

Документ јавне политике

УКЉУЧЕНИ, АЛИ НЕВИДЉИВИ

ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА, ПРАКСЕ И ИСХОДИ
ЗА МЛАДЕ ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

ДОКУМЕНТ ЈАВНЕ ПОЛИТИКЕ

УКЉУЧЕНИ, АЛИ НЕВИДЉИВИ

ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА,
ПРАКСЕ И ИСХОДИ ЗА МЛАДЕ ОСОБЕ
СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Иницијатива младих за људска права, август 2026.

Импресум

Ауторка

Јасна Стојановић

Наслов

**Укључени, али невидљиви: Политике запошљавања,
практике и исходи за младе особе са инвалидитетом у Србији**

За издавача:

Иницијатива младих за људска права

Теразије 14/ 5, 11 000 Београд

Уредница:

Ивана Николић

Дизајн: **Жељка Башић Станков**

Шт ампа: **Copy Shop d.o.o.**

Тираж: **20**

Београд, август 2026. године

ISBN-978-86-85381-55-3

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.5-056.26(497.11)
364-056.26(497.11)
316.614-056.26(497.11)

СТОЈАНОВИЋ, Јасна, правник, 1995-

Укључени, али невидљиви : документ јавне политике : политике запошљавања, праксе и исходи за младе особе са инвалидитетом у Републици Србији / [ауторка Јасна Стојановић]. - Београд : Иницијатива младих за људска права, 2026 (Београд : Copy shop). - 63 str. : table ; 28 cm Податак о ауторки преузет из колофона. - Тираж 20. - 3. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Библиографија: стр. 53.

ISBN 978-86-85381-55-3

а) Особе са инвалидитетом -- Запошљавање -- Србија б) Србија -- Социјална политика

COBISS.SR-ID 200354313

НАПОМЕНА О НАЦИОНАЛНОЈ АДАПТАЦИЈИ

Овај документ представља националну адаптацију регионалног предлога јавне политике „Укључени, али невидљиви: политике запошљавања, праксе и исходи за младе особе са инвалидитетом у Албанији, Северној Македонији и Србији“. Изворни истраживачки тим регионалног предлога јавне политике чинили су Марио Кући из Албаније, и Христина Јовчевска из Северне Македоније и ауторка националне адаптације, Јасна Стојановић, из Србије. Менторка у изради регионалног предлога јавне политике је Александра Јовевска Ђорђевић, а менторка из сенке Беба Загар, обе из Северне Македоније. Регионални предлог јавне политике за Албанију, Србију и Северну Македонију урађен је у оквиру Регионалног програма мобилности младих лидера 2025/2026, јуна 2026. године.

Задржани су подаци, анализе, институционални ставови и налази који се односе на Србију.

Из заједничких регионалних закључака и препорука издвојене су оне које су дате за Републику Србије. Сви бројчани подаци из анкете пренети су у облику у којем су наведени у изворном истраживању, искључиво за Србију.

Основна порука документа

- Србија има релативно развијен и формализован систем мера и индивидуалног планирања, али младе ОСИ и даље нису оперативно видљиве као посебна интерсекционална циљна група.
- Формална доступност мера не гарантује приступ, одговарајућу подршку, применом радно место нити одрживо запошљавање.
- Кључни помак мора бити прелазак са праћења броја учесника на праћење квалитета, примерености и одрживости исхода запошљавања.

СПИСАК СКРАЋЕНИЦА

Скраћеница	Значење
Акциони план	Акциони план за период 2021-2026 за спровођење Стратегије запошљавања за период 2024–2026
Гаранција	Гаранција за младе
Мере	Мере активне политике запошљавања
МИНРЗС	Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
МТО	Министарство туризма и омладине
НСЗ	Национална служба за запошљавање
ОСИ	Особе са инвалидитетом
ОЦД	Организације цивилног друштва
Повереник	Повереник за заштиту равноправности
РФ ПИО	Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање
РЗС	Републички завод за статистику
Стратегија унапређења положаја ОСИ	Стратегија унапређења положаја ОСИ 2025–2030
Стратегија запошљавања	Стратегија запошљавања у Републици Србији за период 2021–2026. године
Стратегија за младе	Стратегија за младе у Републици Србији за период 2023–2030. године
Заштитник	Заштитник грађана
Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ	Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом
Закон о спречавању дискриминације ОСИ	Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом
Закон о запошљавању и осигурању	Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености

САДРЖАЈ

СПИСАК СКРАЋЕНИЦА	5
САЖЕТАК	9

1 АНАЛИЗА СЕКУНДАРНИХ ИЗВОРА	17
-------------------------------------	----

1.1. Правни и стратешки оквир у Србији	17
1.1.2. Национални стратешки оквир	18
1.1.5. Праћење и институционалне надлежности	19
1.2.1. Улога Националне службе за запошљавање	20
1.2.2. Улога организација цивилног друштва	20
1.2.3. Формални поступци и стварна пракса спровођења	21
1.3.1. Административни и статистички подаци	21
1.3.2. Недостаци у праћењу и ограничења доступних података	22

2 ПРИМАРНО ИСТРАЖИВАЊЕ	25
-------------------------------	----

2.1. Методологија	25
--------------------------	----

2.2. Резултати онлајн анкете са младим особама са инвалидитетом	26
2.2.1. Профил испитаника	26
2.2.3. Образовна структура испитаника	26
2.2.4. Структура испитаника према врсти инвалидитета и здравственог стања	27
2.2.5. Повезаност са Националном службом за запошљавање	28
2.2.6. Учествовање у програмима Националне службе за запошљавање	28
2.2.7. Врсте коришћених програма	29
2.2.8. Прилагођавање у оквиру програма	29
2.2.9. Исходи програма	30
2.2.10. Изазови у проналажењу посла	30
2.2.11. Дискриминација приликом пријављивања за посао	31
2.2.12. Разумно прилагођавање на радном месту	32
2.2.13. Каријерно саветовање и усмеравање	32
2.2.14. Прилагођеност програма потребама младих ОСИ	33
2.2.15. Приоритетне промене према мишљењу младих особа са инвалидитетом	33

2.3. Интервјуи са представницима институционалних и ванинституционалних актера и младим особама са инвалидитетом	34
2.3.1. Препознавање и видљивост младих особа са инвалидитетом као посебне групе	34
2.3.2. Информисаност и приступ услугама запошљавања и мерама активне политике запошљавања	36
2.3.3. Транзиција из образовања ка запошљавању	36
2.3.5. Препреке за запошљавање	39

2.3.6. Дискриминација, једнако поступање и познавање права	39
2.3.7. Укључивање послодаваца, разумно прилагођавање	41
и прилагођавање радног места	41
2.3.8. Подаци, праћење и институционално учење	41

ЗАКЉУЧАК	47
---------------------------	-----------

ПРЕПОРУКЕ	49
----------------------------	-----------

ПРЕДЛОЖЕНИ ОКВИР ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРЕПОРУКА	51
---	-----------

ИЗВОРИ И ИСТРАЖИВАЧКА ГРАЂА	53
--	-----------

САЖЕТАК

- Овај документ јавне политике анализира запошљивост младих особа са инвалидитетом у Србији, са посебним освртом на то у којој мери постојећи прописи у области запошљавања, стратешки документи, мере активне политике запошљавања и институционална пракса одговарају на специфичне потребе ове групе.
- Иако су младе ОСИ формално обухваћене мерама и документима јавних политика, недостају систематска истраживања заснована на доказима која би омогућила процену стварне доступности и делотворности ових мера, начина њиховог спровођења и дугорочних исхода запошљавања.
- Анализа обједињује анализу секундарних извора, онлајн анкету са младим ОСИ и структурисане интервјуе са представницима надлежних институција, организацијом цивилног друштва, стручњацима и младим ОСИ. Иако узорак анкете није репрезентативан, резултати пружају релевантне индикативне увиде у кључне тенденције, препреке и ставове испитаника.

Кључни налази анализе секундарних извора

- У Србији су младе ОСИ формално препознате у законима, стратегијама и мерама запошљавања. Међутим, младе ОСИ углавном нису третиране као посебна интерсекционална циљна група која се истовремено суочава са препрекама повезаним са узрастом и инвалидитетом.
- Младе ОСИ најчешће су обухваћене ширим категоријама младих, теже запошљивих лица или ОСИ. Такав приступ ограничава развој посебних мера, показатеља, буџетских издвајања и механизма праћења прилагођених њиховим специфичним потребама.
- Правни и институционални оквир релативно је детаљан и обухвата индивидуално планирање запошљавања, процену запошљивости, професионалну рехабилитацију, субвенције, стручне праксе и друге мере подршке. Ипак, практична доступност и квалитет подршке могу зависити од локалних капацитета, расположивих програма, буџетских средстава и приступа појединачних саветника.

Кључни налази примарног истраживања

Препознавање и видљивост младих ОСИ као посебне групе

- Примарно истраживање потврђује да су младе ОСИ формално обухваћене оквирима јавних политика у области младих, инвалидитета и запошљавања, али да у пракси нису довољно видљиве као посебна циљна група.
- Представници институција углавном сматрају да су младе ОСИ препознате кроз шире категорије младих и ОСИ. Насупрот томе, ОЦД и интервјуисане младе ОСИ указују да такав приступ не одговара у довољној мери на специфичне препреке које произлазе из истовременог утицаја узраста и инвалидитета.

Информисаност и приступ услугама запошљавања и мерама активне политике запошљавања

- Приступ услугама запошљавања и мерама формално је доступан, али је њихова практична доступност и даље неуједначена. Налази анкете показују да 55% испитаника није било пријављено на евиденцију НСЗ, док је 45% било пријављено, што указује да значајан део младих ОСИ може остати ван формалног система подршке запошљавању.
- Интервјуи показују да формална доступност услуга не доводи увек до стварног приступа. Младе ОСИ информације о програмима, правима и могућностима за запошљавање често добијају преко организација цивилног друштва, породице, пријатеља, образовних установа или сопственом иницијативом, а не путем систематског и проактивног информисања надлежних институција.
- Приступ мерама у великој мери зависи од пријављивања на евиденцију незапослених. Због тога младе ОСИ које нису регистроване код НСЗ могу остати ван система информисања, саветовања и подршке.

Транзиција из образовања ка запошљавању

- Транзиција из образовања ка запошљавању младих ОСИ није довољно структурирана. Иако постоје стручне праксе, приправнички програми, обуке, професионална рехабилитација и друге мере подршке, не постоји целовит и институционализован пут транзиције посебно осмишљен за младе ОСИ.
- Приступ каријерном саветовању и професионалном усмеравању често зависи од конкретног саветника, локалне праксе и доступних програма. Налази анкете показују да је 53% испитаника навело да никада не добија каријерно саветовање, док је 30% навело да такву подршку добија ретко. Интервјуи додатно указују на недовољну повезаност образовања са потребама тржишта рада и ограничене могућности за стицање практичног радног искуства, што додатно отежава младим ОСИ избор занимања и прелазак на тржиште рада.

Исходи запошљавања и одрживост запослења

- Налази анкете показују да учешће у програмима запошљавања не доводи доследно до запослења. Међу испитаницима који су учествовали у програмима, 59% је навело да програм није допринео њиховом запошљавању, 33% да је допринео запослењу на неодређено време, а 8% привременом запослењу.
- Интервјуи са институцијама, ОЦД и младим ОСИ указују да су исходи појединих мера често краткорочни или зависни од привремене подршке. Посебно је указано на ограничене дугорочне ефекте јавних радова, као и на потребу да се успех мера прати кроз задржавање запослења и одрживост радног ангажовања, а не само кроз број укључених корисника.

Главне препреке за запошљавање

- Налази анкете показују да су ставови и предрасуде послодаваца најчешће препозната препрека за запошљавање младих ОСИ, а следе ограничења повезана са здравственим стањем и недостатак радног искуства. Истраживање указује и на ограничен при-

ступ информацијама, недостатак прилагођене подршке, неприступачност, недовољно каријерно усмеравање и неусклађеност образовања са потребама тржишта рада.

- Интервјуи са представницима институција и ОЦД показују да су ове препреке међусобно повезане: недовољно информисање и обухват ограничавају приступ мерама, недостатак саветовања утиче на избор образовања и занимања, проблеми приступачности сужавају избор доступних радних места, док предрасуде послодаваца утичу и на запошљавање и на задржавање запослења.

