukazuju na to da je usvajanje Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom stvorilo osnovu za dalju promociju socijalne inkluzije, što uključuje i obavezu zemalja da pružaju primere dobre prakse (str. 12). Ova konvencija podržava i podstiče stvaranje politika koje su fokusirane na zapošljavanje, kao i na smanjenje predrasuda prema osobama sa invaliditetom u radnoj sredini.

Shima i Rodrigues (2009) dodaju da implementacija strategija socijalne inkluzije u evropskim zemljama pokazuje kako promocija pozitivnih primera može značajno uticati na promenu stavova poslodavaca i šire javnosti prema osobama sa invaliditetom (str. 27). Uključivanje osoba sa invaliditetom u radni proces ne samo da doprinosi njihovom ličnom razvoju, već i jača ukupnu ekonomsku stabilnost društva.

Kroz različite kampanje i inicijative, važno je nastaviti s promocijom pozitivnih primera kako bi se osiguralo da se glas osoba sa invaliditetom čuje i da se njihov doprinos prepozna. Ove aktivnosti pomažu u stvaranju inkluzivnog društva koje ne samo da priznaje, već i vrednuje jedinstvene sposobnosti i potencijale svih svojih članova.

3.4.2. Kampanje za podizanje svesti

Kampanje za podizanje svesti o pravima i potrebama osoba sa invaliditetom predstavljaju ključne instrumente u procesu socijalne inkluzije. Ove kampanje imaju za cilj da informišu javnost o sposobnostima i potencijalima osoba sa invaliditetom, dok istovremeno rade na razbijanju predrasuda i stereotipa koji često okružuju ovu grupu. Dinkić et al. (2008) ističu da su takve kampanje neophodne kako bi se osiguralo da društvo prepozna i vrednuje doprinos osoba sa invaliditetom, čime se stvara povoljnije okruženje za njihovo uključivanje u sve aspekte života (str. 35).

Sherlaw i Hudebine (2015) naglašavaju da su kampanje podizanja svesti od suštinskog značaja za implementaciju Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom, jer one ne samo da promovišu prava, već i aktivno podstiču učešće osoba sa invaliditetom u društvenim

aktivnostima (str. 10). Ove kampanje doprinose formiranju pozitivnog imidža i jačanju zajednice, čime se stvara atmosfera prihvatanja i podrške.

Shima i Rodrigues (2009) ukazuju na to da uspješne kampanje za podizanje svesti često koriste multimedijalne platforme i angažovanje lokalnih zajednica kako bi se postigao veći uticaj (str. 15). Korišćenje različitih medija, uključujući društvene mreže, televizijske i radijske spotove, omogućava širenje informacija o pozitivnim primerima zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i o programima koji podržavaju njihovu integraciju. Uključivanje osoba sa invaliditetom kao aktivnih učesnika u ovim kampanjama može dodatno ojačati njihov glas i pružiti im priliku da direktno dele svoja iskustva.

Osim informisanja šire javnosti, ovakve kampanje takođe imaju za cilj da utiču na poslodavce, podstičući ih da prepoznaju vrednost raznolikosti u radnoj snazi. Pružanjem konkretnih primera kako uspješne inkluzije izgledaju, kampanje mogu motivisati poslodavce da razmotre mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom i da prilagode svoja radna mesta. Na ovaj način, promocija pozitivnih primera i podizanje svesti idu ruku pod ruku u stvaranju inkluzivnijeg i pravednijeg društva za sve.

4. IZAZOVI I PERSPEKTIVE ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM U REPUBLICI SRBIJI

U Srbiji, tržište rada za osobe sa invaliditetom suočava se s nizom složenih izazova koji proizilaze iz društvenih, ekonomskih i sistemskih faktora. Iako postoje zakonodavni okvir i razne mere za unapređenje socijalne inkluzije, podaci pokazuju da su osobe sa invaliditetom i dalje nedovoljno zastupljene u radnoj snazi, što je dodatno otežano sektorima u kojima su mogućnosti zapošljavanja ograničene. Pored toga, socio-ekonomske prilike u zemlji i dalje negativno utiču na mogućnost zapošljavanja, posebno u pogledu pristupa prilagođenim radnim mestima, što je često zavisno od resursa poslodavaca.

4.1. Trenutno stanje na tržištu rada

Analiza strukture radnih mesta u kojima su osobe sa invaliditetom zaposlene otkriva da su oni često angažovani na pozicijama koje ne odgovaraju njihovim kvalifikacijama ili interesima, već su uslovljeni dostupnošću posla i osnovnim prilagođavanjima u okviru radnog okruženja.

4.1.1. Statistika zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Statistika o zapošljavanju osoba sa invaliditetom u Srbiji pokazuje značajne izazove u njihovoj integraciji na tržište rada, sa veoma niskom stopom zaposlenosti u poređenju sa opštom populacijom. Istraživanje sprovedeno u okviru izveštaja „Položaj osoba sa invaliditetom u Srbiji – nulti izveštaj“ otkriva da stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom dostiže samo oko 13%, što je daleko ispod proseka zaposlenosti drugih demografskih grupa (Lazarević et al., 2022, str. 17). Ovaj podatak ukazuje na marginalizaciju i nemogućnost adekvatnog uključivanja osoba sa invaliditetom u formalne ekonomske tokove, kao i na manjkavosti u primeni zakonskih podsticaja i programskih mera.

Pored niskog procenta zaposlenosti, primećuje se da osobe sa invaliditetom često rade u neformalnom sektoru ili na pozicijama koje ne odgovaraju njihovom obrazovnom i profesionalnom profilu, što dodatno utiče na njihove mogućnosti za napredovanje i obezbeđivanje ekonomske sigurnosti. Prema analizi Kovačevića (2014), mnogi poslodavci u Srbiji i dalje imaju otpor prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom, uglavnom zbog

predrasuda o njihovoj produktivnosti i potencijalnim troškovima prilagođavanja radnog mesta (str. 61). Ova kombinacija niskih stopa zaposlenosti i predrasuda poslodavaca dodatno otežava mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i doprinosi održavanju visokog stepena socijalne isključenosti.

4.1.2. Sektori zapošljavanja i struktura radnih mesta

Osobe sa invaliditetom u Srbiji pretežno su zaposlene u sektorima koji zahtevaju nisku kvalifikaciju i manuelni rad, kao što su industrija usluga, proizvodnja i sektor maloprodaje. U okviru ovih sektora, osobe sa invaliditetom obično obavljaju poslove sa ograničenim mogućnostima za napredovanje, što dodatno ograničava njihovu profesionalnu mobilnost i doprinosi ekonomskom nesigurnom položaju. Izveštaj Lazarevića et al. (2022) naglašava da su poslovi u javnom sektoru i kompanijama sa strukturiranim inkluzivnim politikama najčešće oblasti zapošljavanja, ali da je i dalje mali broj osoba sa invaliditetom uključen u visoko kvalifikovane ili menadžerske pozicije (str. 21).

Pored ograničenja u izboru sektora zapošljavanja, digitalna nepismenost predstavlja još jedan izazov u integraciji osoba sa invaliditetom u novije, tehnološki naprednije sektore, kao što su IT i digitalne usluge. U studiji koja se bavi digitalnim kompetencijama kao preduslovom za inkluzivnu ekonomiju, Lazić et al. (2023) ističu da je u Srbiji prisutan veliki jaz u digitalnoj pismenosti između osoba sa invaliditetom i opšte populacije, što dodatno ograničava njihove prilike za zapošljavanje u sektorima koji se ubrzano razvijaju (str. 10). Posledično, osobe sa invaliditetom ostaju marginalizovane u sektorima niske vrednosti, gde su mogućnosti za dugoročnu ekonomsku stabilnost ograničene, čime se dodatno perpetuira njihova socioekonomska ranjivost.

4.1.3. Uticaj socijalne politike na zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Socijalna politika predstavlja ključan faktor u oblikovanju pristupa zapošljavanju osoba sa invaliditetom u Srbiji. Niz zakona i regulativa osmišljen je s namerom da se obezbedi inkluzivnije radno okruženje i poveća broj zaposlenih osoba sa invaliditetom, ali rezultati primene ovih politika često pokazuju ograničenu efikasnost i značajna odstupanja u praksi. Izveštaj Lazarević et al. (2022) ukazuje da se osobe sa invaliditetom često suočavaju sa

preprekama koje proističu iz neadekvatne primene zakona i nedovoljno razvijenih mehanizama za podršku zapošljavanju, što dodatno otežava njihovo integrisanje na tržište rada (str. 25).

Jedan od ključnih izazova u implementaciji socijalne politike odnosi se na institucionalnu podršku i način na koji poslodavci doživljavaju obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Kovačević (2014) ističe da, uprkos zakonima koji nalažu kvote i podsticaje za zapošljavanje ove populacije, postoji snažan otpor među poslodavcima koji takve obaveze često doživljavaju kao finansijsko opterećenje, naročito zbog neophodnosti prilagođavanja radnih mesta (str. 63). Ovakav stav dodatno otežava sprovođenje politika inkluzije, čime socijalna politika postaje neefikasna u postizanju svojih ciljeva.

Pored zakonskih odredbi, socijalna politika utiče na zapošljavanje osoba sa invaliditetom i kroz uspostavljanje sistema podrške za profesionalnu rehabilitaciju i programe za razvoj veština. Lazić et al. (2023) ukazuju na značaj digitalne pismenosti kao važnog faktora za poboljšanje šansi za zapošljavanje, ističući da je uvođenje kurseva za sticanje digitalnih veština za osobe sa invaliditetom u Srbiji još uvek u začetku (str. 12). Nedostatak ovakvih programa dovodi do ograničenja u karijernim mogućnostima, posebno u sektorima sa visokim stepenom digitalne automatizacije, čime se osobe sa invaliditetom isključuju iz savremenih tržišnih tokova.

Sistem socijalne zaštite u Srbiji dodatno doprinosi izazovima kroz strukturalne nedostatke i često neefikasne metode rada. Lazarević et al. (2022) ukazuju na problem niske interakcije između državnih agencija, poslodavaca i organizacija koje se zalažu za prava osoba sa invaliditetom (str. 29). Usled toga, socijalna politika često ne uspeva da prepozna i zadovolji specifične potrebe osoba sa invaliditetom, a poslodavci nisu dovoljno motivisani da implementiraju prilagođene pristupe.

4.2. Izazovi u ostvarivanju prava na zapošljavanje

Izazovi u ostvarivanju prava na zapošljavanje osoba sa invaliditetom predstavljaju složenu problematiku koja proizlazi iz kombinacije pravnih, društvenih i ekonomskih faktora. Iako zakonodavni okvir u Srbiji pruža osnovu za zaštitu prava i jednakost u zapošljavanju, prepreke se javljaju u primeni tih propisa u svakodnevnoj praksi. Usled nedovoljne informisanosti poslodavaca o pravima osoba sa invaliditetom, kao i zbog prisutnih predrasuda i nedovoljnih tehničkih prilagođavanja na radnim mestima, ove osobe suočavaju se s mnogobrojnim

teškoćama u ostvarivanju svojih prava. Pored toga, ograničeni pristup profesionalnoj rehabilitaciji i nedovoljna podrška tokom zapošljavanja dodatno otežavaju njihovu integraciju na tržište rada, čime se produbljuju društvene nejednakosti i smanjuje inkluzivnost radnog okruženja.

4.2.1. Barijere u pristupu obrazovanju i obuci

Barijere u pristupu obrazovanju i obuci osoba sa invaliditetom predstavljaju ključne prepreke koje ograničavaju njihove mogućnosti za zapošljavanje i dalji profesionalni razvoj. Nepostojanje prilagođenih obrazovnih programa i tehničkih pomagala, kao i nedovoljna dostupnost infrastrukturnih prilagođavanja, rezultiraju time da mnoge osobe sa invaliditetom nemaju adekvatne uslove za sticanje obrazovanja u skladu sa svojim potencijalima. Paušić et al. (2023) naglašavaju da je jedan od glavnih izazova za osobe sa invaliditetom u Srbiji nedostatak podrške u obrazovnim institucijama, što često vodi ka napuštanju školovanja ili nezadovoljavajućem obrazovnom iskustvu (str. 46).

Osim toga, nedostatak prilagođenih kurseva i obuka direktno utiče na to da osobe sa invaliditetom ne mogu razviti specifične veštine koje su često tražene na tržištu rada. Wescott et al. (2023) ističu da je ovaj problem dodatno pogoršan u ruralnim sredinama, gde su obrazovni resursi ograničeni, a dostupnost specijalizovanih programa još manja (str. 134). Pored toga, odsustvo interaktivnih i fleksibilnih programa obuke, naročito u srednjim školama i na univerzitetima, onemogućava osobama sa različitim vrstama invaliditeta da se prilagode standardnim obrazovnim zahtevima i tempom nastave. Time se smanjuje njihova konkurentnost na tržištu rada, a poslodavci ostaju nesigurni u njihove mogućnosti, što potvrđuju Krstić & Protić (2017) u svom istraživanju o stavovima poslodavaca prema primeni Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (str. 486).

Dostupnost obuka prilagođenih osobama sa invaliditetom predstavlja ozbiljan problem, jer su mnogi programi koji bi mogli povećati njihove profesionalne kapacitete nedostupni zbog nepristupačnosti prostorija ili tehničkih ograničenja. Lazić et al. (2022) ukazuju na dodatni izazov prilagođavanja obuka za rad na digitalnim platformama, što bi moglo otvoriti nove mogućnosti zapošljavanja, ali bez podrške i prilagođenih programa, ovakvi poslovi ostaju nepristupačni za mnoge (str. 399).

