



Специјални извјештај

**о ефикасности законских рјешења о
професионалној рехабилитацији и запошљавању
лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини**



Специјални извјештај о ефикасности законских рјешења о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини

Бања Лука, мај 2021. године

Издавач

Институција омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине
78 000 Бања Лука / Академика Јована Сурутке 13
имејл: bl.ombudsmen@ombudsmen.gov.ba
www.ombudsmen.gov.ba

Аутори извјештаја:

Омбудсмани за људска права Босне и Херцеговине:
проф. др Љубинко Митровић
др Јасминка Цумхур
Нивес Јукић, дипл. iur

Радна група:

Ирма Хациавдић, МА iur., помоћница омбудсмана/шефица Одјељења за праћење остваривања права лица с инвалидитетом
Зорица Татић, дипл. iur., стручна савјетница у Одјељењу за праћење остваривања права лица с инвалидитетом
Наида Спужевић, дипл. iur., стручна сарадница у Одјељењу за праћење остваривања права лица с инвалидитетом

Технички уредио:

Драган Перић, шеф Одјељења за информационе технологије

Напомена: Изрази који се користе у Специјалном извјештају, а који имају родно значење, без обзира на то јесу ли кориштени у мушком или женском роду, обухватају на једнак начин и мушки и женски род

САДРЖАЈ

1. УВОД	5
2. МЕТОДОЛОГИЈА РАДА	8
3. РЕЛЕВАНТНО ЗАКОНОДАВСТВО	10
3.1. Међународни стандарди	10
3.1.1. Нови европски трендови	13
3.2. Домаће законодавство	14
3.2.1. Босна и Херцеговина	14
3.2.2. Федерација Босне и Херцеговине.....	15
3.2.3. Република Српска	18
3.2.4. Брчко дистрикт БиХ	20
4. ПОСТУПАЊЕ И ПРАКСА ИНСТИТУЦИЈЕ ОМБУДСМАНА ЗА ЉУДСКА ПРАВА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ	22
4.1. Жалбе у Институцији омбудсмана	23
4.1.1. Економско-социјални статус лица с инвалидитетом.....	23
4.1.2. Образовање и запошљавање	26
4.1.3. Запошљавање у јавним органима	27
4.1.4. Предност при запошљавању	29
4.1.5. Приступачност	30
4.1.6. Намјенско трошење новца	32
4.1.7. Подршка предузећима која запошљавају лица с инвалидитетом	33
4.2. Утицај пандемије корона вируса КОВИД-19, могућност запошљавања лица с инвалидитетом	34
4.3. Запажања Омбудсмана из годишњих, специјалних извјештаја и поднесака упућених тијелима Уједињених нација	35
5. АНАЛИЗА СТАЊА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ	38
5.1. Одговори и запажања надлежних министарстава у Босни и Херцеговини	38
5.1.1. Активности надлежних министарстава	38
5.1.2. Програми за запошљавање лица с инвалидитетом.....	41
5.1.3. Промотивне кампање и едукације	42
5.1.4. Надзор над примјеном прописа	43
5.1.5. Приједлози за превазилажење проблема	45
5.2. Подаци фондова за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине и Републике Српске	46
5.2.1. Професионална рехабилитација лица с инвалидитетом	47
5.2.2. Запошљавање лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада.....	48
5.2.3. Запошљавање лица с инвалидитетом путем програма подстицаја	51
5.2.4. Евиденције о субјектима који су дужни запошљавати лица с инвалидитетом ...	52
5.2.5. Механизми праћења и контроле обрачуна и уплате посебног доприноса/ новчаног износа.....	55
5.2.6. Преглед података о извршавању обавеза послодаваца и обавеза фондова за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом.....	57
5.2.7. Стимуланс за ново запошљавање	61
5.2.8. Постигнути резултати и изазови у раду.....	62

5.2.9. Предузете и планиране мјере у циљу повећања запослености лица с инвалидитетом	64
5.3. Одговори и запажања завода за запошљавање	66
5.3.1. Признавање права на професионалну рехабилитацију	66
5.3.2. Предрасуде и дискриминација при запошљавању лица с инвалидитетом.....	68
5.3.3. Програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитетом.....	69
5.3.4. Координација надлежних органа и информисаност о правима лица с инвалидитетом	70
5.4. Ставови Удружења послодаваца.....	72
5.5. Искуства организација лица с инвалидитетом у области запошљавања лица с инвалидитетом	74
5.5.1 Позитивна пракса кроз најбоље моделе подршке запошљавању лица с инвалидитетом	74
5.5.2. Информисаност и едукација лица с инвалидитетом	75
5.5.3. Професионална рехабилитација и оспособљавање лица с инвалидитетом	76
5.5.4. Мјере за унапређење професионалне рехабилитације и запошљавање лица с инвалидитетом	78
5.5.5. Институт притужбе.....	79
6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА	83
7. ПРЕПОРУКЕ	93
АНЕКС I - ПРИМЈЕРИ УПИТНИКА УПУЋЕНИХ ЈАВНИМ ОРГАНИМА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ	97
АНЕКС II - ПРЕГЛЕД ЗАПРИМЉЕНИХ ОДГОВОРА.....	104

1. УВОД

Више од милијарду људи у свијету живи с неким обликом инвалидитета, од којих, скоро 200 милиона има знатне потешкоће у функционисању. Велики број лица с инвалидитетом има урођени инвалидитет, док је одређени број инвалидитет стекао кроз друштвено дјеловање. Рад и конфликти представљају знатније узроке настанка инвалидитета, као посљедице одређених друштвених дјеловања. Глобално, постоји пораст броја лица с инвалидитетом, што је посљедица старења свјетске популације, јер је већи ризик од инвалидитета код старијих лица, те глобалног повећања хроничних болести, као што су: дијабетес, кардиоваскуларне болести, карцином и поремећај менталног здравља¹.

Заштита лица с инвалидитетом је један од најосјетљивијих и најспецифичнијих елемената друштвено-развојне, економске и социјалне политике уопште. Осигуравање једнаког третмана лицима с инвалидитетом није питање социјалне помоћи него основних људских и грађанских права. Питање инвалидитета је сложен друштвени феномен који практично задире у све области савременог живота и изискује мултисекторски приступ и сарадњу различитих органа власти, јединица локалне самоуправе, цивилног сектора, али и лица с инвалидитетом и организација лица с инвалидитетом. Нагласак се ставља на гарантовање равноправности лица с инвалидитетом, недискриминацију и њихово пуно учешће у друштву.

Поред свакодневно лошег економско-социјалног статуса, лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини су током пандемије корона вируса КОВИД-19 највише осјетила негативне посљедице различитих мјера усвојених у циљу сузбијања КОВИД-19.

Документ који је пред вама бави се питањем ефикасности законских прописа у области запошљавања лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини. Запослење и рад игра веома важну улогу у животу човјека. Рад се може дефинисати као сврсисходна и организована човјекова активност усмјерена постизању неких корисних ефеката којима се задовољавају различите индивидуалне, али и друштвене потребе². Осим утицаја на економску сферу, рад остварује ефекте и на психолошку, социјалну, али и друге сфере живота.

Босна и Херцеговина је ратификовала низ међународних докумената којима се лицима с инвалидитетом гарантује једнак третман и поступање без било којег облика дискриминације, а положај лица с инвалидитетом уређен је бројним законским и подзаконским актима у Босни и Херцеговини. Најзначајнији документ међународног јавног права јесте Конвенција Уједињених нација о правима лица с инвалидитетом³. УН Конвенција представља први свеобухватни документ који лицима с инвалидитетом

¹ Специјални извјештај о стању права лица с интелектуалним и менталним тешкоћама у Босни и Херцеговини, Бања Лука, фебруар 2018. године, доступно на:

https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2018051809032286bos.pdf;

² Петз, Б. (ур.) (1992): Психологијски рјечник, Просвјета, Загреб;

³ Конвенција Уједињених нација о правима лица с инвалидитетом и Факултативни протокол, Резолуција А/РЕС/61/106 од 13. децембра 2006. године. Босна и Херцеговина је ратификовала Конвенцију УН о правима лица с инвалидитетом Уједињених нација, као и Опциони протокол 12. марта 2010. године, а Конвенција је ступила на снагу 11. априла 2010. године;

гарантује права и основне слободе, а чланом 27. УН Конвенције о правима лица с инвалидитетом гарантује се право на рад и запошљавање.

Према подацима Агенције за статистику Босне и Херцеговине и према резултатима Пописа становништва из 2013. године, популацију Босне и Херцеговине чини 3.531.159 становника⁴. Према подацима Републичког завода за статистику Републике Српске и према резултатима Пописа становништва, домаћинстава и станова из 2013. године у Републици Српској живи 1.170.342 лица (571.812 мушкараца и 598.530 жена). Од укупног броја пописаних становника, број лица с инвалидитетом је 294.058 или 8,3%, док непознат статус има 51.407 лица, од чега су 132.975 мушкарци и 161.083 жене. У Федерацији Босне и Херцеговине број лица с инвалидитетом је 181.927, у Републици Српској 104.454, док у Брчко дистрикту Босне и Херцеговине тај број износи 7.677⁵.

Агенција за статистику Босне и Херцеговине објавила је документ „*Босна и Херцеговина у бројевима 2020*“⁶, према којем од укупног броја становника, подаци о незапослености указују да је у 2019. години 13,6% мушкараца било незапослено, док тај проценат за жене износи 18,8%. Од укупног броја становника у Босни и Херцеговини, њих 126.324 су корисници неког вида социјалне заштите⁷, а из података је видљиво да су лица с инвалидитетом чести корисници социјалне заштите. На основу наведених података, може се извести закључак да је присутан лош социјални статус лица с инвалидитетом, а према жалбама запримљеним у Институцији омбудсмана, један од узрока таквог статуса јесте и немогућност запослења.

Омбудсмани за људска права Босне и Херцеговине дјелујући у складу с овлаштењима прописаним Законом о омбудсману за људска права Босне и Херцеговине⁸, поступајући по жалбама које се односе на повреду права на рад лицима с инвалидитетом и проводећи истраге по службеној дужности, уочили су одређене недостатке позитивног законодавства које регулише ово питање, али и потешкоће и недоследности у самој примјени истог, како на страни јавних органа тако и од стране послодаваца који запошљавају лица с инвалидитетом. Нажалост, још увијек постоје предрасуде послодаваца при запошљавању лица с инвалидитетом.

Напријед наведено резултирало је Закључком Омбудсмана Босне и Херцеговине број Ои-К-СА-112-5/20 од 19. 10. 2020. године којим је именована Радна група за израду Специјалног извјештаја о ефикасности законских рјешења о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом, са циљем утврђивања тренутног стања предметне области у Босни и Херцеговини.

⁴ Попис становништва, домаћинстава и станова у Босни и Херцеговини проведен је од 1. до 15. октобра 2013. године. Република Српска није признала резултате које је објавила Агенција за статистику Босне и Херцеговине;

⁵ Преузето са: <http://www.popis.gov.ba/popis2013/knjige.php?id=6>;

⁶ Агенција за статистику Босне и Херцеговине, *Босна и Херцеговина у бројевима 2020*, доступно на: http://www.bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2021/NUM_00_2020_TB_1_BS.pdf;

⁷ Према наведеном документу, корисником социјалне заштите се сматра свако лице које се налази у стању социјалне потребе и која је у току извјештајне године једном или више пута користила одређене облике и мјере социјалне заштите и услуге социјалног рада. Корисници су разврстани у двије основне узрасне групе – малолетни и пунољетни корисници;

⁸ Службени гласник БиХ, бр. 19/02, 35/04 и 32/06;

Током израде овог специјалног извјештаја, Омбудсмани су сачинили преглед међународних докумената људских права који гарантују лицима с инвалидитетом право на рад, преглед позитивног законодавства Босне и Херцеговине, праксу Институције омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине, те је спроведено свеобухватно истраживање поступања и пракси надлежних органа на нивоу Босне и Херцеговине, ентитета и кантона. Омбудсмани су консултовали и организације лица с инвалидитетом, чији су ставови, такође уврштени у текст Специјалног извјештаја.

Надлежним органима упућене су препоруке, чија provedба треба резултовати безусловном примјеном међународних стандарда и успостављањем ефикасног законодавног и институционалног система за остваривање и заштиту права на рад лица с инвалидитетом.

Овим путем изражавамо захвалност надлежним органима, фондovima за професионалну рехабилитацију, удружењима послодаваца и организацијама лица с инвалидитетом за пружени допринос при изради Специјалног извјештаја, а посебно за сугестије и приједлоге који су допринијели креирању коначног текста Специјалног извјештаја.

Омбудсмани Босне и Херцеговине



проф. др Љубинко Митровић



др Јасминка Џумхур



Нивес Јукић

2. МЕТОДОЛОГИЈА РАДА

Специјални извјештај о ефикасности законских рјешења у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом сачињен је са циљем утврђивања тренутног стања у Босни и Херцеговини. Сврха овог документа јесте важеће законодавство које регулише област запошљавања лица с инвалидитетом, да се утврди ефикасност постојећих институционалних механизма, те да се истраже позитивни и негативни аспекти важећих правних прописа, као и њихова импликација у пракси.

Теоријско (деск) истраживање обухвата анализу мјународних стандарда које је Босна и Херцеговина ратификовала, а који су од значаја за област рада и запошљавања лица с инвалидитетом, анализу законске регулативе на нивоу Босне и Херцеговине, ентитета и Брчко дистрикта БиХ, као и усклађеност домаћих прописа с међународним стандардима, преваходно са УН Конвенцијом о правима лица с инвалидитетом, као најзначајнијег документа који лицима с инвалидитетом гарантује низ различитих права, међу којима је право на рад и запошљавање.

За потребе свеобухватног сагледавања стања у Босни и Херцеговини, спроведено је емпиријско истраживање с циљем утврђивања стања и постојећих пракси “на терену”. С обзиром да је документ сачињен у вријеме пандемије корона вируса КОВИД-19, у вријеме када су на снази биле епидемиолошке мјере, Радна група није била у могућности да обави интервјуе с релевантним актерима. С тога су креирани упитници, који садрже питања која су имала за циљ утврђивање постојећег стања, у смислу поштовања кључних одредби Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, ефикасности института предвиђених законским прописима, ефикасност контроле и надзора над примјеном прописа и слично. Примјери свих упитника садржани су у Анексу I.

Осим надлежним јавним органима⁹, упитници су упућени удружењима послодаваца¹⁰ и организацијама лица с инвалидитетом¹¹.

⁹ Министарство за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине, Федерално министарство рада и социјалне политике и ресорна министарства свих десет кантона у Федерацији БиХ, Министарство рада и борачко инвалидске заштите Републике Српске, Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске, Пореска управа Републике Српске, Одјељење за здравство и остале услуге - Пододјел за социјалну заштиту Брчко дистрикта БиХ, ЈУ Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине, ЈУ Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида Републике Српске, Федерални завод за запошљавање и кантоналне службе за запошљавање, ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске, ЈУ Завод за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине;

¹⁰ Удружење послодаваца Федерације Босне и Херцеговине, Унија удружења послодаваца Републике Српске и Удружење послодаваца Брчко дистрикта БиХ;

¹¹ Центар за оспособљавање, преквалификацију и рехабилитацију лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине "ПроРеха" Сарајево, Савез удружења глувих и наглувих Федерације Босне и Херцеговине, Удружење грађана Информативни центар за лица с инвалидитетом "Лотос" Тузла, Коалиција организација лица с инвалидитетом Града Бијељина "Колоси", Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске "МеНеРали", Савез слијепих Републике Српске, Савез глувих и наглувих Републике Српске, Савез дистрофичара Републике Српске, Координациони одбор инвалидних удружења Унско-санског кантона, Удружење младих "Ружичњака-Лос Росалеса" Мостар, Савез организација за подршку лицима с интелектуалним тешкоћама Федерације Босне и Херцеговине "СУМЕРО", Коалиција "Неформална група организација лица с инвалидитетом регије Добој", Удружење параплегичара обољелих од дјечје парализе и осталих тјелесних инвалида Приједор, Удружење параплегичара Брчко дистрикта Босне и

Подаци из закримљених упитника су квалитативно обрађени и приказани у посебном поглављу и у закључцима Специјалног извјештаја.

Специјални извјештај о ефикасности законских рјешења у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини састоји се од укупно седам поглавља. Поред увода и методологије рада из Поглавља 1 и Поглавља 2, документ садржи у Поглављу 3 преглед међународних и домаћих стандарда, док се Поглавље 4 односи на преглед поступања и праксе Институције омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине. Поглавље 5 садржи анализу стања у Босни и Херцеговини, у Поглављу 6 су дата закључна разматрања Омбудсмана, док су препоруке Омбудсмана садржане у Поглављу 7.

Херцеговине, My right, Удружење параплегичара и обољелих од дјечје парализе Кантона Сарајево, Удружење родитеља и пријатеља лица с посебним потребама "Сунце" Мостар, ЈУ Центар за превенцију, рехабилитацију и едукацију општине Прозор/Рама, Удружење "И" Коњиц, Удружење за дјецу с потешкоћама у развоју "Заједно кроз живот", Савез параплегичара Федерације Босне и Херцеговине;

3. РЕЛЕВАНТНО ЗАКОНОДАВСТВО

3.1. Међународни стандарди

Међународни документи којима се гарантују људска права полазе од принципа да сваки човјек има урођена, једнака, неотуђива и универзална права, која произилазе из достојанства свих људских бића. У оквиру међународних докумената, свакако је важно указати на документе усвојене од стране Уједињених нација, те регионалне документе усвојене од стране Савјета Европе. Држава, као носилац међународног суверенитета, прихватањем међународних докумената људских права, обавезала се на то да ће успоставити механизме којима регулише остваривање права и слобода свим лицима на својој територији. Права лица с инвалидитетом утврђена су низом међународних стандарда које је ратификовала БиХ и који имају уставну снагу, јер су саставни дио Устава БиХ¹².

Када се говори о заштити људских права, односно права на рад унутар система Уједињених нација, најважнији документ представља *Универзална декларација о људским правима (UNDHR)*¹³ која чланом 23. сваком човјеку гарантује право на рад, слободан избор запослења, право на правичне и задовољавајуће услове рада, као и на заштиту од незапослености.

Важно је истаћи и документ прве генерације људских права *Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (ICESR)*¹⁴ који чланом 6. гарантује право на рад. Надаље, чланом 7. Пакта предвиђено је право сваког човјека на уживање правичних и повољних услова рада. Сваки човјек има право на једнаку плату и награду за рад једнаке вриједности, на безбједност и хигијенске услове рада, као и на подједнаку могућност за унапређење на раду, узимајући у обзир једино дужину радног стажа и његову способност за рад.

*Конвенција Уједињених нација о правима лица с инвалидитетом (CRPD)*¹⁵ чланом 26. гарантује право на хабилитацију и рехабилитацију, чланом 27. гарантује се право на рад и запошљавање, док је чланом 28. загарантовано право на одговарајући животни стандард и социјалну заштиту. У смислиу члана 5, сва права предвиђена Конвенцијом остварују се на принципима равноправности и недискриминације.

¹² Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966) (ICCPR); Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966) (ICESCR); Конвенција о правима дјетета (1989) (CRC); Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена (1979) (CEDAW); Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1966) (CERD); Конвенција против мучења и других сурових, нехуманих или понижавајућих третмана или кажњавања (1984) (CAT); Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода;

¹³ Усвојена је на Генералној скупштини Уједињених нација 10. децембра 1948. године;

¹⁴ Усвојен и отворен за потпис, ратификацију и приступање Резолуцијом Генералне скупштине 2200А (XXI) од 16. децембра 1966;

¹⁵ Министар за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине је 30. 7. 2009. у Њујорку потписао Конвенцију УН-а о правима лица с инвалидитетом и Опциони протокол, а Представнички дом Парламентарне скупштине БиХ на 65. сједници, одржаној 7. 12. 2009, дао је сагласност за ратификацију Конвенције УН-а о правима лица с инвалидитетом и Опционог протокола;

Такође, Савјет министара Босне и Херцеговине је 2003. године прихватио *Стандардна правила за изједначавање могућности за лица с инвалидитетом*¹⁶ која прописују правила којих треба да се придржавају државе у осигурању животних услова и остваривању права лица с инвалидитетом. Одлуком о прихватању "Стандардних правила за изједначавање могућности за лица с инвалидитетом"¹⁷, надлежни органи власти у Босни и Херцеговини, ентитети и Брчко дистрикт Босне и Херцеговине, обавезни су заједничким дјеловањем проводити активности у циљу побољшавања положаја лица с инвалидитетом. Правило 7 наведених стандарда бави се питањем запошљавања и прописује да закони и прописи не смију негативно дискриминисати лица с инвалидитетом и не смију постављати препреке њиховом запошљавању, те да надлежне власти Босне и Херцеговине, ентитета и Брчко дистрикта треба активно да подржавају интеграцију лица с инвалидитетом у отворена запошљавања.

Право на рад као основно људско право гарантовано је *Европском социјалном повељом Савјета Европе*¹⁸. Повеља садржи посебна права за лица с инвалидитетом, посебно у члану 15. Повеље, којим се лицима с инвалидитетом гарантује право на независност, социјалну укљученост и учествовање у животу заједнице.

Савјет Европе је усвојио *Стратегију Савјета Европе за лица с инвалидитетом 2017-2023.*¹⁹ којом се утврђују приоритетна подручја Савјета Европе у овом подручју за раздобље од 2017. до 2023. године. Такође се дају смјернице, те се државе чланице и остале судионике жели подстаћи кад је ријеч о политикама, активностима и мјерама како би се осигурала provedба приоритета на националном и локалном нивоу. Стратегијом су обухваћена сва грађанска, политичка, економска, социјална и културна права. Њоме се утврђује обвеза Савјета Европе и његових држава чланица да права учине стварним за сва лица с инвалидитетом, независно о њиховим потешкоћама. Према наведеној Стратегији, једнакост је темељно начело свих људских права и темељних слобода. Тијела Савјета Европе, државе чланице и остали релевантни актери требало би да настоје да унапређују једнакост и недискриминацију свих лица с инвалидитетом, посебно инклузивним образовним системом

¹⁶ Стандардна правила за изједначавање могућности за лица с инвалидитетом усвојила је Генерална скупштина Уједињених нација 23. децембра 1993. године; Усвојена од стране Савјета министара Босне и Херцеговине, на сједници одржаној 30. септембра 2003. године, (Службени гласник БиХ, број 41/03);

¹⁷ Савјет министара Босне и Херцеговине, на сједници одржаној 30. септембра 2003. године донио је Одлуку о прихватању;

¹⁸ Босна и Херцеговина је Европску социјалну повељу ратификовала 7. октобра 2008, а на снагу је ступила 1. децембра 2008. године. Босна и Херцеговина се сходно Дијелу III члан 1. ст. (1) тач. ц) ревидиране Европске социјалне повеље обавезала на примјену сљедећих одредби: Члан 1 - право на рад – у цијелости, Члан 2 - право на правичне услове рада – у цијелости, Члан 4 - право на правичну накнаду - став 3, Члан 5 - право на организовање - у цијелости, Члан 6 - право на колективно преговарање - у цијелости, Члан 7 - право дјете и маладих на заштиту - у цијелости, Члан 8 - право запослених жена на породилску заштиту – у цијелости, Члан 9 - право на стручно усмјеравање – у цијелости, Члан 11 - право на здравствену заштиту – у цијелости, Члан 12 - право на социјалну заштиту - став 1. и 2, Члан 13 - право на социјалну и медицинску помоћ - став 1, 2, и 3, Члан 14 - право на кориштење служби социјалне заштите - у цијелости, Члан 16 - право породице на социјалну, правну и економску заштиту - у цијелости, Члан 17 - право дјете и младих на социјалну, правну и економску заштиту – у цијелости, Члан 20 - право на једнаке могућности и исти третман по питањима запошљавања и занимања, без дискриминације на основу пола – у цијелости, Члан 21 - право на информисање и консултовање – у цијелости, Члан 22 - право на учешће у одређивању и унапређивању услова рада и радног окружења - у цијелости, Члан 23 - право старих лица на социјалну заштиту – у цијелости, Члан 28 - право представника радника на заштиту у предузећу и додјеливање адекватних средстава - у цијелости;

¹⁹ Стратегија Савјета Европе за лица с инвалидитетом 2017-2023, доступна на:

<http://posi.hr/wp-content/uploads/2018/02/Strategija-Vijeca-Europe-za-osobe-s-invaliditetom-2017-2023.pdf>;

и развојем иницијатива оспособљавања, комуницирања и запошљавања. Оне треба да обухвате широки распон стручњака, укључујући државне службенике и даваоце услуга, те морају бити развијене уз активно укључивање лица с инвалидитетом, њихових породица и представничких организација.

Савјет Европе усвојио је Препоруку о акционом плану за лица с инвалидитетом за период 2006–2015. године²⁰. Кључни циљ Акционог плана јесте да доведе до потпуног учествовања лица с инвалидитетом у друштву, са актуелизовњем проблема инвалидитета на свим подручјима политике као крајњим циљем. План даје свеобухватан оквир конкретних препорука, довољно прилагодљивих специфичним условима појединих земаља. План је користан извор инспирације приватним предузећима, невладиним организацијама и другим међународним организацијама. И на крају, али и најважније, Акциони план промовише основни концепт да је потребно савјетовати се с лицима с инвалидитетом и њиховим представницима као интересном групом у поступку доношења одлука које утичу на њихов живот, од обликовања националне политике до личнијих тема.

Међународна организација рада (МОР) издала је **Препоруку о стручном оспособљавању и преоспособљавању лица с инвалидитетом Р99**²¹, којом је предвиђено да ће се предузети све мјере могуће и потребне за стварање и развој служби за професионално оспособљавање, које би лицима с инвалидитетом помагале да изаберу или промијене струку. Као могуће методе, у зависности од националних услова у одређеној земљи и сваког индивидуалног случаја, препоручени су разговори са савјетником за усмјеравање, испитивање професионалне прошлости, школског извјештаја и других докумената који свједоче о општој или професионалној спремности лица с инвалидитетом, као и љекарски преглед. Препорука даље предвиђа да би стручно оспособљавање лица с инвалидитетом требало да заинтересованим лицима омогући вршење оне економске активности у којој ће моћи да користе своја стручна знања или способности, водећи при томе рачуна о перспективи запослења. Оспособљавање би требало да траје „*све док се лице с инвалидитетом не оспособи да нормално ради у условима једнаким са здравим радницима, ако је за то способно*“. Изузетно је важна чињеница да Препорука изричито предвиђа да се против лица с инвалидитетом не би смјела вршити било каква дискриминација по основу инвалидности, у погледу плате и осталих услова рада, уколико је рад лицима с инвалидитетом исте вриједности као рад осталих радника. Лица с инвалидитетом требало би да уживају право да прихвате запослење које им одговара код послодавца кога они изаберу, као и сви остали радници. Препорука предвиђа да би нарочито требало истицати способности и капацитет за рад заинтересованих лица с инвалидитетом, а не инвалидност.

Као допуна напријед наведене препоруке, усвојена је **Конвенција Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица Ц 159**²². Чланом 2. Конвенције Ц 159 у први план стављају социјалну једнакост и обавезу примјене на све категорије лица с инвалидитетом. Такође је предвиђено и да свака чланица формулише, реализује и периодично ревидира националну политику о професионалној

²⁰ Препоруку усвојио Комитет министара 5. априла 2006. на 961. засједању замјеника министара;

²¹ Препоруку усвојена у јуну 1955. године;

²² Конвенција усвојена на Генералној конференцији Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвао Административни савјет Међународног бироа рада и која се састала на 69. засједању 1. јуна 1983. године;

рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом, имајући у виду услове, праксу и могућности. Чланом 3. успостављен је циљ који се огледа у томе да се обезбиједи стављање одговарајућих мјера професионалне рехабилитације на располагање свим категоријама лица с инвалидитетом и да се унаприједи могућности за запошљавање свих лица на отвореном тржишту рада. Политика професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом заснива се на начелу једнаких могућности радника – лица с инвалидитетом, и свих осталих радника. Треба поштовати могућности и једнакост третмана радника и радница с инвалидитетом. У смислу члана 4. Конвенције, позитивне мјере усмјерене на постизање стварне једнакости третмана и могућности радника с инвалидитетом не би требало да се сматрају дискриминацијом према другим радницима. Конвенција предвиђа и да би се с представницима организације послодаваца и радника требало консултовати око реализације политике професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом. Такође је предвиђено и консултовање организација лица с инвалидитетом око примјене поменуте политике (члан 5).

Препорука Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица Р 168²³. Препорука служи као допуна Конвенције Ц 159 и Препоруке Р 99 о професионалном оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом. Од нових мјера посебно се истиче инсистирање на стварању могућности за запошљавање на отвореном тржишту рада уз финансијске подстицаје послодавцима, на разумним адаптацијама, уклањању комуникацијских, архитектонских и превозних баријера, промовисању примјера успјешних запослених с инвалидитетом, али и на пружању подршке заштитним радионицама и кооперативама лица с инвалидитетом.

3.1.1. Нови европски трендови

Посљедње деценије донијеле су важне промјене у односу друштва према лицима с инвалидитетом. Препозната је улога државе у пружању подршке у области економско-социјалног оснаживања, а посебно је сензитиван принцип инклузије лица с инвалидитетом у све друштвене сфере. Овдје је важно нагласити да се кључна промјена односила на то да се примјена медицинског модела, који се фокусира на лијечење или одржавање медицинског стања, замјењује тзв. социјалним моделом, који подразумијева учешће државе, породице, локалне заједнице и других релевантних институција. У области запошљавања препозната је вриједност тзв. социјалног предузетништва, које се на почетку огледало у запошљавању незапослених лица која нису могла пронаћи посао на отвореном тржишту рада, а међу којима су и лица с инвалидитетом. Потом је услиједила фаза развоја друштвених предузећа, а развој информационих технологија, допринио је креирању тзв. иновативног друштвеног предузетништва.

Европска политика запошљавања је обухватила темељне принципе о слободном кретању капитала, робе и услуга на јединственом тржишту рада и интегрисала у документ The Single Market Act (Акт о јединственом тржишту) и Social Business Initiative (Иницијатива за социјално предузетништво). Наведени документи су поставили регулаторни оквир за формирање фондова који ће финансирати пројекте и пословне субјекте. С тим у вези, важну

²³ Усвојена 1983. године;

улогу у запошљавању лица с инвалидитетом имају: Европски социјални фонд (ЕСФ), чије приоритете финансирања поставља Европска комисија, Европски фонд за прилагођавање глобализацији (ЕГФ), Европски фонд за социјално предузетништво (ЕуСЕФ) и Venture Capital Fund намијењен социјалним предузетницима за заједничка улагања за дјеловање у двије или више земаља²⁴.

3.2. Домаће законодавство

Бројни су законски и подзаконски прописи који се директно или индиректно баве питањем рада и запошљавања лица с инвалидитетом. У овом дијелу Специјалног извјештаја дат је преглед домаћег законодавства, обухватајући законске и подзаконске прописе на нивоу Босне и Херцеговине, Федерације Босне и Херцеговине, Републике Српске и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, као и надлежност кантона у овој области. С обзиром на обимност закона, у наставку текста су издвојене кључне напомене о наведеним законским прописима.

3.2.1. Босна и Херцеговина

У Анексу I Устава БиХ²⁵ под називом: Додатни споразуми о људским правима који ће се примјењивати у Босни и Херцеговини побројано је 15 међународних докумената. Међу наведеним документима су Европска конвенција о заштити људских права и темељних слобода с припадајућим протоколима, Међународни пакт о грађанским и политичким правима с припадајућим факултативним протоколима, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Конвенција о елиминацији свих облика расне дискриминације итд. У одредби члана II.2. Устава БиХ прописано је: *„Права и слободе предвиђени у Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода и у њеним протоколима се директно примјењују у Босни и Херцеговини. Ови акти имају приоритет над свим осталим законима“*.

У одредби члана II.3. Устава БиХ прописано је: *„Босна и Херцеговина и оба ентитета ће осигурати највиши ниво међународно признатих људских права и основних слобода“*. Тачком 4. истог члана прописано је да је *„уживање права и слобода, предвиђених у овом члану или у међународним споразумима наведеним у Анексу I Устава, осигурано је свим лицима у Босни и Херцеговини без дискриминације по било којем основу као што је пол, раса, боја, језик, вјера, политичко и друго мишљење, национално или социјално поријекло, повезаност с националном мањином, имовина, рођење или други статус“*.

Чланом III. Устава Босне и Херцеговине уређене су надлежности и односи између институција Босне и Херцеговине и ентитета. Тачком III истог члана прописано је да *„све владине функције и овлаштења која нису Уставом изричито повјерена институцијама Босне и Херцеговине припадају ентитетима“*.

²⁴ Удружење послодаваца Федерације БиХ, "Европска пракса и запошљавање ЛсИ", доступно на: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/Evropska20praksa20i20zapoc5A11javanje20osoba20sa20invaliditetom.pdf>;

²⁵ Устав Босне и Херцеговине, доступно на: http://www.ccbh.ba/public/down/USTAV_BOSNE_I_HERCEGOVINE_bos.pdf;

У циљу успостављања оквира за остваривање једнаких права и могућности свим лицима у Босни и Херцеговини, Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине је усвојила **Закон о забрани дискриминације**²⁶ којим се утврђује одговорност и обавезе законодавне, судске и извршне власти у Босни и Херцеговини, као и правних лица и појединаца који врше јавна овлаштења (у даљњем тексту: надлежне институције), да својим дјеловањем омогуће заштиту, промовисање и стварање услова за једнако поступање. Законске мјере и радње неће се сматрати дискриминаторским када се своде на неповољно разликовање или различито поступање ако су засноване на објективној и разумној оправданости. Афирмативне мјере су засноване на реализацији разумних прилагођавања с циљем обезбјеђивања принципа једнаког поступања у односу на инвалидна лица. Послодавци су зато према потреби у конкретном случају дужни предузети одговарајуће мјере, ради омогућавања да инвалидно лице оствари приступ, учествује или напредује у запослењу, односно да учествује у обуци, ако такве мјере не намећу несразмјеран терет послодавцу²⁷.