Дискриминација, једнако поступање и познавање права

- Дискриминација приликом пријављивања за посао представља значајан проблем. У налазима је 46% испитаника навело да је осетило дискриминацију на основу инвалидитета, док је 19% навело дискриминацију истовремено на основу узраста и инвалидитета.
- Интервјуи указују да се неједнако поступање испољава с кроз непосредно одбијање кандидата, и кроз неприступачне поступке запошљавања, неодговарајуће понуде за посао, изостанак разумног прилагођавања и недовољну информисаност о правима и механизмима заштите. Младе ОСИ такође су навеле да нису довољно упознате са својим правима у области рада и запошљавања.

Укључивање послодаваца, разумно прилагођавање и прилагођавање радног места

- Разумно прилагођавање се и даље не обезбеђује систематски. Налази анкете показују да се само 4% испитаника изјаснило да се редовно обезбеђује одговарајуће прилагођавање од стране послодаваца, док је 48% навело да се она обезбеђују ретко, а 38% понекад.
- Интервјуи потврђују да разумно прилагођавање не треба схватити само као физичку приступачност радног места, већ и као приступачну комуникацију, прилагођене поступке, одговарајућу стручну и менторску подршку и прилагођавање радног окружења. Истраживање истовремено указује на потребу за већом информисаношћу и обученошћу послодаваца и једноставнијим приступом постојећим механизмима подршке.

Подаци, праћење и институционално учење

- Надлежне институције располажу административним подацима о младима, ОСИ, незапослености и учешћу у мерама. Међутим, подаци који истовремено повезују узраст и инвалидитет нису систематски јавно доступни нити се редовно користе за анализу положаја младих ОСИ као посебне групе.
- Постоје административни капацитети за праћење исхода појединих мера, укључујући статус запослења након њиховог завршетка, али недостатак повезаних и јавно доступних података ограничава могућност систематске процене приступа мерама, одрживости запослења и дугорочних исхода за младе ОСИ.

Институционална координација и улога организација цивилног друштва

- ОЦД имају значајну улогу у попуњавању празнина у систему кроз информисање и обухват, подршку у остваривању права и пријављивању за мере, посредовање са послодавцима, психосоцијалну подршку и различите облике подршке при запошљавању. Међутим, значајан део ових активности зависи од временски ограничених пројеката.

- Институционална координација и даље није довољно систематизована. Истраживање указује на потребу за снажнијом и континуиранијом сарадњом НСЗ, министарстава, образовних установа, система социјалне заштите, послодаваца и ОЦД, посебно у области транзиције из образовања ка запошљавању, информисања и праћења исхода.

Кључне препоруке

- Препознати младе ОСИ као посебну циљну групу у јавним политикама запошљавања, за младе, у области инвалидитета и системима праћења.
- Развити циљане мере запошљавања које истовремено одговарају на потребе повезане са узрастом и потребе повезане са инвалидитетом.
- Унапредити активно информисање и обезбедити приступачне информације о услугама запошљавања, расположивим мерама, правима и поступцима пријављивања.
- Учинити Националну службу за запошљавање проактивнијом и приступачнијом младим особама са инвалидитетом, укључујући и оне које нису пријављене на евиденцију незапослених.
- Успоставити структурисану подршку транзицији из образовања ка запошљавању кроз сарадњу образовних установа, Националне службе за запошљавање, послодаваца и организација цивилног друштва.
- Проширити доступност каријерног саветовања, професионалне оријентације, стручних пракси, практичних обука, запошљавања уз подршку и услуга радног менторства.
- Јасније повезати програме обуке и запошљавања са стварним потребама тржишта рада и конкретним могућностима за запослење.
- Унапредити квалитет и одрживост исхода запошљавања и систематски пратити задржавање запослења након престанка субвенција и других мера подршке, као и квалитет радног места и могућности за професионално напредовање.
- Ојачати укључивање послодаваца кроз информисање, обуке, практична упутства, подстицаје и подршку за инклузивно запошљавање и задржавање младих ОСИ у радном односу.
- Обезбедити доследну примену разумног прилагођавања у програмима запошљавања, поступцима избора кандидата и на радним местима.
- Ојачати примену прописа о забрани дискриминације и заштиту права младих ОСИ у области рада и запошљавања, укључујући већу приступачност механизма заштите и бољу информисаност о правима.
- Унапредити прикупљање, повезивање, анализу и јавно објављивање података разврстаних истовремено према узрасту и инвалидитету, укључујући податке о учешћу у мерама и исходима запошљавања
- Оцењивати мере активне политике запошљавања на основу њиховог стварног утицаја и остварених исхода, укључујући одрживост запослења и квалитет радних места, а не само према броју укључених корисника.

- Формализовати сарадњу између надлежних институција, образовних установа, послодаваца, организација цивилног друштва и организација ОСИ, уз успостављање јасних механизма координације и упућивања корисника.
- Обезбедити одрживу подршку организацијама цивилног друштва за активности информисања и обухвата, подршке у остваривању права и приступу мерама, посредовања са послодавцима, психосоцијалне подршке и радног менторства.

УВОД

У Србији правни, стратешки и институционални оквир формално препознаје младе ОСИ као групе којима је потребна додатна подршка у области запошљавања. Међутим, политике које се односе на младе и политике које се односе на инвалидитет углавном се развијају паралелно. Њихово укрштање није у довољној мери преточено у посебне циљеве, мерљиве показатеље, прилагођене путеве транзиције из образовања ка раду и јасно дефинисане механизме разумног прилагођавања.

Мере активне политике запошљавања доступне су младима и особама са инвалидитетом, а у оквиру Гаранције за младе постоји и ограничено изричито препознавање младих ОСИ без радног искуства. Ипак, мере усмерене на инвалидитет углавном не разликују кориснике према узрасту, док мере за младе не садрже увек структурисану индивидуализовану подршку која одговара различитим врстама инвалидитета.

Систем праћења у Србији располаже значајним административним капацитетима, укључујући индивидуалне планове запошљавања, процене запошљивости и праћење статуса након завршетка појединих мера. Истовремено, јавно доступни подаци ретко приказују узраст и инвалидитет у истој аналитичкој категорији. То ограничава могућност да се утврди ко приступа мерама, ко од њих одустаје, каква радна места добија и да ли је запослење задржано након престанка подршке.

Централно питање овог документа стога није само да ли су младе ОСИ формално укључене у систем, већ да ли су у њему видљиве на начин који омогућава циљано информисање, индивидуализовану подршку, примерено запошљавање, заштиту од дискриминације и праћење одрживих исхода.

1.1. ПРАВНИ И СТРАТЕШКИ ОКВИР У СРБИЈИ

1.1.1. Дефиниција младих особа са инвалидитетом

Законом о младима¹ млади су дефинисани као лица узраста од 15 до 30 година.² Закон младима помиње младе ОСИ у оквиру начела одговорности и солидарности младих, наглашавајући њихово равноправно учешће у друштвеном животу.³ Ипак, у прописима који уређују запошљавање не постоји јединствена правна дефиниција младих ОСИ као посебне групе.

ОСИ дефинисане су у више прописа. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом⁴ полази од препрека које ограничавају учешће, док Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом⁵ инвалидитет повезује са трајним последицама које утичу на радну способност и приступ тржишту рада. Закон о раду⁶ обезбеђује посебну заштиту запослених са инвалидитетом и садржи посебне одредбе о њиховом положају.⁷

Иако су и млади и ОСИ посебно дефинисани и правно заштићени, прописи у области запошљавања не препознају младе ОСИ као посебну правну категорију. Оне могу истовремено припадати категорији младих и категорији ОСИ, али ова два својства нису обједињена у јединствену правну дефиницију „младих особа са инвалидитетом“.

1 Закон о младима, “Сл. гласник РС”, бр. 50/2011 и 116/2022 – др. закон, доступан на https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_mladima.html.

2 Чл.3.ст.1.тач.1. Закон о младима.

3 Чл.9.ст.1. Закон о младима.

4 Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом “Сл. гласник РС”, бр. 33/2006 и 13/2016, доступан на https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_diskriminacije_osoba_sa_invaliditetom.html.

5 “Сл. гласник РС”, бр. 36/2009, 32/2013 и 14/2022 - др. закон, https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljavanju_osoba_sa_invaliditetom.html

6 Закон о раду, “Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 - аутентично тумачење и 109/2025 - др. закон, доступан на https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html.

7 Чл.12.ст.4. Закон о раду.

Пропис	Значај за запошљавање	Ограничење у односу на младе ОСИ
Закон о младима	Млади су лица од 15 до 30 година; препознаје равноправно учешће младих са инвалидитетом.	Не успоставља посебну категорију младих ОСИ у запошљавању.
Закон о спречавању дискриминације ОСИ	Пружа правни оквир за заштиту од дискриминације и препознаје утицај препрека на учешће	Не обезбеђује сам по себи посебне мере према узрасту.
Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ	Уређује професионалну рехабилитацију, процену и подршку запошљавању ОСИ.	Мере усмерене на инвалидитет не разликују систематски младе и старије кориснике.
Закон о раду	Обезбеђује посебну заштиту запосленима са инвалидитетом и уређује њихов положај у радном односу.	Потребна је доследнија примена обавеза приступачности и прилагођавања у пракси

1.1.2. Национални стратешки оквир

Стратегија за младе у Републици Србији за период 2023–2030⁸ преузима дефиницију младих из Закона о младима. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом 2025–2030⁹ заснива се на социјалном моделу инвалидитета. Активна политика запошљавања уређена је Стратегијом запошљавања у Републици Србији за период 2021–2026.¹⁰ и Акционим планом за период 2024–2026 спровођење Стратегије запошљавања за период 2021–2026¹¹.

Ови документи обухватају младе и ОСИ као категорије којима је потребна додатна подршка. У оквиру омладинске политике, младе ОСИ изричито су препознате у појединим циљевима, показатељима и мерама Стратегије за младе, док су у другим случајевима обухваћене широм категоријом младих из осетљивих друштвених група.

Ипак, младе ОСИ нису издвојене као посебан стратешки приоритет политике запошљавања. Интерсекционалност је присутна посредно, али није систематски операционализована кроз посебне програме, буџетске линије, показатеље и механизме праћења.

1.1.3. Мере активне политике запошљавања и Гаранција за младе

Мере спроводи НСЗ у складу са Акционим планом за спровођење Стратегије запошљавања.

Мере релевантне за особе са инвалидитетом обухватају:

- активацију ОСИ, укључујући програм радне активације особа са инвалидитетом и јавне радове на којима се ангажују особе са инвалидитетом;

8 Стратегија за младе у Републици Србији за период 2023–2030 Стратегија за младе у Републици Србији за период 2023–2030 „Сл. гласник РС“, бр. 9/2023
http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2023_02/SG_009_2023_002.htm

9 Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом 2025–2030 „Сл. гласник РС“, бр. 6/25:
http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2025_01/SG_006_2025_001.htm

10 Стратегија запошљавања у Републици Србији 2021–2026, „Сл. гласник РС“, бр. 18/2021 и 36/2021 –испр:
http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2021_03/SG_018_2021_003.htm

11 Акциони план 2024–2026 за спровођење Стратегије запошљавања 2021–2026, „Сл. гласник РС“ бр 22/2024:
http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2024_03/SG_022_2024_002.htm

- мере за ОСИ које се запошљавају под посебним условима, укључујући прилагођавање радног места и обезбеђивање стручне подршке новозапосленим ОСИ;
- индивидуализовану подршку лицима укљученим у мере активне политике запошљавања;
- субвенционисано запошљавање и самозапошљавање, укључујући субвенције за запошљавање теже запошљивих лица и субвенције зараде за ОСИ без радног искуства.

Млади су у оквиру појединих мера препознати у широј категорији теже запошљивих лица. Поред мера усмерених на ОСИ, спроводи се и Гаранција која обухвата понуде за запошљавање, образовање и обуку, као и могућности за стицање радног искуства. У оквиру понуда за запошљавање предвиђени су, између осталог, субвенционисано запошљавање младих, субвенције за запошљавање теже запошљивих младих, као и посебно субвенције за запошљавање младих ОСИ без радног искуства. Ово представља ограничено, али изричито препознавање младих особа са инвалидитетом у оквиру Гаранције.