Nedostatak podrške u obrazovanju osoba sa invaliditetom direktno doprinosi većem broju nezaposlenih među ovom populacijom, dok sistem profesionalne rehabilitacije još uvek nije adekvatno razvijen da bi odgovorio na specifične potrebe svakog pojedinca. Programi koji uključuju savetodavne usluge i prilagođene obuke ključni su za razvoj tržišno relevantnih veština kod osoba sa invaliditetom, ali su takvi programi često nedostupni zbog ograničenih resursa. Ovi izazovi stavljaju osobe sa invaliditetom u nepovoljan položaj na tržištu rada i dodatno otežavaju njihovu integraciju u društvenu i ekonomsku sferu

4.2.2. Infrastrukturne barijere i pristupačnost radnih mesta

Infrastrukturne barijere i pristupačnost radnih mesta predstavljaju jednu od glavnih prepreka za osobe sa invaliditetom u ostvarivanju prava na zapošljavanje. Pristupačnost radnog mesta uključuje ne samo fizičke aspekte poput prilagođenih ulaza, liftova i toaleta, već i pristup tehnološkim sredstvima koja omogućavaju efikasan rad osobama sa različitim vrstama invaliditeta. Paušić et al. (2023) ističu da veliki broj radnih mesta u Srbiji još uvek nije prilagođen osobama sa invaliditetom, što ograničava njihovu mobilnost i sposobnost da se efikasno integrišu u radnu sredinu (str. 47).

Osobe sa invaliditetom koje koriste pomoćna sredstva poput invalidskih kolica ili štaka često nailaze na prepreke u obliku neprilagođenih ulaza i prostorija. Krstić & Protić (2017) primećuju da poslodavci retko investiraju u prilagođavanje radnog prostora, čak i kada to može biti subvencionisano, što je rezultat nedovoljnog poznavanja dostupnih zakonskih olakšica i mogućnosti finansijske podrške (str. 486). Nedostatak rampi, niskih recepcionih pultova, i prilagođenih toaleta otežava svakodnevno funkcionisanje osoba sa invaliditetom i stvara dodatni stres, što može negativno uticati na njihov radni učinak i dugoročno zdravlje.

Tehnološka prilagođenost takođe predstavlja značajan faktor koji može poboljšati pristupačnost radnih mesta. Korišćenje asistivne tehnologije može omogućiti osobama sa oštećenjem sluha ili vida da ravnopravno učestvuju u radnim zadacima, ali su tehnološki alati često nedostupni zbog finansijskih ograničenja poslodavaca. Đorđević & Stojić (2023) naglašavaju da čak i u slučajevima kada su poslodavci otvoreni za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, često nisu svesni mogućnosti koje tehnologija pruža, niti imaju pristup obukama koje bi im omogućile da efikasno implementiraju ove resurse (str. 51).

Pristupačnost u širem smislu zahteva i prilagođavanje transporta, s obzirom da osobe sa invaliditetom često nailaze na poteškoće prilikom dolaska do posla. Dostupnost javnog prevoza za osobe sa invaliditetom u Srbiji je i dalje na niskom nivou, što dodatno smanjuje njihove šanse za zapošljavanje. Wescott et al. (2023) ističu da je potrebna koordinacija između lokalnih vlasti i poslodavaca kako bi se omogućio bezbedan i jednostavan pristup radnim mestima (str. 135). Odsustvo odgovarajuće infrastrukture često dovodi do izostanka sa posla ili nesigurnosti u dolazak, što može direktno uticati na dugoročni uspeh zaposlenih i njihovu motivaciju za rad.

Pored fizičkih i tehnoloških barijera, postoji i nedostatak prilagođenih programa obuke koji bi poslodavcima omogućili da bolje razumeju potrebe zaposlenih sa invaliditetom. U mnogim slučajevima, nesigurnost poslodavaca u pogledu prilagođavanja radnog mesta rezultira izbegavanjem zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Krstić & Protić (2017) primećuju da je edukacija poslodavaca ključna za efikasnu integraciju osoba sa invaliditetom u radno okruženje, jer samo kroz pravilno razumevanje njihovih potreba mogu se prevazići postojeće infrastrukturne prepreke (str. 490).

4.3. Diskriminacija i stigmatizacija u zapošljavanju

Diskriminacija i stigmatizacija predstavljaju suštinske izazove s kojima se suočavaju osobe sa invaliditetom u procesu zapošljavanja. Uprkos naporima usmerenim ka inkluzivnijim politikama zapošljavanja, u praksi se često pojavljuju predrasude koje sprečavaju ravnopravno učešće osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Diskriminacija se ispoljava kroz različite oblike, od odbijanja u procesu selekcije, preko neprilagođenih radnih mesta, do izostanka podrške na radnom mestu. Ovi problemi dodatno su otežani stigmatizacijom koja vodi ka marginalizaciji i ograničavanju profesionalnog razvoja osoba sa invaliditetom, što značajno utiče na njihovo socijalno i ekonomsko blagostanje.

4.3.1. Diskriminacija u radnom okruženju

Diskriminacija u radnom okruženju često se manifestuje kroz različite oblike prepreka koje onemogućavaju ili značajno otežavaju integraciju osoba sa invaliditetom u kolektiv. U izveštajima i istraživanjima kao što je „Položaj osoba sa invaliditetom u Srbiji – nulti izveštaj“ (Lazarević et al., 2022, str. 18), navodi se da diskriminatorni stavovi i ponašanja prema osobama sa invaliditetom i dalje preovlađuju u radnom okruženju u Republici Srbiji. Ovi

stavovi često uključuju sumnju u radne sposobnosti osoba sa invaliditetom, što dodatno dovodi do nepoverenja poslodavaca, naročito kada se radi o zadacima koji zahtevaju visok stepen odgovornosti ili složenosti.

Ovaj problem je, prema Paušić, Krstić i Vidojević (2023, str. 45), dodatno komplikovan nedostatkom prilagođenih radnih uslova, kao što su pristupačne prostorije ili odgovarajuća tehnička oprema. Na taj način, čak i kada osobe sa invaliditetom uspeju da dobiju zaposlenje, radna sredina često nije dovoljno prilagođena njihovim potrebama, što dalje doprinosi osećaju izolacije i marginalizacije. Različite fizičke barijere kao što su nepristupačni ulazi, nedostatak odgovarajućih sanitarnih prostorija, kao i nefleksibilni rasporedi rada, dodatno ograničavaju mogućnost ovih zaposlenih da ravnopravno učestvuju u radnim aktivnostima.

Društveni stavovi i percepcija invaliditeta među kolegama, kako ističu Mamula Nikolić et al. (2019, str. 12), takođe imaju snažan uticaj na integraciju osoba sa invaliditetom. U mnogim slučajevima, zaposleni sa invaliditetom suočavaju se sa suptilnim oblicima diskriminacije, poput isključivanja iz neformalnih aktivnosti ili opterećenja predrasudama u vezi sa njihovim sposobnostima, što sve doprinosi socijalnoj distanci i ograničava njihov profesionalni razvoj. Osobe sa invaliditetom često doživljavaju da im se ne poveravaju složeniji zadaci ili odgovornije uloge, čime se, implicitno ili eksplicitno, ograničava njihov napredak na radnom mestu.

S druge strane, diskriminacija može biti posledica nedovoljnog razumevanja specifičnih potreba osoba sa invaliditetom. Wescott, Ferri i MacLachlan (2023, str. 135) naglašavaju da su adekvatne edukativne inicijative i trening programi za poslodavce i radne kolektive ključni za prevazilaženje predrasuda i uspostavljanje inkluzivnog radnog okruženja. Bez ovakvih programa, poslodavci često ostaju nespremni za prilagođavanje radnih uslova, čime dodatno perpetuiraju diskriminatorne prakse i održavaju postojeće barijere za osobe sa invaliditetom. Edukacija može značajno doprineti smanjenju negativnih stereotipa, kao i unapređenju razumevanja potencijala koje osobe sa invaliditetom mogu doneti kolektivu.

Uprkos određenim zakonskim regulativama koje formalno štite prava osoba sa invaliditetom, sprovođenje tih propisa u praksi pokazuje ograničene rezultate. Mamula Nikolić et al. (2019, str. 17) primećuju da je potrebna jača institucionalna podrška za sprovođenje

antidiskriminacionih mera, kao i veće uključivanje nevladinih organizacija u kreiranje inkluzivnijih radnih politika.

4.3.2. Negativni stereotipi i njihov uticaj na percepciju poslodavaca

Negativni stereotipi o osobama sa invaliditetom predstavljaju jednu od ključnih prepreka koja utiče na percepciju poslodavaca, a samim tim i na njihove odluke o zapošljavanju ove grupe kandidata. Istraživanja pokazuju da su stereotipi duboko ukorenjeni u društvu, a posledično i u radnom okruženju. Oni često uključuju pretpostavke o nesposobnosti osoba sa invaliditetom da obavljaju kompleksne zadatke, kao i o potrebi za dodatnim troškovima i prilagođavanjima na radnom mestu, što poslodavci vide kao opterećenje. Mamula Nikolić et al. (2019, str. 23) ističu da ovakvi stavovi direktno utiču na donošenje odluka u vezi sa zapošljavanjem i predstavljaju značajnu prepreku integraciji osoba sa invaliditetom u radnu snagu.

Prema Paušić, Krstić i Vidojević (2023, str. 45), poslodavci često gaje predrasude da osobe sa invaliditetom nisu sposobne da se efikasno uklupe u timski rad ili da ne mogu da doprinesu produktivnosti na nivou koji bi opravdao njihovo angažovanje. Ove predrasude se zasnivaju na površnom razumevanju invaliditeta i nepoznavanju mogućnosti koje osobe sa invaliditetom mogu doneti radnom kolektivu. Kao rezultat, poslodavci retko pružaju priliku osobama sa invaliditetom da pokažu svoje sposobnosti, čime se dodatno perpetuira marginalizacija ove grupe u društvu i radnom okruženju. Neki od najčešćih negativnih stereotipa obuhvataju ideju da su osobe sa invaliditetom manje pouzdane, da češće izostaju sa posla zbog zdravstvenih problema, te da im je potrebna stalna podrška drugih članova tima.

U izveštaju Lazarević et al. (2022, str. 34) takođe se ukazuje na to da poslodavci često očekuju da će osobe sa invaliditetom zahtevati značajno prilagođavanje radnog prostora, što može uključivati fizičke promene radnog mesta ili specijalizovanu opremu. Iako su određeni zahtevi za prilagođavanjem opravdani, ova percepcija stvara dodatnu rezervisanost poslodavaca prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom, budući da mnogi poslodavci smatraju da ti zahtevi prelaze njihove finansijske i tehničke mogućnosti. Nedostatak znanja o raspoloživim subvencijama i olakšicama koje država nudi za prilagođavanje radnih mesta dodatno pojačava ove predrasude i utiče na nespremnost poslodavaca da zapošljavaju ovu populaciju.

Wescott, Ferri i MacLachlan (2023, str. 137) naglašavaju da je neophodno usmeriti napore ka edukaciji poslodavaca kako bi se umanjili uticaji negativnih stereotipa i povećala svest o realnim sposobnostima i doprinosima osoba sa invaliditetom. Kroz inicijative za podizanje svesti i informativne kampanje moguće je promeniti percepciju poslodavaca i omogućiti inkluzivnije radno okruženje. Edukativni programi usmereni ka razumevanju različitih vrsta invaliditeta i njihovih implikacija za radno okruženje predstavljaju važan korak u prevazilaženju stereotipa i otvaranju tržišta rada za osobe sa invaliditetom.

4.4. Mogućnosti za poboljšanje zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Poboljšanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji zahteva sveobuhvatan pristup koji uključuje promene u zakonodavstvu, podizanje svesti poslodavaca i pružanje ciljanih programa podrške. Razvoj inkluzivnih politika, zajedno sa prilagođavanjem radnih mesta i dodatnim obukama, može značajno doprineti povećanju zaposlenosti među osobama sa invaliditetom. Kao što ukazuju postojeće studije, važno je usmeriti napore ka otklanjanju infrastrukturnih i administrativnih prepreka, kao i ka eliminaciji predrasuda koje poslodavci često imaju prema ovoj populaciji. Kroz strateške inicijative koje obuhvataju finansijske podsticaje, obuke i savetodavne usluge, moguće je stvoriti radno okruženje u kojem se potencijali osoba sa invaliditetom mogu u potpunosti ostvariti.

4.4.1. Reforma zakonskog okvira i poboljšanje implementacije

Reforma zakonskog okvira i poboljšanje implementacije zakona u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji predstavljaju ključne korake ka smanjenju diskriminacije i podsticanju njihove integracije na tržište rada. Postojeći zakonski okvir, uključujući Strategiju unapređenja položaja osoba sa invaliditetom za period od 2020. do 2024. godine, postavlja osnovne ciljeve za poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom, ali u praksi često nailazi na probleme implementacije (Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom, 2020, str. 3). Prema Marjanović i Mihajlović (2015), neophodno je prilagoditi domaću legislativu standardima Evropske unije, koja pruža jasan okvir za unapređenje radnih prava i jednakih mogućnosti za osobe sa invaliditetom, čime se obezbeđuje njihova aktivna uloga na tržištu rada (str. 107).

Nedostatak efikasne implementacije zakonskih rešenja može se uočiti u nedovoljnom broju mera koje se sprovode u praksi. Prema Odović et al. (2008), iako postojeći zakoni predviđaju prilagođavanje radnog okruženja, mnoge organizacije ne sprovode ove mere adekvatno, često zbog nedostatka kontrole ili podrške države u obezbeđivanju resursa potrebnih za prilagođavanje radnog mesta osobama sa invaliditetom (str. 191). Na primer, strateški dokumenti poput „Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom“ naglašavaju potrebu za dodatnim subvencijama poslodavcima, ali u praksi često izostaje pružanje tih subvencija u dovoljnom obimu, što ograničava mogućnost zapošljavanja osoba sa invaliditetom u privatnom sektoru (Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom, 2020, str. 5).

Pored potrebe za jačanjem subvencija i dodatne podrške, Lazić et al. (2022) ukazuju na značaj digitalne inkluzije osoba sa invaliditetom kroz razvoj njihovih digitalnih kompetencija. Ovaj vid inkluzije postaje sve važniji s obzirom na porast digitalne ekonomije i rada na platformama, što bi osobama sa invaliditetom pružilo šire mogućnosti za zapošljavanje u oblastima koje mogu biti pristupačnije i prilagodljivije njihovim potrebama (str. 400). Efikasna implementacija reformi zahteva uključivanje poslodavaca i prilagođavanje radnih okruženja kroz konkretne korake koji bi obuhvatili asistivnu tehnologiju, obuku za poslodavce i podršku za radno okruženje prilagođeno osobama sa invaliditetom.

