



CZECH REPUBLIC
DEVELOPMENT COOPERATION



Tanja Mandić Đokić, Tatjana Žarković, Jelena Backović

IZVJEŠTAJ O STANJU UKLJUČENOSTI OSOBA SA INVALIDITETOM U PROCESU ZAPOSŁJAVANJA

PROJEKAT #MOJPOSAD

- EKONOMSKO OSNAŽIVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM

MAJ
2021

Akronimi.....	3
1. Sažetak	4
2. Uvod	5
3. Pozadina istraživanja i konstatacija problema	6
4. Metodologija istraživanja.....	7
5. Prezentacija rezultata i analize.....	10
5.1. Rezultati analize podataka u istraživanju koji se odnose na pojedince/ke – OSI	10
5.2. Analiza odgovora na upitnik od organizacija osoba sa invaliditetom.....	20
5.3. Rezultati analize podataka u istraživanju koji se odnose na poslodavce.....	28
5.4. Analiza intervjua provedenih sa predstavnicima Fondova za rehabilitaciju i zapošljavanje OSI na entitetskom nivou	34
6. Zaključci	43
7. Preporuke	45
Dodatak.....	47
Upitnik za OSI.....	47
Upitnik za organizacije osobe sa invaliditetom	55
Pitanja za poslodavce	59
Pitanja za fondove za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom/invalida	61
8. Bibliografija.....	65

Akronimi

BiH	<i>Bosna i Hercegovina</i>
KPOSI	<i>Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom</i>
NVO	<i>Nevladine organizacije</i>
OOSI	<i>Organizacije osoba sa invaliditetom</i>
EU	<i>Evropska Unija</i>
FBiH	<i>Federacije Bosne i Hercegovine</i>
PIN	<i>Organizacija People in need</i>
OSI	<i>Osobe sa invaliditetom</i>
RS	<i>Republika Srpska</i>
FPR FBiH	<i>Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine</i>
FPR RS	<i>Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida Republike Srpske</i>

1. Sažetak

Situacija u vezi sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini i njihovom uključenosti u procese zapošljavanja čini se proporcionalnom u odnosu na napore koje je naše društvo uložilo u razumijevanje i rješavanje ove problematike. Činjenica je da problematika zapošljavanja, posebno kada se radi o osjetljivoj ali ne i homogenoj socijalnoj grupi, prevazilazi jednostavne interakcije između ponude i potražnje na tržištu rada. U odnosu na kompleksnost problematike, zapošljavanje uključuje proces edukacije, socijalizacije, usluge socijalne pomoći, stavove i predrasude u društvu. Kako god, njeno uspješno rješavanje ima vjerovatno najveći utjecaj na kvalitet života osoba sa invaliditetom i njihovih porodica. Stoga, bez rješavanja ove problematike, nemoguće je približiti se principima za koje se zalaže, u odnosu na osobe sa invaliditetom, UN Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, na čiju primjenu se obavezala Bosna i Hercegovina. Analizirajući temu zapošljavanja iz perspektive osoba sa invaliditetom, organizacija osoba sa invaliditetom, različitih vrsta poslodavaca i predstavnika institucija, pokušali smo pronaći ključne polazne tačke za rješavanje problema nezaposlenosti, siromaštva i socijalne isključenosti osoba sa invaliditetom. Stiče se utisak da društvo nije odlučno da rješava ovu problematiku kao dio problema nezaposlenosti svih građana, sistematično i kontinuirano, nego je ona potisnuta na margine socijalnih procesa. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom se ne posmatra kao investicija u ekonomsko osnaživanje kako ekonomije, tako i građana, nego više kao socijalno davanje, neprofitan proces koji ne daje zadovoljavajući rezultat.

Ipak, evidentno je da svi akteri u procesu prepoznaju potrebu za fundamentalnim promjenama, te je potrebna inicijativa na strani svih aktera da bi se započela ozbiljna i zasiguno zahtjevna reforma. Na temelju provedene analize postojeće situacije, dajemo preporuke za buduće pravce djelovanja kao i radnje koje mogu biti poduzete odmah. Preporuke su formirane na temelju analize podataka prikupljenih u toku istraživanja provedenog u svrhu ovog Izvještaja, te uključuje radnje koje će stvoriti preduslove za implementaciju sistematskih promjena.

Također je važno poduzeti dodatne napore sa naglaskom na promjeni svijesti i načinu na koji su radnici sa poteškoćama percipirani. Također, ističe se potreba za saradnjom, povezivanjem i razmjenom informacija.

Preporuke za sistematske promjene, koje se odnose usko na promjene u zakonodavstvu, date su u dodatnom dokumentu „Preporuke za sistematske promjene“.

2. Uvod

Izvještaj o stanju inkluzije OSI u procesima zapošljavanja je rezultat istraživanja provedenog u periodu od novembra 2020. do marta 2021. godine, te uključuje rezultate dobijene analizom podataka prikupljenih od više aktera procesa zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Istraživanje je provedeno u okviru projekta „Moj posao – Ekonomske prilike za Osobe sa Invaliditetom”, koji je vođen od strane People in need u saradnji sa partnerima Nešto Više, ProReha i Savez Sumero.

Pored analize zakona i relevantne literature pregledane i predstavljene u zasebnom dokumentu, istraživanje je obuhvatilo preko 135 osoba sa invaliditetom koje su popunile upitnik kreiran za ovo istraživanje, 39 organizacija osoba sa invaliditetom (različiti nivoi aktivnosti), 7 poslodavaca i intervjuje sa predstavnicima Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje iz oba bh. entiteta.

Analiza prikupljenih podataka data je u odvojenim poglavljima ovog dokumenta i na kraju izvještaj sadrži zaključke i preporuke.

Primijetno je da različiti akteri prepoznaju slične probleme u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i da su poslodavci, kao jedni od najvažnijih aktera, do sada, bili najmanje uključeni u sam proces. Primijetna je i velika razlika u stepenu informiranosti i znanja o pravima i mogućnostima, kao i značajan stepen obeshrablenosti osoba sa invaliditetom da poduzmu radnje u svrhu pronalaska zaposlenja. Vjerujemo da je to posljedica dugotrajne socijalne isključenosti, naučene bespomoćnosti, ali također i nedostupnosti jasnih, transparentnih i pristupačnih informacija i podrške.

3. Pozadina istraživanja i konstatacija problema

Na temelju Izvještaja o socijalnoj uključenosti¹, osobe sa invaliditetom su prepoznate kao najugroženija, marginalizirana i najisključenija grupa u društvu u Bosni i Hercegovini. U našem društvu, osobe sa invaliditetom se još uvijek susreću sa nemogućnošću praktikovanja osnovnih ljudskih prava i ispunjavanja osnovnih životnih potreba.

Pravo na rad, zagarantovano najvišim pravnim aktima Bosne i Hercegovine (ustav, zakonodavstvo i zakoni), kao i međunarodnim konvencijama na čiju se primjenu obavezala Bosna i Hercegovina, djeluje kao područje na kojem u proteklih 20 godina nismo ostvarili značajan napredak. U isto vrijeme, brojne analize pokazuju da upravo ovo pravo predstavlja ključni faktor u napredovanju ka socijalnoj inkluziji i unapređenju kvaliteta života osoba sa invaliditetom. Problemi kod zapošljavanja i ostvarivanja prihoda su rezultirali činjenicom da su osobe sa invaliditetom socijalna grupa suočena sa najvećim siromaštvom u Bosni i Hercegovini. Gotovo dvije trećine ukupnog broja odraslih osoba sa invaliditetom živi ispod ili blizu granice siromaštva². Uz to, mora se priznati da pravo na rad ima značajnu socijalnu i psihološku funkciju u životu jedne osobe, pored ekonomskog značaja. Zaposlenje i posao čine važnu ulogu u životu jedne osobe zbog njihovog utjecaja na socijalnu interakciju, raspored nečijeg vremena, identitet i samopoštovanje, ponekad čak i samoaktualizaciju (Jahoda, 1982, u Kozjaku, 2018.). Zaposlenje je glavni put za inkluziju osoba sa invaliditetom u svim životnim tokovima, njihove potpune i stvarne integracije³.

Zbog očigledno velikog značaja problematike zapošljavanja za ukupno unapređenje statusa osoba sa invaliditetom, ova tema je obično objekat fokusa organizacija osoba sa invaliditetom, ali unatoč tome, čini se da u proteklih 20 godina nije postignut značajan napredak na tom polju. Zapošljavanje osoba sa invaliditetom, zapravo, veoma je kompleksna problematika koja zahtijeva dugoročna sistematska rješenja, na osnovu pozitivne prakse. Mi smatramo da su kompleksnost i uslojavanje ove problematike, povezano sa radom brojnih aktera, bili razlozi za slab napredak u proteklom godinama. Zbog toga, jednostrana uključenost, uglavnom od strane organizacija osoba sa invaliditetom, nije dovela do značajnog napretka u praksi, uprkos činjenici da su te radnje bile dobro osmišljene, ciljane i implementirane sa visokim stepenom motivacije.

Bosna i Hercegovina ima institucionalne mehanizme koji definiraju zapošljavanje osoba sa invaliditetom i oslanjaju se na entitetske zakone o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju, kao i fondovima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje uspostavljenim u tu svrhu. Kako god,

¹ Izvještaj o socijalnoj uključenosti za 2017.; Vijeće ministara, Direktorat za ekonomsko planiranje Bosne i Hercegovine

² Ibid

³ Izvještaj o stanju u oblasti invalidnosti u Bosni i Hercegovini, Radna grupa predstavnika organizacija članica Mreže organizacija osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini, 2012.

evidentno je da ti mehanizmi ne daju zadovoljavajuće rezultate. Poslodavci u RS-u su u 2018. godini imali 1 zaposleni osobu sa invaliditetom na 32 radnika, što predstavlja samo pola vrijednosti minimalne kvote definirane zakonom. U trogodišnjem ciklusu posmatranja, zapošljavanje osoba sa invaliditetom imalo je opadajući trend⁴.

Jasno je da je tema zapošljavanja povezana sa problemom obrazovanja, pristupačnosti, predrasuda, socijalne izolacije i da ne postoji jednostavan odgovor na ovaj problem. Također, jasno je da moramo skrenuti pažnju na taj problem, ako želimo ukazati na problem siromaštva i ozbiljne socijalne isključenosti.

4. Metodologija istraživanja

Tri osnovna istraživačka cilja Istraživanja o inkluziji osoba sa invaliditetom u zapošljavanje su: 1. istražiti kako postojeće politike, finansijski poticaji, programi i obuke profesionalne rehabilitacije obezbijedeni od strane države koriste osobama sa invaliditetom da nađu zaposlenje i 2. istražiti koje su stvarne potrebe OSI u procesu zapošljavanja i sa kojim preprekama se susreću; 3. procijeniti motivaciju i interes poslodavaca za zapošljavanje OSI i sa kojim preprekama se susreću.

Fokus projekta, u okviru kojeg je provedeno istraživanje je na sljedećim općinama/gradovima: Banja Luka, Bihać, Brčko, Mostar, Sarajevo, Trebinje, Vitez, Zenica. Važno za metodologiju istraživanja je da odabrane općine pokrivaju veće administrativne i ekonomske centre u Republici Srpskoj, Brčko distriku, različitim dijelovima Federacije BiH, tako da možemo dobiti širi pregled situacije u odnosu na temu, u Bosni i Hercegovini iz većih gradova. Dodatno, kako bismo uzeli u obzir općine koje nemaju sve privilegije velikih administrativnih i ekonomskih centara, i tako zauzeli značajno drugačiju perspektivu, manje općine su također analizirane kako bi se napravila usporedba. Radi ostvarivanja ciljeva istraživanja, razvili smo metodologiju istraživanja koja uključuje 2 osnovne faze prikupljanja podataka:

1. Desk analiza postojećeg pravnog okvira i literature i
2. Empirijsko istraživanje – prikupljanje kvantitativnih i kvalitativnih podataka od predstavnika entitetskih fondova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, osoba sa invaliditetom individualno, poslodavaca i organizacija osoba sa invaliditetom.

Faza 1 Istraživanja o inkluziji osoba sa invaliditetom (OSI) u zapošljavanju i procjena postojećeg zakonodavstva uključivala je pregled i desk istraživanje zakona koji se odnose na profesionalnu

⁴ Glavna služba za reviziju javnog sektora Republike Srpske; Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom, Banja Luka, 2019.

rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u oba entiteta, kao i ostale relevantne regulative iz te oblasti. Rezultati ovog istraživanja su prikazani u „Izveštaju o preporukama za sistematsku promjenu“ i oba izvještaja su međupovezana i daju kompletnu sliku situacije na polju zapošljavanja OSI.

Za prikupljanje empirijskih podataka iz ove oblasti u drugoj fazi korištene su istraživačke metode polustrukturiranih intervjua, otvorenog upitnika i online ankete za prikupljanje pojedinačnih iskustava osoba sa invaliditetom.

Za predstavnike institucija razvijen je set pitanja za intervjue. Ti intervjui provedeni su online sa predstavnicima entitetskih fondova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (RS i FBiH). Dubinski smo analizirali podatke prikupljenje od Fondova, u potrazi za značajnim obrascima ili nedosljednostima. Set pitanja tiče se ekspertize, iskustava i relevantnih podataka o efektima postojećih politika, finansijskih poticaja, procesa profesionalne rehabilitacije i obuka pruženih od strane države, te analize benefita za osobe sa invaliditetom u nalaženju zaposlenja i za poslodavce da zaposle OSI, iz perspektive predstavnika institucija. Kroz intervjue i službene podatke dobijene od Fondova, dobili smo informaciju o tome koliko osoba je ostvarilo benefite od Fondova i državnih mehanizama u zapošljavanju, ali također, iz perspektive predstavnika institucija, koje su stvarne potrebne OSI u procesu zapošljavanja i koje su prepreke sa kojim se susreću, te kakav je interes poslodavaca za zapošljavanje OSI i prepreke sa kojima se susreću, naročito u odnosu na postojeće politike, finansijske poticaje. Intervju je također obuhvatao set pitanja koja se odnose na planiranje i implementaciju aktivnosti usmjerenih na otklanjanje barijera identificiranih prethodnim istraživanjima, kao što su: borba protiv diskriminacije na tržištu rada, proaktivna saradnja sa NVO, ali također i sa poslodavcima, koordinacija aktivnosti i metodološka prikupljanja podataka iz terenskih baza podataka i aktivnosti osmišljene prema podacima sa terena.

Podaci od osoba sa invaliditetom o njihovom radnom iskustvu, potrebama i preprekama, prikupljeni su putem online ankete koja je kreirana posebno za ovo istraživanje. Anketa sa upitnikom je distribuirana u saradnji sa partnerima Projekta, organizacijama osoba sa invaliditetom i putem društvenih mreža. Ova faza uključivala je prikupljanje podataka o iskustvima osoba sa invaliditetom zaposlenim na otvorenom tržištu rada, ali također i podatke koji se odnose na OSI zaposlene putem drugih modela zapošljavanja reguliranih zakonom (zaštitne radionice, specijalizirane kompanije za zapošljavanje OSI). Naš cilj je bio da dobijemo podatke u vezi sa iskustvima, znanjima, kombinacijom okolnosti i karakteristika procesa zapošljavanja osoba sa invaliditetom u BiH iz njihove perspektive. Set pitanja također istražuje informiranost OSI u vezi sa postojanjem poticaja, mogućnosti, asistencije i generalno nadležnih institucija, npr. Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje. Pitanja su fokusirana na stavove, mišljenja i iskustva u svim fazama procesa zapošljavanja: od procesa istraživanja poslova, aplikacije do iskustava na radnom mjestu. Ovi podaci analizirani su korištenjem SPSS statističkog software-a

kako bi se uočili mogući obrasci zasnovani na analizi različitosti u spolu, nivou edukacije, mjestu prebivališta, tipu invaliditeta i drugim elementima sociodemografskih informacija i razlika koje su se pokazale kao relevantne. Svjesni kompleksnosti pojedinih pitanja, kako bismo omogućili bolje razumijevanje i potpuno učešće, preporučivali smo da osobe sa intelektualnim poteškoćama upitnik ispunjavaju uz podršku asistenta.

Pozicija, stavovi i specifične perspektive poslodavaca, kao i njihovo iskustvo u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, informiranost o benefitima propisanim od strane države koji im se nude, prikupljeni su putem polustrukturiranih intervjua sa različitim poslodavcima. Korištena su otvorena pitanja, dozvoljavajući diskusiju sa intervjuiranim, umjesto direktnih pitanja sa formatom odgovora. Intervjuirani subjekti su odabrani i kontaktirani u saradnji sa partnerima Projekta. Odabrani intervjuirani partneri predstavljali su poslodavce sa otvorenog tržišta rada i poslodavce OSI pod posebnim uslovima (podrška u zapošljavanju OSI). Poslodavci sa otvorenog tržišta rada birani su na osnovu tri kriterija tako da imamo predstavnike svih grupa unutar postavljenih kriterija: lokalne firme i velike korporacije, javni i privatni sektor; preduzeća/organizacije iz velikih i malih administrativnih i ekonomskih područja. Set pitanja razvijen je s ciljem da se odredi interes poslodavaca za zapošljavanje OSI i prepreke sa kojima se susreću, gledano iz njihove perspektive. Posebna pitanja koja se često odnose na poslodavce u kontekstu zapošljavanja OSI su fleksibilni uslovi rada, te se set pitanja odnosio na informacije o tome da li je poslodavac spreman da omogući fleksibilne uslove rada za zaposlenike. Intervjui su provedeni uz garanciju o anonimnosti kako bi se izbjegli socijalno poželjni odgovori i osigurali što iskreniji odgovori od poslodavaca.

