

*Udruženje poslodavaca FBiH*

***ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA  
INVALIDITETOM KROZ  
POTICAJE POSLODAVCIMA***



# ***ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM KROZ POTICAJE POSLODAVCIMA***



*Štampanje publikacije pomogla je Međunarodna organizacije rada (ILO)  
“Mišljenja izražena u ovoj studiji ne odražavaju nužno službene stavove i politiku  
MOR-a”*

# Sadržaj:

|  |    |
|--|----|
| UVOD.....  | 5  |
| PROF.DR JASMINKA GRADAŠČEVIĆ-SIJERČIĆ.....   | 7  |
| SEKUNDARNO I PRIMARNO ISTRAŽIVANJE U OKVIRU PROJEKTA:.....                                   | 7  |
| „UKLJUČIVANJE OSOBA S INVALIDITETOM KROZ POTICAJE POSLODAVACIMA“ .....                       | 7  |
| UVODNE NAPOMENE.....   | 7  |
| DIO PRVI.....  | 8  |
| SEKUNDARNO ISTRAŽIVANJE .....  | 8  |
| I PRISTUP PROBLEMATICI.....  | 8  |
| II POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM .....  | 10 |
| III NORMATIVNI OKVIR UREĐIVANJA ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM U BiH/FBiH .....         | 13 |
| 1. Međunarodni standardi zapošljavanja osoba s invaliditeom.....                             | 14 |
| 1.1.Konvencija MOR-a broj 159 .....  | 14 |
| 1.2.Konvencija MOR-a broj 142 .....  | 14 |
| 1.3.Konvencija MOR-a broj 102 .....  | 15 |
| 2. Pravo na zapošljavanje osoba s invaliditetom u zakonskim rješenjima FBiH.....             | 15 |
| 2.1 Proces zapošljavanja osoba s invaliditetom u svjetlu zakonske regulative .....           | 16 |
| 2.2. Obaveze poslodavaca u zapošljavanju osoba s invaliditetom .....                         | 18 |
| DIO DRUGI .....  | 20 |
| ISTRAŽIVANJE STAVOVA POSLODAVACA O ASPEKTIMA ZAPOŠLJAVANJA I RADA OSOBA S INVALIDITETOM..... | 20 |
| I UZORAK ISPITANIKA.....   | 20 |
| II POSLODAVCI I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM: STANJE, PREPREKE, MOGUĆNOSTI .....      | 23 |
| III ZAKLJUČCI .....  | 33 |
| STAVOVI UDRUŽENJA POSLOVACA FBiH, Mladen Pandurević - direktor UPFBiH .....                  | 35 |
| NEUSKLAĐENOST DOMICILNOG ZAKONODAVSTVA I NEDOSLJEDNOSTI U PRIMJENI .....                     | 35 |
| OPTEREĆENJA POSLODAVACA PO OVOM OSNOVU.....  | 36 |
| PRIMJENA POZITIVNIH ISKUSTAVA ZEMALJA EU .....   | 37 |
| OKRUGLI STOLOVI.....   | 38 |
| SUMMARY .....  | 35 |
| JOINT CONCLUSIONS .....  | 40 |

# UVOD

Udruženje poslodavaca FBiH je, na zahtjev većeg broja svojih članica, odlučilo da se posveti ovim, očigledno, ne samo za poslodavce važnom pitanju. Naime poslodavci, bar oni koji su članovi našeg Udruženja, spremni su pokazati društvenu odgovornost i socijalnu osjetljivost i preuzeti svoj dio odgovornosti u zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Međutim, očekuju da oni ne budu jedini koji će snositi kompletan ili najveći dio tereta u rješavanju ovog problema. Invalidne osobe i njihove organizacije, s pravom očekuju da se omogući njihova puna inkluzija na tržište rada, i to bez diskriminacije. Pri tome, manje im je bitno ko će snositi teret njihove inkluzije.

Treća strana u ovom problemu, država i njene institucije i tijela, nastoje da naprave pravni okvir kojim će formalno ispuniti svoje obaveze nastale ratifikacijom međunarodnih konvencija. Zbog komplikovanog ustavnog uređenja i hroničnog nedostatka novca u budžetima to joj baš u cijelosti i ne uspjeva. Vjerovatno se u tome nalazi jedan od razloga zašto nastoji da, koliko god je to moguće, izbjegne preuzimanje svojih obaveza i iste prebaci na poslodavce.

Po našem mišljenju to za posljedicu ima: neopravdano veliko finansijsko opterećenje poslodavaca i smanjenje njihove konkurentne sposobnosti, neadekvatno zakonodavstvo koje ne omogućava dovoljnu inkluziju invalidnih osoba na tržište rada, te stalno nezadovoljstvo koje stvara nepotrebne međusobne tenzije.

Zbog toga smo odlučili da analiziramo stavove poslodavaca i to metodom anketiranja poslodavaca i organizovanjem tri okrugla stola u Sarajevu, Tuzli i Mostaru, na kojem smo čuli njihova neposredna iskustva i prijedloge za pravce budućeg djelovanja našeg udruženja, po ovom pitanju. Centralni dio ovog projekta ipak zauzima istraživanje koje je provela, uvažena prof. dr. Jasminka Gradašćević-Sijerčić. Razlozi za njen angažman u ovom projektu su više nego opravdani. Činjenica je da UP FBiH i njeno članstvo nema dovoljno znanja u ovoj oblasti, a prof. Gradašćević Sijerčić je nesumnjivo najveći autoritet u ovoj oblasti. Sarađujući s njom na ovom projektu, svi smo bili u prilici da dosta naučimo.

Drugi važan razlog je bio to što nismo bili sigurni da, u želji da riješimo velike probleme poslodavaca koji opterećuju njihovo poslovanje, možemo ostati objektivni i nepristrasni. Siguran sam da samo stručna i objektivna analiza ovog problema može biti odgovarajuća osnova za efikasne i provodive zahtjeve poslodavaca. Pomoć u statističkoj obradi prikupljenih podataka u anketi imali smo od doc. Dr Ensara Šehića sa Ekonomskog fakulteta u Sarajevu.

Svakako je važno naglasiti da ovaj projekat ne bi bio moguć bez pomoći ILO i zato jedno veliko hvala za njih, kao i za Saru Park i Dragana Radića, koji su veoma pomogli ovaj projekat.

Ponosni smo što smo uspjeli da anketiramo poslodavce, na zaista reprezentativnom uzorku. Istraživanje je provedeno **na uzorku od 102 poslodavca, koji ukupno zapošljavaju 66.200 radnika, što čini 24,43% od ukupnog broja od 268.780 zaposlenih u industriji/realnom sektoru u Federaciji BiH 268.780<sup>1</sup>**

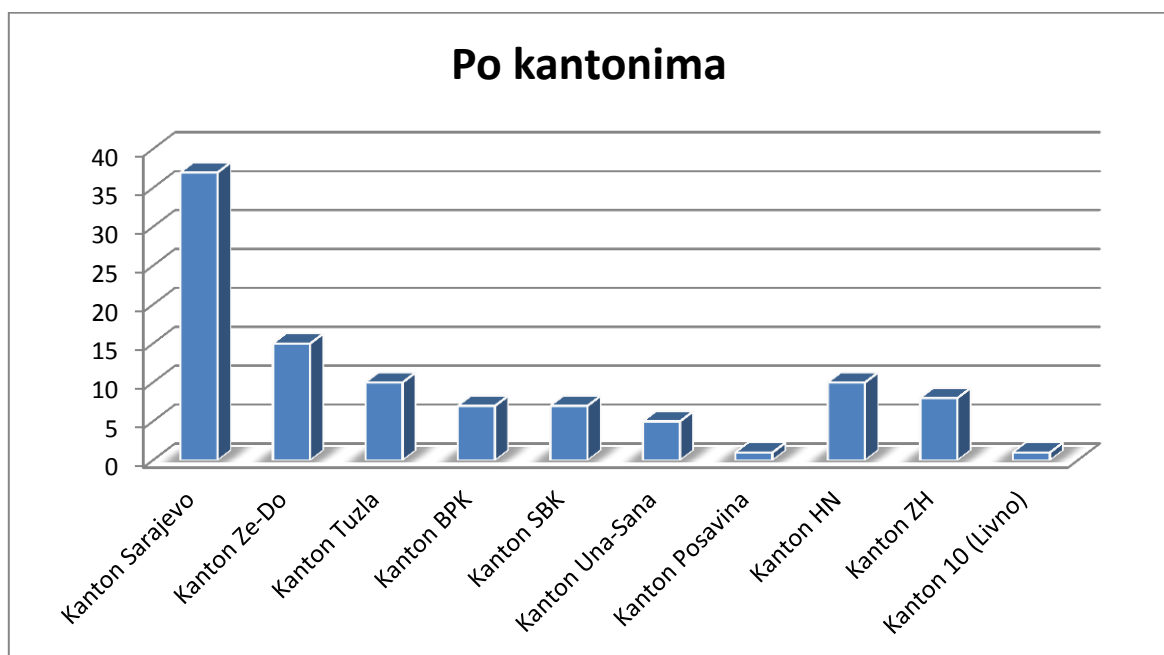
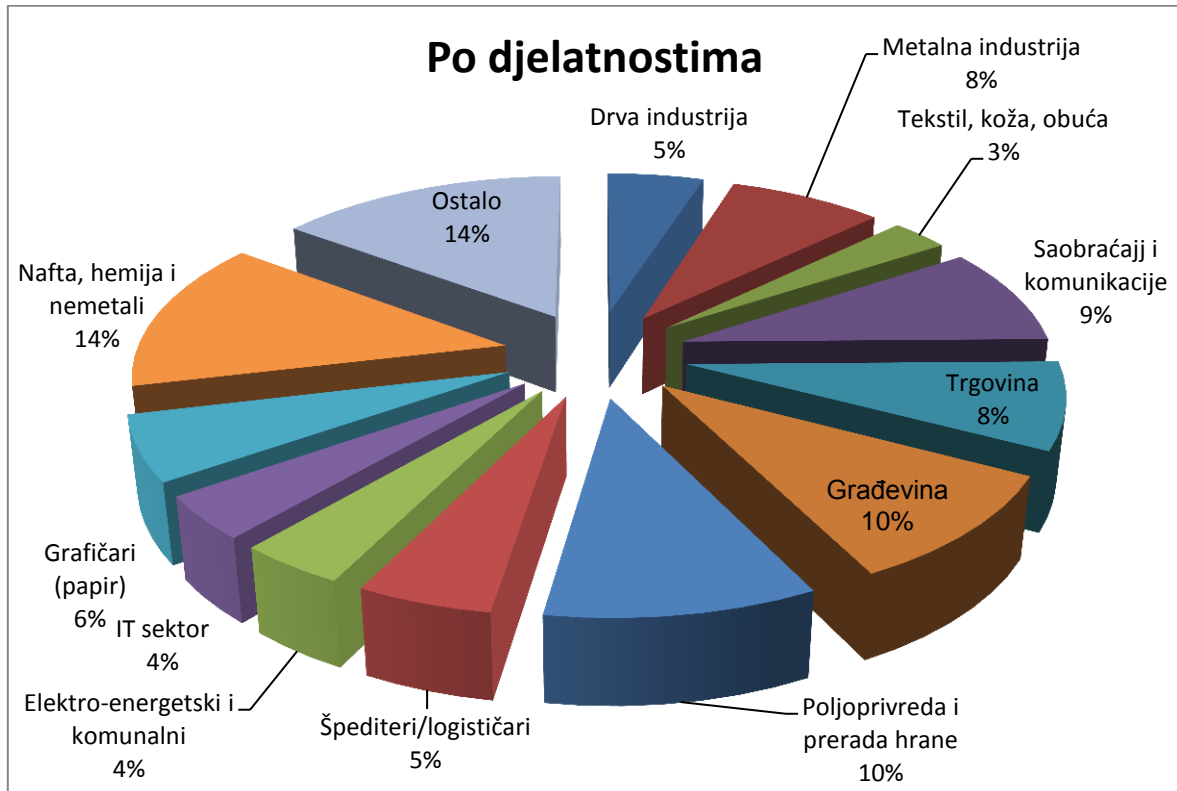
Pri tome smo uspjeli da anketiramo poslodavce iz svih kantona u FBiH, te da obezbjedimo zastupljenost svih značajnijih privrednih djelatnosti.

---

<sup>1</sup> Polugodišnji pregled radne snage (zaposlenost/nezaposlenost) po anketi; Izvor: Federalni zavod za statistiku; Podaci iz 08.2013;

Ovo je samo prva faza projekta, a nastavak će biti nadamo se sljedeće godine, izradom prijedloga izmjene relevantnog pravnog okvira. Na tom projektu nastojaćemo angažovati ekspertni tim koji će ponuditi adekvatno i argumentovano rješenje. Istovremeno se nadamo da će ILO prepoznati kvalitet našeg dosadašnjeg rada i podržati nastavak projekta.

### Klasifikacija po djelatnostima i geografskoj raspoređenosti



# PROF.DR JASMINKA GRADAŠČEVIĆ-SIJERČIĆ

## Sekundarno i primarno istraživanje u okviru projekta:

### „Uključivanje osoba s invaliditetom (na tržište rada) kroz poticaje poslodavcima“

#### Uvodne napomene

1. Svrha projekta *Položaj poslodavaca u procesu uključivanja osoba sa invaliditetom* je da kroz sekundarno i primarno istraživanje identificira, u oblasti rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom, šta su osnovne prepreke iz ugla poslodavaca. Očekuje se da nalazi ova dva segmenta istraživanja budu iskorišćeni za izradu obuhvatnih mjera i aktivnosti koje bi doprinijele poticanju poslodavca da upošljavaju osobe s invaliditetom.

Metodologija istraživanja bazira se na alatima Međunarodne organizacije rada, a rad se sastoji iz:

- a) **sekundarnog istraživanja** o nalazima i preporukama vezanim za zapošljavanje osoba s invaliditetom uopće, uključujući analizu važećeg zakonodavstva u FBiH u ovoj oblasti;
  - b) **primarnog istraživanja** kroz anketiranje poslodavaca što uključuje dizajniranje upitnika i uzorkovanje, na osnovu čega se došlo do presjeka stavova poslodavaca o pitanjima pokrivenim ovim istraživanjem.
2. Oslonom na dominantan značaj poslodavaca u mehanizmu zapošljavanja provedeno istraživanje u okviru projekta „*Inclusion of persons with disabilities through active encouragement of employers to support the process*“ imalo je za cilj utvrditi:
    - **percepciju poslodavaca u kontekstu prepreka za zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom, da bi se ukazalo koje su to moguće mjere poticanja poslodavaca da zapošljavaju osobe s invaliditetom.**

U istraživanju je postavljeno nekoliko podciljeva:

- a) utvrditi stavove, među poslodavcima, vezane za teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom u odnosu na neka obilježja poduzeća: veličinu i djelatnost;

- b) utvrditi stavove, među poslodavcima, pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom u odnosu na obavezu kvotnog zapošljavanja;
  - c) utvrditi stavove među poslodavcima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom u odnosu na njihovo iskustvo s osobama s invaliditetom kao radnicima.
3. Rezultati su prikazani u obliku procenata radi lakše interpretacije, osim u slučajevima gdje se javljaju odgovori sa dva ili više stavova. Prikazani su samo poslodavci koji su dali odgovor na pitanje, a u tekstu komentara data je naznaka o kom broju poslodavaca kod pojedinih pitanja se radi.