Sveobuhvatna reforma zakonskog okvira mora takođe uključivati mere za praćenje sprovođenja zakona, kao i sankcije za poslodavce koji ignorišu obaveze prema osobama sa invaliditetom. Kovačević (2014) naglašava da samo efikasna primena zakona može obezbediti prava predviđena zakonodavstvom i smanjiti diskriminaciju prema ovoj grupi. Da bi se to postiglo, potrebne su dodatne inspeksijske kontrole, kao i uspostavljanje redovnog sistema praćenja prilagođenih radnih mesta, što bi podstaklo poslodavce da ozbiljno pristupe ovom pitanju (str. 62).

4.4.2. Promovisanje pozitivnih primera inkluzivnih poslodavaca

Promovisanje pozitivnih primera inkluzivnih poslodavaca predstavlja ključni korak ka stvaranju povoljnijeg ambijenta za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji. Pozitivni primeri ne samo da podstiču druge poslodavce da se uključe u inkluzivnu praksu, već i doprinose rušenju društvenih predrasuda koje često marginalizuju ovu grupu. Prema Strategiji unapređenja položaja osoba sa invaliditetom (2020, str. 5), države i lokalne zajednice treba da

nagrađuju i prepoznaju poslodavce koji se aktivno zalažu za inkluziju i stvaraju radna okruženja prilagođena osobama sa invaliditetom. Ovaj pristup je osnova za oblikovanje inkluzivnijeg društva u kojem se osobe sa invaliditetom ne posmatraju kroz prizmu ograničenja, već kroz njihove sposobnosti i doprinos radnom kolektivu.

Kroz strateške inicijative i podršku države, inkluzivni poslodavci mogu da postanu uzori drugim organizacijama, čime se podstiče implementacija sličnih praksi širom zemlje. Odović et al. (2008) ističu važnost sistemske podrške i razvoja programa koji aktivno promovišu zapošljavanje osoba sa invaliditetom, posebno kroz inicijative kao što su subvencije i poreske olakšice, koje motivišu poslodavce na dugoročno zapošljavanje i podršku osobama sa invaliditetom (str. 192). Pored finansijskih stimulansa, neophodna je kontinuirana edukacija poslodavaca o značaju inkluzije i o načinima na koje prilagođavanje radnog mesta može doprineti povećanju produktivnosti i boljim radnim rezultatima.

Marjanović i Mihajlović (2015) naglašavaju da je u Evropskoj uniji prepoznata praksa promovisanja inkluzivnih poslodavaca kroz razne javne kampanje i nagrade za društveno odgovorne kompanije, koje sprovode politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom (str. 110). Srbija može preuzeti sličan model gde bi se, putem državnih inicijativa i u saradnji sa nevladinim organizacijama, javno isticali poslodavci koji su primer inkluzivne prakse. Ovaj pristup bi dodatno unapredio svest o važnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom i dao priliku da se istaknu realni, uspešni primeri iz domaće prakse, čime se doprinosi boljoj vidljivosti problema i prednostima inkluzivnog zapošljavanja.

Uspostavljanje modela gde se inkluzivni poslodavci ističu u javnosti kao pozitivan primer nije samo značajno za njihove organizacije već i za sveobuhvatnu percepciju i status osoba sa invaliditetom u društvu. Lazić et al. (2022) sugerišu da digitalizacija i mogućnost zapošljavanja osoba sa invaliditetom na daljinu dodatno otvaraju mogućnosti za inkluziju u različitim industrijama, čime se proširuje prostor za pokazivanje pozitivnih primera poslodavaca koji implementiraju fleksibilne i inkluzivne radne uslove (str. 403). Povezivanje ove vrste zapošljavanja sa savremenim tehnologijama može motivisati poslodavce da unaprede inkluzivnu praksu, s obzirom na to da digitalna okruženja često zahtevaju minimalna fizička prilagođavanja, dok istovremeno pružaju potpunu integraciju osoba sa invaliditetom u radne timove.

Navedeni primeri ukazuju na važnost i uticaj inkluzivnih poslodavaca koji, osim zapošljavanja, često igraju ključnu ulogu u podizanju svesti i uklanjanju stereotipa. Takvi poslodavci ne samo da pružaju radna mesta osobama sa invaliditetom, već i rade na tome da ovi radnici budu vidljivi članovi radne zajednice, čime doprinosi promeni u društvenom prihvatanju i razumevanju invaliditeta.

4.4.3. Unapređenje programa obuke i socijalne podrške

Unapređenje programa obuke i socijalne podrške za osobe sa invaliditetom predstavlja ključno polje za povećanje njihove zapošljivosti i olakšavanje integracije na tržište rada. Obrazovanje i obuka za osobe sa invaliditetom, kao i pristup specijalizovanim programima obuke, imaju potencijal da smanje jaz u znanjima i veštinama između osoba sa invaliditetom i opšte populacije, što dodatno doprinosi njihovoj konkurentnosti na tržištu rada. Prema Strategiji unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji (2020), kontinuirano razvijanje i prilagođavanje programa obuke, u skladu sa promenama na tržištu rada, predstavlja jedan od prioriteta kako bi se osobe sa invaliditetom osposobile za savremene radne uslove i potrebe poslodavaca (str. 9).

Obuka za digitalne veštine, prema Lazić et al. (2022), predstavlja jednu od najvažnijih oblasti u kojima je neophodno dodatno angažovanje. Njihovo istraživanje pokazuje da su digitalne kompetencije od presudnog značaja za uključivanje osoba sa invaliditetom u rad na onlajn platformama, što otvara mogućnosti za rad izvan fizičkog prostora i uklanja deo barijera prisutnih u tradicionalnim radnim okruženjima (str. 403). Rad na daljinu i korišćenje novih tehnologija mogu značajno poboljšati pristup tržištu rada za ovu populaciju, smanjujući potrebu za fizičkom dostupnošću i omogućavajući veći nivo fleksibilnosti. Ovi programi obuke za digitalne veštine osnažuju osobe sa invaliditetom, ali i olakšavaju poslodavcima prilagođavanje radnih uslova i obaveza.

Uključivanje socijalne podrške u sve faze radnog procesa je ključno za uspešan rad osoba sa invaliditetom, posebno u inicijalnim fazama zaposlenja, kada se suočavaju sa novim radnim okruženjima. Odović et al. (2008) naglašavaju da su programi socijalne podrške, poput savetodavnih usluga i mentorske podrške, od suštinskog značaja za postizanje stabilnosti i samopouzdanja na radnom mestu, kao i za dugoročno očuvanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom (str. 194). Ovi programi ne samo da pružaju podršku u adaptaciji na radne uslove,

već imaju i važnu funkciju u prevazilaženju psiholoških barijera koje su često rezultat dugogodišnje diskriminacije i marginalizacije.

Pored obuke, unapređenje socijalne podrške obuhvata i povećanje dostupnosti informacija o pravima i zakonima koji štite osobe sa invaliditetom. Marjanović i Mihajlović (2015) ističu da je neophodno pružiti informacije o pravima na inkluziju u skladu sa zakonima Evropske unije, posebno s obzirom na to da mnoge osobe sa invaliditetom nisu svesne postojećih prava i zaštita koje im pripadaju (str. 108). Informisanje o pravima doprinosi smanjenju diskriminacije i omogućava osobama sa invaliditetom da bolje razumeju i ostvaruju svoje potencijale u radnom okruženju.

Dalji razvoj programa obuke i socijalne podrške mogao bi da bude obogaćen saradnjom između država i nevladinog sektora, što bi omogućilo personalizovan pristup u zavisnosti od specifičnih potreba svake pojedinačne grupe osoba sa invaliditetom.

DEO DRUGI: REZULTATI ISTRAŽIVANJA I DISKUSIJA: POLOŽAJ I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM U REPUBLICI SRBIJI

Položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada i njihova mogućnost za zapošljavanje predstavljaju temeljne aspekte socijalne inkluzije i jednake šanse u savremenom društvu. Ovaj deo rada ima za cilj da kroz empirijsko istraživanje prikaže kako osobe sa invaliditetom u Republici Srbiji percipiraju svoj položaj u radnom okruženju, kakva su njihova iskustva u procesu zapošljavanja i kakvi su njihovi stavovi prema merama podrške i zakonskim okvirima. Kroz analizu rezultata istraživanja i diskusiju biće omogućeno dublje razumevanje praktičnih prepreka i izazova sa kojima se susreću osobe sa invaliditetom, kao i identifikacija mogućnosti za unapređenje njihove zapošljivosti i radne inkluzije.

5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

U ovom istraživanju korišćena je kvalitativna metodologija, sa fokusom na dubinske intervjuje kao primarni metod prikupljanja podataka. Cilj ove metodologije bio je sticanje uvida u subjektivna iskustva, stavove i percepcije osoba sa invaliditetom u vezi sa zapošljavanjem, podrškom poslodavaca i radnim okruženjem. Kroz dubinske intervjuje omogućeno je dublje razumevanje ličnih doživljaja učesnika, a samim tim i identifikacija ključnih aspekata u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom koji su često zanemareni u formalnim istraživanjima.

Osnovna istraživačka pitanja na koja ovaj rad pokušava da odgovori su:

- 1) Da li pravni okvir u Republici Srbiji pruža osnovu za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom?
- 2) U kojoj meri je efikasna primena postojećeg pravnog okvira u praksi?
- 3) Da li poslodavci koji koriste podsticajne mere imaju veću sklonost ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom?
- 4) Da li su diskriminacija i stigmatizacija osoba sa invaliditetom i dalje prisutni u Republici Srbiji i kako to utiče na njihovu zapošljivost?
- 5) Kakav je efekat profesionalne rehabilitacije i obuke osoba sa invaliditetom na njihovu zapošljivost?

Istraživanje je sprovedeno u oktobru 2024. godine u Beogradu i obuhvatilo je pet osoba sa različitim vrstama invaliditeta, zaposlenih u različitim sektorima, uključujući IT sektor, administraciju, maloprodaju, socijalni rad i proizvodnju. Svaki ispitanik je pružio specifične informacije o svom radnom iskustvu, izazovima u traženju posla, merama podrške koje im stoje na raspolaganju, kao i eventualnoj diskriminaciji s kojom su se susretali tokom karijere. Raznovrsnost u vrstama invaliditeta i profesionalnim sektorima omogućila je sveobuhvatan uvid u različite aspekte radnog okruženja i uloge poslodavaca u zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Dubinski intervjui su realizovani polustrukturiranim pristupom kako bi se postigla ravnoteža između sistematičnosti i fleksibilnosti. Kroz unapred definisana pitanja omogućeno je usmeravanje intervjua prema ključnim temama, ali je ispitanicima ostavljen prostor za dodatno iznošenje relevantnih detalja i ličnih iskustava. Polustrukturirani format omogućava prilagođavanje tokom samog intervjua u skladu sa specifičnostima odgovora ispitanika, što je posebno važno za istraživanje tema koje su povezane sa subjektivnim stavovima i osećanjima. Svaki intervju trajao je između 45 minuta i jednog sata i realizovan je uživo, što je omogućilo neposrednu interakciju sa ispitanicima. Ova metoda obezbeđuje kvalitetne podatke koji odražavaju stvarne životne situacije i izazove sa kojima se ispitanici suočavaju u svom profesionalnom okruženju. Intervjui su vođeni u prijateljskom okruženju, uz poštovanje prava ispitanika na privatnost i anonimnost, čime je obezbeđeno slobodno iznošenje stavova i iskustava bez bojazni od posledica po njihovo radno mesto ili odnose sa poslodavcima.

Tokom intervjua, ispitanicima su postavljana pitanja u vezi sa osnovnim informacijama o njima i njihovoj profesionalnoj pozadini, iskustvima u traženju zaposlenja, stavovima prema merama podrške i profesionalnim obukama, kao i iskustvima sa diskriminacijom i stigmatizacijom na radnom mestu. Osim toga, ispitanici su imali priliku da iznesu svoje mišljenje o zakonskom okviru za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao i o preprekama i mogućnostima za unapređenje inkluzivnosti radnog okruženja u Srbiji.

Rezultati prikupljeni ovim istraživanjem su analizirani metodom tematske analize, koja omogućava identifikaciju i razvrstavanje ključnih tema u odgovarajuće kategorije. Tematska analiza je omogućila da se prepoznaju obrasci u odgovorima ispitanika, kao i razlike i sličnosti u iskustvima osoba sa različitim vrstama invaliditeta. Kroz ovu metodu postignuto je detaljno

razumevanje specifičnih izazova sa kojima se ispitanici suočavaju u kontekstu zapošljavanja i podrške na radu, čime se obezbeđuju relevantni podaci za dalju analizu i diskusiju.

6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U segmentu opštih podataka ispitanika primećuje se značajna raznovrsnost u godinama, obrazovanju, vrsti invaliditeta i profesionalnom iskustvu, što omogućava sveobuhvatan pregled različitih aspekata zapošljavanja osoba sa invaliditetom (videti Tabelu 1). Starosna dob ispitanika obuhvata raspon od 29 do 42 godine, čime se pruža uvid u različite faze radnog života i profesionalnog razvoja kod osoba sa invaliditetom. Raznoliki obrazovni profili dodatno doprinose analizi – prisutni su ispitanici sa srednjoškolskim i visokim obrazovanjem u različitim oblastima, uključujući tehničke, informacione, umetničke i socijalne nauke. Ova obrazovna raznolikost ukazuje na potencijalni uticaj obrazovnih usmerenja na mogućnosti zapošljavanja i profesionalnu inkluziju.

Vrste invaliditeta među ispitanicima su takođe raznolike, uključujući telesni invaliditet, parcijalni gubitak sluha, oštećenje vida, potrebu za invalidskim kolicima zbog povrede kičme, kao i mentalno zdravstveno stanje koje utiče na radni kapacitet. Takva varijabilnost u invaliditetima obezbeđuje osnov za dublje razumevanje specifičnih izazova, prepreka i prilagođavanja u radnim okruženjima sa kojima se različite grupe osoba sa invaliditetom suočavaju. Izloženost ovim raznolikim vrstama invaliditeta osvetljava neophodnost individualnog pristupa zapošljavanju i radnoj inkluziji, kao i prilagođavanja prema specifičnim potrebama svakog pojedinca.