Procijenili smo da su Organizacije osoba sa invaliditetom (OOSI) veoma vrijedan izvor informacija za ovo istraživanje. Informacije koje oni posjeduju se često temelje na iskustvima njihovih korisnika ili članova i mogu da ukažu na neku praksu ili probleme koji nisu vidljivi iz perspektive „službenih“ podataka. Pristupili smo im sa otvorenim upitnicima koji omogućavaju da se podijele posebni podaci istaknu problemi iz njihove specifične perspektive i kroz njihov sistem relevantnosti. Ova faza uključivala je prikupljanje podataka o mogućnostima i popratnim okolnostima OSI zaposlenih na otvorenom tržištu rada i OSI zaposlenih putem drugih modela zapošljavanja reguliranih zakonom (zaštitne radionice, specijalizirane kompanije za zapošljavanje OSI). Kroz perspektivu OOSI koji su vrlo važni akteri u zastupanju interesa osoba sa invaliditetom, dobili smo širi pregled karakteristika procesa zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Nadalje, postavljanem posebnih pitanja, pokušali smo osmisliti više konkretnih tema kao što su: kako postojeće politike, finansijski poticaji, procesi profesionalne rehabilitacije i obuke omogućene od strane države koriste osobama sa invaliditetom da nađu zaposlenje; koje su stvarne potrebe OSI u procesu zapošljavanja, koje su prepreke sa kojima se susreću; mogućnosti saradnje sa predstavnicima institucija; podrška i otvorenost poslodavaca; problemi zakonodavstva i posebno diskusija o pravnom institutu lišavanja poslovne sposobnosti (starateljstvo) u kontekstu zaposlenja i samostalnog života OSI.

5. Presentacija rezultata i analize

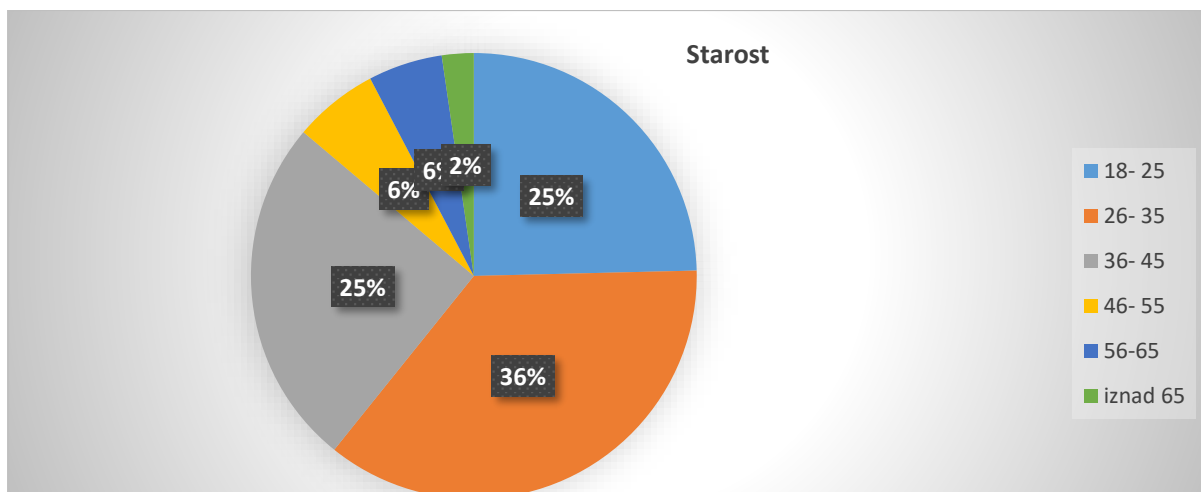
Analiza podataka i rezultata prikupljenih u desk analizi dostupnih dokumenata i empirijskoj fazi istraživanja su izloženi u poglavljima koja slijede, organiziranim prema akterima od koji su podaci prikupljeni. Kako bi se stekla jasnija slika o situaciji zapošljavanja osoba sa invaliditetom, prezentirali smo i analizirali na kvantitativan kao i kvalitativan način. Dalje u ovom dokumentu, prikazana je analiza svih prikupljenih podataka i na osnovu toga su dati zaključci i preporuke za poduzimanje radnji u skladu s tim.

5.1. Rezultati analize podataka u istraživanju koji se odnose na pojedince/ke – OSI

Podaci od osoba sa invaliditetom u vezi sa njihovim iskustvom u zapošljavanju, potrebama i preprekama, prikupljeni su putem online anketiranja kreiranog posebno za ovo istraživanje. Anketni upitnik je distribuiran u saradnji sa partnerima na Projektu, organizacijama osoba sa invaliditetom i putem društvenih mreža. Cilj je bio prikupiti podatke koji se odnose na iskustva, znanje, okolnosti i karakteristike procesa zapošljavanja osoba sa invaliditetom iz njihove perspektive, prikupljajući podatke o iskustvima OSI zaposlenim na otvorenom tržištu rada, ali također i podataka koji se odnose na OSI zaposlene kroz druge modele zapošljavanja regulirane zakonom (zaštitne radionice, specijalizirane kompanije za zapošljavanje OSI). Set pitanja također propituje stepen informiranosti OSI o postojanju poticaja, mogućnosti, asistencije i generalno nadležnih institucija, npr. Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje. Pitanja su fokusirana na stavove, mišljenja, iskustva u svim fazama procesa zapošljavanja: od traženja posla, prijave, do iskustava na radnom mjestu. Cilj analize je bio da se detektuju mogući obrasci, kroz analizu razlika po spolu, stepena edukacije, mjesta prebivališta, tipa invalidnosti i ostalih elemenata socio-demografskih informacija i razlika koje se pokazuju kao bitne. Svjesni kompleksnosti pojedinih pitanja, a kako bi se osiguralo bolje razumijevanje i potpuna participacija, preporučeno je da osobe sa intelektualnim poteškoćama ispunjavaju upitnik uz podršku asistenta. Pomoć je ponuđena također od strane istraživača, kao mogućnost popunjavanja upitnika u drugačijoj formi dokumenta što bi se naknadno unosilo u postojeću formu od strane samih istraživača.

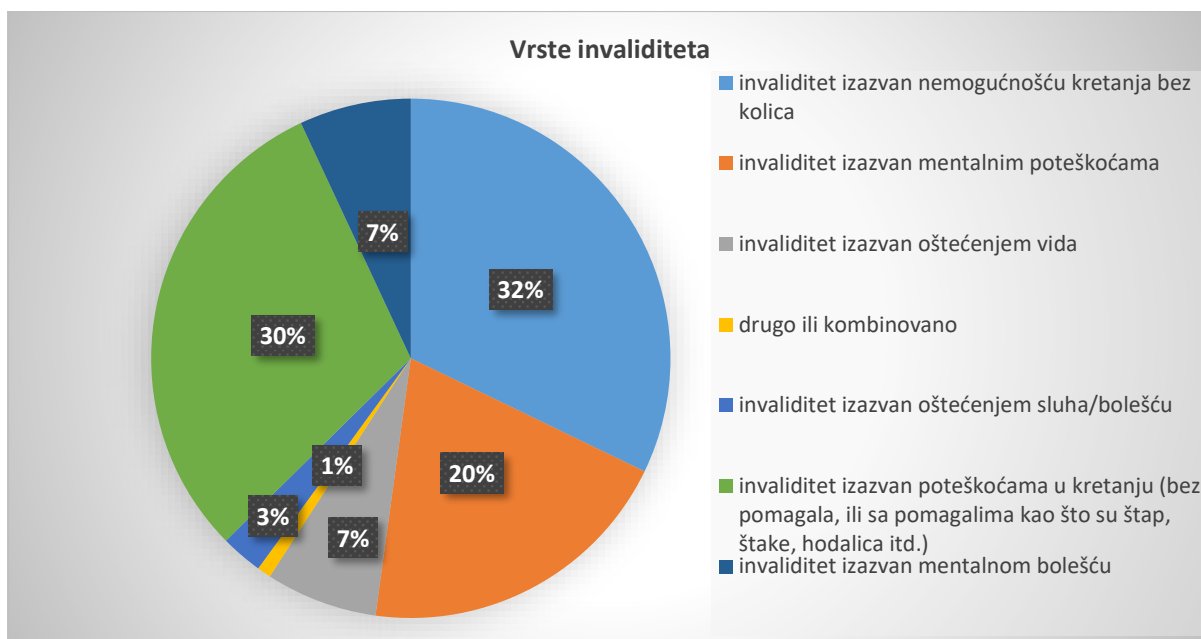
Prikupljeno je ukupno 135 odgovora na upitnik. Od tog ukupnog broja naših uzoraka, odgovori muškaraca i žena su podjednako raspoređeni. Najveći procenat ispitanika posjeduje srednjoškolsko obrazovanje (68%), slijedi univerzitetsko obrazovanje (22%), dok je najmanje bilo onih koji posjeduju samo osnovni stepen obrazovanja. Najviše ispitanika je starosti između 26 i 35 godina (36%). Također je veliki procenat ispitanika između 36 i 45 godina starosti (25%), kao i onih između 18 i 25 (25%). U

tom uzorku je manje ispitanika starosti preko 45 godina, kako od 46 do 55 (6%), tako i od 56 do 65 (6%), dok je onih preko 65 godina starosti svega 2%. To objašnjava činjenica da je upitnik distribuiran online, što je bilo jedino rješenje u novonastaloj situaciji uzrokovanoj pandemijom. Možemo zaključiti da je na upitnik odgovorila pretežno sredovječna i mlađa populacija, srednjoškolskog stepena obrazovanja, ravnomjerno muškarci i žene, i dalje analize podataka i izvlačenje zaključaka je urađeno imajući to u vidu (pogledati grafikon 1.)



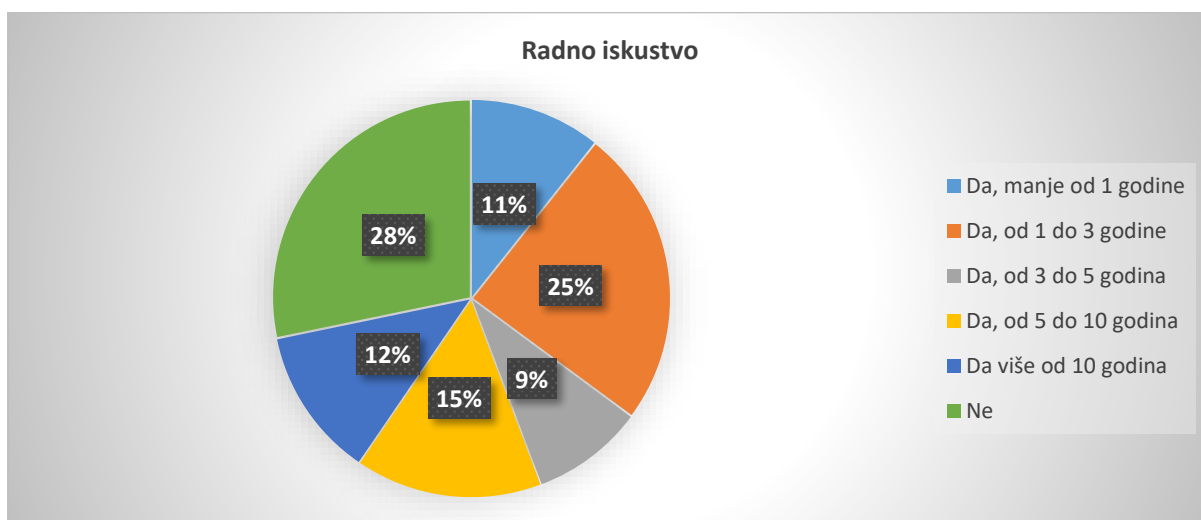
Grafikon br. 1.

U našem uzorku, 32% ispitanika je sa invaliditetom pruzrokovanim nemogućnošću kretanja bez kolica, 30% invaliditetom prouzrokovanim poteškoćama u kretanju (bez pomagala ili sa pomagalima kao što su štap, štake, hodalica itd.), 20% invaliditeta uzrokovano intelektualnim poteškoćama i su tri najveće grupe ispitanika u našem uzorku. Ostale grupe su: invalidnost uzrokovana oštećenjem vida 7%, mentalnom bolešću 7%, oštećenjem sluha 3% i ostalim ili kombinovanim 2%. (pogledati grafikon br. 2.)

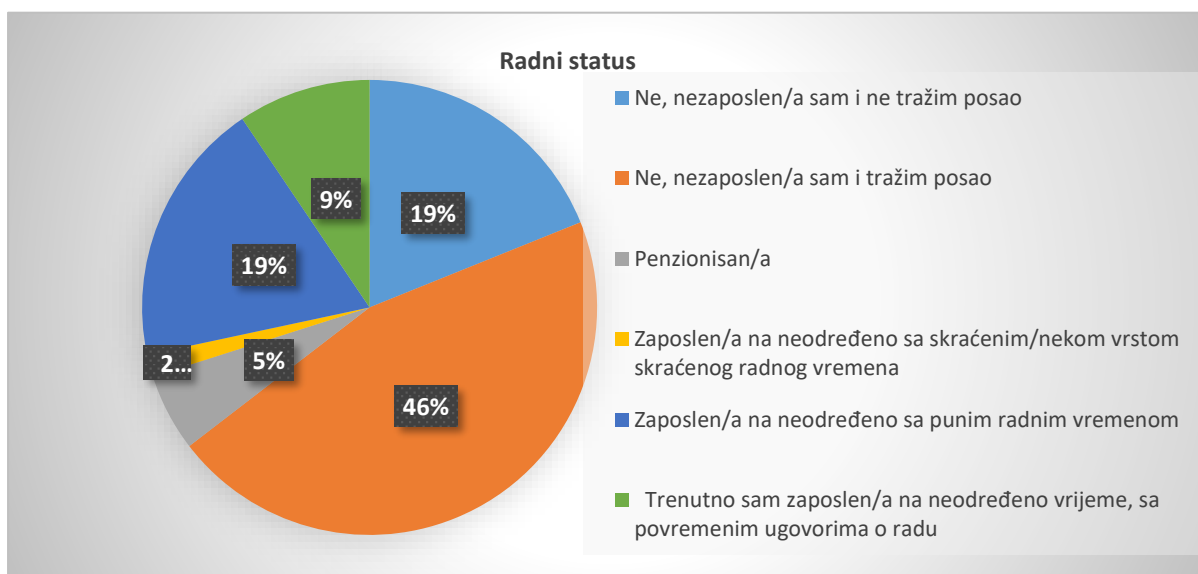


Grafikon br. 2.

Podaci koji se odnose na radni status i radno iskustvo u našem uzorku odražava generalno nepovoljnu situaciju na tržištu rada za osobe sa invaliditetom. Najveći procenat ispitanika uopće nema radnog iskustva i to je 28% u našem uzorku, ispitanika koji imaju manje od godinu dana radnog iskustva je 11%, od 1 do 3 godine 25%, od 3 do 5 godine 9%. Ukupan broj ispitanika sa preko 5 godina radnog iskustva je 27%, 15% ispitanika je od 5 do 10 i 12% je preko 10 godina (vidjeti grafikon br. 3)



Grafikon br. 3.



Grafikon br. 4.

Veliki broj ispitanika je trenutno nezaposlen i to je 65% ukupnog broja ispitanika, od čega se 19% izjasnilo da su nezaposleni i nisu u potrazi za poslom, dok je 46% onih koji su nezaposleni i traže posao. Onih koji trenutno imaju posao, ali nisu zaposleni za stalno (sa povremenim ugovorima o radu) je 9%. Trajno zaposlenih sa punim radnim vremenom u našem uzorku je 19%, dok je onih sa skraćenim radnim vremenom/nekom vrstom skraćenog radnog vremena 2%. Penzionisano je 5% ispitanika (vidjeti grafikon br. 4.)

Spol nema utjecaja na radni status u našem uzorku i približno je jednako raspoređen u brojevima po grupi. Vrsta invaliditeta je utjecala na odgovore o radnom statusu, tako da su osobe sa intelektualnim poteškoćama najčešće bez posla (ukupno 87%) i u trenutnoj potrazi za poslom (61%) i stoga su najrjeđu i svakoj vrsti zaposlenja (ukupno 13%). Za ostale se grupe ne može uočiti neki značajan nesklad. Osobe koje žive u ruralnim područjima su češće nezaposlene u odnosu na osobe iz gradova ili koje žive u predgrađima, tako da su osobe koje žive u gradovima ili predgrađima češće zaposlene, ali također i zaposlene bez stalnog zaposlenja sa povremenim ugovorima o radu (najčešće među osobama koje žive u gradu).



Grafikon br.. 5.

Sa druge strane, ispitanici koji imaju neko radno iskustvo su uglavnom zadovoljni sa poslovnim angažmanom koji su do tada imali (ukupno 78%), od čega je djelimično zadovoljnih 47% i potpuno zadovoljnih 31%. Ne baš zadovoljni (16%) ili izrazito nezadovoljni (6%) je ukupno 22% ispitanika. Dakle, kada dobiju priliku za posao, uglavnom je to ocijenjeno kao pozitivno iskustvo (vidjeti grafikon br. 5.)

Stavovi osoba sa invaliditetom prema uslovima i prilikama i mogućnostima na tržištu rada pokazuje da su osobe sa invaliditetom prilično obeshrabrene i demoralisane. Kao najveći problem, oni prepoznaju općenite predrasude u društvu koje utiču kako na samopouzdanje i motivaciju osobe, tako i stavove i prakse poslodavaca. Ispitanici su ocijenili vrlo visoko odsustvo prilika da pohađaju kurseve i unaprijede sposobnosti koje traži tržište rada, te nepovoljne uslove rada kao problem. Problem edukacije i nedovoljnih prilika za edukaciju i treninge, kao i nedovoljnu podršku su također naglašeni u dodatku na ovo već navedeno. (pogledati tabelu br. 1.)