Међутим, мере које су посебно усмерене на ОСИ не праве разлику међу корисницима према узрасту. Оне се примењују на ОСИ без обзира на то да ли припадају категорији младих или старијих лица. Стога су младе ОСИ изричито препознате у оквиру Гаранције, али нису нормативно утврђене као посебна категорија у мерама запошљавања особа са инвалидитетом нити у ширем правном оквиру професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом.

1.1.4. Транзиција из образовања ка запошљавању

У Србији постоје стручне праксе, приправнички програми, додатно образовање, обуке и мере професионалне рехабилитације. Међутим, у анализираним документима није утврђен формализован и посебан пут транзиције намењен младим особама са инвалидитетом. Не постоји јединствен механизам који повезује образовне установе, НСЗ, послодавце, систем социјалне заштите и организације ОСИ од последњих година школовања до првог стабилног запослења.

Изостанак таквог пута повећава зависност од личне иницијативе, породичне подршке, квалитета рада појединачног саветника и расположивости локалних програма. Посебно су недовољно систематизовани каријерно усмеравање, практично искуство, радно менторство, разумно прилагођавање током праксе и подршка након заснивања радног односа.

На исти проблем указују и одговори добијени путем захтева за приступ информацијама, из којих се не види постојање посебног и систематског механизма за праћење транзиције младих ОСИ из образовања ка запошљавању.

1.1.5. Праћење и институционалне надлежности

Систем је првенствено уређен Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености¹² и Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ и одговарајућим акционим плановима.

Институционална надлежност у погледу политика запошљавања заснована је на подели између Владе, МИНРЗС-а, НСЗ и других релевантних институција. Влада усваја Страте-

¹² Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености "Сл. гласник РС", бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 – др. закон и 49/2021, доступан на линку https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucuj_nezaposlenosti.html.

гију запошљавања и одговарајуће акционе планове, док МИНРЗС предлага усвајање прописа, прати њихово спровођење и извештава о резултатима. НСЗ води административне евиденције и представља централну институцију за оперативно спровођење мера, саветовање и професионалну рехабилитацију. РЗС обезбеђује статистичке податке о тржишту рада. У анализираним документима није идентификован институција која је искључиво надлежна за праћење исхода запошљавања младих ОСИ као посебне групе.

Подаци о спровођењу мера и њиховим ефектима прикупљају се кроз различите административне и извештајне механизме. Ипак, не постоји јединствен институционални механизам усмерен искључиво на праћење положаја и исхода запошљавања младих ОСИ као посебне групе, што отежава њихово континуирано сагледавање на пресеку узраста и инвалидитета.

Годишњи извештаји НСЗ садрже податке о пруженим услугама запошљавања, проценама запошљивости, индивидуалним плановима запошљавања и укључивању незапослених лица, укључујући ОСИ, у мере активне политике запошљавања. Подаци о обухвату младих ОСИ појединим мерама такође се прате, али јавно извештавање не омогућава доследно праћење њихових исхода као посебне групе на пресеку узраста и инвалидитета.

1.2. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР И ПРАКСА СПРОВОЂЕЊА

1.2.1. Улога Националне службе за запошљавање

Систем садржи формални механизам индивидуализације подршке. НСЗ има централну оперативну улогу у пружању услуга и спровођењу, укључујући посредовање, саветовање и мере професионалне рехабилитације ОСИ.

Свако незапослено лице, укључујући ОСИ, пролази кроз пријављивање, профилисање и израду Индивидуалног плана запошљавања. Када је то применљиво, овлашћени стручни тимови врше процену радне способности. Индивидуалним планом запошљавања утврђују се циљеви запошљавања, одабране мере и међусобне обавезе корисника и НСЗ, а план се ревидира најмање једном у шест месеци.

Иако овај механизам представља структурисан приступ индивидуализованој подршци, налази указују да у пракси избор и доступност мера могу у већој мери зависити од расположивих програма и институционалних капацитета него искључиво од процењених потреба конкретног лица.

Поред непосредног пружања услуга и спровођења мера, НСЗ сарађује са послодавцима и ОЦД-а, укључујући дугогодишњу сарадњу са Форумом младих са инвалидитетом, нарочито кроз пројекте усмерене на унапређење запошљивости, пилотирање нових облика подршке и јачање капацитета саветника који раде са ОСИ.¹³ НСЗ такође сарађује са центрима за социјални рад.

1.2.2. Улога организација цивилног друштва

ОЦД имају формалну улогу у развоју и праћењу јавних политика, укључујући учешће у радним групама за израду стратегија и акционих планова, као и укључивање кроз јавне позиве надлежног министарства. У појединим случајевима могу бити ангажоване и као акредитовани пружаоци услуга или партнери на пројектима.

¹³ Подаци добијени у одговору НСЗ на захтев за приступ информацијама од јавног значаја за период 2021-2025.

Истовремено, ОЦД имају значајну посредничку улогу у практичној подршци корисницима. Она обухвата идентификовање потенцијалних корисника, припрему за укључивање у мере, помоћ у припреми документације, пружање психосоцијалне подршке и пилотирање иновативних програма.

Ипак, практично спровођење иновативних или циљаних мера често зависи од пројеката финансираних из донаторских средстава. Због тога систем у пракси функционише као комбинација формалних институционалних механизма и пројектно заснованог проширења доступне подршке.

1.2.3. Формални поступци и стварна пракса спровођења

Прописи утврђују надлежности институција, услове за остваривање права и укључивање у мере, механизме финансирања и обавезе праћења, док су поступци пријављивања, процене и укључивања у мере формално прописани. Ипак, између формално уређеног система и његовог практичног спровођења постоје одређене разлике.

Иако су мере јасно категорисане, приступ појединим мерама може се разликовати у зависности од региона и расположивих институционалних капацитета. Доступни извори указују и на ограничена средства за циљане мере, ослањање појединих облика подршке на пројектно финансирање, велики број корисника по саветнику и неуједначено праћење дугорочних исхода запошљавања, укључујући задржавање запослења и напредовање у каријери. Транзиција из образовања ка запошљавању и даље није довољно систематизована, упркос постојању програма обука, стручне праксе, професионалне рехабилитације и других мера подршке.

Према подацима које је МИНРЗС доставило, поједине мере које се реализују у периоду 2024–2026. године модификоване су на основу анализа и праћења ефеката претходно спроведених мера, ради унапређења њихове делотворности. Уведени су и нови облици подршке, укључујући програм радне активације ОСИ и индивидуализовану подршку лицима укљученим у мере активне политике запошљавања.¹⁴

1.3. ДОСТУПНОСТ ПОДАТАКА, ПРАЋЕЊЕ И НЕДОСТАЦИ У ДОКАЗИМА

1.3.1. Административни и статистички подаци

Према Попису становништва, домаћинстава и станова из 2022. године, 5,6% становништва Србије има инвалидитет¹⁵. Међутим, промене у методологији прикупљања и обраде података ограничавају могућност непосредног поређења са резултатима претходног пописа. У односу на претходни попис, број евидентираних ОСИ разликује се за приближно 200.000 лица, при чему се ова разлика мора тумачити у светлу промене методологије, а не као непосредан показатељ стварне промене броја ОСИ у становништву. Званични статистички подаци омогућавају приказ података према полу, региону и врсти тешкоћа, при чему категорије тешкоћа нису међусобно искључиве, а подаци не показују јасно колико младих ОСИ учествује на тржишту рада.

¹⁴ Подаци које је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања доставило у одговору на захтев за приступ информацијама од јавног значаја за период 2021–2025.

¹⁵ Републички Завод за статистику, 2022, Становиштво према статусу инвалидитета и врсти проблема са инвалидитетом <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/vesti/20231201-invaliditet>

Административни подаци НСЗ знатно су детаљнији када је реч о укључености ОСИ у мере. Годишњи извештај НСЗ за 2024. годину садржи следеће податке:

Показатељ НСЗ-а за 2024.годину	Број
Индивидуалне консултације	31.464
Незапослене ОСИ обухваћене консултацијама	17.111
Процене запошљивости	26.703
Индивидуални планови запошљавања	25.978
ОСИ обухваћене индивидуалним планирањем	14.830
ОСИ укључене у финансиране мере	6.940

Ови подаци показују да су активности планирања и саветовања обимне, док је број корисника укључених у конкретне мере знатно мањи. Међутим, јавни извештаји не разврставају систематски исходе према узрасту унутар категорије ОСИ, због чега младе ОСИ нису доследно видљиве као посебна група у праћењу исхода запошљавања.

Додатни административни подаци односе се на притужбе због дискриминације у области рада и запошљавања. Подаци Повереника показују да се статистичке евиденције воде према узрасту, основу и области дискриминације. У области рада и запошљавања, у периоду од 2021. до 2025. године поднето је укупно 78 притужби по основу инвалидитета и 69 притужби по основу старосног доба.¹⁶ Највећи број притужби по основу инвалидитета забележен је 2025. године, када су поднете 22 притужбе,¹⁷ док је највећи број притужби по основу старосног доба забележен 2022. и 2023. године, са по 18 притужби.¹⁸ Ови подаци су за потребе истраживања посебно прикупљени, јер електронска претрага није била могућа.

1.3.2. Недостаци у праћењу и ограничења доступних података

Иако су подаци о учешћу ОСИ у услугама и мерама НСЗ релативно детаљни, и даље постоје значајни недостаци у праћењу исхода. Јавно извештавање не приказује систематски статус запослења након завршетка програма, показатеље квалитета радног места, дугорочне стопе задржавања запослења, нити повезане податке који омогућавају истовремену анализу демографских карактеристика и одрживости запослења. Подаци о лицима која нису успешно укључена у мере или о разлозима одустајања такође нису редовно доступни.

НСЗ, међутим, располаже релативно развијеним административним и саветодавним оквиром за праћење пријављених незапослених ОСИ, укључујући младе ОСИ. Подаци које је НСЗ доставила за потребе истраживања обухватају број пријављених незапослених лица, учешће у мерама и статус запослења након учешћа у мерама, укључујући праћење

¹⁶ Подаци добијени из одговора Повереника за заштиту равноправности на захтев за приступ информацијама од јавног значаја за период 2021-2025.

¹⁷ Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2025.годину, доступан на <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2026/03/PZR-RGI-2025.pdf>

¹⁸ Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023.годину, доступан на <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/03/RGI-2023.pdf>
Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022.годину, доступан на https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/RGI-2022_15.3.pdf

након шест и дванаест месеци.¹⁹ То указује да постоје одређени административни капацитети за праћење кретања регистрованих корисника након учешћа у мерама, иако се ти подаци не објављују систематски као посебни показатељи за младе ОСИ. Међутим, овај систем је превасходно везан за лица пријављена на евиденцију НСЗ, због чега младе ОСИ које се налазе ван евиденције могу остати невидљиве. Систем праћења више је усмерен на спровођење мера него на њихов дугорочни утицај. Иако систем обухвата и поједине показатеље ефеката мера, расположиви и јавно доступни подаци не омогућавају сагледавање њиховог дугорочног утицаја на младе ОСИ.

Слична ограничења присутна су и другим изворима. Годишњи извештаји Заштитника садрже податке који се односе на област рада и запошљавања, али не приказују податке о притужбама младих ОСИ, нити посебно о притужбама ОСИ у области запошљавања.²⁰ Достављени одговор захтева за приступ информацијама од јавног значаја садржао је линк ка јавно доступном извештају за који је већ утвршено да не садржи потребне податке за обраду.

Анализа доступних административних и статистичких извора сама по себи не може да обухвати важне аспекте укључивања младих ОСИ на тржиште рада. Ова ограничења указују на потребу да се анализа доступних података допуни примарним истраживањем како би се потпуније сагледале системске и практичне препреке запошљавању.

19 Податак из одговора НСЗ за захтев за приступ информацијама од јавног значаја за период 2021–2025.

20 Годишњи извештаји Заштитника грађана доступни на <https://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji>.

2.1. МЕТОДОЛОГИЈА

Истраживање је обухватило анализу секундарних извора и примарно истраживање. Анализа секундарних извора обухватила је релевантне прописе, стратешка документа, извештаје, статистичке и административне податке. Примарно истраживање обухватило је онлајн анкету и структурисане интервјуе са релевантним институционалним и ванинституционалним актерима, стручњаком за људска права и три младе ОСИ. Ради допуне података који нису били доступни кроз анализу секундарних извора, релевантним институцијама упућени су и захтеви за приступ информацијама од јавног значаја.