## Dio prvi

# Sekundarno istraživanje

## I Pristup problematici

1. Više od jedne milijarde ljudi, ili oko 15 posto svjetske populacije, živi s nekim oblikom invaliditeta. Isti procenat osoba s invaliditetom pojavljuje se i u ukupnom broju stanovništva Evrope. Oslonom na procjene da se očekuje trajno povećanje broja osoba s invaliditeom, poduzete su raznolike i sveobuhvatne mjere vezane za profesionalnu rehabilitaciju, osposobljavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom kako na globalnoj i regionalnoj razini tako i u okviru nacionalnih zakonodavstava. Posebo je značajno da bez obzira na raznolikost, sve mjere i aktivnosti imaju zajednički cilj vezan za promoviranje zapošljavanja osoba s invaliditetom uz primjenu antidiskriminacijskih mjera i mjera pozitivnog djelovanja kako bi se osobama s invaliditetom osigurale jednake mogućnosti.

2. Krajem 20. stoljeća uz izraženu društvenu senzibilizaciju, osobe s invaliditetom počinju svoj status ostvarivati u skladu s „**modelom prava osoba s invaliditetom**“. Ovaj model prvo ozakonjenje doživljava 1990. Zakonom o američkim državljanima s invaliditetom (*Americans with Disability Act*). Donošenjem ovog Zakona koji se oslanja na zabranu diskriminacije i socijalnu integraciju došlo je do redefinisanja tradicionalne socijalne politike prema osobama s invaliditetom. Naime, „model prava osoba s invaliditetom“ oslanja se na primjenu mjera socijalne sigurnosti i zadovoljavanju posebnih potreba, pri čemu se u području rada i zapošljavanja veže za primjenu sistema osposobljavanja te pasivizaciju osoba s invaliditetom u okviru sistema penzijsko-invalidskog osiguranja. Američko iskustvo je imalo globalne implikacije. Slijedeći strukturu Zakona o američkim državljanima s invaliditetom, Opća skupština UN-a prihvatila je u decembru 1990. godine **Standardna pravila izjednačavanja mogućnosti osoba s invaliditetom**, a ubrzo nakon toga je započeo rad **na Konvenciji UN-a o borbi protiv svih vrsta diskriminacije osoba s invaliditetom** (*United Nations Convention Against All Forms of Discrimination Against Disabled Persons*). Konvencija i Protokol usvojeni su u decembru 2006, potpisale su je sve države članice EU-a, a stupili su na snagu 2008. godine, nakon ratifikacije Konvencije u 20 država.

3. **Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom** nadopunjuje ostale međunarodne ugovore o zaštiti ljudskih prava pojašnjavajući obaveze država kada je riječ o poštivanju i osiguravanju

jednakog uživanja ljudskih prava osoba s invaliditetom. U preambule ove Konvencije je naznačeno da je *invaliditet koncept koji se još uvijek razvija te nastaje kao rezultat međudjelovanja osoba s oštećenjima i zapreka koje proizlaze iz stavova okoline i zapreka koje postoje u okolišu, a koje onemogućuju njihovo puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugim građanima.*

Odredbom člana 27. ove Konvencije utvrđeno je da: „države potpisnice priznaju pravo osoba sa invaliditetom na rad na osnovu jednakosti sa drugima; ovo uključuje mogućnost da zarađuju za život obavljajući posao koji su slobodno odabrali ili prihvatili na tržištu rada i u radnom okruženju koji su otvoreni, inkluzivni i pristupačni za osobe sa invaliditetom“.<sup>2</sup>

**Bosna i Hercegovina** se ratificiranjem Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom u decembru 2009. godine **obavezala uskladiti svoje zakonodavstvo sa standardima utvrđenim ovom Konvencijom.**

Sadržajno Konvencija predstavlja značajnu promjenu u statusu osoba s invaliditetom, jer se invaliditet definira ne samo kao problem socijalne zaštite već i kao pitanje ljudskih prava i pravna tema. Bosna i Hercegovina se obavezala da će poštivati između ostalog i one odredbe koje se tiču prava na rad i zapošljavanje, pristupačnost, zdravlje, obrazovanje, osposobljavanje i rehabilitaciju i neovisno življenje i uključenost u zajednicu uz osiguravanje razumne prilagodbe i bez diskriminacije. Bosna i Hercegovina je ratifikacijom ove Konvencije prihvatila stajalište da *osobe s invaliditetom uključuju one osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu, na jednakoj osnovi s drugima.* Odredbe **Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom** vezane uz rad i zapošljavanje odnose se na osobe s invaliditetom u svim fazama zapošljavanja uključujući: **osobe koje traže posao, napreduju na radnom mjestu i na osobe koje tijekom zaposlenja steknu invaliditet i žele zadržati svoj posao.**

**4. Među osobama s invaliditetom bilježi se visoka stopa nezaposlenosti i siromaštva. Međunarodna organizacija rada (MOR) upozorava da oko 426 miliona osoba s invaliditetom živi**

---

<sup>2</sup> Član 27. Konvencije UN o pravima osoba s invaliditetom pod nazivom „Rad i zapošljavanje“ glasi:

1. Države članice priznaju pravo na rad osobama s invaliditetom, na ravnopravnoj osnovi s drugima; ovo uključuje pravo na mogućnost zarađivanja za život od rada, slobodno odabranog ili prihvaćenog na tržištu rada i u radnom okruženju koje je otvoreno, uključujuće i dostupno osobama s invaliditetom.

Države članice će osigurati i promicati ostvarenje prava na rad, uključujući pritom i one koji steknu invaliditet tijekom zaposlenja, poduzimanjem odgovarajućih koraka, uključujući i zakonodavstvo, s ciljem, među ostalim:

(a) zabrane diskriminacije na temelju invaliditeta u odnosu na sva pitanja vezana uz sve oblike zapošljavanja, uključujući uvjete pronalaska kandidata, primanja na posao i zapošljavanja, trajanja zaposlenja, karijernog napredovanja u službi i sigurnih uvjeta rada koji ne štete zdravlju, (b) zaštite osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima glede pravednih i povoljnih uvjeta rada, uključujući jednake mogućnosti i jednaku plaću za rad iste vrijednosti, sigurne i zdrave uvjete rada, uz zaštitu od uznemiravanja i pravnu zaštitu u slučaju pritužbi, (c) osiguravanja ostvarivanja radničkih i sindikalnih prava osobama s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima, (d) omogućavanja djelotvornog pristupa osoba s invaliditetom općim tehničkim programima, kao i programima profesionalne orijentacije, službama zapošljavanja i profesionalnom i trajnom obrazovanju, (e) promicanja mogućnosti zapošljavanja i karijernog napredovanja osoba s invaliditetom na tržištu rada, kao i pružanja pomoći u pronalasku, dobivanju, zadržavanju posla i povratku na posao, (f) promicanja mogućnosti samozapošljavanja, poduzetništva, razvoja zadrugarstva i pokretanja vlastitog posla, (g) zapošljavanja osoba s invaliditetom u javnom sektoru, (h) promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati afirmativne akcijske programe, poticaje i druge mjere, (i) osiguranja prihvatljive prilagodbe okruženja na radnom mjestu za osobe s invaliditetom, (j) promicanja stjecanja radnog iskustva osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, (k) promicanja programa strukovne i profesionalne rehabilitacije, zadržavanja posla i programa povratka na posao za osobe s invaliditetom.

2. Države članice će osigurati da osobe s invaliditetom ne budu držane u ropskom ili podčinjenom odnosu i da budu, pod uvjetima ravnopravnih sdrugima, zaštićene od prisilnog rada.



ispod granice siromaštva. Izvještaji MOR-a naznačavaju izazove s kojima se na tržištu rada suočavaju osobe s invaliditetom, a tiču se:

- slabo plaćenih poslova,
- diskriminacije,
- podcjenjivanja kvalifikacija,
- problema prijevoza i prebivališta,
- slabih poticaja,
- predrasuda te društvenog nerazumijevanja.

Osnovni zaključak svodi se da se navedene poteškoće mogu prevladati **samo suradnjom predstavnika vlasti, kapitala i rada.**

## II Politika zapošljavanja osoba s invaliditetom

1. Problematika zapošljavanja osoba s invaliditetom analizira se u sklopu opšte politike zapošljavanja. Značajan aspekt u postizanju ciljeva radne i socijalne uključenosti osoba s invaliditetom vezuje se za **obavezu država da potiču poslodavce na zapošljavanje osoba s invaliditetom.** U tom kontekstu kao moguće mjere pojavljuje se:

- primjena postupaka selekcije (primjerice oglašavanja, intervjua, procjena i odabira) koji jamče da su poslovne prilike u potpunosti pristupačne osobama s invaliditetom;
- provođenjem razumnih prilagodbi radnog mjesta ili radnih uvjeta, što uključuje telekomunikacije, rad sa pola radnog vremena ili rad od kuće, da bi se zadovoljile posebne potrebe zaposlenika s invaliditetom;
- povećanjem razine osviještenosti osoblja i djelatnika odgovarajućom naobrazbom;
- sistem samozapošljavanja.<sup>3</sup>

2. Oslonom na evoluciju odnosa prema radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom, komparativnom analizom mogu se identificirati dva modela:

- a) **kompezacijski** (*tradicionalni*) i
- b) **rehabilitacijski** (*moderni*).

**2.1. Kompezacijski model** počiva na naknadama, odnosno socijalnoj sigurnosti i usmjeren je prema individualiziranoj njezi, tretiranju i rehabilitaciji ozljeda i bolesti te u krajnjem slučaju prema pasivizaciji, odnosno udaljavanju osoba s invaliditetom kao aktivne kategorije s tržišta rada. Vezan je uz korektivnu intervenciju države što je posljedica činjenice da su tržišni mehanizmi neuspješni u afirmaciji rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ishodište kompezacijskog modela vezano je

---

<sup>3</sup> Akcijski plan Vijeća Europe za promicanje prava i potpunog sudjelovanja u društvu osoba s invaliditetom: poboljšanje kvalitete života osoba s invaliditetom u Europi 2006. - 2015. usvojen aprila 2006.

za stav da ograničenja ili nedostaci osoba s invaliditetom ne smiju opterećivati učesnike na tržištu, već o njima trebaju brinuti državni sistemi.

Kompenzacijski model zastupa doktrinu odvojenosti, pružajući pomoć i njegu osobama s invaliditetom u odvojenoj okolini, pa postoje zasebne škole, ustanove i domovi, a u slučaju rada i zapošljavanja, uobičajeno je uspostavljanje radnopravnog statusa u posebnim institucijama odnosno izdvajanje osoba s invaliditetom s tržišta rada. **Ovaj model ne rješava problem rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom**, već ga supstituira državnom pomoći i naknadom, što ima dvije posljedice. Prva, osobe s invaliditetom oslanjaju se na državnu pomoć i naknadu, druga, država - zbog iznosa neophodnih sredstava za socijalnu pomoć i naknade - ne može promovirati alternativne programe koji bi osobama s invaliditetom pružili druge mogućnosti osim *izlaska s tržišta rada*.

Ovaj model je stvoren i dominantan u državama kontinentalne Evrope, a oslanja se na pristup da ograničenja u radu ili zapošljavanju treba riješiti kompenzacijama. Unutar ovog modela predviđa se mogućnost rada i zapošljavanja odnosno povratka na rad ili ponovnog zapošljavanja samo kao mogućnost, putem prekvalifikacija, osposobljavanja i usavršavanja. Problem osobe s invaliditetom nastoji se riješiti prije svega odgovarajućom novčanom naknadom za invaliditet. Osobi koja je ozlijeđena, oboljela, ili ima neki funkcionalni gubitak, zdravstvenim se metodama nastoji uspostaviti zdravlje i radna funkcija. Ukoliko to nije ostvarivo, postoji mogućnost prekvalifikacije i dokvalifikacije, osposobljavanja i usavršavanja kako bi se povećanim ili dodatnim nastojanjima nadoknadila ograničenja nastala funkcionalnim gubitkom kako bi se osoba osposobila za neki drugi, sličan rad. Ova mogućnost se primijenjuje samo ukoliko je to racionalno i isplativo, u suprotnom, umjesto rada i zapošljavanja aktivirat će se sistemi socijalne zaštite.

Model kompenzacije za rješavanje položaja osoba s invaliditetom društveno i politički je osjetljiv, često nedovoljno transparentan, a rezultati su mu teško mjerljivi. U primjeni ovog modela dolazi i do promjena aktivnog u pasivni status na tržištu rada, pri čemu su promjene trajnog karaktera. Želja za promjenom statusa osoba s invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja time ne dobija afirmaciju.

**2.2. Rehabilitacijski model** pojavio se kao dopuna, a dijelom i kao zamjena kompenzacijskom sistemu. Rehabilitacijski model je oslonjen na jednakost i nediskriminaciju osoba s invaliditetom kojim se uspostavljaju mjere i aktivnosti u očuvanju rada i zapošljavanja ovih osoba.

Ovaj model želi doći do ostvarivanja jednakih mogućnosti i socijalne uključenosti uz istodobno ublažavanje pasivizacije osoba s invaliditetom odnosno zadržavanja aktivnog statusa na tržištu rada za maksimalni broj osoba s invaliditetom.

Rehabilitacijski model predviđa dvosmjerno prilagođavanje:

- a) prilagođavanje osoba s invaliditetom potrebama i uvjetima tržišta rada, ali i
- b) prilagođavanje uvjeta tržišta rada potrebama osoba s invaliditetom.

Rehabilitacijski model uključuje i primjenu korektivne kompenzacijske komponente državnog sistema naknada i beneficija za osobe koje se niti uz pozitivne mjere i prilagodbe na tržištu rada ne mogu na to tržište uključiti ili vratiti. Akcent je stavljen na osiguranje podrške osobama s invaliditetom kako bi ostvarile mogućnost rada i zapošljavanja za koji su osposobljene.

Naime, osobe s invaliditetom u svijetu rada predstavljaju radno sposobno stanovništvo koje, unatoč invaliditetu, posjeduju odgovarajuće radne sposobnosti i ulaze u krug radno sposobnih. Prema komparativnim rezultatima istraživanja, poslodavci koji imaju zaposlene osobe s invaliditetom smatraju da one ne moraju nužno imati smanjenu produktivnost te da uglavnom imaju podjednak broj dana bolovanja kao i ostali zaposlenici. Ovi poslodavci ističu da se osobe s invaliditetom mogu u pravilu normalno uklopiti u radnu sredinu, a svjesni su da uklanjanje barijera za njihovo zapošljavanje nije pretjerano ni posebno skupo. Poslodavci naglašavaju da su radnici s invaliditetom pouzdani i da se više od ostalih trude postići bolje rezultate rada.

**3. Evropske države, prije svega, oslonom na medicinski model invaliditeta, provode slijedeće politike zapošljavanja osoba s invaliditetom:**

- zaštitno zapošljavanje u slabije plaćenim poslovima;
- pomoćna zanimanja utemeljena na ispomoći;
- kvotno zapošljavanje putem pozitivne diskriminacije<sup>4</sup>.

U posljednjih desetak godina, kao politika, prihvaća se promoviranje i poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Zaštitno zapošljavanje najčešće je u Belgiji i Italiji, dok se osobe s invaliditetom najčešće zapošljavaju na otvorenom tržištu rada u Slovačkoj, Češkoj, Austriji i Njemačkoj. Velika pozornost je posvećena i poticanju samozapošljavanja. U Švedskoj je izrazito razvijeno samozapošljavanje, a kao oblik zapošljavanja- samozapošljavanje je naglašeno u zakonodavstvima i programima 13 država EU-a.

Prema dostupnim podacima koji naznačavaju **procent zaposlenih osoba s invaliditetom od ukupnoga broja osoba s invaliditetom** u državama EU najveći broj osoba s invaliditetom zaposlen je:

- Švedska (62%),
- Danska (57%),
- Austrija (52%),
- Ujedinjeno Kraljevstvo (48,4 %),
- Holandija (37%) i
- Irska (37%).

Najmanji broj osoba s invaliditetom zaposlen u Bugarskoj (5,35) i Rumuniji(2,9%).

Posebno je važno naznačiti da su postignuti značajni rezultati, u sistemu rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom, primjenom pozitivnih mjera, u svim državama Evrope, uz izraženu tendenciju jačanja socijalne inkluzije osoba s invaliditetom preko profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja na otvorenom tržištu.