Po Vašem mišljenju, koji su osnovni uzroci velike nezaposlenosti i nepovoljnog položaja na tržištu rada osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini?	Srednja vrijednost (minimalno 1 maksimalno 5)
OSI se suočavaju sa značajnim predrasudama u društvu, što utiče na manjak samopouzdanja i aktivne posvećenosti samih osoba sa invaliditetom u potrazi za poslom.	3.9
Osobe sa invaliditetom imaju manje prilika i mogućnosti za napredak u odnosu na opštu populaciju	3.9
OSI se suočavaju sa značajnim predrasudama u društvu što također utiče na diskriminatorna ponašanja i prakse poslodavaca u odlukama o zapošljavanju	3.8
Nepostojanje prilika da pohađaju dodatne kurseve i unaprijede sposobnosti koje traži tržište rada za osobe sa invaliditetom	3.8
Osobe sa invaliditetom su u nepovoljnom položaju u organizaciji posla zbog nepovoljnih uslova rada	3.8

IZVJEŠTAJ O STANJU UKLJUČENOSTI OSI U PROCES ZAPOŠLJAVANJA

Poslodavci nemaju dovoljno podrške niti motivacije da zaposle OSI, jer država ne posvećuje dovoljno pažnje problematici motivacije i podrške prema poslodavcima	3.7
Poslovi i radno vrijeme nisu dovoljno prilagođeni za osobe sa invaliditetom	3.5
OSI je teško zaposliti jer nemaju dovoljno radnog iskustva	3.5
Osobe sa invaliditetom su više izložene diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu u odnosu na opštu populaciju	3.5
Glavni razlog je da OSI imaju manji učinak nego osobe bez invaliditeta	2.5

Tabela br. 1

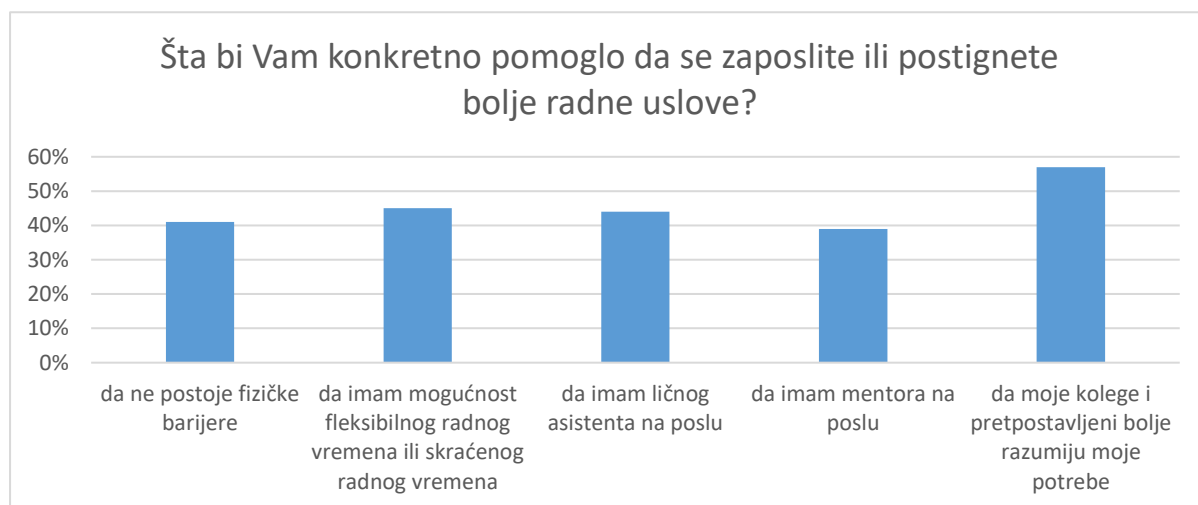
Ispitanici koji su se izjasnili kao trenutno nezaposleni ili u situaciji u kojoj su nezaposleni već duže vrijeme su upitani da ocijene glavne razloge za situaciju nezaposlenosti u njihovom konkretnom slučaju. Kao najveći problem istaknut u našem uzorku je problem neprilagođenost radnog prostora, u kojem je nemoguće da OSI izvršava radne zadatke. Zatim slijedi problem neprilagođenost radnog vremena i nefleksibilnosti (npr. kada se radi o otvaranju mogućnosti da se dio radnog vremena radi od kuće, fleksibilno radno vrijeme i slično), neprilagođenost radnih zadataka, kao i poteškoće u vezi sa dolaskom na posao jer ne postoji infrastruktura koja bi to omogućila u njihovoj lokalnoj zajednici. (pogledati tabelu br. 2) s

Ukoliko ste trenutno nezaposleni ili se nalazite u situaciji da ste nezaposleni duže vrijeme, koji su glavni razlozi za nezaposlenost u vašem konkretnom slučaju (1 ne odnosi se na mene uopšte, i 5 u potpunosti se slažem/ odnosi se na mene u potpunosti)	Srednja vrijednost
Najveći problem je neprilagođenost radnog mjesta, gdje je nemoguće za OSI da izvršava radne zadatke	3.3
Najveći problem je neprilagođenost radnih zadataka	3.1
Poteškoće u dolasku na posao, za mene je fizički nemoguće da idem na posao, jer ne postoji infrastruktura koja bi to omogućila u mojoj lokalnoj zajednici	3.1
Najveći problem je neprilagođenost radnog vremena u nefleksibilnost (npr. kada se radi o otvaranju mogućnosti da se dio radnog vremena radi od kuće, fleksibilno radno vrijeme i slično)	3
Predrasude drugih	3
Ne traži se moja struka	2.8
Nisam u aktivnoj potrazi za poslom	2.4
Nemam dovoljno znanja ni vještina za kvalitetno obavljanje rada	2.3
Nemam prepreka	1.3

Tabela br. 2.

Na pitanje „Šta bi Vam konkretno pomoglo da se zaposlite ili postignete bolje radne uslove?“ ispitanici su u najvećem broju odgovorili „da moje kolege i pretpostavljeni bolje razumiju moje potrebe“ (57%) i „da imam mogućnost fleksibilnog radnog vremena ili skraćenog radnog vremena“ (45%). Značajan

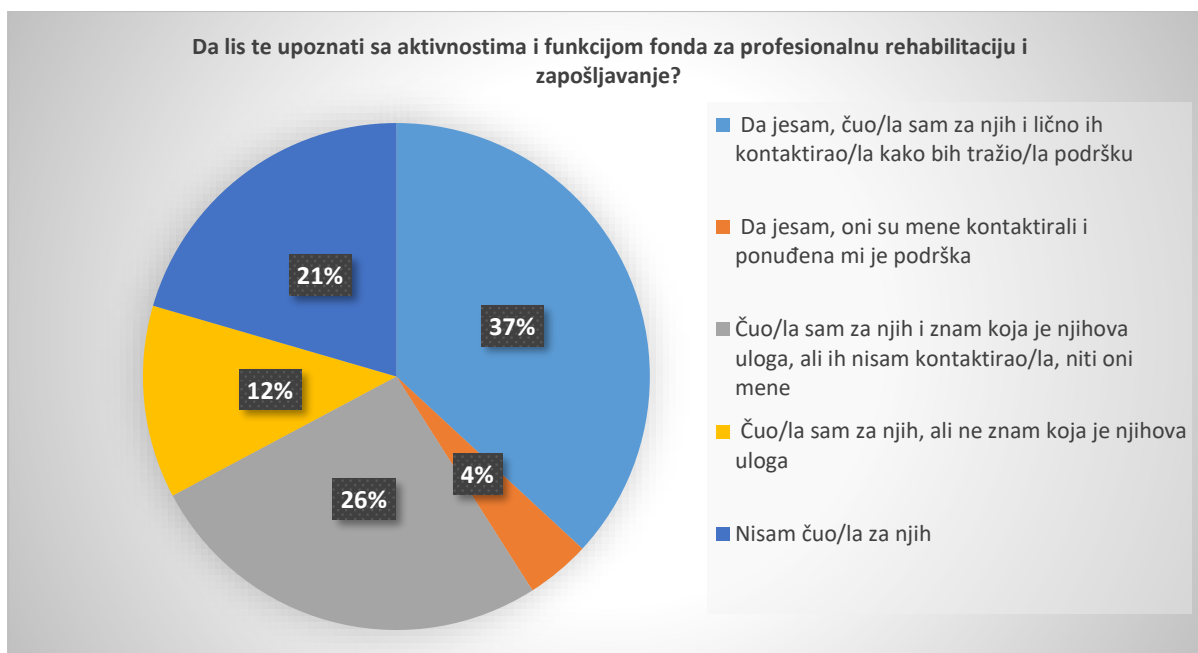
procenat ispitanika je također označio odgovore „da imam ličnog asistenta na poslu“ (44%), „da ne postoje fizičke barijere“ (41%), „daimam mentora na poslu“ (39%) (vidjeti grafikon br. 6.)



Grafikon br. 6.

Pored ponuđenih odgovora koje su ispitanici imali mogućnost označiti u upitniku, ispitanici su također naznačili kao rješenje ili pomoć za pronalaženje posla ili postizanje boljih uslova rada: organizirani prevoz od kuće do radnog mjesta, obzirom da neke osobe ne mogu dobiti vozačku dozvolu ili nemaju mogućnost da koriste javni prevoz, što je posebno naglašen problem osoba koje žive na selu; dodatna edukacija i prilike za obuke.

Kao što pokazuju prethodno prikupljeni podaci, pomoć i podrška nisu u dovoljnoj mjeri razvijeni i funkcionišu više kao pasivni instrument pomoći bez adekvatnog proaktivnog djelovanja. OSI u 21% odgovora navode da nisu upoznati sa aktivnostima i funkcijama fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, 12% navodi da „su čuli za njih, ali ne znaju koja je njihova uloga“, i 26% da „su čuli za njih i znam koja je njihova uloga, ali ih nisam kontaktirao/la, niti su oni kontaktirali mene“, što znači da 59% OSI u našem uzorku nije nikako imalo kontakt sa fondovima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje. Samo 4% od OSI je odgovorilo „Da, jesam, čuo sam za njih i kontaktirao/la ih lično za zatražim podršku“. Ovdje možemo zaključiti da je potrebno da se naprave odgovarajuće i sistematski organizovane mjere radi informisanja o postojanju, aktivnostima i funkcijama fondova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje. Veća svjesnost i informacija o aktivnostima i pravima koje Fondovi trebaju regulisati bi omogućilo bolje korekcije u radu Fondova. (vidjeti grafikon br. 7.)



Grafikon br. 7.

U skladu sa prethodno navedenim, veći procenat osoba nije koristilo podršku i pomoć u zapošljavanju Fondova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje: 62% odgovora NE i 38% DA (pogledati grafikon br. 8.)



Grafikon br. 8.

Većina ispitanika u našem uzorku koristilo je, ili trenutno koristi poticaje za sufinansiranje plate i njih je u našem uzorku 24%, zatim slijede poticaji za samozapošljavanje 11%, za prilagođavanje radnog mjesta 11%, za unapređenje poslovanja 7%, za prekvalifikaciju/dodatne obuke 4%. (vidjeti grafikon br. 9.)



Grafikon br. 9.

Kao što smo primijetili u odgovorima, iz kojih proizilazi da su se ispitanici često žalili na malverzacije u praksi, nastojali smo dobiti informaciju koliko dugo su ispitanici ostajali u radnom odnosu nakon primanja poticaja. U tabeli ispod prikazaćemo listu o tome koliko dugo su ispitanici ostali u radnom odnosu nakon primanja poticaja, ali samo za poticaje korištene od strane OSI kojih je u našem uzorku iznad 5%, a ukupan broj prikazan u tabeli se odnosi samo na odgovore date na oba pitanja koje upoređujemo, stoga što svi oni koji su odgovorili da su koristili poticaje nisu također odgovorili na pitanje koliko dugo su ostali u radnom odnosu nakon primanja poticaja i kao rezultat toga ukupan broj onih koji su odgovorili na oba pitanja je nešto manji, ali može ukazati na moguće zaključke i trendove.

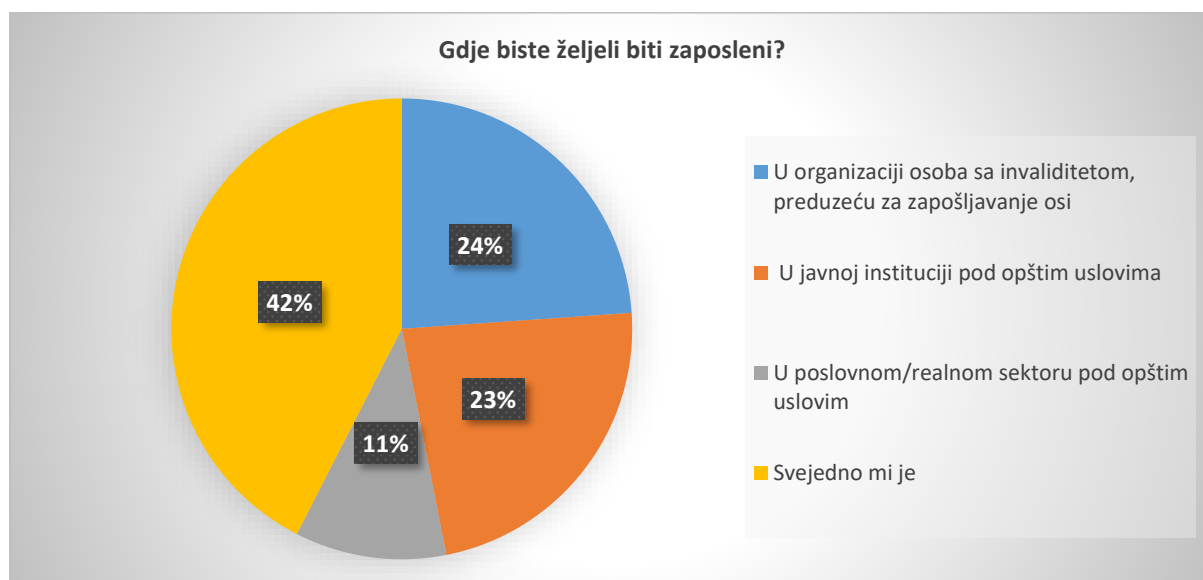
Kada su poticaji korišteni za prilagođavanje radnog mjesta, ispitanici u našem uzorku bili su u mogućnosti zadržati svoj posao uglavnom duže od 3 godine. Kada su poticaji korišteni za samozapošljavanje, ispitanici su mogli zadržati posao od 1 do 2 godine ili više od 3 godine i ti odgovori su gotovo pa jednako podijeljeni. SOI koji su koristili poticaje za sufinansiranje plaće u našem uzorku su uglavnom mogli zadržati svoj posao od 1 do 2 godine. (pogledati tabelu br. 3.)

		Manje od 1 godine	Od 1 do 2 godine	Od 2 do 3 godine	Više od 3 godine
Za samozapošljavanje		1	6	2	5
Za unapređenje poslovanja		0	1	1	4
Za prilagođavanje radnog mjesta		1	3	2	7
Za sufinansiranje plate		3	13	7	6

Tabela br.3.

C Saradnja sa biroima/službama za zapošljavanje je također na vrlo niskom nivou i ispitanici koji su odgovarali na ovo pitanje su u procentu od 87% dali odgovor da nikada nisu primili poziv od službe za zapošljavanje, 11% da ponekad budu pozivani od strane službe za zapošljavanja, a samo 2% da često dobijaju pozive od službe za zapošljavanje.

Ispitanici su uglavnom na pitanje gdje bi željeli biti zaposleni dali odgovor da „im je svejedno“, njih (42%), zatim slijede u skoro isto procentu organizacije za osobe sa invaliditetom (24%) i javne ustanove pod općim uslovima (23%), a najmanji procenat odgovora (11%) je u poslovnom/realnom sektoru pod opštim uslovima. Pojašnjavajući svoje odgovore, konstatovali su da je javni sektor sigurniji u smislu zadržavanja poslova, većih mogućnosti da se osiguraju fleksibilniji uslovi rada, veća prava i manja eksploatacija. U OSI organizacijama se vide zato što žele unaprijediti prava OSI i zato što bi se osjećali sigurno i prihvaćeno u OSI organizacijama (pogledati grafikon br.10.)



Grafikon br. 10.