Политика у области инвалидности у Босни и Херцеговини²⁸ пружа оквир и правац за уједначено дјеловање институција власти на свим нивоима, с циљем смањивања неуједначености која у овој области постоји у Босни и Херцеговини. Овим документом обезбјеђује се уједначен приступ органа власти и других институција у Босни и Херцеговини при регулисању права и статуса лица с инвалидитетом. Свако лице с инвалидитетом, без обзира на узрок настанка инвалидитета, мјесто пребивалишта, пол и доб, за исту врсту и степен инвалидитета треба да остварује приближно иста права, што ће бити одређено стварним потребама лица с инвалидитетом. Политика предвиђа низ мјера усмјерених на оспособљавање за кориштење преосталих способности, успјешног учествовања на тржишту рада, запошљавања и смањења сиромаштва.

3.2.2. Федерација Босне и Херцеговине

Устав Федерације Босне и Херцеговине²⁹ у члану II.2, прописује: „Људска права и слобода - Федерација ће осигурати примјеном највишег нивоа међународно признатих права и слобода утврђених у документима наведеним у Анексу овог устава“. Чланом III.2. тачка е) Устава Федерације Босне и Херцеговине, прописано је да су федерална власт и кантони надлежни, између осталог, и за социјалну политику.

У Федерацији Босне и Херцеговине 2010. године усвојен је посебан законски пропис који на системски начин уређује област професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом и који на равноправан начин третира лице с инвалидитетом без обзира на врсту и начин настанка инвалидитета. Ради се о **Закону о професионалној рехабилитацији**,

²⁶ Службени гласник БиХ, бр. 59/09 и 66/16;

²⁷ Члан 5 Закона о забрани дискриминације (изузеци од једнаког поступања);

²⁸ Политика у области инвалидности у Босни и Херцеговини, Службени гласник БиХ, број 76/08, доступна на: <https://www.vladars.net/srSPCyrl/Vlada/Ministarstva/MZSZ/Documents/Politika%20u%20oblasti%20invalidnosti%20u%20BiH.pdf>;

²⁹ Службене новине ФБиХ, бр. 1/1994, 1/1994 - Амандман I, 13/1997 - Амандмани II-XXIV, 13/1997 - Амандмани XXV и XXVI, 16/2002 - Амандмани XXVII-LIV, 22/2002 - Амандмани LVI-LXIII, 52/2002 - Амандмани LXIV-LXXXVII, 60/2002 - испр. Амандмана LXXXI, 18/2003 - Амандман LXXXVIII, 63/2003 - Амандмани LXXXIX-XCIV, 9/2004 - Амандмани XCV-CII, 20/2004 - Амандмани CIII и CIV, 33/2004 - Амандман CV, 71/2005 - Амандмани CVI-CVIII, 72/2005 - Амандман CVI и 88/2008 - Амандман CIX;

*оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине*³⁰ који уређује питање остваривања, признавања и провођења професионалне рехабилитације, право и услове за запошљавање под општим и посебним условима, samozapošljavanje, вођење евиденција о запосленим лицима с инвалидитетом, средства за професионалну рехабилитацију и запошљавање. Истим законом уређено је и питање дјелокруга рада и функционисања Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом³¹. Фонд је јавна установа и оснива га Парламент Федерације Босне и Херцеговине. Фонд Федерације БиХ је, у циљу provedbe наведеног закона, усвојио и низ подзконских аката³².

Када је ријеч о надзору над provedбом наведеног закона, надзор над законитошћу рада и општих аката, установа, привредних друштава, заштитних радионица и радног центра врши федерално министарство и кантонална министарства надлежна за послове рада и социјалне политике и Федерално министарство финансија, свако у оквиру своје надлежности. Надзор над стручним радом установа, привредних друштава и заштитних радионица врши федерално министарство и кантонална министарства надлежна за послове рада и социјалне политике, свако у оквиру своје надлежности. Закон прописује и низ олакшица послодавцима при запошљавању лица с инвалидитетом.

*Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине*³³, чланом 8. прописује забрану дискриминације радника као и лица која траже запослење, с обзиром на пол, полно одређење, брачно стање, породичне обавезе, доб, инвалидност, трудноћу, језик, вјеру, политичко и друго мишљење, националну припадност, социјално поријекло, имовно стање, рођење, расу, боју коже, чланство или нечланство у политичким странкама и синдикатима, здравствени статус, или неку другу личну особину.

*Закон о државној служби Федерације Босне и Херцеговине*³⁴ у члану 26. прописује да приликом провођења јавног конкурса Агенција обезбјеђује да ће се код избора државног службеника поступати без дискриминације по било којем основу. Чланом 18. став 2. (истог)

³⁰ Службене новине ФБиХ, бр. 9/10;

³¹ У смислу члана 58. Закона, Фонд обавља следеће послове; проводи политику развитка и унапређивања професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом, осим образовних установа чија је основна дјелатност стицање основног и средњег образовања; финансира и суфинансира програме развоја привредних друштава за запошљавање лица с инвалидитетом и заштитних радионица; врши исплате новчаних надокнада и стимуланса; финансира и суфинансира програме за одржавање запослености лица с инвалидитетом; врши надзор над остваривањем права на новчану надокнаду и стимуланс и кориштења других средстава Фонда; надзире је ли правилан обрачун новчане надокнаде из чланка 53. овога закона и вјеродостојност приложених доказа и других докумената (члан 54); друге послове предвиђене Одлуком о оснивању Фонда и Статутом Фонда;

³² Правилник о расподјели средстава за финансирање/суфинансирање програма одрживости запослености, развоја привредних друштава за запошљавање лица с инвалидитетом и заштитних радионица, те програма професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом број 01-02-2-2279/21 од 19. 2. 2021. године, Правилник о расподјели средстава Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом за додјелу новчаног стимуланса за ново запошљавање лица с инвалидитетом, број 01-02-2-2278/21 од 19. 2. 2021. године, Правилник о остваривању права на исплату новчаних накнада и субвенција - неслужбени пречишћени текст - бр. 01-02-2-1519/17 од 2. 3. 2017. године;

³³ Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине, Службене новине ФБиХ, бр. 26/16 и 89/18;

³⁴ Закон о државној служби Федерације Босне и Херцеговине, Службене новине Федерације БиХ, бр. 29/2003, 23/2004, 39/2004, 54/2004, 67/2005, 8/2006, 77/2006 - одлука УС, 34/2010 - одлука УС, 45/2010 - др. закон, 4/2012, 99/2015 и 9/2017 - одлука Уставног Суда;

Закона, прописано је да државни службеник има право на: поштен и праведан третман у свим аспектима кадровске политике, без обзира на националност, социјално поријекло, ентитетско држављанство, пребивалиште, религију, политичка и друга увјерења, пол, расу, рођење, брачни статус, доб, имовинско стање, хендикепираност или други статус.

Други релевантни прописи у Федерацији Босне и Херцеговине којим се уређује област права лица с инвалидитетом су *Закон о основама социјалне заштите цивилних жртава рата и заштите породица с дјецом*³⁵, као и закони из наведене области на нивоу кантона, *Закон о правима бранилаца и чланова њихових породица*³⁶, уз бројне друге законске прописе који се баве остваривањем права из области социјалне и борачке заштите, попут *Закона о оснивању Института за медицинско вјештачење*³⁷ којим су прописани услови и критеријуми вјештачења здравственог стања, те *Закона о преузимању права и обавеза оснивача над установама социјалне заштите у Федерацији БиХ*³⁸ и др.

*Стратегија за унапређење права и положаја лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине (2016-2021)*³⁹ која је Специфичним циљем 6 означила обавезу јачања запошљавања и samozapoшљавања лица с инвалидитетом. У Стратегији се наводи да је у протеклом стратешком раздобљу највећи напредак постигнут управо у области запошљавања. Можемо констатовати да се у Федерацији БиХ отварају нове визије и модели оспособљавања, образовања, рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом. Ријеч је о програмима samozapoшљавања и социјалног предузетништва, који носе потенцијал за развој и креирање нових радних мјеста и унапређење прилика на тржишту рада за незапослена лица с инвалидитетом и друге тешко запошљиве групе. Истакнуто је да је потребно унаприједити програме запошљавања лица с инвалидитетом у јавном сектору као и на отвореном тржишту, гдје би се практично могло мјерити њихово стварно укључивање у друштво под једнаким околностима⁴⁰.

³⁵ Службене новине ФБиХ, бр. 36/1999, 54/2004, 39/2006, 14/2009, 7/2014 - рјешење УС БиХ, 45/2016, 19/2017 - други закон и 40/2018;

³⁶ Службене новине Федерације БиХ, бр. 33/04, 56/05, 70/07, 9/10 и 90/17;

³⁷ Службене новине Федерације БиХ, број 70/07;

³⁸ Службене новине Федерације БиХ, број 31/08 и 27/12;

³⁹ Доступна на:

[http://www.fbihvlada.gov.ba/file/Strategija%20za%20unapre%20C4%91enje%20prava%20i%20polo%20C5%BEaja%20osoba%20s%20invaliditetom%20u%20Federaciji%20Bosne%20i%20Hercegovine%20\(2016.-2021.\)%20.pdf](http://www.fbihvlada.gov.ba/file/Strategija%20za%20unapre%20C4%91enje%20prava%20i%20polo%20C5%BEaja%20osoba%20s%20invaliditetom%20u%20Federaciji%20Bosne%20i%20Hercegovine%20(2016.-2021.)%20.pdf);

⁴⁰ Стратегијом су дефинисане активности у оквиру Специфичног циља 6:

- 6.1. Развијати моделе социјалног предузетништва у циљу запошљавања и samozapoшљавања лица с инвалидитетом;
- 6.2. Успоставити мрежу центара за професионалну рехабилитацију на територији цијеле Федерације Босне и Херцеговине која ће бити повезана с васпитно-образовним установама, тржиштем рада и Федералним заводом ПИО/МИО;
- 6.3. Унаприједити запошљавање лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада и у јавном сектору.
- 6.4. Унаприједити законски оквир који ће омогућити ефективније запошљавање лица с инвалидитетом.
- 6.5. Обезбиједити континуирано каријерно савјетовање ученика с инвалидитетом.
- 6.6. Укључити у процес запошљавања лица с инвалидитетом и заводе за запошљавање, те привреднике којима би требало представити компетенције завршених студената и предности запошљавања лица с инвалидитетом;
- 6.7. Подстицати задружно удруживање;
- 6.8. Подстицати женско предузетништво, с посебним нагласком на жене с инвалидитетом;
- 6.9. Промовисати друштвено предузетништво;

3.2.3. Република Српска

У смислу члана 10. *Устава Републике Српске*⁴¹, грађани Републике Српске су равноправни у слободама, правима и дужностима, једнаки су пред законом и уживају исту правну заштиту без обзира на расу, пол, језик, националну припадност, вјероисповијест, социјално поријекло, рођење, образовање, имовно стање, политичко и друго увјерење, друштвени положај или друго лично својство. Чланом 39. Устава прописано је да свако има право на рад и слободу рада. Свако је слободан у избору занимања и запослења и под једнаким условима му је доступно радно мјесто и функција. Запосленима може престати радни однос противно њиховој вољи само под условима који су утврђени законом и колективним уговором. Свако по основу рада има право на зараду, у складу са законом и колективним уговором. Надаље, чланом 40. Устава, запослени имају право на ограничено радно вријеме, дневни и седмични одмор, те плаћени годишњи одмор и одсуства, у складу са законом и колективним уговором. Омладина, жене и инвалиди имају посебну заштиту.

*Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида у Републици Српској*⁴² уређују се права, услови и поступак професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом и смањеном радном способношћу, оснивање организација и дјелатност установа, привредних друштава и других организација које се баве професионалном рехабилитацијом и запошљавањем инвалида, под општим и посебним условима. Овај закон на једнакој основи третира лица с инвалидитетом без обзира на врсту и начин настанка инвалидитета.

У смислу наведеног закона, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида је јавна установа која врши овлашћења која се односе на спровођење професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања инвалида. Оснивач Фонда је Република Српска.

Надзор над кориштењем средстава Фонда обавља Управни одбор Фонда. Надзор над законитошћу рада и општих аката Фонда и установа обавља Министарство рада и борачко-инвалидске заштите. Инспекцијски надзор над поштовањем закона и прописа који се тичу запошљавања и радних односа инвалида врши Републичка управа за инспекцијске послове, посредством надлежних републичких инспектора и инспектора у јединицама локалне самоуправе. Инспекцијски надзор над поштовањем закона и прописа донесених у дијелу који се тиче запошљавања и радних односа инвалида у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши Управна инспекција.

Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида је, у циљу provedбе наведеног закона, усвојио и низ подзконских аката⁴³.

⁴¹ Устав Републике Српске, доступан на:

https://www.narodnaskupstinars.net/sites/default/files/upload/dokumenti/ustav/lat/ustav_republike_srpske.pdf;

⁴² Службени гласник РС, бр. 37/12 и 82/15;

⁴³ Одлука о начину остваривања права инвалида на економску подршку, број 01-342/12 од 31. 7. 2012. године, Одлука о начину остваривања права на стимулансе при запошљавању инвалида, број 243-01/12 од 31. 7. 2012. године, Допуне одлуке о начину остваривања права на стимулансе при запошљавању инвалида, број 01-1233-40/13 од 17. 4. 2013. године;

Закон о раду Републике Српске⁴⁴ у члану 19. забрањује дискриминацију лица које тражи запослење и запосленог приликом остваривања права на запослење и права по основу рада на основу било којег обиљежја које није у директној вези са условом посла. У смислу члана 12. Закона, радник инвалид има право на посебну заштиту. У смислу члана 30. Закона, лица с инвалидитетом заснивају радни однос под условима како је утврђено овим законом, ако посебним законом није другачије одређено. Надаље, чланом 115. истог закона прописано је да раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник с послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме. Ако је радник закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду.

Закон о државним службеницима Републике Српске⁴⁵ чланом 7. прописује се да су руководиоци органа и државни службеници у обављању својих послова дужни поштовати принципе једнаких могућности и различитости и неће вршити дискриминацију у односу на расу, пол, језик, националну припадност, вјероисповијест, социјално поријекло, рођење, образовање, имовно стање, политичко и друго увјерење, друштвени положај или друго лично својство.

Питање остваривања права из области социјалне заштите у Републици Српској, уређено је **Законом о социјалној заштити Републике Српске**⁴⁶, који детаљно уређује систем социјалне заштите, носиоце и кориснике права, те поступак и услове за остваривање права. Истим законом уређено је и питање финансирања, надзора над примјеном Закона. Права и начин остваривања права за цивилне жртве рата уређен је **Законом о цивилним жртвама рата Републике Српске**⁴⁷. Такође и лица која имају утврђен статус лица жртве ратне тортуре⁴⁸ имају право на подстицај за запошљавање и самозапошљавање. **Законом о правима бораца, војних инвалида и породица погинулих бораца Одбрамбено-отаџбинског рата Републике Српске**⁴⁹ утврђено је право војних инвалида на предност при запошљавању.

Стратегија унапређења друштвеног положаја лица с инвалидитетом у Републици Српској 2017-2026⁵⁰ темељи се на више начела, међу којима је и приступачност. Стратегија има дефинисане циљеве, међу којима је област економске самосталности, запошљавања и професионалне рехабилитације.

У наведеној стратегији истакнуто је да је радно ангажовање као најефикаснији начин укључивања лица с инвалидитетом у све животне токове, њихову пуну и праву интеграцију

⁴⁴ Службени гласник РС, бр. 1/16 и 66/18;

⁴⁵ Службени гласник РС, бр. 118/2008, 117/2011, 37/2012 и 57/2016;

⁴⁶ Службени гласник РС, бр. 37/12, 90/16 и 94/19 и Уредба са законском снагом о допунама Закона о социјалној заштити РС, Службени гласник РС, број 42/20;

⁴⁷ Службени гласник РС, број 24/10;

⁴⁸ Закон о заштити жртава ратне тортуре (Службени гласник Републике Српске, број 90/18);

⁴⁹ Службени гласник Републике Српске, број 134/11, 9/12 и 40/12;

⁵⁰ Стратегија унапређења друштвеног положаја лица с инвалидитетом у Републици Српској 2017-2026, доступна на:

<https://www.vladars.net/srSPCyr/Vlada/Ministarstva/MZSZ/dokumenti/Documents/Strategija%20unapre%C4%91enja%20dru%C5%A1tvenog%20polo%C5%BEaja%20lica%20sa%20invaliditetom.pdf>;

и кључни елемент у гарантовању једнаких могућности за сва лица с инвалидитетом. Наведено је и да „*тренутно стање у овим областима додатно усложњава висока стопа сиромаштва, низак степен образовања лица с инвалидитетом и неконкурентност њиховог занимања и квалификационе структуре на тржишту рада и неравномјерна развијеност капацитета у локалним заједницама*“. Такође, један од кључних проблема јесте недостатак квалификованог особља специјално обученог за рад с лицима с инвалидитетом и све више је иницијатива за покретање властитих предузећа за запошљавање лица с инвалидитетом и од самих лица с инвалидитетом. Међутим, проблем је то што немају од кога добити стручну помоћ какву дјелатност да развију, шта је то што интересује тржиште и гдје се могу добити информације и слично. То захтијева развој новог приступа у области рада који преферира услуге посредовања у односу на досадашњи приступ у којем доминира евиденција. Системска рјешења морају свакој групацији лица с инвалидитетом омогућити да обликују, изражавају и реализују своје основне развојне потребе, као и посебне интересе, да имају једнаке могућности, а прије свега да имају право на различитост.

У области економске самосталности, запошљавања и професионалне рехабилитације постављени су сљедећи циљеви: 1. *Повећати економску самосталност лица с инвалидитетом кроз подршку у запошљавању и самозапошљавању*; 2. *Развити социјално предузетништво*; 3. *Развијати институционалне и стручне капацитете за провођење професионалне рехабилитације*.

3.2.4. Брчко дистрикт БиХ

У Брчко дистрикту БиХ није усвојен посебан закон из области професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом, нити је област запошљавања лица с инвалидитетом уређена на системски начин. Законско регулисање ове области знатно би допринијело положају и проширило могућности лица с инвалидитетом за професионално ангажовање, али и напредовање.

*Закон о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине*⁵¹ забрањује дискриминацију лица које тражи запослење и запосленог приликом остваривања права на запослење и права по основу рада на основу било којег обиљежја које није у директној вези са условом посла.

*Закон о социјалној заштити Брчко дистрикта БиХ*⁵² лицем с инвалидитетом дефинише лице код ког, услед физичких или психичких недостатака, постоји потпуна или дјелимична неспособност за рад. Лица с инвалидитетом уживају сљедећа права: 1. услуге социјалног и другог стручног рада; 2. новчану и другу материјалну помоћ; 3. оспособљавање за живот и рад малолетних лица с посебним потребама и одраслих инвалидних лица; 4. смјештај у установу социјалне заштите или у другу породицу; 5. кућну његу и помоћ у кући.

*Законом о допунским правима породица погинулих бораца и ратних војних инвалида у Брчко дистрикту*⁵³ су уређена права ове популације тако да се прописују права којима се

⁵¹ Службени гласник Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, број 34/19;

⁵² Службени гласник Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, бр. 01/03, 04/04, 19/07, 02/08, 21/18 и 32/19;

⁵³ Службени гласник Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, број 26/04;

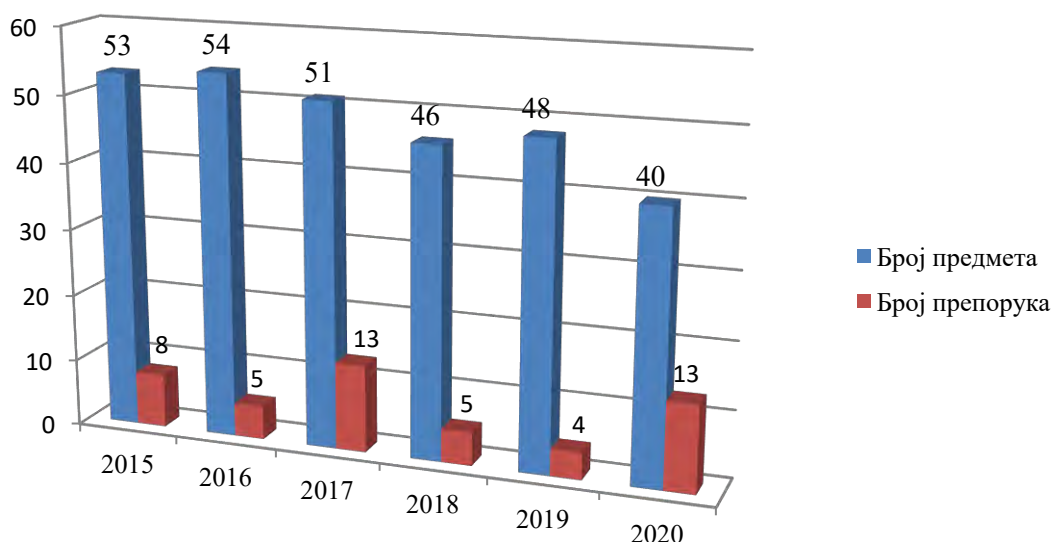
обезбјеђује адекватна социјална заштита популације коју овај закон обухвата, те се утврђују услови и поступак за остваривање тих права. Законом о здравственој заштити Брчко дистрикта БиХ пружање потпуне (превентивне, терапијске и рехабилитацијске) здравствене заштите војних инвалида, цивилних жртава рата и породица погинулих бораца је одређено као мјера здравствене заштите коју обезбјеђује ова административна јединица.

4. ПОСТУПАЊЕ И ПРАКСА ИНСТИТУЦИЈЕ ОМБУДСМАНА ЗА ЉУДСКА ПРАВА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

У смислу Закона о омбудсману за људска права Босне и Херцеговине⁵⁴, Омбудсман за људска права Босне и Херцеговине је независна институција успостављена у циљу промовисања добре управе и владавине права, заштите и слобода физичких и правних лица, како је гарантовано посебно Уставом Босне и Херцеговине и међународним споразумима, који се налазе у додатку Устава. Институција омбудсмана је успоставила Одјељење за праћење остваривања права лица с инвалидитетом (у даљем тексту: Одјељење), унутар којег се врши пријем и регистравање жалби због кршења права и слобода, те поступа и *ex officio* у случајевима који се односе на повреде права лица с инвалидитетом, а посебно у случајевима када је ријеч о лицима с инвалидитетом:

- а) угрожено поштовање достојанства, личне аутономије, укључујући слободу личног избора и независност;
- б) ускраћено право на једнаке могућности и лица с инвалидитетом изложена дискриминацији;
- в) онемогућено да се у потпуности и ефикасно укључе у друштво

У наставку је дат графички преглед броја запримљених жалби у Одјељењу у периоду од 2015. до 2020. године, уз напомену да се кршења права лица с инвалидитетом често мултиплицирају, па се неријетко жалбе региструју унутар других одјељења (Одјељење за елиминацију свих облика дискриминације, Одјељење за праћење остваривања грађанских и политичких права, Одјељење за праћење остваривања економских, социјалних и културних права и сл.).



Графикон 1

⁵⁴ Службени гласник Босне и Херцеговине, бр. 19/02, 35/04 и 32/06;

Број запримљених жалби у референтном периоду засигурно не одсликава стварни положај лица с инвалидитетом. Лица с инвалидитетом често нису адекватно информисана о правима и могућностима које имају, а због различитих баријера (архитектонских, комуникацијских и др.) често нису у могућности да користе права која су им загарантована. С тим у вези, отвара се питање улоге медија и организација цивилног друштва у процесу информисања лица с инвалидитетом, али и приступачности и осјетљивости јавних органа за питања права лица с инвалидитетом. Одређени број жалби упућених Институцији омбудсмана указује да промоција људских права и упознавање лица с инвалидитетом са истим, представља први корак у њиховом остваривању, што доказују и поступања Омбудсмана у појединачним предметима⁵⁵.

4.1. Жалбе у Институцији омбудсмана

Када је ријеч о питању запошљавања лица с инвалидитетом, Омбудсмани су у извршавању свог мандата, проводили различите активности, најчешће усмјерене на издавање општих и појединачних препорука, извјештавање међународних тијела, органа власти у Босни и Херцеговине и сл., а у циљу побољшања положаја лица с инвалидитетом. За потребе сачињавања Специјалног извјештаја, у наставку текста издвојене су жалбе које одсликавају кључне проблеме с којима се сусрећу лица с инвалидитетом у области запошљавања и рада.

4.1.1. Економско-социјални статус лица с инвалидитетом

Могућност запошљавања одражава се на цјелокупан економско-социјални и друштвени живот лица с инвалидитетом и њихових породица. Бројне жалбе запримљене у Институцији омбудсмана, указују на лош социјални статус лица с инвалидитетом⁵⁶ узрокован, између осталог, и немогућношћу проналазак запослења, малим износима новчаних накнада из области социјалне заштите, немогућношћу стамбеног збрињавања и слично. Положај лица с инвалидитетом додатно усложњава чињеница да у Босни и Херцеговине није дефинисан праг социјалне сигурности за лица с инвалидитетом.

У наставку је наведено пар примјера којима се подносиоци жалбе обраћају због лошег социјалног статуса.

Удружење грађана за помоћ лицима с посебним потребама Шамац⁵⁷ обратило се жалбом указујући да надлежне власти крше право на рад родитељима који воде цјелодневну бригу о немоћном дјетету, јер је немогуће да се било гдје запосле. Дјеца и омладина су прошла кроз поступак категоризације и ријеч је у највећем броју случајева о дјечи и омладини с менталним потешкоћама. Дјеца и родитељи, односно породице остварују своја права у складу с позитивним прописима Републике Српске (лична инвалиднина, мјесечна накнада од 80 КМ, што све укупно износи 180 КМ), што није довољно за задовољавања основних

⁵⁵ Годишњи извјештај о резултатима активности Институције омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине за 2016. годину, стр. 82, доступан на:

https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2017032310003163bos.pdf;

⁵⁶ Ж-БЛ-02-411/20, Ж-БЛ-04-712/20, Ж-БЛ-02-531/16, Ж-БЛ-02-485/17, Ж-БЛ-02-667/16, Ж-СА-02-1188/15, Ж-СА-02-408/15, Ж-БЛ-02-276/20;

⁵⁷ Ж-БЛ-01-889/19;

животних потреба, те да је неправедно цијели терет „пребацити“ на породицу, односно на родитеље дјете. Према наводима Удружења, обраћали су се Министарству социјалне заштите Републике Српске, које се позива на одредбе Закона о социјалној заштити Републике Српске.

Подноситељка жалбе⁵⁸ обраћа се због лошег социјалног статуса наводећи да је њен син лице с инвалидитетом. Наводи да живе од помоћи коју добијају од људи. Током поступка пред Институцијом омбудсмана, надлежни центар је доставио информацију о социјалном статусу ове породице. У истом одговору наводи се да је донаторским средствима изграђена породична кућа, да је Рјешењем ЈУ Центра за социјални рад признат додатак за помоћ и његу другог лица, да је рјешењем надлежног центра сину жалитељке признато право на субвенцију дијела трошкова комуналних услуга водоснабдијевања. Наводи се и да су чланови домаћинства корисници повремених једнократних новчаних помоћи, и да је мајка корисник породичне пензије.

Подноситељка жалбе⁵⁹ обраћа се Омбудсманима наводећи да је старатељ кћерке којој је одузета пословна способност и да живи од 200 КМ мјесечних примања. Подносиољка жалбе наводи да је тешког и материјалног и здравственог стања. У спису се налази рјешење надлежног центра о одобравању једнократне новчане помоћи овој породици у 2019. години. Подносиољка жалбе тврди да се обраћала и републичким органима за помоћ али да никаквог одговора није добила. С обзиром на надлежности, Омбудсмани су одлучили да се обратe надлежном центру за социјални рад како би предузели мјере из своје надлежности у циљу утврђивања социјалног стања породице подносиољке жалбе и евентуално одобравања социјалне помоћи. Надлежни центар доставља изјашњење о правима која остварује кроз систем социјалне заштите и да је, у међувремену, од стране републичких органа којима се обраћала, уплаћена помоћ у износу од 300,00 КМ.

Подноситељка жалбе⁶⁰ наводи да је као лице с инвалидитетом без икаквих примања, корисница смјештаја Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом, те да јој истиче уговор о смјештају. Подносиољка жалбе тврди да се више пута обраћала и надлежном центру за социјални рад, али да никакву помоћ у виду проналажења смјештаја није добила. Једина нада за сигурнији живот јој је продужење уговора о смјештају. Институција омбудсмана, у контексту заштите и остваривања људских права посебно уважава међународне стандарде и настоји указати да су људска права много шире подручје од постојећег законодавног оквира. Ово се посебно односи на права лица с инвалидитетом, која у Босни и Херцеговини наилазе на различитости према мјесту становања ако се говори о ентитетском нивоу, али и општинском јер сва права спадају у домен социјалне заштите, која се остварују управо на локалном нивоу, у складу са финансијским могућностима општине. Имајући у виду наведено, Омбудсмани су позвали Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом а.д. Бања Лука да у смислу директне примјене међународних стандарда одлуче о молби подносиољке жалбе. Седамнаестог јула 2017. године запримљен је одговор надлежног центра да је уговор о смјештају продужен до 31. 12. 2017. године. Подносиољка жалбе

⁵⁸ Ж-БЛ-02-411/20;

⁵⁹ Ж-БЛ-04-712/20;

⁶⁰ Ж-БЛ-02-485/17;

обавијештена је о наведеном, те је савјетовано да покрене одговарајуће поступке пред надлежним органима ради регулисања плаћања смјештаја.

Центар за социјални рад у Бијељини упутио је жалбу⁶¹ којом указују да постојећим законским рјешењем примање по основу социјалне помоћи није изузето од извршења, услед чега се губи сврха ове помоћи одобрене под посебним условима најугроженијој категорији становништва. У жалби је наведено неколико примјера којима се потпуно умањује сврха и значај социјалне заштите предвиђене Законом о социјалној заштити⁶². *На примјер* Основни суд у Бијељини је рјешењем о извршењу наложио ЈУ Центру за социјални рад да на име права на новчану помоћ корисника О.Д. која у 2018. години износи за појединца 125,46 КМ мјесечно изврши пљенидбу 1/3 тог износа сваког мјесеца на име накнаде трошкова судског поступка и на име дуга за утрошену електричну енергију. Право на новчану помоћ из Закона о социјалној заштити признаје се за задовољавање основних животних потреба. Омбудсмани Босне и Херцеговине на основу навода из жалбе, уважавајући међународне и уставне стандарде који регулишу ову област, те чињеницу да је социјална дјелатност од општег интереса за Републику Српску, мишљења су да постојеће законско рјешење којим је омогућено принудно извршење над давањима која спадају у домен социјалне заштите доводи до егзистенцијалне угрожености грађана којима је одобрена ова врста давања. Карактер ових давања која се одобравају према посебним условима, у посебној процедури условљава посебну заштиту овог стеченог права. Дакле, Законом о социјалној заштити Републике Српске настојао се обезбиједити минимум социјалне сигурности, материјалне сигурности лицима која немају других извора прихода, нити има лица која су по закону дужна да их издржавају и уколико су ова давања предмет принудног судског извршења, она губе своју сврху, и лице остаје без минимума којим се „обезбјеђује“ његова материјална сигурност. Оваквим законским рјешењима буџетска средства издвојена за збрињавање корисника и социјално угрожених лица посредно се користе супротно од планиране намјене. Имајући у виду наведено, Омбудсмани су дали иницијативу Народној скупштини Републике Српске да је потребно измијенити Закон о извршном поступку Републике Српске тако да се у члану 137. дода став 3. у којем би се навело: „(3) Изузета од извршења су примања по основу социјалне помоћи”.

Подносилац жалбе⁶³ наводи да припада категорији демобилисаних бораца и да се дуги низ година обраћао надлежним органима у циљу рјешавања стамбеног питања. Жалилац напомиње да годинама спава на улици, да се налази на старању код Службе социјалне заштите општине Ново Сарајево и како наводи, спава у шаторском насељу демобилисаних бораца у Сарајеву. Из документације која је достављена Институцији омбудсмана, видљиво је да је жалилац бивши припадник Оружаних снага Армије Босне и Херцеговине при чему му је утврђен степен тјелесног оштећења у проценту од 90% II групе, а по основу којег остварује и новчану помоћ на име инвалиднине. Жалилац је нагласио да не посједује стамбену јединицу, или другу некретнину на подручју Кантона Сарајево, те је навео да му је потребна помоћ од стране надлежних министарства у циљу рјешавања стамбеног питања и збрињавања жалиоца. Поступајући по жалби, Омбудсмани су 19. 2. 2019. године издали

⁶¹ Ж-БЛ-05-381/18;

⁶² Службени гласник Републике Српске, бр. 37/12 и 90/16;

⁶³ Ж-СА-04-1004/18;

Министарству за борачка питања Кантона Сарајево Препоруку број: П-53/19 да се поново размотри иницијатива Удружења Јединствена организација бораца „Унија ветерана“ Кантона Сарајево за додјелу стана под закуп подносиоцу жалбе уз обавезу обавјештавања Институције омбудсмана о мјерама предузетим поводом реализације споменуте препоруке у року од 30 дана од њеног пријема. Министарство за борачка питања Кантона Сарајево је 16. 4. 2019. године Институцији омбудсмана доставило Обавијест, број 06-10-1758-1/18 од 10. 4. 2019. године у којој је наведено сљедеће:

„...одредбама члана 6. Правилника за додјелу стана под закуп (Службене новине Кантона Сарајево, број 6/11) прописани су општи услови за остваривање права на стан под закуп припадницима борачке популације као и да је један од тих услова и услов да подносилац захтјева и чланови његовог породичног домаћинства нису замијенили некретнину и стан, да подносилац захтјева и чланови његовог породичног домаћинства нису продали или пренијели некретнине или стан на друга лица. Ово стога што је на основу Изватка из књиге положених уговора Општинског уговора у Сарајеву, земљишнокњижни број... подулужак број... од 23. 5. 2017. године утврђено је да је именовани био сувласник стана у улици А.Л. 50/9 површине 53 м² са удјелом од 1/2, с обзиром да је свој сувласнички дио поконио кћеркама. И поред чињенице да је ово министарство подузимало одређене конкретне мјере у циљу помоћи именованом, нажалост, морамо истаћи чињеницу која се односи на то да именовани испуњава све прописане услове за остваривање права на стан под закуп, да тренутно на локацији Отес нема слободних станова којим располаже односно које користи ово министарство.“

Цијенећи одговор Министарства за борачка питања Кантона Сарајево, Омбудсмани Босне и Херцеговине закључују да препорука број П-53/19 од 19. 2. 2019. године није реализована, предмет је био уврштен у Годишњи извјештај о резултатима рада Институције омбудсмана.