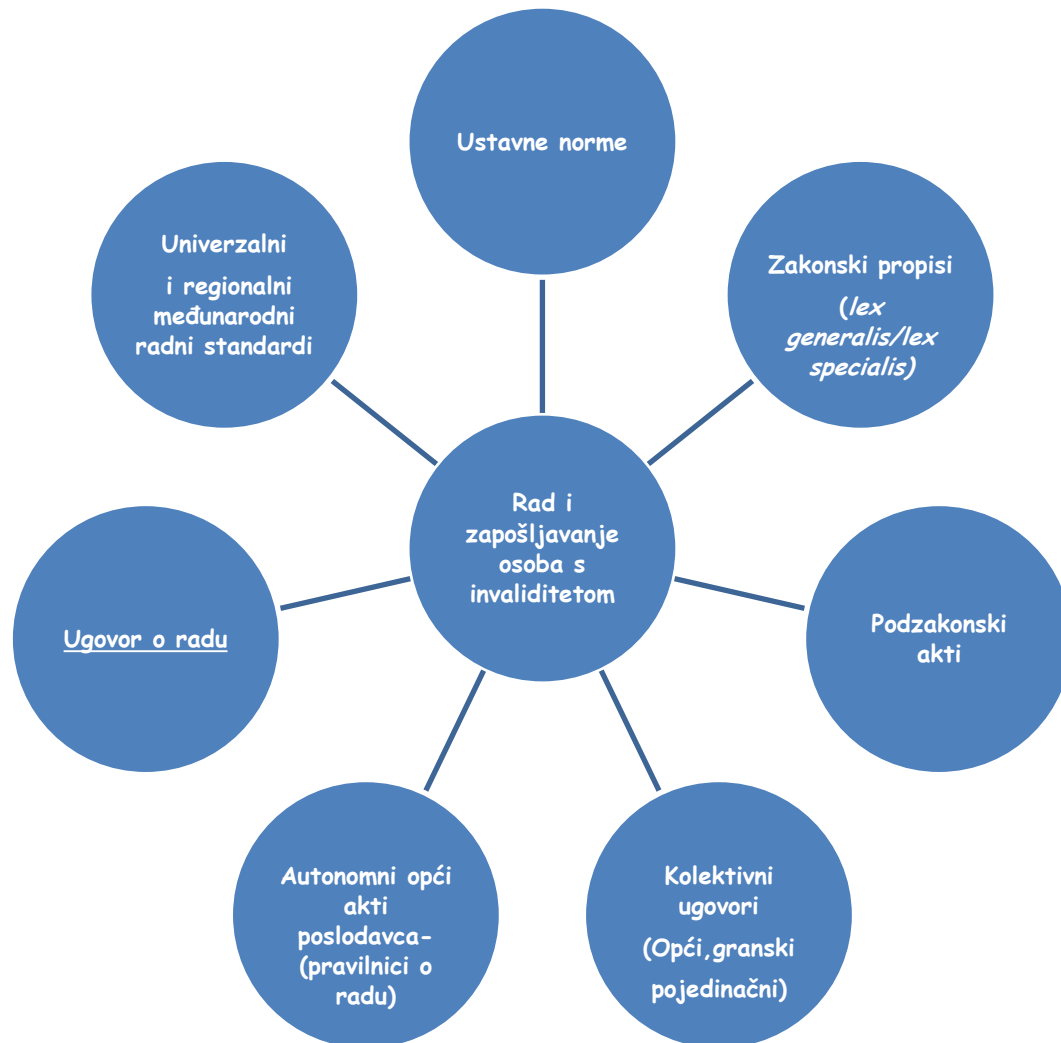
---

<sup>4</sup> Sredinom 1990-ih u Evropi se afirmira sistem pozitivnih mjera prema osobama s invaliditetom.

U Njemačkoj je zabrana diskriminacije na temelju invaliditeta uključena u čl. 3 Osnovnog zakona – Ustava (1994.), prihvaćanjem ustavnog amandmana o jednakosti. Potom je 2002. izglasan Zakon protiv diskriminacije, čime je prihvaćen "model prava osoba s invaliditetom".

### III Normativni okvir uređivanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u BiH/FBiH

U zakonodavstvu BiH, zapošljavanje osoba s invaliditetom regulirano je međunarodnim izvorima, koji su ratifikacijom postali dio njenog pravnog sistema, te propisima koji se donose i primjenjuju u njenim sastavnim dijelovima: entitetima i Brčko Distriktu BiH.



Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa u svim propisima o radu u BiH, međusobno je čvrsto uvezano sa:

- međunarodnim radnim standardima odnosno sa državnim zaštitnim zakonodavstvom,
- načelom jednakosti u mogućnostima ili tretmanu-pravo na nediskriminaciju
- načelom dobrovoljnosti-sloboda rada

- načelo autonomnog uređivanja prava na radu i u vezi sa radom u okviru principa *in favorem laboratoris*.

## 1. Međunarodni standardi zapošljavanja osoba s invaliditetom

Među međunarodnim izvorima relevantnim za zapošljavanje osoba s invaliditetom od posebne važnosti su standardi utvrđeni u ratificiranim konvencijama MOR-a koje su na snazi u BiH.

U tom kontekstu posebno su značajne :

- **Konvencija broj 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom**, 1983., i odgovarajuća Preporuka broj 168 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, 1983;
- **Konvencija broj 142 o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa**, 1975; te
- **Konvencija broj 102 o minimalnim standardima socijalne sigurnosti**, 1952.

**1.1. Konvencija MOR-a broj 159** u okviru načela politike profesionalne rehabilitacije i politike zapošljavanja osoba s invaliditetom (dio II) utvrđuje da svaka *članica mora, u skladu s nacionalnim uvjetima, praksom i mogućnostima, utvrditi, provoditi i periodično revidirati nacionalnu politiku o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (čl.2).*

*Cilj navedene politike je osigurati da su svim kategorijama osoba s invaliditetom na raspolaganju odgovarajuće mjere profesionalne rehabilitacije kao i **poboljšati mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada (član 3).***

*Navedena politika mora se temeljiti na načelu jednakih mogućnosti radnika s invaliditetom i radnika općenito. Moraju se poštivati načela jednakih mogućnosti i tretmana za radnike i radnice s invaliditetom.*

Posebne pozitivne mjere koje imaju za cilj stvarno postizanje jednakih mogućnosti i jednakog tretmana radnika s invaliditetom u odnosu na radnike općenito ne smatraju se diskriminacijom prema drugim radnicima.

Iz ugla poslodavačkih subjekata posebno je važno da Konvencija broj 159 utvrđuje da se država članica u *provedbi politike profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja, uključujući i mjere koje se poduzimaju za promicanje suradnje i koordinacije između javnih i privatnih tijela koja obavljaju djelatnosti profesionalne rehabilitacije mora savjetovati s reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika kao i s reprezentativnim organizacijama osoba s invaliditetom i s onima koje se brinu o interesima takvih osoba (član 5).*

**1.2. Konvencija MOR-a broj 142** o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa, utvrđuje da *svaka članica postepeno proširuje svoje sisteme profesionalne orijentacije, uključujući i kontinuirano informiranje o mogućnostima*

*zapošljavanja, kako bi se osigurala dostupnost informacija i najširih mogućih uputa svoj djeci, mladima i odraslima, uključujući i odgovarajuće programe za sve hendikepirane i invalidne osobe (čl.3.st.1).*

**1.3. Konvencija MOR-a broj 102** o minimalnoj normi socijalnog osiguranja u dijelu IX pod nazivom „Davanja za slučaj invalidnosti“ obavezuje sve države za koju je ovaj dio Konvencije na snazi, da osiguraju zaštićenim osobama davanja za slučaj invalidnosti (član 53). Osigurani slučaj obuhvata nesposobnost određenog stepena za obavljanje profesionalne djelatnosti, kada je vjerojatno da će ta nesposobnost biti trajna ili kad ona postoji i dalje po prestanku prava na naknadu za slučaj bolesti (član 54).

Međutim, za poslodavačke subjekte je značajno naznačiti da prema odredbi člana 2. ove Konvencije, članica za koju je ova Konvencija na snazi dužna je:

a) primijeniti:

i) dio I;

ii) najmanje tri od dijelova II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX i X među kojima bar jedan od dijelova IV, V, VI, IX i X;

iii) odgovarajuće odredbe dijelova XI, XII i XIII;

iiii) dio XIV; te

b) označiti u svojoj ratifikaciji za koje od dijelova II. do X. preuzima obveze koje proizlaze iz Konvencije.

Dakle u ovoj Konvenciji su određeni dijelovi koje je država članica dužna ratificirati, što je izuzetak pri ratifikaciji konvencije MOR-a.

**Bosna i Hercegovina** je prihvatila obaveze iz dijelova: II –VI te VIII i X<sup>5</sup>, pri čemu, dio VI nije više u primjeni zbog ratifikacije Konvencije broj 121 o davanjima za slučaj nesreće na poslu i profesionalne bolesti, 1964.

Konkretnije, **BiH nije preuzela obaveze vezane za davanja u slučaju invalidnosti.**

## **2. Pravo na zapošljavanje osoba s invaliditetom u zakonskim rješenjima FBiH**

Prema Konvenciji MOR-a broj 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom svrha profesionalne rehabilitacije je omogućiti osobama s invaliditetom osiguravanje i zadržavanje odgovarajućeg zaposlenja. Konkretnije, zapošljavanje i rad je posljednja faza profesionalne rehabilitacije ali i integracije i reintegracije osoba s invaliditetom u društvo.

---

<sup>5</sup> Drugi dio(II) Konvencije se odnosi na zdravstvenu zaštitu, treći(III) je vezan za davanja za bolest, četvrti (IV)obuhvaća davanja za slučaj nezaposlenosti, peti(V)se vezuje za davanja za starost, a šesti(VI) uređuje davanja za slučaj nesreće na poslu i profesionalnih oboljenja. U osmom (VIII) dijelu uređena su davanja za slučaj materinstva, a u desetom dijelu (X) Konvencija obuhvaća davanja članovima porodice za slučaj smrti hranitelja porodice.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom je na opštoj razini definirano kao i za sve ostale osobe, ali na posebnoj razini utvrđeni su dodatna prava i obaveze kojima se nastoji olakšati i potaknuti zapošljavanje ove skupine posloprimaca/zaposlenika.

Zbog toga, kad govorimo o zapošljavanju osoba s invaliditetom, za poslodavce u FBiH, bitni su slijedeći zakoni:

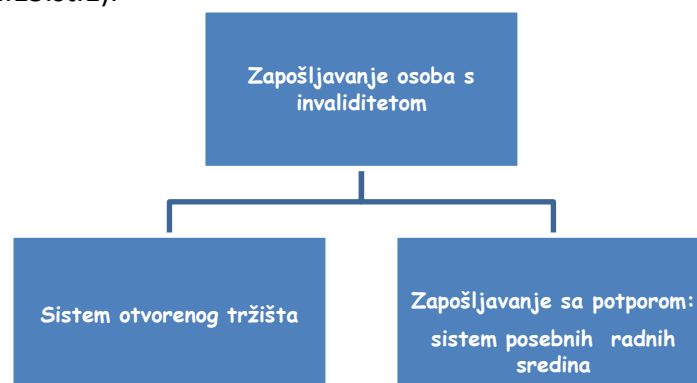
- **Zakon o radu («Sl.novine FBiH» br.43/99, 32/00, 29/03),**
- **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Sl.novine FBiH,, broj 9/10 ),**
- **Zakon o zabrani diskriminacije («Sl.glasnik BiH «,br. 59/09),**
- **Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Službene novine Federacije BiH", br. 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06, 4/09, 55/12),**

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom definiraju se specifičnosti koje su vezane za prava i obaveze prije, pri i tokom zapošljavanja osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom (član 3 i 4 ovog Zakona) su osobe kod kojih postoji tjelesno, čulno ili mentalno oštećenje koje za posljedicu ima trajnu ili privremenu, a najmanje 12 mjeseci smanjenu mogućnost rada i zadovoljavanja osobnih potreba u svakodnevnom životu. Konkretnije, osobe s invaliditetom su:

1. osoba sa invaliditetom, korisnik novčane naknade do zaposlenja koja je to pravo ostvarila na osnovu propisa o socijalnoj zaštiti;
2. osoba sa promjenjenom radnom sposobnošću prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;
3. osoba koja je pravo na profesionalnu rehabilitaciju prema propisima o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata;
4. učenik sa teškoćama u razvoju i učenik sa većim teškoćama u razvoju prema propisima o srednjem obrazovanju;
5. lice sa invaliditetom starije od 21 godine koje pravo na profesionalnu rehabilitaciju ili rad ne može ostvariti prema prethodnim tačkama ovog člana (čl.3 i 4).

## **2.1 Proces zapošljavanja osoba s invaliditetom u svjetlu zakonske regulative**

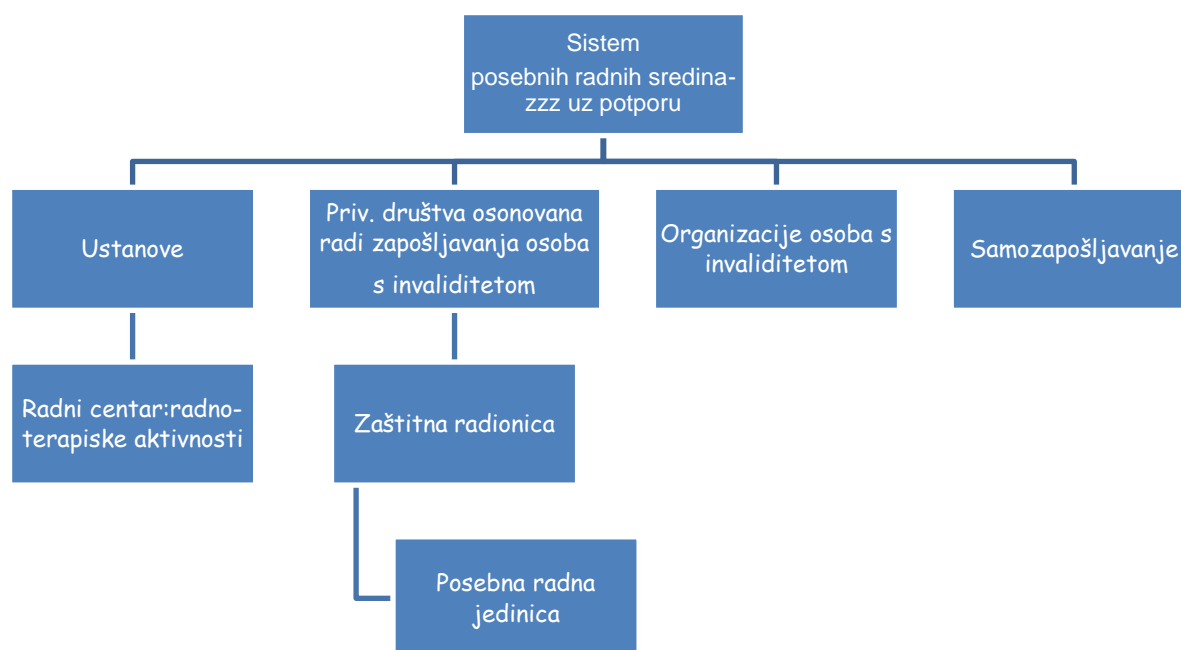
Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom razlikuje u kontekstu prava na zapošljavanje dva oblika: zapošljavanje pod općim uvjetima i zapošljavanje pod posebnim uvjetima (čl.15.st.1).