Na pitanje „Šta konkretno radite u procesu potrage ga poslom“, ispitanici uglavnom označavaju odgovor „Raspitujem se kod prijatelja i poznanika da li znaju za ponude za posao“ i „Pregledavam oglase za posao i ponude preko Interneta ili tražim oglase za posao u novinama, na radiju“. Najmanje ispitanika je označilo „Lično kontaktiram razne poslodavce“. Na pitanje „Ne radim ništa po pitanju traženja posla“ je odgovorilo 18 ispitanika u našem uzorku, od kojih je troje penzionisano. Ostali su detaljnije naveli razloge zbog čega ne rade ništa u vezi sa traženjem posla i kada analiziramo te odgovore, primjećujemo razočarenje i manjak samopouzdanja kod nekih ispitanika: „Znam unaprijed da me niko neće zaposliti“. Ostali dati razlozi su problem inkonzistencije dominantnih modela i uslova plaćenog posla sa specifičnim životnim situacijama u kojim se osoba nalazi: „Zato što mogu raditi jedino od kuće obzirom na ozbiljnost mog invaliditeta.“ Ispitanici su pomenuli problem općenito korupcije i

malverzacija u sistemu OSI zapošljavanja „potrebno je vršiti nadzor nad radom NVO kada zapošljavaju OSI a čak nemaju ni poslovne prostorije i ispostavi se da se radi o fiktivnom zapošljavanju.“

Problem nedovoljne podrške u edukaciji i profesionalnom razvoju je ovdje također naglašen, kao i u odgovorima na druga pitanja: „Ne radim ništa jer samostalno se ne mogu se dodatno edukovati. Iz dva razloga: finansijsko opterećenje roditelja; fizičko opterećenje roditelja, jer ne mogu sam raditi aktivnosti ili ići u školu samostalno itd.“ Isti problem se najčešće naglašava u odgovoru na pitanje: „Da li želite sa nama podijeliti nešto drugo, u vezi sa mogućnostima zapošljavanja i praksama za osobe sa invaliditetom?“ kada ističu da je potrebno veći fokus usmjeriti na obrazovanje i profesionalni razvoj, što uvijek i u svim fazama čini integralni dio procesa zapošljavanja. Dodatno, pomenuto je od strane samostalnih vlasnika radnji kao problem i nedovoljna podrška u plasmanu proizvoda i problem naplate računa, što ugrožava posao.

Generalni zaključak je da osobe sa invaliditetom nisu dovoljno informirane o aktivnostima koje se provode u svrhu zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije u svrhu zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije OSI i zbog toga nemaju dovoljno povjerenja u sistem, što ih čini demotiviranim, a također zbog diskriminacije u društvu nemaju samopouzdanja i ne poduzimaju samostalno inicijative. Pored navedenog, OSI često naglašavaju problem nedovoljnog ulaganja u obrazovanje, obuke, (online) kurseve, kao i omogućavanje i otvorenost ka fleksibilnim radnim uslovima.

5.2. Analiza odgovora na upitnik od organizacija osoba sa invaliditetom

Kao veoma važan izvor informacija o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, upitali smo organizacije osoba sa invaliditetom (OOSI) o njihovom mišljanju i praksi na području zapošljavanja, često utemeljenima na iskustvu njihovih korisnika ili članova. Pristupili smo im sa otvorenim upitnicima koji pružaju mogućnost da se podijele specifična, šira objašnjenja i podaci, te istaknu problemi iz njihovog ugla.

Kroz upitnike smo nastojali obraditi više specifičnih tema kao: kako postojeće politike, finansijski poticaji, procesi profesionalne rehabilitacije i obuke koje pruža država koriste osobama sa invaliditetom da nađu zaposlenje: koje su stvarne potrebe OSI u procesu zapošljavanja, koje su prepreke sa kojima se suočavaju, mogućnosti za saradnju sa predstavnicima institucija, podrška i otvorenost poslodavaca, problemi u zakonodavstvu i posebno diskusija o pravnom institutu lišavanja poslovne sposobnosti (starateljstvo) u kontekstu zapošljavanja i nezavisnog života OSI.

Odgovori na otvoreni upitnik, kreiran za potrebe istraživanja, dalo je 39 organizacija OSI iz Goražda, Banja Luke, Sarajeva, Brčkog, Prijedora, Tuzle, Trebinja, Zavidovića, Mnostara, Rudog, Bijeljine, Cazina, Bužima, Kozarske Dubice, Kneževa, Zenice, Foče, Jajca i Bihaća. Među organizacijama koje su odgovorile na upitnik su organizacije koje djeluju na području čitave Bosne i Hercegovine, dva udruženja iz Republike Srpske (djeluju na entitetskom nivou) i jedno profesionalno udruženje koje ima

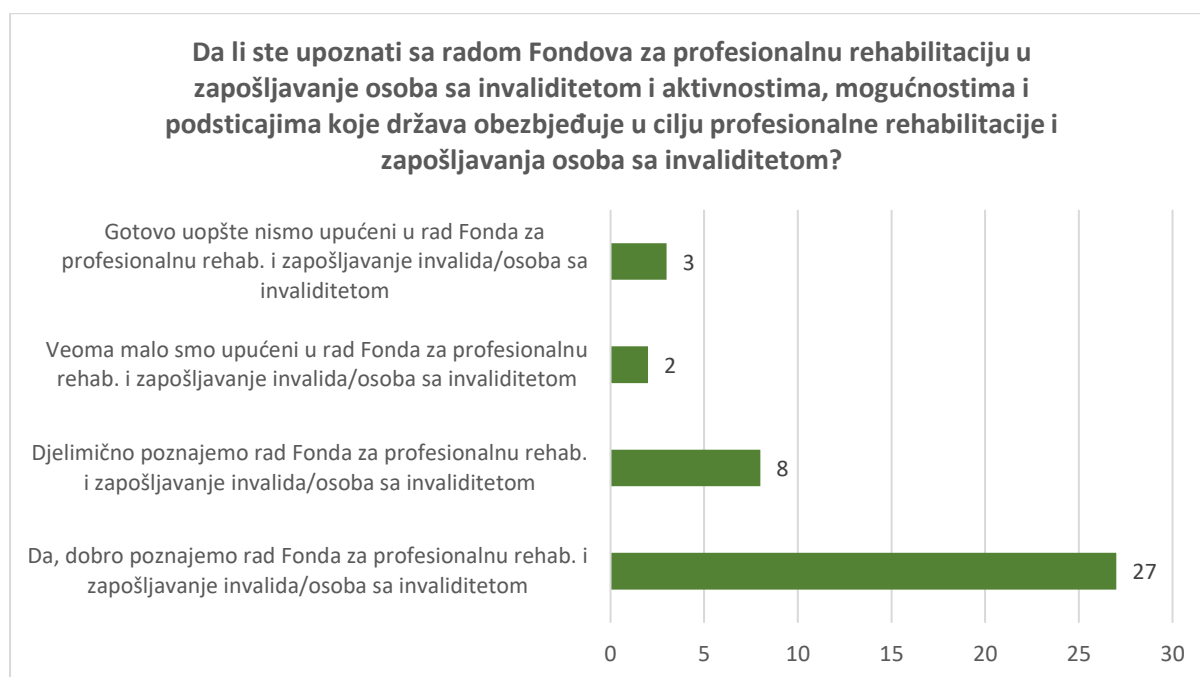
„rad sa osobama sa invaliditetom“ navedeno među osnovnim ciljevima i aktivnostima (Udruženje socijalnih pedagoga Bosne i Hercegovine).

Analiza odgovora pruženih od strane organizacija pokazuje da su većina organizacija ima jasno definisan kritički stav prema insitucionaliziranim aktivnostima za ohrabrivanje zapošljavanja OSI u oba entiteta. Primijetna je razlika u opsegu i preciznosti odgovora koja se može opravdati različitim stepenom razvoja organizacija koje su dale odgovore na pitanja, njihovog iskustva i kapaciteta.

Velika većina njih, ukupno 27 (67%) izjasnilo se da su upoznati sa radom oba entitetska fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, koji su, kako je prikazano u analizi zakonodavstva, vodeće entitetske strukture i, vjerovatno, jedini odgovor države na problem zapošljavanja OSI.

Brčko distrikt mora biti izuzet iz ove konstatacije, imajući u vidu da, za razliku od entiteta, nema određenu instituciju koja se bavi bilo kakvom podrškom zapošljavanju OSI (vidjeti grafikon br. 11.)

“...„U Brčko Distriktu, koliko nam je poznato, ne postoji ništa od navedenog, jer ne postoji Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI.“ (Udruženje roditelja i djece sa invaliditetom, Brčko)



Grafikon br. 11.

Na prijedlog da daju generalnu ocjenu korisnosti postojećih politika, finansijskih poticaja, proveda profesionalne rehabilitacije i obrazovanja koje omogućava država, organizacije su dale kritička mišljenja prema politikama i aktivnostima usmjerenim na zapošljavanje OSI.

Opći utisak je da postojeće politike sufinansiranja poreza i doprinosa i poticaji novozaposlenih OSI jesu prepoznati kao dobra stvar, ali nedovoljna za značajan utjecaj na stanje zapošljavanje OSI u BiH.

Udruženja prepoznaju vrijednost finansijske pomoći koje Fondovi nude i općenito su zahvalni na koristi ukoliko su korisnici navedene pomoći, za zapošljavanje u udruženjima OSI.

„Statistika koja pokazuje povećan broj zaposlenih OSI i povećan broj kompanija specijaliziranih za zapošljavanje OSI upućuje na to da politike zapošljavanja OSI idu u pravom smjeru, zapošljavanje u organizacijama osoba sa invaliditetom ranije nije bila moguća, ali zahvaljujući Fondovima u Federaciji BiH i sve organizacije osoba sa invaliditetom koje smo kontaktirali na lokalnom nivou imaju dva ili više zaposlenika osoba sa invaliditetom.“ (Udruženje distrofičara Cazin)

Sa druge strane, za zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, potrebna je ozbiljnija socijalna uključenost i ekonomsko osnaživanje OSI, na šta aktuelne institucionalne mjere za podršku u zapošljavanju ne daju odgovor.

"Postojeće politike zapošljavanja osoba s invaliditetom koje pruža država nisu dovoljno razvijene, odgovarajuće i ne provode se u praksi, na šta ukazuje i broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom u našoj zemlji." (ProReha)

"Postoji čitav spektar raznih poticaja, projekata, javnih poziva koji se posebno ne odnose na OSI, ali ih ni ne isključuju. Međutim, nema sistemski trajnijeg rješenja za pitanje nezaposlenosti OSI. Projekti, pozivi, sufinansiranje, koje u većini slučajeva traje godinu dana, nakon čega se zaposleni na određeno vrijeme vraćaju na evidenciju zavoda za zapošljavanje, nisu rješenje problema. Također, potreban je i veći nadzor finansijera nad stvarnim angažmanom na radnom mjestu osoba sa invaliditetom, zaposlene kroz projekte i javne pozive." (Sumero, Sarajevo)

„Ako govorimo o politikama i strateškim akcijama, strateški dokumenti su uvijek paušalni i daju nedovoljno izvršive preporuke za poboljšanje položaja u bilo kojoj oblasti, posebno imajući u vidu desetogodišnji period za koji je usvojena Strategija za poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom u RS. Finansijski podsticaji su nedovoljni, odnosno poslodavci nemaju dovoljnu podršku za zapošljavanje osobe sa invaliditetom. Štaviše, nisu dovoljno sankcionisani zbog nezapošljavanja osobe sa invaliditetom (ovo posebno vrijedi za javni sektor, iako su i naknade koje privatni sektor plaća za nezapošljavanje OSI vrlo niske). Podrška od 2.000-4.000 KM novčanog podsticaja za zapošljavanje OSI uz obavezu poslodavca da osigura posao najmanje dvije godine nije dovoljno stimulativna, a sredstva od 5.000 KM nisu dovoljno stimulativna da se osobe s invaliditetom odluče za pokretanje samostalnog posla." (Udruženje mladih sa invaliditetom Infopart, Banja Luka)

„Za potrebe osoba s intelektualnim teškoćama, ove politike teško da prepoznaju njihove potrebe. S obzirom na to da 90% osoba s intelektualnim teškoćama nije u mogućnosti da zasnuje posao u formalnom smislu, kako bi živjeli od svog rada, jasno je da uloga Fonda (beneficije, podrška, obrazovanje i rehabilitacija kao usluge koje nudi Fond) ovoj populaciji ne pruža gotovo ništa. Jedini oblik podrške bio je u obliku 5-6 paketa podrške za ekonomsko osnaživanje porodica u kojima te osobe

žive (nabavka opreme, mašina itd. za jačanje porodičnih imanja). Dakle, kao i u mnogim drugim oblastima, i ova populacija je diskriminirana u pogledu prava na rad, čak i među samim osobama sa invaliditetom. ”(Savez organizacija za pomoć mentalno nerazvijenim osobama Republike Srpske)

Gotovo jednoglasan stav Udruženja osoba sa invaliditetom je da ne postoje drugi oblici podrške, da su postojeći programi nedovoljno razvijeni i ne omogućavaju održivost zapošljavanja.

„Postojeće politike koriste samo određenim osobama sa invaliditetom, koje ostaju neobrazovane za rad, a kada prestane finansiranje iz Fonda, OSI je ponovo nezaposlen, jer je vrlo teško postići održivost.” (Udruženje za podršku osobama s intelektualnim i kombiniranim invaliditetom „Sunce“ Mostar)

„Potrebno je proširiti program podrške za zapošljavanje osoba s invaliditetom, posebno u dijelu podrške da što je moguće duže osoba ostane zaposlena. ”(Udruženje distrofičara Bužim)

Izuzev jednog odgovora, jedinstven stav udruženja nalazimo u odgovoru na pitanje da li su mjere zapošljavanja koje kreiraju institucije usklađene sa stvarnim potrebama osoba sa invaliditetom. Udruženja vjeruju da sistem poticaja nije stvoren kao odgovor na stvarne potrebe, već je dijelom naslijeđeni okvir bivše države (koja je, treba imati na umu, imala socijalistički sistem i prestala postojati prije 30 godina), a dijelom "ad hoc" rješenja stvorenih u pokušaju prilagođavanja novim Evropskim⁵ pristupima invalidnosti, bez stvarne reforme i osnove u obliku baze podataka.

Pored toga, udruženja ističu da postojeći načini podsticanja zapošljavanja ostavljaju mogućnost zloupotrebe od strane poslodavaca na štetu osoba sa invaliditetom, ali često uz njihovo učešće kroz saglasnost da se zapravo ne radi tokom zaposlenja.

„Mišljenja sam da je to dijelom korisno, ali većim dijelom da je i dalje korumpirano i na druge načine postavljeno za ljude koji su lijeni ili nemaju nikakve veze s tim pravima.” (Udruženje osoba sa invaliditetom Amputirci Bužim)

„Kao glavne prepreke kojima se suočavaju osobe sa invaliditetom u odnosu na postojeće politike i finansijske poticaje koje država nudi u cilju zapošljavanja osoba sa invaliditetom, najčešće se navode predrasude poslodavaca, nepriznavanje osobe sa invaliditetom na tržištu rada od strane drugih institucija, službe za zapošljavanje, obrazovne institucije, nedovoljno dobro obrazovanje, nemogućnost izbora zanimanja, ali i nezadovoljavajući programi profesionalnih rehabilitacija, formalno-pravne prepreke za individualizirani pristup radnom angažmanu osobe sa intelektualnim invaliditetom i nedostatkom usluga podrške u zajednici (lična asistencija).

⁵ Okvirno propisano Konvencijom UN-a o pravima osoba s invaliditetom, čiji je potpisnik i BiH

... Ne postoji osoblje u službama za zapošljavanje koje prepoznaje specifičnosti koje prate invalidnost, a samim tim ni posrednik kao prava veza između poslodavaca i osoba sa invaliditetom.“ (Udruženje mladih sa invaliditetom Infopart)

„Oni nemaju kvalifikacije, zapravo nemaju dovoljno izbora tokom studiranja, imaju samo nekoliko obrazovnih profila kao izbor za studiranje.“ (Udruženje za podršku osobama s intelektualnim i kombiniranim invaliditetom "Sunce" Mostar)

„Osobe sa invaliditetom osposobljavaju se za određene vrste poslova na osnovu ponuđenih zanimanja u redovnim ili specijalnim školama, ali u većini slučajeva OSI ne mogu zaista da se bave tim zanimanjima ili se ne posmatraju kao tražene na tržištu rada. Imamo korisnika koji je završio kao postolar po posebnom planu i programu, ali na teritoriji naše općine taj profil nije potreban, a zbog svog hendikepa ne može samostalno obavljati pomenutu aktivnost.“ (Udruženje za pomoć mladima i djeci sa invaliditetom "Tračak nade" Foča)

„Pokrenuli smo zaštitnu radionicu za proizvodnju ekološkog didaktičkog materijala, ali naišli smo na prepreku jer naše zakonodavstvo ne poznaje kategoriju zaštitnih radionica, već samo oblik kompanije i nismo konkurentni na tržištu jer imamo nekonkurentnu radnu snagu bez pogodnosti, posebno kada su porezi u pitanju. S obzirom na to da smo kroz radionicu angažirali, ali nismo zapošljavali ljude s intelektualnim poteškoćama, ne možemo računati na benefite Fonda.“ (UMNRL, Banja Luka)

Upitani da definiraju stvarne potrebe osoba s invaliditetom u zapošljavanju, većina od 35 odgovora na ovo pitanje može se svrstati u identifikiranje potrebe za uslugama podrške i socijalnom inkluzijom, adekvatnijim stručnim osposobljavanjem i stjecanjem vještina potrebnih na tržištu rada, uključujući i individualniji pristup različitim vrstama invaliditeta.

„Stvarna potreba osoba s invaliditetom u zapošljavanju su usluge podrške, prvenstveno lična asistencija. Zbog nedostatka usluga podrške, mnogi ljudi ne mogu dobiti posao.“ (Bosnian Doctors for Disabled - BDFD)

„Prilagođavanje obrazovnog sistema specifičnim potrebama svake grupe OSI, kako formalno tako i neformalno, čineći obrazovanje dostupnim njihovim potrebama. Obrazovanje je prvi uslov za zapošljavanje pod opštim i posebnim uslovima. Npr. grupa gluvih i nagluvih ovdje je potpuno marginalizirana jer u velikom broju slučajeva svaki oblik obrazovanja i obuke nije prilagođen njihovim potrebama. Stoga ne mogu ni da se kvalifikujem za bolje poslove.“ (Sarafon d.o.o. za zapošljavanje osoba sa invaliditetom)

Udruženje SUMERO iz Sarajeva skreće pažnju na jednu važnu stvar kada su u pitanju potrebe osoba s invaliditetom u procesu traženja posla i njegovog zadržavanja.