Удружење грађана „Мултипла склероза” региона Источна Херцеговина⁶⁴ обратило се жалбом због дугогодишњег тешког положаја ове категорије лица, који захтијевају од надлежних органа власти, да могу равноправно учествовати у процедури добијања припадајућих накнада за лица с инвалидитетом, као и да им се свеукупно побољша социјални статус, што би знатно олакшало терет одговорности њиховим породицама које су константно задужене за помоћ и бригу. Подносиоци жалбе су у више наврата упућивали посебне поднеске/молбе у ресорно министарство, али помак није постигнут. Након више ургенција Омбудсмана, Удружење је доставило информацију да су добили коначни став и мишљење Министарства здравља и социјалне заштите Републике Српске у вези с актуелном проблематиком.

4.1.2. Образовање и запошљавање

Члан 9. Конвенције УН о правима лица с инвалидитетом обавезује државе потписнице да предузму мјере, у циљу омогућавања потпуног учествовања лица с инвалидитетом у свим областима живота. Чињеница је да суочавање са архитектонским, информационим и другим баријерама у образовним установама често доводи лица с инвалидитетом до одустајања од

⁶⁴ Ж-МО-02-141/18;

високог образовања, а што у завршници лица с инвалидитетом чини мање конкурентним на тржишту рада. Приступачност подразумијева и омогућавање приступа образовању и образовним програмима. Образовни систем мора бити приступачан, укључујући и зграде, информације и комуникацију, која обухвата наставни план и програм, образовне материјале, наставне методе, оцјењивање, језичке и услуге подршке.

Омбудсмани су отворили предмет по службеној дужности/*ex officio* - Акциони план у области инвалидности за људска права Босне и Херцеговине⁶⁵. Примарни циљ Акционког плана је уважавање и остваривање људских права, основних слобода и достојанства свих лица без дискриминације на основу инвалидитета, као и побољшање статуса лица с инвалидитетом кроз унапређење законодавног оквира и обезбјеђење правне подршке и заштите права лица с инвалидитетом унутар Херцеговачко-неретванског Кантона (у даљем тексту: ХНК). За област професионалне рехабилитације и запошљавања надлежни су првенствено Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом, Влада ХНК као и кантонална министарства рада и социјалне политике и Кантонални завод за запошљавање. Омбудсмани су проводили истражне радње како би могли пратити методологију, приликом израде акционког плана, и његову имплементацију на сједници Владе ХНК. Више ургенција је упућено Влади ХНК поводом реализације о усвајању текста Локалног плана акције у области инвалидитета у ХНК (2021-2022). Влада ХНК је, 2. 4. 2021. године, доставила допис којим обавјештавају Институцију омбудсмана о одлуци усвајања Локалног плана акције у области инвалидитета у ХНК на 143. сједници, одржаној 22. 3. 2021. године, те да ће бити објављена у Народним новинама ХНК.

У вези с наведеном проблематиком, Институција омбудсмана је по службеној дужности, а на основу сазнања из медија, регистровала предмет у вези са случајем студентике Правног факултета у Сарајеву, која због нефункционисања приступног лифта, није могла несметано приступити згради Правног факултета у Сарајеву и на тај начин редовно пратити наставу и учествовати у образовном процесу⁶⁶. Након издавања Препоруке⁶⁷, Правни факултет и Ректорат Универзитета у Сарајеву информисали су Институцију омбудсмана да су предузели конкретне мјере у циљу уклањања архитектонских баријера, те је на улазу Правног факултета у Сарајеву постављена рампа као алтернатива улазним степеницама.

4.1.3. Запошљавање у јавним органима

Јавни органи, у смислу одредби Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине, имају дужност да запошљавају лица с инвалидитетом сразмјерно укупном броју запослених и то тако да буде запослено једно лице с инвалидитетом на 16 запослених. Иста квота прописана је и Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида у Републици Српској. Уколико не изврше наведену обавезу, послодавци у Федерацији БиХ су дужни мјесечно при исплати плата обрачунати и уплатити у Фонд за подстицање рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом новчани износ у висини 25% од

⁶⁵ Одлука Омбудсмана од 20. 6. 2020. године, број предмета Ж-МО-02-81/20;

⁶⁶ Ж-СА-05-1251/18;

⁶⁷ П- 284/19;

просјечне плате у Федерацији за свако лице с инвалидитетом које су били дужни запослити. Кључно питање је колико јавни органи поштују наведену обавезу, на који начин се врши контрола уплата, те који орган изриче санкције у случају неиспуњавања обавезе.

С тим у вези, Омбудсмани су разматрали жалбу директора Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине⁶⁸, због повреда одредби Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине, јер пословни субјекти и јавни органи не запошљавају најмање једно лице с инвалидитетом на сваких 16 запосленх, како је прописано Законом. Омбудсмани су, након разматрања жалбе, упутили препоруку Парламенту Федерације Босне и Херцеговине, Федералном министарству финансија и Федералном министарству рада и социјалне политике⁶⁹. Наведени органи су препоруком позвани да након обављених консултација са Фондом за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине, организацијама и удружењима лица с инвалидитетом и организацијама и удружењима послодаваца, приступе припреми и усвајању измјена и допуна одговарајуће законске и подзаконске регулативе (Закона о порској управи Федерације Босне и Херцеговине, Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, Правилника о начину уплате јавних прихода буџета и ванбуџетских фондова на територији Федерације Босне и Херцеговине), којима ће обезбиједити механизам контроле обрачуна и плаћања посебног доприноса за подстицање рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом.

Федерално министарство рада и социјалне политике у одговору на Препоруку⁷⁰ наводи да је Законом утврђена обавеза уплате, али није утврђен субјекат који би вршио контролу и надзор над наплатом доприноса од стране правних лица, те у складу са својом надлежности изрицао Законом прописане санкције у случају неплаћања прописаних накнада. Влада Федерације Босне и Херцеговине у достављеном акту⁷¹ наводи да се *„једино измјеном Закона о доприносима проблем може ријешити, а да би сваки други механизам контроле наплате посебног доприноса изван Пореске управе, који би се евентуално успоставио измјенама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, био нефункционалан и не би постигао жељену сврху ефикасне наплате“*⁷².

Омбудсмани су током 2018. године разматрали жалбу⁷³ којом је указано да се жалитељка, лице с инвалидитетом, по струци професор предшколског васпитања, пријавила на јавни конкурс расписан од стране Министарства науке, просвјете, културе и спорта Кантона 10, а уз подршку међународне организације УНИЦЕФ у Босни и Херцеговини. Након проведене конкурсне процедуре, жалитељка тврди да није запримила обавијест о пријему, те разлозима зашто није изабрана као кандидат у конкурсној процедури, чиме јој је

⁶⁸ Ж-СА-02-1125/16;

⁶⁹ П-128/17;

⁷⁰ Федерално министарство рада и социјалне политике, акт број 06-35/18-1720/17 од 27. 6. 2017. године;

⁷¹ Влада Федерације Босне и Херцеговине, акт број 06-35/18-2593/18 ДЈ од 6. 11. 2018. године;

⁷² Обавијест Омбудсмана о затварању предмета Ж-СА-02-1125/16 од 27. 11. 2018. године;

⁷³ Ж-ЛИ-04-6/18;

ускраћено право на кориштење правног лијека. Након интервенције Омбудсмана, наведено министарство је доставило одговор у којем се, између осталог наводи да су били увјерени да жалитељка ради у дјечјем вртићу (без провјере), те су дали прилику другим васпитачицама које су тек завршиле факултет и којима је то прво радно искуство. Након указивања на низ пропуста, те на обавезу одговорне стране да достави обавијест о пријему свим пријављеним кандидатима на поменути пројекат, те им на тај начин обезбиједи право на дјелотворан правни лијек, одлучили су да ангажују жалитељку⁷⁴. Министарству је указано да, приликом запошљавања лица с инвалидитетом под општим условима, субјекти су дужни да поштују одредбе Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине.

4.1.4. Предност при запошљавању

Одредбама члана 15. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине прописано је да под општим условима, лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада, у државним органима, органима правосуђа, органима локалне управе, јавним службама, установама, фондовима, јавним предузећима, привредним друштвима и другим правним лицима која нису основана за запошљавање лица с инвалидитетом, у складу са законом, имају предност при запошљавању, ако поред општих, испуњавају и посебне услове за радно мјесто. Лица с инвалидитетом обраћала су се омбудсманима указујући да на јавним конкурсима, лица с инвалидитетом нису остварила право на предност при запошљавању⁷⁵.

Омбудсманима се обратила жалитељка⁷⁶ наводећи да је, приликом провођења конкурсне процедуре и избора најуспјешнијег кандидата на радно мјесто у Служби за економско-финансијске послове БХ Телеком д.д. Сарајево, оштећена јер је дискриминисана као лице с инвалидитетом I групе и 100% оштећењем организма. Омбудсмани Босне и Херцеговине нису утврдили дискриминацију по основу инвалидитета, јер је БХ Телеком д.д. Сарајево доставио изјашњење на основу којег је утврђено да је у том моменту било запослено 39 лица с инвалидитетом, као и да је изабран најбољи кандидат, а на основу стручних способности изабраног кандидата.

Када је ријеч о предности при запошљавању лица с инвалидитетом омбудсмани су у више појединачних случајева заузели став који преносимо у наставку:

„.....Члан 5, став 1, тачка а) Закона о забрани дискриминације БиХ који дефинише примјену афирмативних мјера на првом мјесту наводи инвалидна лица као категорију која треба да буде стављена у фаворизован положај. У складу са истим чланом, „државни органи могу предузети одређене мјере које се неће сматрати дискриминацијом ако су усмјерене на исправљање већ постојећих неједнакости.“ У случају лица с инвалидитетом, то је и те како случај јер се њихове карактеристике директно одражавају на ранију могућност школовања, запослења, стицања тражених искустава и сл.

⁷⁴ Обавијест Омбудсмана о затварању предмета број Ж-ЛИ-04-6/18 од 28. 5. 2018. године;

⁷⁵ Ж-СА-06-422/15, Ж-СА-02-49/18;

⁷⁶ Ж-СА-04-1376/14;

...

Није кључно питање да ли афирмативне мјере треба примијенити прије или после бодовања, него да ли су у сваком конкретном случају оправдане и пропорционалне. Омбудсмани, дакле, цијене да је, узимајући у обзир да је подносилац жалбе испунио све услове и критеријуме и да је имао 0,9 бодова мање од првопласираног кандидата (односно мање од 1 бода), а узимајући у обзир да се ради о Фонду који је основан са циљем професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом, давање предности подносиоцу жалбе у конкретном случају оправдано и пропорционално претходно наведеном циљу, односно запошљавању лица за инвалидитетом, у конкретном случају одређеном виду напредовања именовањем за директора Фонда. Осим тога није без разлога у законским и подзаконским актима којима се регулише рад овог фонда, Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, Одлуком о оснивању Фонда и Статутом Фонда предвиђена обавеза давања предности инвалидним лицима. Дакле, у конкретном случају према процјени омбудсмана постоји оправдани однос пропорционалности између кориштених средстава и циља који се жели остварити...

Надаље, једино ограничење које међународни стандарди познају код примјене афирмативних мјера јесте да не могу за последицу имати одржавање неједнаких или различитих права, када се остваре циљеви због којих су мјере и предузете. Дакле, не може се и даље давати предност лицима с инвалидитетом на конкурсима када степен запослености те категорије премаши степен запослености опште популације. Наша држава је несумњиво веома далеко од тог стандарда, поготово када су у питању руководеће позиције. “

„Тврдња којом жалитељка сматра да и на основу инвалидитета стиче предност код заснивања радног односа, оцијењена је као неоснована, будући да је према Закону о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине потребно приложити одговарајући документ с којим се доказује инвалидитет, што је жалитељка пропустила да учини.

...

Омбудсмани Босне и Херцеговине су става да се предност одређеној категорији лица може дати само у случају истог или приближно истог броја бодова на коначној листи успјешних кандидата, док би апсолутно давање предности у било којем случају водило неправичним резултатима по остале кандидате. Прворангирани кандидат на предметном конкурсном остварио је укупно 85,42%, а жалитељка је позиционирана на 27. мјесту с укупно 79,17% оствареног резултата. Дакле, жалитељка није остварила ни приближно исти број бодова у односу на прворангираног кандидата, због чега не можемо прихватити као основане наводе жалитељке о неправилном начину бодовања. “

4.1.5. Приступачност

Једно од начела УН Конвенције о правима лица с инвалидитетом, садржано у члану 3. УН Конвенције јесте начело недискриминације и приступачности. Члан 9. Конвенције предвиђа обавезу државе потписнице да предузме одговарајуће мјере обезбјеђења приступачности лицима с инвалидитетом, између осталог и свим грађевинама, путевима, превозу и другим

затвореним и отвореним просторима. С друге стране, предузимање афирмативних мјера од стране органа власти и јавних органа, укључује активности приликом запошљавања лица с инвалидитетом, али и након запошљавања, на самом радном мјесту.

Омбудсмани су поступали по жалби⁷⁷ која се односи на остваривање права на накнаду за превоз на посао и с посла запослених у јавним институцијама, јавним установама, фондовима и предузећима чији је оснивач и суоснивач Кантон Сарајево, односно на *Уредбу о начину остваривања права на накнаду за превоз на посао и с посла запосленика у јавним институцијама, јавним установама, фондовима и предузећима чији је оснивач и суоснивач Кантон Сарајево*⁷⁸ (у даљем тексту: Уредба). Жалитељка је лице с инвалидитетом с оштећењем организма од 90%, ради чега је приликом одласка на посао принуђена да користи јавни градски превоз, иако станује на мјесту удаљености од рада мање од два км. Доношењем уредбе, запосленима који станују мање од два км не припада право на накнаду за превоз, ради чега сматра да је као лице с инвалидитетом оштећена. Омбудсмани су издали Препоруку Влади Кантона Сарајево, да приликом регулисања питања накнаде за превоз за запослене у јавним институцијама, јавним установама, фондовима и предузећима чији је оснивач и суоснивач Кантон Сарајево, у обзир узме потребе лица с инвалидитетом, те омогући лицима с инвалидитетом одговарајућу накнаду за превоз без обзира на удаљеност мјеста рада од мјеста становања⁷⁹.

Предмет је разматран са аспекта заштите права лица с инвалидитетом у свјетлу УН Конвенције о правима лица с инвалидитетом. Подносиољки жалбе, као лицу с инвалидитетом отежано је кретање, ради чега се не може очекивати да на посао долази без кориштења јавног превоза. Остваривање права гарантованих УН Конвенцијом о правима лица с инвалидитетом подразумијева обавезу државе да учини све да олакша живот лица с инвалидитетом и омогући потпуно учествовање у свим аспектима живота, рада и укључености у заједницу. Како би се лицима с инвалидитетом омогућило независно живљење и потпуно учествовање у свим подручјима живота, потребно је предузети одговарајуће мјере како би им се обезбиједио приступ на равноправној основи с другим лицима, између осталог и радним мјестима. Предметна препорука је реализована.

Омбудсмани су у 2016. години урадили Специјални извјештај о приступачности радних простора законодавних тијела у Босни и Херцеговини лицима с инвалидитетом. Неспорно је да се омогућавањем приступа радним просторима које користе законодавни органи лицима с инвалидитетом директно утиче на омогућавање слободе мишљења и изражавања, кориштење политичких права, укључујући право гласа и права кандидовања на изборима, на социјалну укљученост, а самим тим и на креирање правног (односно политичког) оквира којим се дефинише статус лица с инвалидитетом.

⁷⁷ Ж-СА-02-386/18;

⁷⁸ Службене новине Кантона Сарајево, број 44/17;

⁷⁹ П-88/18 од 11. 4. 2018. године;

4.1.6. Намјенско трошење новца

У неколико случајева које су Омбудсмани разматрали, утврдили су важност намјенског трошења средстава издвојених за запошљавање лица с инвалидитетом путем различитих пројеката и подстицаја фондова за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом.

Један од таквих примјера јесте жалитељка⁸⁰, која има дијагностификовану церебралну парализу, да је након завршене основне и средње школе, дипломирала на Правном факултету у Бањој Луци 24. 6. 2014. године. Наводи да је крајем августа 2014. године сазнала за оглас расписан у Заводу за запошљавање Републике Српске, односно да су адвокату из Бање Луке одобрена средства за запошљавање једног приправника с инвалидитетом. Након тога, жалитељка се пријављује на евиденцију незапослених и активно тражи запослење, те контактира адвоката, заказује интервју и прибавља сву потребну документацију. Без обзира на усмене похвале адвоката, саопштено јој је да ће на оглашена радна мјеста бити примљене три кандидаткиње које ће у његовој канцеларији волонтирати до годину дана, с напоменом да ниједна од њих нема инвалидитет. Жалитељка тврди да јој је ускраћено право на рад, да је дискриминисана по основу инвалидитета, те сматра да је адвокат злоупотребио добијена новчана средства, а да при томе Завод за запошљавање Републике Српске није обезбиједио механизам контроле заштите утрошка одобрених средстава и заштите права лица с инвалидитетом. У циљу отклањања уочених недостатака, Омбудсмани су издали Препоруку⁸¹ Заводу за запошљавање Републике Српске, у којој је констатовано: *„надлежни органи, нису обезбиједили ниједан механизам да се евентуална неправилност отклони на брз и ефикасан начин, односно да се заиста и запосли лице с инвалидитетом“*.

Препорука до данас није реализована.

Током 2020. године Омбудсмани су запримили жалбе⁸² којима се указује на незаконито и нетранспарентно трошење средстава додијељених привредним друштима за запошљавање лица с инвалидитетом, као дио подстицаја и програма Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине. Жалиоци су указивали на „праксу враћања новца“, односно након уплате плате за претходни мјесец, послодавци су лицима с инвалидитетом тражили враћање дијела плате, како би се „напунила каса за наредни мјесец“. Према наводима из жалби, у случају да су се запослена лица с инвалидитетом бунила, или пријавила наведену праксу надлежним органима, добила би отказ. Омбудсмани су наконведеног поступка истраживања, издали Препоруку директору и Управном одбору Фонда Федерације БиХ да, водећи се принципом транспарентности, отворености јавне управе и ефикасног трошења јавног новца, врши непосредан, континуиран, обавезан и ненајављен надзор извршавања уговорних обавеза привредних друштава с којима су закључени уговори. Такође, исти органи су позвани да омогуће да дио извјештаја које достављају привредна друштва на име правдања утрошеног новца, укључују и фотографије израђених производа, извршеног

⁸⁰ Ж-БЛ-02-713/14;

⁸¹ П-13/15 од 28. 1. 2015. године;

⁸² Ж-СА-02-425/20 и Ж-СА-02-525/20;

реновирања, купљене и инсталиране опреме, записнике с одржаних семинара, радионица и слично, као и извјештаје запослених о обављеним пословима; да обавезу привредна друштва да уговори које закључују с лицима с инвалидитетом обавезно садрже опис послова које ће запослени обављати. У истом предмету је издата и препорука Главном инспектору Финансијске полиције да предузме хитне мјере у циљу окончања надзора над привредним друштвом које је субјекат надзора, а у смислу Закона о финансијској полицији Федерације Босне и Херцеговине, те да изврши инспекцијски надзор свих привредних субјеката који су корисници средстава Фонда Федерације БиХ. Истовремено, Федералном министарству рада и социјалне политике препоручено је да, у складу с овлаштењима из члана 66 Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, у дијелу својих надлежности изврши надзор над законитошћу рада и општих аката и стручним радом установа, привредних друштва, заштитних радионица и радног центра. У току је праћење реализације Препоруке⁸³.

4.1.7. Подршка предузећима која запошљавају лица с инвалидитетом

Омбудсмани су поступали по жалбама којима се указује на немогућност запослења због отежаног остваривања или ускраћивања права и могућности на закуп просторија⁸⁴. Омбудсменима се током 2016. године обратило Предузеће за запошљавање и професионалну рехабилитацију лица с инвалидитетом, д.о.о. „Лотосице“ Тузла⁸⁵. Како се наводи, предузеће је основано 2004. године и у сталном радном односу налази се 17 запослених, од којих је око 75% лица с инвалидитетом. Разлог обраћања омбудсменима јесте улога Институције омбудсмана у заштити и промовисању људских права, посебно рањивих категорија и молбе у смислу помоћи за рјешавање пословног простора за обављање дјелатности. Наводи се да су 15. 6. 2016. године запримили обавијест да се раскида уговор о закупу с претходним закуподавцем јер је покренут стечајни поступак, а предузеће „Бинго“ купује бараку у којој су до тада били смјештени.

С обзиром на специфичност потреба запослених, нови пословни простор треба да задовољи одређене стандарде. Подносиоци жалбе су тражили помоћ кантоналних власти у рјешавању проблема закупа пословног простора, имајући у виду значај овог предузећа. Подносиоци жалбе нису уврштени у Нацрт буџета кантона, те су пронашли другу локацију, за коју је неопходно мање новца за адаптацију, па су упутили молбу Влади Тузланског кантона за једнократну новчану помоћ која би била довољна за настављање несметаног рада овог предузећа. Омбудсмани су упутили Влади Тузланског кантона акт у циљу подизања свијести у смислу члана 8. УН Конвенције о правима лица с инвалидитетом. Министарство за рад, социјалну политику и повратак Тузланског кантона није удовољило захтјеву за одобрење нове буџетске позиције на коју би било уврштено Удружење.

Омбудсмани су запримили жалбу привредног друштва из Бање Луке⁸⁶ које запошљава лица с инвалидитетом. Разлог за обраћање је непримјењивање члана 51 Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида Републике Српске, тако да се не

⁸³ П-245/20 од 6. 11. 2020. године;

⁸⁴ Ж-СА-04-1144/15, Ж-БЛ-02-668/16;

⁸⁵ Ж-БЛ-02-668/16;

⁸⁶ Ж-БЛ-02-185/21;

објављује потреба за производима и производним услугама од привредних друштава овог типа, иако постоји законска обавеза и то у висини од 20% својих потреба. Сви одговори на притужбе упућени подносиоцу жалбе одбијени су као неосновани, позивајући се на одредбе члана 9 Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине, који даје могућност (али не и обавезу) уговорном органу да у плану набавки дефинише поступке јавне набавке резервисане само за кандидате, односно понуђаче који запошљавају, у односу на укупан број запослених, више од 50% лица с инвалидитетом, а који не могу обављати послове у нормалним условима. Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске, на захтјев подносиоца жалбе издало је мишљење⁸⁷ у којем, између осталог наводи да послодавац који не уговори 20% својих потреба за производима и производним услугама, кажњава се новчаном казном за прекршај од 1.000 КМ до 15.000 КМ, а да се обим послова регулише уговором на почетку сваке календарске године. Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида а.д. у одговору на питање о ефикасности законских рјешења, наводи да су рјешења добра, али да је проблем имплементације. Коментаришући члан 51. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида наводи да „*већина избјегава ове обавезе. Самим тим смо због недостатка посла доведени у ситуацију да нисмо у могућности сервисирати своје обавезе према радницима и добављачима*“⁸⁸.

4.2. Утицај пандемије корона вируса КОВИД-19, могућност запошљавања лица с инвалидитетом

Генерални секретар Уједињених нација (УН) указао је да је милијарду људи који живе с инвалидитетом у свијету међу најтеже погођеним категоријама становништва пандемијом корона вируса и позвао да им се обезбиједи једнак приступ превенцији и лијечењу од КОВИД-19, посебно због чињенице да се код лица са здравственим сметњама јављају тежи облици обољења од КОВИД-19⁸⁹. Поред свакодневно лошег економско-социјалног статуса, лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини су током пандемије корона вируса највише осјетила негативне посљедице различитих мјера које су усвајане у циљу сузбијања КОВИД-19. Најчешћи проблеми односили су се на приступ здравственој заштити, терапијским и рехабилитационим поступцима и доступности асистенције и других услуга подршке, али и немогућност рада и/или рад у смањеном обиму.

Мјере социјалног дистанцирања и самоизолације представљају изазов за лица с инвалидитетом јер поједина лица с инвалидитетом или нису самостална или на различите начине зависе од подршке других лица. Након обуставе пружања основних услуга, нису обезбијеђене никакве алтернативе дневним центрима и могућност њега медицинским третманима, што озбиљно утиче на остваривање права и здравље лица с инвалидитетом. Ограничење кретања лица с инвалидитетом и њихове пратње, те ограничен приступ услугама социјалне заштите и подршци, имали су несразмјеран утицај на лица с инвалидитетом, чинећи упитном законитост усвојених мјера. Канали комуникације у вези

⁸⁷ Број 16-04/1-12-32/21 од 10. 2. 2021. године;

⁸⁸ Број 714/21 од 9. 3. 2021. године;

⁸⁹ Изјава генералног секретара Уједињених нација доступна на: <https://www.aa.com.tr/ba/svijet/guterres-pandemija-koronavirusa-pove%C4%87ala-nejednakost-osoba-sa-invaliditetom/1830641>

с мјерама и корацима које су предузели локални органи власти, а посебно штабови цивилне заштите, никада нису успостављени. Ниједном од усвојених мјера које су наметнули надлежни органи власти и кантонални штабови нису узете у обзир специфичне потребе ових лица, што их је довело у још тежи положај. Такође, недостаје учешће организација лица с инвалидитетом у осмишљавању и изради планова превенције и пружања одговора, као и учешће лица с инвалидитетом у локалним и државним механизмима координације⁹⁰.

Омбудсмани су током 2020. године упутили акт свим надлежним органима у Босни и Херцеговини с конкретним запажањима и препорукама Омбудсмана, у циљу заштите права осјетљивих категорија грађана. Изражен је став да предузете мјере требају бити пажљиво одмјерене и минималне за заштиту јавног здравља, посебно рањивих категорија грађана. Када је ријеч о лицима с инвалидитетом, истакнуто је да надлежни органи власти имају повећану одговорност према рањивим категоријама становништва, те да рестриктивна ограничења у односу на рањиве категорије, могу довести до одређених посљедица по њих. Надлежни органи власти дужни су предузети мјере заштите као што је организовање радних процеса у циљу заштите лица с инвалидитетом.

Омбудсмани су током 2020. године поступали по жалби⁹¹ Друштва за запошљавање слијепих и слабовидних лица д.о.о. Сарајево у којој се наводи да су због тренутне ситуације с корона вирусом морали затворити Центар за физикалну терапију, угоститељску дјелатност, а дјелатност штампарије сведена је на минимум због чега се, као и већина компанија, налазе у тешкој финансијској ситуацији. У жалби се истиче да Центар за физикалну терапију може организовати рад уз поштововање свих епидемиолошких мјера (социјална дистанца, рад у смјенама, константна дезинфекција, рад под маскама итд.), те су се обратили Кантоналној управи за инспекцијске послове Сарајево, Федералној управи за инспекцијске послове, као и Федералном штабу цивилне заштите са захтјевом да се још једном сагледа могућност да у минималном обиму организује рад, јер је запосленост 11 лица од којих је 10 с инвалидитетом, међу њима 9 слијепих, доведена у питање. Наводе да плату за март 2020. године могу исплатити због резерве коју су остварили домаћинским пословањем. Међутим, уколико се не допусти рад у априлу, опстанак ће и даље бити упитан. Омбудсмани су упутили акт надлежним органима, након чега је подносилац жалбе доставио обавијест да је дозвољен рад Удружења.

4.3. Запажања Омбудсмана из годишњих, специјалних извјештаја и поднесака упућених тијелима Уједињених нација

Иако омбудсмани до сада нису радили конкретне анализе које се тичу права на рад и запошљавање лица с инвалидитетом, наведено питање је обухваћено другим активностима омбудсмана, првенствено појединачним и општим препорукама, као и запажањима истакнутим у годишњим и специјалним извјештајима. У сврху подсјећања на кључне

⁹⁰ Људска права у периоду КОВИД-19. Утврђени пропусти у остваривању људских права у Босни и Херцеговини, Бањалучки центар за људска права, Бања Лука-Сарајево, 2020. година, доступно на: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/2/470670.pdf>;

⁹¹ Ж-БЛ-02-276/20;

проблеме, у наставку дајемо кратки преглед активности Омбудсмана у вези с наведеном проблематиком.

Годишњи извјештај о резултатима активности Институције омбудсмана за 2018. годину, Бања Лука, март 2019. године:

Омбудсмани су подржали подносиоца жалбе која је лице с инвалидитетом, а која је упутила Иницијативу за измјену регулативе у области полагања правосудног испита, те полагања стручног испита, у дијелу који се односи на накнаду за полагање испита (члан 11. став 4. Закона о полагању правосудног испита, члан 13, став 1. Уредбе о стручном испиту за рад у управи Републике Српске)⁹².

Годишњи извјештај о резултатима активности Институције омбудсмана за 2019. годину, Бања Лука, март 2020. године:

„...Пристапачност подразумијева и омогућавање приступа образовању и образовним програмима. Образовни систем мора бити пристапачан, укључујући и зграде, информације и комуникацију, која обухвата наставни план и програм, образовне материјале, наставне методе, оцјењивање, језичке и услуге подршке. Окружење ученика с инвалидитетом мора бити осмишљено како би подстицало инклузију и гарантовало им једнакост током трајања образовања, на примјер, школски превоз, који би требао бити инклузиван, пристапачан и сигуран, вода и санитарни услови, укључујући хигијенске и санитарне чворове, школске кафетерије и слично. Осим тога, пристапачност подразумијева да образовање на свим нивоима буде пристапачно за ученике с инвалидитетом...“

Универзални периодични преглед стања људских права у Босни и Херцеговини - III циклус, март 2019. године:

„...У Босни и Херцеговини нису успостављени јединствени стандарди и правила за доступност јавних институција и приватних објеката намијењених за јавну употребу. Надлежни органи морали би посветити неопходну пажњу проблемима, захтјевима и изазовима које носи инклузивно образовање...“

Специјални извјештај о стању права лица с менталним и интелектуалним потешкоћама у Босни и Херцеговини из фебруара 2018. године:

Радне и спортске активности

“Право запошљавања лица која су смјештена у Установу је отежано, ра скоро и није могуће из више разлога. Посебан проблем су умањене способности и могућности корисника, које неријетко захтијевају и прилагођена радна мјеста која су још рјеђа, односно скоро да их и нема, барем не у свим дијеловима државе. Када се говори о предузећима која су основана као инвалидска, до сада је Завод Баковићи имао искуство да

⁹² Народна скупштина Републике Српске усвојила је Закон о допуни Закона о правосудном испиту у Републици Српској (Службени гласник Републике Српске, број 58/16 и 82/19) којом су лица с инвалидитетом, без обзира на узрок и вријеме настанка инвалидности ослобођени плаћања накнаде за полагање правосудног испита;

је за јављање за одређено радно мјесто, како би то предузеће добило подстицај од Фонда за рехабилитацију, потребно доставити потврду да се лице најмање три мјесеца води на евиденцији завода за запошљавање, што корисници услуга Завода Баковићи не могу задовољити, јер се након смјештаја у Установу престају водити на тој евиденцији...”

Извјештај Омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине о примјени УН Конвенције о правима лица с инвалидитетом из априла 2020. године:

„Рад и запошљавање

67. Лица с инвалидитетом се и у околностима када су запослена, сусрећу с многим препрекама приликом заснивања радног односа, али и у самом приступу радном мјесту.

68. Овакав став темељи се на жалбама за примљеним од лица с инвалидитетом, којима се указује на проблем запошљавања ове категорије лица и немогућности адекватне контроле законске обавезе свих послодаваца да у случају незапошљавања лица с инвалидитетом плате одговарајућу накнаду, у складу са законским прописима у Федерацији Босне и Херцеговине и Републици Српској.

69. У постојећим ентитетским законима о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом постоји систем квота, као мјера подстицања запошљавања лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада. У имплементацији ових мјера јављају се одређени проблеми, а који се огледају у непостојању јасне дефиниције лица с инвалидитетом, прецизних евиденција о запосленим лицима с инвалидитетом, као и непостојање јасне обавезе која институција треба да врши надзор над испуњавањем прописаних квота или плаћање прописаних обавеза од стране послодаваца.“

5. АНАЛИЗА СТАЊА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ

У циљу прикупљања информација о примјени законских прописа из области професионалне рехабилитације у пракси, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом, проведено је истраживање у које су укључени надлежни органи на свим нивоима власти у Босни и Херцеговини, међу којима су надлежна министарства рада и социјалне политике, Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине и Републике Српске, службе/заводи за запошљавање, удружења послодаваца и организације лица с инвалидитетом. За потребе истраживања креиран је сет упитника с питањима која су имала за циљ утврђивање постојећег стања, у смислу поштовања кључних одредби закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, ефикасности института предвиђених законским прописима, ефикасности контроле и надзора над примјеном прописа и слично, недостатке у предметној области, али и приједлоге за предузимање мјера у циљу отклањања недостатака. На основу анализе стања креирана су закључна запажања и дефинисане препоруке које ће допринијети унапређењу положаја лица с инвалидитетом када је ријеч о области запошљавања. Анекс II садржи преглед свих јавних органа и удружења која су доставила одговор на упитник.

5.1. Одговори и запажања надлежних министарстава у Босни и Херцеговини

Упитник упућен надлежним министарствима рада и социјалне политике садржавао је сет питања која се односе на активности које министарства спроводе, постојеће и планиране програме усмјерене на запошљавање лица с инвалидитетом, промотивне кампање/едукације, проблеме с којима се суочавају и слично. Такође, питања обухваћена упитником односила су се и на питање ефикасности контроле и надзора над законитошћу рада установа, привредних друштава, заштитиних радионица и радних центара.

5.1.1. Активности надлежних министарстава

Министарство за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине је доставило одговор⁹³ у којем је наведено да су активности наведеног министарства усмјерене искључиво на извјештавање по УН Конвенцији о правима лица с инвалидитетом.