Онлајн анкета била је намењена младим ОСИ и прикупљено је 47 одговора. Налази се не могу генерализовати на целокупну популацију младих ОСИ, али пружају важне индикативне увиде и омогућавају препознавање кључних тенденција, изазова и перцепција испитаника.

Интервјуи су спроведени на основу структурираног упитника, са представницима Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства туризма и омладине, Заштитника, Повереника, НСЗ, ОЦД за ОСИ и стручњаком за људска права, као и са три младе ОСИ. МИНРЗС и МТО су на питања из упитника за интервју доставиле писане одговоре, док су са осталим актерима интервјуи обављени непосредно. Поред тога, од свих интервјуисаних институција добијени су одговори на захтеве за информације.

Истраживањем је био планиран и интервју са народним послаником како би се обухватила и парламентарна перспектива у погледу законодавног и институционалног оквира запошљавања младих ОСИ. Позив за учешће упућен је представницима више парламентарних/посланичких група, укључујући групу која се бави унапређењем положаја ОСИ, али до завршетка истраживања није добијен одговор на молбу за интервју. Због тога парламентарна перспектива није непосредно обухваћена примарним истраживањем.

Комбиновање анализе секундарних извора, резултата анкете, интервјуа са релевантним актерима и младим ОСИ и одговора на захтеве за информације омогућило је да се сагледају како искуства младих ОСИ, тако и перспективе институција и ОЦД-а укључених у пружање подршке у области запошљавања, и и расположиви административни подаци о спровођењу мера и њиховим исходима.

Овакав приступ представља основу за идентификовање кључних системских и практичних препрека и формулисање препорука за унапређење приступа запошљавању младих ОСИ.

2.2. РЕЗУЛТАТИ ОНЛАЈН АНКЕТЕ СА МЛАДИМ ОСОБАМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

2.2.1. Профил испитаника

Анкету је попунило **47 испитаника**. У узорку су жене биле заступљеније од мушкараца: **63,8% испитаника биле су жене (30), а 36,2% мушкарци (17)**.

2.2.2. Старосна структура узорка, познавање и разумевање појма „млади“

68,1% испитаника навело је да има 32 године.

Иако је у позиву за учешће било наглашено да је анкета намењена младим особама са инвалидитетом, значајан број одговора дали су испитаници старији од 30 година. Овај налаз указује на разлику између законске дефиниције младих и начина на који се појам „млади“ разуме и користи у пракси. Налаз указује на потребу за јаснијим и доследнијим информисањем о томе ко се у јавним политикама и мерама подршке сматра младом особом.

2.2.3. Образовна структура испитаника



Графикон 1. Степен образовања испитаника²¹

Образовна структура испитаника показује да су у узорку најзаступљеније особе са завршеним високим образовањем - основним студијама, које чине 36,2% одговора. Средње образовање навело је 29,8% испитаника, мастер студије 27,7%, а више образовање 8,5%. Ниједан испитаник није навео основно образовање као највиши завршени ниво образовања, нити докторске студије.

У структури узорка значајно су заступљени испитаници са средњим и високим нивоом образовања. Овај податак показује да се препреке у приступу запошљавању у оквиру испитиваног узорка не могу објаснити искључиво ниским нивоом квалификација. Налазе о

²¹ Напомена: Збир процената одступа од 100% због тога што је један испитаника означио више од једне категорије.

образовању зато треба посматрати заједно са резултатима који указују на недостатак радног искуства, ограничен приступ каријерном саветовању, неусклађеност образовања са потребама тржишта рада и ставове послодаваца као препреке приликом проналажења посла.

2.2.4. Структура испитаника према врсти инвалидитета и здравственог стања



Графикон 2. Структура испитаника по врсти инвалидитета

Одговори показују разноврсну структуру испитаника према врсти инвалидитета и здравственог стања. Најзаступљенију групу чине испитаници који су навели хроничну болест или здравствено стање (44,7%), а затим испитаници са физичким инвалидитетом, односно потешкоћама у кретању (34%). Оштећење слуха навело је 8,5% испитаника, а оштећење вида 6,4%. Интелектуални инвалидитет и психосоцијални инвалидитет, односно стање у области менталног здравља, заступљени су са по 2,1%. Као појединачни одговори наведени су и оперисана сколиоза и стрес, са по 2,1%.

Пошто је код овог питања било могуће означити све одговоре који се односе на испитаника, поједине категорије се могу преклапати и збир процената не представља нужно 100%.

Структура узорка је значајна и за тумачење других резултата истраживања. Заступљеност различитих врста инвалидитета, хроничних болести и здравствених стања показује хетерогеност искустава испитаника и упућује на то да се њихове потребе у области запошљавања, приступачности и подршке могу разликовати. Због тога налазе који се односе на приступ услугама, услове рада и разумно прилагођавање треба тумачити имајући у виду различите индивидуалне потребе испитаника.

2.2.5. Повезаност са Националном службом за запошљавање



Графикон 3. Пријављеност испитаника код НСЗ

Према налазима, 55% испитаника навело је да није пријављено на евиденцију НСЗ, док је 45% навело да је пријављено. То показује да значајан део анкетираних младих ОСИ није формално повезан са НСЗ-ом. То може указивати на потребу за активнијим информисањем и обухватом, као и приступачнијом подршком ОСИ које нису укључене у систем НСЗ (Графикон 3).

2.2.6. Учествовање у програмима Националне службе за запошљавање



Графикон 4. Учешће испитаника у програмима запошљавања

У неком од програма запошљавања учествовало је 55% испитаника, док 45% није учествовало. Резултати показују да је нешто више од половине анкетираних младих ОСИ имало искуство учешћа у програмима подршке запошљавању. Овај податак треба посматрати заједно са налазима о врстама програма у којима су учествовали и њиховом доприносу стварном запошљавању. (Графикон 5)

2.2.7. Врсте коришћених програма



Графикон 5. Врста програма у којем су испитаници учествовали

Налази показују да је међу испитаницима који су учествовали у програму, 13% навело праксу, 26% је навело обуку, а 15% је навело програм субвенције зараде. Caritas као врсту програма навело је 2%. Ниједан испитаник није навео учешће у Гаранцији за младе, док је 45% навело да није учествовало у програму.“

2.2.8. Прилагођавање у оквиру програма



Графикон 6. Обезбеђено прилагођавање у програмима запошљавања

Међу испитаницима који су учествовали у неком програму запошљавања, 28% је навело да је програм обезбедио одговарајућа прилагођавања у складу са њиховим потребама, 24% да су прилагођавања обезбеђена делимично, док је 12% навело да одговарајућа прилагођавања нису била обезбеђена. Став да им таква подршка није била потребна је навело 36% испитаника.

2.2.9. Исходи програма



Графикон 7. Допринос програма запошљавању испитаника

Међу испитаницима који су учествовали у програмима запошљавања, већина, односно 59%, навела је да програм није допринео њиховом запошљавању. Истовремено, 33% испитаника навело је да је програм допринео запослењу на неодређено време, док је 8% навело привремено запослење као исход. Ово потврђује потребу да се мере не оцењују само по броју учесника, већ и по квалитету и одрживости запослења.

2.2.10. Изазови у проналажењу посла



Графикон 8. Изазови приликом проналажења посла

Испитаници су могли да издвоје највише два изазова која сматрају најзначајнијим приликом проналажења посла. Најчешће навођени су ставови послодаваца (23,4%), а затим недостатак радног искуства и ограничења повезана са здравственим стањем (по 17%). Приступачност радног места, недостатак прилагођене подршке и неусклађеност образовања са потребама тржишта рада навело је по 10,6% испитаника, док је недостатак информација навело 6,4%. Налази указују да се младе ОСИ суочавају са комбинацијом препрека које се односе на ставове и спремност послодаваца, претходно радно искуство, здравствено стање, приступачност и доступност одговарајуће подршке.

2.2.11. Дискриминација приликом пријављивања за посао



Графикон 9. Искуство дискриминације током пријављивања за посао

Налази анкете указују да је дискриминација приликом пријављивања за посао значајан проблем за анкетиране младе ОСИ. Највећи удео испитаника, 46%, навео је да се осећао дискриминисано на основу инвалидитета, док је 19% навело дискриминацију истовремено на основу узраста и инвалидитета. Дискриминацију само на основу узраста навело је 2% испитаника. Самим тим резултати указују да је инвалидитет, самостално или у комбинацији са узрастом, најчешће навођен основ перципиране дискриминације у поступку пријављивања за посао.

2.2.12. Разумно прилагођавање на радном месту



Графикон 10. Учесталост обезбеђивања разумног прилагођавања код послодаваца

Налази анкете указују да обезбеђивање разумног, односно одговарајућег прилагођавања на радном месту није уобичајена пракса међу послодавцима. Скоро половина испитаника, 48%, навела је да послодавци ретко обезбеђују одговарајућа прилагођавања, док је 38% навело да се то дешава понекад. Да послодавци никада не обезбеђују потребна прилагођавања навело је 10% испитаника, док је само 4% одговорило да их послодавци обично обезбеђују.

Према налазима, разумно прилагођавање на радном месту још није систематски обезбеђено, што може представљати значајну препреку за приступ одговарајућим условима рада и задржавање младих особа са инвалидитетом у запослењу.

2.2.13. Каријерно саветовање и усмеравање



Графикон 11. Учесталост каријерног саветовања и усмеравања

Налази указују на ограничену доступност каријерног саветовања и усмеравања младим ОСИ. Више од половине испитаника, 53%, навело је да никада не добија ову врсту подршке, док је 30% навело да је добија ретко. Само 9% испитаника навело је да каријерно саветовање добија понекад, а 8% редовно.

Одговори на додатно питање о томе ко пружа каријерно саветовање показују да подршка није систематски организована. Међу испитаницима који су навели да добијају неки облик подршке, као извори саветовања помињу се ОЦД, послодавци, НСЗ, као и неформални извори подршке, попут ментора, колега, породице и пријатеља.

Пристап структурисаном и континуираном каријерном саветовању за младе ОСИ није довољно развијен и у значајној мери зависи од повремене институционалне подршке, ОЦД и неформалних извора

2.2.14. Прилагођеност програма потребама младих ОСИ



Графикон 12. Процена прилагођености програма младим особама са инвалидитетом

Налази анкете показују да испитаници програме запошљавања углавном не доживљавају као у потпуности осмишљене и прилагођене потребама младих ОСИ. Више од половине испитаника, 53%, навело је да су програми делимично прилагођени, док 41% сматра да нису прилагођени. Само 6% испитаника оценило је да су програми адекватно осмишљени и прилагођени младим ОСИ.

Резултати указују на потребу за већим прилагођавањем постојећих програма, нарочито у погледу приступачности, индивидуализоване подршке и прилагођавања мера конкретним потребама младих особа са инвалидитетом.

2.2.15. Приоритетне промене према мишљењу младих особа са инвалидитетом

На питање шта би највише унапредило запошљавање младих ОСИ, највећи удео испитаника издвојио је јачу примену мера против дискриминације (31,9%). Следе бољи подстицаји за послодавце (23,4%), бољи прелаз из образовања у свет рада (17%) и више циљаних програма за младе ОСИ (12,8%). Боље каријерно саветовање издвојило је 8,5% испитаника, а приступачнија радна места 6,4%.