„Osobe s invaliditetom nisu aktivni tražitelji posla, nedostaju kvalitetne veze sa poslodavcima, kao i smjernice zasnovane na utvrđivanju prilika i potreba.

Nedostaju i programi za smanjenje efekata dugotrajne nezaposlenosti. U praksi to znači da čak i kada osoba ima priliku za rad, nije adekvatno pripremljena, nedostaju joj radne navike i etika, ljudi imaju veliki izazov da se prilagode naglim promjenama iz statičnog u aktivan život, ne postoji podrška za ljude u toj fazi. Rezultat je to da je osobama s invaliditetom teško zadržati posao duže vrijeme.”
(SUMERO, Sarajevo)

„Nisu sve politike zasnovane na potrebama i uslovima osoba sa senzornim i fizičkim invaliditetom, specifičnost njihove invalidnosti nije prepoznata u politikama zapošljavanja. Vrlo mali broj tih ljudi, samo 5% njih, može raditi najjednostavnije poslove i u stanju je ispunjavati svoje svakodnevne radne obaveze i tako živjeti barem od minimalne plaće. Ali barem 40% njih može biti animirano za kraće radne obaveze, jednostavnije zadatke, sporije ... ali uz njihovo učešće bili bi socijalno uključeni i vidljivi u zajednici.” (Savez udruženja za pomoć mentalno nerazvijenim osobama Republike Srpske)

Organizacije osoba sa invaliditetom prepoznaju fondove, ministarstva i organizacije OSI kao ključne faktore u aktivnostima zajedničkog djelovanja u cilju postizanja ciljeva zapošljavanja, ali manji broj njih prepoznaje ulogu službi za zapošljavanje, udruženja poslodavaca, razvojnih agencija. Naglašavaju potrebu za zajedničkom ili barem koordiniranom akcijom sa organizacijama osoba sa invaliditetom, kako bi se smanjila kakofonija pojedinačnih glasova sa različitim nivoima znanja i interesa.

Prema odgovorima organizacija osoba sa invaliditetom, ne postoje memorandumi o saradnji niti bilo koji oblik zvanične saradnje između Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom sa organizacijama osoba sa invaliditetom. Većina udruženja sa Fondom sarađuje samo korištenjem sredstava za zapošljavanje, a Savez slijepih RS navodi da je njihov član u dva mandata bio član Odbora Fonda u RS, te je na taj način imao priliku zastupati stavove pokreta osoba s invaliditetom.

„Ne, saradnja se svodi na prijavljivanje za programe, ali u pogledu osmišljavanja aktivnosti organizacije navode nedostatak interesa Fonda. Ne postoje potpisani memorandumi o saradnji ili bilo koji drugi oblik formalizovane službene saradnje ili učešća organizacija OSI.”

„Ne mogu reći da imamo bilo kakvu saradnju sa Fondom. Prije tri godine provodili smo projekt u kojem smo planirali da predstavnici Fonda nastupaju zajedno s nama na sastancima s mladima sa invaliditetom i predstavnicima Zavoda za zapošljavanje, kao i poslodavcima, a zatim smo dobili negativan odgovor od njih. Kada smo se Fondu obratili za sastanak samo s njima, održali smo sastanak u sjedištu Fonda u Prijedoru i na sastanku smo saznali da oni nemaju kapacitet za provođenje nekih svojih zakonskih obaveza: podrška profesionalnoj rehabilitaciji, unapređenje radnih potencijala osoba sa invaliditetom, kontakti sa poslodavcima, uticaj na predstavnike javnog sektora da dostavljaju podatke o zaposlenima sa invaliditetom itd. Stekli smo dojam da Fond samo obavlja finansijsku ulogu

davanja novčanih poticaja i povrata doprinosa za zaposlene sa invaliditetom." (Udruženje mladih sa invaliditetom Infopart)

Udruženje mladih sa invaliditetom "Infopart" ističe dobru praksu uspostavljanja saradnje sa zavodima za zapošljavanje u pet opština RS, koju je pokrenulo Udruženje, kao i dobru saradnju sa Razvojnomo agencijom Banja Luka sa kojom su potpisali memorandum „, a saradnja na polju zapošljavanja ogleda se u tome što su pružali i pružaće pomoć u uspostavljanju direktnog kontakta i održavanju sastanaka sa poslodavcima iz privatnog sektora “.

Sva udruženja koja su odgovorila na otvoreni upitnik smatraju da je pandemija negativno uticala na zapošljavanje osoba sa invaliditetom, zaustavljanjem ionako skromnih aktivnosti na ovom polju, ugrožavanjem potencijalnih poslodavaca i daljom izolacijom osoba sa invaliditetom.

Stavovi organizacija sa invaliditetom koje vidimo kroz analizu odgovora na pitanje "Mislite li da bi se pitanje zapošljavanja osoba sa intelektualnim invaliditetom trebalo zagovarati na poseban način u odnosu na ljude sa fizičkim i senzornim invaliditetom?" pokazuju da većina organizacija sa invaliditetom smatra da bi se pitanje zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama trebalo zagovarati na poseban način. Iz odgovora se vidi da se to poklapa sa već navedenim stavom o većoj individualizaciji mjera za poticanje zapošljavanja, a u odnosu na stvarne potrebe korisnika tih mjera.

Međutim, napominjemo da neke organizacije koje se ne bave zastupanjem navode da ne znaju kako se pozabaviti ovim problemom.

Na suprotnoj strani je stav 8 organizacija iz našeg uzorka da je važno pristupiti pitanju zagovaranja iz perspektive „višestrukog invaliditeta“, zagovarajući potrebe svih zajedno i na taj način se udaljavajući od zastarjelog modela pristupa invalidnosti koji se fokusira o dijagnozama, takozvani medicinski model.

Organizacije osoba sa invaliditetom daju prednost modelu zapošljavanja na otvorenom tržištu rada, videći u tome mogućnost socijalne integracije. Međutim, svakako je važno zadržati dodatne modele zapošljavanja pod posebnim uslovima i radnim zanimanjima, kako bi se ostavilo prostora za mogućnosti zapošljavanja što većem broju osoba sa invaliditetom.

„Mislim da je bolje za cijelo društvo da zapošljava osobe sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada, a ne u kompanijama za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, zaštitnim radionicama ili radnim centrima. Samo na taj način može se postići istinsko uključivanje u društvo.“ (BDFD)

"Prednost zaposlenja pod opštim uslovima (koja je i dalje postotak niža od zaposlenosti pod posebnim uslovima) je u činjenici da tada možete napredovati, školovati se za bolja radna mjesta. Međutim, osobe sa invaliditetom koje su zaposlene u državnim preduzećima i ustanovama su rijetke, a ako postoje, to su slabo plaćeni, često marginalni poslovi poput kurirske službe, održavanja, čišćenja i slično. Iako pozitivni zakonski propisi nameću obavezu zapošljavanja OSI svugdje, uključujući i javne ustanove, to

se rijetko događa u praksi. Zapošljavanje pod posebnim uslovima ima i prednosti i nedostatke. Ovisi o pravnom obliku registracije poslovnog subjekta. Nije dobro što su samo osobe s invaliditetom zaposlene u takvom subjektu jer je to getoizacija, ne postoji mogućnost napretka u smislu poslovne karijere. To su često nekonkurentne kompanije na tržištu i stoga su nestabilne, pa im je potrebna pomoć u obliku sufinansiranja. " (UMNRL BL)

Stav organizacija osoba s invaliditetom u BiH prema institutu lišavanja poslovne sposobnosti nesumnjivo je negativan, s manje ili više poznavanjem pravnih implikacija na koje se ovaj institut oslanja i procesa koji se moraju regulirati u slučaju suspenzije ovog instituta. Predstavnici organizacija najviše dilema postavljaju oko pronalaska modela zaštite osoba kojima je izrečena ova mjera, u pogledu ostvarivanja socijalnih davanja.

„Oduzimanje poslovne sposobnosti odraslih, koje je najviše prisutno kod osoba s teškim intelektualnim invaliditetom, i stavljanje pod starateljstvo, bez obzira da li su obuhvaćeni nekim oblikom institucionalne ili vaninstitucionalne zaštite, u potpunosti im oduzima mogućnost kontrole sopstvenog života.“ (Sumero, Sarajevo)

"Sumero" ukazuje na važnost da Ured ombudsmana za ljudska prava u BiH započne sa izradom Posebnog izvještaja o stanju prava osoba sa intelektualnim i mentalnim poteškoćama, na osnovu činjenice da je Evropski sud za ljudska prava u Strasbourgu, sudeći u predmetu „Hadžimejlić i drugi“, utvrdio da su povrijeđena prava osoba lišenih poslovne sposobnosti i smještenih u ustanove socijalne zaštite.

Na kraju upitnika, od organizacija osoba sa invaliditetom je zatraženo da ocijene stepen slaganja sa ponuđenim izjavama koje opisuju moguće razloge velike nezaposlenosti osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini. S ocjenom 1, ocijenili su stavove sa kojima se ne slažu da su uzrok nezaposlenosti, a s ocjenom 5, ocijenili su stavove za koje čvrsto vjeruju da su uzrok trenutne situacije zaposlenosti osoba s invaliditetom.

Najvišu prosječnu ocjenu dobili su stavovi "OSI se suočavaju s velikim predrasudama u društvu što utječe na nedostatak samopouzdanja i aktivnog zalaganja osoba s invaliditetom u potrazi za poslom" i "Osobe s invaliditetom suočene su s visokim predrasudama u društvu koje utječu i na diskriminatorne stavove i na prakse poslodavaca i donošenje odluka o zapošljavanju”.

Slijede izjave, poredane na sljedeći način, od više ka manje vjerovatnim uzrocima nezaposlenosti, prema procjeni organizacija OSI:

- Nedostatak mogućnosti za pohađanje dodatnih kurseva i poboljšanje kompetencija potrebnih tržištu rada za osobe sa invaliditetom;
- Radna mjesta i radno vrijeme nisu dovoljno prilagođeni osobama sa invaliditetom;

- Poslodavci nemaju dovoljno podrške ili motivacije za zapošljavanje OSI, jer država nije posvetila dovoljno pažnje pitanju motivacije i podrške poslodavcima;
- Osobe s invaliditetom izloženije su diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu nego opšta populacija;
- Osobe s invaliditetom imaju manje šanse i mogućnosti za napredak u odnosu na opštu populaciju;
- Osobe sa invaliditetom su u nepovoljnom položaju u radnim organizacijama zbog nepovoljnih uslova rada;
- Osobe s invaliditetom je teško zaposliti jer nemaju dovoljno radnog iskustva;
- Glavni razlog je taj što osobe s invaliditetom imaju slabiji učinak od osoba bez invaliditeta.

Stavovi organizacija sa invaliditetom jasno pokazuju da je nekoliko osnovnih pravaca već diferencirano u pogledu reforme sistema poticaja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, ali i da OOSI u ovom procesu igraju značajniju ulogu nego što institucije prepoznaju.

Organizacije osoba s invaliditetom često imaju i ulogu poslodavca i zalagaoca za promjene, ali zajednica ih općenito prepoznaje istovremeno kao resurs za zapošljavanje i za izolaciju osoba s invaliditetom od redovnog tržišta rada, a to je pitanje koje treba riješiti adekvatno. Analiza odgovora otkriva da u pitanjima zapošljavanja nema toliko neslaganja između različitih organizacija, ali su primjetne razlike u znanju o funkcionisanju sistema. Međutim, čini se da je usklađivanje zahtjeva u vezi s poboljšanjem zapošljavanja osoba s invaliditetom vrlo izvjesno, ako osiguramo da taj glas čuju donosioci odluka i da je pitanje zapošljavanja osoba s invaliditetom dovoljno važno da bude stavljeno na političku agendu.

5.3. Rezultati analize podataka u istraživanju koji se odnose na poslodavce

Kako bi se dobio reprezentativni uzorak podataka prikupljenih putem otvorenih razgovora s poslodavcima, cilj je bio pristupiti ispitaniku koji govori u ime: kompanija sa velikom poslovnom strukturom i poslovnica u cijeloj BiH; firme i privatne trgovine iz manjih gradova; javne institucije; i poslodavac koji zapošljava OSI pod posebnim uslovima (podrška za zapošljavanje OSI). Da bismo osigurali spontane i iskrene odgovore, zagarantovali smo anonimnost, a u analizi nećemo pružiti informacije koje mogu ukazivati na ispitanika i kompanije u čije ime odgovaraju. U našem uzorku dobili smo odgovor od dvije kompanije sa velikom poslovnom strukturom i poslovnica u cijeloj BiH, dvije javne institucije pri čemu je jedna iz većeg, a druga iz manjeg grada u BiH, dva poslodavca koji zapošljavaju OSI pod posebnim uvjetima, gdje je jedan iz FBiH i jedan iz RS-a i tri lokalne kompanije.

Kod svih navedenih poslodavaca u našem uzorku koji zapošljavaju pod opštim uslovima, kada uporedimo približni ukupan broj zaposlenih sa brojem zaposlenih osoba sa invaliditetom u preduzeću, vrlo je malo zaposlenih osoba sa invaliditetom i nije ni blizu propisane kvote zapošljavanja OSI. U

našem uzorku, u okviru kompanija koje su izjavile da imaju zaposlene osobe sa invaliditetom, prema odgovorima, nije bilo potrebno posebno prilagođavanje ni za jednu od njih.

Prema tome, iako ove kompanije imaju određeno iskustvo u radu i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, to su ljudi koji se u potpunosti mogu prilagoditi trenutnim postojećim radnim uslovima u kompaniji. Ove informacije su problematične i zabrinjavajuće kada uzmemo u obzir da većina kompanija u BiH nema čak ni pristupne rampe za invalidska kolica, kao minimum. U takvim je okruženjima također problematično da poslodavci uglavnom nemaju dovoljno informacija o svim mogućnostima i poticajima koje nudi država, ali ne mogu se ni pouzdati da će bilo kakva prilagođavanja na radnom mjestu biti izvršena u zadovoljavajućem roku koji nalaže tržište. Također je važno napomenuti da poslodavci na otvorenom tržištu rada vrlo često pominju problem prilagođavanja radnog mjesta povezujući to sa čekanjem i slijedom toga mogućim problemima koje brz tempo tržišta rada može stvoriti.

„Pitam se kako, na primjer, osoba koja koristi invalidska kolica uopće može doći do našeg ureda za ljudske resurse. Upravo ste spomenuli da se kod fondova može prijaviti za prilagođavanje radnog mjesta, nekako mi je to sve naopako. To postavlja pitanje: kako je moguće da osoba uopće dođe na razgovor za posao, ne samo u našoj kompaniji... To je neophodno da bi se uopće došlo do tog koraka prilagođavanja radnog mjesta, zar ne? I koliko dugo traje da se izvrši prilagođavanje? Lično sam vrlo sumnjičav koliko bismo i da li bismo to uopće čekali, posebno u trenutku kada je potrebno početi raditi. Kompanija je u takvom sistemu u kojem izbjegavate čekanje, ako čekate možete imati ozbiljnih problema koji narušavaju poslovanje i konkurentnost na tržištu.“

Poslodavci koji zapošljavaju pod opštim uslovima prema odgovorima iz našeg uzorka nisu upoznati sa mogućnostima i prednostima poticaja, postojećim politikama, finansijskim poticajima, aktivnim procesima profesionalne rehabilitacije i obukom koju država pruža u svrhu da osobe sa invaliditetom nađu posao. Jedan sugovornik iz javne institucije izjavio je da je djelimično poznat i jedan iz lokalnog biznisa, ali je vrlo ograničen nivo informacija i znanja o mogućnostima, koristima i politikama i onih koji su ocijenili da su djelimično ili u potpunosti upoznati. Nisu mogli pružiti obrazloženu procjenu onoga što treba poboljšati i što se pokazalo korisnim za poslovni sektor kada se govori o mogućnostima i koristima poticaja, postojećim politikama, finansijskim poticajima, aktivnim procesima profesionalne rehabilitacije i obuke koju država pruža u korist osoba sa invaliditetom u procesu zapošljavanja. Sva daljnja argumentacija s poslodavcima koji smatraju da su informirani odvijala se na nivou svakodnevnih pretpostavki.

Nijedan od poslodavaca koji zapošljavaju pod opštim uslovima iz našeg uzorka nije iskoristio mogućnosti i beneficije poticaja, postojeće politike, finansijske podsticaje, procese profesionalne rehabilitacije i obuke koju pruža država kako bi koristili osobama sa invaliditetom da pronađu

zaposlenje ili druge pogodnosti iz fonda za zapošljavanje i rehabilitaciju i državnih mehanizama za zapošljavanje.

Poslodavci OSI pod posebnim uslovima (podrška za zapošljavanje OSI) zbog specifične organizacije poslovanja dobro su informisani o prednostima poticaja, postojećim politikama, finansijskim poticajima, procesima profesionalne rehabilitacije i obuci koju država pruža kako bi koristili osobama sa invaliditetom da nađu posao. Sami su prepoznali problem nedovoljne informisanosti o naknadama i postojećim politikama uopšte, također i među poslodavcima koji zapošljavaju OSI, pa su pokrenuli informativne aktivnosti gdje su pozvani i predstavnici fondova. Ističe se problem umrežavanja, podrške i saradnje između kompanija registrovanih za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

„Fond čak nema validan registar i informacije, niti vodi evidenciju koliko takvih kompanija postoji. Zatražili smo i nismo mogli dobiti ove podatke od Fonda. I vjerujemo da bismo trebali formirati mrežu poslodavaca koji zapošljavaju pod posebnim uvjetima, kako bismo mogli razmjenjivati informacije i zajednički zastupati svoje interese. Neophodno je da se organizujemo.“

Trenutne mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada u njihovoj lokalnoj zajednici poslodavci uglavnom ocjenjuju kao vrlo male. Kao glavne barijere zapošljavanju osoba s invaliditetom u lokalnoj zajednici u kojoj djeluju kao poslodavci ističu: predrasude, loš javni imidž, nedovoljno uključivanje u zajednicu, neadekvatno obrazovanje, nedovoljne informacije o pogodnostima i poticajima, nedovoljna transparentnost rada fonda, loš start pozicije u procesu zapošljavanja za osobe s invaliditetom uopšte.