Према информацијама доступним на службеној интернет страници Савјета министара Босне и Херцеговине, Савјету за лица с инвалидитетом које дјелује при Савјету министара Босне и Херцеговине је истекао мандат 30. 10. 2019. године и до данас није именован нови сазив Савјета. Савјет за лица с инвалидитетом Босне и Херцеговине је стручно и координационо тијело Савјета министара Босне и Херцеговине задужено за праћење и промоцију права лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини. Формиран са циљем испуњавања обавеза Босне и Херцеговине које произилазе из члана 33. Конвенције о правима лица с инвалидитетом. Савјет за лица с инвалидитетом Босне и Херцеговине се

⁹³ Министарство за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине, акт број 01-37-1-999-2/21- ТБ од 10. 3. 2021. године;

састоји од 20 чланова, од чега 10 представника надлежних институција Босне и Херцеговине, њених ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине и 10 представника организација лица с инвалидитетом с подручја оба ентитета и Брчко дистрикта Босне и Херцеговине⁹⁴. Одлуком о формирању Савјета за лица с инвалидитетом Босне и Херцеговине⁹⁵ су дефинисане, између осталих, и надлежност у промоцији људских права лица с инвалидитетом, иницирање и активно учешће у изради и доношењу, те касније вршење мониторинга реализације стратешких акционих, планских, иницирање пројеката подршке свим другим удружењима лица с инвалидитетом и реализација свих других активности којима се промовише и побољшава положај лица с инвалидитетом, координација активности између надлежних органа и институција у Босни и Херцеговини, припрема извјештаја, анализа, препорука и мишљења у вези с конкретним мјерама и могућим рјешењима за заштиту права и интереса лица с инвалидитетом и слично.

На питање које активности спроводе министарства у области рада и запошљавања лица с инвалидитетом достављени су одговори из којих произлази да Федерално министарство рада и социјалне политике проводи активности на припреми измјена и допуна Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, а на основу захтјева тј. иницијатива за измјену закона, за примљених од стране разних заинтересованих група као што су: удружења лица с инвалидитетом, послодаваца, предузећа за запошљавање лица с инвалидитетом, Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање, борачка удружења итд., тако да ће сви приједлози бити узети у обзир приликом доношења цјеловитих измјена и допуна закона, што би требало да се рефлектује на побољшање области рада и запошљавања лица с инвалидитетом⁹⁶.

Поводом истог питања, Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске у одговору наводи да, у оквиру прописаног дјелокруга послова, је обрађивач Закона о државним службеницима Републике Српске, којим се између осталог уређује радно-правни статус државних службеника и намјештеника у републичким органима управе Републике Српске, запошљавање и попуњавање упражњених радних мјеста у републичким органима управе. Такође, наведеним законом је прописано да се на права и дужности, државних службеника и намјештеника, која нису регулисана овим законом, примјењују општи прописи о раду и колективни уговор. Такође, наводи се да се права, услови и поступак професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом и смањеном радном способношћу уређују Законом о професионалној рехабилитацији,

⁹⁴ По једног представника у име институција Босне и Херцеговине именују: Министарство за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине, Министарство цивилних послова Босне и Херцеговине, Федерално министарство рада и социјалне политике, Федерално министарство здравства, Министарство здравља и социјалне заштите, Одјељење за здравство и остале услуге Владе Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, Федерално министарство за питања бораца и инвалида одбрамбено-ослободилачког рата, Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске, Федерално министарство просторног уређења и Министарство за просторно уређење, грађевинарство и екологију Републике Српске. Десет чланова Савјета у име организација лица с инвалидитетом представља: пет представника из Федерације Босне и Херцеговине (четири у име Савјета организација лица с инвалидитетом ФБиХ и један представник у име Савеза ратних војних инвалида ФБиХ), четири представника из Републике Српске (у име Координационог одбора инвалидских организација Републике Српске) и један представник из Брчко дистрикта БиХ. Представнике у име невладиног сектора именују интерним договором савези организација лица с инвалидитетом;

⁹⁵ Службени гласник Босне и Херцеговине, бр. 21/11 и 66/19;

⁹⁶ Федерално министарство рада и социјалне политике, акт број 06-31/11-686/21 ЈП од 9. 3. 2021. године;

оспособљавању и запошљавању инвалида и да се одредбе тог закона у том дијелу примјењују и на запослене у републичким органима управе Републике Српске⁹⁷.

Према одговору Министарства здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона, произлази да је Влада Херцеговачко-неретванског кантона на приједлог Министарства донијела Уредбу о поступку пријема у радни однос у јавном сектору у Херцеговачко-неретванском кантону (Народне новине ХНЖ: 4/19, 5/19 и 5/20) која у члану 7. став (3) регулише да приликом пријема у радни однос приоритет имају лица у складу с посебним прописима, међу које спадају и ЛсИ у складу с одредбама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, уколико испуњавају услове јавног огласа. У истом одговору се наводи да „у пракси се често дешавају случајеви да послодавац прекрши наведену одредбу. У тим случајевима су кандидати-лица с инвалидитетом подносили захтјев за инспекцијски надзор, односно тражили судску заштиту“⁹⁸.

Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона у одговору наводи да, приликом сачињавања програма за запошљавање, али и преквалификације, доквалификације и обуке, као посебну категорију која има право првенства при одабиру, дефинише теже запошљиве категорије, међу којима су и лица с инвалидитетом⁹⁹.

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске у одговору¹⁰⁰ истиче да се активности у области рада и запошљавања лица с инвалидитетом, спроводе на основу Стратегије запошљавања и акционих планова запошљавања за сваку календарску годину. Активности проводи Завод за запошљавање Републике Српске, а конкретне програме проводи Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида. Усвојен је Акциони план запошљавања у Републици Српској за 2021. годину (Службени гласник Републике Српске, 6/21), у којем су лица с инвалидитетом препозната као циљне групе.

У истом одговору је наведено: „У току је рад Радне групе за израду Приједлога стратегије запошљавања Републике Српске 2021-2026. година, чије је доношење планирано у току текуће календарске године у којој ће се стратешки и оперативни циљеви односити на инвалиде. Такође, у току је рад Радне групе за израду Нацрта закона о измјенама и допунама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида уважавајући препоруке и налазе Главне службе за ревизију јавног сектора Републике Српске која је провела ревизију ефекта 'Професионалне рехабилитације и запошљавања ЛсИ' из јула 2019. године.“

⁹⁷ Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске, акт број 10.4.052-2065.1/21 од 16. 3. 2021. године;

⁹⁸ Министарство здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона, акт од 10. 3. 2021. године;

⁹⁹ Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона акт од 16. 3. 2021. године;

¹⁰⁰ Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске, акт број 16-04/2-12-68-1/21 од 18. 3. 2021. године;

5.1.2. Програми за запошљавање лица с инвалидитетом

На питање да ли постоје посебни програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитетом, Федерално министарство рада и социјалне политике у одговору истиче да на основу Одлуке Управног одбора Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом, у складу с одредбама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, Правилника о распоређивању и расподјели средстава за финансирање/суфинансирање програма и пројеката одрживости запослености, развоја привредних друштава за запошљавање лица с инвалидитетом и професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом, објављује јавне позиве. Сходно областима и намјенама на које се односе програми одрживости запослености, развоја привредних друштава за запошљавање ЛсИ и заштитних радионица, те професионалне рехабилитације ЛсИ, јавним позивима се могу успостављати сљедећи лотови за финансирање/суфинансирање програма:

- Лот I: За финансирање/суфинансирање програма за одржавање постојећег нивоа запослености ЛсИ. Право учествовања по Лоту I имају привредна друштва за запошљавање ЛсИ и заштитне радионице.
- ЛОТ II: За финансирање/суфинансирање програма за развој привредних друштава за запошљавање ЛсИ и заштитних радионица. Право учествовања по Лоту II имају привредна друштва за запошљавање ЛсИ и заштитне радионице.
- Лот III: За финансирање/суфинансирање програма професионалне рехабилитације ЛсИ;
 - 3.1. Програми које проводе привредна друштва, заштитне радионице и друга правна лица према Закону;
 - 3.2. Програми које проводе установе за професионалну рехабилитацију, средње школе и друге образовне установе;
 - 3.3. Програми професионалне рехабилитације на које ЛсИ могу сама аплицирати на програм професионалне рехабилитације кроз ванредно средње школовање, високо стручно образовање или постдипломско студирање.
- Лот IV: За финансирање/суфинансирање програма одрживости запослености ЛсИ која обављају самосталну дјелатност или пољопривредну дјелатност као једино и главно занимање укључујући и ЛсИ која су запослена у складу са чланом 56 став 2 и 3 Закона.
- Лот V: За финансирање/суфинансирање програма одрживости запослености ЛсИ запослених у организацијама ЛсИ.

Из одговора Министарства здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона произлази да посебне програме за запошљавање лица с инвалидитетом проводи Служба за запошљавање ХНК, као и промотивне кампање/едукације/ радне састанке.

Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона у одговору наводи да су сви програми запошљавања јединствени, с тим да се посебан акценат ставља на запошљавање теже запошљивих категорија, па тако и лица с инвалидитетом.

Надаље, Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске у вези с тим питањем наводи да не постоји посебан програм усмјерен на запошљавање лица с

инвалидитетом, већ проводи заједничке програме који су донесени у овој области. У одговору се указује да ово министарство на сваких 16 запослених нема запосленог једног инвалида у складу са чланом 26. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, али у складу са ставом (2) наведеног члана Министарство сваког мјесеца приликом исплате плата уплаћује на рачун прихода Републике посебан допринос у висини 0,2 % од исплаћене мјесечне бруто плате свих запослених у овом министарству.

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске истиче да ове категорије остварују право на запошљавање под општим и посебним условима. Право на запошљавање на тржишту рада под општим условима, лица с инвалидитетом остварује посредством Завода, агенција и самостално, под условима утврђеним прописима којима је уређено посредовање при запошљавању без прилагођавања послова, радног мјеста или послова и радног мјеста. Право на запошљавање под посебним условима имају лица с инвалидитетом у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида. Према одговору истог министарства, произлази да се издваја економска подршка и право на стимуланс при запошљавању која се остварују путем Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида у складу с Одлуком о начину остваривања права на стимулансе при запошљавању инвалида и Одлуке о начину остваривања права инвалида на економску подршку. Током 2021. године Министарство рада и борачко-инвалидске заштите је заједно са ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске расписало Јавни позив послодавцима и незапосленим лицима за кориштење средстава по програмима запошљавања у 2021. години у оквиру којег је и програм финансирања samozapošljavanja дјете погинулих бораца, демобилисаних бораца и ратних војних инвалида ВРС у 2021. години „Заједно до посла“. За провођење наведеног јавног позива, надлежна је ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске.

5.1.3. Промотивне кампање и едукације

На питање да ли су се до сада проводиле одређене промотивне кампање/едукације/радни састанци и слично о правима и обавезама лица с инвалидитетом, Федерално министарство рада и социјалне политике у одговору истиче да конференције, радне састанке у вези с правима и обавезама лица с инвалидитетом, организује невладин сектор, а да ово министарство учествује у њима као и у финансирању одржавања састанака.

Министарство здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона наводи да је провођење промотивних кампања/едукација/радних састанака, у надлежности Службе за запошљавање Херцеговачко-неретванског кантона.

Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона истиче да је у сарадњи са Фондом за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом, у сједишту Владе Зеничко-добојског кантона, у 2017. години, организована презентација програма које проводи Фонд, што је за циљ имало оснаживање свијести послодаваца приликом запошљавања ЛСИ.

Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске истиче да није проводило кампање, едукације или радне састанке о правима и обавезама лица с инвалидитетом, те да су за реализацију наведених кампања, едукација или састанака надлежни други републички органи управе.

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске наводи да након доношења Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида и оснивања Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, провођене су промотивне кампање, едукације, радни састанци и сл. о правима и обавезама лица с инвалидитетом у организацији Министарства и Координационог одбора и организација лица с инвалидитетом док је био активан у овој области. Округли сто у вези с припремом и изградом Закона о измјенама и допунама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида је одржан 9. 12. 2019. године, на којем је извршена анализа тренутног стања запошљавања лица с инвалидитетом, проблеми с којим се суочавају ове категорије, те потребне измјене и допуне легислативе којом је регулисана ова материја.

5.1.4. Надзор над примјеном прописа

У одговору које је доставило Федерално министарство рада и социјалне политике истиче се да ће се ефикасност контроле успостављене законским прописима додатно побољшати усвајањем измјена и допуна Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом.

У вези са истим питањем, Министарство здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона наводи да је веома честа појава да инвалиди рада, лица код којих је утврђена промијењена радна способност, остају без посла јер послодавац нема послова које би понудио таквој категорији инвалида. Таква лица често траже инспекцијски надзор и заштиту права из радног однос, али инспекција може изрећи само новчану казну (прекршајни налог), што није рјешење за раднике који остају без посла.

Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона у одговору наводи да је потребно успоставити ефикаснији начин контроле законитости запошљавања лица с инвалидитетом, и то кроз успоставу јединственог система контроле на федералном нивоу.

Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске наводи да у извјештајима Управне инспекције која врши инспекцијски надзор над поштовањем овог закона и прописа донесених за његово спровођење, у дијелу који се тиче запошљавања и радних односа лица с инвалидитетом у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе, није било наглашених и учесталих пропуста у примјени прописа.

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске наводи да инспекцијски надзор над поштовањем Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида и прописа донесених за његово спровођење у дијелу који се тиче запошљавања и радних односа инвалида врши Републичка управа за

инспекцијске послове, посредством надлежних инспектора у јединицама локалне самоуправе. Инспекцијски надзор над поштовањем овог закона и прописа донесених за његово спровођење у дијелу који се тиче запошљавања и радних односа инвалида у Републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши Управна инспекција. Инспекција редовно доноси извјештаје о свом раду и у њима су углавном присутни подаци о контроли у овој области.

Када је ријеч о учесталости надзора над законитошћу рада и општинских аката, установа, привредних друштава, заштитних радионица и радног центра, Федерално министарство рада и социјалне политике у одговору истиче да се наведени надзор врши у складу са законским прописима и по потреби. На основу члана 66. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, федерални министар рада и социјалне политике донио је Правилник о садржају и начину провођења надзора над законитошћу рада, општинских аката и стручног рада установа, привредних друштава, заштитних радионица и радних центара, број 02-02/8-808/11 од 18. априла 2011. године¹⁰¹. Чланом 1. истог правилника уређује се садржај и начин провођења надзора над законитошћу рада, општинских аката и стручног рада установа за професионалну рехабилитацију, привредних друштава, заштитних радионица и радних центара које је основала Федерација БиХ. У истом одговору се наводи: „Федерално министарство рада и социјалне политике врши провођења надзора над законитошћу рада, општинских аката и стручног рада установа за професионалну рехабилитацију, привредних друштава, заштитних радионица и радних центара које је основала Федерације БиХ, дакле не врши надзор и контролу гдје иста није оснивач. Фонд има свој управни и надзорни орган као и директора, са својим овлаштењима, исти у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању ЛсИ финансирају и суфинансирају програме развоја привредних друштава за запошљавање ЛсИ и заштитних радионица, врши исплате новчаних надокнада и стимуланса, финансира и суфинансира програме за одржавање запослености ЛсИ, врши надзор над остваривањем права на новчану накнаду и стимуланс и кориштења других средстава Фонда“¹⁰².

Из одговора Министарства здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона произлази да „надзор над законитошћу рада установа, привредних друштава и заштитних радионица инспектори рада не врше често зато што наведено министарство има само три инспектора рада за цијели Херцеговачко-неретвански кантон, а број пријава због рада на црно, неисплате плата, ускраћивања других права из радног односа је изузетно велик, те су углавном преоптерећени тим врстама контрола“¹⁰³.

Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона у одговору истиче да има у плану годишњег рада обилазак и контролу рада свих центара и установа на подручју Зеничко-добојског кантона. Такође, наводи се да се надзор над примјеном законских прописа врши и путем обавезне ревизије предмета за остваривање права из социјалне заштите.

¹⁰¹ Службене новине Федерације Босне и Херцеговине, бр. 21/11;

¹⁰² Федерално министарство рада и социјалне политике, акт број 06-31/11-686/21 ЈП од 9. 3. 2021. године;

¹⁰³ Министарство здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона, акт од 10. 3. 2021. године;

Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске наводи да је чланом 66. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида прописано да надзор над законитошћу рада и општих аката Фонда и установа врши Министарство рада и борачко-инвалидске заштите, а да надзор над стручним радом Установе, привредног друштва за запошљавање инвалида, радног центра и заштитне радионице обавља министарство надлежно за послове социјалне заштите. Инспекцијски надзор над поштовањем овог закона и прописа донесених за његово спровођење у дијелу који се тиче запошљавања и радних односа инвалида врши Републичка управа за инспекцијске послове, посредством надлежних републичких инспектора у јединицама локалне самоуправе, док инспекцијски надзор над поштовањем овог закона и прописа донесених за његово спровођење у дијелу који се тиче запошљавања и радних односа инвалида у републичким органима управе у јединицама локалне самоуправе врши Управна инспекција која је у саставу овог министарства. У одговору се наводи да, у вршењу инспекцијског надзора надлежни инспектор, осим општих овлашћења прописаних законом којим се уређује одговарајућа област инспекција, инспектор је овлашћен да предузима мјере из прописа којима се уређује запошљавање и радни односи инвалида.

Из достављеног одговора Министарства рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске произлази да наведени надзор врши Министарство рада и борачко-инвалидске заштите. Надзор се врши одмах по оснивању установа, а касније по потреби.

5.1.5. Приједлози за превазилажење проблема

Федерално министарство рада и социјалне политике наводи „да ће приједлози бити садржани у Приједлогу измјена и допуна Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању ЛсИ. У изради допуна и измјена Закона уважиће се прије свега потребе ЛсИ као и послодаваца, те предвидјети механизам надзора на уплати посебног доприноса који је утврђен чланом 18. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању ЛсИ (Службене новине Федерације БиХ, бр. 9/10), као и ефикасност контроле над радом Фонда“¹⁰⁴.

Министарство здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона наводи да би се проблеми у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом, могли смањити, односно превазићи стимулацијом послодаваца, у смислу још већих олакшица које се односе на плаћање доприноса и пореза, повећањем казни у случају прекршаја Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, те евентуално повећањем броја инспектора рада.

Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона става је да би се проблеми у предметној области ефикасније ријешили давањем олакшица послодавцима који запошљавају и који намјеравају да запосле лица с инвалидитетом. „Ово нарочито с обзиром да би послодавци ако би им био олакшан начин запошљавања уз

¹⁰⁴ Федерално министарство рада и социјалне политике, акт број 06-31/11-686/21 ЈП од 9. 3. 2021. године;

*одређене повластице дошли до бољих резултата пословања и стручног кадра који иначе не могу постићи без подстицаја од стране надлежних институција власти*¹⁰⁵.

Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске у достављеном одговору наводи да, иако нису укључени директно у надзор над примјеном наведеног закона, предметну материју би требало прецизније прописати и унаприједити надзор над примјеном тих прописа.

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске у одговору истиче да је потребно „*кроз измјену и допуну Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању ЛсИ, повећати проценат инвалидитета као минимум за остваривање права на запошљавање и рехабилитацију. Такође отпочети са спровођењем професионалне рехабилитације и оспособљавања лица с инвалидитетом у Центру за професионалну рехабилитацију лица с инвалидитетом у Бањој Луци*“¹⁰⁶. У истом одговору је наведено да подзаконским актима треба дефинисати и резервисати радна мјеста за лица с инвалидитетом и унутар Републике Српске редовно обезбјеђивати средства за запошљавање лица с инвалидитетом.

5.2. Подаци фондова за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине и Републике Српске

У циљу прикупљања информација које се односе на рад Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине¹⁰⁷ (у даљем тексту: Фонд Федерације БиХ) и ЈУ Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида Републике Српске (у даљем тексту: Фонд Републике Српске)¹⁰⁸, као и сагледавања постигнутих резултата, изазова у раду и могућих начина превазилажења истих, Фонду Федерације БиХ и Фонду Републике Српске је упућен упитник. Упитник је садржавао питања у вези са стањем у области професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом. Омбудсмани су за циљ имали да истраже начин и ефикасност примјене законских прописа, квалитет услуга које се пружају и ефикасност рада Фонда Федерације БиХ и Фонда Републике Српске, као и начин расподјеле и висину новчаних средстава која се издвајају у сврху запошљавања лица с инвалидитетом. Примјер упитника је приказан у Анексу I. У наставку су приказани одговори Фонда Федерације БиХ и Фонда Републике Српске¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона, акт од 16. 3. 2021. године;

¹⁰⁶ Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске, акт број 16-04/2-12-68-1/21 од 18. 3. 2021. године;

¹⁰⁷ Фонд је јавна установа коју оснива Парламент Федерације Босне и Херцеговине (члан 57. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине);

¹⁰⁸ Фонд је јавна установа која врши овлаштења која се односе на спровођење професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања инвалида у Републици. Оснивач Фонда је Република. (члан 57. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида Републике Српске);

¹⁰⁹ Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине, акт од 19. 2. 2021. године, ЈУ Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом Републике Српске, акт од 22. 2. 2021. године;

5.2.1. Професионална рехабилитација лица с инвалидитетом

Професионална рехабилитација подразумијева мјере и активности које се изводе с циљем оспособљавања лица с инвалидитетом за одговарајући посао, да се запосли, посао задржи и у њему напредује или промијени занимање.

У смислу члана 8. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине прописује да лице с инвалидитетом има право на професионалну рехабилитацију и оспособљавање под општим условима, а у случају потребе, због врсте и тежине инвалидитета или успјешности рехабилитационог процеса у посебним школама, установама за професионалну рехабилитацију и привредним друштвима за запошљавање лица с инвалидитетом, по прилагођеним или посебним програмима.

У смислу члана 6. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида Републике Српске, под професионалном рехабилитацијом и оспособљавањем подразумијевају се поступци и радње потребне за оспособљавање инвалида за пријашњи или одговарајући нови посао, са циљем да се очува његова радна и општа способност.

На питање о важности професионалне рехабилитације у процесу запошљавања лица с инвалидитетом, Фонд Федерације БиХ је у достављеном одговору истакао да је професионална рехабилитација изузетно важан процес који има за циљ стручно да оспособи лице с инвалидитетом кроз доквалификацију, преквалификацију и радно оспособљавање, ради конкурентности на тржишту рада и на крају лакшег запослења. Као најефикаснију мјеру професионалне рехабилитације, Фонд Федерације БиХ наводи програме професионалне рехабилитације на које лица с инвалидитетом сама аплицирају код Фонда као носиоци програма (ЛОТ III 3). Овај програм омогућава лицима с инвалидитетом да се кроз преквалификацију или доквалификацију, додатно стручно усаврше кроз ванредно средње школовање или високо стручно образовање у одговарајућим образовним установама.

Фонд Федерације БиХ такође сматра да би успостављање мреже центара за професионалну рехабилитацију на територији цијеле Федерације Босне и Херцеговине, битно унаприједило процес професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом. Центри за професионалну рехабилитацију би требало да буду повезани с васпитно-образовним установама, тржиштем рада, заводима за запошљавање и Федералним заводом за пензијско и инвалидско осигурање.

На питање да ли се лица с инвалидитетом у довољном проценту запошљавају на отвореном тржишту рада, Фонд Републике Српске сматра да у управљању системом професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом није успостављен ефикасан систем који би за резултат имао повећану запосленост лица с инвалидитетом. Разлози за наведено су, између осталог, следећи:

„- Послодавци из јавног сектора, не чине довољно на извршавању законске обавезе у запошљавању лица с инвалидитетом ни у успостављању евиденција у ту сврху – простим рјечником речено, послодавцу у јавном сектору је 'исплатније' да плати посебан допринос (0,2% на мјесечну нето плату свих запослених), него да запосли инвалидно лице;

- Институције система нису обезбиједиле потребну координацију у погледу извјештавања и креирања нових мјера везано за запошљавање лица с инвалидитетом;*
- Постојеће мјере за подстицање запошљавања лица с инвалидитетом које проводи Фонд, као и њихова структура су недовољне како би се обезбиједило повећавање запошљавања лица с инвалидитетом и пораст квоте изнад законом дефинисаног минимума;*
- Неинформисаност послодаваца из приватног сектора и инвалидних лица о мјерама и стимулансима које им стоје на располагању;*
- Низак ниво професионалне рехабилитације у Републици Српској, као предуслова за излазак на тржиште рада“;*

У вези с важности сегмента професионалне рехабилитације у процесу запошљавања лица с инвалидитетом, Фонд Републике Српске истиче да би квалитетна професионална рехабилитација могла допринијети бројнијем запошљавању лица с инвалидитетом, при чему би се професионалном рехабилитацијом пружао одговор потребама отвореног тржишта рада, нарочито за дефицитарна занимања. Када је ријеч о најефикаснијим мјерама и активностима професионалне рехабилитације, Фонд Републике Српске наводи да се законска обавеза Фонда односи на финансирање, а не на провођење професионалне рехабилитације. Једина установа која је регистрована за провођење професионалне рехабилитације у Републици Српској је Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида Бања Лука, коју Фонд Републике Српске редовно финансира од 2013. године. У истом одговору наведено је: *„Мишљења смо да би испитивање потреба тржишта рада, с једне стране, и квалитетна евиденција незапослених лица с инвалидитетом могла дати одговор на питање о ефикасним мјерама професионалне рехабилитације. Лица с инвалидитетом нису обавезна да се налазе на евиденцији незапослених лица, јер права на здравствену заштиту остварују и без пријаве.“*

5.2.2. Запошљавање лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада

У смислу члана 15. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине, лица с инвалидитетом запошљавају се и раде на тржишту рада под општим и посебним условима. Под општим условима запошљавају се лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада, у државним органима, органима правосуђа, органима локалне управе, јавним службама, установама, фондовима, јавним предузећима, привредним друштвима и другим правним лицима која нису основана за запошљавање лица с инвалидитетом у складу са законом. При томе, предност при запошљавању у оквиру јавног сектора имају лица с инвалидитетом, ако поред општих испуњавају и посебне услове за радно мјесто. У смислу члана 18. наведеног закона, у случају да субјекти не запосле лица с инвалидитетом (једно запослено лице с инвалидитетом на 16 запосленика), дужни су мјесечно при исплати плата, обрачунати и уплатити у Фонд за подстицање рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом новчани износ у висини 25% од просјечне плате у Федерацији за свако лице с инвалидитетом које су били дужни да запосле. Под посебним условима запошљавају се

лица с инвалидитетом у установи или привредном друштву који су основани ради запошљавања лица с инвалидитетом. Под запошљавањем под посебним условима, у смислу овога закона, сматра се и запошљавање у организацијама лица с инвалидитетом, и samozapošljavanje (покретање обрта, обављање самосталне дјелатности и обављање пољпривредне дјелатности као јединог и главног занимања). Исти закон познаје привредно друштво за запошљавање лица с инвалидитетом, заштитну радионицу, радни центар и samozapošljavanje лица с инвалидитетом.

У Републици Српској је питање запошљавања лица с инвалидитетом, уређено чланом 21. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида Републике Српске, према којем лице с инвалидитетом има право на запошљавање на тржишту рада под општим или посебним условима. Право на запошљавање на тржишту рада под општим условима лице с инвалидитетом остварује посредством Завода, агенција и самостално, под условима утврђеним прописима којима је уређено посредовање при запошљавању без прилагођавања послова, радног мјеста или послова и радног мјеста. Запошљавањем лица с инвалидитетом под посебним условима сматра се обавезно запошљавање у републичким органима управе, органима локалне самоуправе, органима правосуђа, јавним установама и фондовима, те јавним предузећима која нису основана за запошљавање лица с инвалидитетом. Запошљавање под посебним условима је и запошљавање у привредном друштву или заштитној радионици, основаним ради запошљавања инвалида који се на основу радних и општих способности не могу запослити на отвореном тржишту рада или одржати своје запослење уз примјену олакшица. Органи и друга лица дужни су да на одговарајућем радном мјесту, према властитом избору, у одговарајућим радним условима имају на сваких 16 запослених најмање једног запосленог инвалида. Послодавац који подлијеже наведеној обавези, а није испунио ту обавезу, дужан је да сваког мјесеца приликом исплате плата уплаћује на рачун јавних прихода Републике посебан допринос у висини 0,2% од исплаћене мјесечне бруто плате свих запослених, док послодавци који не подлијежу обавези запошљавања инвалида, дужни су уплаћивати износ од 0,1% од исплаћене мјесечне бруто плате свих запослених.

Чињеница да на нивоу ентитета не постоје јединствене базе лица с инвалидитетом свакако отежава стварање добре основе за подршку при запошљавању. Јединствене базе би допринијеле да већи број лица с инвалидитетом, различитог степена инвалидитета буде обухваћен програмима подстицаја.

На питање колико се лица с инвалидитетом налази у евиденцији запослених у периоду од 2018. до 2020. године Фонд Федерације БиХ у одговору је навео да не располаже наведеним подацима, док одговор Фонда Републике Српске садржи информацију да се на евиденцији запослених у 2018. години налазило 1.039 лица с инвалидитетом, у 2019. години 1.077 лица с инвалидитетом, док је тај број у 2020. години износио 1.190 лица с инвалидитетом. Наведени подаци садржани су у табели 1. Према наводима Фонда Републике Српске, информације наведене у табели испод, односе се на лица с инвалидитетом запослена у реалном сектору, за које послодавци/лица с инвалидитетом користе право на поврат доприноса.

Година	Број запослених у приватном сектору	Број запослених у јавном сектору
2018.	1.039	-
2019.	1.077	-
2020.	1.190	-

Табела 1- број лица с инвалидитетом у евиденцији запослених (Република Српска)

Када је ријеч о обавези вођења евиденција о запосленим лицима с инвалидитетом, Фонд Републике Српске у одговору наводи да је Правилником о евиденцији запослених инвалида Републике Српске¹¹⁰ прописано да сва привредна друштва, установе, републички органи управе и друга страна и домаћа физичка лица која запошљавају лица с инвалидитетом, имају обавезу да воде евиденције о запосленим лицима с инвалидитетом под посебним условима и релевантне податке достављају Фонду Републике Српске. Према одговору Фонда Републике Српске, већина пословних субјеката не испуњава наведену обавезу, што је и констатовала Главна служба за ревизију јавног сектора у Извјештају ревизије ефекта професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида из 2019. године¹¹¹.

Због наведене чињенице, Фонд Републике Српске је, у складу са својим надлежностима, путем 16 надлежних министарства Владе Републике Српске упутио допис свим јавним предузећима и установама у њиховој надлежности, да се у складу са законским обавезама и препорукама Главне службе за ревизију јавног сектора, обавезно Фонду Републике Српске доставе подаци о запосленим лицима с инвалидитетом. У истом одговору се наводи да *„ни ова интервенција није донијела тражене податке тј. није испуњена законска обавеза. Важно је напоменути да Фонд нема законом дефинисану надлежност у смислу контролног органа. Законом је дефинисана дјелатност Фонда, и други републички инспекцијски органи који врше контролу провођења овог закона. Фонд може, и то и чини, само информативно да сугерише, односно указује на обавезе из овог закона“*.

На питање колико је лица с инвалидитетом запослено у периоду 2018-2020. година на отвореном тржишту рада, Фонд Федерације БиХ је у одговору навео да не располаже подацима о укупном броју запослених лица у Федерацији Босне и Херцеговине, али су достављени подаци о броју запослених путем подстицаја. Из одговора Фонда Федерације БиХ произлази да исти не располаже прецизним подацима о запошљавању лица с инвалидитетом, али *„гледајући из угла Фонда, подстицаја које додјељујемо и лица с инвалидитетом која су запослена уз помоћ наших подстицаја, сматрамо да се лица с инвалидитетом у довољном проценту запошљавају на отвореном тржишту рада“*.

На исто питање, Фонд Републике Српске у одговору наводи да су током 2018. године запослена 24 лица с инвалидитетом, током 2019. године запослено је 59 лица с инвалидитетом, док је током 2020. године запослено 29 лица с инвалидитетом у приватном сектору. Наведене бројке односе се на податке о броју запослених лица с инвалидитетом за чије запошљавање је тражен и одобрен новчани стимуланс за опремање/прилагођавање

¹¹⁰ Службени гласник РС, број 61/12;

¹¹¹ Извјештај ревизије ефекта Професионална рехабилитација и запошљавање лица с инвалидитетом, број РУ 001-18, Бања Лука, јули 2019. године;

радних мјеста лицима с инвалидитетом. Наведени новчани стимуланс одређује се до висине годишњег доприноса уплаћеног на плату запосленог радника који ради на истим пословима на које се запошљава лице с инвалидитетом и одобрава се послодавцу приликом запошљавања лица с инвалидитетом у складу с уговором закљученим између послодавца и Фонда. Висина стимуланса увећава се сразмјерно степену инвалидности. Наведени подаци садржани су у табели број 2.

Година	Број запослених у приватном сектору	Број запослених у јавном сектору
2018.	24	-
2019.	59	-
2020.	29	-

Табела 2 - број запослених лица с инвалидитетом на отвореном тржишту (Република Српска)

На питање да ли тренутне мјере предузете од стране надлежних органа одговарају потребама отвореног тржишта рада, Фонд Федерације БиХ је навео у одговору „да предузете мјере нису довољне те да сви заједно морамо имати више слуха за потребе лица с инвалидитетом. Није довољно само обезбиједити средства да се ЛСИ запосли“.

Такође, наведено је да је потребно унаприједити права и положај лица с инвалидитетом, у смислу да им се омогући укључивање и учествовање у свим областима друштва на равноправној основи са осталима, највећи могући ниво независности и слобода избора, у складу са усвојеним међународним стандардима. „Ово почиње од раног раста и развоја, преко образовања, здравства, приступачности, просторног окружења, социјалне заштите, културе и спорта па до професионалне рехабилитације и запошљавања.“

У вези са истим питањем, Фонд Републике Српске наводи да „...Извјештај ревизије ефекта професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида из 2019. године закључује да није успостављен ефикасан систем професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида. Он представља полазну основу за измјене Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, које се очекују у 2021. години.“

5.2.3. Запошљавање лица с инвалидитетом путем програма подстицаја

Када је ријеч о броју запослених лица с инвалидитетом путем програма подстицаја Фонда Федерације БиХ у периоду од 2018. до 2020. године, достављени су подаци приказани у табели 3.