**Opći uvjeti** su definirani kao zapošljavanje na otvorenom tržištu rada po opštim propisima koji uređuju područje rada i zapošljavanja kako u javnom tako i u privatnom/realnom sektoru dakle kod svih poslodavaca pravnih osoba koji obavljaju djelatnost na teritoriji FBiH

**Posebni uvjeti** vezuju se za zapošljavanje u ustanovi, privrednim društvima, organizacijama odnosno za samozapošljavanje osoba s invaliditetom, s naglaskom da se tako zapošljavaju osobe s invaliditetom s najmanje 60% invaliditeta, osobe s najmanje 70% tjelesnog oštećenja ukoliko to oštećenje ima za posljedicu smanjenje radne sposobnosti te osobe s lakom i umjerenom mentalnom retardacijom.

Neosporno, zapošljavanje pod posebnim uvjetima vezuje se prije svega za osobe s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti po općim uvjetima ili zadržati zaposlenje.



Postojeće odredbe su nejasne i ne pružaju preciznu definiciju zapošljavanja pod općim, odnosno po posebnim uvjetima. Opći uvjeti znače zapošljavanje po općim propisima koji uređuju područje rada i zapošljavanja, dakle u skladu s odredbama Zakona o radu. U odnosu na tu definiciju, nije jasno koji su to posebni uvjeti jer osobe s invaliditetom i u sistemu posebnih radnih sredina: ustanove, radni centar, privredna društva koja su osnovana radi zapošljavanja osoba s invaliditetom, zaštitna radionica, posebna radna jedinica (organizacijska jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom), organizacije osoba s invaliditetom, samozapošljavanje: obrt, obavljanje samostalne djelatnosti i obavljanje poljoprivredne djelatnosti kao jedinog i glavnog zanimanja) **zasnivaju radni odnos i ostvaruju svoja prava i obaveze u skladu s propisima o radu, drugim propisima, kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu (čl.37).**

Ovakve definicije unose priličnu zabunu, onemogućavajući jasno razgraničenje koja je osoba s invaliditetom zaposlena pod kojim uvjetima. Da bi se došlo do preciznosti, trebalo bi zakonski regulirati da je zapošljavanje osoba s invaliditetom pod općim uvjetima **zapošljavanje kod poslodavca bez prilagođavanja poslova, radnog mjesta ili poslova i radnog mjesta**, a da je zapošljavanje osoba s invaliditetom pod posebnim uvjetima zapošljavanje kod poslodavca uz



prilagođavanje poslova, radnog mjesta ili poslova i radnog mjesta (*pod posebnim uvjetima smatraju se uvjeti koji su prilagođeni psihofizičkim i drugim sposobnostima lica sa invaliditetom*).

## 2.2. Obaveze poslodavaca u zapošljavanju osoba s invaliditetom

Bitna karakteristika uspostavljene politike zapošljavanja osoba s invaliditetom u FBiH je **obaveza zapošljavanja osoba s invaliditetom**. Naime, Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom **utvrđena je obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom od strane svih poslodavaca u FBiH koji zapošljavaju 16 i više zaposlenika**.

Poslodavac može obavezu zapošljavanja da izvrši na sljedeće načine:

- zapošljavanjem, odnosno zasnivanjem radnog odnosa s određenim brojem osoba s invaliditetom;
- uplatom **Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom novčanog iznosa u visini 25% prosječne plaće u FBiH za odgovarajući broj osoba s invaliditetom srazmjerno ukupnom broju zaposlenika**.

U FBiH kvotni sistem zapošljavanja **primjenjuje se ne samo na javni sektor** (državna tijela, tijela pravosuđa, tijela lokalne uprave, javne službe, ustanove, fondovi, javna preduzeća) **već i na privatni sektor** (privredna društva i druge pravne osobe). Zakonskom regulatiom nametnuta je **obaveza zapošljavanja osoba s invaliditetom srazmjerno ukupnom broju uposlenih**, te od 31.12.2013. godine ta obaveza podrazumijeva upošljavanje **najmanje jedne osobe s invaliditetom na svakih 16 uposlenika** (čl.18.st.1). Međutim, ukoliko na tržištu rada nema osoba s invaliditetom određenih znanja i kvalifikacija radi zapošljavanja, poslodavci obavezu zapošljavanja ove skupine posloprimaca moraju izvršiti uplatom novčanih sredstava.

Na ovaj način svi poslodavci (osim onih koji imaju manje od 16 zaposlenih) su obveznici uplate sredstava za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditeom, što neosporno predstavlja veliki teret za poslovanje.

2.2.1. Obaveze zapošljavanja osoba s invaliditetom prema važećim zakonskim rješenjima oslobođeni su **privredni subjekti koji zapošljavaju manje od 16 zaposlenika** (član 19.st.1.) te drugi pravni subjekti: poslodavci pravne i fizičke osobe u vanprivrednim djelatnosti. Međutim, ako ne zapošljavaju osobe s invaliditetom, dužni su svakog mjeseca prilikom isplate plaća uplaćivati u **Fond poseban novčani iznos u visini 0,5% od iznosa isplaćene mjesečne bruto plaće svih zaposlenih**. Izuzetak su i strana diplomatska i konzularna predstavništva, privredna društva za zapošljavanja lica sa invaliditetom, zaštitne radionice, radni centri, ustanove za profesionalnu rehabilitaciju i organizacije lica sa invaliditetom.

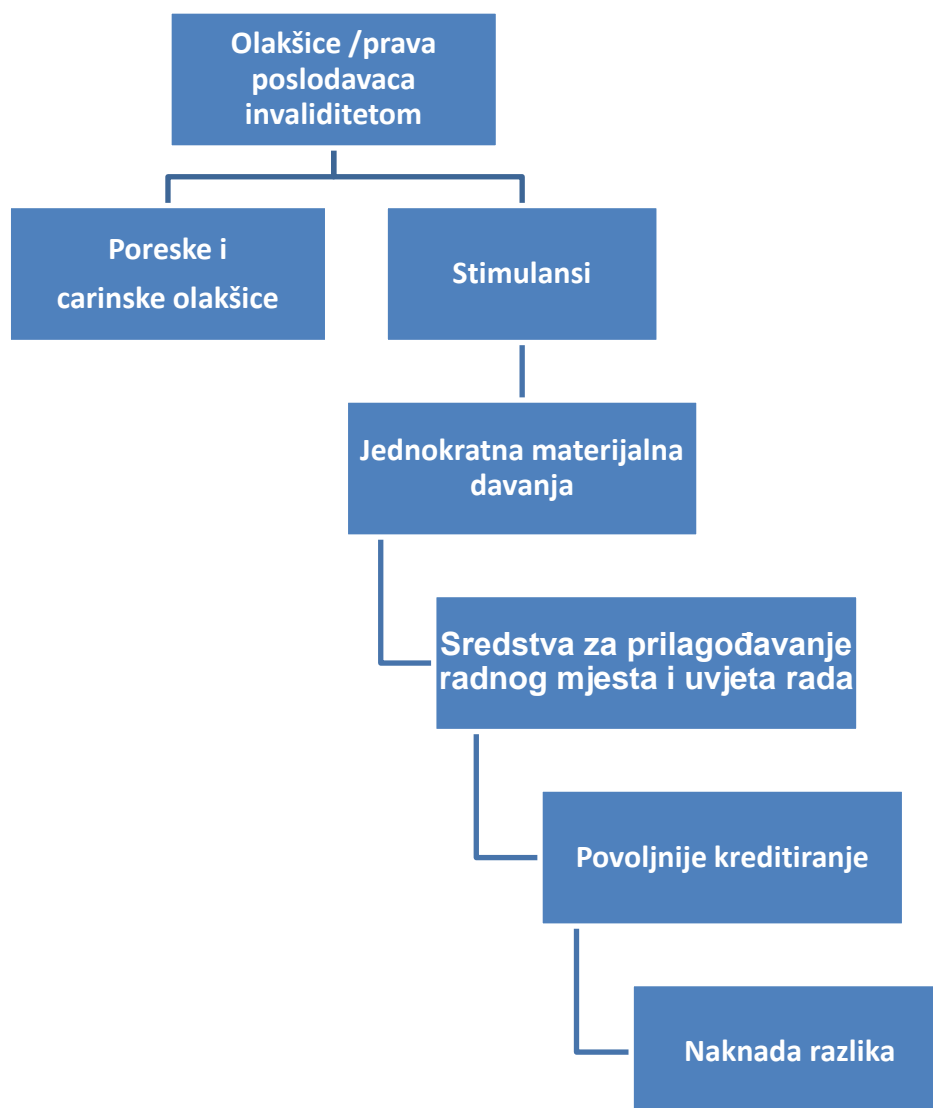
2.2.2. Poslodavci prema članu 48. st.1. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom imaju pravo na:

1. poreske i carinske olakšice utvrđene poreskim i carinskim propisima;
2. stimulans predviđen ugovorom o zapošljavanju lica sa invaliditetom zaključenim sa Fondom, službom za zapošljavanje, Fondom za penzijsko-invalidsko osiguranje, nadležnom službom

socijalne zaštite, jedinicom lokalne uprave ili sa drugim poslodavcem (u daljnjem tekstu: nosilac osiguranja zapošljavanja).

Stimulansi koji se utvrđuju ugovorom o zapošljavanju osoba s invaliditetom zaključenim sa nosiocem osiguranja zapošljavanja su (čl.54):

- jednokratna materijalna davanja,
- sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uvjeta rada,
- kreditna sredstva po povoljnijim uvjetima namjenjena kupovini strojeva, opreme, alata, pribora potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom, poslovnog prostora i
- sredstva naknade razlike zbog smanjenog radnog učinka ili za sufinansiranje dijela plaće asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom u toku rada.



Imajući u vidu naznačena zakonska rješenja, postavlja se pitanje da li su **aktivnosti dobro usmjerene za postizanje željenih ciljeva, odnosno odgovaraju li razumnim finansijskim troškovima s obzirom na ambijent i uvjete poslovanja u FBiH/BiH.**

# Istraživanje stavova poslodavaca o aspektima zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom

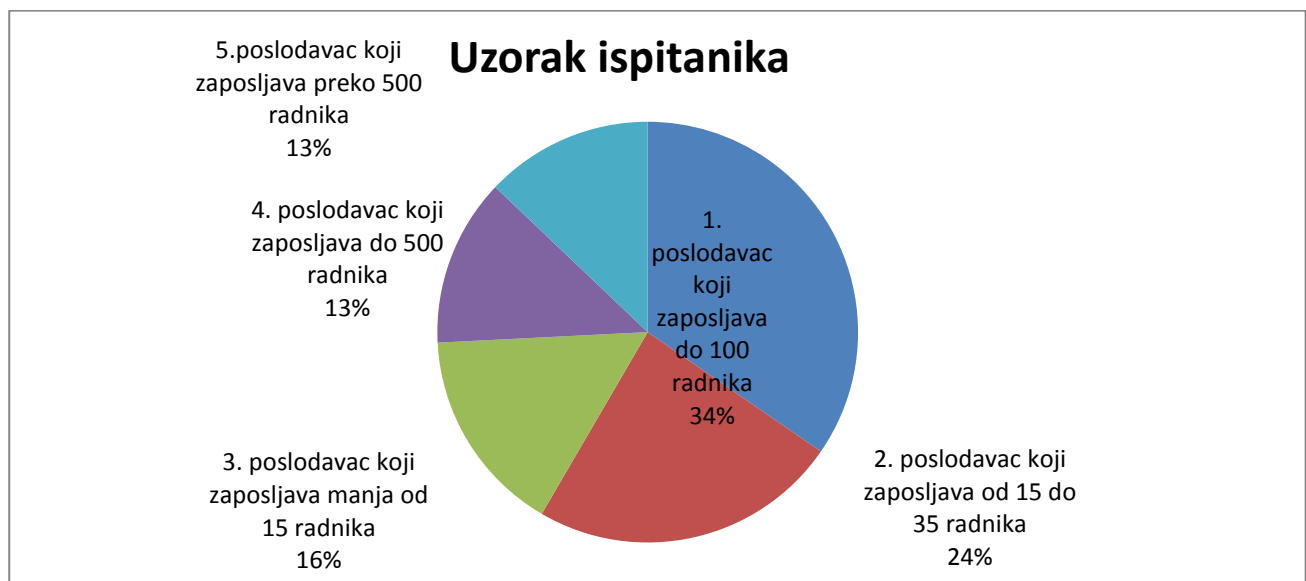
## I Uzorak ispitanika

1. Paralelno sa utemeljenjem i implementiranjem „modela prava osoba s invaliditetom“ uloga poslodavaca u pripremi, dobijanju i zadržavanju zaposlenja osoba s invaliditetom dobila je veliki i zasluženi značaj.

Istraživanja o poziciji poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom vrlo su rijetka i ograničenog obima u BiH. Rezultati uporednih istraživanja ukazuju da je naklonost poslodavca **uvezana s vrstom i veličinom radne sredine, prijašnjim iskustvima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom i prethodnim osobnim iskustvima s osobama s invaliditetom.**

Uzorak ispitanika čini 102 poslodavca registriran u Udruženju poslodavaca FBiH.

Obzirom da je veličina poslodavca bila osnovni kriterij za formiranje uzorka, formiran je neproporcionalni stratificirani uzorak ispitanika (Tabela 1).



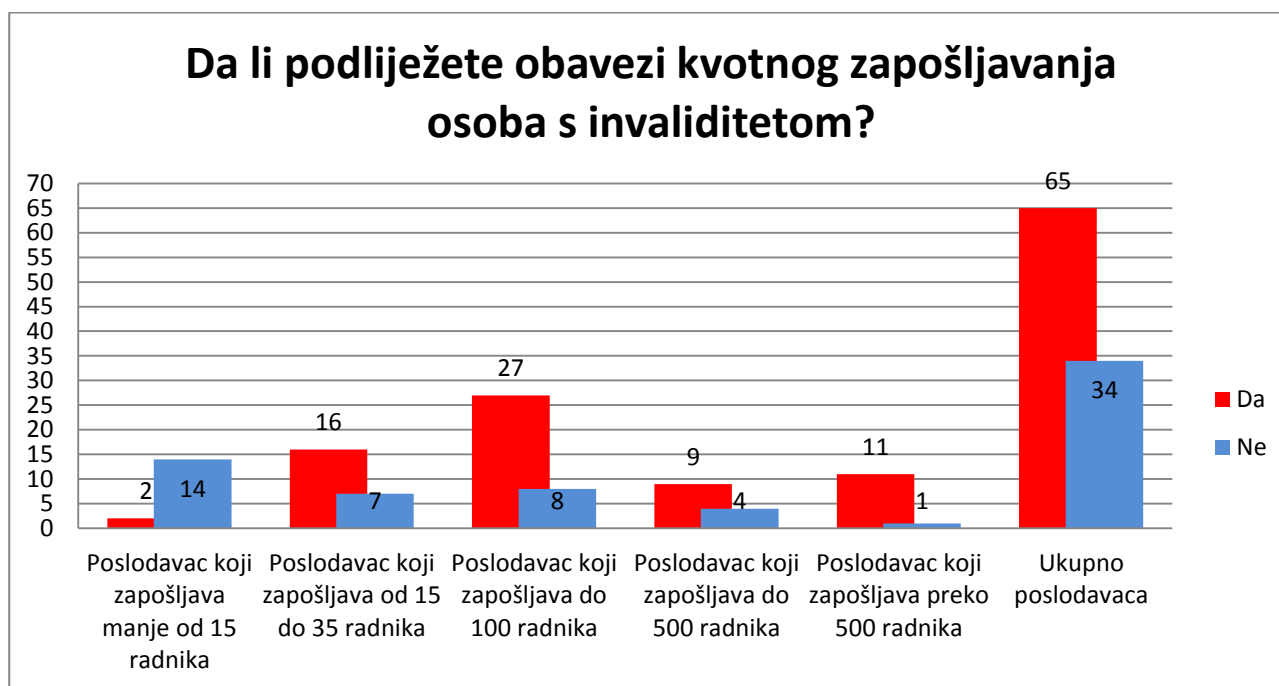
| Uzorak ispitanika:kojoj skupini poslodavac pripada | Izraženo brojevima | %    |  |
|--|--------------------|------|--|
| 1. poslodavac koji zapošljava do 100 radnika       | 35                 | 34,6 |  |
| 2. poslodavac koji zapošljava od 15 do 35 radnika  | 24                 | 23,8 |  |
| 3. poslodavac koji zapošljava manje od 15 radnika  | 16                 | 15,8 |  |
| 4. poslodavac koji zapošljava do 500 radnika       | 13                 | 12,9 |  |
| 5. poslodavac koji zapošljava preko 500 radnika    | 14                 | 12,9 |  |
| ukupno   | 102                | 100% |  |

Radi se o poslodavcima koji obavljaju djelatnosti vezane za proizvodnju, trgovinu, građevinarstvo, transport, osiguranje, bankarstvo, poljoprivredu, uslužne djelatnosti.