„Zbog opće korupcije ljudi su obeshrabreni. Nemaju dovoljno informacija o ulozi Fonda, a Fond je potpuno netransparentan u svom radu. Zbog toga ima puno zloupotreba i oni će stalno mijenjati zakon kako bi spriječili zloupotrebe, a time i smanjili mogućnosti. Zloupotrebe treba spriječiti pojačanom kontrolom, a ne smanjenjem obima koristi ili prava.“

„Upravo sam rekao da mi se generalno čini da je ovaj korak zapošljavanja, dolaska na intervju, procjene uslova rada tokom odabira vrlo nepovoljan za osobe sa invaliditetom.“

Ovako opšte stanje malih mogućnosti zapošljavanja za osobe sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada u BiH navodno daje argument davanju prioriteta poslodavcu sa OSI pod posebnim uvjetima (podrška zapošljavanju OSI), ali ovo postavlja pitanje kako je puna uključenost moguća ako zanemarimo aktivnosti promocije pristupa osoba s invaliditetom otvorenom tržištu rada. Čini se da je glavni izazov riješiti trenutni nedostatak i pronaći ravnotežu između zaštite i otvaranja mogućnosti.

„Zbog toga je važno osigurati opstanak kompanija za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Budući da su takve kompanije osnovane od strane organizacija OSI, one takođe omogućavaju opstanak organizacijama važnim za borbu za prava OSI.“

Na pitanje „Šta bi motiviralo vas i druge poslodavce da zaposlite osobe sa invaliditetom ili više osoba sa invaliditetom i kako adekvatno podstaknuti interes“ poslodavci odgovaraju: da nas pravovremeno obavijeste, ponude obuku osoblja, veća kontrola, veća izdvajanja finansijskih sredstava za prilagodbe na radnom mjestu, finansijski poticaji, proaktivne ponude i poticaji za osiguravanje osnovnih postavki (pristupne rampe, liftovi, odgovarajući softver itd.) kako bi se smanjile razlike u početnim pozicijama pri odabiru kandidata, aktivnija i proaktivnija saradnja sa fondovima i transparentnost njihovog rada, proaktivnije djelovanje na lokalnom nivou. Pored gore spomenutog, poslodavci OSI pod posebnim uvjetima pominju probleme dugova nastalih prema javnim institucijama, u situacijama u kojima kompanije moraju plaćati porez iako fakture nisu plaćene, što ometa njihovo poslovanje, a također u drugom kontekstu često naglašavaju problem nedostatka kontrole.

„Takođe, koristimo zakonski propisanu naknadu, kojom javne institucije imaju obavezu da 20% svojih potreba, tokom nabavke, naruče od kompanija za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Međutim, ovo se ne provodi, mi nemamo uvid u to je li ispoštovano 20%, nitko to ne kontrolira i postoje razne zloupotrebe i načini da se našim kompanijama ponudi diskvalifikacija, jer je korupcija u društvu generalno postala toliko raširena i to se odražava na svim poljima i aktivnostima.“

Poslodavci su također prepoznali potrebu za koordiniranim aktivnostima i projektima za zapošljavanje osoba s invaliditetom, gdje bi država trebala preuzeti vodstvo, jer ima "konce u svojim rukama".

„Saradnja i sveobuhvatan pristup. Sada, u ovoj situaciji, na pitanje šta treba da se uradi, mogu reći samo sve, od početka do kraja, od obrazovanja, rada na osnaživanju ljudi, uklanjanja predrasuda, prepreka, tako da novčani podsticaji mogu imati bilo kakav efekat.“

Prema odgovorima, postoji i problem nedostatka obuke, nedovoljne podrške u rješavanju akutnih problema i posljedično tome radnici gube svoja prava, zbog nedostatka informacija kod poslodavaca, ali i osoba sa invaliditetom, što ograničava moguće načine rješavanja nastalih, akutnih problema. Proaktivna podrška, obuka i umrežavanje djeluju kao presudni.

„Nismo ga koristili jer nismo bili upućeni u postupke, prakse, beneficije. Iz svog iskustva mogu reći da zaposlenici takođe ne znaju svoja prava. Imali smo situaciju da je dobar zaposlenik počeo imati ozbiljan problem i nije se nosio s njim na vrijeme, nakon nekog vremena više nije mogao ispunjavati obaveze koje nameće tempo rada, i mi smo bili blokirani i nismo mu mogli ponuditi rješenje kao kompanija, niti smo znali na kraju da je to tako naporan proces za svakoga.“

Interesantno je primijetiti velike razlike u odgovoru na pitanje: „Da li je vaša kompanija / organizacija sposobna, zbog prirode posla koji se obavlja u vašoj kompaniji / organizacije i politike rada kompanije/ organizirati i pružiti fleksibilne uslove rada za određene poslove i možete li ponuditi npr. fleksibilno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme od kuće i slično?“ Odgovori se jasno razlikuju po grupama koje su izdvojene u samoj metodologiji istraživanja. Kompanije sa velikom poslovnom strukturom i

poslovnica u cijeloj BiH odgovaraju da je struktura odlučivanja i rada u kompaniji složena i da stoga ne mogu odgovoriti na to pitanje. Javne institucije odgovaraju pozitivno, ali jedna od njih naglašava da je to moguće za pomoćne radnike i one koji nisu zaduženi za ključne zadatke u kompaniji. Poslodavci OSI pod posebnim uslovima (podrška za zapošljavanje OSI) već su razradili procedure za prilagođavanje radnog vremena i uslova rada. Lokalne kompanije odgovaraju da su fleksibilni uslovi rada djelomično mogući, ali ističući da važni dokumenti „imaju svoje mjesto u kompaniji i nužno moraju uvijek biti u njenom krugu“. Potrebna su dalja istraživanja, ali naši podaci sugeriraju da velike strukture u poslovnom sektoru imaju složenije strukture za donošenje odluka i stoga im je teže da budu otvorene za fleksibilne radne uslove. Javne institucije, iako s druge strane imaju rigidne birokratske aranžmane, fleksibilnost ne vide kao problem.

Poslodavci iz našeg uzorka uglavnom ne mogu odgovoriti na pitanje koji su najveći problemi s kojima se poslodavci susreću u aktivnostima prilagođavanja radnog mjesta i uslova rada za osobe s invaliditetom (arhitektonski, fleksibilno radno vrijeme, radni zadaci, poseban računarski softver...) jer nemaju iskustva. Male lokalne kompanije spominju nedovoljne i neblagovremene poticaje.

„Vjerovatno infrastrukturna adaptacija prostora, posebno ako je to na primjer potreba za ugradnjom lifta. Zamislite samo da li bi bilo koji poslodavac iz privatnog sektora prošao taj postupak postavljanja lifta, pristupne rampe i svega ostalog ... Mislim da ne bi. Privatni sektor mnogo kalkuliše, novac je važan i taj novac se neprestano ulaže u nove projekte. Malo ko od nas izdvoji veću sumu novca za tako nešto.“

Državni fondovi ili druge institucije ni jednoj kompaniji / organizaciji nisu ponudili obuku ili informativni čas u vezi sa bilo kojim temama vezanim za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ovdje postoji velika razlika, jer je veliki problem koji svi poslodavci spominju nedovoljna informiranost, a s druge strane nikome se ne nudi obuka ili časovi informacija, što sprječava bilo kakav daljnji razvoj i zadržava status quo.

„Ne, ali voljeli bismo sudjelovati u takvoj aktivnosti. Zašto ne bismo? Kombinirajte korisno i naučite nešto novo, promijenite nečiji život ako za to postoji prilika.“

U našem uzorku ne postoji saradnja sa fondovima za zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju niti sa biroima za zapošljavanje i / ili udruženjima osoba sa invaliditetom kada je u pitanju zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Poslodavac OSI pod posebnim uslovima (podrška zapošljavanju OSI) sarađuje sa ostalim poslodavcima OSI i udruženjima osoba sa invaliditetom i ističe problem jednodimenzionalnog pristupa državnih institucija, što dovodi do činjenice da aktivnosti, mjere, politike nisu planirani prema prepoznatim i stvarnim potrebama.

„Ne postoji druga saradnja osim prijavljivanja na pozive. Ne postoji interes za ono što nam treba, iako smo u nekoliko navrata pokušali da im skrenemo pažnju na to.“

Poslodavci na kraju rezimiraju i donose opšte zaključke odgovaranjem na pitanje koje je predstavljeno u donjoj tabeli „Kako i na koji način je moguće povećati, poboljšati saradnju između svih relevantnih aktera u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom iz perspektive poslovnog sektora?“ (vidi tabelu br. 4.)

Poslodavci	<i>Pitanje: Kako i na koji način je moguće povećati, poboljšati saradnju između svih relevantnih aktera u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom iz perspektive poslovnog sektora?</i>
Kompanije sa velikom poslovnom strukturom i poslovnicama u cijeloj BiH	S: Informacije, obuka, vidljiva, dostupna i aktivna pomoć u određenim problemima tokom kompletnog procesa, finansijski poticaji, možda čak i saradnja u stvaranju poticaja. T: Mislim da bi trening za osobe s invaliditetom mnogo pomogao, ali isto tako mislim da je u velikim sistemima vrlo teško prilagoditi rad ovim osjetljivim kategorijama.
Javne institucije	V: Možda zajednički projekti koji bi svima koristili. Sa zadovoljstvom se uključujemo u projekte. M: Potrebno je uložiti napor i sagledati sve aspekte posla i procijeniti postoje li u kompaniji poslovi koje bi mogla obavljati osoba sa invaliditetom. U mnogim kompanijama i oblastima industrije to je moguće, ali zahtijeva vidljivo i aktivno učesće državnih institucija i poticaje u vidu određenih pogodnosti koje bi poslodavce zainteresirale za zapošljavanje osoba s invaliditetom.
Poslodavci OSI pod posebnim uslovima (podrška zapošljavanju OSI)	FBiH: BiH je ratificirala Konvenciju UN-a, to su stvari koje su se morale učiniti. Naravno, svi bi trebali biti povezani i kada poduzmu određene mjere, to bi trebalo biti u interesu svih nas. Ne vjerujem da će se to dogoditi u bliskoj budućnosti. Fond Federacije nije transparentan. Oni to sada pokušavaju učiniti transparentnijim, ali nije. Sve se svodi na javne pozive. Kažu da su zaposlili veliki broj ljudi, potrošeno je puno novca. Niko ne prati koliko dugo ti ljudi ostaju na radnom mjestu. RS: Uspostavljanjem mreže poslodavaca koji zapošljavaju pod posebnim uslovima, smanjenjem zloupotreba, većom transparentnošću rada Fonda.
firme i privatne trgovine iz manjih gradova	C: Država bi trebala informirati poslodavce o ovim mogućnostima, ali istovremeno upravljati punom integracijom OSI na tržištu rada. Čini mi se da čitav teret ovog pitanja snose vlasti, jer sami poslodavci nisu dovoljno informisani i uključeni. C2: Mislim da uključivanje OSI na tržištu rada nije problem sve dok osoba može raditi posao bez posebnih prilagođavanja i ako nema većih poteškoća u izvršavanju zadataka. Privatni sektor teži efikasnosti, profitu i brzom radu, a u tom slučaju, zbog nekog općeg mišljenja o neefikasnosti OSI u radu, oni postaju marginalizirani. Ako mene pitate, mislim da je to pogrešno shvaćanje. Ali ovdje može pomoći samo praktična akcija Fonda, raspodjela poticaja i sudjelovanje u uplati doprinosa za zaposlene te sistemska integracija OSI na tržištu rada.

Tabela br. 4.

5.4. Analiza intervjua provedenih sa predstavnicima Fondova za rehabilitaciju i zapošljavanje OSI na entitetskom nivou

Kako bi pružio objektivan pregled stanja u zakonodavstvu, kao i u praksi, istraživački tim obavio je polustrukturirani intervju sa predstavnicima oba entitetska fonda.

Nacrt pitanja je unaprijed poslan sugovornicima. Također, informacije dobijene u intervjuima dopunjene su naknadno poslatim podacima, ako su bili dostupni u fondovima.

Intervjuisani su:

- Miloš Marjanović, rukovodilac službe za analizu i razvoj Fonda RS
- Sabina Zubčević, rukovodilac Odjeljenja za razvoj, pripremu i provedbu programa Fonda FBiH.

Ovaj dio analize podijelili smo u tri teme kako bismo na najjednostavniji mogući način prikazali podatke dobijene na osnovu intervjua.

Programi zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije i efikasnost ovih programa na terenu

Kao što je predstavljeno u „Preporuci za izvještaj o sistemskim promjenama“, oba entitetska fonda dodjeljuju sredstva na osnovu svojih programa. U ovom dijelu ćemo predstaviti programe kroz brojeve i njihovu efikasnost u praksi. Period predstavljenih podataka bit će 2019.-2020. i zasniva se na informacijama koje smo dobili od entitetskih fondova.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom FBiH

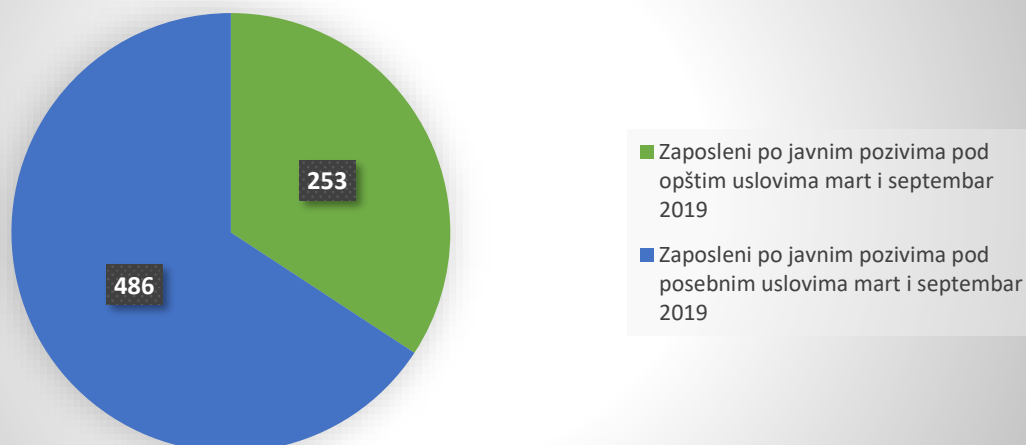
Fond u FBiH ima podatke samo za 2019. godinu, jer još obrađuju podatke od 2020. godine, razlog tome je, prema njihovim riječima, nedostatak kapaciteta (osoblja).

U 2019. godini, Fond je programima i novčanim poticajima raspodijelio sredstva u iznosu od 24.603.513,40 KM (Kroz programe i poticaje podržana su 4392 osobe sa invaliditetom u 2019. godini).

Sredstva se raspoređuju na sljedeći način:

- Za novčani poticaj za prvo zapošljavanje finansirano je 740 osoba i 170 poslodavaca u iznosu od 9.769.997,89 KM, ono što treba napomenuti je da je ovo jedini poticaj na koji se mogu prijaviti i poslodavci koji zapošljavaju pod opštim uslovima (otvoreno tržište rada), pa je pomalo iznenađujuće da je veći broj OSI koji su zaposleni pod posebnim uvjetima koristio i ovaj poticaj. (vidi podatke u grafikonu br. 12).

broj OSI - podrška za prvo zapošljavanje u FBiH

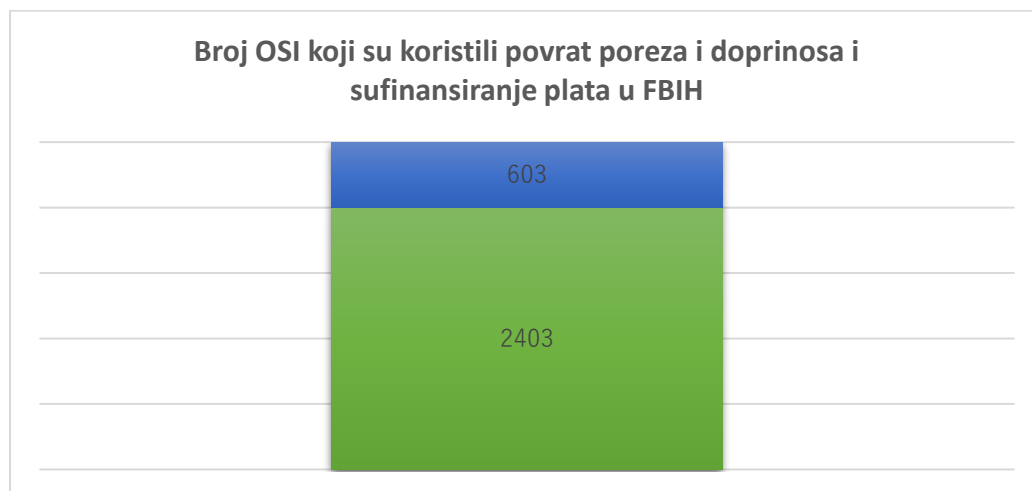


Grafikon br. 12.