Година	Број запослених ЛСИ у јавном сектору	Број запослених ЛСИ у приватном сектору
2018.	11	894
2019.	10	730
2020.	8	257

Табела 3- број запослених лица с инвалидитетом путем подстицајних програма Фонда Федерације БиХ

Фонд Републике Српске је на питање о броју запослених лица путем програма подстицаја, доставио податке приказане у табели 4, подсјећајући да запошљавање у јавном сектору представља законску обавезу. Уколико послодавци јавног сектора не изврше ову обавезу, дужни су сваки мјесец, приликом обрачуна плата, платити на рачун Јавних прихода Републици Српској посебан допринос у висини 0,2% на бруто плате свих запослених. У запошљавања у приватном сектору су укључена запошљавања и samozapoшљавања лица с инвалидитетом, под посебним условима у складу са Законом.

Година	Број запослених ЛСИ у јавном сектору	Број запослених ЛСИ у приватном сектору
2018.	-	24
2019.	-	59
2020.	-	29

Табела 4 - број запослених лица с инвалидитетом путем подстицајних програма Фонда Републике Српске

Према достављеним одговорима, Фонд Федерације БиХ и Фонд Републике Српске не располажу подацима о броју лица која су била запослена путем подстицајних програма фондова, а којима је престао радни однос у периоду 2018-2020. година, нити податке о полној структури.

5.2.4. Евиденције о субјектима који су дужни запошљавати лица с инвалидитетом

Према Закону о професионалној рехабилитацију, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, у Федерацији БиХ евиденцију о запосленим лицима с инвалидитетом води служба за запошљавање према пребивалишту лица с инвалидитетом, док у Републици Српској исту евиденцију води Фонд Републике Српске.

Када је ријеч о евиденцијама субјеката, Фонд Федерације БиХ у одговору наводи да, у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом и Правилником о садржају и начину вођења евиденција запослених лица с инвалидитетом¹¹², Управни одбор Фонда Федерације БиХ је прописао Упутство и образац за вођење евиденција о послодавцима, платама и износу посебног доприноса, те запосленим лицима с инвалидитетом (ОБРАЗАЦ ЕП)¹¹³.

Наведени образац је прописан у циљу успоставе и вођења евиденција о послодавцима, платама и износу посебног доприноса, те запосленим лицима с инвалидитетом, како би Фонду Федерације БиХ послужиле као основа података који ће се користити за провођење политике развоја професионалне рехабилитације и запошљавања, као и у циљу праћења испуњавања обавеза из Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом од стране послодаваца у Федерацији Босне и Херцеговине¹¹⁴.

¹¹² Службене новине Федерације БиХ, број 21/11;

¹¹³ Службене новине Федерације БиХ, бр. 52/15 и 64/15;

¹¹⁴ Јединствени образац ЕП (прилог 1) састоји се из три дијела и то:

Сва предузећа, установе, државни органи и друга правна лица регистрована према прописима у Федерацији Босне и Херцеговине, који су као послодавци дужни да на укупан број запослених запошљавају одређени број лица с инвалидитетом, а у складу са чланом 18 и 19 Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, обавезни су да воде евиденцију и редовно попуњавају образац, уношењем тражених података и исти доставе Фонду једанпут годишње, најкасније до 31. 3. сваке године за претходну годину¹¹⁵. Образац ЕП послодавци су дужни попунити и доставити Фонду без обзира да ли су у периоду за који достављају образац имали тренутно запослених лица с инвалидитетом или не.

Табела 5 садржи преглед укупног броја регистрованих послодаваца на наведеном софтверу према годинама у Федерацији Босне и Херцеговине, док су у табели 6 подаци разврстани по кантонима у Федерацији Босне и Херцеговине.

Опис	Датум	Укупно
Број регистрованих послодаваца кроз апликативни софтвер Фонда	31. 3. 2015.	74
	31. 3. 2016.	8.290
	10. 10. 2016.	9.534
	30. 11. 2016.	9.673
	21. 12. 2016.	9.724
	27. 1. 2017.	9.817
	16. 3. 2017.	10.321
	10. 4. 2017.	11.167
	11. 7. 2017.	11.703
	27. 7. 2017.	11.767
	9. 11. 2017.	12.191
	11. 12. 2018.	13.787
	10. 12. 2019.	15.375
	10. 12. 2020.	16.196
31. 12. 2020.	16.204	

Табела 5 - број регистрованих послодаваца у ФБиХ

Р.бр.	Назив кантона	Број регистрованих послодаваца према годинама			
		2017.	2018.	2019.	31.12.2020.
1.	Унско-сански кантон	907	968	1.006	1.052

- Основни подаци о послодавцу (Образац ЕП-1) – попуњава се и доставља само приликом прве доставе података, а ако дође до измјене података ажурира се од стране послодавца;

- Подаци о платама и износу посебног доприноса (Образац ЕП-2) – попуњава се и доставља за сваку пословну годину;

- Подаци о запосленим лицима с инвалидитетом (Образац ЕП-3) – попуњава се и доставља само приликом прве доставе података, а ако дође до измјене ажурира се од стране послодавца.

¹¹⁵ Попуњен образац се доставља искључиво електронским путем преко веб (web) апликације за евиденцију о послодавцима, платама и износу посебног доприноса те запосленим лицима с инвалидитетом – ап. ФОНД. Приступ веб апликацији је преко интернет претраживача. Апликација ап.ФОНД се налази на адреси <http://ap.fond.ba>

2.	Посавски кантон	113	129	137	140
3.	Тузлански кантон	2.260	2.642	2.961	3.114
4.	Зеничко-добојски кантон	1.497	1.597	1.692	1.763
5.	Босанско-подрињски кантон	64	99	105	108
6.	Средњобосански кантон	728	782	819	835
7.	Херцеговачко-неретвански кантон	989	1.085	1.156	1.187
8.	Западнохерцеговачки кантон	380	407	413	428
9.	Кантон Сарајево	4.624	5.097	5.551	5.791
10.	Кантон 10	87	97	99	100
11.	Непознат (приликом регистрације није одабрана општина)	512	884	1.436	1.686
Укупно регистрованих фирми:		12.191	13.787	15.375	16.204

Табела 6 - број регистрованих послодаваца у ФБиХ по кантонима

Табела 7 садржи преглед укупног броја послодаваца с пријављеним доприносима, односно послодавци који су предали ЕП обрасце кроз наведени софтвер.

Опис	Датум	Укупно
Број послодаваца с пријављеним доприносима (предали ЕП обрасце кроз апликацију)	21. 1. 2016.	4.260
	4. 5. 2016.	7.158
	10. 10. 2016.	7.793
	30. 11. 2016.	7.902
	21. 12. 2016.	7.928
	16. 3. 2017.	7.985
	10. 4. 2017.	8.351
	11. 7. 2017.	9.615
	27. 7. 2017.	9.674
	9. 11. 2017.	9.934
	11. 12. 2018.	11.355
	10. 12. 2019.	12.690
	10. 12. 2020.	13.475
31. 12. 2020.	13.493	

Табела 7 - преглед укупног броја послодаваца с пријављеним доприносима

Према подацима приказаним у табелама изнад, може се закључити да од 2017. године у Федерацији Босне и Херцеговине број регистрованих послодаваца расте, али приказани бројеви јасно показују да је број послодаваца с пријављеним доприносима мањи у односу на број регистрованих послодаваца. Дакле, јасно је да сви пословни субјекти не извршавају обавезу уплате посебних доприноса.

Када је ријеч о евиденцијама које се воде у Републици Српској, према достављеном одговору Фонда Републике Српске, вођење евиденција о субјектима који су у обавези да запошљавају лица с инвалидитетом, као и евиденције о обрачуну и уплати новчаног износа прописаног Законом, у надлежности су Пореске управе Републике Српске и Републичке управе за инспекцијске послове. С тим у вези, Главна служба за ревизију јавног сектора у Републици Српској је у Извјештају о ревизији финансијских извјештаја Фонда Републике Српске за 2015. годину навела да у Фонду Републике Српске „није успостављена помоћна књига потраживања у смислу формирања базе података свих пословних субјеката која би омогућила увид у податке о не/пријављеним доприносима у процентима од 0,1% или 0,2% и периода на који се уплате односе“¹¹⁶. Препорука Главне службе за ревизију јавног сектора у Републици Српској везана за успостављање помоћних књига, дјелимично је проведена, тј. није проведена у дијелу који се односи на успостављање базе пословних субјеката за евидентирање потраживања по основу доприноса за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом по субјектима (обвезницима доприноса)¹¹⁷. Наведена чињеница знатно отежава систем наплате потраживања.

5.2.5. Механизми праћења и контроле обрачуна и уплате посебног доприноса/ новчаног износа

Анализа одговора Фонда Федерације БиХ и Фонда Републике Српске јасно показује да се највећи проблеми јављају у сегменту испуњавања обавезе уплате посебног доприноса/новчаног износа од стране послодаваца који су били дужни, а нису запослили лице с инвалидитетом. То јасно показују одговори фондова чији је садржај дат у наставку текста.

У вези с праћењем извршавања дужности обрачуна и уплате новчаног износа, Фонд Федерације БиХ у одговору наводи да је током 2014. године властитим средствима осигурао системско праћење уплата посебног доприноса, те да је приликом креирања апликативног софтвера, добио базу свих регистрованих пословних субјеката у Федерацији БиХ од стране Пореске управе Федерације БиХ на темељу члана 5. ст. (1) и (2) Закона о пореској управи Федерације БиХ¹¹⁸. Наведена база свих регистрованих правних субјеката се периодично ажурира, а најмање једном годишње. Исто је констатовала и Канцеларија за ревизију институција Федерације Босне и Херцеговине у Извјештају о финансијској ревизији Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине за 2016. годину¹¹⁹. У истом извјештају је наведено да „иако Фонд самостално предузима активности на повећању наплате ових средстава, те

¹¹⁶ Извјештај о ревизији финансијских извјештаја Јавне установе Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, Приједор за период 1. 1-31. 12. 2015. године, доступно на: https://www.gsr-rs.org/static/uploads/report_attachments/2016/12/06/RI060-16_Lat.pdf;

¹¹⁷ Извјештај о статусу датих препорука приликом ревизије финансијских извјештаја Јавне установе Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, Приједор за 2015. годину, број ИП014-18 Бања Лука, 15. 8. 2018. године, доступно на: https://www.gsr-rs.org/static/uploads/report_attachments/2018/08/27/IP014-18_Lat.pdf;

¹¹⁸ Службене новине ФБиХ, бр. 33/02, 28/04, 57/09, 40/10, 27/12, 7/13, 71/14 и 91/15;

¹¹⁹ Извјештај о финансијској ревизији Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине за 2016. годину, доступан на: https://www.vrifbih.ba/wp-content/uploads/arhiva/javni-izvj/izvanbudzet/Fonda_za_profesionalnu_rehabilitaciju_i_zapo%C5%A1ljavaње_osoba_sa_invaliditetom_2016.pdf

су приходи по основу овог посебног доприноса у порасту, још увијек знатан број обвезника не извршава своју обавезу уплате ових средстава”.

Такође, Канцеларија за ревизију институција Федерације БиХ у Извјештају је констатовала да *„изузев Финансијским планом, Фонд није донио интерни акт којим би регулисао који ће се износ или проценат од укупно прикупљених средстава користити за намјене професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом, а којим ће се дијелом средстава финансирати Фонд у циљу обављања редовних послова и задатака (плате и накнаде за запослене, издаци за материјалне трошкове и набавке сталних средстава)”.*

Када је ријеч о начину уплате, важно је истаћи да је у складу с Правилником о начину уплате, припадности и расподјеле јавних прихода у Федерацији БиХ¹²⁰ дефинисан начин уплате. Уплата се врши на депозитне рачуне Фонда Федерације БиХ, те се исти раскњижавају према ИД бројевима правних субјеката. Све уплате према пореским периодима за свако правно лице, електронски се биљеже, те су видљиве, како запосленима Фонда, тако и правним субјектима кроз аналитичке картице.

Правилником о начину уплате, припадности и расподјеле јавних прихода у Федерацији Босне и Херцеговине¹²¹, средства за подстицање рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом са шифром прихода 722568 и 722569, дефинисана су као јавни приходи, а рачуни Фонда Федерације БиХ као рачуни јавних прихода.

Када се говори о неизвршавању обавезе уплате посебног доприноса, Фонд Федерације БиХ у одговору наводи да *„нема надлежност да проводи било коју мјеру у виду санкционисања правних лица, али редовно упућује информације Пореској управи Федерације БиХ на даље поступање у складу с надлежностима које има као и Јединици за буџетску инспекцију Федералног министарства финансија за институције које су у њиховој надлежности“.* Канцеларија за ревизију институција Федерације Босне и Херцеговине је у Финансијском извјештају за 2016. годину навела да је *“Чланом 67 Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом прописана новчана казна од 1.000 КМ до 15.000 КМ за послодавца који не уплати посебан допринос, али овим нити другим прописом није утврђено у надлежности које институције је наплата и остале активности на праћењу наплате овог посебног доприноса“.*

Област праћења извршавања дужности обрачуна и уплате новчаног износа у Републици Српској је у надлежности Пореске управе Републике Српске. Послодавац који запошљава лице с инвалидитетом обавезан је платити порезе и доприносе за запосленог у складу са законским прописима из области пореза и доприноса. Накнадно, по извршеној обавези, послодавци упућују Фонду Републике Српске захтјев за поврат доприноса.

¹²⁰ Службене новине ФБиХ, број 54/20

¹²¹ Правилник о начину уплате, припадности и расподјеле јавних прихода у Федерацији Босне и Херцеговине, број 05-02-2-4155/20 из јула 2020. године;

Пореска управа Републике Српске у достављеном одговору¹²² наводи да се не води посебна евиденција послодаваца који имају обавезу запошљавања лица с инвалидитетом. Овај податак могуће је добити достављањем шифре дјелатности послодавца који има ову обавезу. Наводи се да Пореска управа, у оквиру својих законом прописаних надлежности, приликом контроле пореских обвезника утврђује и чињенице везане за запосленост лица с инвалидитетом.

5.2.6. Преглед података о извршавању обавеза послодаваца и обавеза фондова за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом

Оба ентитета у Босни и Херцеговини имају усвојен систем према којем су пословни субјекти дужни запошљавати лица с инвалидитетом сразмјерно укупном броју запослених. Такав систем има за сврху пружање подршке у запошљавању лица с инвалидитетом. У оба ентитета пословни субјекти су дужни на 16 запослених запослити једно лице с инвалидитетом, али је различит износ посебног доприноса који послодавци уплаћују фондовима у случају када не испуне наведену квоту.

Уколико не испуне наведену обавезу, пословни субјекти у Федерацији БиХ дужни су мјесечно при исплати плата, обрачунати и уплатити у Фонд за подстицање рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом новчани износ у висини 25% од просјечне плате у Федерацији за свако лице с инвалидитетом које су били дужни да запосле.

Табела 8 садржи преглед уплаћених посебних доприноса од стране послодаваца из Федерације Босне и Херцеговине који подлијежу обавези запошљавања лица с инвалидитетом, а који нису запослили лица с инвалидитетом.

Година	Средства уплаћена од стране послодаваца – јавни сектор	Средства уплаћена од стране послодаваца-приватни сектор	Износ уплаћених средстава на име поврата доприноса на плате запослених лица с инвалидитетом
2018.	957.552,79 (укупно 298 субјеката)	16.391.851,16 (укупно 19.799 субјеката)	6.670.926,00 КМ
2019.	1.237.906,81 (укупно 389 субјеката)	18.386.118,90 (укупно 20.382 субјекта)	9.168.965,51 КМ
2020.	1.571.184,83 (укупно 396 субјеката)	18.746.687,79 (укупно 20.203 субјекта)	11.446.165,68 КМ

Табела 8 - преглед уплаћених новчаних износа послодаваца који нису запослили лица с инвалидитетом

За запослена лица с инвалидитетом, Фонд Федерације БиХ, у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом,

¹²² Одговор Пореске управе Републике Српске од 25. 3. 2021. године;

врши поврат уплаћених доприноса и пореза на доходак: привредним друштвима за запошљавање лица с инвалидитетом и заштитним радионицама, организацијама лица с инвалидитетом које запошљавају лица с инвалидитетом, лицима с инвалидитетом као самосталним предузетницима као и самосталним предузетницима који су родитељ, дијете или брачни друг лицу с инвалидитетом које запошљава.

Подаци о броју поднесених и одобрених захтјева, укључујући и новчане износе, садржани су у табели 9.

Број поднесених захтјева за поврат доприноса							
Година	Привредна друштва и заштитне радионице	Организације ЛсИ	Самостални обртници	Привредна друштва и заштитне радионице	Организације ЛсИ	Самостални обртници	Укупни износ
2018.	874	572	3.130	4.845	553	3.015	6.670.926,00
2019.	1.031	575	4.592	998	559	4.463	9.168.965,51
2020.	1.103	605	4.374	1.074	590	4.262	11.446.165,68

Табела 9 - број поднесених захтјева за поврат доприноса 2018-2020. у ФБиХ

Подаци наведени у табели 9 указују на повећан број поднесених захтјева за поврат доприноса и пореза на доходак, што свакако подразумијева и повећан број запослених лица с инвалидитетом.

Истраживање Удружења послодаваца Федерације БиХ показало је да послодавци висину посебног доприноса сматрају превеликом и нису става да она одговара упоредно-правној ситуацији у осталим земљама Европске уније и окружења, нити стварним потребама за запошљавање лица с инвалидитетом. Око 60% анкетираних послодаваца определијелило се за квоту од 1:25, која је иначе најчешће примијењена у другим земљама.

У Републици Српској, послодавци су дужни на одговарајућем радном мјесту, према властитом избору, у одговарајућим радним условима имати на сваких 16 запослених најмање једног запосленог инвалида. Послодавац који подлијеже наведеној обавези, а није је испунио, дужан је сваког мјесеца приликом исплате плата уплатити на рачун јавних прихода Републике Српске посебан допринос у висини 0,2% од исплаћене мјесечне бруто плате свих запослених. Ова обавеза односи се на јавне органе и институције, док привредни субјекти који не подлијежу обавези запошљавања инвалида, дужни су уплаћивати износ од 0,1% од исплаћене мјесечне бруто плате свих запослених.

Фонд Републике Српске у достављеном одговору наводи да се приход од посебног доприноса, путем рачуна јавних прихода Републике Српске дозначава Фонду Републике Српске, док, како је раније и наведено, контролу уплате и евиденције уплаћених доприноса води Пореска управа Републике Српске. Процјене Фонда Републике Српске су да, „према

подацима који нам се доставе по истеку пословне године, према нашим процјенама, око 70% прихода је остварено од послодаваца јавног сектора“.

У табели 10 приказани су подаци за уплаћене посебне доприносе послодаваца из Републике Српске.

Година	Укупна уплаћена средства од стране послодаваца
2018.	5.277.617,11
2019.	5.423.074,51
2020.	5.713.421,43

Табела 10 - преглед уплаћених посебних доприноса послодаваца који нису запослили лица с инвалидитетом у Републици Српској

Табела 11 садржи преглед броја запримљених захтјева за поврат доприноса које је запримио Фонд Републике Српске у периоду 2018-2020. година, као и број и износ одобрених захтјева.

Година	Број поднесених захтјева за поврат доприноса - приватни сектор	Износ одобрених захтјева за поврат доприноса - приватни сектор
2018.	5.286	4.056.810,18
2019.	5.181	4.348.612,84
2020.	4.919	4.392.323,06

Табела 11 - број запримљених и одобрених захтјева за поврат доприноса у Републици Српској

Иако се не може направити упоредни преглед података добијених из Федерације БиХ и Републике Српске, самим тим што је различита висина процента посебног доприноса који су послодавци дужни уплатити, може се закључити да у оба ентитета постоји благи пораст када је ријеч о висини уплаћених посебних доприноса. Наведено је, између осталог, резултати континуираних активности и мјера које Фондови спроводе. Повећање уплаћених доприноса се знатно одражава на обим и квалитет финансирања незапослених лица с инвалидитетом и могућност знатнијих износа новчаног стимуланса. Чињеница да је проценат који су послодавци дужни уплатити у Републици Српској знатно мањи, наводи на закључак да Фонд Федерације БиХ располаже много већим средствима за подржавање запошљавања и професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом у односу на Фонд Републике Српске.

Такође, једна од обавеза прописана Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом у Федерацији БиХ и Републици Српској односи се на то да су органи државне управе, органи правосуђа и други ентитетски органи, као и органи локалне управе, јавне службе, установе и фондови, те предузећа у власништву или у већинском власништву Федерације БиХ/Републике Српске, дужни одређени проценат

својих потреба за производима и производним услугама које производе и пружају предузећа за запошљавање лица с инвалидитетом задовољавати од ових предузећа, под условима који владају на тржишту. У Федерацији БиХ је тај проценат нешто већи и износи 35% за разлику од Републике Српске у којој износи 20%.

У сврху поређења стања у области система квота, у наставку дајемо табеларни приказ стања у другим европским државама.

Држава	Субјекти– обвезници	Основа -број запослених	Квота за ЛСИ
Ирска	Јавни и приватни сектор	сви	3% од броја запослених
Белгија	Јавни сектор	сви	2,5%
Португал	Јавни сектор	сви	5%
Аустрија	Јавни и приватни сектор	≥ 25 запослених	4%
Њемачка	Јавни и приватни сектор	≥ 20 запослених	5%
Италија	Јавни и приватни сектор	≥ 15 запослених	7%
Шпанија	Јавни и приватни сектор	≥ 50 запослених	2%
Француска	Јавни и приватни сектор	≥ 20 запослених	6%
Мађарска	Јавни и приватни сектор	≥ 20 запослених	5%
Словачка	Јавни и приватни сектор	≥ 20 запослених	3,2%
Чешка	Јавни и приватни сектор	≥ 25 запослених	4%
Грчка	Приватни Јавни сектор	≥ 50 запослених сви	8% 5%
Бугарска	Јавни и приватни сектор	≥ 50 запослених	4%
Румунија	Јавни и приватни сектор	≥ 50 запослених	4%
Литванија	Јавни и приватни сектор	≥ 50 запослених	2%
Словенија	Јавни и приватни сектор	≥ 20 запослених	2%-6% -према дјелатностима
Хрватска	Јавни и приватни сектор	≥ 20 запослених	3%
Пољска	Јавни и приватни сектор	≥ 25 запослених	6%
Албанија	Јавни и приватни сектор	на 24 запослена лица	1 лице
Кипар	Јавни сектор	сви	10%
Малта	Јавни и приватни сектор	сви	2%

Луксембург	Јавни сектор	Сви	5%
	Приватни сектор	25-50 запослених	1%
		50-300 запослених	2%
		≥ 300 запослених	4%
Црна Гора	Јавни и приватни сектор	20-50 запослених ≥ 50 запослених	1 лице 5%
Србија	Јавни и приватни сектор	20-49 запослених 50 запослених на сваких 50	1 лице 2 лица 1 лице
БиХ- ФБиХ РС	Јавни и приватни сектор	на 16 запослених	1 лице
	Јавни сектор	на 16 запослених	1 лице

Табела 12- Европске државе с квотним системом¹²³

5.2.7. Стимуланс за ново запошљавање

У Федерацији БиХ, правном и другом лицу које запошљава лице с инвалидитетом припада стимуланс предвиђен уговором о запошљавању лица с инвалидитетом закљученим са Фондом, службом за запошљавање, Фондом за пензијско-инвалидско осигурање, надлежном службом социјалне заштите, јединицом локалне управе или с другим послодавцем. Под стимулансом се подразумијева: једнократна материјална давања, средства за прилагођавање радног мјеста и услова рада, кредитна средства по повољнијим условима намијењена куповини машина, опреме, алата, прибора потребног за запошљавање лица с инвалидитетом, пословног простора и средства накнаде разлике због смањеног радног ефекта или за суфинансирање дијела плате асистента (помагача у раду) лица с инвалидитетом у току рада.

Према достављеном одговору, Фонд Федерације БиХ је на име стимуланса у периоду 2018. до 2020. године уплатио износе приказане у табели 13.

Година	Износ исплаћеног новчаног стимуланса	Највише исплаћено-намјена
2018.	11.495.750,00	На име трошкова плате
2019.	9.769.550,00	На име трошкова плате
2020.	2.987.100,00	На име трошкова плате

Табела 13 - исплаћени новчани стимуланси (Федерација Босне и Херцеговине)

Када је ријеч о начину исплате новчаног стимуланса, Канцеларија за ревизију институција Федерације БиХ је у Финансијском извјештају за 2016. годину навела слjedeће:

“С обзиром на наведено може се закључити да је новчани стимуланс за ново запошљавање лица с инвалидитетом одобрен правним лицима, удружењима грађана и лицима с инвалидитетом које су у циљу запошљавања или samozapoшљавања доставиле тражену

¹²³ Табела је преузета из документа Удружења послодаваца Федерације БиХ, „Европска пракса и запошљавање ЛСИ“, доступно на: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/Evropska20praksa20i20zapoC5A1ljavanje20osoba20sa20invaliditetom.pdf>;

документацију. Нису утврђени критеријуми, нити је извршено рангирање и бодовање пристиглих апликација. Не може се потврдити оправданост расподеле ових средстава два пута у току године, по два јавна позива, посебно зато што се процедура не проведе у роковима који су утврђени Годишњим планом рада Фонда за 2016. годину (по Првом јавном позиву од 15. 2. до 15. 4. 2016. године и по Другом јавном позиву од 15. 9. до 15. 11. 2016. године). Због наведеног, у 2016. години више су исказани расходи за 488.600 КМ средстава која су се требала расподијелити у 2015. години (по Другом јавном позиву из 2015. године). Исто сматрамо неоправданим јер утиче на благовременост расподеле средстава и исказани финансијски резултат. Такође, није осигуран адекватан надзор, нити начин на који би се могли измјерити ефекти уложених средстава.”¹²⁴.

Планом ревизије за 2020/2021. годину Канцеларије за ревизију институција Федерације БиХ, предвиђена је поновљена финансијска ревизија Фонда Федерације БиХ, која ће евентуално садржавати и преглед реализације препорука из Финансијског извјештаја за 2016. годину.

У Републици Српској послодавац који запошљава лице с инвалидитетом има право на новчани стимуланс и на стимуланс предвиђен посебним уговором о запошљавању инвалида. Стимуланс се користи за прилагођавање радног мјеста и услова рада, за куповину машина, опреме, алата или прибора потребног за запошљавање инвалида.

Када је ријеч о исплати новчаних стимуланса Фонда Републике Српске, подаци су приказани у табели 14. У наведене износе су урачунате компоненте запошљавања и самозапошљавања.

Година	Износ исплаћеног новчаног стимуланса	Највише исплаћено - намјена
2018.	101.875,00 КМ	5.000 – самозапошљавање
2019.	252.000,00 КМ	5.000 – самозапошљавање
2020.	124.000,00 КМ	5.000 - самозапошљавање

Табела 14 - исплаћени новчани стимуланси (Република Српска)

5.2.8. Постигнути резултати и изазови у раду

5.2.8.1. Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине

Фонд Федерације БиХ у достављеном одговору, истиче задовољство постигнутим резултатима, што се првенствено огледа у броју лица с инвалидитетом која су обухваћена подстицајима, као и годишњим износима који се издвајају за те намјене. Извјештаји о раду Фонда Федерације БиХ за 2018. и 2019. годину су од стране Владе Федерације БиХ и

¹²⁴ Извјештај о финансијској ревизији Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине за 2016. годину, доступан на: https://www.vriifbih.ba/wp-content/uploads/arihiva/javni-izvj/izvanbudzet/Fonda_za_profesionalnu_rehabilitaciju_i_zapo%C5%A1ljanje_osoba_sa_invaliditetom_2016.pdf;

Парламента Федерације БиХ усвојени, што према наводима Фонда Федерације БиХ, представља још једну потврду успјеха у раду и наставка препознавања ефеката рада Фонда Федерације БиХ као изразито позитивних.

Када је ријеч о проблемима у пракси, најчешћи проблеми с којима се Фонд Федерације БиХ суочава у пракси када је у питању запошљавање лица с инвалидитетом, односи се на радно-правне односе између послодаваца и запослених лица с инвалидитетом. Фонд Федерације БиХ наводи да се проблеми настоје рјешавати дијалогом и давањем савјета, док Фонд Федерације БиХ није овлаштен уплитати се у радно-правне односе између послодавца и запосленика. Такође, у случају заступања пријаве од лица с инвалидитетом запосленог код неког од корисника средстава, службеници Фонда Федерације БиХ одлазе на терен, обављају надзор и сачињавају записник у којем се предлажу мјере које евентуално треба предузети. На основу тог записника Управни одбор Фонда може предузети даље радње према том кориснику средстава.

Затим, према одговору Фонда Федерације БиХ постоје и одређене потешкоће и проблеми који су везани за правдање одобрених средстава корисницима програма као и новчаних стимуланса у смислу недостављања правдања, кашњења у достављању, некомплетне документације и сл. У овим случајевима, Фонд Федерације БиХ се обраћа писаним путем с упозорењем, а уколико се корисници оглуше на исто, покреће се процедура активирања средства осигурања (мјенице), како би се неоправдана средства наплатила. Крајња мјера је судски поступак против корисника.

Свеприсутан је и проблем наплате посебног доприноса као и контроле над извршавањем ове обавезе.

Најчешћи приговори који се упућују Фонду Федерације БиХ, везани су за апликанте који нису уврштени у расподјелу средстава као и приговори запослених лица с инвалидитетом на услове рада и извршавање законских обавеза послодавца код кога су запослени као и пријевремено прекидање радног односа.

5.2.8.2. Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање инвалида Републике Српске

Фонд Републике Српске наводи да је, дјелујући у складу с прописаним законским одредбама, у периоду 2006-2020. година, финансирао укупно 2.302 лица с инвалидитетом са 6.409.323,00 КМ кроз компоненте запошљавања, samozapoшљавања, одрживости запослености и економске подршке инвалидима. За исти период, Фонд Републике Српске је извршио поврат доприноса послодавцима у приватном сектору који запошљавају лица с инвалидитетом под посебним условима у укупном износу од 38.396.795,00 КМ. Тренутно, Фонд „на поврату“ има око 850 послодаваца који запошљавају 1.250 инвалидних лица.

Истовремено, сматра се да основни предуслов за превазилажење препрека у раду јесу квалитетне измјене Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом у Републици Српској.

Када је ријеч о приговорима, наводи се да су се пристигли захтјеви организација лица с инвалидитетом углавном сводили на повећавање издвајања лицима с инвалидитетом за компоненту економске подршке, као вида неформалног запошљавања, с карактером социјалног давања. Такође, поједини приговори су се односили на исти третман лица с инвалидитетом различитог типа и степена инвалидности, приликом додјеле новчаног стимуланса.

На основу анализе одговора Фонда Федерације БиХ и Фонда Републике Српске може се закључити да се већина активности које исти спроводе, односи искључиво на пружање материјалне подршке, у смислу издвајања новчаних средстава. Чини се како изостаје подршка социјалном предузетништву и активностима које истински доприносе укључивању лица с инвалидитетом у друштво.

5.2.9. Предузете и планиране мјере у циљу повећања запослености лица с инвалидитетом

5.2.9.1. Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине

У одговору Фонда Федерације БиХ наводи се да *„...поред расписивања јавних позива за ново запошљавање лица с инвалидитетом, приоритетно је да Фонд осигура средства за опстанак заштитних радионица, привредних друштава за запошљавање лица с инвалидитетом и лица с инвалидитетом – самосталних обртника, те уопште да средства и енергију усмјери на борбу за одрживост запослености лица с инвалидитетом. Нарочито је ово било од значаја у 2020. години када је наступила пандемија КОВИД-19“*.

Остале мјере које је Фонд Федерације БиХ проводио у назначеном периоду јесте одржавање запослености већ запослених лица с инвалидитетом под посебним условима, кроз исплате новчаних надокнада и субвенције нето плата као и кроз програме одрживости нивоа запослености, програме развоја привредних друштава за запошљавање лица с инвалидитетом и заштитних радионица и програме професионалне рехабилитације. Осим наведеног, континуирано се ради на међусобној сарадњи с организацијама лица с инвалидитетом и другим циљним групама, а све у циљу усклађивања активности које проводи Фонд према њиховим потребама.

У циљу успостављања боље сарадње између Фонда Федерације БиХ, Пореске Управе Федерације БиХ, Федералног завода за запошљавање и служби за запошљавање с подручја Федерације БиХ, одржан је низ састанака у циљу размјене искустава и информација о потребама и могућностима запошљавања лица с инвалидитетом, те како би се сагледале могућности за будући развој *„што квалитетнијег процеса признавања права на професионалну рехабилитацију лица с инвалидитетом у складу са афинитетима лица с инвалидитетом, њиховом преосталом радном способношћу, те потребама тржишта рада као кључних фактора за одрживо запошљавање лица с инвалидитетом“*.

Такође, Фонд Федерације БиХ путем промотивних активности, присуством на конференцијама, округлим столовима, радионицама и сличним догађајима, подиже ниво

свијести у друштву о потребама лица с инвалидитетом. „Свакодневно се лицима с инвалидитеом као и другим корисницима пружа директно професионално информисање и савјетовање (директно у просторијама Фонда, путем телефона или имејла). Веб страница Фонда се свакодневно ажурира како би корисници били на вријеме информисани о свим активностима које проводи Фонд.“

Када је ријеч о мјерама које се планирају предузети, Стратешким планом развоја Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом за период 2021-2023. година наведени су кључни приоритети, као и стратешки и оперативни циљеви који се желе постићи у предвиђеном периоду. Утврђена су четири стратешка циља Фонда у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом¹²⁵.

5.2.9.2. Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање инвалида Републике Српске

Фонд Републике Српске у одговору истиче да, поред мјера које су дефинисане Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида Републике Српске, а које укључују новчане стимулансе и поврат доприноса, Фонд Републике Српске је континуирано, путем ресорног министарства указивао на обавезу запошљавања инвалида у јавном сектору.