Испитаницима је постављено отворено питање: „У једној реченици, која је највећа промена потребна да би се младим особама са инвалидитетом олакшало запошљавање?“

Највећи удео испитаника, 31,9%, издвојио је јачу примену мера против дискриминације. Боље подстицаје за послодавце навело је 23,4% испитаника, бољи прелаз из образовања у свет рада 17%, а више циљаних програма за младе ОСИ 12,8%. Боље каријерно саветовање издвојило је 8,5%, а приступачнија радна места 6,4% испитаника. Одговори испитаника из Србије указују на неколико кључних праваца за унапређење система:

- Подршку запошљавању потребно је више усмерити на стварну делотворност програма и њихову повезаност са конкретним запошљавањем и одрживим останком на тржишту рада.
- Потребно је унапредити сарадњу између НСЗ, послодаваца и организација особа са инвалидитетом у планирању и пружању подршке.
- Субвенције зарада и друге мере усмерене на послодавце треба комбиновати са индивидуализованом подршком младим особама са инвалидитетом, укључујући прилагођавање радног места, менторску подршку и континуирану подршку након запошљавања.
- Потребно је унапредити каријерно саветовање и приступ информацијама, посебно за младе ОСИ које се налазе ван формалног система подршке запошљавању.
- Посебно се издваја потреба за смањењем предрасуда и дискриминације код послодаваца, већом информисаношћу о способностима и потенцијалима ОСИ и доследнијом применом прописа у области запошљавања и заштите права.
- Испитаници указују и на потребу за приступачнијим и флексибилнијим условима рада, бољим прилагођавањем радног места и организације рада индивидуалним потребама, као и већим могућностима за стицање радног искуства.

У целини, одговори показују да испитаници не препознају једну изоловану меру као решење, већ потребу за повезаним приступом који обухвата делотворније програме запошљавања, квалитетнију индивидуалну подршку, промену ставова послодаваца, разумно прилагођавање, боље информисање и каријерно саветовање, као и доследнију примену права.

2.3. ИНТЕРВЈУИ СА ПРЕДСТАВНИЦИМА ИНСТИТУЦИОНАЛНИХ И ВАНИНСТИТУЦИОНАЛНИХ АКТЕРА И МЛАДИМ ОСОБАМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

2.3.1. Препознавање и видљивост младих особа са инвалидитетом као посебне групе

Ставови институција о видљивости младих ОСИ у креирању јавних политика разликују се од ставова ОЦД и самих младих ОСИ. Разлика се односи на питање да ли је ниво формалног препознавања довољан да одговори на специфичне препреке које произлазе из истовременог утицаја узраста и инвалидитета.

НСЗ, Повереник и стручњак за људска права сматрају да је ова група препозната и да је постојећи правни оквир углавном јасан и адекватан. Према овим ставовима, младе ОСИ обухваћене су ширим категоријама које уживају посебну подршку.

МТО оценило је да су младе ОСИ у значајној мери препознате у законодавном оквиру и стратешким документима који се односе на запошљавање. У Стратегији за младе године младе ОСИ наведене су као посебна категорија на чије потребе треба обратити посебну

пажњу у више мера²², док су у појединим деловима Стратегије за младе обухваћене и широм категоријом младих из осетљивих друштвених група. МТО истовремено указује да, иако је нормативни оквир углавном успостављен, у пракси и даље постоје изазови у његовој пуној примени, нарочито у погледу доступности радних места, подршке послодавцима, професионалне оријентације и уклањања препрека за запошљавање.

МИНРЗС навело је да су и млади и ОСИ препознати као категорије теже запошљивих лица којима је потребна додатна и интензивнија подршка и које имају приоритет за укључивање у поједине мере. Истовремено, младе ОСИ су обухваћене ширим категоријама младих и ОСИ. МИНРЗС, међутим, указује да у оквиру појединих мера младе ОСИ могу имати приоритет за укључивање, бити укључене под повољнијим условима или имати искључиво право учешћа у одређеној мери.

Заштитник указује да постоји развијен нормативни и стратешки оквир за заштиту права особа са инвалидитетом, који обухвата Конвенцију УН о правима особа са инвалидитетом, релевантне законе и Стратегију унапређења положаја ОСИ. Истовремено, на основу досадашњег рада, примљених притужби и поступака контроле рада органа јавне власти, Заштитник закључује да се младе ОСИ у пракси посматрају као део шире категорије ОСИ, а не као посебна група. Заштитник такође указује да, упркос одређеним нормативним и институционалним помаћима, поједини структурни проблеми и даље утичу на остваривање права ОСИ у пракси.

НСЗ истиче да су млади препознати као категорија теже запошљивих лица, као и ОСИ. Млада ОСИ приликом укључивања у одређену меру може истовремено припадати обема категоријама - младима и ОСИ - што јој може обезбедити додатни приоритет у односу на лица која припадају само једној од ових категорија. НСЗ такође користи посебну идентификациону шифру у својој бази података за евидентирање ОСИ.

С друге стране, ОЦД оцењују да овај ниво препознавања није довољан. Према њиховом становишту, ОСИ препознају се у оквиру шире категорије ОСИ, без разликовања према узрасту, док се млади препознају као посебна категорија младих. Због тога младе ОСИ нису третиране као посебна група која се истовремено суочава са препрекама повезаним са узрастом и инвалидитетом.

Сличан став изнеле су и интервјуисане младе ОСИ, које су навеле да се не препознају довољно у креирању и спровођењу политика. Навеле су да немају осећај да су једнако третиране у односу на особе без инвалидитета, али ни у односу на старије ОСИ.

2.3.2. Информисаност и приступ услугама запошљавања и мерама активне политике запошљавања

МТО оцењује да постојеће мере доприносе већем укључивању младих ОСИ кроз могућности за стицање радног искуства, обуке и запошљавање. Истовремено, МТО указује да њихов обухват и ефекти нису увек уједначени и да део младих ОСИ остаје недовољно информисан или се суочава са различитим препрекама у приступу овим мерама. Одговор МТО истовремено указује на потребу за бољим информисањем, активнијим обухватом и прилагођенијом подршком.

²² Стратегије за младе у Републици Србији за период од 2023. до 2030. године: Мера 2.1. Омладински простори су успостављени и функционишу у складу са дефинисаним стандардима; Мера 2.3. Унапређен систем прикупљања, обраде података и извештавања о младима, на свим нивоима, са посебним фокусом на младе из осетљивих група; Мера 3.1. Креирање услова за укључивање младих у процесе доношења одлука и политика које утичу на њих, као и њиховог развоја, примене, праћења, спровођења и вредновања; Мера 4.3. Подршка предузетништву/социјалном предузетништву и запошљивости младих; Мера 4.4. Подршка постојећим и иновативним програмима за развој вештина управљања каријером младих; Мера 5.4. Подршка стамбеном осамостаљивању младих; Мера 5.5. Подршка програмима који доприносе унапређењу социјалне укључености младих.

МИНРЗС наводи да се у мере могу се укључити незапослена лица која се налазе на евиденцији НСЗ, док активности досезања лица ван евиденције нису део ових мера. Приступ мерама је, дакле, условљен регистрацијом код НСЗ, што отвара питање обухвата младих ОСИ који се не налазе на евиденцији незапослених.

Истовремено, МИНРЗС наводи да је удео незапослених ОСИ укључених у мере већи од њиховог удела у укупној регистрованој незапослености, што тумачи као показатељ интензивније подршке овој категорији. Подаци о учешћу младих ОСИ у појединим мерама доступни су кроз извештаје НСЗ. Тако постоје подаци о обухвату младих ОСИ који су укључени у систем НСЗ, док питање досезања и активације оних који се налазе ван евиденције остаје посебно значајно.

Када је реч о делотворности мера у обухвату младих ОСИ, Заштитник је навео да, на основу досадашњег рада, не располаже довољно информацијама за доношење јасног закључка.

НСЗ наводи да младе ОСИ могу бити укључене и у пилот-програм Гаранције, стручне праксе, и друге мере усмерене на стицање практичних знања и првог радног искуства. Приступ мерама заснива се на процени запошљивости и Индивидуалном плану запошљавања, којим се утврђују потребан ниво подршке, активности које треба предузети и мере у које лице може бити укључено. Недостатак радног искуства и вештина тражених на тржишту рада препознат је као један од важних разлога неактивности и недовољног укључивања младих на тржиште рада, због чега се млади до 30 година без радног искуства третирају као категорија теже запошљивих лица са приоритетом за укључивање у мере. НСЗ је навела да постоји посебан буџет за мере намењене ОСИ, али да ограничен обим расположивих средстава представља један од главних изазова у њиховом спровођењу.

Према наводима НСЗ, расположива средства за ове мере током претходних година нису повећавана, а МИНРЗС је више пута тражило повећање средстава од Министарства финансија, без позитивног исхода до тренутка спровођења истраживања.

НСЗ је истовремено навела да је број корисника укључених у мере био приближно двоструко већи од првобитно планираног, захваљујући обезбеђивању средстава из више извора, укључујући пројектно финансирање и сопствена средства НСЗ. Као додатни изазов истакнуто је и смањење интерног буџета НСЗ, што додатно ограничава расположиве капацитете за спровођење мера.

2.3.3. Транзиција из образовања ка запошљавању

Налази интервјуа указују на различите оцене постојећег система подршке транзицији младих ОСИ из образовања ка запошљавању. Док надлежне институције указују на постојање мера и услуга које треба да олакшају овај прелаз, искуства ОЦД и интервјуисаних младих ОСИ указују на недостатак континуиране, индивидуализоване и довољно доступне подршке у пракси.

МТО и МИНРЗС истиче да успешност транзиције зависи и од врсте и нивоа образовања, стечених знања и вештина и конкретних потреба послодаваца.

МТО препознаје транзицију из образовања ка запошљавању као област у којој су потребна даља унапређења. МТО наводи да поједине мере у одређеној мери препознају потребу за подршком младим ОСИ током преласка из образовања на тржиште рада, кроз стручну праксу, обуке, каријерно вођење и подстицаје за запошљавање и осмишљене су тако да допринесу благовременој, ефикасној и одрживој транзицији из образовања ка раду. МТО указује на простор за даље прилагођавање мера индивидуалним потребама

младих ОСИ и јачање сарадње између образовних установа, служби за запошљавање и послодаваца, како би подршка била континуирана.

МИНРЗС оцењује да је концепт мера, посебно у области додатног образовања и обуке, креиран тако да омогући благовремену, ефикасну и одрживу транзицију из образовања у свет рада. Као значајне изазове наводи неповољну образовну структуру незапослених ОСИ и потребу за увођењем нових квалификација и образовних профила усклађених са потребама тржишта рада.

Повереник, стручњак за људска права и ОЦД оценили су да постојеће мере нису у довољној мери прилагођене потребама младих ОСИ током преласка из образовања на тржиште рада и да је потребно знатно снажније повезивање образовног система са потребама тржишта рада.

Заштитник је навео да не располаже са довољно информација да би могао да оцени у којој мери су мере запошљавања прилагођене транзицији младих ОСИ из образовања ка раду.

НСЗ истиче да постоје мере намењене подршци транзицији из образовања ка раду, укључујући приправништво и стручну праксу. Ови програми, доступни лицима са средњим и високим образовањем, имају за циљ стицање знања и вештина потребних за обављање конкретних послова. Поред тога, постоје услуге подршке запошљавању, попут обуке за активно тражење посла, које помажу лицима да науче како да се представе послодавцу, припреме радну биографију и унапреде вештине пријављивања за посао, као и обука за развој самоефикасности, уз укључивање психолога када је потребна интензивнија подршка.

Као изазове НСЗ препознаје претерану заштиту и забринутост породице, недовољну информисаност младих о расположивим могућностима, као и недовољно интересовање појединих младих за укључивање у доступне програме и услуге.

ОЦД и интервјуисане младе ОСИ указују на значајне недостатке у практичној подршци транзицији. Као један од кључних проблема истиче се недостатак информација о корацима и могућностима након завршетка образовања. Према искуствима интервјуисаних, чак и када су младе ОСИ пријављене на евиденцију НСЗ, квалитет и степен индивидуализације подршке могу зависити од додељеног саветника. Интервјуисане младе ОСИ навеле су и да нису добијале одговарајуће професионално усмеравање или каријерно саветовање, односно довољну подршку да препознају сопствене способности, интересовања и потенцијале и повежу их са одговарајућим занимањима.

Према ставовима ОЦД, за многе младе ОСИ мере представљају једну од ретких могућности за стицање радног искуства и приступ запослењу. Иако у средњим школама и на високошколским установама формално постоје механизми каријерног вођења и саветовања, у пракси ова врста подршке често није доступна у довољној мери. Након завршетка средње школе, млади су неретко препуштени да сами организују прелазак из образовања на тржиште рада.

Младе ОСИ често нису довољно упознате са корацима које треба да предузму након завршетка образовања.