U uzorku poslodavaca pet najzastupljenijih djelatnosti vezane su za: **proizvodnju, trgovinu, preradu, građevinarstvo i uslužne djelatnosti.**

S obzirom na numeričko vrednovanje odgovora na pitanje kojim se procjenjivalo da li se radi o poslodavcima koji podliježu obavezi kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom u uzorku je: **64,3% poslodavaca koji podliježu ovoj obavezi i 33,7% poslodavaca koji ne podliježu** (Tabela 2).

| Da li podliježete obavezi kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom |               | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|---------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | da            | 65                   | 64,3 %                |
|   | ne            | 34                   | 33,7 %                |
|   | nema odgovora | 2                    | 2 %                   |
|   | ukupno        | 101                  | 100%                  |



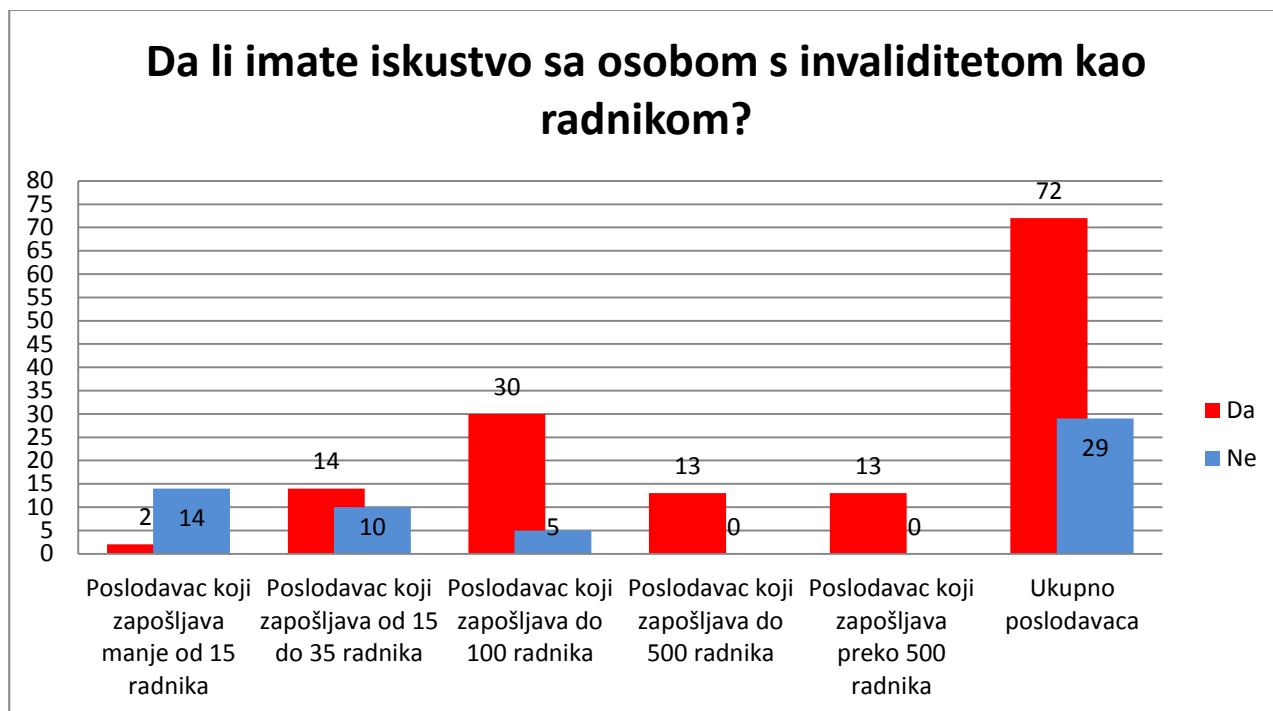
6

U uzorku poslodavaca koji ne podliježu obavezi kvotnog zapošljavanja radi se o poslodavcima koji upošljavaju manje od 15 zaposlenika odnosno poslodavcima koji su do 31.12.2012. godine zapošljavali manje od 19 zaposlenika.

Zbog cilja da se provedenim istraživanjem dobije spoznaja da li se radi o poslodavcima koji imaju iskustvo sa osobom s invaliditetom kao radnikom, rezultati su pokazali da se u uzorku poslodavaca nalazi **71,3% poslodavaca koji imaju to iskustvo te 28,7% koji nemaju iskustvo sa osobama s invaliditetom kao radnicima** (Tabela 3).

<sup>6</sup> Ibid

| Da li imate iskustvo sa osobom s invaliditetom kao radnikom | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | da                   | 72                    |
|   | ne                   | 29                    |
|   | <b>Ukupno</b>        | <b>101</b>            |
|   |                      | <b>100%</b>           |



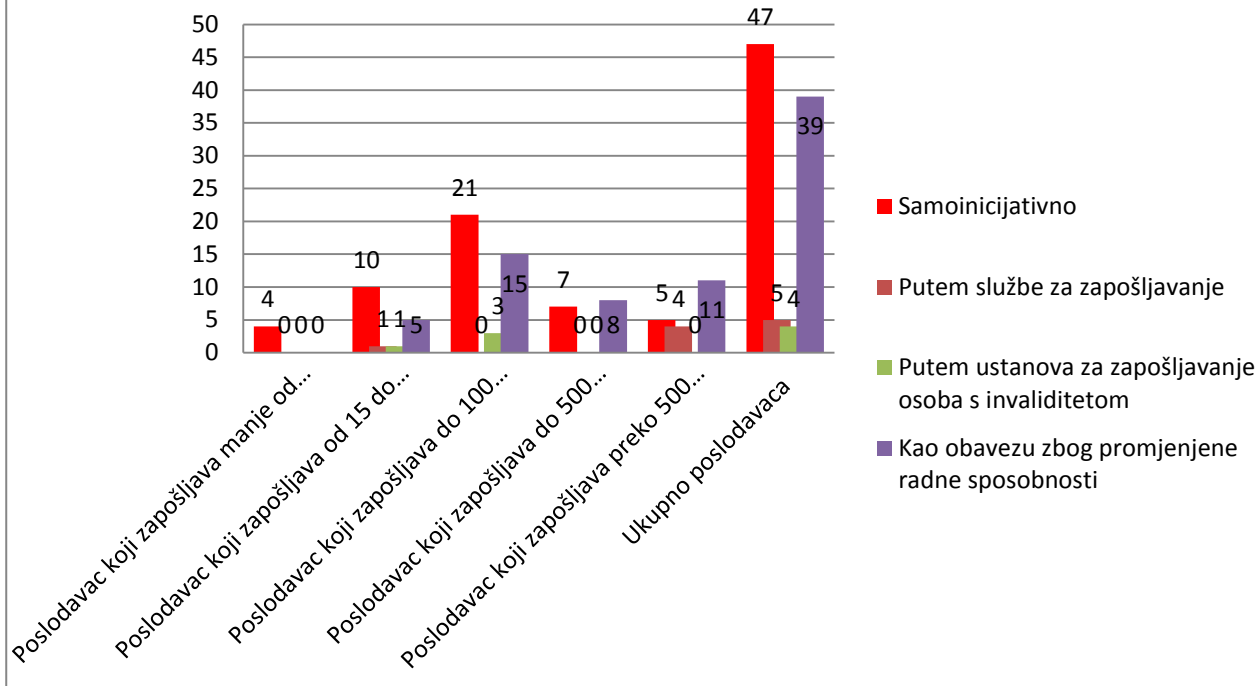
7

Može se zaključiti da i poslodavci koji ne podliježu obavezi kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditeom zapošljavaju osobe s invaliditeom odnosno imaju iskustva s ovom ciljnom skupinom radnika (6%). Upitani na koji način su uposlili osobu s invaliditeom, rezultati su pokazali da je najveći procenat vezan za: **samoinicijativno zapošljavanje**, a da potom slijedi **upošljavanje kao obaveza na osnovu utvrđene promjenjene radne sposobnosti**. Zapošljavanje putem službi za zapošljavanje i ustanova za zapošljavanje osoba s invaliditetom je manje od 10% (Tabela 4).

| Na koji način ste zaposlili osobu s invaliditetom | Izraženo u brojevima   | %           |
|---|--|-------------|
| Uzorak  | <b>Samoinicijativno</b>                                      | <b>47</b>   |
|   | <b>putem službe za zapošljavanje</b>                         | <b>5</b>    |
|   | <b>putem ustanove za zapošljavanje osoba s invaliditetom</b> | <b>4</b>    |
|   | <b>kao obavezu zbog promjenjene radne sposobnosti</b>        | <b>27</b>   |
|   | <b>nema odgovora</b>   | <b>18</b>   |
| <b>Ukupno</b>                                     | <b>101</b>   | <b>100%</b> |

<sup>7</sup> Ibid

## Na koji način ste zaposlili osobu s invaliditetom?



8

## II Poslodavci i zapošljavanje osoba s invaliditetom: stanje, prepreke, mogućnosti

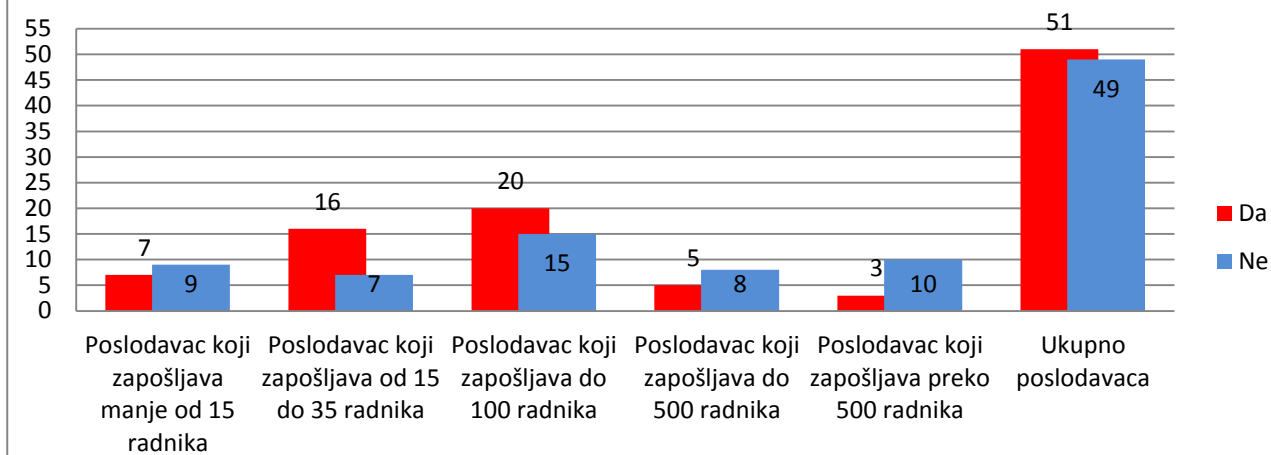
Prilikom pravljenja upitnika koji je poslužio za istraživanje, poslije identificiranja uzorka poslodavaca, postavljena su pitanja koja su imala za cilj da se sazna procjena poslodavaca u pogledu mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom, stavovi poslodavaca prema zapošljavanju i mogućnosti očuvanja posla osoba s invaliditetom te percepcija poslodavaca ko su osobe s invaliditetom, kao i da li se prave razliku u odnosu na oštećenje. Ovaj segment upitnika trebao je da pruži i saznanja šta utiče ili bi moglo uticati na odluku poslodavca da zaposli osobu s invaliditetom.

- Rezultati obavljenog istraživanja ukazuju da se u skoro podjednako mjeri radi o poslodavcima kod kojih s obzirom na djelatnost i organizaciju rada imaju mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom i poslodavcima koji nemaju te mogućnosti (Tabela 5).

| Da li u Vašoj radnoj sredini, postoji mogućnost zapošljavanja osoba s invaliditetom |               | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|---------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | da            | 51                   | 50,5 %                |
|   | ne            | 49                   | 48,5 %                |
|   | nema odgovora | 1                    | 1 %                   |
|   | ukupno        | 101                  | 100%                  |

<sup>8</sup> Ibid

## Da li u Vašoj radnoj sredini, a s obzirom na djelatnost, postoji mogućnost zapošljavanja osoba sa invaliditetom?



9

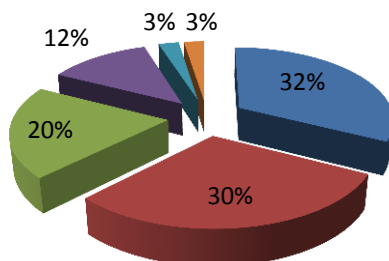
Procjene poslodavaca u odnosu na broj osoba s invaliditeom koje bi mogli zaposliti ukazuju da više od **80% poslodavaca taj broj vezuje za jednu, dvije odnosno tri osobe**, te da samo 5% poslodavaca procjenjuje da se radi o deset ili više osoba. Ove procjene su podaci u odnosu na poslodavce koji su dali odgovor na postavljeno pitanje (40 poslodavaca). Istovremeno, činjenica da je više od polovine poslodavaca uskratilo odgovor (61 poslodavac) upućuje na zaključak da anketirani poslodavci nemaju mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom odnosno da dio poslodavaca koji ima te mogućnosti nije u stanju procjeniti broj osoba (Tabela 6).

| Ukoliko postoji mogućnost za zapošljavanje osoba s invaliditetom naznačite koji bi to bio broj osoba oslonom na radna mjesta u unutrašnjoj organizaciji rada |               | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|--|---------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak   | jedna         | 13                   | 32,5%                 |
|  | dvije         | 12                   | 30,0%                 |
|  | tri           | 8                    | 20,0%                 |
|  | pet           | 5                    | 12,5%                 |
|  | deset         | 1                    | 2,5%                  |
|  | dvanaest      | 1                    | 2,5%                  |
|  | ukupno        | 40                   | 100%                  |
|  | nema odgovora | 61                   |                       |
| ukupno   |               | 101                  |                       |

<sup>9</sup> Ibid

**Ukoliko postoji mogućnost za zapošljavanje osoba s invaliditetom naznačite koji bi to bio broj osoba oslonom na radna mjesta u unutrašnjoj organizaciji rada**

