



INCIRCLE

**RAZLIČITOST
JE VREDNOST -
PODRŠKA
INTEGRACIJI NA
RADNOM MESTU**

PROJEKTI PARTNERI:

Centar za pružanje usluga socijalne zaštite opštine Kanjiža
„Szivárvány” Nefitno Udruženje za Autizam



Projekat sufinansira
Evropska unija

*Dobri susedi
stvaraju zajedničku
budućnost*



PERSPEKTIVE ZAPOŠLJAVANJA – NA IVICI TRŽIŠTA RADA(?)

Mogućnosti osoba sa invaliditetom u svetu rada

PRIKAZ  **INCIRCLE PROJEKTA**

(HUSRB/1903/42/0053)

Trajanje projekta: 2020.10.01.-2022.01.31.

Ukupan budžet projekta: 148.700 EUR

Doprinos Evropske Unije: 126.395 EUR

Partneri projekta:

Centar za pružanje usluga socijalne zaštite opštine Kanjiža (Srbija)

Duga Autizam Udruženje Javne Koristi (Mađarska, Segedin)

Glavni cilj projekta bio je da se poboljšaju mogućnosti za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u aglomeraciji Kanjiže i u županiji Čongrad-Čanad.

DELATNOSTI PROJEKTA U MAĐARSKOJ

1. Osnivanje i funkcionisanje Rehabilitacijskog Foruma za Zapošljavanje

Osnivanjem foruma, cilj nam je bio potpomaganje takve sektoralne saradnje zasnovane na stručnim osnovama, čiji svaki član obogaćuje asortiman sredstava za rešavanje ove teme koja zahteva kompleksan pristup.

2. Priprema učenika završne godine koji se nalaze pred sticanjem struke za svet rada

Ovaj elemenat projekta sastojao se iz tri dela:

- a.) *Studijsko putovanje u zemlji za stručne saradnike strukovnih škola* – posmatranje inovativnih rešenja u zapošljavanju zaposlenika sa invaliditetom.
- b.) *„Svet rada – Interaktivni program za učenike sa posebnim obrazovnim potrebama”* – povrh realne slike o sebi i realnih mogućnosti od traženja posla do zapošljavanja, uslovi ostanka u zaposlenju.
- c.) Informativna publikacija za dotične porodice – kakvu vrstu opskrbe mladi mogu da dobiju istupivši iz obrazovnog sistema; usluge koje pomažu zapošljavanje mladih; povlastice u slučaju zapošljavanja.

3. Kompas ljudskih resursa za zapošljavanje radnika sa invaliditetom

U okviru informativne manifestacije

- otklonili smo brojne zablude i predrasude koje vrlo često ometaju/sprečavaju zapošljavanje,
- upoznali su se sa mogućnostima i ekonomskim potencijalima koji se nalaze u zapošljavanju osoba sa invaliditetom,
- raščistili su one poteškoće i situacije sa kojima poslodavci mogu računati kod integracije zaposlenika sa invaliditetom,
- upoznali su se sa uslovima, metodama, sredstvima potrebnim za njihovo uspešno integrisanje, odnosno njihov ostanak u radu,
- dobili su i informacije o organizacijama koje pružaju usluge pomoći zapošljavanja.

UVOD

Tržište rada je naš najneposredniji, svakodnevni životni prostor. Tržište rada ne postoji samo po sebi, ne bi ni moglo postojati drugačije, nego u jednom datom (promenljivom) društveno-ekonomskom okruženju. Najbitniji faktori uticaja (koji ujedno formiraju održivost, koji znače i uslov iste) su, s jedne strane *sistem spoljašnjih uslova sredine* (ekonomija, društvo, obrazovanje), odnosno faktori koji na nju utiču izvana. Ovdašnji ciljevi i akteri u ovoj dimenziji u stvarnosti sa spolja gledaju na tržište rada, dospevaju sa istim u nekakvu vezi, formulišu očekivanja, uslove i mogućnosti. S druge strane sistem unutrašnjih uslova sredine, koji formiraju sami učesnici tržišta rada, interakcije koje se među njima dešavaju, formiraju unutrašnje strukture i uslove funkcionisanja.