ОЦД указале су и на неусклађеност образовног система са потребама савременог тржишта рада. Као пример наведена је ситуација у којој особа формално заврши образовање за рад у позивном центру, али је обука заснована на застарелим моделима рада, због чега стечена знања и вештине не одговарају захтевима савременог радног места. У таквим ситуацијама неопходне су преквалификације и додатне обуке, али оне нису доступне у довољном обиму. Према оцени ОЦД, постојеће мере зато не обухватају довољан број младих особа са инвалидитетом.

2.3.4. Исходи запошљавања и одрживост запослења

Повереник као један од уочљивијих проблема издваја јавне радове, који доводе до радног ангажовања у ограниченом трајању, највише до шест месеци, без јасног наставка подршке након њиховог завршетка. Према оцени Повереника, то ограничава дугорочни ефекат ове мере. Истовремено се указује на потребу да се мере редовно преиспитују и прилагођавају стварним условима и потребама тржишта рада, уместо да се поједине мере примењују непромењено током дужег временског периода.

Интервјуи са институцијама показују да се исходи појединих мера прате и након њиховог завршетка. Међутим, искуства интервјуисаних младих ОСИ указују да коришћење услуга запошљавања не доводи увек до одговарајућег запослења. Интервјуисане младе ОСИ навеле су да нису дошле до запослења посредством НСЗ. Једна млада особа са физичким инвалидитетом истакла је да су јој нуђени послови који нису били у складу са њеним функционалним могућностима, укључујући послове који су подразумевали ношење тешких предмета.

Заштитник не располаже детаљним информацијама о исходима запошљавања, задржавању посла и дугорочној одрживости програма запошљавања посебно за младе ОСИ. Међутим, у својој пракси бележи притужбе ОСИ које се односе на право на запошљавање и професионалну рехабилитацију, сталност запослења и прилагођене услове рада.

МТО мере препознаје као значајне за унапређење запошљивости и укључивање младих ОСИ на тржиште рада, посебно кроз стицање радног искуства, обуке и програме запошљавања. Међутим, МТО не поседује детаљне податке о томе у којој мери ове мере доводе до одрживог запослења, дугорочног задржавања посла или стабилних исхода запошљавања младих особа са инвалидитетом.

НСЗ је истакла да обезбеђивање одрживости запослења и даље представља изазов, нарочито за лица која су дуже време била незапослена или неактивна и која након укључивања у меру могу поново да се повуку са тржишта рада.

Ради одговора на овај проблем, кроз Акциони план уведена је услуга менторске подршке. Услуга је најпре пилотирана у филијалама НСЗ у Панчеву, Пожаревцу, Јагодини и Пироту и била је усмерена на пружање додатне подршке корисницима у прилагођавању радној средини, организацији рада, хијерархији и радним обавезама. Према наводима НСЗ, пилотирање је дало позитивне резултате. Услуга је превасходно била намењена дугорочно незапосленим лицима, али је могла бити обезбеђена и на захтев послодавца. Предвиђено је да овај облик подршке постане трајнија услуга, али његова шира примена зависи од расположивих кадровских и финансијских ресурса.

НСЗ је такође указала да би квалитетније праћење дугорочне одрживости и квалитета запослења захтевало боље повезивање података различитих институција, нарочито Националне службе за запошљавање и Пореске управе.

2.3.5. Препреке за запошљавање

Интервјуи са институцијама, ОЦД и младим ОСИ указују на више међусобно повезаних препрека које утичу на приступ запошљавању младих ОСИ у Србији.

Препрека	Налази истраживања
Ставови и предрасуде послодаваца	Младе ОСИ, НСЗ и ОЦД препознају предрасуде, резервисаност и недовољно знање послодаваца као једну од најзначајних препрека. НСЗ истиче да, упркос законским променама и промотивним активностима, код послодаваца и даље постоје резервисаност и различити облици предрасуда. ОЦД додатно указује на недостатак знања послодаваца, нарочито служби за људске ресурсе, често о запошљавању ОСИ и процес доживљавају као сложенији него што он у стварности јесте.
Приступачност и мобилност	Повереник приступачност препознаје као једну од кључних претпоставки за остваривање других права. Неприступачан јавни превоз, улице и радно окружење могу значајно сузити број послова који су особи стварно доступни. Заштитник указује и на информационе и комуникационе баријере, док НСЗ као значајне препреке препознаје проблеме транспорта и мобилности.
Недостатак информација и подршке	Интервјуисане младе ОСИ наводе недостатак информација као једну од главних препрека и истичу да нису довољно упознате са својим правима. Министарство туризма и омладине такође указује да млади нису увек довољно информисани о расположивим мерама, обукама и могућностима запошљавања.
Недостатак радног искуства	Младе ОСИ указују да захтеви послодаваца за вишегодишњим радним искуством могу представљати додатну препреку за младе који тек улазе на тржиште рада. МТО као проблем препознаје и недовољне могућности за стицање практичног искуства током образовања.
Неусклађеност образовања са тржиштем рада	МИНРЗС као значајну препреку издваја неповољну образовну структуру незапослених ОСИ, укључујући висок удео лица без квалификација или са ниским квалификацијама. Истиче се потреба за развојем нових квалификација и образовних профила за којима постоји тражња на тржишту рада. ОЦД додатно указују на случајеве у којима стечена знања и вештине нису усклађени са савременим захтевима радних места.
Недовољна припрема за прелазак из образовања на тржиште рада	МТО указује на недовољну професионалну оријентацију и ограничено практично искуство током образовања као препреке успешном преласку младих ОСИ на тржиште рада.
Породична презаштићеност и неповерење у институције	НСЗ као препреке препознаје претерану заштиту и забринутост породице, али и неповерење дела младих у НСЗ као институцију, што може утицати на њихово укључивање у доступне мере и услуге.
Ограничена средства за мере одршке	НСЗ наводи да ограничен буџет непосредно утиче на број лица која могу бити укључена у мере

2.3.6. Дискриминација, једнако поступање и познавање права

Иако се МТО не бави непосредно притужбама због дискриминације или механизмима заштите, МТО препознаје предрасуде послодаваца и потребу да се младим ОСИ обезбеде једнаке могућности. МТО, такође, указује, на ограничен приступ информацијама, недовољну подршку и негативне претпоставке послодаваца и да се неједнако поступање може

испољавати не само кроз формалну дискриминацију већ и кроз практичне препреке, недостатак приступачности и недовољно препознавање способности младих ОСИ.

МИНРЗС није непосредно усмерен на притужбе због дискриминације или појединачне случајеве неједнаког поступања. Министарство, међутим, наводи да се правни оквир у области запошљавања заснива на начелима забране дискриминације и афирмативних мера према категоријама теже запошљивих лица. Ово је значајно за разумевање формалне правне основе једнаког приступа мерама запошљавања. Истовремено, недостатак детаљнијих података о дискриминацији, информисаности о правима и механизмима за подношење притужби указује на потребу да се овај аспект анализира заједно са налазима Повереника, Заштитника, ОЦД и младих ОСИ.

Заштитник указује да притужбе које се непосредно односе на дискриминацију преваходно спадају у надлежност Повереника. Истовремено, Заштитник је заштиту права из радног односа и подршку запошљавању ОСИ препознао као један од својих приоритета.

Повереник оцењује да је постојећи правни оквир у области заштите од дискриминације јасан и да у самим прописима нема структурне дискриминације. Као кључни проблем препознаје њихову примену у пракси. Слично томе, стручњак за људска права указује да недоследна или непрецизна примена постојећих прописа може довести до неједнаког поступања и произвести дискриминаторне последице.

Повереник сматра да је и интерсекцијска дискриминација нормативно довољно регулисана, али указује на практичне тешкоће у њеном утврђивању. Посебан изазов представља утврђивање да ли је до неповољнијег поступања дошло због узраста, инвалидитета, пола или другог личног својства, као и прикупљање података који би омогућили да се положај младих ОСИ упореди са положајем других група. Због тога су прикупљање и анализа података посебно значајни за препознавање интерсекционалне дискриминације.

Поред поступања у области заштите од дискриминације, Повереник спроводи и активности усмерене на превенцију дискриминације, укључујући континуирану едукацију послодаваца и развој партнерстава у области равноправности.

НСЗ је истакла да су многе мере усмерене на одређене старосне групе, али да се старосна ограничења углавном не примењују на ОСИ, као облик позитивне дискриминације усмерен на унапређење њиховог укључивања на тржиште рада.

ОЦД истичу да се питање дискриминације у области запошљавања не може свести само на то да ли ће младе ОСИ открити свој статус инвалидитета. Према њиховом искуству, ситуација у великој мери зависи од послодавца. Због тога ОЦД наглашавају потребу за обукама за већом осетљивошћу и разумевањем питања инклузије ОСИ. ОЦД посебно наглашавају потребу за едукацијом послодаваца и запослених у секторима људских ресурса. Према њиховом искуству, део послодаваца жели да запошљава особе са инвалидитетом, али нема довољно знања о начину комуникације, прилагођавању процеса запошљавања и расположивим механизмима подршке.

Интервјуи са младим ОСИ указују и на неуједначену информисаност о правима у области рада и запошљавања и расположивим механизмима заштите. Поједине интервјуисане младе ОСИ навеле су да су информације о својим правима добијале посредством ОЦД, док друге нису биле довољно упознате са механизмима који им стоје на располагању у случају повреде права или дискриминације.

2.3.7. Укључивање послодаваца, разумно прилагођавање и прилагођавање радног места

Заштитник истиче значајан пример који се односи на разумно прилагођавање на радном месту. У случају који се односио на ОСИ, Заштитник је утврдио да Инспекција рада није на одговарајући начин узела у обзир чињеницу да је подносилац притужбе ОСИ, нити је адекватно размотрила обавезу послодавца да прилагоди комуникацију тако да запослени може у потпуности да разуме своја права и обавезе из радног односа.

Активније укључивање послодаваца такође се препознаје као важан предуслов за унапређење запошљивости младих ОСИ. МТО наглашава потребу да се послодавцима пружи подршка кроз едукацију и подстицаје усмерене на стварање приступачних радних места и веће укључивање младих ОСИ у запошљавање. МТО указује и на значај уклањања препрека на радном месту и прилагођавања програма обуке и стручне праксе различитим потребама и врстама инвалидитета.

МИНРЗС питање укључивања послодаваца посматра пре свега кроз повезивање мера запошљавања, потреба тржишта рада и развоја вештина. Као облике додатне подршке наводи, између осталог, обуку ментора у оквиру обука на захтев послодавца и различите облике менторске подршке, уз потребу да се програми образовања и обука усклађују са актуелним и пројектованим потребама привреде.

ОЦД указују на различит степен отворености послодаваца за запошљавање ОСИ. Према њиховом искуству, већи послодавци су генерално отворенији, док код појединих послодаваца постоји већа осетљивост служби људских ресурса за питања инклузије. Истовремено, постоје послодавци који су спремни да запосле ОСИ, али немају довољно знања о томе како да том процесу приступе у пракси. Као један од кључних проблема препознати су недостатак знања и недовољно разумевање унутар служби људских ресурса. Запослени у овим службама често нису сигурни како да воде разговор за посао или комуницирају са кандидатима са инвалидитетом, због чега поступак запошљавања ОСИ могу доживљавати као сложенији него што јесте. ОЦД због тога наглашавају потребу за већом информисаношћу и едукацијом послодаваца и служби људских ресурса о инклузивном запошљавању, комуникацији са кандидатима са инвалидитетом и расположивим механизмима подршке.

2.3.8. Подаци, праћење и институционално учење

Заштитник води податке који се односе на ОСИ, али не разврстава подносиоце притужби или лица чија су права повређена према посебној старосној категорији „млади“, већ евидентира инвалидитет, што додатно ограничава могућност сагледавања положаја младих ОСИ као посебне групе.

МТО у контексту података и праћења указује на годишње извештаје о спровођењу Стратегије за младе, годишња истраживања о положају и потребама младих и Индекс благостања младих. Ови инструменти представљају основу за шире праћење омладинске политике. Међутим, из одговора МТО-а није јасно да ли се подаци систематски разврставају истовремено према узрасту и инвалидитету на начин који би омогућио посебно праћење младих ОСИ. Иако механизми праћења постоје, даљи развој укрштено разврстаних података према узрасту и инвалидитету био би значајан за процену обухвата и делотворности мера запошљавања за ову групу.