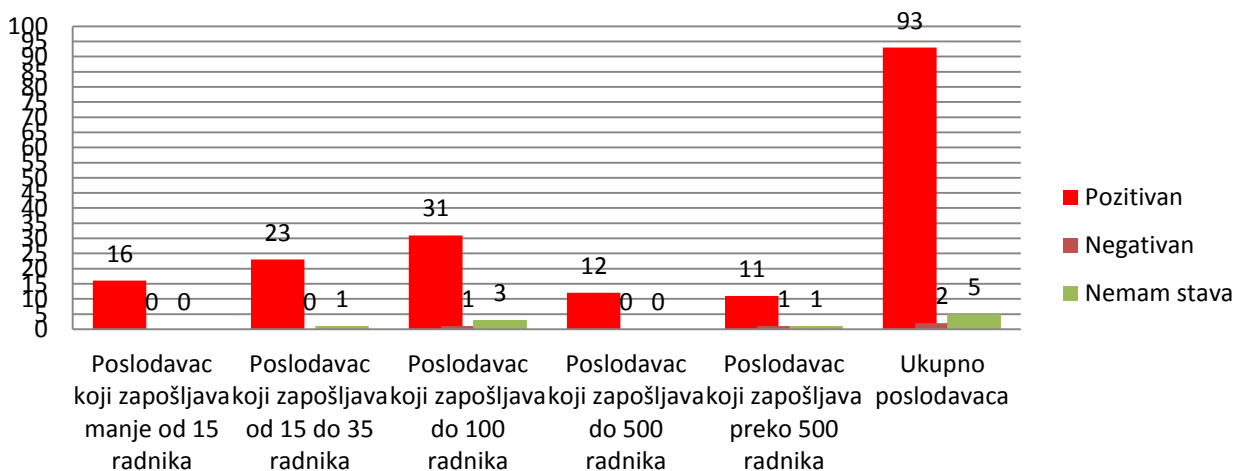
■ Jedna ■ Dvije ■ Tri ■ Pet ■ deset ■ dvanaest



Posebno je značaj rezultat vezan za stav poslodavaca prema zapošljavanju i mogućnostima očuvanja posla osoba s invaliditetom. Načelno, **skoro svi poslodavci imaju pozitivan stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom (93%)** –Tabela 7.

| Kakav je Vaš stav prema zapošljavanju i mogućnostima očuvanja posla osoba s invaliditetom |             | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|-------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | pozitivan   | 94                   | 93%                   |
|   | negativan   | 2                    | 2 %                   |
|   | neman stava | 5                    | 5%                    |
|   | ukupno      | 101                  | 100%                  |

**Kakav je Vaš stav prema zapošljavanju i mogućnosti očuvanja posla osoba s invaliditetom?**



10

<sup>10</sup> Ibid

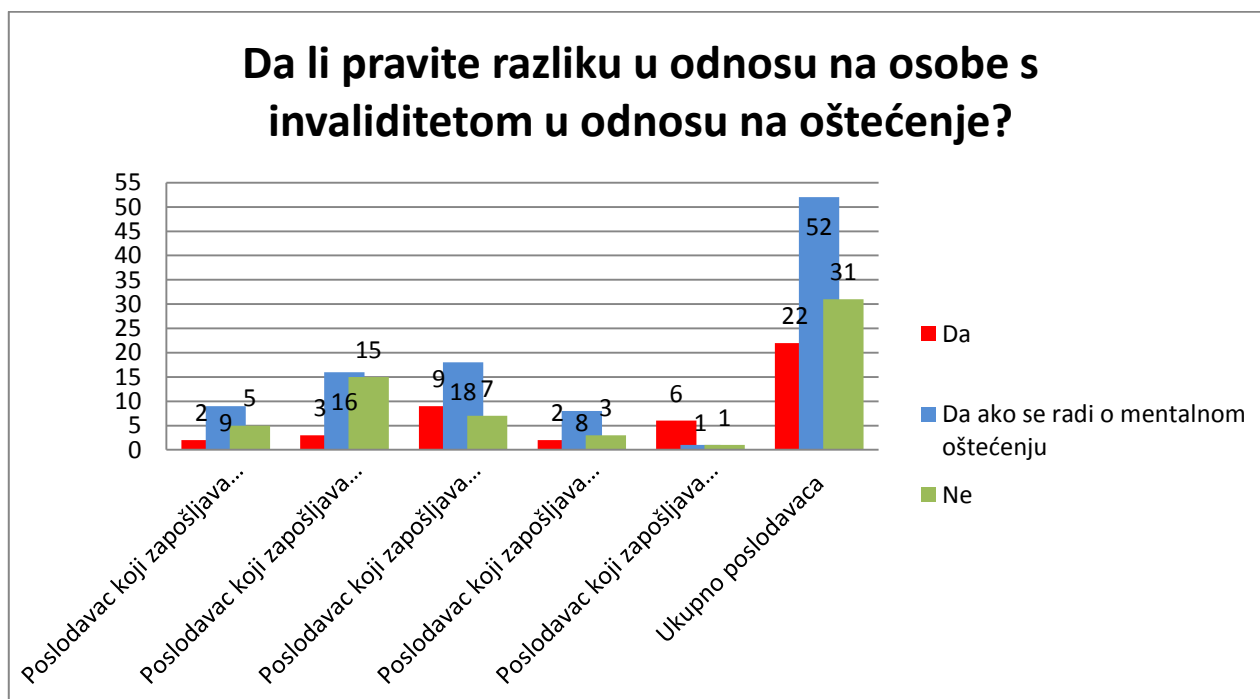


Skoro polovina poslodavaca pod osobama s invaliditeom smatra osobe:

- a) kod kojih postoji tjelesno,čulno ili mentalno oštećenje bilo da je urođeno ili je posljedica povrede ili bolesti, te
- b) invalide rada.

Odluka o zapošljavanju ovih osoba u podjednakoj mjeri je vezana za radnu sposobnost osoba s invaliditetom (kvalifikacije, znanja i vještine) te beneficije (olakšice i stimulanse) i zakonske obaveze zapošljavanja. Interesantno je da anketirani poslodavci odluku o zapošljavanju osoba s invaliditetom ne vezuju za stavove radnika bez invaliditeta odnosno samo 5% poslodavaca ovu odluku vezuje za stepen zaštićenosti na radu. Prema dobijenim odgovorima samo jedna trećina poslodavaca ne pravi razliku u odnosu na oštećenje osobe s invaliditetom, odnosno skoro polovina poslodavaca razliku pravi ako se radi o mentalnom oštećenju (Tabela 8).

| Da li pravite razliku u odnosu na osobe s invaliditetom u odnosu na oštećenje |                                      | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|--------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | da                                   | 22                   | 21,8 %                |
|   | ne                                   | 31                   | 30,7 %                |
|   | da ako se radi o mentalnom oštećenju | 47                   | 46,5 %                |
|   | nema odgovora                        | 1                    | 1%                    |
|   | ukupno                               | 101                  | 100%                  |



11

<sup>11</sup> Ibid

Stavovi koji su izneseni u naznačenim odgovorima poslodavaca omogućavaju da se dobije slika stanja u pogledu zapošljavanja osoba s invaliditetom iz ugla poslodavaca. Na osnovu odgovora može se izvesti zaključak da su poslodavci otvoreni (pozitivni) prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, ali da postoje ograničene mogućnosti **vezane za broj uposlenih**, te da **pored kvalifikacija, znanja i sposobnosti, odluke o zapošljavanju ovise o beneficijama i zakonskim obavezama**.

Zapošljavanje novih zaposlenika općenito za poslodavca je uvijek izazov koji sa sobom nosi određeni rizik, a isto se odnosi i na zaposlenika s invaliditetom. Posebno važna skupina su zaposlenici s invaliditetom odnosno zaposlenici koji su invaliditet stekli tokom radnog odnosa bez obzira da li je posljedica povrede na radu, profesionalnog oboljenja ili povrede van rada odnosno oboljenja koje se ne može mjerama medicinske rehabilitacije otkloniti. U takvim slučajevima zaposlenici imaju pravo na profesionalnu rehabilitaciju tokom koje se procjenjuje njihova preostala radna sposobnost, a prava po osnovu preostale radne sposobnosti ostvaruju kod poslodavca. Neosporno je da poslodavac često mora uložiti veliki dodatni napor da bi invalidi rada mogli ostati u radnom odnosu.

Neophodno je **decidno utvrditi da poslodavac ima pravo koristiti mjere za zapošljavanje i potporu i za zaposlenike invalide rada kako bi im se olakšala ponovna integracija na posao**.

3. Imajući u vidu činjenicu da je u BiH/FBiH tržište rada izuzetno regulirano te time velikim dijelom nefleksibilno, slijedeći segment istraživanja **procjenjivao je stavove poslodavaca u odnosu na obavezu zapošljavanja osoba s invaliditetom**. Dato je sedam premisa u odnosu na koje su anketirani poslodavci iznosili slaganje ili ne slaganje, te djelimično slaganje i nepostojanje stava.

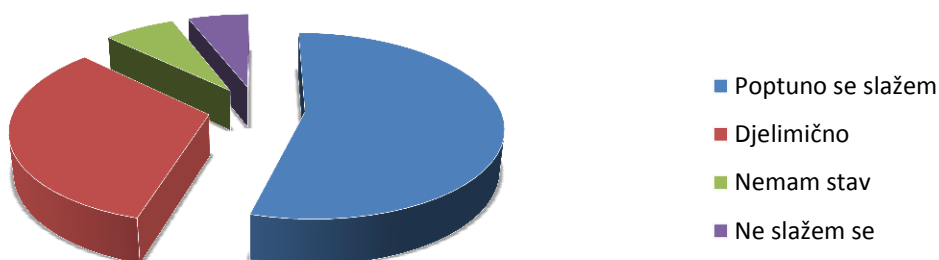
Sa stavom da „poboljšanje položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada ovisi o antidiskriminacionoj regulativi“ 48,5 % poslodavaca se složilo a 44,5% djelimično složilo. Samo 7% poslodavaca ušlo je u kategoriju da nema stava odnosno da se ne slaže. Dakle, **može se zaključiti da poslodavci prihvataju jednakost u mogućnostima osoba s invaliditetom u oblasti rada i zapošljavanja**.

Stavovi poslodavaca vezani za naznaku da „uvođenje kvotnog sistema u zapošljavanju osoba s invaliditetom će omogućiti njihovo veće zapošljavanje“ ukazuju da više od polovine poslodavaca 56,5% ulazi u kategoriju koja se samo djelimično slaže odnosno ne slaže. Konkretnije, jedna petina poslodavaca se ne slaže da uvođenje kvotnog sistema omogućava veće zapošljavanje osoba s invaliditetom a preostali dio nema stava.

Otuda se većina poslodavaca (87,1 %) u potpunosti ili djelimično suglasila da se učinkovitost kvotnog sistema vezuje za prateće mjere: finansijski poticaj, stručno osoblje za pomoć poslodavcima te sankcioniranje nepoštovanja obaveza(Tabela 9).

| Učinkovitost kvotnog sistema moguća je samo ako je prate druge mjere:financijski poticaj,osiguranje stručnosti i osoblja za pomoć poslodavcima i sankcije ako se kvote ne poštuju |                      | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | potpuno se slažem    | 55                   | 54,4 %                |
|   | djelimično se slažem | 33                   | 32,7 %                |
|   | neman stav           | 7                    | 7%                    |
|   | uopšte se ne slažem  | 6                    | 5,9%                  |
|   | ukupno               | 101                  | 100%                  |

**Učinkovitost kvotnog sistema moguća je samo ako je prate druge mjere: financijski poticaj,osiguranje stručnosti i osoblja za pomoć poslodavcima i sankcije ako se kvote ne poštuju**

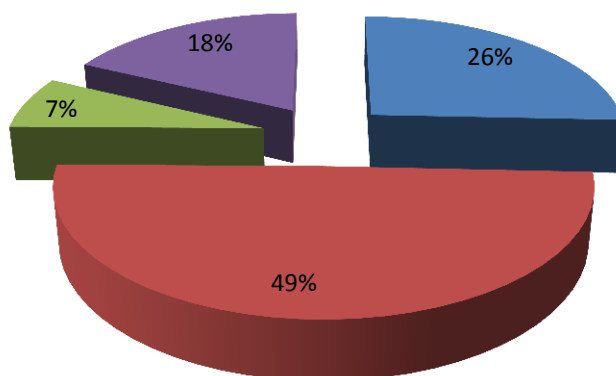


Procjena stava da je obavezno zapošljavanje osoba s invaliditetom za poslodavce dodatni porez kao i ograničavanje u izboru kadrova u odnosu na dobijene rezultate ukazuje da se skoro polovina poslodavaca samo djelimično slaže odnosno da se samo jedna četvrtina u potpunosti slaže (Tabela 10). Pri tome nešto manje od jedne petine poslodavaca se ne slaže sa ovom ocjenom.

| Obavezno zapošljavanje osoba s invaliditetom je za poslodavce dodatni porez kao i ograničavanje slobode u izboru kadrova |                      | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|--|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak   | potpuno se slažem    | 26                   | 25,7 %                |
|  | djelimično se slažem | 50                   | 49,5 %                |
|  | neman stav           | 7                    | 7%                    |
|  | uopšte se ne slažem  | 18                   | 17,8%                 |
|  | ukupno               | 101                  | 100%                  |

## Obavezu zapošljavanje osoba s invaliditetom je za poslodavce dodatni porez kao i ograničavanje slobode u izboru kadrova

■ Slažem se   ■ Djelimično se slažem   ■ Neman stav   ■ Ne slažem se

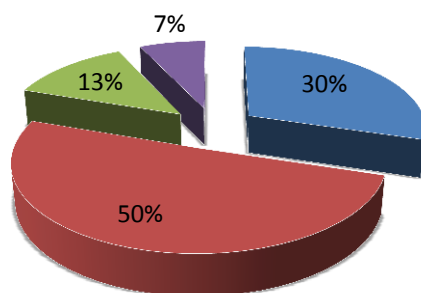


Odgovor u kontekstu procjene odnosa poslodavaca prema naznaci da obavezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom treba vezati za javni sektor može se smatrati indikatorom za opsežnije istraživanje koje bi dalo realnu sliku kako promovirati brže zapošljavanje osoba s invaliditetom. Naime veliki dio poslodavaca se u potpunosti i djelimično slaže da se obaveza vezuje za javni sektor, a skoro jedna petina nema stav odnosno ne slaže se sa ovakvim pristupom (Tabela 11).

| Obavezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom treba vezati za tijela državne uprave, tijela pravosudne vlasti i druga državna tijela, javne službe i javna preduzeća. |                      | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | potpuno se slažem    | 30                   | 29,7 %                |
|   | djelimično se slažem | 51                   | 50,5 %                |
|   | neman stav           | 13                   | 12,8%                 |
|   | uopšte se ne slažem  | 7                    | 7%                    |
|   | ukupno               | 101                  | 100%                  |

## Obavezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom treba vezati za tijela državne uprave, tijela pravosudne vlasti i druga državna tijela, javne službe i javna preduzeća.

■ Slažem se   ■ Djelimično se slažem   ■ Nemam stav   ■ Ne slažem se

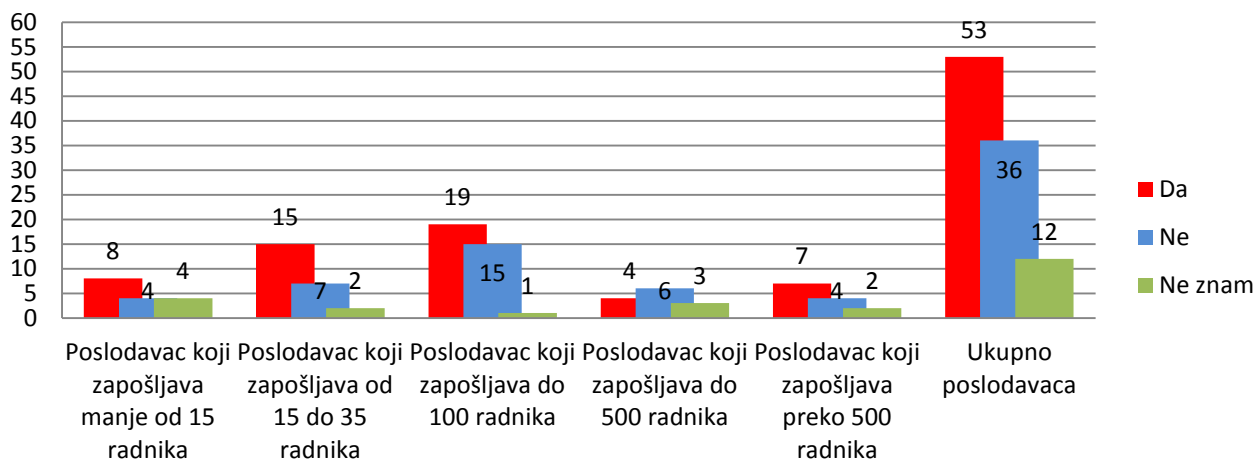


4. Posljedni segment istraživanja vezuje se za procjenu kako poslodavci percipiraju zaposlenike-osobe s invaliditetom u poslovnom kontekstu.