Мјере се односе на предложене измјене наведеног закона, превасходно према ревизорском извјештају, као и на темељу примјене Закона и уоченим мањкавостима које се јављају у његовој примјени. Неки од приједлога Фонда Републике Српске за измјене Закона у циљу унапређења запошљавања лица с инвалидитетом, приказани су у одговору Фонда Републике Српске и огледају се у сљедећем:

¹²⁵ Стратешки циљ 1. Успоставити финансијски стабилан систем функционисања Фонда

За реализацију дефинисани су сљедећи оперативни циљеви:

- Утицати на усклађивање правног оквира за ефикасан систем наплате посебног доприноса по члановима 18 и 19 Закона;

- Унаприједити информисаност послодаваца о обавезама из чланова 18. и 19. Закона, те обавезе попуњавања података у апликативном софтверу Фонда;

Стратешки циљ 2. Унапређење мјера запошљавања лица с инвалидитетом;

За реализацију дефинисани су сљедећи оперативни циљеви:

- Унаприједити информисаност о праву лица с инвалидитетом на запошљавање, те обавези послодаваца да запошљавају лица с инвалидитетом у складу са чланом 18. и 19. Закона;

- Обезбиједити квалитетне програме запошљавања лица с инвалидитетом које ће допринијети одрживом запошљавању лица с инвалидитетом;

Стратешки циљ 3. Унапређење мјера професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом;

За реализацију дефинисани су сљедећи оперативни циљеви:

- Унаприједити информисаност о праву лица с инвалидитетом на професионалну рехабилитацију;

- Обезбиједити квалитетне програме професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом које ће допринијети одрживом запошљавању лица с инвалидитетом;

Стратешки циљ 4. Институционално јачање Фонда као водеће институције у Федерацији БиХ из области професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом;

За реализацију дефинисани су сљедећи оперативни циљеви:

- Унаприједити пословање Фонда;

- Повећати капацитете Фонда (људски ресурси, технички, компетенције и знања из области).

„1. Неуравнотеженост прихода и расхода – Од постојећег прихода Фонд може једино да финансира поврат доприноса. Стопа посебног доприноса 0,2% за послодавце јавног сектора који нису на сваких 16 запослених запослили једно лице с инвалидитетом није довољно репресивна мјера, те се не може очекивати унапређење запошљавања ЛсИ. Повећати приходе како би се могло значајније финансирати запошљавање незапослених ЛсИ кроз знатнији износ новчаног стимуланса.

2. Успостављање евиденције о укупном броју лица с инвалидитетом; запослени и незапослени; пријављени Заводу за запошљавање и непријављени.

3. Увођење пенала умјесто посебног доприноса за јавни сектор. Приједлог висине пенала, као у Федерацији БиХ, $\frac{1}{4}$ износа просјечне плате за свако незапослено ЛсИ.

4. Увођење контролних механизма за спречавање нереалног повећања плата ЛсИ по остваривању права на поврат доприноса. (Евидентне ситуације гдје ЛсИ има двоструку плату у односу на лице које нема инвалидност, а запослених на истим пословима).

5. Увести већу финансијску подршку лицима с већим процентом инвалидности (избјећи линеарно давање).

6. Успостављање евиденција у јавном сектору – послодавци ЈС треба у оквирима служби за људске ресурсе, да успоставе евиденције о радним мјестима и пословима на које је могуће запослити ЛсИ.“

5.3. Одговори и запажања завода за запошљавање

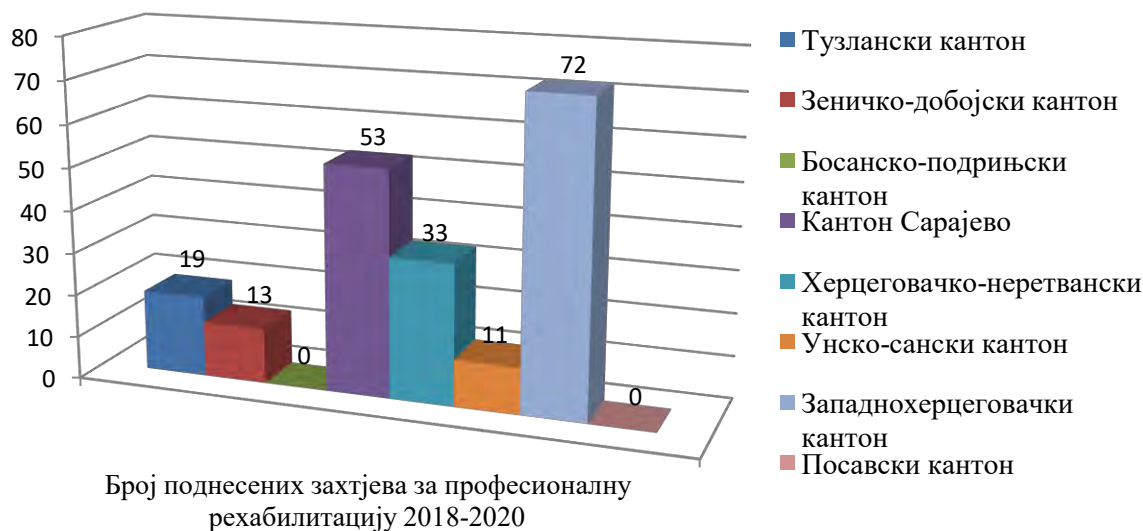
У циљу прикупљања адекватних информација у смислу надлежности које имају заводи за запошљавање у Федерацији Босне и Херцеговине/кантонима и Републици Српској у области професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом, упућен је упитник Федералном заводу за запошљавање и ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске. Упитник је достављен и на адресе десет кантоналних служби за запошљавање¹²⁶. Сврха упућених упитника била је да се истражи да ли постоје посебне мјере и програми које проводе службе/заводи за запошљавање и које су то сметње при запошљавању лица с инвалидитетом, која је улога служби за запошљавање у процесу запошљавања лица с инвалидитетом, те постоји ли ефикасна координација надлежних органа. Примјер упитника је садржан у Анексу I. У наставку су приказани одговори завода/служби за запошљавање који су доставили одговор на упитник.

5.3.1. Признавање права на професионалну рехабилитацију

Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом у члану 59. прописује дужност кантоналних служби за запошљавање, да од средстава планираних финансијским планом за активну политику запошљавања у текућој години, износ од 5% уплаћују Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације БиХ, који проводи програме активне политике запошљавања за лица с инвалидитетом, као и радно способна лица с умјереном и лако менталном ретардацијом.

¹²⁶ Акт Институције омбудсмана број Ж-СА-02-39/21 од 20. 1. 2021. године;

О признавању права на професионалну рехабилитацију у Федерацији БиХ, у првом степену одлучује кантонална служба за запошљавање, надлежна према пребивалишту лица с инвалидитетом¹²⁷. Када је ријеч о броју поднесених захтјева за признавања права на професионалну рехабилитацију у периоду 2018-2020. година, подаци који су добивени од кантоналних служби за запошљавање приказани су у графикону 2.



Графикон 2 – број поднесених захтјева за признавања права на професионалну рехабилитацију у периоду 2018-2020. година

Служба за запошљавање Кантона 10 у одговору наводи да у назначеном периоду није поднесен ниједан захтјев, јер према наводима Службе, није надлежна за признавање права на професионалну рехабилитацију, иако је Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом јасно прописао надлежност служби за запошљавање.

Професионална рехабилитација и оспособљавање у Републици Српској проводи се под општим и посебним условима. Професионалном рехабилитацијом под општим условима сматра се рехабилитација и оспособљавање које се организује и изводи у систему образовања.

Брчко дистрикт БиХ нема усвојен закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, али према одговору Завода за запошљавање Брчко дистрикта БиХ, од 2017. године реализује се Програм запошљавања лица из категорије теже запошљивих лица, а у које спадају и лица с инвалидитетом (инвалидност 50 % и више). Завод за запошљавање Брчко дистрикта наводи да улаже знатна средства у наведене програме, да је одзив послодаваца велики. Нажалост, у периоду од 2018. до 2020. године реализовано је шест захтјева за професионалну рехабилитацију.

¹²⁷ Члан 12. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације БиХ;

5.3.2. Предрасуде и дискриминација при запошљавању лица с инвалидитетом

Стварно стање у области рада и запошљавања представља слику привредног и социјалног стања и изазива далекосежне егзистенцијалне посљедице не само за појединца, него и за социјални мир у одређеном друштву. Лица с инвалидитетом су често изложена различитим облицима дискриминације, а неријетко је дискриминација присутна и на радном мјесту. С друге стране, дискриминација се јавља и приликом примјене појединих законских прописа. С тим у вези, Омбудсмани континуирано указују на постојање дискриминације по основу узрока настанка инвалидитета, а која се јавља у примјени прописа из области социјалне заштите и борачко-инвалидске заштите у Федерацији Босне и Херцеговине. Наиме, лица која су инвалидитет стекла у рату остварују знатно већа новчана примања и повластице од лица која су инвалидитет стекла на други начин¹²⁸. Посебан проблем се јавља и због различите економске развијености кантона који су надлежни за остваривање одређених права из здравствене и социјалне заштите, те различитог нивоа финансирања и права на личну инвалиднину (кантонални и федерални ниво финансирања). Све наведено доводи до неједнаког приступа остварењу права или непровођењу законски нормираних права¹²⁹.

У настојању остваривања стварне једнакости у друштву, органи власти могу предузети и одређене мјере које се неће сматрати дискриминацијом ако су усмјерене на исправљање већ постојећих неједнакости. Такве мјере се називају позитивним или афирмативним. У случају да је разликовање оправдано и легитимно, онда такво поступање не може бити названо дискриминацијом. Афирмативне радње/мјере могу се дефинисати као конзистентан пакет мјера, привременог карактера, са циљем исправљања позиције чланова одређених група у једном или више аспеката њиховог друштвеног живота, а ради обезбјеђења стварне једнакости. Дакле, Закон о забрани дискриминације БиХ препознаје одређене законске мјере и радње које се неће сматрати дискриминацијом ако су утемељене на објективној и разумној оправданости.

Тако, у контексту запошљавања лица с инвалидитетом, законске мјере неће се сматрати дискриминацијом ако се предност, под једнаким општим и посебним условима из конкурса, даје припадницима угрожених група: лицима с инвалидитетом, националним мањинама, расељеним лицима или избјеглицама, цивилним жртвама рата.

Према одговорима одређеног броја кантоналних служби за запошљавање, послодавци имају предрасуде према запошљавању лица с инвалидитетом, сматрајући да не могу постићи адекватне резултате у раду и испунити очекивану норму.

Када је ријеч о сметњама при запошљавању лица с инвалидитетом са аспекта послодаваца, Служба за запошљавање Херцеговачко-неретванског кантона у одговору наводи да се послодавци тешко одлучују да запосле лица с инвалидитетом без обзира на могућност

¹²⁸ Годишњи извјештај о резултатима активности за 2019. годину, Бања Лука, март 2019. године, доступан на: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2020051813152592bos.pdf

¹²⁹ Анализа правног оквира за запошљавање лица с инвалидитетом, Удружење послодаваца Федерације БиХ, доступно на: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/Analiza20pravnog20okvira20za20zaposljavanje20osoba20sa20invaliditetom.pdf>

остваривања субвенција. Осим наведеног, у одговору се наводи да је за већину отворених радних позиција, потребна потпуна здравствена способност. Указује се и на одређене околности које отежавају могућност запослења лица с инвалидитетом, као што су: економска криза, велика незапосленост, неупућеност послодаваца о могућностима запошљавања лица с инвалидитетом, али и неефикасна координација између органа надлежних за професионалну рехабилитацију и запошљавање.

Завод за запошљавање Републике Српске у одговору наводи да је постојање предрасуда у вези с радном способношћу лица с инвалидитетом, један од основних проблема запошљавања тих лица, посебно због тога што није званично извршена оцјена преостале радне способности.

5.3.3. Програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитетом

Законом о професионалној, рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом у Федерацији БиХ прописано је да се у Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом, уплаћују и средства Федералног завода за запошљавање у износу од 10% средстава планираних финансијским планом Федералног завода за запошљавање за активну политику запошљавања у текућој години. Истовремено, у исти фонд се уплаћују и средства кантоналних служби за запошљавање у износу од 5% средстава планираних финансијским планом кантоналних служби за запошљавање за активну политику запошљавања у текућој години.

На питање да ли постоје програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитет, Служба за запошљавање Унско-санског кантона у достављеном одговору истиче да су послодавци преоптерећени различитим новчаним давањима, те се наводи: *„Пребацивање превеликог терета на леђа послодавца, доприноси неконкурентности наше привреде због превелике цијене бруто рада, што може имати негативан ефекат на став послодавца према овом питању, и на крају крајева, на могућност запошљавања инвалидних лица. Уколико испитује обавезу да на сваких 16 радника уплати у Фонд 206 КМ, привредни субјекат који запошљава 160 људи, имаће мјесечне трошкове у износу (206 КМ x 10) 2.060 КМ, односно на годишњем нивоу (2.060 КМ x 12) 24.720 КМ, што није нимало занемарљив трошак. Ово тим више ако знамо да послодавац за исплаћену једну КМ, свом запосленом, мора исплатити држави на различитим нивоима и ванбуџетским фондовима 0,9 КМ. Привредни субјекти који запошљавају мање од 16 радника, који према закону немају обавезу запошљавања инвалида, по том истом закону имају обавезу плаћања 0,5% годишње бруто плате свих запослених. Значи мали привредни субјекти који запошљавају једно лице до 15 људи, морају платити 1.000-2.000 КМ годишње¹³⁰.*

На исто питање, Служба за запошљавање Босанско-подрињског кантона у одговору наводи да савјетодавци кроз индивидуалне планове за запошљавање пружају подршку незапосленом лицу у циљу усклађивања интереса и способности незапосленог лица с потребама тржишта рада. Иста служба наводи да у току савјетовања/консултација, савјетодавци помажу незапосленим лицима да аплицирају на различите програме

¹³⁰ Служба за запошљавање Унско-санског кантона од 4. 2. 2021. године

запошљавања и samozapoшљавања, обуке и преквалификације за потребе тржишта рада, те им пружају обуку за стицање знања и вјештина активног тражења посла.

Према одговору Завода за запошљавање Републике Српске, субвенције за запошљавање лица с евиденције незапослених, додјељују се по програмима запошљавања за које се расписује јавни позив с јасно дефинисаним условима учешћа. Наиме, Влада Републике Српске, на основу Стратегије запошљавања 2016-2020, на годишњем нивоу доноси акциони план запошљавања који садржи одређене програме запошљавања које проводи Завод за запошљавање Републике Српске. Увидом у службену интернет страницу Владе Републике Српске, утврђено је да је наведена стратегија истекла крајем 2020. године и према достављеним информацијама, у току је израда стратешког документа за нови временски период. У истом одговору се наводи да су програми најчешће усмјерени на запошљавање тешко запошљивих и угрожених лица с евиденције и највећи дио средстава се пласира у област привреде¹³¹.

Када су у питању посебни програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитетом, у одговору се истиче да, у оквиру реализације акционих планова, од 2012. године проводи се Програм финансирања запошљавања и samozapoшљавања дјете погинулих бораца, демобилисаних бораца и ратних војних инвалида Војске Републике Српске, при чему су ратни војни инвалиди издвојени као посебна циљна група. Приликом провођења осталих програма запошљавања, лицима с инвалидитетом се даје приоритет у поступку одобравања средстава.

Завод за запошљавање Брчко дистрикта БиХ у одговору наводи да, у складу с могућностима, а имајући у виду да Брчко дистрикт БиХ нема усвојен закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, од 2017. године пружа подршку путем Програма запошљавања теже запошљивих лица и то путем финансирања и суфинансирања запошљавања лица с инвалидитетом. Исти завод је мишљења да један од највећих разлога недовољне запослености лица с инвалидитетом, јесте недовољна развијеност професионалне рехабилитације.

5.3.4. Координација надлежних органа и информисаност о правима лица с инвалидитетом

УН Конвенција о правима лица с инвалидитетом обавезује надлежне органе власти на промовисање могућности запослења и напредовања у служби на тржишту рада, помагање у проналажењу, добијању и задржавању посла, те враћању у радни однос; промовисање могућности samozapoшљавања, предузетништва и покретања властитих послова; промовисање стицања радног искуства на отвореном тржишту рада; промовисање програма стручне и професионалне рехабилитације.

Важећи законски прописи у ентитетима, односно кантонима, омогућавају ангажовање низа ресурса за намјене рехабилитације и оспособљавање лица с инвалидитетом, укључујући и

¹³¹ Јавни позив се објављује на интернет страници Завода, једном дневном листу и на огласним таблама Бироа за запошљавање;

подршку послодавцима. Међутим, да би наведене активности постигле сврху, а то је повећање запослености лица с инвалидитетом, надлежне институције морају остваривати континуирану сарадњу.

Према одговорима највећег броја кантоналних служби за запошљавање, координација између надлежних органа у обављању професионалне рехабилитације и запошљавања би требало да буде ефикаснија и квалитетнија.

Служба за запошљавање Кантона 10 наводи да се једина координација између Службе и Фонда ФБиХ односи на објављивање Јавног позива Фонда Федерације БиХ о запошљавању лица с инвалидитетом два пута годишње.

Завод за запошљавање Републике Српске оцјењује коректном сарадњу са Фондом РС, образовним установама и другим организацијама који се баве професионалном рехабилитацијом и запошљавањем лица с инвалидитетом. У истом одговору се наводи да је неопходно јачати сарадњу институција на републичком нивоу, удружења послодаваца и других институција с удружењима која окупљају лица с инвалидитетом и континуирано вршити информисање послодаваца о важности ових питања и могућностима запошљавања лица с инвалидитетом.

Запошљавање лица с инвалидитетом несумњиво зависи од потреба тржишта, али и мотивисаности и информисаности послодаваца о могућностима прилагођавања радних просторија и радних активности с преосталом радном способности и могућностима лица с инвалидитетом. Истовремено, од великог значаја је и степен информисаности лица с инвалидитетом о могућностима које им стоје на располагању. Континуирано провођење промотивних кампања/едукација/радних састанака о правима и обавезама послодаваца у смислу закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом у ентитетима, сигурно може допринијети ефикаснијем остваривању права лица с инвалидитетом у области рада и запошљавања.

С тим у вези, Служба за запошљавање Босанско-подрињског кантона у достављеном одговору наводи: *„Приликом објаве јавних позива за учешће у мјерама активне политике запошљавања које објављује Служба, Федерални завод за запошљавање, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом, Служба обавјештава Удружење послодаваца БПК Горажде, Обртничку комору БПК Горажде и Привредну комору БПК Горажде, како би о томе обавијестили и информисали чланове/послодавце/обртнике о учешћу у програмима.*“¹³²

Када је ријеч о едукацијама и промотивним кампањама, Служба за запошљавање Херцеговачко-неретванског кантона наводи да су обављане едукације, у смислу надлежности Службе у процесу запошљавања, те да приликом тражења запослења, с незапосленим лицима се обављају савјетодавни разговори. Сличан одговор доставила је и Служба за запошљавање Унско-санског кантона, која указује на добру сарадњу с невладиним сектором. Према наводима из одговора, промотивне активности обавља и Служба за запошљавање Посавског кантона.

¹³² Служба за запошљавање Босанско-подрињског кантона, одговор за примљен 3. 2. 2021. године;

У вези са истим питањем, Завод за запошљавање Републике Српске у одговору истиче да редовно проводи промотивне кампање и радне састанке са заинтересованим странама, а у вези с програмима запошљавања.

5.4. Ставови Удружења послодаваца

Како је већ наведено, једна од отежавајућих околности у области запошљавања лица с инвалидитетом јесу предрасуде послодаваца, који се тешко одлучују да запосле лица с инвалидитетом, сматрајући да не могу одговорити потребама радног мјеста. Мисија ОСЦЕ-а у Босни и Херцеговини провела је током 2019. године истраживање којим су испитане перцепције, ставови и лична искуства 1001 становника Босне и Херцеговине. С констатацијом *„Не бих волио/вољела имати колегу са озбиљним обликом инвалидитета јер би то значило да морам радити дио његовог/њеног посла“*, не слаже се 91,5% испитаних¹³³.

У циљу што потпунијег сагледавања проблематике запошљавања лица с инвалидитетом, за потребе израде овог специјалног извјештаја, упућен је упитник Удружењу послодаваца Федерације БиХ, Удружењу послодаваца Републике Српске и Удружењу послодаваца Брчко дистрикта БиХ. Анекс I садржи преглед упућеног упитника.

Упитник је креиран у циљу бољег разумијевања ставова послодаваца, указивања на евентуалне досадашње активности предузете у овој области, идентификовања кључних проблема и начина за њихово превазилажење. У наставку су приказани достављени одговори удружења послодаваца.

Удружење послодаваца Федерације БиХ није доставило одговор на упитник, али је радна група, увидом у интернет страницу Удружења послодаваца Федерације БиХ, утврдила да је до сада објављено неколико публикација, међу којима су: „Анализа правног оквира за запошљавање лица с инвалидитетом“¹³⁴, „Европска пракса и запошљавање ЛсИ“¹³⁵, „Закон о измјенама и допунама закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом“¹³⁶. За потребе израде овог специјалног извјештаја, издвојено је неколико кључних налаза из истраживања које је Удружење послодаваца Федерације БиХ провело:

„Примарно истраживање на тему: ”Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом“ обављено је током јула 2018. године, на узорку од 153 компаније. Што се тиче облика власништва ¾ компанија било је из приватног

¹³³ Дискриминација у Босни и Херцеговини: перцепције ставови и искуства јавности, 2020. година, доступно на: <https://www.osce.org/mission-to-bosnia-and-herzegovina/448852>;

¹³⁴ Анализа правног оквира за запошљавање лица с инвалидитетом, доступно на: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/Analiza20pravnog20okvira20za20zaposljavanje20osoba20sa20invaliditetom.pdf>;

¹³⁵ Европска пракса и запошљавање лица с инвалидитетом, доступно на: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/Evropska20praksa20i20zapoC5A1ljavanje20osoba20sa20invaliditetom.pdf>;

¹³⁶ Закон о измјенама и допунама закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом, доступно на: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/Publikacija20Zakon20o20prof.20rehabilitaciji20i20zaposlavanje20OSI.pdf>;

сектора, а ако се узме у обзир и 13% компанија у мјешовитом власништву с већинским приватним капиталом, јасно је да је 10% анкетираних из државних или већински државних компанија.

Резултати анкете показали су да више од 4/5 анкетираних запошљава лица с инвалидитетом. Ако узмемо у обзир да микро и мала предузећа немају обавезу запошљавања лица с инвалидитетом, може се тврдити да више од 90% чланица Удружења послодаваца имају позитиван став према запошљавању лица с инвалидитетом и да поштују законске обавезе.

Поред тога видљиво је да анкетирани послодавци нису задовољни рјешењима из Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом. Наведено незадовољство је готово плебисцитарно. Из анкете је видљиво да је 95%, послодаваца незадовољно одредбама закона које регулишу квоте за запошљавање лица с инвалидитетом, затим непостојањем могућности алтернативног испуњавања обавеза из квотног система, њих скоро 80%, те изостанком подстицаја за запошљавање лица с инвалидитетом (60% анкетираних).

Послодавци сматрају да је квота превелика и да не одговара ни упоредно-правној ситуацију у осталим земљама Европске уније и окружења, те да не одговара ни стварним потребама за запошљавање лица с инвалидитетом. Од укупног броја анкетираних послодаваца, њих 60% се определили за квоту од 1:25, која је иначе најчешће примијењена у другим земљама.

Послодавци су се изјаснили да би највише били мотивисани за запошљавање лица с инвалидитетом кроз суфинансирање дијела њихове плате, те суфинансирање трошкова њиховог образовања и професионалног оспособљавања.“

Унија удружења послодаваца Републике Српске у достављеном одговору изражава задовољство учешћем у изради Нацрта закона о друштвеном предузетништву Републике Српске, а у сарадњи с Министарством привреде и предузетништва Републике Српске. Сматра да друштвено предузетништво представља могућност за рјешавање проблема и потреба маргинализованих и рањивих група, а самим тим и лица с инвалидитетом, при чему примарни циљ није акумулација профита, већ постизање одређених циљева од општег интереса, као што је запосленост неких категорија радника. Такође, у истом одговору се истиче да би један од приједлога за превазилажење проблема у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом, требала бити квалитетна промоција занимања у којима лица с инвалидитетом могу, у складу са својим могућностима, квалитетно одговорити изазовима рада. Такође, један од приједлога је и примјена Закона о друштвеном предузетништву, те едукација послодаваца.

Удружење послодаваца Брчко дистрикта БиХ у одговору истиче позитиван помак у запошљавању без дискриминације који је проистекао усвајањем новог Закона о раду Брчко дистрикта БиХ¹³⁷. Према одговору истог завода, у друштву је недовољно развијена свијест да лица с инвалидитетом могу, уз одређено образовање и изграђене специфичне вјештине, бити потпуно конкурентни на тржишту рада, те да би се координација између органа надлежних за професионалну рехабилитацију и запошљавање на нивоу Брчко дистрикта

¹³⁷ Службени гласник БД БиХ бр. 34/19 и 2/21;

БиХ, као и међусобно институционално повезивање с надлежним институцијама у ентитетима БиХ, требало знатно да унаприједи.

Удружење послодаваца Брчко дистрикта БиХ у истом одговору наводи: *“Сматрамо да би професионално информисање, савјетовање и пројена професионалних могућности уз адекватну анализу тржишта рада, потреба и могућност запошљавања уз активну тежњу за стицањем специфичних радних вјештина у знатној мјери допринијело системском идентификовању радних занимања и радних мјеста на којима би потпуно конкурентно лица с инвалидитетом могла учествовати на тржишту рада.”*¹³⁸

5.5. Искуства организација лица с инвалидитетом у области запошљавања лица с инвалидитетом

Организације лица с инвалидитетом, уз јавни сектор који предузима конкретне мјере и политике према лицима с инвалидитетом, имају важну улогу у процесу укључивања лица с инвалидитетом у различите сфере друштвеног, политичког, економско-социјалног живота. Подршка и сервиси које лица с инвалидитетом добијају од организација, посебно у сегменту информисања, од изузетне су важности за област запошљавања.

С тим у вези, прикупљање информација од организација лица с инвалидитетом, које су заправо глас лица с инвалидитетом, било је од великог значаја при изради овог документа. Креиран је упитник за удружења лица с инвалидитетом на подручју цијеле Босне и Херцеговине, с намјером да се прикупе подаци о информисаности лица с инвалидитетом, ефикасности тренутних прописа који уређују професионалну рехабилитацију, механизма успостављених прописима, институтом приговора, ефикасности постојећих мјера итд. У наставку је дат преглед одговора организација лица с инвалидитетом који су доставили одговор на упитник.

5.5.1 Позитивна пракса кроз најбоље моделе подршке запошљавању лица с инвалидитетом

Организације лица с инвалидитетом препознају позитивне примјере дјеловања у области запошљавања лица с инвалидитетом. С тим у вези, као ефикасан модел подршке истиче се подршка социоекономском оснаживању лица с инвалидитетом и њихових породица. *„Лица с интелектуалним тешкоћама су тешко запошљива и 90% њих никада неће моћи радити, стога је овај вид као једини могући - подршка породици која се брине о лицу које захтијева цијели живот подршку породице - и најбољи вид дјеловања Фонда према овој популацији“*¹³⁹.

Удружење родитеља и пријатеља дјете и омладине с посебним потребама „Зрачак“ Љубиње у одговору наводи да се најефикаснијим показао пројекат неформалног запошљавања којим су лицу с инвалидитетом ручивали пакет, тј. по његовом избору неку алатку или краву,

¹³⁸ Удружење послодаваца Брчко дистрикта БиХ, одговор за примљен 8. 2. 2021. године;

¹³⁹ Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“, одговор за примљен 4. 2. 2021. године;

пилиће, пчеле, што је допринијело да лица с инвалидитетом заједно с породицом остварују директну корист.

Удружење Живот с Даун синдромом ФБиХ као најбољу праксу истиче директну подршку и индивидуални приступ лицу, тако да се око особе створи мрежа подршке и успостави партнерство с послодавцем. *„Наше удружење за тражиоце посла креира Индивидуални транзициони програм од школе до отвореног тржишта рада и на тај начин идентификујемо потребне интервенције како код особе тако и код послодавца у смислу прилагодбе радног мјеста и едукације одговорних у компанији“¹⁴⁰.*

Савез слијепих Републике Српске у достављеном одговору истиче да је око четрдесет лица у посљедњих шест година користило право на економску подршку и на тај начин је обављено њихово самозапошљавање чиме се утицало на побољшање њиховог животног стандарда. Такође, у одговору се истиче: *„До посла лакше долазе лица с већим степеном образовања. Има позитивних примјера запошљавања слијепих лица у јавним установама, међутим, приватни сектор није склон запошљавању лица с инвалидитетом“¹⁴¹.*

5.5.2. Информисаност и едукација лица с инвалидитетом

Организације лица с инвалидитетом својим радом, пројектима и активностима засигурно представљају важну карику у информисању лица с инвалидитетом. Када је ријеч о информисаности лица с инвалидитетом, организације у највећем броју наводе да постоји дјелимична информисаност, али да постоји потреба за додатним информисањем, које би требало бити приступачно за сва лица с инвалидитетом без обзира на врсту инвалидитета.

Највећи интерес за информисањем постоји када *„члан породице млада и одрасла особа с Даун синдромом је упозната са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању. Истичемо ову групу чланова јер се интерес за овим информацијама јавља у вријеме када и настаје потреба њихове дјеце за послом. Остали чланови (родитељи дјеце) се не занимају за ову тему, с обзиром да су преокупирани баријерама у процесу инклузивног васпитања и образовања“¹⁴².*

Одређени дио одговора, ипак, указује на недовољну информисаност о правима лица с инвалидитетом, сложене административне процедуре¹⁴³ и предрасуде према лицима с инвалидитетом¹⁴⁴. Савез дистрофичара Републике Српске у одговору наводи: *“Веома смо разочарани чињеницом да се све мање примјењује Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалида РС. Послодавци немају интерес за запошљавање ЛСИ као што је био прије десетак година. Јавне установе веома ријетко се одлучују да запосле лице с инвалидитетом”¹⁴⁵.*

¹⁴⁰ Удружење Живот с Даун синдромом ФБиХ, одговор запримљен 2. 2. 2021. године;

¹⁴¹ Савез слијепих Републике Српске, одговор запримљен 10. 3. 2021. године;

¹⁴² Удружење Живот с Даун синдромом Федерације Босне и Херцеговине, одговор запримљен 2. 2. 2021. године;

¹⁴³ Удружења грађана за помоћ лицима с посебним потребама Шамац, одговор запримљен 10. 2. 2021. године;

¹⁴⁴ Удружење родитеља дјеце с посебним потребама „Невен“ Приједор, Удружење Живот с Даун синдромом, одговор запримљен 2. 2. 2021. године;

¹⁴⁵ Савез дистрофичара Републике Српске, одговор запримљен 27. 1. 2021. године;

Када је ријеч о информисаности слијепих лица, Савез слијепих Републике Српске у одговору истиче да за слијепи лица углавном нису прилагођени услови који захтијевају приступачно окружење, нарочито у смислу приступа информацијама и комуникацији.

Када се говори о предрасудама према лицима с инвалидитетом, Удружење Живот с Даун синдромом Федерације Босне и Херцеговине у одговору истиче да је за отклањање предрасуда према лицима с Даун синдромом, веома важно кроз кампање и примјере добре праксе подизати свијест послодаваца и уопште заједнице о могућностима лица с Даун синдромом. *„Чињеница је да млади могу радити али не толико да могу обезбиједити егзистенцију и самосталан живот, тако да држава мора водити рачуна о финансијском минимуму који је потребан за достојанствен и здрав живот лица с инвалидитетом. То значи да мора осигурати финансијска средства која ће допунити недовољна примања те тиме обезбиједити њихову што већу самосталност“*¹⁴⁶.

Надаље, едукације и тренинзи лица с инвалидитетом могу знатно допринијети повећању конкурентности лица с инвалидитетом и њиховом оснаживању за тражење посла на тржишту рада. Поред тога, едукације засигурно јачају самопоуздање и осјећај вриједности код лица с инвалидитетом.

Савез удружења глувих и наглувих лица Федерације Босне и Херцеговине у одговору наводи да глува и наглува лица нису у могућности присуствовати тренинзима и едукацијама о начину писања биографије и личном представљању на интервјуима за посао, због немогућности успостављања нормалне комуникације са здравом средином. Наиме, у одговору је наведено да *„организатори ових предавања (семинара, едукација, тренинга) никада не обезбиједје тумача знаковног језика који би могао глувим и наглувим лицима да тумачи презентовано градиво, усљед чега је велики број глувих и наглувих лица незапослен“*¹⁴⁷.

Одређен број одговора удружења указује да нема организованих курсева који би увели лица с инвалидитетом у одређену пословну област. Расположиви послови су углавном слабо плаћена радна мјеста, без могућности напредовања. Иако прописане, постојеће мјере се слабо или никако не примјењу у пракси.

5.5.3. Професионална рехабилитација и оспособљавање лица с инвалидитетом

Савез удружења глувих и наглувих Федерације Босне и Херцеговине истиче да ниједна мјера није предузета када је у питању запошљавање глувих и наглувих на отвореном тржишту рада. Највећа препрека јесте инвалидитет-глувоћа. Истиче се и недостатак тумача за знаковни језик и предлаже њихово ангажовање у циљу превазилажења комуникацијских баријера.