U pogledu radnog staža, ispitanici pokrivaju različite dužine radnog iskustva, od tri do dvanaest godina. Ispitanici sa dužim radnim stažom, uključeni u administrativne i proizvodne poslove, ukazuju na mogućnost relativno stabilne karijere u određenim industrijama koje su se pokazale pristupačnijima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. S druge strane, za pojedine ispitanike, trenutna pozicija predstavlja prvi stalni posao sa punim radnim vremenom, iako su ranije bili uključeni u honorarne i povremene poslove. Ovaj podatak sugerise da osobe sa invaliditetom koje su zaposlene na puno radno vreme obično imaju iskustvo u privremenim poslovima pre nego što steknu stabilniji angažman.

Posmatrano u širem kontekstu, uočen je obrazac gde su ispitanici sa dužim radnim stažom zadržani u istim radnim okruženjima, dok oni sa kraćim stažem tek stižu stabilnija radna mesta. Ova razlika može biti indikativna za specifične karakteristike industrija u kojima se osobe sa

invaliditetom lakše prilagođavaju i duže zadržavaju na istim pozicijama. Radna stabilnost među ispitivanim grupama ukazuje na postojanje sektora koji pružaju veće mogućnosti za dugoročno zapošljavanje osoba sa invaliditetom, što otvara prostor za dalje istraživanje o uticaju profesionalnog okruženja na zapošljivost i zadržavanje na radnim mestima kod osoba sa invaliditetom.

Tabela 1. Osnovni podaci o ispitanicima

Ispitanik	Godine	Obrazovanje	Vrsta invaliditeta	Oblast rada	Radni staž	Prvo zaposlenje
Ispitanik 1	39	Diplomirani restaurator slika	Telesni invaliditet (nedostatak leve podlaktice)	Administracija	6	Ne
Ispitanik 2	35	Fakultet za informacione tehnologije	Parcijalni gubitak sluha	IT sektor	4	Da
Ispitanik 3	42	Srednja tehnička škola	Oštećenje vida	Proizvodnja	12	Da
Ispitanik 4	29	Ekonomska škola	Paraplegija (koristi invalidska kolica)	Maloprodaja	3	Da
Ispitanik 5	34	Diplomirani socijalni radnik	Mentalno zdravstveno stanje (bipolarni poremećaj)	Socijalni rad	5	Ne

Izvor: Autor

U segmentu iskustava ispitanika prilikom traženja zaposlenja, evidentno je da su svi ispitanici imali izazovna i negativna iskustva, suočavajući se sa različitim oblicima prepreka. Ispitanici s telesnim invaliditetom i oštećenjem sluha ističu da su se susreli s nerazumevanjem ili neadekvatnim vrednovanjem njihovih sposobnosti od strane poslodavaca. U slučaju telesnog

invaliditeta, navodi se da poslodavci nisu prepoznali ozbiljnost invaliditeta, što je dovelo do ograničenja u prilagođavanju radnog mesta i prihvatanju specifičnih potreba. S druge strane, ispitanik sa oštećenjem sluha suočavao se sa sumnjama u sposobnost efikasne komunikacije, što je doprinelo iscrpljujućem iskustvu u traženju posla.

Kod ispitanika s oštećenjem vida i paraplegijom, prepreke su bile uglavnom tehničke prirode, što uključuje neprilagođena radna mesta, nepristupačne prostorije i opremu koja nije odgovarala specifičnim potrebama ovih osoba. Poslodavci često nisu pokazivali spremnost na prilagođavanje, pa je samo mali broj poslodavaca uopšte razmatrao mogućnost zapošljavanja osoba sa težim oštećenjima vida. U slučaju ispitanika sa paraplegijom, prepreke su dodatno pogoršane neprilagođenošću fizičkog radnog prostora, što ukazuje na značajan izazov u pogledu tehničke inkluzije osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

Osobe sa mentalnim izazovima suočavaju se s dodatnom preprekom stigmatizacije, gde poslodavci često izražavaju predrasude o njihovoj sposobnosti da se nose sa radnim obavezama. Ispitanik sa bipolarni poremećajem posebno je istakao izazove zbog stavova poslodavaca koji mentalne poteškoće često povezuju s nepouzdanošću i nepredvidivošću. Ovaj faktor stigmatizacije dodatno otežava proces zapošljavanja, uslovljavajući pristup zapošljavanju poslodavčevim stereotipima i nedovoljnom razumevanju specifičnih potreba osoba sa mentalnim invaliditetom.

Kada je reč o korišćenju specijalizovanih agencija za zapošljavanje, većina ispitanika se oslonila na usluge Nacionalne službe za zapošljavanje, iako su neki od njih posao na kraju pronašli samostalno ili preko ličnih poznanstava. Jedan ispitanik je koristio specijalizovane usluge agencije koja se bavi zapošljavanjem osoba sa mentalnim invaliditetom, što je znatno olakšalo proces. Ovo sugerise da specijalizovane agencije mogu imati ključnu ulogu u pružanju podrške osobama sa specifičnim invaliditetima, dok opšte državne agencije, poput Nacionalne službe, nisu dovoljno specijalizovane za individualizovan pristup koji je ovim osobama potreban.

Ukupno gledano, iskustva ispitanika ukazuju na to da poslodavci često nisu spremni da preduzmu neophodne korake za prilagođavanje radnog mesta osobama sa različitim vrstama invaliditeta, bilo zbog nedostatka tehničkih rešenja, nerazumevanja potreba ili prisutnih predrasuda.

Tabela 2. Iskustva u traženju posla

Ispitanik	Iskustvo pri traženju posla	Vrste prepreka	Pomoć specijalizovanih agencija
Ispitanik 1	Negativno iskustvo sa poteškoćama i preprekama	Nerazumevanje i umanjivanje ozbiljnosti invaliditeta	Nacionalna služba za zapošljavanje
Ispitanik 2	Iscrpljujuće iskustvo zbog neprilagođenih uslova	Sumnje u efikasnost komunikacije zbog oštećenja sluha	Nacionalna služba za zapošljavanje, posao pronaden samostalno
Ispitanik 3	Izazovno zbog nedostatka volje poslodavaca za prilagođavanjem	Nedostatak tehničkih prilagođavanja zbog oštećenja vida	Nije korišćena pomoć, posao pronaden preko poznanika
Ispitanik 4	Izazovno zbog nesigurnosti poslodavaca u prilagođavanje	Tehničke prepreke – nepristupačne prostorije i oprema	Nije korišćena pomoć, posao pronaden preko poznanika
Ispitanik 5	Teškoće zbog predrasuda i stigmatizacije poslodavaca	Stigmatizacija i predrasude o nepouzdanosti zbog mentalnog zdravlja	Specijalizovana agencija za osobe sa mentalnim izazovima

Izvor: Autor

Rezultati u segmentu pristupa i stavova prema merama podrške koje država i lokalne samouprave nude osobama sa invaliditetom ukazuju na opšte nezadovoljstvo ispitanika, uprkos formalno postojećim merama. Svi ispitanici su upoznati sa određenim merama podrške, ali većina izražava mišljenje da su te mere u praksi ograničeno dostupne, naročito u manjim gradovima i specifičnim sektorima. Ispitanici koji su zaposleni u urbanim sredinama, gde su mogućnosti formalne podrške nešto veće, takođe navode da mnogi poslodavci nisu u potpunosti upućeni u mere podrške i olakšice koje im stoje na raspolaganju prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, što smanjuje njihovu efikasnost.

Većina ispitanika smatra da mere podrške imaju ograničen domet i često su korisne samo na papiru. Na primer, jedan ispitanik iz maloprodajnog sektora napominje da su propisane olakšice i prilagođavanja generalno nedostupne za sektor u kojem radi, što dodatno otežava pristup poslodavcima. Slično tome, ispitanici sa telesnim invaliditetom i oštećenjem sluha naglašavaju da mnoge firme nisu spremne da implementiraju podršku za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, čak i kada su olakšice prisutne. U ovom slučaju, mere podrške su ocenjene kao formalno efikasne, ali sa vrlo ograničenom praktičnom primenom.

Analizirajući ulogu poslodavaca u podršci osobama sa invaliditetom, pokazuje se značajan uticaj individualne inicijative poslodavaca na kvalitet radnog okruženja. Više ispitanika iz različitih sektora navodi da su određena prilagođavanja radnog mesta sprovedena zahvaljujući razumevanju i spremnosti poslodavca, dok sistemski podsticaji nisu bili glavni motiv za pružanje podrške. Ovo posebno dolazi do izražaja u slučajevima gde su prilagođavanja ostvarena bez oslanjanja na formalne olakšice. Na primer, jedan ispitanik sa paraplegijom navodi da su prilagođeni radni prostor i oprema rezultat poslodavčeve lične inicijative, dok drugi ističe da su obezbeđeni uslovi za rad u hibridnom modelu kako bi se smanjio stres, što je direktno uticalo na mogućnost da ispitanik efikasnije obavlja radne zadatke.

Ispitanik sa mentalnim invaliditetom, međutim, primećuje da mere podrške uglavnom ne pokrivaju osobe sa mentalnim izazovima, te da se prilagođavanja, poput fleksibilnog radnog vremena ili smanjenja stresa, retko nalaze u okviru formalnih mera. Umesto toga, ovaj ispitanik ističe važnost poslodavčevog razumevanja kao ključnog faktora u prilagođavanju radnog mesta. Ovo dodatno ukazuje na potrebu za proširenjem i unapređenjem postojećih mera kako bi se obuhvatile specifične potrebe različitih oblika invaliditeta.

Generalno, stavovi ispitanika prema merama podrške koje pružaju država i lokalne samouprave reflektuju osećaj da mere često nisu dovoljno sveobuhvatne, kao i da njihova implementacija zavisi od poslodavčevog individualnog pristupa i spremnosti na prilagođavanje.

Tabela 3. Pristup i stavovi prema merama podrške

Ispitanik	Upoznavanje sa merama podrške	Efikasnost mera podrške	Uloga poslodavaca u podršci
Ispitanik 1	Upoznata, ali mere su se tek razvijale	Efikasne, ali često nedovoljno primenjene	Poslodavci primenili podršku uz državne podsticaje
Ispitanik 2	Upoznata, ali nisu široko dostupne	Meni nisu bile od koristi, firme neupućene	Poslodavac pružio tehničku podršku, bez specifičnih olakšica
Ispitanik 3	Upoznat, ali mere nisu dostupne u mojoj oblasti	Korisne na papiru, ali nisu pomogle u praksi	Poslodavac prilagodio radno mesto iz lične inicijative
Ispitanik 4	Upoznat, ali dostupnost ograničena zbog papirologije	Nisu bile korisne, nisu namenjene sektoru maloprodaje	Poslodavac prilagodio prostor, ali bez olakšica
Ispitanik 5	Upoznata, ali mere retko pokrivaju mentalno zdravlje	Korisne za fizička prilagođavanja, ali ne za mentalno zdravlje	Poslodavac omogućio hibridni model rada zbog razumevanja

Izvor: Autor

Analiza stavova ispitanika o profesionalnoj rehabilitaciji i obuci pokazuje da su ispitanici, koji su učestvovali u programima obuke, doživeli značajne koristi od istih, iako se te koristi razlikuju u zavisnosti od vrste invaliditeta i prirode posla. Kod ispitanika koji su učestvovali u specijalizovanim obukama u vezi sa konkretnim tehničkim ili socijalnim veštinama, kao što su veštine komunikacije, rad sa specifičnom opremom ili upravljanje stresom, prepoznata je veća korist od ovih programa. Na primer, učesnici iz IT sektora i proizvodnje ukazuju da im je obuka omogućila sticanje tehničkih veština koje su direktno relevantne za njihovo radno okruženje, čime su osnaženi za obavljanje svojih radnih zadataka.

Ispitanici sa telesnim invaliditetom ili oštećenjem sluha naglašavaju da su obuke pozitivno uticale na njihov osećaj samopouzdanja, kao i na percepciju njihovih sposobnosti od strane poslodavaca. Stečene veštine, koje su bile prilagođene specifičnim potrebama njihovog invaliditeta, omogućile su im da pokažu profesionalnu sposobnost na radnom mestu, čime su

ublažene moguće predrasude poslodavaca. Ovo pokazuje da profesionalna rehabilitacija i specifične obuke imaju višestruke efekte, ne samo na veštine, već i na unapređenje međuljudskih odnosa u radnom okruženju.

Kod ispitanika sa paraplegijom, programi obuke su obuhvatali specifične veštine korišćenja adaptivnih uređaja u radnom procesu, što im je omogućilo efikasnije korišćenje prilagođene opreme. Istovremeno, ispitanik sa mentalnim zdravstvenim izazovima ističe važnost obuka koje su uključivale kontrolu stresa i emocionalne veštine. Ovaj ispitanik posebno ističe da su obuke imale ključnu ulogu u prilagođavanju na radno okruženje, omogućavajući mu da bolje upravlja emocionalnim zahtevima posla i smanjuje stres, što ukazuje na važnost uključivanja mentalnog zdravlja u programe obuka.

S druge strane, jedan ispitanik koji nije učestvovao u formalnim programima profesionalne rehabilitacije, već je prošao osnovnu obuku za poslove administracije, naglašava da mu ta obuka nije direktno pomogla u pronalaženju zaposlenja, ali je doprinela prilagođavanju radnom okruženju. Ovaj podatak sugerise da i kratke i osnovne obuke mogu doprineti profesionalnoj integraciji i prilagođavanju, iako nemaju direktan uticaj na povećanje zapošljivosti.