МИНРЗС доставило је детаљније информације о систему података и праћења. Према наводима МИНРЗС, НСЗ води евиденције о незапосленим лицима у складу са релевантним прописима, укључујући податке који омогућавају повезивање узраста и инвалидитета.

Обухват младих ОСИ мерама активне политике запошљавања прати се и кроз Споразум о учинку НСЗ. Детаљнији разврстани подаци могу се добити на посебан захтев, али се укрштено разврстани подаци не објављују систематски. МИНРЗС у контексту институционалног учења указује и на извештаје о спровођењу акционих планова, пасоше показатеља, независне евалуације и планиране ex post и ex ante анализе за наредни циклус политике запошљавања 2027–2032. Међутим, питање систематског јавног објављивања података који истовремено повезују узраст и инвалидитет није у потпуности решено, при чему МИНРЗС наводи да није произвођач званичне статистике.

Према наводима МИНРЗС, систем праћења обухвата и показатеље спровођења и показатеље ефеката мера. Делотворност финансијских мера запошљавања процењује се, између осталог, кроз показатељ удела учесника који су запослени на 180. дан након изласка из мере или истека уговорне обавезе. Овај показатељ може се разврстати према различитим категоријама теже запошљивих лица, укључујући младе и ОСИ. МИНРЗС такође наводи да се спроводе независне, укључујући и спољне, евалуације појединих мера.

Овакав начин праћења потврдила је и НСЗ, наводећи да се ефекти прате 180. дана након изласка из мере, без обзира на трајање саме мере.

НСЗ је истакла да би већа интеграција институционалних система олакшала административне поступке, регистрацију и праћење корисника, док би боља размена података омогућила свеобухватнију подршку корисницима услуга. НСЗ је указала и на то да поједина лица могу одлучити да не пријаве статус особе са инвалидитетом, што утиче на њихову видљивост у евиденцијама и могућност циљаног усмеравања подршке

Према оци НСЗ, недостатак међусобно повезаних система и интегрисаних услуга представља једну од значајних институционалних препрека делотворном праћењу и пружању услуга. Покушаји успостављања интегрисаних услуга између НСЗ и центара за социјални рад нису били подједнако успешни у свим срединама. Тамо где је сарадња успостављена, забележени су позитивни резултати и унапређено пружање услуга. Овакви модели сарадње лакше су успостављани у мањим срединама, нарочито када су институције физички близу, на пример у истој или суседним зградама.

2.3.9. Институционална координација и улога ОЦД

Одговори институција указују на значај институционалне координације и сарадње са ОЦД за унапређење положаја младих ОСИ на тржишту рада.

Заштитник истиче своју ширу улогу у праћењу рада органа јавне власти, упућивању препорука и иницијатива и доприносу заштити и унапређењу права ОСИ. Успостављен је и Савет за права особа са инвалидитетом, који чине ОСИ, представници организација које се баве правима ОСИ, стручњаци за приступачност и представници академске заједнице. Овај механизам је значајан јер одражава принцип „Ништа о нама без нас“ и ствара простор за стручно и саветодавно учешће ОСИ и њихових организација. У области запошљавања, оваква сарадња може допринети препознавању препрека, унапређењу институционалне праксе и већем усклађивању мера са стварним искуствима ОСИ.

МТО такође наглашава сарадњу институција као важан елемент спровођења омладинске политике. Институције надлежне за запошљавање учествују у редовном извештавању и раду радне групе задужене за праћење спровођења Стратегије за младе. МТО препознаје и значај сарадње образовних установа, служби за запошљавање и ОЦД у пружању подршке транзицији из образовања на тржиште рада.

МТО наводи и да младе из осетљивих друштвених група треба континуирано укључивати у израду националних и локалних стратешких докумената, као и у активности удру-

жења, канцеларија за младе и других актера. То указује на намеру да се ојача инклузивно учешће, иако МТО истовремено препознаје да оно још није систематски обезбеђено у свим фазама креирања јавних политика.

МИНРЗС такође препознаје значај сарадње са релевантним актерима за унапређење запошљивости и исхода запошљавања ОСИ, укључујући младе ОСИ. Посебно се указује на потребу да ОЦД интензивирају активности активног информисања, обухвата и активације младих ОСИ на тржишту рада. МИНРЗС такође наводи да ће наставити консултативне процесе са релевантним актерима на националном и локалном нивоу, укључујући социјалне партнере и донаторску заједницу, како би се идентификовали додатни облици подршке и сарадње.

НСЗ истиче потребу за сарадњом са пословним сектором и образовним установама како би се већи број лица подстакло да се пријави на евиденцију службе за запошљавање и користи расположиве мере подршке.

ОЦД су указале и на више приоритетних реформи које се односе на једнако поступање и укључивање ОСИ на тржиште рада. У том контексту, ОЦД могу имати значајну улогу у повезивању релевантних актера, размени информација, умрежавању, јачању сарадње међу организацијама, оснаживању организација за припрему пројектних предлога и развоју мреже ОЦД особа са инвалидитетом.

У целини, одговори институција показују да се сарадња јавних институција, ОЦД, образовних установа, служби за запошљавање, послодаваца и других релевантних актера препознаје као важна, али да је потребно њено даље систематизовање. Структурисанији приступ сарадњи више актера посебно је значајан за обухват младих ОСИ које нису довољно повезане са формалним услугама запошљавања, унапређење информисања и размене података и боље прилагођавање мера њиховим стварним потребама.

2.3.10. Приоритетне реформе и препоруке које су изнели интервјуисани актера

На основу интервјуа са представницима институција, ОЦД, стручњацима и младим ОСИ издвојени су следећи приоритети и предлози за унапређење система запошљавања и подршке младим ОСИ:

1. Подаци, праћење и примена прописа

- **Унапредити статистичку базу података о ОСИ.** С обзиром на то да НСЗ и Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање располажу релевантним подацима, а да лице има право да не пријави статус инвалидитета, потребно је унапредити повезивање расположивих података како би се добила јаснија слика о броју и положају ОСИ.
- **Ојачати праћење примене прописа, јер се као један од кључних проблема** препознаје њихово спровођење у пракси. Систематичнији надзор треба да омогући препознавање области у којима настају проблеми у примени.
- **Обезбедити доследну и прецизну примену закона.** Иако је правни оквир оцењен као јасан, недоследна примена може довести до дискриминације или ефеката који имају дискриминаторне последице.
- **Ојачати надзор и контролу Пореске управе** ради доследније примене обавеза у области запошљавања.
- **Спровести обухватнија истраживања** као основу за развој посебних програма намењених младим ОСИ.

2. Институционална координација и ресурси

- **Програме и мере развијати кроз сарадњу више институција**, уместо у оквиру једне институције. Боља координација и заједничко креирање програма треба да допринесу одрживијим мерама активне политике запошљавања.
- **Унапредити сарадњу између институција**, укључујући НСЗ и центре за социјални рад. Искуства показују да сарадња може бити успешнија у мањим срединама, где су институције физички ближе, док је у већим срединама често слабије развијена.
- **Повећати расположиве финансијске и кадровске капацитете НСЗ** како би се повећао обим мера активне политике запошљавања, омогућила њихова шира примена и обезбедила већа делотворност подршке и дуже трајање постојећих мера.

3. Образовање, транзиција и каријерна подршка

- **Ојачати повезивање образовања и тржишта рада** како би се обезбедила лакша и континуирана транзиција из образовања ка запошљавању.
- **Унапредити каријерно вођење и саветовање у оквиру НСЗ** тако да квалитет подршке не зависи од појединачног саветника који је додељен младој особи.
- **Ојачати прилагођену подршку транзицији из образовања ка запошљавању** кроз доступније индивидуално каријерно саветовање, прилагођене обуке, стручне праксе и сарадњу школа, служби за запошљавање и послодаваца.
- **Успоставити систематски приступ припреми младих ОСИ за тржиште рада од раних фаза образовања** како би се олакшао њихов каснији прелазак у запослење.
- **Унапредити усклађеност образовања са потребама тржишта рада** кроз увођење нових квалификација и образовних профила за ОСИ, нарочито у средњем стручном образовању.
- **Проширити доступност прилагођених програма неформалног образовања** повећањем броја и врста јавно признатих организатора активности образовања одраслих који нуде програме приступачне ОСИ.
- **Мере активне политике запошљавања прилагођавати потребама тржишта рада** тако да корисници стичу знања и вештине применљиве на конкретним доступним радним местима.

4. Послодавци, приступачност и разумно прилагођавање

- **Обезбедити и развити циљане обуке и практичну подршку послодавцима и службама људских ресурса** о инклузивном запошљавању младих ОСИ, инклузивнији ОСИ и разумном прилагођавању, како би се смањиле предрасуде, несигурност и недостатак знања у поступању.
- **Ојачати укључивање послодаваца и приступачност радних места** кроз подизање свести, подстицаје, подршку за обезбеђивање приступачних радних места и мере усмерене на превазилажење предрасуда и претпоставки о способностима младих ОСИ.
- **Ојачати капацитете инспекцијских органа и послодаваца** за препознавање обавезе разумног прилагођавања и њену доследну примену у пракси.

5. Информисање, обухват и заштита права

- **Унапредити активно информисање, обухват и активацију младих ОСИ, као и приступачност мера запошљавања**, нарочито кроз сарадњу ОЦД, служби за запошљавање, социјалних партнера и актера на локалном нивоу. Тиме би младе ОСИ и њихове породице биле боље информисане о расположивим програмима, услугама подршке и могућностима запошљавања.
- **НСЗ треба да припреми и објави информативни материјал намењен младим ОСИ** који би на приступачан и јасан начин објаснио поступак пријављивања на евиденцију, могућности сарадње са НСЗ и расположиве мере и услуге активне политике запошљавања.
- **Унапредити информисаност ОСИ и органа јавне власти о правима у области рада и запошљавања, као и расположивим механизмима заштите**, укључујући информације о начинима подношења притужби у случају повреде права.
- **Обезбедити доследно остваривање постојећих права у пракси**, како укључивање ОСИ не би остало само декларативно, већ било праћено приступачном подршком при запошљавању, прилагођеним условима рада и делотворном заштитом права из радног односа.
- **Обезбедити приступачне механизме за подношење притужби, унапредити информисаност** младих ОСИ о правима и механизмима заштите и ојачати институционалну координацију у случајевима неједнаког поступања.

6. Системска и нормативна решења у области запошљавања ОСИ

- **Реформисати поступак процене радне способности** тако да укључује свеобухватнију психосоматску процену лица.
- **Развијати већи број радних центара** као једну од могућности за радно ангажовање и остваривање прихода лица са потпуним губитком радне способности.
- **Отклонити нормативне и системске недостатке**, укључујући доношење недостајућих подзаконских аката који се односе на радне центре и, где је потребно, измену постојећих прописа који утичу на запошљавање и радно ангажовање ОСИ.

ЗАКЉУЧАК

Србија је успоставила правни, стратешки и институционални оквир који формално обухвата и младе и ОСИ у политикама запошљавања. Ипак, младе ОСИ и даље нису у довољној мери препознате као посебна група која се истовремено суочава са препрекама повезаним са узрастом и инвалидитетом. Њихов положај се углавном сагледава кроз одвојене категорије младих, теже запошљивих лица и ОСИ, што ограничава развој циљаних мера, посебних показатеља, прилагођених механизма подршке и систематског праћења исхода.

Истраживање показује јаз између формалне доступности услуга и мера и њихове практичне доступности и ефеката. У анкетном узорку, 55% испитаника није било пријављено на евиденцију НСЗ, док је исти удео навео да је учествовао у програму запошљавања. Међу учесницима програма, 59% је навело да програм није допринео њиховом запошљавању. Налази указују да само постојање и коришћење мера не обезбеђује нужно и стварни исход у виду запослења. Такође, навођење програма Caritas-a, као ОЦД-а, указује да не постоји јасно разграничење између мера и услуга НСЗ и програма других актера.

Транзиција из образовања ка запошљавању остаје недовољно развијена област подршке. Младим ОСИ често недостају континуирано каријерно саветовање и усмеравање, практично радно искуство, прилагођене обуке и подршку приликом преласка из образовања на тржиште рада. Налази истовремено указују на недовољну повезаност образовања са потребама тржишта рада и потребу за снажнијом сарадњом образовних установа, НСЗ, послодаваца и ОЦД. Иако поједине институције указују на постојање мера и механизма праћења, налази указују да нема података како се транзиција младих ОСИ из образовања ка запошљавању систематски прати и какве исходе подршка остварује за ову групу.