Удружење глувих Кантона Сарајево у одговору наводи следеће: *“Усвајањем Закона о професионалној рехабилитацији статус заштитне радионице су могле добити оне фирме*

¹⁴⁶ Удружење Живот с Даун синдромом ФБиХ, одговор запримљен 2. 2. 2021. године;

¹⁴⁷ Савез Удружења глувих и наглувих Федерације БиХ, одговор запримљен 10. 2. 2021. године;

које имају запослена лица са 100% тјелесним оштећењем и да су корисници права на туђу његу и помоћ. Оваква формулација је довела до губљења статуса заштитних радионица које су запошљавале глува лица. Наиме, лично право (туђа њега и помоћ) се везује за правни субјекат који се региструје по Закону о привредним друштвима по којем се региструју све фирме без обзира да ли запошљавају ЛСИ или раднике који немају инвалидитет је правно неутемељен. Исто удружење наводи да субјекти који запошљавају лица с инвалидитетом, стичу статус привредног друштва на основу рјешења Федералног министарства рада и социјалне политике, али да се истовремено регистрација привредног друштва врши у складу са Законом о привредним друштвима, који не познаје категорију „лица с инвалидитетом“. Проблем настаје када наступи велики ликвидност привредних друштава која запошљавају лица с инвалидитетом, јер се и у таквим случајевима примјењују правни прописи који регулишу стечајни поступак, иако су друштва која запошљавају лица с инвалидитетом потпомогнута путем различитих грантова и мјесечних рефундација од стране надлежних јавних органа и на њих наведени прописи не би требало да се примјењују. Омбудсмани су на основу регистроване жалбе утврдили постојање наведеног проблема. Наводи регистроване жалбе указују да је над привредним друштвом које запошљава лице с инвалидитетом, а које је регистровано као удружење, покренут и проводи се стечајни поступак¹⁴⁸. Исто удружење сматра да би се проблем ријешило усвајањем закона о социјалном предузетништву.

Центар за оспособљавање, преквалификацију и рехабилитацију лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине „ПроРеха“ у одговору наводи да се највећи проблеми јављају због чињенице да, према позитивноправном законодавству у Босни и Херцеговини и ентитетима, проналаском посла, лица с инвалидитетом губе многа друга права из социјалне заштите (нпр. право на социјалну помоћ, смјештај у установама социјалне заштите). У истом одговору се наводи: „Професионална рехабилитација је процес који је подржан и подстицан од стране многих организација, али у примјени таквог односа у пракси недостаје адекватна врста уговора или посебног правног статуса који ће препознати социјална законодавства тако да чланови не губе постојећа социјална права, док су у процесу професионалне рехабилитације. На овај начин стимулисала би се лица с инвалидитетом да се осамостале, додатно оспособе, те од пасивних корисника социјалних услуга постану активни чланови заједнице. Овај процес би требао бити постепен, а не искључив као што је то сада случај...“¹⁴⁹. У Центру за оспособљавање, преквалификацију и рехабилитацију лица с инвалидитетом „ПроРеха“, рехабилитација је успјешно окончана код 55 чланова.

Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида а.д. Бања Лука наводи да је током 2017. године упутио циркуларно писмо локалним заједницама да доставе списак лица с инвалидитетом која би се оспособила за одређена занимања: „Мањи дио је одговорио да немају средстава, нису планирали у буџету. Нико није послао ниједног кандидата на обуку. То довољно говори какав је став локалних заједница према овим лицима“¹⁵⁰.

¹⁴⁸ Ж-СА-02-832/20;

¹⁴⁹ Центар за оспособљавање, преквалификацију и рехабилитацију лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине „ПроРеха“, одговор за примљен 4. 2. 2021. године;

¹⁵⁰ Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида а.д. Бања Лука, одговор за примљен 9. 3. 2021. године;

5.5.4. Мјере за унапређење професионалне рехабилитације и запошљавање лица с инвалидитетом

Мјере за унапређење професионалне рехабилитације подразумевају мјере које су искључиво усмјерене на потребе лица с инвалидитетом, а са циљем њиховог оспособљавања. Велик број заprimљених одговора организација лица с инвалидитетом садржи приједлоге за унапређење професионалне рехабилитације. Приједлози се најчешће односе на омогућавање бенефита и стимулација послодавцима, како би се повећала заинтересованост за запошљавање лица с инвалидитетом.

Адаптација радног мјеста према потребама лица које се запошљава је један од корака ка омогућавању лицима с инвалидитетом једнаких и правичних услова у области запошљавања. Адаптација радног мјеста подразумева и унапређење пословних програма послодавца. Такође, ради обављања пословних задатака, неопходно је омогућити и персоналну асистенцију – по потреби и менторство у раду.

Савез сlijепих Републике Српске у одговору наводи да су подстицајне мјере у одређеном смислу помогле запошљавање, нарочито поврат доприноса и могућност опремања и прилагођавања радних мјеста. Резервисана радна мјеста за одређена занимања, за која се оспособљавају и школују сlijепа лица, олакшала би процес запошљавања сlijепих лица. Као једну од мјера за унапређење у области запошљавања лица с инвалидитетом, предлаже се увођење конкретних програма за доквалификацију, преквалификацију и оспособљавање одраслих лица с инвалидитетом путем Завода за одрасле и Центра за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање инвалида. Такође, исто Удружење сматра да би се, поред поврата доприноса, послодавцима требало обезбиједити и суфинансирање дијела нето плате запосленог лица с инвалидитетом у износу од 30%; затим увођење диференциране стопе ПДВ за заштитне радионице и предузећа која су регистрована за запошљавање лица с инвалидитетом. Савез се залаже и за ригорозније мјере санкционисања послодаваца који не испуне квоту запошљавања одређеног броја лица с инвалидитетом.

Одређен број Удружења сматра да није довољно прописати квоту обавезног запошљавања лица с инвалидитетом него је неопходно водити рачуна и о врсти инвалидности и у том смислу обезбиједити једнакост. С тим у вези, Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“ у одговору истиче да је запослено само око 1,5% лица с интелектуалним тешкоћама, те с тим у вези предлажу увођење додатних мјера ради повећања запошљавања лица с интелектуалним тешкоћама. Такође, наводе да *„у циљу професионалне рехабилитације и рехабилитације уопште, треба подстицати рад дневних центара у којима лица с интелектуалним тешкоћама имају радно-окупационе радионице, које доприносе очувању њихових преосталих способности, попут радне терапије. Овај вид ангажмана није рентабилан у смислу обезбјеђивања средстава за живот од рада у овим центрима. Дакле, подржати продају радова који настају у овим радионицама, ослободити све видове обавеза (пореза и сл.) за ове радионице/центре, финансијски подржавати овај вид неформалног радног организовања, повећати очување способности ових лица кроз рехабилитационо-окупационе активности,*

обезбиједити бар минималне приходе и економску одрживост, подржати и помоћи породицу ових лица ¹⁵¹.

Исто удружење сматра да је врло важна подршка која се пружа породици лица с интелектуалним потешкоћама, те сматрају да је неопходно увести нове видове подршке и подстицаје, а за најтеже степене инвалидности одобрити програме подршке породици.

Удружење Живот с Даун синдромом ФБиХ у достављеном одговору наводи: *„За унапређење професионалне оријентације најважнији корак јесте увести транзицијске програме за ученике с инвалидитетом у основном и средњем образовању, у моментима транзиције: између вртића и школе; разредне и предметне наставе; основне и средње школе; средње школе и факултета и/или средње школе и отвореног тржишта рада* ¹⁵².

Да би транзиције биле успјешније и водиле к професионалном успјеху морају се укључити сви фактори овог процеса и то породица, систем образовања, осигурати квалитетне законске прописе, систем посредовања, прилагођено радно окружење.

5.5.5. Институт притужбе

Одређен број удружења која су била обухваћена истраживањем, навела су да је било притужби надлежним органима у погледу остваривања права из радног односа ¹⁵³.

Удружење инвалида рада Кантона Сарајево наводи да су се притужбе односиле на *„неразумијевање послодаваца за ситуацију, због непроналажења адекватног радног мјеста које одговара преосталој радној способности, због плате односно примања која су умањена у односу на друге запосленике и сл...“* ¹⁵⁴.

Удружење обољелих од мултипле склерозе Кантона Сарајево наводи да су се приговори односили на раскид уговора о раду/дјелу прије истека рока.

Удружење глувих Кантона Сарајево наводи да је било притужби у смислу мање исплате нето плате у односу на добијена средства, запошљавање без адекватног ментора и подршке. Тврде да се најчешће, након завршеног пројектног циклуса, уговор не продужава уз образложење да су у питању финансијски разлози.

Савез слијепих Републике Српске наводи да се више лица обраћало за помоћ и препоруке при подношењу молби за пријем у радни однос.

¹⁵¹ Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“ , одговор за примљен 4. 2. 2021. године;

¹⁵² Удружење Живот с Даун синдромом ФБиХ, одговор за примљен 2. 2. 2021. године;

¹⁵³ Регионално удружење дистрофичара Бијељина, Удружење параплегичара обољелих од дјечје парализе и осталих тјелесних инвалида Приједор, Удружење инвалида рада Кантона Сарајево, Удружење обољелих од мултипле склерозе Кантона Сарајево, Савез удружења глувих и наглувих Федерације Босне и Херцеговине, Удружење глувих Кантона Сарајево, Удружење младих „Ружичњак“, Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијених лицима Републике Српске „МеНеРали“;

¹⁵⁴ Удружење инвалида рада Кантона Сарајево, одговор за примљен 3. 2. 2021. године;

Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијених лицима Републике Српске „МеНеРали“ у одговору истиче сљедеће: *“Наши чланови тешко да су свјесни злоупотребе од стране послодавца. Међутим, према неким иступима послодавца који запошљавају ова лица, видљива је њихова намјера да их користе као средство богаћења. Примјер, запосле лице с интелектуалним тешкоћама, под мотом „ми ти чинимо услугу“ а од радника се очекује да плату од нпр. 500 КМ нето, врате послодавцу 300 КМ, „њима је доста и оних 200 КМ“. Без овог „аранжмана“ ова лица не би имала ништа а са овим „људима великог срца“ имају бар 200 КМ! Стога, неопходни су посредници у запошљавању и мониторингу рада ових лица, веће контроле послодавца, већа улога представника удружења која заступају ова лица, који ће бити и формално ангажовани и имати своју улогу у овом процесу. Без ових иновација нећемо побољшати положај ових лица у РС. За 15 година постојања Фонда и Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању ЛсИ, мало се шта постигло“¹⁵⁵.*

У дијелу питања који се односи на пријављивање и упознавање надлежних органа с притужбама, може се закључити да су Удружења која су запримила притужбе, предузела адекватне мјере у циљу упознавања надлежних органа с притужбама.

Удружење обољелих од мултипле склерозе Кантона Сарајево у одговору наводи *„Савјетовали смо члановима који сматрају да су оштећени, да се обрате Фонду“¹⁵⁶.*

Удружење глувих Кантона Сарајево наводи *“Упућивали смо приговор али се завршавало на томе да запослени то треба да ријешу с послодавцем или да се обрати суду на шта наши чланови нису били спремни, јер немају могућност да затраже услугу бесплатне правне помоћи у смислу заступања у постуку на суду“¹⁵⁷.*

Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“ истиче: *“Раније смо пријављивали непоштовање одредби Закона о обавезних 20% приликом набавке производа од предузећа/радионица које запошљавају ЛсИ, није било никаквог резултата. Сви одговори су били у духу нисмо надлежни, а ми смо као правно лице (невладина организација) требали покретати судски поступак и тужити „државне“ институције што не поштују прописе (које су они прописали) за шта ми наравно нисмо имали капацитета, нити је то наш посао“¹⁵⁸.*

Удружење инвалида рада Кантона Сарајево наводи *„проблеми су рјешавани с послодавцима, за неке су имали разумијевања и трудили се да исправе, а неки послодавци су остали ниједи на проблеме“¹⁵⁹.*

¹⁵⁵ Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“, одговор запримљен 4. 2. 2021. године;

¹⁵⁶ Удружење обољелих од мултипле склерозе Кантона Сарајево, одговор запримљен 26. 1. 2021. године;

¹⁵⁷ Удружење глувих Кантона Сарајево, одговор запримљен 28. 1. 2021. године;

¹⁵⁸ Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“, одговор запримљен 4. 2. 2021. године;

¹⁵⁹ Удружење инвалида рада Кантона Сарајево, одговор запримљен 3. 2. 2021. године;

Савез удружења глувих и наглувих Федерације Босне и Херцеговине наводи да су се обраћали углавном органима управљања у привредним друштвима и да је већи дио притужби ријешен позитивно.

Наведени одговори показују неуједначену праксу поступања удружења у случајевима поднесених притужби. Такав начин поступања резултат је непостојања прописаних и јасних процедура пријављивања неправилности, незаконитости и незадовољства лица с инвалидитетом, али и неријетко “пребацивање надлежности” с једног органа на други.

У погледу ефикасности контроле, највећи број удружења обухваћених истраживањем, одговорио је да нису задовољни ефикасношћу контроле успостављене законским прописима¹⁶⁰.

Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“ наводи да *„не постоји формализован механизам који прати, контролише, и санкционише примјену одређених одредби Закона (одредница 20%, број запослених ЛсИ у односу на број укупно запослених итд.)“*¹⁶¹.

Регионално удружење дистрофичара Бијељина и Удружење родитеља и пријатеља дјете с посебним потребама „Зрачак“ Љубиње истичу да су благе санкције за несавјесне послодавце, те да само изрицање санкција није довољно. Потребно је успоставити већу контролу која треба помоћи и унаприједити конкретне процесе. Осим наведеног, истакнуто је и да нема довољно транспарентности у примјени самих прописа, односно да удружења и грађани немају увид у степен остварености законских прописа¹⁶², као и да је потребно унаприједити контролу ефикасности утрошка средстава и подстицаја за запошљавање лица с инвалидитетом¹⁶³.

Удружења која су учествовала у изради Специјалног извјештаја, истичу закључна запажања да лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада још увијек нису добила потребну пажњу државе.

„Нажалост, још увијек свједочимо отварању социјалних предузећа која након подршке донатора, усљед законског нерегулисања овог облика пословања (бенефиције, ослобађања од многобојних намета и томе сл.), имају многобројне изазове у пословању, снажно се борећи за опстанак. Свједоци смо повећања броја заштитних радионица, због чега је УН Комитет за лица с инвалидитетом 2017. у документу Закључна запажања у тачки 48. изразио забринутост, као и због непостојања довољно мјера које би мотивисале и лица с инвалидитетом и послодавце да се окрену к отвореном тржишту рада. Још увијек није

¹⁶⁰ Савез удружења глувих и наглувих Федерације Босне и Херцеговине је навео да су задовољни ефикасношћу контроле. Удружење дистрофичара Кантона Сарајево и Удружење параплегичара обољелих од дјечје парализе и осталих тјелесних инвалида Приједор у одговору наводе да су дјелимично задовољни успостављеним структурама контроле;

¹⁶¹ Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске „МеНеРали“, одговор за примљен 4. 2. 2021. године;

¹⁶² Удружење родитеља дјете с посебним потребама „Невен“ Приједор;

¹⁶³ Центар за оспособљавање и преквалификацију и рехабилитацију лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине „Прореха“;

укинут поступак одузимања пословне способности лицима с инвалидитетом који представља темељну препреку за запошљавање. Закон о ПИО није довољно усклађен онако како би могао да омогући ЛсИ право на породичну пензију након што престане његов радни однос из било којег разлога, те да ово право не буде условљено одузимањем пословне способности.

...

...оснажена породица, добро одабран посао и подршка колектива јесу кључни. Да би они били у вези потребно је мијењати више закона, не само законодавство из области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања. Све већи број дјеце с инвалидитетом похађа инклузивну наставу, те је потребно посебно се посветити унапређењу законодавства у области васпитања и образовања, што претходи запошљавању, јер само квалитетно васпитање и образовање може осигурати припремљену и оспособљену младу особу за тржиште рада¹⁶⁴.

¹⁶⁴ Удружење Живот с Даун синдромом ФБиХ, одговор запримљен 2. 2. 2021. године;

6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

1. Заштита лица с инвалидитетом је један од најосјетљивијих и најспецифичнијих елемената друштвено-развојне, економске и социјалне политике уопште. Осигуравање једнаког третмана лицима с инвалидитетом није питање социјалне помоћи него основних људских и грађанских права. Питање инвалидитета је сложен друштвени феномен који практично задире у све области савременог живота и изискује мултисекторски приступ и сарадњу различитих органа власти, локалних самоуправа, цивилног сектора и самих лица с инвалидитетом и њихових организација. Нагласак се ставља на гарантовање равноправности лица с инвалидитетом, недискриминацију и њихово пуно учешће у друштву.

2. Генерални секретар Уједињених нација (УН) указао је да је милијарду људи који живе с инвалидитетом у свијету међу најтеже погођеним категоријама становништва пандемијом корона вируса. Поред свакодневно лошег економско-социјалног статуса, лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини су током пандемије корона вируса највише осјетила негативне посљедице различитих мјера које су усвајане у циљу сузбијања КОВИД-19. Најчешћи проблеми односили су се на приступ здравственој заштити, терапијским и рехабилитацијским поступцима и доступности асистенције и других услуга подршке, али и немогућност рада и/или рад у умањеном обиму.

3. Омбудсмани су приступили изради Специјалног извјештаја о ефикасности законских рјешења у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом, с циљем утврђивања тренутног стања предметне области у Босни и Херцеговини. Специјални извјештај је сачињен и са циљем да се утврди у којој мјери се постојећа законска рјешења примјењују и да ли се (не)примјењивање, законских рјешења може довести у вези са слабом запосленосћу лица с инвалидитетом.

4. Деск истраживање показује да је Босна и Херцеговина ратификовала низ међународних докумената којима се лицима с инвалидитетом гарантује једнак третман и поступање без било којег облика дискриминације, а положај лица с инвалидитетом уређен је бројним ентитетским и кантоналним законским и подзаконским актима.

5. Савјету за лица с инвалидитетом, као стручном и координационом тијелу Савјета министара Босне и Херцеговине, задуженом за праћење и промоцију права лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини, истекао је мандат 30. 10. 2019. године и до данас није именован нови сазив Савјета.

6. У Федерацији БиХ и Републици Српској усвојени су посебни законски прописи који на системски начин уређују област професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом. Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, 2010. године успостављен је Фонд Федерације БиХ као јавна установа чији је примарни задатак обезбјеђење подршке при професионалној рехабилитацији и запошљавању лица с инвалидитетом, у складу са Законом, могућностима и потребама корисника средстава и тржишта рада. У Републици Српској, Закон о

професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида донесен је крајем 2004. године, а Фонд Републике Српске је започео с радом 2005. године као јавна установа која има овлашћења која се односе на спровођење професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом. Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом Федерације БиХ од момента усвајања није претрпио ниједну измјену, док је у Републици Српској у 2014. години донесен нови Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, а током 2015. године исти закон је мијењан и допуњаван. Важно је нагласити да у самом називу, али и у тексту Закона у Републици Српској није изабрано адекватно третинолошко одређење лица с инвалидитетом, које би требало бити усклађено с дефиницијом из УН Конвенције о правима лица с инвалидитетом, па је у цијелом тексту Закона, укључујући и назив закона, умјесто термина “лице с инвалидитетом” коришћен термин “инвалид”.

7. У Брчко дистрикту БиХ није усвојен посебан закон из области професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом, нити је област запошљавања лица с инвалидитетом уређена на системски начин. Законско регулисање ове области знатно би допринијело побољшању положаја и проширило могућности лица с инвалидитетом за професионално ангажовање, али и напредовање.

8. Право на рад и запошљавање, лица с инвалидитетом црпе и из других законских прописа, превасходно Закона о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини, прописа из области радног права, из области државне службе, социјалне заштите и слично.

9. Питање рада и запошљавања лица с инвалидитетом потребно је сагледати у ширем контексту. Лица с инвалидитетом која траже посао, не суочавају се само с немогућношћу проналаска посла, већ се немогућност запослења одражава на цјелокупан економско-социјални и друштвени живот лица с инвалидитетом и њихових породица. Бројне жалбе које су запримљене у Институцији омбудсмана указују на лош социјални статус лица с инвалидитетом узрокован, између осталог, и немогућношћу проналаска запослења, ниским износима новчаних накнада из области социјалне заштите, немогућношћу стамбеног збрињавања. Положај лица с инвалидитетом додатно усложњава чињеница да у Босни и Херцеговини није дефинисан праг социјалне сигурности за лица с инвалидитетом.

10. Број запримљених жалби у Институцији омбудсмана не осликава стварни положај лица с инвалидитетом. Лица с инвалидитетом нису довољно информисана о правима и могућностима које им стоје на располагању, а због различитих баријера (архитектонских, комуникацијских и др.) често нису у могућности користити права која су им загарантована. С тим у вези, отвара се питање улоге медија и организација лица с инвалидитетом у процесу информисања лица с инвалидитетом, али и приступачности и сензибилитета јавних органа за питања права лица с инвалидитетом. Иако су чланом 9. УН Конвенције државе потписнице обавезне да предузму мјере, у циљу омогућавања потпуног учествовања лица с инвалидитетом у свим подручјима живота, лица с инвалидитетом се и даље суочавају са архитектонским, информационим и другим баријерама у образовним установама, што често доводи лица с инвалидитетом до одустајања од високог образовања, те их на крају чини мање конкурентним на тржишту рада.

11. Лица с инвалидитетом често су изложена различитим облицима дискриминације, а често је дискриминација присутна и на радном мјесту. С друге стране, дискриминација се јавља и приликом примјене појединих законских прописа. Неријетко, послодавци имају предрасуде према запошљавању лица с инвалидитетом, сматрајући да не могу постићи адекватне резултате у раду и испунити очекивану норму.

12. Професионална рехабилитација подразумијева мјере и активности које се изводе с циљем оспособљавања лица с инвалидитетом за одговарајући посао, да се запосли, посао задржи и у њему напредује или промијени занимање. О признавању права на професионалну рехабилитацију у Федерацији БиХ, у првом степену одлучује кантонална служба за запошљавање надлежна према пребивалишту лица с инвалидитетом. Према достављеним подацима, ни у једном кантону број запримљених захтјева не прелази 80, док у Босанско-подрињском кантону и у Кантону 10 није запримљен ниједан захтјев. Забрињавајуће ја да у кантонима ниједна служба за запошљавање не испуњава ову Законом прописану обавезу. Као најефикаснија мјера професионалне рехабилитације, у Федерацији БиХ истичу се програми професионалне рехабилитације на које лица с инвалидитетом сама аплицирају као носиоци програма. Овај програм омогућава лицима с инвалидитетом да се кроз преквалификацију или доквалификацију, додатно стручно усаврше кроз ванредно средње школовање или високо стручно образовање у одговарајућим образовним установама. Међутим, треба имати у виду да се за овакве програме лица с инвалидитетом требају претходно оснажити, ојачати самопоуздање и подржати, како од стране породице и заједнице, тако и од стране надлежних органа власти.

13. Успостављање мреже центара за професионалну рехабилитацију на територији цијеле Федерације Босне и Херцеговине знатно би унаприједило процес професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом. Центри за професионалну рехабилитацију би требали бити повезани с васпитно-образовним установама, тржиштем рада, заводима за запошљавање и Федералним заводом за пензијско и инвалидско осигурање.

14. У Републици Српској је Центар за професионалну рехабилитацију једина установа која је регистрована за провођење професионалне рехабилитације, коју Фонд Републике Српске редовно финансира у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида у Републици Српској. Чланови удружења која окупљају лица с инвалидитетом истичу низ проблема с којима се сусрећу, а што доприноси ниском нивоу професионалне рехабилитације. Професионалну рехабилитацију и оспособљавање у Републици Српској обејзбјеђују послодавац, а незапосленом Завод за запошљавање. Испитивање потреба тржишта рада и квалитетна евиденција незапослених лица с инвалидитетом могли би дати одговор на питање о ефикасним мјерама професионалне рехабилитације. Лица с инвалидитетом у Републици Српској нису обавезна да се налазе на евиденцији незапослених лица, јер права на здравствену заштиту остварују и без пријаве.

15. Брчко дистрикт БиХ нема усвојен закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом. Завод за запошљавање Брчко дистрикта БиХ реализује Програм запошљавања лица из категорије теже запошљивих лица, а у које спадају и лица с инвалидитетом (инвалидност 50% и више). Завод за запошљавање Брчко дистрикта улаже знатна средства у наведене програме. Међутим, чињеница је да без

посебног прописа који уређује област професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом, тешко да други програми могу дати адекватне резултате.

16. Према Стратегији за унапређење права и положаја лица с инвалидитетом у Федерацији Босне и Херцеговине 2016-2021, отварају се нове визије и модели оспособљавања, образовања, рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом. Ријеч је о програмима samozapošljavanja и социјалног предузетништва, који носе потенцијал за развој и креирање нових радних мјеста и унапређење прилика на тржишту рада за незапослена лица с инвалидитетом и друге тешко запошљиве групе. Потребно је унаприједити програме запошљавања лица с инвалидитетом у јавном сектору као и на отвореном тржишту, гдје би се практично могло мјерити њихово стварно укључивање у друштво под једнаким околностима.

17. Радно ангажовање је најефикаснији начин укључивања лица с инвалидитетом у све животне токове, њихову пуну и праву интеграцију и кључни елемент у гарантовању једнаких могућности за сва лица с инвалидитетом. Како је наведено у Стратегији унапређења друштвеног положаја лица с инвалидитетом у Републици Српској 2017-2026, тренутно стање у овим областима додатно усложњава висока стопа сиромаштва, низак степен образовања лица с инвалидитетом и неконкурентност њиховог занимања и квалификационе структуре на тржишту рада и неравномјерна развијеност капацитета у локалним заједницама. Такође, један од кључних проблема је недостатак квалификованог особља специјално обученог за рад с лицима с инвалидитетом и све више је иницијатива за покретање властитих предузећа за запошљавање лица с инвалидитетом и од самих лица с инвалидитетом. Међутим, проблем је што немају од кога добити стручну помоћ какву дјелатност да развију, шта је то што интересује тржиште и гдје се могу добити информације и слично. То захтијева развој новог приступа у области рада који преферира услуге посредовања у односу на досадашњи приступ у којем доминира евиденција.

18. У оба ентитета у Босни и Херцеговини законом је утврђено колико лица с инвалидитетом треба да буде запослено у односу на укупан број запослених. Иако су законска рјешења иста, различит је износ посебног доприноса који послодавци уплаћују фондовима у случају када не испуне наведену квоту. Подаци достављени Институцији омбудсмана указују на повећан број поднесених захтјева за поврат доприноса и пореза на доходак, што свакако претпоставља и повећан број запослених лица с инвалидитетом. С друге стране, резултати истраживања Удружења послодаваца Федерације БиХ показују да послодавци квоту сматрају првеликом и нису става да квота одговара упоредно-правној ситуацији у осталим земљама Европске уније и окружења, нити стварним потребама за запошљавање лица с инвалидитетом.

19. Врло важно питање јесте и питање вођења адекватних евиденција. Чињеница је да не постоји јединствена база лица с инвалидитетом на нивоу Федерације БиХ и Републике Српске. Непостојање базе лица с инвалидитетом свакако отежава стварање добре основе за подршку при запошљавању лица с инвалидитетом. Наведене базе података би допринијеле да већи број лица с инвалидитетом, различитог степена инвалидитета, буде обухваћен програмима, али и да у сваком тренутку постоје јасни и прецизни статистички подаци за лица с инвалидитетом.

20. У Федерацији БиХ евиденцију о запосленим лицима с инвалидитетом води служба за запошљавање према пребивалишту лица с инвалидитетом, док у Републици Српској исту евиденцију води Фонд Републике Српске. С друге стране, Фонд Федерације БиХ не располаже подацима о броју запослених лица с инвалидитетом на отвореном тржишту рада, док Фонд Републике Српске има законску обавезу вођења евиденција запослених лица с инвалидитетом. Међутим, Фонд Републике Српске располаже само информацијама о броју запослених у реалном сектору, јер је надлежан за исплату новчаног стимуланса и поврата средстава уплаћених доприноса послодавцима.

21. Правилником о евиденцији запослених инвалида Републике Српске прописано је да су евиденцију о запосленим лицима с инвалидитетом под посебним условима, у обавези водити сва привредна друштва, установе, републички органи управе и друга страна и домаћа физичка лица која запошљавају лица с инвалидитетом и евиденције се достављају Фонду Републике Српске. Међутим, како је већ наведено, већина пословних субјеката не испуњава наведену обавезу, што је констатовала и Главна служба за ревизију јавног сектора у Извјештају ревизије ефекта професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида из 2019. године, у којем је наведено да није успостављен ефикасан систем професионалне рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом. Фонд нема законом дефинисану надлежност у смислу контролног органа, те може само информативно сугерисати, односно указивати на наведену обавезу. Процјена Фонда Републике Српске је да је око 70% прихода остварено од послодаваца из јавног сектора. Иако је Фонд Републике Српске, према наводима из одговора настојао указати надлежним органима на обавезу вођења и достављања евиденција о броју запослених лица с инвалидитетом у јавном сектору, ови подаци се не достављају. Наведено указује да је сарадња јавног сектора са Фондом РС минимална или никаква. Фонд Републике Српске располаже само информацијама о запослености у реалном сектору и то зато што је надлежан за исплату новчаног стимуланса и поврата средстава уплаћених доприноса послодавцима из реалног сектора. Међутим, Фонд није доставио информације о броју лица којима је престао радни однос као и податке о полној структури, за лица која су била запослена путем подстицаја које одобрава овај фонд. Дакле, Фонд Републике Српске мора посветити дужну пажњу уредном вођењу евиденција које укључују све податке које се односе на радни однос лица с инвалидитетом, укључујући и евиденције по полу.

22. Иако се не може направити упоредни преглед података добијених из Федерације БиХ и Републике Српске, самим тим што је различита висина процента посебног доприноса који су послодавци дужни уплатити, може се закључити да у оба ентитета постоји благи пораст када је ријеч о висини уплаћених посебних доприноса. Ово повећање је засигурно резултат и активности и мјера које фондови спроводе. Повећање уплаћених доприноса се знатно одражава на обим и квалитет финансирања незапослених лица с инвалидитетом и могућност већих износа новчаног стимуланса. Чињеница да је проценат који су послодавци дужни уплатити у Републици Српској знатно мањи, наводи на закључак да Фонд Федерације БиХ располаже с више средстава за подржавање запошљавања и професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом.

23. У друштву је недовољно развијена свијест да лица с инвалидитетом могу, уз одређено образовање и изграђене специфичне вјештине, бити потпуно конкурентна на тржишту рада,

те да би се координација између органа надлежних за професионалну рехабилитацију и запошљавање на нивоу ентитета и Брчко дистрикта БиХ, требала знатно унаприједити. Анализа одговора показује да би координација између надлежних органа у обављању професионалне рехабилитације и запошљавања, требала бити ефикаснија и квалитетнија. Забрињавајућа је информација Службе за запошљавање Кантона 10 да се једина координација између Службе и Фонда Федерације БиХ односи на објављивање јавног позива Фонда Федерације БиХ о запошљавању лица с инвалидитетом два пута годишње. Иако Завод за запошљавање Републике Српске оцјењује као коректну сарадњу са Фондом РС, образовним установама и другим организацијама које се баве професионалном рехабилитацијом и запошљавањем лица с инвалидитетом, ипак сматра да је неопходно јачати сарадњу институција у Републици Српској, удружења послодаваца и других институција с удружењима која окупљају лица с инвалидитетом и континуирано вршити информисање послодаваца о значају ових питања и могућностима запошљавања лица с инвалидитетом.

24. Анализа одговора Фонда Федерације БиХ и Фонда Републике Српске јасно показује да се највећи проблеми јављају у сегменту испуњавања обавезе уплате посебног доприноса/новчаног износа од стране послодаваца који су били дужни, а нису запослили лице с инвалидитетом.

25. Према достављеним подацима може се закључити да од 2017. године у Федерацији Босне и Херцеговине број регистрованих послодаваца расте, али приказани бројеви јасно показују да је број послодаваца с пријављеним доприносима мањи у односу на број регистрованих послодаваца. Дакле, сви пословни субјекти не извршавају обавезу уплате посебних доприноса.

26. У Републици Српској надлежност за вођење евиденција о субјектима који су у обавези да запошљавају лица с инвалидитетом, као и евиденције о обрачуну и уплати новчаног износа прописаног Законом, у надлежности је Пореске управе Републике Српске и Републичке управе за инспекцијске послове. Главна служба за ревизију јавног сектора у Републици Српској је у Извјештају о ревизији финансијских извјештаја Фонда Републике Српске за 2015. годину констатовала да у Фонду Републике Српске није успостављена помоћна књига потраживања у смислу формирања базе података свих пословних субјеката која би омогућила увид у податке о не/пријављеним доприносима у процентима од 0,1% или 0,2% и периода на који се уплате односе. Фонд Републике Српске наводи да је посебан допринос једини приход из којег се Фонд финансира. Међутим, чињеница да нема јасне евиденције послодаваца који су у обавези да плаћају посебан допринос, ограничава рад Фонда Републике Српске. Из достављених одговора не може се видјети колико Фонд Републике Српске има расположивих средстава за провођење законом утврђених надлежности, колико је тих средстава утрошено, колико је средстава неопходно за текуће обавезе рада Фонда, и које су то активности усмјерене на провођење политике запошљавања. Кроз одговоре не види се никаква комуникација између Фонда и Пореске управе нити било која активност Фонда усмјерена на обраћање Пореској управи ради могућности контроле уплате доприноса, јер Пореска управа несумњиво има евиденцију свих послодаваца, а Фонд има овлаштења да покрене поступке контроле. На крају, Фонд се залаже за измјене законских прописа, али примјена важећих је на веома ниском нивоу.

27. Правилником о начину уплате, припадности и расподјеле јавних прихода у Федерацији Босне и Херцеговине, средства за подстицање рехабилитације и запошљавања лица с инвалидитетом са шифром прихода 722568 и 722569, дефинисана су као јавни приходи, а рачуни Фонда Федерације БиХ као рачуни јавних прихода. С тим у вези, Фонд Федерације БиХ нема надлежност да проводи било коју мјеру у виду санкционисања правних лица, али редовно упућује информације Пореској управи Федерације БиХ на даље поступање у складу с надлежностима које има као и Јединици за буџетску инспекцију Федералног министарства финансија за институције које су и њиховој надлежности.