**Više od polovine poslodavaca smatra da adekvatne zakonom predviđene olakšice predstavljaju poticajne mjere u zapošljavanju osoba s invaliditetom (Tabela 12) , ali i više od jedne trećine smatra da predviđene olakšice nisu poticajne mjere u zapošljavanju osoba s invaliditetom.**

| Da li su olakšice pri zapošljavanju osoba s invaliditeom predviđene zakonskim propisima poticajne mjere |         | Izraženo u brojevima | Izraženo u procentima |
|---|---------|----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | da      | 53                   | 52,5 %                |
|   | ne      | 36                   | 35,6 %                |
|   | ne znam | 12                   | 11,9 %                |
|   | ukupno  | 101                  | 100%                  |

## Da li su olakšice pri zapošljavanju osoba s invaliditetom predviđene zakonskim propisom, po Vašem mišljenju, poticajne mjere u vezi sa zapošljavanjem ovih osoba?



12

Pri tome, 43.5% (brojčano: 44) anketiranih poslodavaca su naznačili da ne ostvaruju nikakve olakšice pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. Prema rezultatima istraživanja kao najpoticajnije mjere za zapošljavanje osoba s invaliditetom pojavljuju se:

- a) isplata dijela plaće - 43%,
- b) naknada troškova prilagođavanja radnog mjesta, tehničke opreme i drugih troškova pri zapošljavanju osobe s invaliditeom - 26%,
- c) poreske i carinske olakšice - 20%,
- d) beneficirano kreditiranje sa ciljem otvaranja radnog mjesta za zapošljavanje osobe s invaliditetom - 8%,
- e) naknada plaće tokom profesionalne rehabilitacije i stručnog osposobljavanja - 3%.

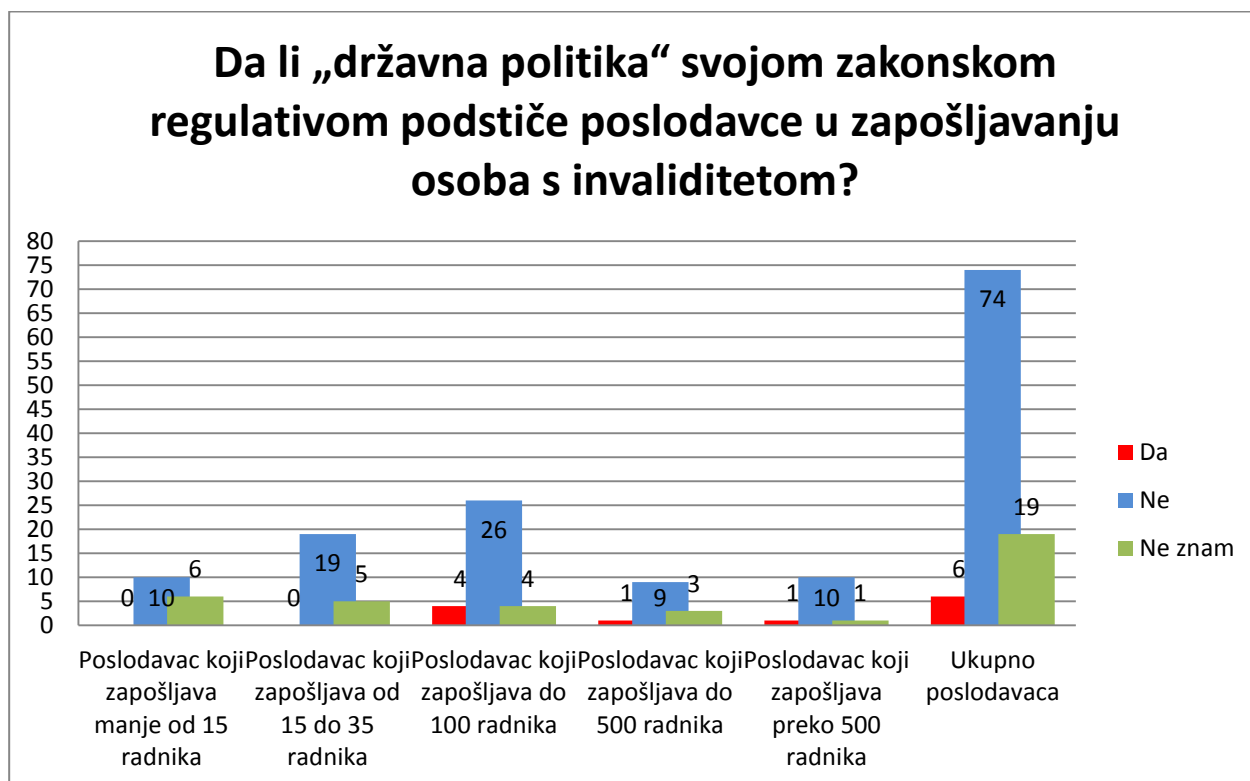
Na pitanje **šta je najrelevantnije za očuvanje posla osobe s invaliditetom, najveći broj odgovora se vezuje za politiku zapošljavanja i odgovornost države u socijalnoj sigurnosti osoba s invaliditetom.**

Na drugom mjestu je naznačen odnos između poslodavca i osobe s invaliditeom, a zatim slijedi normativni okvir utvrđen propisima o radu i penzijskog i invalidskog osiguranja.

U tom kontekstu **više od dvije trećine poslodavaca smatra da država svojom zakonskom regulativom ne podstiče poslodavce u zapošljavanju osoba s invaliditetom** (Tabela 13). više od 4/5.

<sup>12</sup> Ibid

| Da li „državna politika“ svojom zakonskom regulativom podstiče poslodavce u zapošljavanju osoba s invaliditetom |         | Izraženo u brojevima  | Izraženo u procentima |
|---|---------|-----------------------|-----------------------|
| Uzorak  | da      | 6                     | 5,9 %                 |
|   | ne      | 74                    | 73,3 %                |
|   | ne znam | 19 +2 (nema odgovora) | 20,8 %                |
|   | ukupno  | 101                   | 100%                  |



13

Procjena udjela poslodavaca u obezbjeđenju sigurnosti zapošljenja i očuvanja posla osoba s invaliditetom prema rezultatima ukazuje da većina poslodavaca taj udio vezuje za 20%, ali da je na drugom mjestu naznaka „da to bude što manji procenat“. Zatim slijedi udio od 30% te udio od 50%. Posljednje pitanje u upitniku procjenjivalo je stavove poslodavaca u odnosu na njihovo mišljenje šta u postojećim zakonskim rješenjima vezanim za obaveze poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditeom treba mijenjati.

U tom kontekstu zajednički stav poslodavaca je da sve mjere vezane za izlazak iz ekonomske i socijalne krize u kojoj se nalazi BIH moraju podrazumijevati **rasterećenje poslovanja privrede te preuzimanje odgovornosti za sigurnost i blagostanje građana od strane države.**

Nadalje, poslodavci naznačavaju neophodnost skidanja parafiskalnih nameta sa poslodavaca i oslobađanje od poreza i doprinosa u vezi sa zapošljavanjem i radom osoba s invaliditeom, te prioriteno zapošljavanje ovih osoba u zaštićenim radnim sredinama. Pri tome, naznačeno je da **zakon na papiru treba biti i zakon u praksi.**

<sup>13</sup> Ibid

## III Zaključci

1. U ovom trenutku po brojnim pokazateljima domaće statistike, ali i podacima Svetske banke i drugih međunarodnih finansijskih agencija i institucija, tržište rada u BiH/FBiH ukazuje da se broj zaposlenih nastavio smanjivati prvenstveno u privatnom sektoru zbog usporene poslovne aktivnosti poslodavaca. Smanjenje troškova rada ali i smanjenje realnih primanja evidentno je i u 2013.godini. Najintenzivnije smanjenje broja zaposlenih je bilo u oblasti građevinarstva, trgovine i ugostiteljstva. Oblast koja zapošljava najviše osoba u BiH prerađivačka industrija također je smanjila broj zaposlenih, te administrativna stopa nezaposlenosti u BiH je u 2012.godini iznosila 44,1 % odnosno 28% prema anketi o radnoj snazi.  
Nesporo je da zbog postojećeg uređenja BiH, javna vlast bi morala da maksimalno štedi na sebi i javnom sektoru, a da se istovremeno trudi da rastereti poslovanje privrede.
2. Istraživanje stavova poslodavaca u kontekstu zapošljavanja osoba s invaliditeom nužno je posmatrati na relaciji **od općeg ka posebnom**.  
Na općoj razini može se zaključiti da postoji **nužnost reforme u određenim aspektima radnog zakonodavstva, poreske politike u oblasti zarada i trgovinskih propisa**. Najjači argument za reforme vezuje se za sistemsku rješenja koja bi vodila smanjenju razlike između bruto i neto plaće, posebno kod najnižih plaća. Veliki dio poslodavaca ne vidi mogućnost da dalje zapošljava a smanjenje poreza i doprinosa za najniže plate posebno je značajno u nastojanjima za smanjenje problema sive ekonomije a dieljom i za zapošljavanje osoba s invaliditetom.
3. Druga razina preporuka na osnovu rezultata istraživanja vezuje se za zapošljavanje osoba s invaliditeom. Rezultati su pokazali da **poslodavci imaju pozitivan stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom**, ali da **broj uposlenih osoba vezuju za jednu, dvije odnosno tri osobe**. Odluka o zapošljavanju ovih osoba u podjednakoj mjeri je **vezana za radnu sposobnost osoba s invaliditetom** (kvalifikacije, znanja i vještine) te **beneficije (olakšice i stimulanse) i zakonske obaveze zapošljavanja**. Većina poslodavaca smatra da adekvatne zakonom predviđene olakšice predstavljaju poticajne mjere u zapošljavanju osoba s invaliditetom ali **više od dvije trećine poslodavaca smatra da država svojom zakonskom regulativom ne podstiče poslodavce u zapošljavanju osoba s invaliditetom**. Stoga je i prisutan stav da je **najrelevantnije za očuvanje posla osobe s invaliditetom adekvatna politika zapošljavanja i odgovornost države u socijalnoj sigurnosti osoba s invaliditetom**.
4. Problematika zapošljavanja osoba s invaliditetom analizira se u sklopu opće politike zapošljavanja, a država ima obavezu da potiče poslodavce na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Kao moguće mjere poticaja u odnosu na važeća rješenja mogu se naznačiti:
  - **promjena obaveznog broja zaposlenih osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih: najmanje jedna osoba na svakih 50 zaposlenih;**
  - **pogodnosti na osnovu statusa poslodavca koji upošljava osobe s invaliditetom;**
  - **smanjenje novčanog iznosa (posebnog doprinosa) za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom;**



- **provođenjem razumnih prilagodbi radnog mjesta ili radnih uvjeta, što uključuje rad sa nepunim radnim vremenom ili rad od kuće, koji će biti sufinansirani od strane države s ciljem zadovoljavanja potreba zaposlenika s invaliditetom;**
- **jačanje mreže radnih sredina (privredna društva, ustanove, organizacije osoba s invaliditetom, zaštitne radionice) u kojima se zapošljavaju pod posebnim uvjetima osobe s invaliditetom;**
- **osnaživanje i promoviranje samozapošljavanja i zapošljavanja u samostalnim djelatnostima;**
- **povećanje razine poznavanja problematike zapošljavanja osoba s invaliditetom odgovarajućom edukacijom.**

# STAVOVI UDRUŽENJA POSLOVACA FBiH

## Neusklađenost domicilnog zakonodavstva i nedosljednosti u primjeni

Zakonodavstvo u FBiH nije usklađeno sa konvencijama MOR-a i Konvencijom UN o pravima osoba sa invaliditetom, niti nadležni organi, u cijelosti, ispunjavaju preuzete obaveze iz konvencija. To, uz komplikovanu ustavnu strukturu države, i podjelu nadležnosti u ovoj oblasti, predstavlja ozbiljan problem, i glavni je uzrok veoma niskog procenta zapošljavanja ove populacije.

Kada govorimo o neusklađenosti pravnog okvira, u prvom redu mislimo na neusklađenost sa Članom 27. i to tačke (g), (h), i (i), Konvencije UN o pravima osoba s invaliditetom, prema kojoj: „Države stranke će osigurati i promicati ostvarenje prava na rad, uključujući pritom i one koji steknu invaliditet tijekom zaposlenja, poduzimanjem odgovarajućih koraka, uključujući i zakonodavstvo, s ciljem, među ostalim: zapošljavanja osoba sa invaliditetom u javnom sektoru, zatim promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati afirmativne akcijske programe, poticaje i druge mjere, te osiguranja prihvatljive prilagodbe okruženja na radnom mjestu za osobe s invaliditetom“.

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Sl.novine FBiH,, broj 9/10 ), član 10. i član 10.a utvrđena je obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom od strane svih poslodavaca u FBiH koji zapošljavaju 16 i više zaposlenika, a ne samo za zaposlenike u javnom sektoru.

Dalje, obaveza države da u privatnom sektoru zapošljavanje osoba s invaliditetom u privatnom sektoru promiče kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati afirmativne akcijske programe, poticaje i druge mjere, samo je djelimično ispunjena. Naime članom 48. st.1. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, poslodavci imaju pravo na: poreske i carinske olakšice utvrđene poreskim i carinskim propisima i stimulans predviđen ugovorom o zapošljavanju lica sa invaliditetom zaključenim sa Fondom, službom za zapošljavanje, Fondom za penzijsko-invalidsko osiguranje, nadležnom službom socijalne zaštite, jedinicom lokalne uprave ili sa drugim poslodavcem (u daljnjem tekstu: nosilac osiguranja zapošljavanja), na osnovu člana 54. istog zakona.

U stvarnosti situacija je sasvim drukčije. Navedena prava postoje samo kao mogućnost. Naime ni jedan zakon koji reguliše direktne ili doprinose ne predviđa poreske olakšice za poslodavce. Ista stvar je sa zakonima o indirektnim porezima i carinama, koji su uzgred budi rečeno u nadležnosti BiH institucija, pa se opravdano postavlja pitanje kao entitetski zakon može propisati prava, koja su u nadležnosti višeg nivoa vlasti.

Stimulansi koji se utvrđuju ugovorom o zapošljavanju osoba s invaliditetom zaključenim sa nosiocem osiguranja zapošljavanja (čl.54), u praksi postoje samo ako nadležni organi u svojim budžetima imaju predviđen novac za te namjene. No situacija je sljedeća:

- a) Fond za zapošljavanje invalida ima nedovoljna sredstva za te namjene i samo mali broj poslodavaca je u prilici da ostvari stimulanse. S obzirom da je počeo sa radom tek odnedavno, ne postoji dobra informisanost poslodavaca o njegovim aktivnostima.
- b) Federalni zavod za zapošljavanje od 2010. godine nema programe za tu namjenu. Naime od stupanja na snagu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, prestao je da finasira ovakve projekte, jer je navedenim zakonom obavezan da dio svojih sredstava uplati Fondu.
- c) Samo rijetke jedinice lokalne samopurave izdvajaju sredstva za te namjene. Pa čak i pozitivni primjeri opština nemaju stalne izvore sredstava za te namjene, nego to čine neredovno, s vremena na vrijeme. Činjenica da preko 80% opština u FBiH ima budžetski deficit, kao i svi kantoni, govori da se na njih nemože redovno računati, u smislu obezbjeđivanja stimulansa.
- d) Pronađen je samo jedan primjer (oktobar 2013.) da fond PIO/MIO izdvaja sredstva za poticaj zapošljavanja osoba sa invaliditetom, po javnom pozivu<sup>14</sup>

Obavezu države, da se mora savjetovati s reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika kao i s reprezentativnim organizacijama osoba s invaliditetom, samo se formalno i vrlo selektivno poštuje. Naime Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, bio je predmet rasprave na ESV osnovanom za teritoriju FBiH, ali ni jedna primjedba poslodavaca nije usvojena. Takođe UP FBiH nikada nije konsultovano o namjeri preduzimanja mjera iz ove oblasti.