Poticaj u obliku povrata poreza i doprinosa i sufinansiranja plata.

Prema dostavljenim podacima, u 2019. godini ukupan broj osoba koje su koristili poticaje bio je 3006.

Od ukupnog broja korištenih poticaja, 2403 osobe sa invaliditetom imale su pravo na povrat poreza i doprinosa, tj. koristile su jedan od poticaja. Pored prava na povrat poreza i doprinosa, 603 osobe ostvarile su i pravo na sufinansiranje neto plata (to je u iznosu od 30% prosječne neto plaće u Federaciji po OSI u zaštitnim radionicama). Oni su podržani u iznosu od 9.168.965,51 KM (vidi podatke u grafikonu br. 13.)

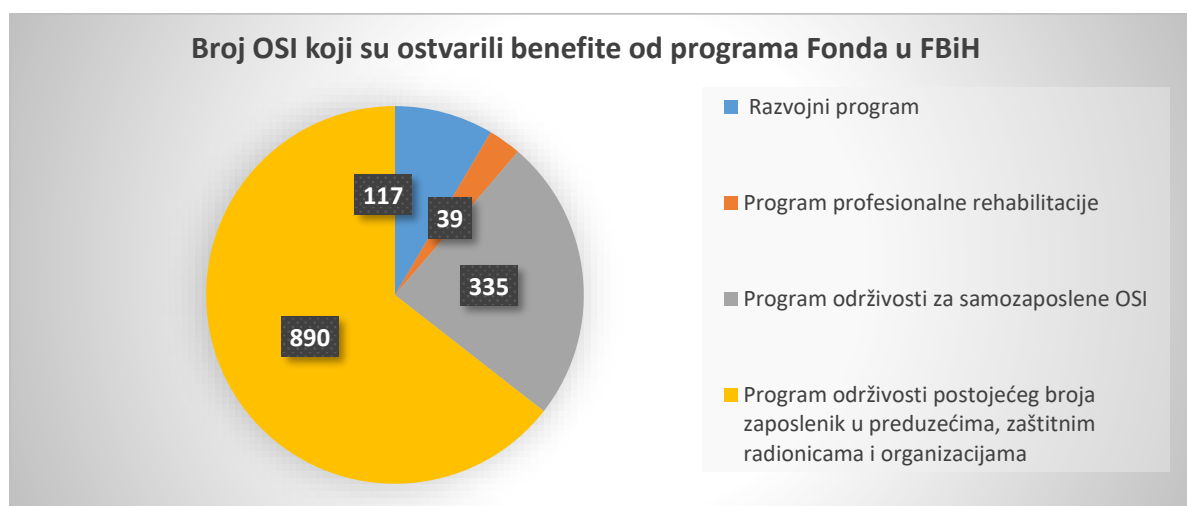


Broj OSI koji koriste oba poticaja

- Dodatni poticaji sufinansiranja plata u zaštitnim radionicama
- OSI koji su koristili povrat poreza i doprinosa

Grafikon br. 13.

Podaci za programe fondova za poslodavce koji zapošljavaju pod posebnim uslovima i programe prekvalifikacije pokazuju da su finansirana ukupno 582 programa u iznosu od 5.664.998,89 KM, kroz više programa: **Razvojni program:** sredstva se mogu koristiti za mašine, alate, pomoćne uređaje, nabavku materijala, kupovinu ili zakup radnog prostora, adaptaciju ili izgradnju u svrhu podrške razvoju i poslovanju kompanije i zaštitnim radionicama itd. **Program profesionalne rehabilitacije:** na ove programe mogu se prijaviti kompanije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, zaštitne radionice sa osmišljenim programima prekvalifikacije, zatim srednje škole, fakulteti, kao i osobe sa invaliditetom mogu se samostalno prijaviti za finansiranje školarine. **Programi održivosti za samozaposlene OSI:** sredstva se mogu koristiti za reparaciju ili nabavku pomoćne opreme za rad, adaptaciju i prilagođavanje prostora za potrebe OSI, nabavku materijala, sufinansiranje asistencije na poslu i druge tekuće troškove. **Programi održivosti postojećeg broja zaposlenih u preduzećima, zaštitnim radionicama i organizacijama:** sredstva se mogu koristiti za mašine, alate, pomoćne uređaje, nabavku materijala, kupovinu ili zakup radnog prostora, adaptaciju ili izgradnju u svrhu razvoja postojećih aktivnosti ili uvođenja novih kako bi se održao broj zaposlenih OSI u preduzeću i zaštitnim radionicama⁶. Iako se čini da se kroz **Programe održivosti postojećeg broja zaposlenih u preduzećima, zaštitnim radionicama, organizacija i Razvojnim programima** financiraju iste stavke, jedan program namijenjen je podršci razvoju i poslovanju kompanije i zaštitnim radionicama, dok je drugi namijenjen u svrhu razvijanja postojećih aktivnosti ili uvođenja novih kako bi se održao broj zaposlenih OSI u preduzeću i zaštitnim radionicama. Prema podacima Fonda 1381 osoba sa invaliditetom je ostvarila benefite od programa (vidi grafikon podataka br. 14.).



Grafikon br. 14.

⁶ Pravilnik o raspodjeli sredstava za finansiranje/sufinansiranje programa održivosti zaposlenosti, razvoja privrednih društava za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i zaštitnih radionica, te programa profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom

„Ovo je zaista velik broj ljudi koji su pokriveni podrškom Fonda, ali vidim da se to uglavnom odnosi na ljude koji su zaposleni u privrednim društvima za zapošljavanje OSI i zaštitnim radionicama. Imate li informacije o tome kolika je podrška ljudima koji su zaposleni na otvorenom tržištu rada?“ (anketar: Tanja Mandić Đokić)

„Vidite, kada je u pitanju održavanje postojećeg nivoa zaposlenosti, fokus je na zapošljavanju pod posebnim uvjetima, a kada je riječ o zapošljavanju na otvorenom tržištu rada, fokus je na novom zapošljavanju. Ovih 740 ljudi koje smo već spomenuli zaposleno je pod posebnim i opštim uvjetima (vidi grafikon br. 12). Dakle, u osnovi, podržavamo održivost, kroz programe (Lotovi), ljudi koji su zaposleni pod posebnim uvjetima u privrednim društvima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, razlog što je ovim kompanijama, samozaposlenim osobama, teško da održe zaposlenost, a tamo je zaposlen velik broj ljudi. Dakle, ovi Lotovi su kreirani u skladu sa Zakonom. (intervjuirana: Sabina Zupčević)

Kako Fond stimuliše poslodavce koji zapošljavaju OSI pod općim uslovima, da li imaju pravo na povrat poreza i doprinosa?“ (anketar: Tanja Mandić Đokić)

“U skladu sa zakonom, oni nemaju pravo na povrat poreza i doprinosa, a u osnovi možemo i moramo provoditi samo ono što zahtijeva Zakon (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom FBiH). Kada se ovaj zakon stvarao, ljudi koji su radili na tom zakonu nisu imali viziju koliko će se sredstava prikupiti u Fondu i da li će biti moguće vratiti doprinose i poreze za sve zaposlene pod opštim i posebnim uslovima. Stoga je prioritet stavljen na zapošljavanje pod posebnim uslovima. Planirano je da ostatak prikupljenih sredstava pruži priliku za prvo zapošljavanje osoba s invaliditetom, tako da se u praksi svaki poslodavac koji želi zaposliti osobu sa invaliditetom može prijaviti Fondu i dobiti novčani poticaj u iznosu od 6000 do 13500 KM, u zavisnosti od stepena invaliditeta“ (intervjuirana: Sabina Zupčević)

Treba napomenuti da trenutno ne postoje posebne mjere za podršku osobama s intelektualnim poteškoćama. Jedina takva mjera je u novčanom poticaju zapošljavanju asistenta na radnom mjestu.

Dalje, kao što se može vidjeti iz podataka i riječi predstavnika Fonda u FBiH, većina sredstava za zapošljavanje OSI ide poslodavcima koji zapošljavaju pod posebnim uvjetima. Poslodavci koji zapošljavaju pod općim uvjetima imaju vrlo malo poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Što ima najveći utjecaj na osobe s invaliditetom koje su socijalno izolirane i koje su direktno prisiljene raditi pod posebnim uvjetima. To može imati ograničavajući efekat na mogućnost ličnog i profesionalnog razvoja.

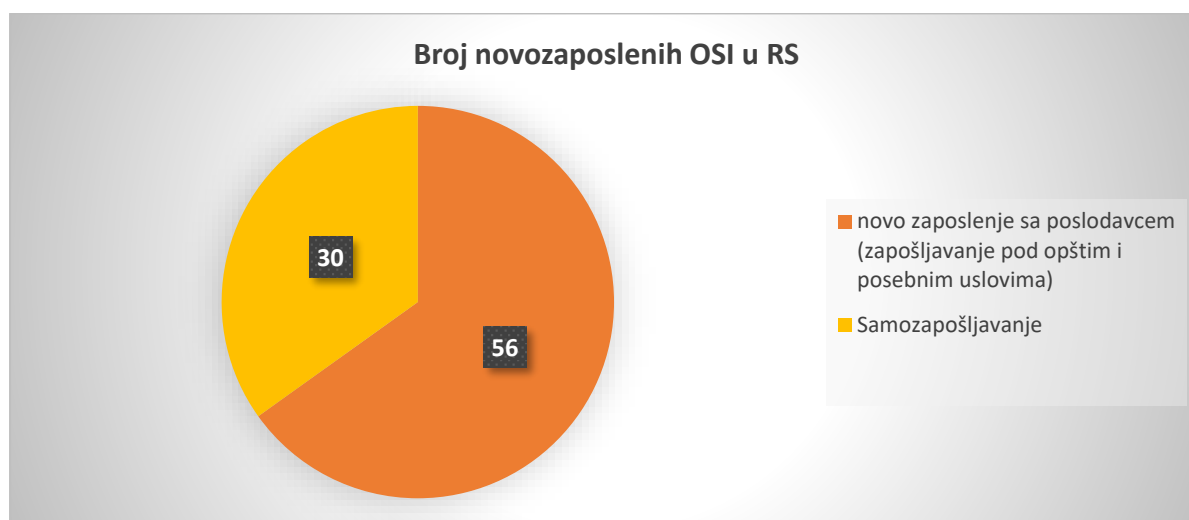
Potrebno je izvršiti zakonske promjene koje bi poslodavcima na otvorenom tržištu rada otvorile mogućnosti da se prijave za povrat poreza i doprinosa, kao i za programe održivosti kako bi se zadržao broj zaposlenih sa invaliditetom u kompaniji.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom RS

Podaci o programima predstavljenim za Republiku Srpsku pokrivaju period 2019.-2020. Podaci za programe koji su podržani sredstvima Fonda RS predstavljeni su u nastavku.

U 2019. i 2020. godini Fond RS je kroz programe osigurao sredstva za novčane poticaje za novo zapošljavanje (komponenta I: Novo zapošljavanje kod poslodavca i komponenta II: Samozapošljavanje), povrat poreza i doprinosa i ekonomsku podršku.

U 2019. i 2020. godini, 86 osoba sa invaliditetom i 74 poslodavca finansijski su podržani novčanim poticajem za novo zapošljavanje. Iznos dodijeljen za novo zapošljavanje je 4000 KM po osobi. Trenutno svaki poslodavac koji zapošljava osobu sa invaliditetom prima isti iznos bez obzira na stepen i vrstu invaliditeta, što dodatno komplikuje zapošljavanje osoba sa višim stepenom invaliditeta. Uzimajući u obzir da entitetski Zavod za zapošljavanje isti iznos dodjeljuje za osobe bez invaliditeta, ovo su vrlo mala sredstva koja imaju podsticajni učinak. To dovodi do malog broja zapošljavanja osoba sa invaliditetom. (vidi grafikon br. 15.)

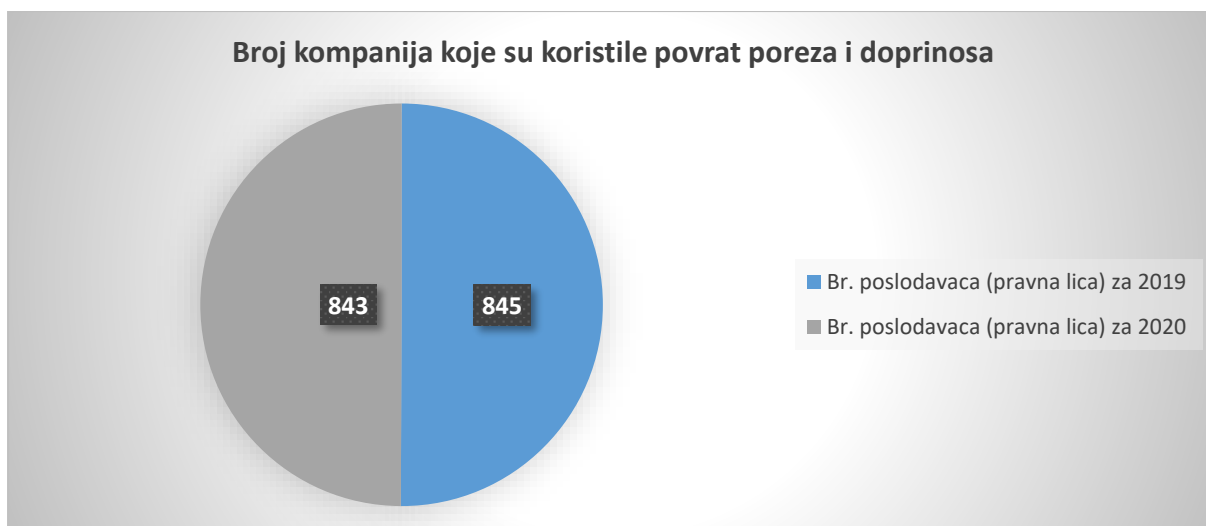


Grafikon br. 15.

U RS-u su otvoreni poticaji u obliku povrata poreza i doprinosa koji se mogu primijeniti za sve poslodavce, kako za poslodavce koji zapošljavaju pod posebnim, tako i pod opštim uvjetima, za razliku od Federacije.

Poslodavci u javnim institucijama nemaju pravo na povrat poreza i doprinosa, iako imaju obavezu zapošljavanja OSI.

Prema dostavljenim podacima, broj poslodavaca koji su koristili podsticaje u 2019. godini je 845. U 2020. isti podsticaj koristilo je 843 poslodavca. (vidi grafikon br. 16.)



Grafikon br. 16.

Sredstva ekonomske podrške koriste se za nabavku poljoprivrednog materijala i mašina za OSI koji se bave poljoprivrednim aktivnostima kao njihovom primarnom djelatnošću. Zahtjev za Program ekonomske podrške podnosi nevladina organizacija sa statusom organizacije od posebnog značaja. Zahtjev se podnosi u ime osoba sa invaliditetom. Treba imati na umu da osobe s invaliditetom ne mogu samostalno podnijeti prijavu za ovaj program, već samo putem organizacije koja u njihovo ime podnosi prijavu u obliku prijedloga projekta. Prema evidenciji Podsticajna „Ekonomska podrška“ dodijeljena je samo 2019. godine. Devet organizacija sa OSI dobilo je sredstva kroz program ekonomske podrške i prosljedilo ih svojim članovima.

"A zašto se pojedinci ne mogu prijaviti za tu ekonomsku podršku?" (anketar: Tanja Mandić Đokić)

„Prvo, postoji ogroman opseg posla, veliki je broj korisnika. Godišnje dodijelimo 100 do 200 paketa, svaki korisnik mora biti posjećen (nadgledan), Fond za to nema kapacitet i zato su nam potrebne te organizacije. Oni će na neki način kontrolirati i biti odgovorni za svoje članove. U saradnji sa ministarstvom, ovo pitanje regulisali smo propisima u kojima smo definisali da se sredstva dodeljuju invalidskim organizacijama sa statusom od posebnog značaja.“ (Intervjuisani: Miloš Marjanović)

Potrebno je izmijeniti propise i uspostaviti nove načine davanja poticaja za ekonomsku podršku i praćenje, jer su na taj način pojedinci indirektno prisiljeni da postanu članovi udruženja. A to utiče na slobodu izbora.

Potrebno je izvršiti promjene i uključiti dodatne poticaje za prekvalifikaciju OSI, jer trenutna zakonska rješenja u praksi nemaju tu mogućnost.

Sistematsko praćenje rezultata implementiranih programa i njihove koristi za OSI?

Na entitetskom nivou ne postoje baze podataka o nezaposlenim osobama sa invaliditetom. U RS ne postoje propisi ili institucije koji vode evidenciju o nezaposlenim osobama sa invaliditetom. U FBiH obaveza vođenja evidencije pada na službe za zapošljavanje, nažalost, one ne ispunjavaju te obaveze.

Entitetski fondovi vode evidenciju osoba sa invaliditetom koje su primile sredstva, iako imaju različite metode vođenja evidencije. U FBiH se evidencija vodi uglavnom prema stepenu invalidnosti i za neke podsticajne uzroke invalidnosti, a u RS prema dijagnozama.