Karakteristike pojedinca i radnog okruženja koje čekaju na uklapanje

Karakteristike pojedinca i radnje sredine	
Pojedinac	Sredina
Pojedinačne objektivne karakteristike <i>Stručno znanje, poznavanja, opšte i specijalne sposobnosti, veštine</i>	Karakteristike radne aktivnosti <i>Potrebno znanje, poznavanja, sposobnost, veština, uslovi rada, zadaci, mogućnosti</i>
Pojedinačne subjektivne karakteristike <i>radne vrednosti, individualni ciljevi, individualne potrebe, interesovanja, sklonosti, ličnost</i>	Karakteristike organizacije <i>vrednosti organizacione kulture, organizacioni ciljevi, organizaciona struktúra, organizacione mogućnosti</i>

Što se radnih mesta tiče, danas ista dosta dominantno prevladava jedno kvantitativno mnjenje: da bude visoka stopa zaposlenosti i niska stopa nezaposlenosti. Na nivou poslodavaca: da bude radne snage za popunjavanje radnih mesta, da ista po mogućnosti bude odgovarajuća, da ne zahteva puno napora i požrtvovanja.

Šta mogu očekivati na tržištu rada oni ljudi koji svakodnevicu žive makar sa urođenim ili sa kasnije formiranim invaliditetom?

Sposobnost radnika/zaposlenika s jedne strane znači zakonskim uslovima odgovarajuću sposobnost, s druge strane opet sposobnost koja se odnosi na popunjavanje delokruga rada.





Osobe sa invaliditetom su na tržištu rada osnovom svoje situacije grupa zaposlenika koja raspolaže značajnom nepovoljnošću/nedostatkom. Njihova ekonomska aktivnost zaostaje za onom od stanovništva bez invaliditeta. Uvek aktuelna vlast nastoji da poveća ekonomsku ulogu dotične grupe radnika kako pozitivnim, tako i negativnim sistemom podsticaja, naglašeno u oblasti otvorenog tržišta rada. Promena paradigme dogodila se 2008. godine, čija je suština to da rehabilitaciju usmerenu na zapošljavanje treba započeti ne na osnovu izgubljenog zdravstvenog stanja, već zasnovano na sposobnostima i veštinama koje se mogu razvijati.

Visok nivo siromaštva koji se može iskusiti u krugu osoba sa invaliditetom, delom je posledica njihove izolovanosti od tržišta rada. Lako se može uočiti da prihodi obezbeđeni socijalnim transferima obezbeđuju niži životni standard i pojačavaju zavisnost, odnosno inaktivnost dotične grupe od državnih beneficija.

„Zakon koji izriče da osoba sa invaliditetom ima prava na bezbedno i okruženje bez barijera, još ne znači i stvarno ukidanje barijera, Ustav i zakoni koji izriču zabranu diskriminacije opet nisu praćeni sa obračunavanjem predrasuda, štetnih stereotipija koje misli bacaju u okove. Da bi osoba sa invaliditetom život mogla živeti sa istinski jednakim šansama, ona mora biti okružena svetom koji je moralno i fizički bez barijera u najširem smislu. Važno je da osoba dobije pametnu pomoć koja zadovoljava njene posebne potrebe na empatičan i tolerantan način, uz poštovanje njenog ljudskog dostojanstva od strane članova većinskog društva. Ova solidarnost je osnova tome da svaki zdrav čovek svoj život može živeti sa tim znanjem i sigurnošću da će i on dobiti društvenu pomoć ako bi mu se za to ukazala potreba.“ (Od Tajgetosa do jednakih mogućnosti / Kalman Žofija, Kencei Đerd)

Zakon tretira zapošljavanje kao pravo osoba sa invaliditetom. Na osnovu toga



osoba sa invaliditetom ima pravo na integrisano zapošljavanje, a u nedostatku toga ima pravo na zaštićeno zapošljavanje. Integrisano zapošljavanje je od ogromnog značaja. Doprinosi duštvenom prihvatanju osoba sa invaliditetom. U nedostatku integrisanog zapošljavanja, širenje rada na udaljenost, rada sa skraćenim radnim vremenom i zaštićenog zapošljavanja moglo bi značiti ogroman proboj u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Sa širenjem digitalnog sveta proces izdavanja posla i vraćanja nazad se lako može rešiti.