Посматрани заједно, одговори показују да испитаници унапређење запошљавања везују за повезан приступ који обухвата доследнију заштиту од дискриминације, веће укључивање послодаваца, бољу транзицију из образовања ка раду, циљаније програме, каријерно саветовање, приступачност и индивидуализовану подршку. Налази показују да разумно прилагођавање не треба посматрати искључиво као физичко прилагођавање радног места, већ и као приступачну комуникацију, прилагођене поступке и одговарајућу подршку у оквиру радног односа.

Ставови и предрасуде послодаваца, проблеми приступачности, недостатак разумног прилагођавања и ограничена информисаност додатно сужавају могућности за запошљавање. Искуство дискриминације на основу инвалидитета навело је 46% испитаника, а 19% дискриминацију истовремено на основу узраста и инвалидитета. Само 4% испитаника навело је да послодавци обично обезбеђују одговарајуће прилагођавање на радном месту, док је 53% навело да никада не добија каријерно саветовање или усмеравање. Налази показују и да разумно прилагођавање не треба посматрати искључиво као физичко прилагођавање радног места, већ и као приступачну комуникацију, прилагођене поступке и одговарајућу подршку у оквиру радног односа. Неједнако поступање не испољава се нужно само кроз случајеве који доводе до формалне притужбе због дискриминације, већ и кроз неједнак приступ подршци при запошљавању, изостанак разумног прилагођавања и неприступачне поступке. Поређење институционалних података са налазима анкете указује на разлику између броја формално поднетих притужби и искустава дискриминације која су навели испитаници, због чега број притужби не треба посматрати као потпун показатељ распрострањености неједнаког поступања у области запошљавања.

Налази такође показују да учешће у мерама запошљавања не доводи аутоматски до примереног и одрживог запослења. Постојећи механизми омогућавају праћење исхода појединих мера и након њиховог завршетка, али не пружају потпуну слику о дугорочној одрживости и квалитету запослења младих ОСИ. Искуства интервјуисаних додатно показују да ни посредовање и понуда посла сами по себи не представљају одговарајући исход уколико посао није усклађен са индивидуалним могућностима и потребама особе. Зато је при сагледавању исхода важно, поред самог запослења, узети у обзир и његово трајање и стабилност, квалитет и примереност радног места, обезбеђивање разумног прилагођавања и могућност задржавања запослења под одговарајућим условима.

ОЦД имају значајну улогу у информисању, подршци, посредовању и развоју нових облика подршке. Међутим, значајан део ових активности и даље зависи од пројектног финансирања и није систематски интегрисан у редовни систем услуга запошљавања.

У целини, истраживање указује на потребу да се са формалног препознавања младих ОСИ пређе на практичну, циљану, приступачну, индивидуализовану и мерљиву подршку. Унапређење њихове запошљивости и запошљавања захтева снажнију институционалну координацију, боље повезивање образовања и тржишта рада, доступније каријерно саветовање, доследну примену разумног прилагођавања, активније укључивање послодаваца и квалитетније податке. Успех политика запошљавања зато не треба процењивати само према броју лица укључених у програме и мере или чињеници да је дошло до запослења, већ према томе да ли подршка доводи до примереног, квалитетног и одрживог запослења младих ОСИ.

ПРЕПОРУКЕ

На основу анализе нормативног, стратешког и институционалног оквира, резултата анкете и интервјуа са релевантним институцијама, ОЦД, стручњацима и младим ОСИ, издвајају се следеће кључне препоруке за унапређење запошљивости и запошљавања младих ОСИ у Србији:

Препознати младе ОСИ као посебну циљну групу у јавним политикама и праћењу.

То обухвата јасније препознавање укрштања узраста и инвалидитета, посебне показатеље и редовно праћење положаја младих ОСИ.

Унапредити активно информисање, приступ услугама НСЗ и каријерно саветовање.

Посебан фокус треба да буде на младим ОСИ ван евиденције НСЗ, приступачним информацијама и континуираној, индивидуализованој подршци која не зависи од појединачног саветника. Потребно је развити проактивнији приступ младим ОСИ, посебно онима који нису пријављени на евиденцију НСЗ.

Успоставити структурисану транзицију из образовања ка запошљавању.

Потребно је повезати образовне установе, НСЗ, послодавце и ОЦД у континуиран систем подршке који почиње пре завршетка образовања и обухвата каријерно усмеравање, практично радно искуство, стручне праксе, приправништво, прилагођене обуке и подршку током првог запослења. Образовне профиле и програме обука потребно је снажније повезати са актуелним и пројектованим потребама тржишта рада.

Мере активне политике запошљавања усмерити ка стварним и одрживим исходима.

Обуке, праксе, субвенције и други облици подршке треба да буду повезани са реалним потребама тржишта рада и конкретним могућностима запошљавања, а праћење исхода треба да обухвати и период након завршетка мере. Њихов успех треба да се процењује према запослењу, задржавању и квалитету радног места, а не само броју учесника.

Ојачати укључивање послодаваца и обезбеђивање разумног прилагођавања.

Потребне су практичне смернице, обуке и стручна подршка за инклузивно запошљавање младих ОСИ за послодавце и службе људских ресурса. Разумно прилагођавање треба доследно обезбеђивати у поступку запошљавања, обукама и на радном месту и разумети га шире од физичке приступачности - као прилагођавање комуникације, поступака, организације рада, радног времена, опреме и потребне стручне или менторске подршке.

Ојачати примену прописа, заштиту од дискриминације и информисаност о правима.

Потребна је доследнија примена постојећих прописа, ојачан надзор над њиховом применом и обезбеђивање приступачних механизма заштите у случају повреде права. Истовремено, младе ОСИ треба систематски информисати о правима у области рада и запошљавања, разумном прилагођавању и расположивим механизмима заштите, а институције и послодавце додатно оспособљавати за препознавање и спречавање дискриминације.

Унапредити податке, праћење и институционалну координацију.

Потребно је систематски прикупљати, анализирати и објављивати податке који истовремено повезују узраст и инвалидитет и омогућавају праћење регистрације, учешћа у мерама, исхода запошљавања и задржавања запослења младих ОСИ. Истовремено је потребно унапредити закониту размену података и формализовати сарадњу НСЗ, других надлежних институција, образовних установа, послодаваца, ОЦД и организација ОСИ.

Потребно је обезбедити адекватна финансијска средства и кадровске капацитете НСЗ и других надлежних институција за спровођење мера.

Потребна су адекватна финансијска средства и кадровске капацитете НСЗ и других надлежних институција за спровођење квалитетнијих и индивидуализованих мера захтева. Потребно је истовремено наставити унапређење системских решења, укључујући процену радне способности и друга нормативна питања идентификована истраживањем. Неопходно је и развити одрживије моделе сарадње са ОЦД и организацијама ОСИ које већ имају значајну улогу у информисању, обухвату, посредовању и подршци при запошљавању

ПРЕДЛОЖЕНИ ОКВИР ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРЕПОРУКА

Приоритет	Кључни носиоци	Основна активност
Препознавање младих ОСИ као посебне циљне групе	МИНРЗС; МТО; НСЗ	Јасније препознати младе ОСИ у циљевима, мерама, показатељима и јавним политикама
Активно информисање, приступ услугама и каријерно саветовање	НСЗ; локалне филијале; ОЦД; канцеларије за младе	Израдити приступачне информативне материјале; спроводити активно информисање и подршку при регистрацији и пријављивању за мере; унапредити индивидуализовано каријерно саветовање.
Транзиција из образовања ка запошљавању	НСЗ; образовне установе; надлежни органи у области образовања; послодавци; ОЦД	Успоставити континуирану подршку транзицији кроз каријерно усмеравање, практичну наставу, стручне праксе, приправништво и менторство; ускладити мере, обуке и образовне профиле са потребама тржишта рада.
Прилагођене мере и одрживи исходи запошљавања	МИНРЗС; НСЗ; пружаоци обука; Пореска управа; послодавци	Процењивати индивидуалне потребе пре укључивања у мере; повезивати обуке и праксе са конкретним могућностима запошљавања; пратити исходе након завршетка мера.
Послодавци, приступачност и разумно прилагођавање	НСЗ; послодавци; Повереник; Инспекторат за рад; ОЦД	Развити практичне смернице и обуке за послодавце и службе људских ресурса; обезбедити стручну подршку за разумно прилагођавање; поједноставити поступак остваривања средстава за прилагођавање радног места.
Заштита од дискриминације и примена прописа	Повереник; Заштитник; Инспекторат за рад; НСЗ; други надлежни органи	Унапредити информисање о правима и механизмима заштите; обезбедити приступачне поступке за подношење притужби; ојачати праћење и надзор примене прописа.
Системски капацитети и ресурси	Влада; МИНРЗС; Министарство финансија; НСЗ; други надлежни органи	Обезбедити средства и кадровске капацитете; унапредити и уједначити поступак процене радне способности; отклонити нормативне недостатке и развијати одрживије modele сарадње са ОЦД.
Подаци, праћење и институционална координација	НСЗ; РФ ПИО; РЗС; Пореска управа; центри за социјални рад;	Унапредити закониту размену и повезивање података, омогућити редовно праћење младих ОСИ према узрасту и инвалидитету и успоставити механизме институционалне сарадње.

Предложени оквир представља ауторкино мапирање приоритета, основне активности и носилаца. Може послужити као основа за даље консултације са надлежним институцијама, младим ОСИ, ОЦД и послодавцима, за даљу разраду конкретних активности, рокова и показатеља. У том процесу потребно је обезбедити непосредно учешће младих ОСИ.

ИЗВОРИ И ИСТРАЖИВАЧКА ГРАЂА

Нормативни и стратешки извори

Закон о младима, „Сл. гласник РС“, бр. 50/2011 и 116/2022 – др. закон, доступан на https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_mladima.html ;

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ, „Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 32/2013 и 14/2022 – др. закон; доступан на https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljavanju_osoba_sa_invaliditetom.html ;

Закон о раду, „Сл. гласник РС“, са изменама наведеним у изворном регионалном документу. https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html ;

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености “Сл. гласник РС”, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 – др.закон и 49/2021, доступан на линку https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucaj_nezaposlenosti.html ;

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом “Сл. гласник РС”, бр. 33/2006 и 13/2016, доступан на https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_diskriminacije_osoba_sa_invaliditetom.html ;

Стратегија за младе у Републици Србији за период 2023–2030, „Службени гласник РС“, бр. 9/2023. http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2023_02/SG_009_2023_002.htm ;

Стратегија унапређења положаја ОСИ 2025–2030, „Службени гласник РС“, бр. 6/25. http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2025_01/SG_006_2025_001.htm ;

Стратегија запошљавања у Републици Србији за период 2021–2026, „Службени гласник РС“, бр. 18/2021 и 36/2021 – исправка доступна на http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2021_03/SG_018_2021_003.htm ;

Акциони план 2024–2026. за спровођење Стратегије запошљавања 2021–2026, „Службени гласник РС“, бр. 22/2024, доступан на http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2024_03/SG_022_2024_002.htm .

Статистички и административни извори

Републички завод за статистику, Попис становништва, домаћинства и станова 2022 — подаци о инвалидитету <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/vesti/20231201-invaliditet> ;

Национална служба за запошљавање, Годишњи извештај о раду за 2024. годину. <https://www.nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Izve%C5%A1taj%20i%20program%20rada%20NSZ/Izve%C5%A1taj%20o%20radu%20NSZ%20za%202024.%20godinu.pdf> ;

Годишњи извештаји Заштитника грађана доступни на <https://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji> .

Примарна истраживачка грађа

Онлајн анкета са младим особама са инвалидитетом у Србији — 47 одговора;

Интервјуи са представницима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства туризма и омладине, Заштитника, Повереника, НСЗ, ОЦД, стручњаком за људска права и три младе ОСИ

Одговори на захтеве за приступ информацијама од јавног значаја које су доставили НСЗ, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарство туризма и омладине, Заштитник грађана, Повереник за заштиту равноправности и НСЗ у оквиру регионалног истраживања, за период 2021–2025.