Ispitanici se slažu u pogledu vrste dodatnih obuka koje bi bile korisne za osobe sa invaliditetom, naglašavajući potrebu za tehničkim obukama i veštinama komunikacije. Tehničke obuke, uključujući kurseve rada na računaru, upotrebu specifične opreme i tehnike smanjenja stresa, ocenjuju se kao ključne za olakšavanje profesionalne integracije. U slučaju osoba sa mentalnim izazovima, posebno su istaknute potrebe za obukama koje uključuju veštine mentalnog zdravlja, kao što su tehnike za upravljanje stresom i emocionalna podrška. Ovi rezultati ukazuju na značaj obuka koje su ciljano prilagođene različitim potrebama i vrstama invaliditeta, što bi moglo doprineti boljoj integraciji osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

Tabela 4. Profesionalna rehabilitacija i obuka

Ispitanik	Učešće u programima rehabilitacije/obuke	Uticaj obuke na karijeru	Dodatne korisne obuke
Ispitanik 1	Pisala projekte i radila na socijalnom	Nije pomogla pri zapošljavanju, ali korisna za razvoj	Obuke za praktične veštine, rad na

	preduzetništvu, pozitivna iskustva		računaru, veštine komunikacije
Ispitanik 2	Učestvovala u IT usavršavanju, korisno za posao	Pomogla u sticanju samopouzdanja i pokazivanju sposobnosti	Tehničke obuke i komunikacione veštine
Ispitanik 3	Prošao obuku za rad sa prilagođenim mašinama, pomoglo u radu	Obuka ključna za početak rada na trenutnoj poziciji	Obuke za specifične prilagođene uređaje
Ispitanik 4	Nije imao formalnu rehabilitaciju, ali prošao obuku za administraciju	Nije direktno uticala na zaposlenje, ali pomogla u prilagođavanju	Obuke za rad na računaru i prilagođene veštine komunikacije
Ispitanik 5	Prošla obuku za kontrolu stresa i veštine komunikacije, korisno za posao	Pomogla u prilagođavanju i smanjenju stresa na poslu	Obuke za mentalno zdravlje, tehnike smanjenja stresa, upravljanje emocijama

Izvor: Autor

U analizi segmenta diskriminacije i stigmatizacije prilikom zapošljavanja, uočava se da su svi ispitanici iskusili određeni oblik diskriminacije tokom procesa traženja posla, dok su iskustva na radnom mestu nešto povoljnija, s manje izraženih oblika stigmatizacije. Prepoznat je obrazac gde se diskriminacija manifestuje kroz predrasude poslodavaca o radnoj sposobnosti osoba sa invaliditetom, često usmerene na pretpostavke o ograničenim mogućnostima za obavljanje određenih zadataka, čak i bez detaljnog poznavanja prilagođenih rešenja koja bi ta ograničenja mogla ublažiti.

Ispitanici s telesnim invaliditetom i oštećenjem sluha ističu da su suočeni sa sumnjama u brzinu i efikasnost rada. U slučaju administrativnih pozicija, telesni invaliditet ispitanika je rezultirao negativnim reakcijama zbog pretpostavke da sporiji tempo rada utiče na celokupni učinak. Ispitanik sa oštećenjem sluha suočio se s direktnim pitanjem o sposobnosti rada u timu, što je rezultiralo sugestijama poslodavaca da je bolje da se okrene poslovima u kojima komunikacija nije ključna. Ovakve situacije sugerišu da poslodavci često imaju ustaljene predrasude o

specifičnim vrstama invaliditeta i njihovom uticaju na radnu sposobnost, što vodi do automatskog isključivanja pojedinaca iz određenih uloga.

Ispitanici sa težim oštećenjem vida i fizičkom nesposobnošću (potrebom za kolicima) takođe su doživeli diskriminatorne komentare, pri čemu su poslodavci otvoreno sumnjali u njihovu sposobnost obavljanja fizički zahtevnijih zadataka. Na primer, ispitanik sa oštećenjem vida je suočen sa sugestijom da potraži „lakši posao“, što ukazuje na nedostatak svesti o mogućnostima adaptivnih uređaja koji olakšavaju rad osobama sa oštećenjem vida. Slično tome, ispitanik koji koristi kolica je često bio upitan da li bi predstavljao „opterećenje za tim“, što ukazuje na društvenu stigmatizaciju i fokusiranje na potencijalne prepreke, a ne na mogućnosti prilagođavanja radnog okruženja.

U slučaju ispitanika sa mentalnim invaliditetom, diskriminacija se manifestovala kroz zabrinutost poslodavaca u vezi sa redovnim dolascima na posao i sposobnošću nošenja sa stresom. Ovaj ispitanik je doživeo demotivišuće komentare, pri čemu su poslodavci otvoreno izražavali sumnju u njegovu sposobnost da funkcioniše u standardnom radnom okruženju. Ovo ukazuje na dodatni sloj stigmatizacije za osobe sa mentalnim zdravstvenim izazovima, pri čemu su njihovi invaliditeti često pogrešno tumačeni kao nepouzdanost i nesposobnost za kontinuirano prisustvo na poslu.

Rešenja za prevazilaženje ovih problema ispitanici vide u edukaciji poslodavaca o specifičnostima invaliditeta i mogućnostima koje prilagođeno radno okruženje može obezbediti. Većina ispitanika se slaže da bi veća javna svest o pravima i sposobnostima osoba sa invaliditetom doprinela smanjenju diskriminacije, dok se dodatno naglašava potreba za promenom stavova poslodavaca i primenom individualnog pristupa. Edukacija poslodavaca o tehničkim rešenjima, poput adaptivnih uređaja, kao i razumevanje mentalnog zdravlja i podrške u radnom okruženju, ocenjeni su kao ključni koraci za smanjenje stigmatizacije i otvaranje jednakih mogućnosti za osobe sa različitim vrstama invaliditeta.

Tabela 5. Diskriminacija i stigmatizacija

Ispitanik	Iskustvo sa diskriminacijom/stigmatizacijom	Opis specifičnih situacija diskriminacije	Rešenja za prevazilaženje problema
Ispitanik 1	Tokom traženja posla, smatralo se da sporije radim zbog telesnog invaliditeta	Pretpostavka da ne mogu dovoljno brzo raditi administrativne zadatke	Razumevanje poslodavaca i prilagođavanje radnog mesta
Ispitanik 2	Tokom intervjuja, pitali su me kako bih radila u timu zbog oštećenja sluha	Poslodavac predložio da se okrenem poslovima gde komunikacija nije ključna	Edukacija poslodavaca i veća javna svest o pravima osoba sa invaliditetom
Ispitanik 3	Tokom traženja posla, poslodavci su sumnjali u moju sposobnost rada na mašinama	Sugerirano mi je da potražim 'lakši posao', bez procene adaptivnih rešenja	Edukacija o mogućnostima i adaptivnim alatima za različite vrste invaliditeta
Ispitanik 4	Tokom intervjuja su često pitali kako bih fizički izvršavao zadatke	Pitanje da li bih predstavljao opterećenje za tim	Promena stavova poslodavaca kroz edukaciju
Ispitanik 5	Tokom intervjuja su izrazili sumnju u moju sposobnost zbog mentalnog zdravlja	Smatrali da radno okruženje nije pravo mesto zbog mog stanja	Edukacija poslodavaca o mentalnom zdravlju i potrebnoj podršci

Izvor: Autor

U segmentu radnog okruženja, svi ispitanici generalno ocenjuju svoja radna okruženja kao inkluzivna i podržavajuća, ali uz različite stepenove tehničke prilagođenosti i emocionalne podrške. Većina ispitanika se slaže da su kolege i poslodavci otvoreni za saradnju i pomoć, što doprinosi osećaju prihvaćenosti i jednakosti u radnom okruženju. Ovi pozitivni stavovi o inkluzivnosti odražavaju se kroz stavove ispitanika koji ističu spremnost svojih kolega da

pomognu kada je to potrebno, čime se stvara atmosfera u kojoj se osobe sa invaliditetom osećaju kao ravnopravni članovi tima.

Kada su u pitanju tehnička pomagala i prilagođavanja, iskustva ispitanika variraju u zavisnosti od specifičnih potreba njihovih invaliditeta. Ispitanik sa oštećenjem sluha koristi softver za transkripciju, koji olakšava praćenje sastanaka, dok ispitanik sa oštećenjem vida koristi senzorni displej, što mu omogućava da preciznije prati radne procese na mašini. Ova tehnička rešenja direktno doprinose efikasnosti ispitanika u obavljanju radnih zadataka i pomažu u prilagođavanju radnom okruženju. S druge strane, ispitanici koji nemaju pristup tehničkim pomaganjima, kao što su osobe sa telesnim i mentalnim invaliditetima, ističu da im je pruženo fleksibilno radno vreme i rad od kuće, što im omogućava prilagođavanje radnog ritma njihovim potrebama.

Ispitanici sa telesnim invaliditetom dodatno ističu važnost fizičkih prilagođavanja, poput pristupačnih ulaza i radnih stolova. Ova prilagođavanja, iako osnovna, omogućavaju nesmetan pristup radnom mestu, čime se povećava osećaj samostalnosti i efikasnosti na radnom mestu. Pojedini ispitanici naglašavaju da njihova radna mesta još uvek imaju prostora za unapređenja u smislu tehničke podrške i razumevanja specifičnih potreba. Na primer, ispitanik sa mentalnim poteškoćama ukazuje na povremeno nepoverenje od strane kolega i poslodavca kada je potrebno uzeti slobodan dan ili promeniti radni ritam, što ukazuje na potencijal za unapređenje svesti o potrebama mentalnog zdravlja u okviru radnog okruženja.

Ukupno gledano, radna mesta ispitanika pokazuju visok stepen inkluzivnosti, sa različitim stepenovima tehničke podrške i prilagođavanja u zavisnosti od specifičnih invaliditeta. Fleksibilnost u radnom vremenu i mogućnost rada od kuće su se pokazale kao značajna podrška, dok tehnička rešenja, poput softvera za transkripciju i senzorskih displeja, značajno unapređuju radnu efikasnost. Međutim, potreba za dodatnim razumevanjem i prilagođavanjima ostaje prisutna, posebno u vezi sa mentalnim zdravljem i fleksibilnijim pristupima radnim obavezama.

Tabela 6. Radno okruženje

Ispitanik	Inkluzivnost radnog okruženja	Tehnička pomagala / prilagodavanja	Podrška radnog okruženja
Ispitanik 1	Kolege i poslodavci me ne izdvajaju, jednaka sam sa njima	Ne postoje specifična pomagala, ali prostor je prilagođen	Hibridni model rada olakšava rad
Ispitanik 2	Radno okruženje prilagođeno, kolege otvorene za saradnju	Softver za transkripciju sastanaka olakšava praćenje	Okruženje prilagođeno u najboljem mogućem smislu
Ispitanik 3	Zadovoljan, kolege prihvataju i spremne su da pomognu	Senzorni displej omogućava praćenje vibracija na mašini	Prostor i alatke prilagođeni za efikasnost
Ispitanik 4	Kolege ljubazne, spremne da pomognu kada je potrebno	Pristupačan ulaz i prilagođeni stolovi	Radno mesto veoma pristupačno uz prilagodavanja
Ispitanik 5	Uglavnom inkluzivno, ali osećam nepoverenje kod potrebe za slobodnim danom	Nemam pomagala, ali imam fleksibilno radno vreme i rad od kuće	Fleksibilno radno vreme korisno, ali treba unaprediti razumevanje za mentalne poteškoće

Izvor: Autor

Analiza stavova ispitanika o primeni zakonskog okvira u vezi sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji ukazuje na opšte mišljenje da zakon adekvatno pokriva osnovne potrebe, ali se primena u praksi suočava s brojnim izazovima. Većina ispitanika slaže se da zakon postavlja solidne temelje u pogledu prava osoba sa invaliditetom na zapošljavanje, ali navode da se u stvarnosti retko postižu željeni efekti zbog nedostatka nadzora i slabog sprovođenja zakonskih obaveza. Ovaj raskorak između teorije i prakse dovodi do situacije u kojoj poslodavci sami odlučuju o nivou primene zakonskih odredbi, što uveliko zavisi od njihovog individualnog stava prema inkluziji osoba sa invaliditetom.

Ispitanici ističu da primena zakona često zavisi od veličine i stavova poslodavaca, gde su manja preduzeća manje sklona da poštuju zakonske obaveze zbog nedostatka kontrole i nadzora od strane relevantnih institucija. Takođe, ispitanici navode da mnogi poslodavci nisu dovoljno

informisani o pravima i obavezama koje zakon nalaže, što dodatno doprinosi neadekvatnom sprovođenju zakonskih mera. Ovaj problem posebno je izražen kod osoba sa mentalnim zdravstvenim problemima, gde ispitanici ukazuju na to da zakonski okvir nije dovoljno specifičan niti prilagođen za rešavanje izazova sa kojima se suočavaju osobe sa ovakvim vrstama invaliditeta.

Predlozi za poboljšanje zakonskog okvira uglavnom se fokusiraju na povećanje nadzora i sprovođenja zakona kroz bolju kontrolu i stimulaciju poslodavaca. Ispitanici predlažu uvođenje strožih kontrola, kao i većih podsticaja za poslodavce koji aktivno rade na zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Takođe, ispitanici naglašavaju potrebu za edukacijom poslodavaca o prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom, čime bi se smanjile predrasude i omogućila bolja inkluzija na radnom mestu. Edukacija bi poslodavcima pružila bolji uvid u mogućnosti i doprinos osoba sa invaliditetom, što bi uticalo na smanjenje stigmatizacije i povećanje zapošljivosti ovih osoba.

Jedan od ispitanika ukazuje na važnost prilagođavanja zakonskog okvira kako bi bolje obuhvatio specifične potrebe osoba sa mentalnim invaliditetom, poput fleksibilnijih uslova rada. Ovaj predlog odražava potrebu za sveobuhvatnijim pristupom koji prepoznaje raznovrsne oblike invaliditeta i prilagođava se različitim potrebama pojedinaca, čime bi se omogućila šira inkluzija i jednakost na tržištu rada.