U Mađarskoj je broj osoba sa promenjenom radnom sposobnošću 458 684 lica, od toga je 126 106 lica zaposleno, to jest 27,5 %, 40 % radi sa skraćenim radnim vremenom. (Centralna Služba za Statistiku 2020).

U Južnoj-niziji evidentirano je 66 213 osoba (14,4 % od državne populacije) kao osoba sa promenjenom radnom sposobnošću, od toga je 15 481 osoba zaposlena, to jest 23,4 % (Centralna Služba za Statistiku 2020). Osobe koje su sprečene u kretanju čine najveći procenat osoba sa invaliditetom, skoro polovinu istih. Od 2011. godine broj osoba sa mentalnim pošteškoćama i autizmom u stalnom je porastu.

Najčešće bivaju zapošljavani na jednostavnim, pomoćnim, uslužnim poslovima. Ako uzmemo u obzir zdravstveno stanje i školsku spremu zaposlenih, osobe sa promenjenim radnim sposobnostima mogu biti pogodne za delokrug posla sa višim kvalitetom.



ZAŠTIĆENO ZAPOSŁJAVANJE

Zaštićeno zapošljavanje je jedan takav poseban oblik državno subvencionisanog zapošljavanja, gde se kako okolnosti rada, tako i uslovi rada prilagođavaju potrebama zapošljavanja koje proizilaze iz narušenog zdravlja zaposlenika u nepovoljnom položaju, i veći procenat saradnika su osobe sa promenjenom sposobnošću rada. Tradicija zaštićenog zapošljavanja u Mađarskoj datira još iz perioda od pre promene režima. Karakteristično, u okviru velikih domaćih preduzeća, odnosno ciljnih organizacija, rad je za zaposlenike sa invaliditetom, i za one sa smanjenom sposobnošću rada po tadašnjoj terminologiji, obezbeđivan pod odvojenim okolnostima. Nakon promene režima,

velika domaća preduzeća su prestala postojati ili su se transformisala, i u njihovim delatnostima je mali naglasak bio stavljen na zapošljavanje osoba sa invaliditetom i sa promenjenom sposobnošću rada. Karakteristika zaštićenog zapošljavanja je u tome da jeste da doduše nudi proizvode ili usluge, primarno joj sticanje profita ipak nije glavni zadatak. Što se tiče ciljeva zaštićenog zapošljavanja, isto se iz aspekta osoba sa invaliditetom i onih sa promenjenom sposobnošću rada može reći da je dualno. Cilj može biti, s jedne strane rehabilitacija, razvoj, obučavanje/osposobljavanje osoba sa invaliditetom i sa promenjenom sposobnošću rada, kako bi se osobe pripremile za rad na otvorenom tržištu rada, a s druge strane da bi se istima obezbedilo dugotrajno zapošljavanje. Tipično, oni koji u Mađarskoj dospevaju u zaštićeno zapošljavanje se za poslodavca ne vezuju privremenim karakterom, nego dugotrajno. Time zaštićeno zapošljavanje ograničeno obezbeđuje podržavajuću funkciju integracije osoba sa invaliditetom i sa promenjenom sposobnošću rada na tržištu rada.

ZNAČAJ INTEGRISANOG ZAPOSŁJAVANJA I OTVORENOG PRISTUPA SARADNIKA

Poslodavci na integrisanom ili otvorenom tržištu rada posluju pod tržišnim uslovima, to jest kreiraju proizvode ili usluge koje se mogu prodati i sa istima se i pojavljuju na tržištu; većinu zaposlenika predstavljaju radnici koji nisu u nepovoljnom položaju (npr. invalidi, romskog porekla); primarna svrha organizacije nije zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju (npr. invalida), već proizvodnja proizvoda ili pružanje usluga.

Istraživanja ukazuju na to da se onim poslodavcima koji zapošljavaju radnike sa invaliditetom ili sa promenjenom sposobnošću rada, pod dejstvom njihovih pozitivnih iskustava pojavljuju pozitivne promene u njihovom stavu, tački gledišta, odnosno da prepoznaju ekonomske prednosti koje im potiču od zapošljavanja ove grupe zaposlenika. Ove organizacione prednosti rezimirano mogu biti sledeće: solidarnost na radnom mestu (međusobno pomaganje) i pojava kulture prihvatanja u organizaciji (raznolikost, empatija); lojalnost, pouzdanost zaposlenika sa invaliditetom i sa promenjenom sposobnošću rada, nizak stepen fluktuacije, niži zahtevi za plate; prednost u konkurenciji radovima koji zahtevaju određenu monotoniju; pozitivnije prosuđivanje preduzeća izvana (CSR), pristup državnim beneficijama, od-