## Opterećenja poslodavaca po ovom osnovu

Prebacivanje prevelikog tereta na leđa poslodavca, doprinosi nekonkurentnosti naše privrede zbog prevelike cijene bruto rada, što može imati negativan efekat na stav poslodavaca prema ovom pitanju, i na kraju krajeva, na mogućnost zapošljavanja invalidnih osoba.

Ukoliko ispoštuje obavezu da na svakih 16 radnika uplati u Fond 206 KM, privredni subjekat koji zapošljava 160 zapsolenika, imaće mjesečne troškove u iznosu (206 KM x 10) 2.060 KM, odnosno na godišnjem nivou (2.060 KM x 12) 24.720 KM, što nije nimalo zanemarljiv trošak. Ovo tim više ako znamo da poslodavac za isplaćenu 1 KM, svom zaposleniku, mora isplatiti državi na različitim nivoima i vanbudžetskim fondovima 0,9 KM.

Privredni subjekti koji zapošljavaju manje od 16 radnika, koji prema zakonu nemaju obavezu zapošljavanja invalida, po tom istom zakonu imaju obavezu plaćanja 0,5% godišnje bruto plate svih zaposlenih. Znači mali privredni subjekti koji zapošljavaju 1-15 zaposlenih, moraju platiti 1.000-2.000 KM godišnje, zavisno od broja zaposlenih i visine plate, što je za njih veliko opterećenje po tom osnovu.

---

<sup>14</sup> Za raspodjelu sredstava Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditeom (u daljnjem tekstu: Fond) u ukupnom iznosu od 1.000.000,00 KM za dodjelu novčanog stimulansa za novo zapošljavanje i samozapošljavanje osoba sa invaliditetom u Federaciji BiH.

Osnovni iznos novčanog stimulansa koji se dodjeljivao po jednoj novozaposlenoj osobi sa invaliditetom u 2013. godini je bio 7.000,00 KM, a najviši mogući iznos koji se može dodjeliti po jednoj osobi bio je 15.750,00 KM

Takav stepen opterećenja ne može da izdrži više od 40% registrovanih privrednih subjekata. Znači ovoliko opterećenje poslodavaca, je destimulativno i za posljedicu ima: ekonomsku recesiju, gubitak radnih mjesta (pa tako i za ovu kategoriju), prebacivanje 36% poslovanja u sivu i crnu zonu, opštu nelikvidnost i konstantan negativan trend priliva stranih investicija.

Broj radnih mjesta na kojima mogu da rade osobe sa invaliditetom, a da pri tome imaju kvaliteti efikasnost rada na nivou osobe bez invaliditeta je ograničen. Zbog toga je neophodno da država pokrije jedan dio troškova ovakvih radnih mjesta. U protivnom to bi bilo novo parafiskalno opterećenje poslodavaca.

Takođe, kada govorimo o radnim mjestima na kojima osobe sa invaliditetom mogu najmanje sa istim stepenom efikasnosti obavljati poslove, važno je napomenuti da je uglavnom teret prilagođavanja radnog prostora i opreme, zatim edukacije navedene kategorije, te drugi prateći troškovi opet obaveza poslodavca.

I na kraju da napomenemo, obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom 1 na svakih 16 zaposlenih, ne samo da je potpuno proizvoljno određena i da ne odgovara stepenu društvenog i ekonomskog razvoja naše države, nego je i najoštrije postavljena u Evropi, pa vjerovatno i u svijetu.

## **Primjena pozitivnih iskustava zemalja EU**

Rješenja u zakonima obavezno treba provjeriti u odnosu na pozitivna iskustva drugih zemalja, naročito onih koje imaju nesumnjive rezultate u ovoj oblasti, i primjeniti ih kod nas, prilagodivši ih stepenu razvoja društvenih odnosa i stanje ekonomije, sve u cilju iznalaženja najefikasnijih rješenja.

Zemlje koje su uspjele da zaposle najveći procenat invalidnih lica, uglavnom su primjenjuju pozitivnu diskriminaciju i stimulanse poslodavcima, koji zapošljavaju invalidne osobe. Ukoliko postoji zakonska obaveza, zapošljavanja invalida, ona se odnosi na javni sektor i javna preduzeća.

Zemlje koje imaju najlošije rezultate u zapošljavanju invalidnih osoba, uvele su obavezan kvotni sistem zapošljavanja. Takav sistem postoji u Rumuniji, Bugarskoj i svim nama susjednim državama. Međutim, važno je naglasiti da ni u jednoj zemlji taj odnos nije ispod 1:20, a ide i do 1:50 invalida u odnosu na ukupan broj zaposlenih.

Svakao da bi trebalo provjeriti i rješenja koja se odnose na: oblike i načine implementacije stimulatvinih mjera za poslodavce, načine organizacije fondova za zapošljavanje invalida, metode prekvalifikacija i osposobljavanja invalida za tržište rada, te načine zagovaranja u cilju eliminisanja diskriminacije invalidnih osoba.

Naime, provedeno istraživanje, putem ankete na uzorku od 102 poslodavca, pokazalo da ubjedljivo najveći broj poslodavaca, želi da zapošljava invalidne osobe, ali su totalno ili u velikoj mjeri nezadovoljni zakonskim modelom zapošljavanja invalidnih osoba i smatraju da je to za njih opterećenje koje, više nego što je potrebno, opterećuje njihovo poslovanje. No i pored toga oni zadržavaju pozitivan odnos prema ovoj obavezi i time pokazuju svoju društvenu odgovornost i

socijalnu osjetljivost. Podsjećamo da se radi o 102 privredna subjekta koji zapošljavaju ukupno 66.200 radnika ili 24,43% ukupnog broja zaposlenih u privredi.

## Okrugli stolovi

UP FBiH je u saradnji sa Udruženjem Link Mostar i UP Tuzlanskog kantona, organizovalo ukupno 3 okrugla stola, u Sarajevu, Tuzli i Mostaru, na kojima je uzelo učešće 132 predstavnika: poslodavaca, resornih ministarstava, službi za zapošljavanje, udruženja invalidnih osoba te predstavnika akademske zajednice. Sva tri okrugla stola praćena su medijski od strane većeg broja elektronskih i printanih medija, kako državnih tako i lokalnih.

Nakon prezentacije evropskih standarada od strane predstavnika ILO-a i provedenog istraživanja, vodila se sadržajna diskusija koja je polučila sljedećim zaključcima:

1. Zakonski okvir je neadekvatan i destimulativan i zbog toga UP FBiH treba napraviti projekat: „Prijedlog izmjene zakonodavstva u oblasti zapošljavanja invalidnih osoba“, uz pomoć ILO-a.
2. Zatražiti od ILO da nam učini dostupnom potrebnu stručnu literaturu i zamoliti pomoć u njenom prevođenju i prilagođavanju našim lokalnim uslovima.
3. Generalnog i sistemskog rješenja ovog problema nema bez obezbjeđivanja konstantnog ekonomskog razvoja, koji će omogućiti otvaranje novih radnih mjesta.
4. Neophodno je unaprijediti međusobnu komunikaciju između svih subjekata nadležnih za ovu oblast te njihovu komunikaciju sa poslodavačkim udruženjima.
5. Potrebno je unaprijediti rad Fonda za zapošljavanje invalidnih osoba i njegov rad učiniti transparentnim i efikasnijim. Fond je javna ustanova koja nije regulisana u zakonu na način koji bi trebalo
6. Potrebno je intenzivirati promociju razloga za zapošljavanje invalida sa aspekta poslodavaca: društvena odgovornost; poboljšanje sopstvenog imidža; zakonska obaveza; lojalnost invalidnih osoba prema poslodavcu itd.
7. Zavod za zapošljavanje mora voditi evidenciju nezaposlenih invalidnih osoba u skladu sa članovima 3. i 4. Zakona o zapošljavanju invalidnih osoba.
8. Potrebno je preispitati kvotni sistem u smislu njegove primjene samo za javni sektor, jer već se plaća doprinos za osiguranje od nezaposlenosti. Ukoliko se primjenjuje i za privatni sektor, potrebno je predvidjeti izuzetke: za novoosnovane firme, firme ispod 50 zaposlenih, firme koje posluju sa gubitkom.
9. Članstvo u UO Fonda mora biti obezbjeđeno i za poslodavci i sindikat uz invalide.
10. Ni poslodavci koji se bave upošljavanjem osoba sa invaliditetom, koji imaju iskustva sa iskorištavanjem sredstava Fonda, nisu u potpunosti zadovoljni odnosom države.
11. Preispitivanje rada institucija i komisija za procjenu stepena invalidnosti
12. Pokušati predložiti princip da se u izvještajima o stepenu invalidnosti preporučuje šta određena osoba sa invaliditetom smije odnosno može radi, a ne šta ne smije, odnosno ne može.

# SUMMARY

The Association of Employers FBiH has started the initiative of tackling the sensitive issue of Inclusion of persons with disabilities into the labour market, after the numerous queries from not only workers, but also employers and authorities. Matter of fact, the employers that are the members of the Association are ready to demonstrate their social sensitiveness and responsibility, and take the responsibility in this sensitive process. However, the employers do not expect to be the only ones who will take over all the responsibility and take the entire burden while tackling the important issue.

The persons with disabilities and the organisations that represent the persons are righteously expecting their full inclusion in the labour market, without discrimination. At the same time, lesser care is who will take the responsibility; their basic concern is to be included without discrimination. The third stakeholder in this process is the state, its institutions and bodies, who tends to make the legal framework with which they will formally fulfil their obligations taken by ratification of international conventions. Due to the complexity of the country and the chronicle deficit in the budget foreseen projections, this does not seems to be on the priority list.

During the project the Association wanted to study the legislation, hear the voice and suggestions from the employers, but also to gather all the stakeholders and based on the points of view of all the interested parties make recommendations based on which we will eventually publish a book that summarizes the project and concrete suggestions for the future actions for all the stakeholders.

According to the Law on professional rehabilitation and employment of disabled persons (Official Gazette No 9/10), Article 10, there is an obligation for employers where it says that they have to hire one disabled person pear each 16 without disabilities, and this relates to all the companies, not only the public enterprises.

After the successful process of gathering information from 102 companies, our members, from the entire country and all the sectors that are represented in Bosnia and Herzegovina, the Association proudly presented the information of being able to interview, research and analyse number of 102 employers who altogether employ more than 66.200 employees, which makes 24,43% of the total number of employees in industrial sector, only in Federation of Bosnia and Herzegovina.<sup>15</sup>

The experts, dr. Ensar Šehić and prof. dr. Jasminka Gradašćević have each done their part in processing the information, where our expert from the statistics' department of Faculty of Economy collated the materials and given to further analysis to prof.dr. Gradašćević-Sijerčić who has given the best of her knowledge and remarks to the results of the research we have apriori done.

---

<sup>15</sup> According to the half-annual report of the Agency for Employment of Bosnia and Herzegovina; August 2013;

Consequently to the research and production of the recommendations, we have organised a series of three workshops, throughout Bosnia and Herzegovina. The first event took place in Sarajevo; second one in Tuzla and third in Mostar. All three events had almost the similar constitution in terms of representatives from all the stakeholders. Namely, there were representatives of employers, especially the ones that deal with the issue every day, and those who have already found some solutions to their situations; then we had the representatives of the organisations of persons with disabilities, employment services, the ministries, government, and all the other institutions that have found interest to take part in such a process. What is important to emphasize is that after hearing about the organisation of the event, there were many requests from different stakeholders and organisations to be included in the workshops/round table discussions, and so we had the participation from the Delegation of European Union and their projects that deal with the inclusion of sensitive groups.

The workshops were ran in the manner where (in Sarajevo) we first had the presentation from the ILO experts, Mrs Sara Park, consequently to whose presentation our expert presented the research and recommendation, while at the same time the moderator of Association of Employers was steering the discussion and thoroughly wrote the suggestions and the most repeated (the most striking) concrete actions from all the stakeholders.

After the presentations, employers were encouraged to present their experience and their positive practice, if any, and to recommend the further activities. The situation in which entire burden is put on the employers' responsibility, not only regarding this issue, but all the other as well, takes us to the conclusion where we must say that making a better business environment is the number one priority, not only for the Association, but should be for the State officials as well. In the future, we will try to engage every stakeholders to actively participate to achieve the given goals, and with the help of our international partners.

## Joint conclusions

The responsibility of the state goes to the point where it says that the State shall provide certain types of stimulus for those who do hire persons with disabilities, however up until this moment there has been no stimuli for employers whatsoever. Within this project we have concluded that even though Bosnia and Herzegovina ratified some of the ILO conventions that specifically deal with this issue, the authorities **do not** fulfil their obligations and do not hold on to their responsibilities. Furthermore, even though the authorities do respect their obligation regarding tripartite dialogue, and organize the meetings with social partners, to our deepest regrets we state that almost none of our suggestions and amendments do ever reach their interest and fit within their plans.

As previously mentioned, the Association of Employers has organised a series of three round table discussions, in Sarajevo, Tuzla and Mostar, whereas in Tuzla and Mostar the workshops were organized in partnership with Association Link from Mostar and Association of Employers Tuzla Canton. The workshops hosted 132 representatives of: employers, ministries, employment offices and labour market, associations that represent persons with disabilities and the representatives of

academia. All these round tables were thoroughly followed up by media both printed and tv/radio, from local to national level.

After the presentations of European standards, presented by the expert of International Labour Organisation, after the presentation of the research, there were series of useful discussions that had the following recommendations as the results:

1. The legal framework is inadequate and de-stimulating and that is why the Association should suggest another project: "Suggestion for the change in the legal framework in the field of employment of disabled persons", and with the help of ILO
2. Ask ILO for more publications with suggestions and recommendations for all the stakeholders and ask for their help in implementation of activities
3. General and systematic solution of the problem without endangering the economic growth, which will eventually enable creation of more working places
4. It is necessary to enhance the communication between all the stakeholders and encourage everybody to come and talk to employers, because they really want to help solve the situation
5. It is necessary to enhance the work of the Fund for employment of disabled persons and make their work more transparent and efficient.
6. It is necessary to enhance promotion of the cause of employment of persons with disabilities from the aspect of employers: social responsibility and creating of better reputation; legally bound and loyalty of disabled persons, etc...
7. Employment bureaus have to have establish better system of information about unemployed persons with disabilities
8. It is necessary to re-examine the quota system in terms of its implementation only in the public sector. Make the responsibilities and rights equal for both the public and private sector.
9. The membership within the Steering Board of the Fund has to be reserved for representatives of employers and labour unions
10. Not even the employers that do have the experience of gaining funds from the state for the matter, are not completely satisfied
11. To re-examine the work of institutions and the commissions for evaluation of working abilities
12. Try to suggest the principle to describe what the employee can do, rather what they cannot do, while writing the report on the remaining working abilities of the workers.
13. The public sector should decrease expenditure and devote maximum attention to enhance business environment, industry development and quality of living standards.
14. There is a necessity to reconstruct working legislative, tax policies in aspect of salaries and trade legislations.
15. Employers do have the positive attitude towards employment of persons with disabilities;





**UDRUŽENJE POSLODAVACA FBiH**  
**Mula Mustafe Bašeskije 12/3, SARAJEVO**  
**tel: +387 33 552 460, fax: +387 33 264 831**  
**e-mail: [info@upfbih.ba](mailto:info@upfbih.ba), web: [www.upfbih.ba](http://www.upfbih.ba)**  
**<https://twitter.com/Poslodavci>**