Ukupno, stavovi ispitanika reflektuju potrebu za unapređenjem i proširenjem zakonskih mera kroz bolju kontrolu sprovođenja, veću edukaciju poslodavaca i specifičnije odredbe za određene tipove invaliditeta, što bi doprinelo smanjenju barijera za zapošljavanje i dugoročno poboljšalo položaj osoba sa invaliditetom u radnom okruženju.

Tabela 7. Primena zakonskog okvira

Ispitanik	Pogled na zakonski okvir	Primena zakona u praksi	Predlozi za izmene
Ispitanik 1	Adekvatno regulisan, ali nedovoljno poznat među zaposlenima	Zavisi od firme i volje poslodavca	Jednaka prava za osobe sa invaliditetom i prilagođavanje plata

Ispitanik 2	Dobar na papiru, ali primena u praksi je slaba	Zavisi od poslodavaca, kontrola je slaba	Bolji sistem kontrole i stimulacije za poslodavce
Ispitanik 3	Pokriva osnovne potrebe, ali praksa ne prati zakon	Zavisi od firme i njenog stava	Obavezne edukacije poslodavaca o prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom
Ispitanik 4	Solidan okvir, ali primena nije kao što je zamišljeno	Zavisi od poslodavaca, nedovoljna kontrola	Pojačati kontrolu i veći podsticaji za inkluziju
Ispitanik 5	Obuhvata osnovne principe, ali nedovoljno specifičan za mentalno zdravlje	Veća primena u velikim firmama, slabija u manjim	Specifične izmene za mentalno zdravlje i fleksibilnije uslove rada

Izvor: Autor

Analiza stavova ispitanika o barijerama koje otežavaju zapošljavanje osoba sa invaliditetom pokazuje da se predrasude poslodavaca i društvene stigme ističu kao glavni uzroci poteškoća. Ispitanici dosledno naglašavaju da je stav društva prema osobama sa invaliditetom često prepreka, pri čemu dominira percepcija da ove osobe nisu dovoljno sposobne za obavljanje određenih poslova. Ova društvena stigmatizacija dodatno produbljuje osećaj povučenosti i nesigurnosti kod osoba sa invaliditetom, što može ograničiti njihovu inicijativu u traženju posla.

Tehnička neprilagođenost radnih mesta takođe je identifikovana kao značajna barijera, posebno u oblastima gde su potrebna specifična prilagođavanja u fizičkom radnom prostoru ili upotrebi tehnologije. Ispitanici ukazuju na nedostatak tehničkih prilagođavanja koja bi im omogućila lakšu integraciju u radno okruženje. Na primer, ispitanici s fizičkim i senzornim invaliditetima navode da tehnička rešenja i prilagođene alatke, poput senzorskih uređaja ili softverskih alata, često nisu obezbeđeni, što ograničava njihovu produktivnost i mogućnost za efikasno obavljanje radnih zadataka.

Ispitanici sa mentalnim invaliditetima posebno naglašavaju problem organizacione podrške. Nedostatak razumevanja specifičnih potreba, kao što su fleksibilniji radni uslovi i podrška u radnom okruženju, može otežati zadržavanje na poslu za osobe sa mentalnim zdravstvenim izazovima. Ovo ukazuje na potrebu za organizacionim prilagođavanjima koja bi uključivala povećanje svesti o specifičnim potrebama zaposlenih sa različitim vrstama invaliditeta i uspostavljanje podržavajućih praksi unutar organizacija.

Što se tiče prirode ovih barijera, većina ispitanika prepoznaje njihovu složenost, ističući da one nisu isključivo tehničke, organizacione ili društvene, već kombinacija svih ovih faktora. Društvene barijere su često usko povezane sa tehničkim i organizacionim izazovima, pri čemu nedostatak prilagođavanja na radnom mestu proizlazi iz predrasuda poslodavaca ili nedostatka institucionalne podrške.

U predlozima za prevazilaženje ovih barijera, ispitanici se slažu da je edukacija poslodavaca ključna, sa ciljem povećanja svesti o mogućnostima i doprinosima osoba sa invaliditetom. Obavezne edukacije o inkluzivnosti, u kombinaciji sa finansijskim podsticajima za prilagođavanje radnih mesta, ocenjuju se kao rešenja koja bi mogla doprineti boljoj integraciji. Pojedini ispitanici sugerišu da se osnaži kontrola primene zakonskih odredbi koje obavezuju poslodavce na prilagođavanje radnih mesta, čime bi se smanjile prepreke za osobe sa invaliditetom.

Tabela 8. Barijere u zapošljavanju

Ispitanik	Glavne barijere	Priroda barijera	Predlozi za prevazilaženje
Ispitanik 1	Predrasude, društvena neprihvaćenost, nesigurnost osoba sa invaliditetom	Podjednako tehničke, organizacione i društvene	Postizanje jednakosti i omogućavanje pristupa
Ispitanik 2	Predrasude i tehnička neprilagođenost radnih mesta	Jednako tehničke, organizacione i društvene, zavisi od slučaja	Veća edukacija poslodavaca i tehnička prilagođavanja

Ispitanik 3	Predrasude poslodavaca, nedostatak tehničkih prilagođavanja	Uglavnom društvene, zbog stava prema osobama sa invaliditetom	Osveščivanje poslodavaca i finansijski podsticaji za prilagođavanja
Ispitanik 4	Predrasude, tehnički uslovi na radnom mestu	Najviše društvene, zbog nerazumevanja poslodavaca i okoline	Obavezne edukacije za poslodavce i više informacija o potencijalima osoba sa invaliditetom
Ispitanik 5	Predrasude i manjak razumevanja o potrebama osoba sa mentalnim izazovima	Uglavnom društvene i organizacione	Promena stava prema mentalnim izazovima kroz edukaciju i podršku

Izvor: Autor

U analizi stavova ispitanika o perspektivama za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, dominantna tema je potreba za edukacijom poslodavaca i šire javnosti o mogućnostima i pravima osoba sa invaliditetom. Ispitanici ističu da obuka poslodavaca o načinu rada s osobama sa invaliditetom, kao i povećanje svesti o njihovim sposobnostima, može značajno doprineti smanjenju predrasuda i stvaranju inkluzivnijeg radnog okruženja. Edukacija bi omogućila poslodavcima bolje razumevanje specifičnih potreba ovih zaposlenih, čime bi se unapredila prilagođavanja radnih mesta i uvela praksa ravnopravnosti.

U vezi sa dodatnim programima i merama podrške, ispitanici jednoglasno podržavaju njihov razvoj. Smatraju da je važno uložiti u programe koji su specifično prilagođeni potrebama osoba sa invaliditetom, uključujući programe obuke za tehničke i socijalne veštine, prilagođena radna mesta, kao i finansijske podsticaje za poslodavce koji aktivno promovišu inkluziju. Na primer, ispitanici sa telesnim i mentalnim invaliditetima naglašavaju značaj podrške koja se odnosi na fleksibilno radno vreme, obuke za menadžere o radu sa osobama sa invaliditetom i subvencije za prilagođavanje radnog okruženja, posebno u pogledu mentalnog zdravlja.

Što se tiče konkretnih mera koje bi poslodavci mogli preduzeti, većina ispitanika sugerise uvođenje politika koje promovišu ravnopravnost i prilagođavanje radnog prostora. Ove mere uključuju, ali nisu ograničene na, pružanje tehničke podrške, prilagođavanje radnog vremena i

obaveznom edukacijom menadžmenta o specifičnim potrebama osoba sa invaliditetom. Prilagođavanja prostora i obuke menadžera ocenjuju se kao ključni faktori u smanjenju stigmatizacije i stvaranju podržavajuće radne kulture koja doprinosi dugoročnom zadržavanju i napredovanju osoba sa invaliditetom.

Ispitanici takođe ističu važnost finansijskih podsticaja za poslodavce koji investiraju u obuku i prilagođavanja radnog mesta, kao i subvencije za prilagođeno radno vreme i podršku za mentalno zdravlje. Ove finansijske inicijative dodatno bi podstakle poslodavce da ozbiljnije pristupe zapošljavanju osoba sa invaliditetom i omoguće im pristup radnom okruženju koje odgovara njihovim potrebama i sposobnostima.

U celini, ispitanici prepoznaju važnost sinergije između edukacije, podrške i finansijskih podsticaja za stvaranje održivog inkluzivnog okruženja, u kojem se osobe sa invaliditetom tretiraju ravnopravno i imaju jednake prilike za profesionalni napredak.

Tabela 9. Perspektive za unapređenje zapošljavanja

Ispitanik	Predložene mere za poboljšanje	Potrebni dodatni programi	Kako poslodavci mogu doprineti
Ispitanik 1	Obuka poslodavaca o postupcima i mogućnostima osoba sa invaliditetom	Da, potrebna podrška u vidu dodatnih programa i mera	Ravnopravnim tretmanom i uključivanjem u aktivnosti
Ispitanik 2	Više prilagođenih programa obuke i informisanje poslodavaca	Da, specifični programi za potrebe osoba sa invaliditetom	Politike ravnopravnosti i tehnička podrška
Ispitanik 3	Podsticaji za poslodavce koji investiraju u prilagođavanja i programe obuke	Da, programi za integraciju u radno okruženje	Edukacijom o specifičnim potrebama i dodatnom podrškom

Ispitanik 4	Više prilagođenih radnih mesta i podsticaji za poslodavce	Da, potrebni programi za prilagođavanje radnog okruženja	Prilagođavanje prostora i obavezna edukacija
Ispitanik 5	Uvođenje subvencija za prilagođeno radno vreme i podršku za mentalno zdravlje	Da, programi podrške za rad sa osobama sa mentalnim poteškoćama	Trening menadžera za rad sa osobama sa mentalnim izazovima

Izvor: Autor

U analizi ličnih preporuka i sugestija ispitanika, naglašava se važnost prihvatanja svojih sposobnosti i traženja prilagođenih radnih prilika za osobe sa invaliditetom. Ispitanici su saglasni da bi osobe sa invaliditetom trebalo da veruju u svoje veštine i da se ne obeshrabre zbog predrasuda ili potencijalnih prepreka. Ove preporuke usmerene su na samopouzdanje i istrajnost u procesu traženja posla, pri čemu ispitanici savetuju prilagođavanje radnih mesta kao način za prevazilaženje fizičkih ili organizacionih ograničenja.

Preporuke za poslodavce uključuju potrebu za otvorenom komunikacijom i prilagođavanjem radnih mesta. Ispitanici veruju da bi poslodavci trebalo da prepoznaju specifične potrebe osoba sa invaliditetom i da ih vrednuju na osnovu njihovih sposobnosti i znanja, a ne da se oslanjaju samo na zakonske obaveze ili podsticaje. Takođe, poslodavcima se savetuje da primenjuju ravnopravne prakse i omogućavaju jednaku šansu svim kandidatima, bez predrasuda prema osobama sa invaliditetom. Ovi predlozi naglašavaju važnost inkluzivnosti i spremnosti poslodavaca da osiguraju ravnopravnost kroz konkretne prilagođene mere.

Ispitanici predlažu i promene u sistemu podrške koje bi olakšale zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Sugeriraju više prilagođenih obuka, širu primenu subvencija, kao i smanjenje birokratskih procedura koje trenutno otežavaju pristup programima podrške. Takođe, neki ispitanici sa mentalnim izazovima naglašavaju potrebu za većom fleksibilnošću u pogledu radnih uslova i širenjem informacija o mentalnom zdravlju kao ključnom faktoru u radnom okruženju. Ovi predlozi ukazuju na važnost fleksibilnosti i informisanosti, kako bi se osigurala podrška koja odgovara različitim vrstama invaliditeta.

Tabela 10. Lične preporuke i sugestije

Ispitanik	Preporuke za osobe sa invaliditetom	Preporuke za poslodavce	Željene promene u sistemu podrške
Ispitanik 1	Prihvatiti invaliditet kao prednost i ne dozvoliti da ih umanjuju	Uspostaviti ravnopravnost bez pravljenja razlika	Da CV osobe sa invaliditetom ne bude baziran samo na invaliditetu
Ispitanik 2	Ne obeshrabriti se, tražiti poslove koji ispunjavaju	Dati šansu i otvoreno komunicirati o potrebama	Više prilagođenih obuka i šira primena subvencija
Ispitanik 3	Ne obeshrabriti se, istražiti opcije za prilagođavanje posla	Otvoriti se za prilagođavanje radnog mesta	Više informacija i alata za prilagođavanje radnog mesta
Ispitanik 4	Biti uporan i verovati u svoje sposobnosti	Biti otvoren i saslušati stvarne potrebe kandidata	Više fleksibilnosti i manje birokratskih procedura
Ispitanik 5	Biti iskren i tražiti radno okruženje koje razume specifične potrebe	Otvoreno razgovarati o specifičnim potrebama, posebno za mentalno zdravlje	Veća fleksibilnost i informisanost o mentalnom zdravlju

Izvor: Autor

U celini, ispitanici prepoznaju važnost kombinacije individualnog osnaživanja, prilagođenih politika poslodavaca i šire systemske podrške, što bi dugoročno doprinelo unapređenju položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

7. DISKUSIJA REZULTATA

Na osnovu rezultata istraživanja primećuje se da su iskustva osoba sa invaliditetom na tržištu rada u Republici Srbiji izrazito heterogena i često zavise od više faktora, uključujući vrstu invaliditeta, vrstu posla, veličinu organizacije i svest poslodavca o inkluziji. Analiza rezultata jasno ukazuje na postojanje formalnih zakonskih odredbi i propisa koji se odnose na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ali njihova primena u praksi nije u potpunosti usklađena sa zakonskim obavezama i ciljevima inkluzivnog društva. Ovaj raskorak između formalnog okvira i realne situacije doprinosi sistemskim izazovima s kojima se osobe sa invaliditetom suočavaju u procesu zapošljavanja i tokom trajanja radnog odnosa.