28. Током 2014. године, Фонд Федерације БиХ је властитим средствима обезбиједио системско праћење уплата посебног доприноса, те је приликом креирања апликативног софтвера, добио базу свих регистрованих пословних субјеката у Федерацији БиХ од стране Пореске управе Федерације БиХ на темељу члана 5. ст. (1) и (2) Закона о преској управи Федерације БиХ. Међутим, упркос наведеним активностима, и даље знатан број пословних субјеката не извршава обавезу уплате посебног доприноса. Дакле, очигледно је да систем контроле уплате посебног доприноса није ефикасан, јер је Законом утврђена обавеза уплате, али није утврђен субјект који би вршио контролу и надзор над наплатом доприноса од стране правних лица, те у складу са својим надлежностима изрицао Законом прописане санкције у случају неплаћања прописаних накнада. Према мишљењу Владе Федерације Босне и Херцеговине једино рјешење представља измјена Закона о доприносима Федерације БиХ. У супротном, сваки други механизам контроле наплате посебног доприноса изван Пореске управе Федерације БиХ, који би се евентуално успоставио измјенама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, био би нефункционалан и не би постигао жељену сврху ефикасне наплате.

29. Област праћења извршавања дужности обрачуна и уплате новчаног износа у Републици Српској је у надлежности Пореске управе Републике Српске. Послодавац који запошљава лице с инвалидитетом обавезан је платити порезе и доприносе за запосленог у складу са законским прописима из области пореза и доприноса. Накнадно, по извршеној обавези, послодавци упућују Фонду Републике Српске захтјев за поврат доприноса.

30. Када је ријеч о обавези органа државне управе, органа правосуђа и других ентитетских органа, као и органа локалне управе, јавних служби, установа и фондова, те предузећа у власништву или у већинском власништву Федерације БиХ/Републике Српске, да одређени проценат својих потреба за производима и производним услугама које производе и пружају предузећа за запошљавање лица с инвалидитетом, задовољавају од ових предузећа, отвара се питање колико се наведена обавеза поштује. Наиме, и поред обавезе прописане ентитетским законима о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, надлежни органи се најчешће позивају на одредбе члана 9. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине, који даје могућност (али не и обавезу) уговорном органу да у плану набавки дефинише поступке јавне набавке резервисане само за кандидате, односно понуђаче који запошљавају, у односу на укупан број запослених, више од 50% лица с инвалидитетом, а који не могу обављати послове у нормалним условима. Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске, с тим у вези, издало је мишљење да послодавац који не уговори 20% својих потреба за производима и производним услугама,

кажњава се новчаном казном за прекршај од 1.000 КМ до 15.000 КМ, а да се обим послова регулише уговором на почетку сваке календарске године.

31. Иако Фонд Федерације БиХ истиче задовољство постигнутим резултатима, што се првенствено огледа у броју лица с инвалидитетом који су обухваћени подстицајима, као и годишњим износима који се издвајају за те намјене, ипак постоје проблеми у пракси. Најчешће се односе на радно-правне односе између послодаваца и запослених лица с инвалидитетом и настоје се рјешавати дијалогом и давањем савјета. Жалбе по којима је поступала Институција омбудсмана показују да рјешавање проблема дијалогом и давањем савјета није довољна мјера, како би се отклониле евентуалне незаконитости у раду привредних друштава којима су дати подстицаји. Фонд Федерације БиХ мора имати јасну улогу у процесу вршења надзора и јасно успостављене канале комуникације с надлежним инспекцијским органима, Федералним министарством рада и социјалне политике и кантоналним министарствима рада и социјалне политике, као и Федералним министарством финансија. Постоје и одређене потешкоће и проблеми који су везани за правдање одобрених средстава корисницима програма као и новчаних стимуланса у смислу недостављања правдања, кашњења у достављању, некомплетне документације и сл. Свеprisутан је и проблем наплате посебног доприноса као и контроле над извршавањем ове обавезе.

32. Фонд Републике Српске сматра да основни предуслов за превазилажење препрека у раду јесу квалитетне измјене Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида. Када је ријеч о приговорима, они су се најчешће односили на захтјеве организација лица с инвалидитетом и углавном се сводили на повећавање издвајања лицима с инвалидитетом за компоненту економске подршке, као вида неформалног запошљавања, с карактером социјалног давања.

33. Одговори из оба ентитета јасно упућују на закључак да нису прописане процедуре пријављивања неправилности, незаконитости и незадовољства лица с инвалидитетом, нити постоји ефикасан институт приговора.

34. Иако су законима прописани органи надзора, анализа стања показује да тај надзор није одговарајући. Федерално министарство рада и социјалне политике у одговору наводи да нема овлаштење да врши надзор над привредним друштвима гдје исто министарство није оснивач, иако је чланом 66 Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом јасно прецизирано да стручни надзор као и надзор над законитошћу рада и општих аката, установа, привредних друштава, заштитних радионица и радног центра врши Федерално министарство и кантонална министарства надлежна за послове рада и социјалне политике и Федерално министарство финансија свако у оквиру своје надлежности. Омбудсмани стичу утисак да би област надзора морала бити прецизније уређена, тако да буде јасно уређено који орган у којем дијелу рада врши надзор.

35. На основу анализе одговора Фонда Федерације БиХ и Фонда Републике Српске може се закључити да се већина активности које исти спроводе, односи искључиво на пружање материјалне подршке, у смислу издвајања новчаних средстава. Чини се како изостаје

подршка социјалном предузетништву и активностима које суштински доприносе укључивању лица с инвалидитетом у друштво.

36. У Републици Српској постоји неуравнотеженост прихода и расхода, а од постојећег прихода Фонд Републике Српске може само финансирати поврат доприноса. Стопа посебног доприноса 0,2% за послодавце јавног сектора који нису на сваких 16 запослених запослили једно лице с инвалидитетом није довољно репресивна мјера, те се у таквим околностима не може очекивати унапређење запошљавања лица с инвалидитетом. Потребно је повећати приходе како би се могло знатније финансирати запошљавање незапослених лица с инвалидитетом кроз већи износ новчаног стимуланса.

37. Организације лица с инвалидитетом препознају позитивне примјере дјеловања у области запошљавања лица с инвалидитетом. С тим у вези, као ефикасан модел подршке истиче се подршка социоекономском оснаживању лица с инвалидитетом и њихових породица. Према одговорима организација лица с инвалидитетом, јасно се закључује да се лица с инвалидитетом још увијек суочавају с потешкоћама у остваривању основних људских права. Указује се на недовољну информисаност, односно потребу за додатним информисањем, које би требало бити приступачно за сва лица с инвалидитетом без обзира на врсту инвалидитета. Такође, неприступачно окружење додатно ствара проблеме лицима с инвалидитетом за остваривање свих других права (архитектонске баријере, комуникацијске баријере, недостатак информација на Брајевом писму, недостатак тумача знаковног језика итд.). Све ово доводи лица с инвалидитетом у ситуацију да, чак и када су омогућене едукације о начину писања биографије и личном представљању на интервјуима за посао, лица с инвалидитетом често нису у могућности да присуствују, због немогућности успостављања нормалне комуникације са средином.

38. У Федерацији Босне и Херцеговине постоји и проблем због чињенице да се привредна друштва за запошљавање лица с инвалидитетом региструју у складу са Законом о привредним друштвима по којем се региструју сва предузећа без обзира да ли запошљавају лица с инвалидитетом или раднике који немају инвалидитет. С друге стране, субјекти који запошљавају лица с инвалидитетом (у смислу Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом), стичу статус привредног друштва на основу рјешења Федералног министарства рада и социјалне политике, али се истовремено регистрација привредног друштва врши у складу са Законом о привредним друштвима, који не познаје категорију „лица с инвалидитетом“. Проблем настаје када се јави великвудност привредних друштава која запошљавају лица с инвалидитетом јер се и у таквим случајевима примјењују правни прописи који регулишу стечајни поступак, иако су друштва која запошљавају лица с инвалидитетом потпомогнута путем различитих грантова и мјесечних рефундација од стране надлежних јавних органа и на њих наведени прописи не би требало да се примјењују. Проблем би био ријешен усвајањем закона о социјалном предузетништву, на шта је указало неколико организација лица с инвалидитетом, али и неколико јавних органа. У Републици Српској је припрема овог закона већ започела, али не постоје прецизне информације када ће овај процес бити коначно завршен. Друштвено предузетништво представља могућност за рјешавање проблема и потреба маргинализованих и рањивих група, а самим тим и лица с инвалидитетом, при чему

примарни циљ није акумулација профита, већ постизање одређених циљева од општег интереса, као што је запосленост неких категорија радника.

39. За лица с инвалидитетом проблеми се јављају и због чињенице да, према позитивноправном законодавству у Федерацији Босне и Херцеговине, проналаском посла, лица с инвалидитетом губе многа друга права из социјалне заштите (нпр. право на социјалну помоћ, смјештај у установама социјалне заштите).

40. У ентитетима и Брчко дистрикту БиХ, законски прописи не препознају могућност персоналне асистенције или менторства у раду, што би свакако олакшало лицима с инвалидитетом обављање задатака на радном мјесту, а самим тим повећало и ефикасност извршавања задатака.

41. Један од кључних проблема јесте и неинформисаност послодаваца из приватног сектора и лица с инвалидитетом о мјерама и стимулансима који им стоје на располагању. Међутим, одредбама члана 53. став 4. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида у Републици Српској, утврђена је обавеза Фонда да у средствима јавног информисања доступним грађанима у Републици Српској објави начин остваривања права на новчани стимуланс. Ово указује да су активности Фонда у погледу законске обавезе информисања на веома ниском нивоу.

42. Омбудсмани поново наглашавају да обезбјеђење једнаког третмана лицима с инвалидитетом није питање социјалне помоћи него основних људских и грађанских права. Правичан и једнак третман лица с инвалидитетом у области рада и запошљавања изискује мултисекторски приступ и сарадњу различитих органа власти, локалних самоуправа, цивилног сектора и самих лица с инвалидитетом и организација. Нагласак се ставља на гарантовање равноправности лица с инвалидитетом, недискриминацију и њихово пуно учешће у друштву. Основни циљ и сврха овог документа јесте да се анализом стања и потреба лица с инвалидитетом, уоче кључни недостаци у законодавству и пракси, те се искрено надамо да ће препоруке Омбудсмана допринијети унапређењу законских прописа, како би се они што ефикасније примјењивали у пракси.

7. ПРЕПОРУКЕ

У складу са овлашћењима из члана 32. Закона о омбудсману за људска права Босне и Херцеговине, те на основу резултата истраживања које је спроведено, Омбудсмани за људска права Босне и Херцеговине, упућују сљедеће препоруке:

- **Савјету министара Босне и Херцеговине**

- да без одлагања започне процес избора новог сазива Савјета за лица с инвалидитетом. Истовремено, Омбудсмани препоручују **Министарству за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине, Министарству цивилних послова Босне и Херцеговине, Федералном министарству рада и социјалне политике, Федералном министарству здравства, Министарству здравља и социјалне заштите Републике Српске, Одјељењу за здравство и остале услуге Владе Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, Федералном министарству за питања бораца и инвалида одбрамбено-ослободилачког рата, Министарству рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске, Федералном министарству просторног уређења и Министарству за просторно уређење, грађевинарство и екологију Републике Српске**, да без одлагања именују своје представнике у Савјет лица с инвалидитетом.

- **Народној скупштини Републике Српске и Влади Републике Српске (надлежном министарству)**

- да у складу са својим овлашћењима, а у циљу олакшавања остваривања права лицима с инвалидитетом, приступе изради јединствене базе лица с инвалидитетом;

- да у складу са својим овлашћењима, без одлагања, а имајући у виду налазе из овог специјалног извјештаја интензивирају рад у циљу усвајања измјена и допуна Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида;

- да у складу са својим овлашћењима интензивирају рад на усвајању закона о социјалном предузетништву, којим ће се између осталог уредити и подршка запошљавању лица с инвалидитетом кроз прилагођавање модела подршке зависно од врсте инвалидитета, персонална асистенција и други модели подршке;

- да у складу са својим овлашћењима предузму мјере у циљу успостављања ефикасног института приговора за лица с инвалидитетом које су корисници програма Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом;

- да у складу са својим овлашћењима предузму мјере према субјектима који имају законску обавезу запошљавања лица с инвалидитетом (републичким органима управе, органима локалне самоуправе, јавним установама и фондовима, јавним предузећима која нису основана за запошљавање лица с инвалидитетом) у смислу прикупљања података о броју запослених лица с инвалидитетом под посебним условима;

- да у складу са својим овлашћењима приступе креирању ефикасних програма за доквалификацију, преквалификацију и оспособљавање лица с инвалидитетом, а који ће омогућити запошљавање лица с инвалидитетом на радна мјеста која одговарају потребама тржишта рада;

- **Парламенту Федерације БиХ и Влади Федерације Босне и Херцеговине (надлежном министарству)**

- да у складу са својим овлашћењима, а у циљу олакшавања остваривања права лицима с инвалидитетом, приступе изради јединствене базе лица с инвалидитетом;
- да у складу са својим овлашћењима, а имајући у виду налазе из овог специјалног извјештаја, интензивирају рад на изради текста новог закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом;
- да у складу са својим овлашћењима без одлагања, приступе процедуралним радњама у циљу усвајања закона о социјалном предузетништву, који ће допринијети креирању нових модела запошљавања лица с инвалидитетом, базираних на стварном оснаживању и пружању подршке у запошљавању лица с инвалидитетом и с нагласком на услуге посредовања у односу на досадашњи приступ у којем доминира евиденција. Истим законом требају бити, између осталог, уређена питања као што је, примјера ради, подршка запошљавању кроз прилагођавање модела подршке зависно од врсте инвалидитета, персонална асистенција и други модели подршке;
- да у складу са својим овлашћењима приступе процедуралним радњама у циљу измена и допуна Закона о доприносима, а како би се успоставио ефикасан систем контроле наплате посебног доприноса;
- да у складу са својим овлашћењима подуму мјере у циљу успостављања ефикасног института приговора за лица с инвалидитетом који су корисници програма Фонда за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом;
- у складу са својим овлашћењима осигурају да област надзора над примјеном Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом буде прецизно уређена, тако да буде прописано који орган у којем дијелу врши надзор.
- да у складу са својим овлашћењима размотри могућност успостављања мреже центара за професионалну рехабилитацију на територији цијеле Федерације Босне и Херцеговине што би знатно унаприједило процес професионалне рехабилитације лица с инвалидитетом.
- да у складу са својим овлашћењима подуму мјере у циљу унапређења програма запошљавања лица с инвалидитетом у јавном сектору и на отвореном тржишту;

- **Скупштини Брчко дистрикта БиХ, Влади Брчко дистрикта БиХ, Канцеларији градоначелника Брчко дистрикта БиХ**

- да у складу са својим овлашћењима, а у циљу олакшавања остваривања права лицима с инвалидитетом, приступе изради јединствене базе лица с инвалидитетом;
- да у складу са својим овлашћењима без одлагања, приступе процедуралним радњама у циљу усвајања закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, како би се предметна област уредила на свеобухватан начин;
- да у складу са својим овлашћењима, а имајући у виду налазе овог специјалног извјештаја, приступе процедуралним радњама у циљу усвајања закона о социјалном предузетништву, који ће допринијети креирању нових модела запошљавања лица с инвалидитетом, базираних на стварном оснаживању и пружању подршке у запошљавању лица с инвалидитетом и с нагласком на услуге посредовања у односу на досадашњи приступ у којем доминира евиденција. Истим законом требају бити, између осталог, уређена питања

као што је, примјера ради, подршка запошљавању кроз прилагођавање модела подршке зависно од врсте инвалидитета, персонална асистенција и други модели подршке;

- **Влади Републике Српске, Влади Федерације Босне и Херцеговине, кантоналним владама, Канцеларији градоначелника Брчко дистрикта БиХ, Влади Брчко дистрикта БиХ**

- да предузму мјере у циљу осигурања бесплатне правне помоћи лицима с инвалидитетом у радно-правним споровима;

- да континуирано предузимају мјере и активности у циљу стварања претпоставки/јачања инклузивног образовања за лица с инвалидитетом, како би се осигурала боља конкурентност истих на тржишту рада.

- да обезбиједи довољан број инспектора у циљу ефикасног извршавања обавезе надзора у смислу одредби Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом;

- да континуирано предузимају мјере ради превазилажења комуникацијских баријера, посебно када су у питању глува и наглува лица и лица с интелектуалним и менталним потешкоћама;

- **Агенцији за јавне набавке Босне и Херцеговине, Министарству рада и борачко-инвалидске изаштите Републике Српске и Федералном министарству рада и социјалне политике**

- да обезбиједи безусловну примјену одредби Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом у оба ентитета, којима је прописано да су органи државне управе, органи правосуђа и други ентитетски органи, као и органи локалне управе, јавних служби, установа и фондова, те предузећа у власништву или у већинском власништву Федерације БиХ/Републике Српске, дужни одређени проценат својих потреба за производима и производним услугама које производе и пружају предузећа за запошљавање лица с инвалидитетом, задовољавају од ових предузећа;

- **Фонду за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације БиХ/Републике Српске, ЈУ Заводу за запошљавање Републике Српске и кантоналним службама за запошљавање**

- да континуирано предузимају активности у циљу јачања сарадње и креирања ефикасних канала комуникације у циљу размјене информација и предузимања заједничких активности од значаја за запошљавање лица с инвалидитетом;

- да омогуће да евиденције које воде буду благовремене, потпуне и јасне;

- да развију јавне кампање у циљу јачања свијести о правима која припадају лицима с инвалидитетом, као и да обезбиједи бољу информисаност лица с инвалидитетом и послодаваца о могућностима које им стоје на располагању;

- уз сарадњу с послодавцима, заводом/службама за запошљавање и локалним заједницама континуирано проводе истраживања о потребама отвореног тржишта, те у том смислу

креирају програме оспособљавања, тако да сви заинтересовани буду упознати с потребама отвореног тржишта и могућностима и условима професионалне рехабилитације;

- да у провођењу професионалне рехабилитације омогуће посредовање прилагођено врстама инвалидитета;

- **Фонду за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање инвалида Републике Српске**

- да без одлагања предузме мјере у циљу вођења адекватних евиденција запослених лица с инвалидитетом у складу с Правилником о евиденцији запослених инвалида.

- да без одлагања, у сарадњи с Пореском управом Републике Српске сачини евиденцију о субјектима који су по закону обавезни запошљавати лица с инвалидитетом;

- **Кантоналним службама за запошљавање**

- да обезбиједи безусловну примјену члана 12. Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, којим је прописана надлежност за признавање права на професионалну рехабилитацију.

АНЕКС I - ПРИМЈЕРИ УПИТНИКА УПУЋЕНИХ ЈАВНИМ ОРГАНИМА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ

Упитник упућен ентитетским министарствима рада/социјалне политике и Одјељењу за здравство и остале услуге Брчко дистрикта БиХ

Које активности Министарство спроводи у области рада и запошљавања лица с инвалидитетом?

Да ли постоје посебни програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитетом?

Да ли сте до сада проводили одређене промотивне кампање/едукације/радне састанке и слично о правима и обавезама лица с инвалидитетом?

Да ли сте задовољни ефикасношћу контроле успостављене законским прописима?

На који начин и колико често се врши надзор над законитошћу рада и опшних аката, установа, привредних друштава, заштитних радионица и радног центра?

Који су ваши приједлози за превазилажење проблема у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом који се јављају у пракси?

Упитник упућен Министарству за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине

Које активности Министарство спроводи у области рада и запошљавања лица с инвалидитетом?

Да ли постоје посебни програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитетом?

Да ли сте до сада проводили одређене промотивне кампање/едукације/радне састанке и слично у вези с правима и обавезама лица с инвалидитетом?

Да ли су законски прописи у Босни и Херцеговини у довољној мјери усклађени с међународним стандардима?

Који су ваши приједлози за превазилажење проблема у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом који се јављају у пракси?

Упитник упућен Фонду за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине и Фонду за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање инвалида Републике Српске

1. Према информацијама које посједујете, колико се лица с инвалидитетом налази у евиденцији запослених у периоду од 2018. до 2020. године? (молимо да доставите податке за сваку годину посебно)

Година	Број запослених у приватном сектору	Број запослених у јавном сектору
2018.		
2019.		
2020.		

2. Према информацијама којима располажете, колико је лица с инвалидитетом запослено у периоду 2018-2020. година на отвореном тржишту рада?

Година	Број запослених у приватном сектору	Број запослених у јавном сектору
2018.		
2019.		
2020.		

3. Да ли тренутне мјере предузете од стране надлежних органа одговарају потребама отвореног тржишта рада?
4. Да ли сматрате да се лица с инвалидитетом у довољном проценту запошљавају на отвореном тржишту рада?
5. Колико је важан сегмент професионалне рехабилитације у процесу запошљавања лица с инвалидитетом и стварању веће конкурентности на отвореном тржишту рада?
6. Које мјере и активности које обухвата професионална рехабилитација су се показале као најефикасније за запошљавање лица с инвалидитетом? Који су ваши приједлози за унапређење професионалне рехабилитације?
7. Колико лица с инвалидитетом је запослено путем подстицајних програма Фонда за професионалну рехабилитацију и оспособљавање лица с инвалидитетом у периоду од 2018. до 2020. године?

Година	Број запослених ЛсИ у јавном сектору	Број запослених ЛсИ у приватном сектору
2018.		
2019.		
2020.		

8. Којем броју лица, који су били запослени путем потицајних програма Фонда за професионалну рехабилитацију и оспособљавање лица с инвалидитетом је престао радни однос у периоду 2018-2020. година? Колико мушкараца и колико жена?

Година	Број мушкараца којима је престао радни однос	Број жена којима је престао радни однос	Укупан број ЛсИ којима је престао радни однос у јавном сектору	Укупан број ЛсИ којима је престао радни однос у приватном сектору
2018.				
2019.				
2020.				

9. Да ли се воде евиденције о субјектима који су у обавези да запошљавају лица с инвалидитетом у складу са Законом?
10. У којој мјери субјекти који не испуне обавезу запошљавања лица с инвалидитетом у смислу Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом, извршавају дужност обрачуна и уплате новчаног износа прописаног истим законом?
11. На који начин се прати извршавање дужности обрачуна и уплате новчаног износа прописаног наведеним законом и који надлежни орган изриче санкције због неизвршавања исте?
12. Да ли постоји усклађеност прописа из области пореских обавеза и доприноса и Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица с инвалидитетом?
13. Које мјере Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом предузима у случају када субјекти не изврше обавезу уплате новчаног износа прописаног законом?
14. Колико средстава је уплаћено од стране послодаваца који подлијежу обавези запошљавања лица с инвалидитетом, а нису испунили ту обавезу за период 2018-2020. година

Година	Средства уплаћена од стране послодаваца – јавни сектор	Средства уплаћена од стране послодаваца- приватни сектор
2018.		
2019.		
2020.		

15. Колико захтјева за поврат доприноса је запримио Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом Републике Српске у периоду 2018-2020. година? Колико захтјева је одобрено и у којем износу?

Година	Број поднесених захтјева за поврат доприноса - јавни сектор	Број поднесених захтјева за поврат доприноса - приватни сектор	Број одобрених захтјева за поврат доприноса - јавни сектор	Број одобрених захтјева за поврат доприноса - приватни сектор	Износ одобрених захтјева за поврат доприноса - јавни сектор	Износ одобрених захтјева за поврат доприноса - приватни сектор
2018.						
2019.						
2020.						

16. Колико средстава је уплаћено у периоду 2018-2020. година на име поврата доприноса на плате запослених лица с инвалидитетом?

Година	Остварено право на поврат доприноса
2018.	
2019.	
2020.	

17. Колико захтјева за обрачун новчане накнаде је Фонд за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање лица с инвалидитетом ФБиХ запримио у периоду 2018-2020. година? Колико захтјева је одобрено и у којем износу?

Година	Број поднесених захтјева за обрачун новчане накнаде-јавни сектор	Број поднесених захтјева за обрачун новчане накнаде-приватни сектор	Број одобрених захтјева за обрачун новчане накнаде-јавни сектор	Број одобрених захтјева за обрачун новчане накнаде-приватни сектор	Износ одобрених захтјева за обрачун новчане накнаде-јавни сектор	Износ одобрених захтјева за обрачун новчане накнаде-приватни сектор
2018.						
2019.						
2020.						

18. Колико је новчаних средстава посебне намјене уплаћено на рачун Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида Републике Српске у периоду 2018-2020. година?

Година	Износ уплаћених новчаних средстава посебне намјене
2018.	
2019.	
2020.	

19. Колико су фондови за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом исплатили новчаног стимуланса субјектима за период 2018-2020. година?

Година	Износ исплаћеног новчаног стимуланса	Највише исплаћено - намјена
2018.		
2019.		
2020.		

20. У којој мјери сте задовољни досадашњим постигнутим резултатима рада?

21. Да ли постоје одређене препреке које се јављају у пракси и који су евентуални начини њиховог превазилажења?

22. Да ли је у периоду 2018-2020. година било приговора субјеката и/или лица с инвалидитетом на конкретне програме које су фондови за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом спроводили?

23. Које друге мјере су предузете у периоду 2018-2020. година у циљу повећања запослености лица с инвалидитетом?

24. Које мјере планирате предузети у наредном периоду у циљу побољшања стања у предметној области?

Упитник упућен заводима/службама за запошљавање

Да ли постоје посебни програми усмјерени на запошљавање лица с инвалидитетом?

Колико захтјева за признавања права на професионалну рехабилитацију је поднесено у периоду 2018-2020. година?

Да ли сматрате да лица с инвалидитетом имају могућност запошљавања без дискриминације у складу с позитивним законским прописима?

Које су сметње при запошљавању лица с инвалидитетом са аспекта послодаваца?

Да ли сматрате да постоји ефикасна координација између органа надлежних за професионалну рехабилитацију и запошљавање?

Да ли сте до сада проводили одређене промотивне кампање/едукације/радне састанке и слично о правима и обавезама послодаваца у смислу Закона о професионалној рехабилитацији, запошљавању лица с инвалидитетом, или на неку другу тему у вези са запошљавањем лица с инвалидитетом?

Да ли тренутне мјере предузете од стране надлежних органа одговарају потребама отвореног тржишта рада?

Који су ваши приједлози за превазилажење проблема у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом који се јављају у пракси?

Упитник упућен организацијама лица с инвалидитетом у Босни и Херцеговини

1. Да ли су чланови удружења упознати са законским прописима о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању и да ли сматрате да постоји потреба за додатним информисањем лица с инвалидитетом?
2. Колико лица с инвалидитетом је учествовало у професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању у периоду 2018-2020. година?
 - a) оспособљавање лица с инвалидитетом за одговарајући посао
 - b) запослење лица с инвалидитетом
 - c) још увијек у радном односу
 - d) напредовало или промијенило занимање

**(за свако потпитање доставити појединачан одговор)*

3. Које мјере и активности које обухвата професионална рехабилитација и оспособљавање су се показале као најефикасније за запошљавање лица с

инвалидитетом? Који су ваши приједлози за унапређење професионалне рехабилитације?

4. Да ли тренутне мјере предузете од стране надлежних органа одговарају потребама отвореног тржишта рада?
5. Да ли је било притужби запослених у погледу закљученог уговора о раду с послодавцем и остваривањем права из радног односа?
6. Уколико их је било, да ли сте пријављивали неправилности надлежним органима? Уколико јесте, којим и да ли сте задовољни предузетим мјерама надлежних органа?
7. Да ли сте задовољни ефикасношћу контроле успостављене законским прописима?
8. Који су проблеми с којима се суочавају чланови удружења у вези с примјеном постојећих прописа? Да ли имате приједлоге за превазилажење евентуалних проблема?
9. Да ли лица с инвалидитетом која су запослена имају одређене потешкоће/баријере при доласку на радно мјесто или на радном мјесту (да ли је радно мјесто прилагођено могућностима и потребама лица с инвалидитетом)?
10. Да ли су лица с инвалидитетом имала прилику да присуствују едукацијама и/или тренинзима о начину писања биографије и личном представљању на интервјуима за посао?
11. Да ли постоје нека додатна запажања која нису обухваћена упитником? Уколико постоје, молимо образложите!

Упитник упућен Удружењу послодаваца Федерације БиХ, Унији удружења послодаваца Републике Српске и Удружењу послодаваца Врчко дистрикта БиХ

Да ли сматрате да лица с инвалидитетом имају могућност запошљавања без дискриминације у складу с позитивним законским прописима?

Које су сметње при запошљавању лица с инвалидитетом са аспекта послодаваца?

Да ли сматрате да постоји ефикасна координација између органа надлежних за професионалну рехабилитацију и запошљавање?

Да ли сте до сада проводили одређене промотивне кампање/едукације/радне састанке и слично о правима и обавезама послодаваца у смислу Закона о професионалној рехабилитацији, запошљавању лица с инвалидитетом, или на неку другу тему у вези са запошљавањем лица с инвалидитетом?

Да ли тренутне мјере предузете од стране надлежних органа одговарају потребама отвореног тржишта рада?

Који су ваши приједлози за превазилажење проблема у области професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом који се јављају у пракси?

Које мјере и активности које обухвата професионална рехабилитација и оспособљавање су се показале као најефикасније за запошљавање лица с инвалидитетом? Који су ваши приједлози за унапређење професионалне рехабилитације?

Да ли постоје нека додатна запажања која нису обухваћена упитником? Уколико постоје, молимо образложите!

Упитник упућен Пореској управи Републике Српске

1. Колико регистрованих послодаваца у Републици Српској има обавезу запошљавања једног лица с инвалидитетом на сваких 16 запослених?

2018. година	
2019. година	
2020. година	

*молимо да наведете за сваку годину посебно податке

2. Колики је износ уплаћен на рачун јавних прихода Републике Српске на име посебног доприноса од стране послодаваца који подлијеже обавези запошљавања лица с инвалидитетом, а није испунио ту обавезу?

2018. година	
2019. година	
2020. година	

3. Колики је износ уплаћен на рачун јавних прихода Републике Српске на име посебног доприноса од стране послодаваца који не подлијежу обавези запошљавања лица с инвалидитетом, а немају запослен одговарајући број лица с инвалидитетом?

2018. година	
2019. година	
2020. година	

4. Да ли се приликом контроле пореских обвезника утврђују посебно чињенице везано за запосленост лица с инвалидитетом?

АНЕКС II - ПРЕГЛЕД ЗАПРИМЉЕНИХ ОДГОВОРА

Р.бр.	Назив органа /организације	Датум пријема одговора
1.	Центар за оспособљавање, преквалификацију и рехабилитацију ЛсИ у Федерацији Босне и Херцеговине "ПроРеха" Сарајево	4. 2. 2021. године
2.	Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, а.д. Бања Лука	9. 3. 2021. године
3.	Федерално министарство рада и социјалне политике	12. 3. 2021. године
4.	ЈУ Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида Републике Српске	22. 2. 2021. године
5.	ЈУ Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица с инвалидитетом Федерације Босне и Херцеговине	19. 2. 2021. године
6.	ЈУ Служба за запошљавање Босанско-подрињски кантон	3. 2. 2021. године
7.	ЈУ Служба за запошљавање Херцеговачко-неретванског кантона	25. 1. 2021. године
8.	ЈУ Служба за запошљавање Кантона 10	10. 2. 2021. године
9.	ЈУ Служба за запошљавање Кантона Сарајево	1. 2. 2021. године
10.	ЈУ Служба за запошљавање Посавског кантона	26. 1. 2021. године
11.	ЈУ Служба за запошљавање Средњобосанског кантона	10. 2. 2021. године
12.	ЈУ Служба за запошљавање Тузланског кантона	29. 1. 2021. године
13.	ЈУ Служба за запошљавање Западнохерцеговачког кантона	28. 1. 2021. године
14.	ЈУ Служба за запошљавање Зеничко-добојског кантона	27. 1. 2021. године
15.	ЈУ Завод за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине	2. 2. 2021. године
16.	ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске	1. 2. 2021. године
17.	ЈУ Служба за запошљавање УСК	4. 2. 2021. године
18.	Пореска управа Републике Српске	25. 3. 2021. године
19.	Министарство управе и локалне самоуправе Републике Српске	16. 3. 2021. године
20.	Министарство рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске	19. 3. 2021. године
21.	Министарство за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине	16. 3. 2021. године
22.	Министарство за рад, социјалну политику и избјеглице Зеничко-добојског кантона	16. 3. 2021. године
23.	Министарство за рад, социјалну политику и повратак Тузланског кантона	23. 3. 2021. године
24.	Министарство здравства и социјалне политике Средњобосанског кантона	15. 3. 2021. године

25.	Министарство здравства, рада и социјалне заштите Херцеговачко-неретванског кантона	10. 3. 2021. године
26.	Регионално удружење дистрофичара Бијељина	26. 1. 2021. године
27.	Савез слијепих Републике Српске	10. 3. 2021. године
28.	Савез удружења глувих и наглувих Федерације Босне и Херцеговине	10. 2. 2021. године
29.	Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Републике Српске "МеНеРали"	4. 2. 2021. године
30.	Савеза дистрофичара Републике Српске	27. 1. 2021. године
31.	Удружења лица са церебралном парализом и другим онеспособљењима Сапна	25. 1. 2021. године
32.	Удружење дистрофичара Кантона Сарајево	26. 1. 2021. године
33.	Удружење глувих Кантона Сарајево	28. 1. 2021. године
34.	Удружење грађана Информативни центар за лица с инвалидитетом "Лотос" Тузла	22. 1. 2021. године
35.	Удружење грађана за помоћ лицима с посебним потребама Шамац	10. 2. 2021. године
36.	Удружење инвалида рада Кантона Сарајево	3. 2. 2021. године
37.	Удружење младих "Ружичњака- Лос Росалеса" Мостар	21. 1. 2021. године
38.	Удружење обољелих од мултипле склерозе Кантона Сарајево	26. 1. 2021. године
39.	Удружење параплегичара обољелих од дјечје парализе и осталих тјелесних инвалида Приједор	25. 1. 2021. године
40.	Удружење послодаваца Брчко дистрикта Босне и Херцеговине	8. 2. 2021. године
41.	Удружење родитеља дјецe с посебним потребама "Невен" Приједор	4. 2. 2021. године
42.	Удружење родитеља и пријатеља дјецe и омладине с посебним потребама "Зрачак" Љубиње	3. 2. 2021. године
43.	Удружење Живот с Даун синдромом ФБиХ	2. 2. 2021. године
44.	Унија удружења послодаваца Републике Српске	10. 3. 2021. године