nosno mogućnost korišćenja poreskih povlastica; smanjivanje ili izbegavanje doprinosa za rehabilitaciju. Međutim zapošljavanje na otvorenom tržištu rada ne zavisi samo od pristupa prihvatanja i stavova poslodavaca, nego i zaposlenika. Stav zaposlenika u prihvatanju osoba sa invaliditetom i sa promenjenom sposobnošću rada je od ogromnog značaja, naime u stvarnosti su oni, ti koji će tokom zajedničkog obavljanja posla potpomoći tome da dotični zaposlenik pronađe svoje mesto u organizaciji, odnosno da bi mogao obavljati svoj posao u skladu sa zahtevima. Priprema, senzibilizacija zaposlenika, prihvatanje strateških ciljeva organizacije, pruža osnov za uspešnost zapošljavanja osoba sa invaliditetom i promenjenom sposobnošću rada.

Povrh svega ovoga integrisano zapošljavanje osoba sa invaliditetom i sa promenjenom sposobnošću rada nailazi/može naići na prepreke. Osnovom ranijih istraživanja u ovome ulogu igraju sledeći faktori:

- predrasude, neinformisanost, diskriminacija od strane poslodavca,
- tehnologija proizvodnih i uslužnih delatnosti, zahtevi bezbednosti,
- aktuelna situacija ponude i potražnje radne snage, finansijski aspekti,
- prinudno i podsticajno dejstvo državne regulative,
- prinuda efikasnosti preduzeća,
- uloga prihvatanja saradnika,
- vrednosno prosuđivanje društva,
- individualne objektivne (školska sprema, veštine itd.) i subjektivne (ciljevi, preferencije itd.) karakteristike osoba sa invaliditetom i promenjenom sposobnošću rada.

Bez promene stavova ekonomskih i društvenih aktera, pozitivni rezultati deluju nezamislivima. Radno mesto koje pokazuje toleranciju i prihvatanje zahteva promenu ne samo u pristupu poslodavaca, nego i u pristupu saradnika, kolega.

Povećanje efikasnosti aktivnih sredstava tržišta rada je od suštinskog značaja za uspešno zapošljavanje. Među ovima, usluge koje pomažu osobama sa promenjenim sposobnostima rada da se (re)integrišu na tržište rada imali su/imaju/imaće bitnu ulogu. Domaća praksa ovog uslužnog toka je sledeća:

- 1. Stupanje u kontakt**
- 2. Informisanje**
- 3. Istraživanje radnje sposobnosti, izrada individualnog rehabilitacionog plana**
- 4. Priprema za obavljanje rada**
- 5. Isprobavanje rada**
- 6. Posredovanje posla**
- 7. Priprema radnog mesta**
- 8. Zapošljavanje, obuka**
- 9. Naknadna podrška**

Podizanje stope zaposlenosti osoba sa promenjenim sposobnostima rada bitan je momenat, kako na mikro, tako i na makro nivou. Pozitivnost koja se pokazuje na individualnom nivou s jedne strane je to da prihodi koji potiču od rada omogućavaju viši životni standard, s druge strane popravljaju samopoštovanje, cenjenje samog sebe, odnosno socijalne veze. Ovo poslednje ima značaja i zbog toga, pošto mentalna nestabilnost može imati negativnih posledica na ionako narušeno zdravstveno stanje, što može uzrokovati dalje zdravstvene tretmane i zajedno sa time i troškove. Pozitivan efekat na državni budžet na makro nivou je pokraj smanjanja iznosa osvrnutog na socijalne izdatke, to da ulazak ciljane grupe u status poreskog obveznika povećava prihode centralnog budžeta.

Pravna deklaracija

Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku podršku Evropske Unije. Za kompletan sadržaj ovog dokumenta isključivu odgovornost prihvata Centar za pružanje usluga socijalne zaštite opštine Kanjiža i ni pod kakvom okolnošću se ne može smatrati sadržinom koju oslikava Evropska Unija i / ili Upravljački Organ Vlasti.