Prepreke sa kojima se ispitanici suočavaju tokom zapošljavanja mogu se svrstati u tri ključne kategorije: društvene, tehničke i organizacione barijere. Društvene prepreke, koje su najčešće i imaju snažan uticaj na proces zapošljavanja, odnose se na predrasude i stigmatizaciju osoba sa invaliditetom, koje često vode do diskriminacije i ograničenja u izboru radnih pozicija. Stavovi poslodavaca i kolega, koji se neretko zasnivaju na nedostatku razumevanja mogućnosti osoba sa invaliditetom, stvaraju atmosferu u kojoj su ove osobe stavljene u podređeni položaj, što otežava njihovu profesionalnu integraciju. Tehničke prepreke su najčešće povezane sa nedostatkom prilagođenih radnih mesta, što dodatno limitira mogućnosti osoba sa invaliditetom da efikasno obavljaju svoje radne zadatke. Prilagođavanja poput senzorskih uređaja, softverske podrške i pristupačnih fizičkih prostora nisu standardizovana, te njihova dostupnost zavisi od individualne inicijative poslodavaca. Organizacione prepreke se manifestuju kroz manjak prilagođenih radnih uslova, nedovoljnu fleksibilnost u radnim aranžmanima, kao i ograničenu podršku za mentalno zdravlje i druga specifična prilagođavanja.

S obzirom na specifične potrebe različitih vrsta invaliditeta, evidentno je da univerzalni pristup zapošljavanju osoba sa invaliditetom nije dovoljno efikasan. Ispitanici su saglasni da su prilagođeni programi obuke, podrška i edukacija ključni faktori za postizanje pune inkluzije na tržištu rada. Posebno se ističe potreba za dodatnom edukacijom poslodavaca, koja bi poslodavcima omogućila bolju informisanost o specifičnostima invaliditeta i važnosti prilagođavanja radnog okruženja. Ovo bi značajno smanjilo društvene barijere koje proizlaze

iz predrasuda, te bi omogućilo stvaranje podržavajućih timova i radne atmosfere u kojoj se sve osobe osećaju ravnopravno.

Istraživanje takođe ukazuje na važnost finansijskih podsticaja za poslodavce koji žele da ulažu u prilagođavanje radnog okruženja za osobe sa invaliditetom. Međutim, trenutni nivo podrške i subvencija ocenjuje se kao nedovoljan za pokretanje šire inkluzivne inicijative, zbog čega su ispitanici istakli potrebu za unapređenjem ovih podsticajnih mera. Takođe, ispitanici su istakli da bi pojednostavljivanje birokratskih procedura i smanjenje administrativnih barijera olakšali pristup programima podrške i omogućili brže i efikasnije integrisanje osoba sa invaliditetom na tržište rada.

Diskusija rezultata ukazuje na jasnu potrebu za razvojem specifičnih strategija koje bi unapredile zapošljivost i položaj osoba sa invaliditetom u Srbiji. Preporučuje se uvođenje obaveznih programa obuke i usavršavanja za poslodavce, koji bi uključivali informacije o prilagođavanju radnih mesta, korišćenju adaptivne tehnologije i pravilnom pristupu zaposlenima sa različitim vrstama invaliditeta. Ove obuke bi mogle doprineti smanjenju predrasuda i razvijanju fleksibilnijeg pristupa radnim obavezama, čime bi se dugoročno omogućilo povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom i njihovog učešća u društvenim tokovima.

Dodatno, rezultati istraživanja pokazuju da je podrška za osobe sa mentalnim invaliditetom još uvek u velikoj meri zanemarena, te je potrebna hitna reforma u pravcu pružanja fleksibilnijih uslova rada i jače podrške za mentalno zdravlje. Uvođenje programa koji bi obuhvatili edukaciju menadžera o specifičnim potrebama osoba sa mentalnim izazovima moglo bi doprineti stvaranju podržavajućih i razumnih uslova rada, čime bi se osigurao kontinuirani profesionalni razvoj i stabilnost ovih zaposlenih.

Rezultati istraživanja ukazali su na nekoliko ključnih fenomena koji otvaraju prostor za generisanje novih hipoteza, čime se pruža mogućnost za dalja istraživanja na većim uzorcima. Identifikovane oblasti omogućavaju dublje razumevanje prepreka i potencijala za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, posebno u kontekstu specifičnih izazova i podrške.

Na osnovu dobijenih rezultata generisana je sledeća hipoteza:

H1: Osobe sa različitim vrstama invaliditeta suočavaju se sa specifičnim izazovima na tržištu rada koji zahtevaju individualno prilagođene mere podrške. Ova hipoteza proizilazi iz različitih iskustava ispitanika u vezi sa radnim uslovima i pristupom zapošljavanju, ukazujući na potrebu za personalizovanim rešenjima.

Dalje, rezultati su omogućili formulisanje sledeće hipoteze:

H2: Dostupnost tehničkih pomagala i prilagođavanja značajno povećava radnu efikasnost osoba sa invaliditetom i njihovo zadovoljstvo radnim okruženjem. Prilagođavanja radnog mesta identifikovana su kao ključni faktor koji utiče na performanse i opšti utisak o inkluzivnosti radnog okruženja.

S obzirom na rezultate u vezi sa stavovima poslodavaca, postavljena je sledeća hipoteza:

H3: Poslodavci koji su edukovani o specifičnim potrebama osoba sa invaliditetom i koriste subvencije češće zapošljavaju ovu populaciju i pružaju kvalitetniju podršku. Ovo ukazuje na značaj kontinuiranih edukativnih programa i podsticajnih mera koje bi mogle unaprediti inkluzivne prakse.

Analiza podataka o stigmatizaciji i diskriminaciji rezultirala je formiranjem hipoteze:

H4: Diskriminacija i stigmatizacija u radnom okruženju negativno utiču na zadržavanje osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Ovaj aspekt zahteva dodatno istraživanje kako bi se razumele specifične manifestacije i posledice ovakvih prepreka.

Konačno, značaj rehabilitacionih programa ogleda se u sledećoj hipotezi:

H5: Profesionalna rehabilitacija i obuke specifično prilagođene tržištu rada povećavaju zapošljivost i karijerni razvoj osoba sa invaliditetom. Rezultati istraživanja ukazali su na važnost kontinuiranog osnaživanja i prilagođenih obuka kao ključnog faktora u profesionalnom razvoju.

Istraživanje jasno pokazuje da je za postizanje pune inkluzije osoba sa invaliditetom na tržištu rada neophodan višeslojni pristup koji uključuje pravne reforme, edukaciju poslodavaca, podsticaje za prilagođavanje radnih mesta i promenu stavova javnosti. Samo sinergijom ovih faktora moguće je stvoriti inkluzivno društvo koje pruža jednake šanse za sve, nezavisno od fizičkih, senzorskih ili mentalnih ograničenja. Ova analiza daje osnovu za dalja istraživanja u

oblasti inkluzije i socijalne integracije, sa ciljem kontinuiranog unapređenja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada u Republici Srbiji. Ove hipoteze predstavljaju osnovu za buduća istraživanja koja bi mogla doprineti boljem razumevanju i unapređenju položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

ZAKLJUČAK

U razmatranju problema zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, nameće se nekoliko ključnih zaključaka koji odražavaju kako trenutne barijere, tako i mogućnosti za unapređenje njihovog položaja na tržištu rada. Analiza je pokazala da, uprkos određenim zakonskim i institucionalnim naporima, pristup radnim mestima za osobe sa invaliditetom ostaje ograničen. Te barijere uključuju nepristupačnu infrastrukturu, prisutnost diskriminacije i nedostatak efektivne socijalne podrške.

Socijalne politike, usmerene na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, naglašavaju potrebu za unapređenjem postojećeg zakonodavnog okvira i bolje implementacije postojećih propisa. Zakonodavni okvir, iako sveobuhvatan, zahteva dosledniju primenu i prilagođavanje specifičnim potrebama ove populacije. Istraživanje je pokazalo da se zakonodavne reforme i stimulatívne mere, kao što su poreske olakšice za poslodavce, ne koriste u dovoljnoj meri, što ukazuje na potrebu za podizanjem svesti među poslodavcima o koristima zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Pored zakonodavnih izazova, primarni rezultati intervjuja ukazuju na značaj profesionalne rehabilitacije i obuka za razvoj kompetencija osoba sa invaliditetom, kao i na potrebu da se njihovo obrazovanje i radne veštine usklade sa potrebama tržišta rada. Promocija pozitivnih primera i uspešnih praksi u zapošljavanju može značajno doprineti prevazilaženju negativnih stereotipa i unapređenju socijalne inkluzije.

Rezultati istraživanja sugerišu da bi efikasnija implementacija podrške i socijalnih programa, kao i jačanje partnerstva između države, poslodavaca i nevladinih organizacija, mogli značajno doprineti smanjenju barijera i povećanju zapošljivosti osoba sa invaliditetom.

Odgovori na istraživačka pitanja pokazuju složenost i višestruke izazove u oblasti zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, dok istovremeno naglašavaju oblasti u kojima postoje mogućnosti za napredak. Analizom zakonskog okvira utvrđeno je da postojeća pravna regulativa u velikoj meri obezbeđuje osnovu za unapređenje položaja osoba sa invaliditetom, kroz različite zakonske i podzakonske akte koji prepoznaju njihovo pravo na zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju. Ipak, ključni problem ostaje u nedovoljno

doslednoj primeni i u značajnim razlikama između zakonskih propisa i prakse, što ukazuje na potrebu za sistematskim pristupom u implementaciji zakona na svim nivoima.

U pogledu primene pravnog okvira, istraživanje je pokazalo da i dalje postoji manjak efikasnosti u sprovođenju zakona u praksi. Poslodavci često nisu upoznati sa zakonskim odredbama koje se odnose na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, a postojeće podsticajne mere nisu dovoljno korišćene. Činjenica da je samo mali broj poslodavaca koji koriste dostupne subvencije, kao što su poreske olakšice i finansijski podsticaji, pokazuje da i pored pozitivnih mera, postoji potreba za većom edukacijom i podizanjem svesti poslodavaca o mogućnostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom. U tom smislu, podaci pokazuju da poslodavci koji aktivno koriste podsticaje imaju veću sklonost ka zapošljavanju osoba sa invaliditetom, ali taj broj ostaje nedovoljan za sistemsku promenu.

Prisutnost diskriminacije i stigmatizacije i dalje predstavlja značajnu prepreku za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, što negativno utiče na njihovu zapošljivost i integraciju u radno okruženje. Rezultati istraživanja pokazuju da poslodavci često imaju predrasude o sposobnostima osoba sa invaliditetom, što dovodi do diskriminatornih praksi, čak i kada postoji zakonska osnova za ravnopravno zapošljavanje. Stigmatizacija dodatno ograničava mogućnosti za zapošljavanje i integraciju, ukazujući na potrebu za širim društvenim promenama i promocijom pozitivnih primera.

Uloga profesionalne rehabilitacije i obuke u zapošljavanju osoba sa invaliditetom potvrđena je kao značajna, jer ovi programi omogućavaju sticanje specifičnih veština i kompetencija koje su neophodne za tržište rada. Kroz obuku i rehabilitaciju, osobe sa invaliditetom postaju konkurentnije na tržištu rada, što pokazuje da pravilno osmišljeni programi profesionalne rehabilitacije direktno doprinose povećanju njihove zapošljivosti.

Zaključni deo rada obuhvata ključne nalaze istraživanja kroz opis generisanih hipoteza, koje su zasnovane na rezultatima dobijenim analizom. Identifikovano je da osobe sa različitim vrstama invaliditeta zahtevaju specifično prilagođene mere podrške kako bi se smanjile prepreke na tržištu rada. Prilagođavanje radnog okruženja i dostupnost tehničkih pomagala pokazali su se kao ključni faktori koji utiču na radnu efikasnost i zadovoljstvo zaposlenih sa invaliditetom. Rezultati su takođe ukazali na značaj edukacije poslodavaca i primene

podsticajnih mera, što povećava njihovu spremnost za zapošljavanje i pružanje adekvatne podrške osobama sa invaliditetom.

Diskriminacija i stigmatizacija u radnom okruženju identifikovane su kao prepreke koje negativno utiču na zadržavanje zaposlenih sa invaliditetom. Istovremeno, profesionalna rehabilitacija i prilagođene obuke pokazale su se kao ključni faktori u povećanju zapošljivosti i profesionalnog razvoja ove populacije. Ovi nalazi, zajedno sa formulisanim hipotezama, pružaju osnovu za buduća istraživanja na većim uzorcima, čime bi se unapredilo razumevanje i poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

Metodološka ograničenja ovog rada prvenstveno se odnose na kvalitativni karakter istraživanja i mali broj ispitanika, što ograničava mogućnost generalizacije dobijenih rezultata na širu populaciju osoba sa invaliditetom. Istraživanje je sprovedeno na uzorku od pet ispitanika, što omogućava dublje razumevanje njihovih iskustava, ali ne pruža dovoljnu osnovu za donošenje opštih zaključaka o položaju osoba sa invaliditetom na tržištu rada u Republici Srbiji. Kvalitativni pristup, iako koristan za identifikaciju specifičnih izazova i prilika, ima ograničenja u pogledu kvantifikacije nalaza i njihove reprezentativnosti.

Na osnovu ovih metodoloških ograničenja, buduća istraživanja u ovoj oblasti trebalo bi da obuhvate veće i raznovrsnije uzorke, uključujući kvantitativne metode kako bi se omogućilo poređenje različitih grupa i analiza širih trendova. Pored toga, kombinacija kvalitativnih i kvantitativnih metoda mogla bi doprineti sveobuhvatnijem razumevanju problema, dok bi longitudinalna istraživanja omogućila uvid u promene kroz vreme. Posebna pažnja može biti usmerena na uticaj različitih vrsta invaliditeta, sektorskih razlika i geografskih specifičnosti na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, čime bi se doprinelo razvoju efektivnijih politika i mera u ovoj oblasti.

LITERATURA

1. Aroonsrimorakot, S., Laiphrakpam, M., Paisantanakij, W., & Nilthongkum, G. (2020). Barriers to employment of persons with disabilities. *Interdisciplinary Research Review*, 15(4), 1-7.
2. Borghouts-van de Pas, I., & Freese, C. (2021). Offering jobs to persons with disabilities: A Dutch employers' perspective. *Alter*, 15(1), 89-98.
3. Bungău, S., Țiț, D. M., Popa, V. C., Sabău, A., & Cioca, G. (2019). Practices and attitudes regarding the employment of people with disabilities in Romania. *Calitatea*, 20(170), 154-159.
4. Chamie, M. (1990). The status and use of the International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH). *World health statistics quarterly* 1990; 43 (4) 273-280.
5. Čeriman, J., Todorović, B., & Bojanić, S. M. (2016). Pregled postojećeg okvira pružanja usluga socijalne zaštite i podrške u Srbiji. *Siromaštvo, ruralnost, rod*, 19.
6. Dimitrijević, B. (2019). Uticaj sredstava asistivnih tehnologija na svakodnevno funkcionisanje osoba sa telesnim invaliditetom: Tehnološke inovacije kao preduslov kvaliteta života. *Socijalna politika u Srbiji na raskršću vekova*, 401-411.
7. Dinkić, M., Ljubinković, B., Ognjenović, K., Rajkov, G., & Milojević, S. (2008). Servisi socijalne zaštite namenjeni osobama sa invaliditetom. *Usklađivanje politike i prakse. Print-UP Leskovac*.
8. Dobrota, B. M., Zdravković, A. Đ., Milisavljević, M. J., & Vidojković, S. Značaj obrazovnih intervencija u prevazilaženju barijera pri zapošljavanju osoba s intelektualnom ometenošću. *Andragoške studije*, 107.
9. Drum, C. E., Krahn, G., Culley, C., & Hammond, L. (2005). Recognizing and responding to the health disparities of people with disabilities. *California Journal of Health Promotion*, 3(3), 29-42.
10. Đorđević, D., & Stojić, G. (2023). Mobility patterns of people with disabilities in public transport: A case study in Serbia. *J. Urban Dev. Manag*, 2(1), 47-56.
11. European Commission. (2021). *Union of Equality: European Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*. dostupno na: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp->

- content/uploads/sites/15/2021/04/European-Strategy-2021-2030_EN.pdf, pristupljeno 27.10.2024.
12. European Commission. (2022). *EU Disability Employment Package*. dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>, pristupljeno 27.10.2024.
 13. Fasciglione, M. (2015). Corporate social responsibility and the right to employment of persons with disabilities. *Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment*, 171.
 14. Fletcher, J. M., Lyon, G. R., Barnes, M., Stuebing, K. K., Francis, D. J., Olson, R. K., ... & Shaywitz, B. A. (2002). Classification of learning disabilities: An evidence-based evaluation. *Identification of learning disabilities: Research to practice*, 185-250.
 15. Iwanaga, K., Chen, X., Grenawalt, T. A., Mpofu, N., Chan, F., Lee, B., ... & Tansey, T. N. (2021). Employer Attitudes and Practices Affecting the Recruitment and Hiring of People with Disabilities: A Scoping Review. *Journal of Rehabilitation*, 87(2).
 16. Jurišić, D. (2021). Osobe s invaliditetom i ravnopravan život u zajednici. *Epoha zdravlja: glasilo Hrvatske mreže zdravih gradova*, 14(1), 20-22.
 17. Kosanović, M., Gajin, S., & Milenković, D. (2010). *Zabrana diskriminacije u Srbiji i ranjive društvene grupe*. Program Ujedinjenih nacija za razvoj, Kancelarija u Srbiji, 2010.
 18. Kovačević, L. (2014). Protection of persons with disabilities from employment discrimination, with a focus on Serbian legislation and practice. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta JJ Strossmayera u Osijeku*, 30(2), 57-76.
 19. Krstić, N., & Protić, J. (2017). Law on professional rehabilitation and employment of persons with disabilities through the lens of Serbian employers. *Ekonomika preduzeća*, 65(7-8), 480-493.
 20. Kumar, D. N., & Kumar, A. (2017). Human resource development in disability rehabilitation field: New challenges & issues to make the right real for persons with disabilities. *EDULIGHT Journal*, 6(12), 5-15.
 21. Lazarević, S., Ćirić Milovanović, D., Keravica, R., Mihajlovska, Lj., Rajkov, G., Živadinović, M., (2022), *Položaj osoba sa invaliditetom u Srbiji – multi izveštaj*, Inicijativa za prava osoba sa mentalnim invaliditetom MDRI-S, Beograd,
 22. Lazić, M., Domazet, I., Vukmirović, V., & Banović, J. (2022). Strategic framework for inclusion of persons with disabilities in online (platform) work. 397-404

23. Lazić, M., Vukmirović, V., & Banović, J. (2022). *Digitalne kompetencije osoba sa invaliditetom u Srbiji i uključivanje u rad na onlajn platformama–DigCompOSI*. Institut ekonomskih nauka, Beograd
24. Lazić, M., Vukmirović, V., Banović, J., Simović, V., & Paunović, M. (2023). Digital Competences as a Precondition for an Inclusive Digital Economy-Is There a Gender Gap Among Persons with Disabilities in Serbia?. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*. 1-21.
25. Leutar, I., Penava, T., & Marković, N. (2014). Uključenost osoba s invaliditetom u zajednicu. *Socijalne teme: Časopis za pitanja socijalnog rada i srodnih znanosti*, 1(1), 89-114.
26. Mamula Nikolić, T., Nećak, M., Blažanin, B., (2019). *Unapređenje zapošljivosti dugoročno nezaposlenih osoba sa invaliditetom*, Forum mladih sa invaliditetom, Beograd
27. Marjanović, G., & Mihajlović, V. (2015). Tržište rada i politika zapošljavanja u EU i pouke za Srbiju. U: *Jakšić, M., Stojanović Aleksić, V., Mimović, P.(red.), Ekonomsko-socijalni aspekti priključivanja Srbije Evropskoj uniji*. Kragujevac: Univerzitet u Kragujevcu, *Ekonomski fakultet*, 105-115.
28. Márton, S. M., Polk, G., & Fiala, D. R. C. (2013). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *USA: United Nations*.
29. Minkowitz, T. (2010). Abolishing mental health laws to comply with the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Rethinking rights-based mental health laws*, 151-177.
30. Mladenov, T. (2013). The UN Convention on the rights of persons with disabilities and its interpretation. *Alter*, 7(1), 69-82.
31. Nikolić, M., Vantić-Tanjić, M., & Begić Jahić, H. (2018). Stavovi javnosti prema zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama u odnosu na percipiranu težinu intelektualnog oštećenja. U *Nikolić, M. i Vantić-Tanjić, M.(ur.)*, „Unapređenje kvalitete života djece i mladih “tematski zbornik radova II dio sa IX Međunarodne naučno-stručne konferencije (str. 57-67). Tuzla: Udruženje za podršku i kreativni razvoj djece i mladih.
32. Nikolić, M., Vantić-Tanjić, M., & Begić-Jahić, H. (2018). Uticaj preferiranog modela zapošljavanja na stavove javnosti prema zapošljavanju osoba sa intelektualnim teškoćama. *Beogradska defektološka škola*, 24(2), 9.

33. Odović, G., Rapačić, D., & Nedović, G. (2008). Zapošljavanje osoba sa invaliditetom. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 2008(1-2), 189-206.
34. Ožegović, J., Vinkić, D. M., Kuzmanov, L., & Jovanović, D. (2019). Izveštaj o digitalnoj uključenosti u Republici Srbiji za period od 2014. do 2018. godine. *Beograd: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije*.
35. Paušić, V., Krstić, T., & Vidojević, J. (2023). Obstacles to the employment of the persons with disabilities from the employer's perspective. *Research in Education and Rehabilitation*, 4(1), 43–52
36. Politaj, A., & Koza, A. (2018). Basic barriers to the self-employment of disabled people in Poland and in other countries—results of surveys. *Journal of Economic Literature*, 109-116.
37. Pospiš, M. (2009). Osnaživanje osoba s invaliditetom za život u lokalnoj zajednici. *HSUCDP, Zagreb*.
38. Radivojević, Z., & Raičević, N. (2007). Međunarodna zaštita osoba sa mentalnim poremećajem. *Temida*, 11-25.
39. Rapačić, D., Nedović, G., Ilić, S., & Stojković, I. (2008). Zakonski okvir i inkluzivna praksa. *U susret inkluziji-dileme u teoriji i praksi, Univerzitet u Beogradu Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju*, 9-27.
40. Ružičić-Novković, M. (2014). Predstavljanje osoba sa invaliditetom u medijskom diskursu Srbije. *Centar Živeti uspravno, Novi Sad*.
41. Sexton, S. (2016). Rehabilitation of people with physical disabilities in developing countries. *Brussels: International Society for Prosthetics and Orthotics*.
42. Sherlaw, W., & Hudebine, H. (2015). The United Nations Convention on the rights of persons with disabilities: Opportunities and tensions within the social inclusion and participation of persons with disabilities. *Alter*, 9(1), 9-21.
43. Shima, I., & Rodrigues, R. (2009). The implementation of EU social inclusion and social protection strategies in European countries with reference to equality for disabled people. *European Centre for Social Welfare Policy and Research*.
44. *Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine*, Sl. glasnik RS, br. 44/2020
45. Szmukler, G., Daw, R., & Callard, F. (2014). Mental health law and the UN Convention on the rights of persons with disabilities. *International journal of law and psychiatry*, 37(3), 245-252.

46. Šalamon, J. (2010). Osobe s invaliditetom-način života/suživota u lokalnoj zajednici. *Hrvatski časopis za javno zdravstvo*, 6(23).
47. Todorović, E. (2021). Poreska olakšica prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom u Republici Srbiji. *Pravo, ekonomija i menadžment u savremenim uslovima Lemima 2021*, 379.
48. Verulava, T., & Bedianashvili, G. (2021). Work Inclusion of Persons with Disabilities: Employers' Perspectives. *Calitatea*, 22(182), 159-163.
49. Vukasović, P., Reljanović, M., Dželebdžić, D., Simić, J., Gaćeša, D., & Pašić, T. (2010). *Studija o društvenom, ekonomskom i pravnom statusu organizacija osoba sa invaliditetom*. Centar za unapređivanje pravnih studija.
50. Wescott, H., Ferri, D., & MacLachlan, M. (2023). Participation, Legal Capacity, and Gender: Reflections from the United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities Project in Serbia. *Disabilities*, 3(1), 129-146.
51. World Health Organization. (1993). International classification of impairments, disabilities, and handicaps. *Weekly Epidemiological Record= Relevé épidémiologique hebdomadaire*, 68(15), 101-103.
52. *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom*, Službeni glasnik Sl. glasnik RS", br. 36/2009, 32/2013 i 14/2022 - dr. zakon

PRILOG

Pitanja za intervju

1. Opšti podaci o ispitaniku

- Možete li nam reći nešto više o sebi (godine, obrazovanje, vrsta invaliditeta)?
- Koliko dugo ste zaposleni i u kojoj oblasti radite?
- Da li je vaša trenutna pozicija prva zaposlenost ili ste radili ranije?

2. Iskustva u traženju posla

- Kako biste opisali svoje iskustvo prilikom traženja zaposlenja?
- Da li ste nailazili na prepreke tokom tog procesa, i ako jeste, koje su to prepreke bile?
- Da li ste koristili specijalizovane agencije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili druge oblike pomoći u traženju posla?

3. Pristup i stavovi prema merama podrške

- Da li ste upoznati sa merama podrške koje država ili lokalne samouprave nude osobama sa invaliditetom za zapošljavanje?
- Da li smatrate da su te mere efikasne? Možete li navesti konkretne primere gde su vam bile korisne ili su izostale?
- Kako ocenjujete ulogu poslodavaca u podršci osobama sa invaliditetom? Da li su primenili neke olakšice ili podsticaje?

4. Profesionalna rehabilitacija i obuka

- Da li ste imali priliku da učestvujete u programima profesionalne rehabilitacije ili obuke? Ako jeste, možete li opisati to iskustvo?
- Smatrate li da vam je obuka ili rehabilitacija pomogla u pronalaženju zaposlenja ili napredovanju u karijeri?

- Koje vrste dodatne obuke smatrate da bi bile korisne za osobe sa invaliditetom u procesu zapošljavanja?

5. Diskriminacija i stigmatizacija

- Da li ste se suočili sa diskriminacijom ili stigmatizacijom tokom traženja posla ili na radnom mestu?
- Možete li opisati specifične situacije gde ste se osećali diskriminisano zbog invaliditeta?
- Kako mislite da bi se ovi problemi mogli rešiti na sistemskom nivou?

6. Radno okruženje

- Kako biste ocenili inkluzivnost radnog okruženja u kojem radite?
- Da li postoje tehnička pomagala ili prilagođavanja koja su vam omogućena na radnom mestu?
- Da li smatrate da je vaše radno okruženje dovoljno podržavajuće za osobe sa invaliditetom?

7. Primena zakonskog okvira

- Da li smatrate da zakonski okvir u Republici Srbiji adekvatno reguliše zapošljavanje osoba sa invaliditetom?
- U kojoj meri mislite da se zakonske odredbe sprovode u praksi?
- Da li biste sugerisali neke izmene u zakonodavstvu koje bi poboljšale zapošljivost osoba sa invaliditetom?

8. Barijere u zapošljavanju

- Koje su, po vašem mišljenju, glavne barijere koje otežavaju zapošljavanje osoba sa invaliditetom?
- Da li su ove barijere više tehničke, organizacione ili društvene prirode?
- Kako mislite da bi se ove prepreke mogle prevazići?

9. Perspektive za unapređenje zapošljavanja

- Koje bi konkretne mere, po vašem mišljenju, mogle poboljšati položaj osoba sa invaliditetom na tržištu rada?
- Da li smatrate da su dodatni programi ili mere podrške neophodni za povećanje zapošljivosti osoba sa invaliditetom?
- Kako bi, po vašem mišljenju, poslodavci mogli da doprinesu inkluzivnijem radnom okruženju?

10. Lične preporuke i sugestije

- Na osnovu vašeg iskustva, šta biste preporučili osobama sa invaliditetom koje traže zaposlenje?
- Šta biste preporučili poslodavcima u cilju bolje inkluzije osoba sa invaliditetom?
- Koje promene biste voleli da vidite u sistemu podrške osobama sa invaliditetom u procesu zapošljavanja?