Monitoring i prikupljanje podataka i utjecaj programa u FBiH

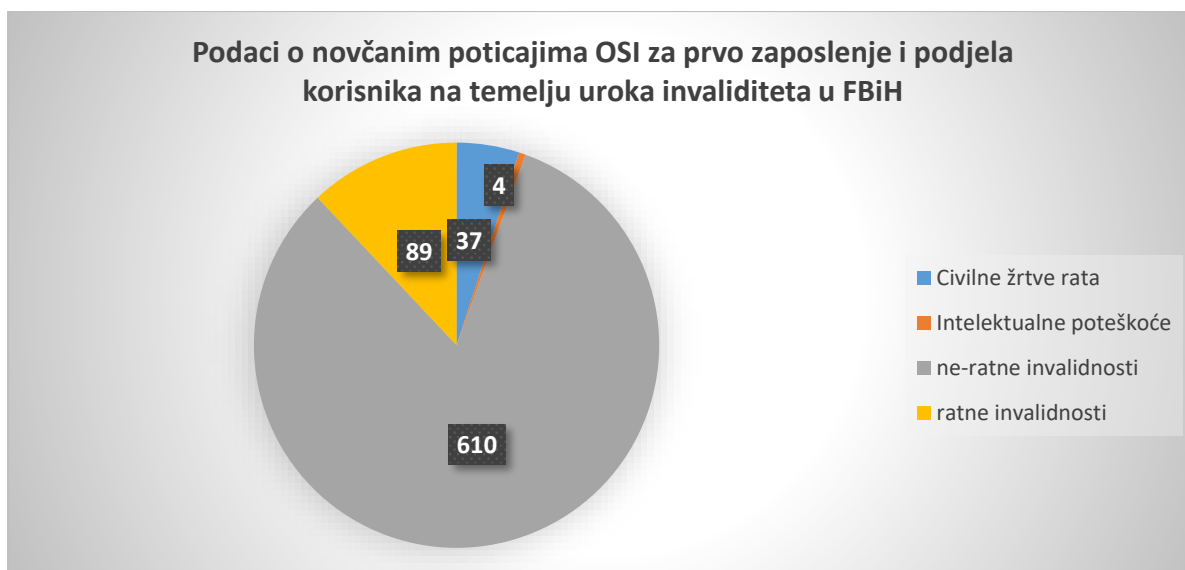
Kao što smo već naveli, ne postoji jedinstvena baza podataka o OSI koje aktivno traže posao na nivou FBiH. Obaveza stvaranja baze podataka pada na službu za zapošljavanje, u skladu sa zakonskim odredbama, ali te odredbe se ne poštuju, prema predstavniku Fonda.

„Jedne godine zatražili smo ove podatke od zavoda za zapošljavanje i dobili smo vrlo nejasne informacije, pa mislim da smo ih zapravo podsjetili šta je njihov posao.“ (Intervjuirana: Sabina Zupčević)

Fond je financirao web aplikaciju za praćenje stanja na terenu, gdje bi se trebali prijaviti svi poslodavci iz FBiH (putem elektroničkog obrasca EP), kako bi se utvrdio ukupan broj zaposlenih sa OSI u određenoj kompaniji / organizaciji i utvrdilo da li ti poslodavci ispunjavaju obavezu plaćanja posebnog doprinosa u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom FBiH (čl. 18. i 19.). Fond trenutno ima 12.690 registriranih poslodavaca putem prijave, a registracija je na dobrovoljnoj osnovi.

Štaviše, fond trenutno nema podatke o vrsti invalidnosti osoba sa invaliditetom, jer se podaci temelje na stepenu invalidnosti, a budući da fond trenutno nema kapacitet za praćenje takvih podataka. Za budućnost im je strateški cilj stvoriti softverska rješenja u sljedeće tri godine koja će im omogućiti prikupljanje više podataka o korisnicima koji koriste dodijeljena sredstva.

Jedine informacije koje smo uspjeli dobiti o invalidnosti korisnika odnose se na podatke o novčanim poticajima za prvo zaposlenje, ali prikupljene informacije su vrlo ograničene. (vidi grafikon podataka br. 17.) NAPOMENA: Podaci su povezani sa grafikonom br. 12.

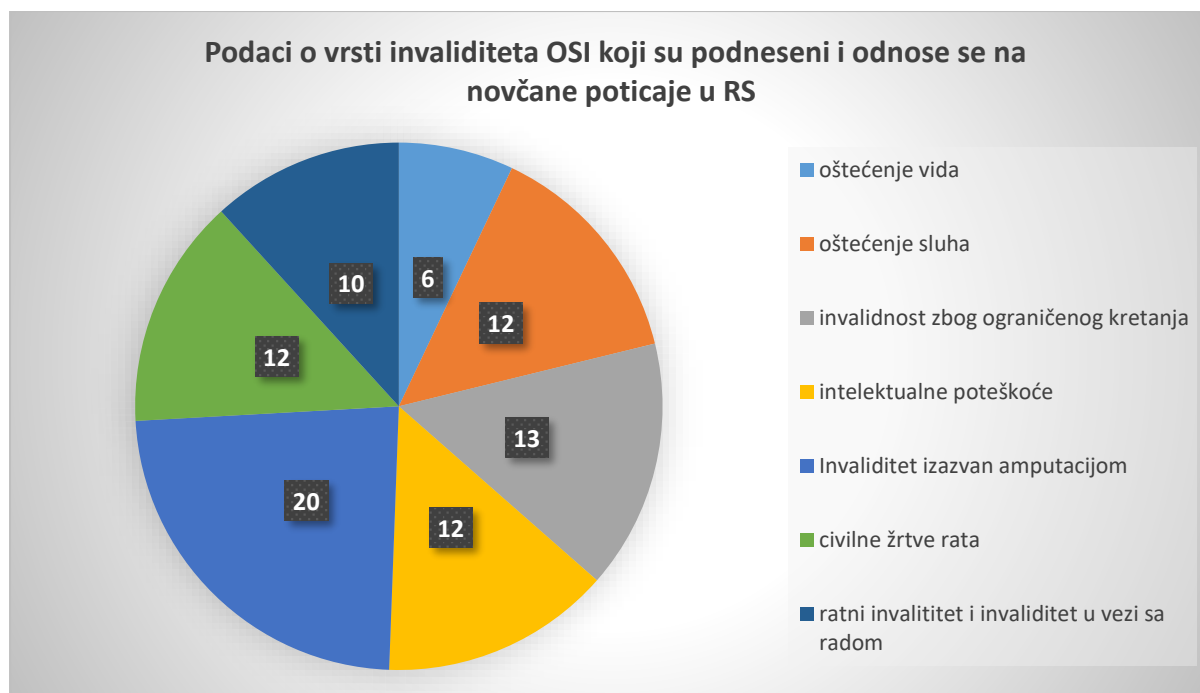


Grafikon podataka br. 17.

Govoreći o sistemu praćenja finansiranja koji stimulise poslodavce, saznali smo da je prije pandemije Fond zajedno sa Federalnim zavodom za zapošljavanje započeo nadziranje potrošnje finansiranja (10% sredstava planiranih u programu podrške zapošljavanju za tekuću godinu od strane Federalnog zavoda za zapošljavanje, prebačeno u Fond OSI za sufinansiranje njihovih programa). Ove aktivnosti su zaustavljene zbog pandemije. Praćenje sredstava koja se dodjeljuju korisnicima prati se podnošenjem finansijske dokumentacije za povrat poreza i doprinosa i ostale dokumentacije (npr. platni spisak, uplatnice). Dokumentaciju dostavljaju korisnici sredstava. Ne postoji sistem praćenja nakon završetka novog programa zapošljavanja, niti prate osobe sa invaliditetom za koje se vrše povrati poreza i doprinosa (osim podnošenja gore pomenute dokumentacije). S obzirom na nedostatak efikasnog sistema praćenja i praksu neuključivanja OSI u procese zapošljavanja, nažalost, ne možemo sa sigurnošću znati da li dodijeljena sredstva ispunjavaju svoju svrhu ili otvaraju mogućnosti za njihovu zloupotrebu.

Monitoring i prikupljanje podataka i uticaj programa u RS

Kao što je slučaj u FBiH, ni RS nema bazu podataka o nezaposlenim osobama sa invaliditetom na entitetskom nivou, niti definiranu instituciju koja bi trebala prikupljati podatke i praviti ovu bazu podataka. Kao što smo gore prikazali, fond vodi evidenciju o dodijeljenim sredstvima i tamošnjim primateljima kao što smo predstavili u prethodnom odjeljku. Podaci o vrsti dostavljene invalidnosti odnose se na finansijski podsticaj 2019.-2020. (vidi grafikon br. 17.) NAPOMENA: Podaci su povezani s grafikonom br. 15.



Grafikon br. 17.

Podaci koje posjeduje entitetska Agencija za zapošljavanje o zaposlenima sa OSI su nepotpuni jer osobe s invaliditetom nisu dužne da se izjašnjavaju kao osobe sa invaliditetom, a osobe čiji je invaliditet uzrokovan ratom uopće nisu dužne da se prijavljuju u zavodima za zapošljavanje. Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje prati radni status osoba koje su ostvarivale prava na podsticaje najviše dvije godine (za vrijeme trajanja Sporazuma o podsticaju).

Saradnja između fondova, javnog sektora, organizacija osoba s invaliditetom iz privatnog sektora i osoba s invaliditetom

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom FBIH navodi da je saradnja sa Federalnim zavodom za zapošljavanje donekle dobra u posljednjih nekoliko područja: daju preporuke o pravu i potrebi profesionalne prekvalifikacije za osobe s invaliditetom; redovno dodjeljuju sredstva Fondu kako je predviđeno zakonom (ti resursi dijelom financiraju poticaje). Suradnja je slabija sa istim kantonalnim agencijama za zapošljavanje jer one ne dodjeljuju sredstva redovito u Fond. Saradnja sa privatnim, poslovnim sektorom i organizacijama osoba s invaliditetom ogleda se u činjenici da je prije pandemije, fond redovno predstavljao programe i podsticaje koje nudi.

Saradnja sa direktnim korisnicima (osobama sa invaliditetom) ostvaruje se putem korisničke usluge.

"Budući da imate korisničku uslugu, što je ono što oni najčešće traže i prijavljuju?" (anketar: Tanja Mandić Đokić)

„Što se tiče osoba s invaliditetom, ne možemo biti neko ko će posredovati između njih i poslodavca. Pokušavamo ih uputiti kako da traže poslodavca i informirati poslodavca o pogodnostima koje nudi

Fond. Najčešće misle da ih niko neće zaposliti, prvenstveno zbog predrasuda i opšte nezaposlenosti. Mnogo roditelja dolazi sa svojom djecom koja imaju neke teške smetnje, željeli bi ih uključiti u neku aktivnost, ali vrlo je teško naći posao koji bi odgovarao preostalim sposobnostima te osobe.
“(Intervjuirana: Sabina Zupčević)”

Očigledno je da najveći dio odgovornosti za informiranje poslodavaca o programima fonda snose direktni korisnici, što ne bi trebalo biti slučaj. Budući da sami korisnici nisu dovoljno informirani.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom RS

Predstavnik Fonda RS izjavio je dobar radni odnos sa agencijom za zapošljavanje na entitetskom nivou, koordinira javne pozive, razmjenjuje podatke „ma koliko ih bilo malo“. Saradnju sa poslodavcima, organizacijama osoba sa invaliditetom smatraju institucionalno riješenom jer njihovi predstavnici sjede u upravnim tijelima Fonda.

Prema predstavniku Fonda RS i dosadašnjem iskustvu, kada Fond održava prezentacije ili javne rasprave o izmjenama zakona, predstavnici organizacija sa invaliditetom se odazivaju pozivima, dok se predstavnici poslodavaca rijetko odazivaju na takve događaje bez dodatnih objašnjenja.

6. Zaključci

Opšti zaključak je da osobe sa invaliditetom, čak i mnoge organizacije osoba sa invaliditetom, nisu dovoljno informirane o aktivnostima koje se provode u svrhu zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, a s tim u vezi nemaju dovoljno povjerenja u sistem što ih čini demotiviranim, ali i zbog diskriminacije u društvu, kod osoba sa invaliditetom nedostaje samopouzdanja i neovisnih inicijativa.

Osobe sa invaliditetom često ističu i problem nedovoljnog ulaganja, također. Iz podataka dobijenih od organizacije osoba sa invaliditetom vidimo da je pitanje profesionalne rehabilitacije potpuno zanemareno, mogućnosti sticanja vještina koje bi povećale konkurentnost OSI u radu tržište je ograničeno, kako je upozorio predstavnik Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i osposobljavanje iz RS-a. Područje profesionalne rehabilitacije, prekvalifikacije i dodatne obuke za osobe s invaliditetom nije dobro regulirano zakonom, a trenutni model ne funkcioniра u praksi.

Trenutna podrška zapošljavanju nije dovoljno individualizirana, što dovodi do rasipanja resursa i isključenja / diskriminacije određenih grupa. Pravo na podršku zapošljavanju utvrđuje se na osnovu procentualne vrednosti stepena invalidnosti, što često dovodi do isključenja osoba koje nemaju propisani procenat invalidnosti, ali im je i dalje potrebna podrška u zapošljavanju.

Očekivanja osoba sa invaliditetom od fondova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom znatno su veća od mandata propisanog zakonom, kao i od budžeta izdvojenog za ovo pitanje. Trenutna uloga fondova je samo u preusmjeravanju materijalnih poticaja (za koje se pokazalo da nisu dovoljno stimulativni za poslodavce), a to nije dovoljno za unapređivanje pitanja zapošljavanja. S druge strane, fondovi za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje određeni su kao nosioci aktivnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, što navodi na zaključak da izolovanjem ovog problema u specijalnoj, zasebnoj instituciji sa propisanim vrlo ograničenim resursima i zakonskim ovlašćenjima, opravdava nedovoljno zalaganje šireg opsega nivoa odgovornosti i prikriva nedovoljnu sistemsku posvećenost.

U FBiH poslodavci pod općim uvjetima imaju puno manje poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom od poslodavaca pod posebnim uvjetima, jer nemaju pravo na povrat doprinosa i poreza za zaposlene s invaliditetom, kao ni na prijave za programe održivog zapošljavanja koje najavljuju Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje. To se direktno odražava na mogućnost zapošljavanja OSI na otvorenom tržištu rada. To nije samo ekonomski problem jer smanjuje mogućnost zarade i ograničava mogućnost napredovanja na radnom mjestu, već također isključuje OSI iz društva pod jednakim uvjetima i gura u neku vrstu socijalne izolacije. Potrebno je izvršiti zakonske promjene koje će omogućiti poslodavcima na otvorenom tržištu rada da se prijave za sve podsticaje na koje imaju pravo preduzeća za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Ne postoji efikasna kontrola naplate posebnih doprinosa koje su poslodavci dužni uplatiti u Fond u slučaju da ne zapošljavaju zakonom propisani broj radnika sa invaliditetom. U FBiH se posebni doprinosi trenutno prikupljaju putem web aplikacije Fonda, gdje se poslodavci dobrovoljno prijavljuju. Stoga većina poslodavaca ne ispunjava ovu obavezu.

Trenutno ne postoji jedinstvena baza podataka o nezaposlenim osobama sa invaliditetom koje aktivno traže posao u bilo kojem entitetu (FBiH ili RS) ili u Distriktu Brčko. Takođe, ne postoji potpisani protokol o saradnji između fondova (kao vodećih institucija u pogledu zapošljavanja OSI) i službi za zapošljavanje ili drugih institucija i organizacija koje mogu dati svoj doprinos.

To nas dovodi do zaključka da se pitanju zapošljavanja osoba s invaliditetom ne pristupa sistematično niti u okviru opće politike smanjenja nezaposlenosti u zemlji, već sporadičnije i problem se pokušava riješiti samo novčanim poticajima i nedovoljno efikasno jer niti sistem prikupljanje sredstava niti njihova distribucija nisu dovoljno razvijeni.

Utisak je da je neophodno pokrenuti temeljnu reformu sistema zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Iako osobe s invaliditetom i njihovi predstavnici prepoznaju nedostatke sistema (tačnije Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje), visoki stepen predrasuda prema osobama s invaliditetom vide kao glavnu prepreku zapošljavanju osoba s invaliditetom.

7. Preporuke

S obzirom na to da su preporuke u vezi sa zagovaranjem sistemskih promjena za zapošljavanje osoba sa invaliditetom date u Izvještaju o preporukama za sistemske promjene, ovdje ćemo dati preporuke za akcije koje se mogu poduzeti u cilju stvaranja okruženja koje će podržati sistemske promjene.

1. Stvoriti i provesti aktivne informativne kampanje o poticajima i aktivnostima namijenjenim zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba s invaliditetom na lokalnom nivou - uključiti organizacije osoba sa invaliditetom, lokalne službe za zapošljavanje, fondove za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI i lokalne razvojne agencije.
2. Promovirati i podržati online sistem rada, obrazovanja i obuke za OSI. Podstaknuti i subvencionirati fleksibilnije uslove rada.
3. Uspostaviti usluge podrške i savjetovanja za sve faze zapošljavanja osoba sa invaliditetom koje će biti lako dostupne svim osobama sa invaliditetom. Osobe sa invaliditetom i poslodavci trebali bi imati priliku da odjednom i na jednostavan način dobiju tačne i relevantne informacije o zapošljavanju osoba s invaliditetom, kao i mogućnosti savjetovanja u vezi sa prijavom za posao, problemima koji se javljaju tokom zaposlenja itd. Na taj način bismo imali konkretnu predstavu o stanju informisanosti poslodavaca i osoba s invaliditetom, a ne pretpostavke i iluzije o poznavanju prava i koristi od zapošljavanja osoba s invaliditetom.
4. Stvoriti jedinstvene baze podataka nezaposlenih osoba sa invaliditetom na entitetskom nivou (FBiH i RS) i distriktu Brčko.
5. Povećati fokus na aktivnostima obrazovanja i obuke u skladu sa potrebama tržišta rada.
6. Potpisivanjem Memoranduma o saradnji na pitanjima zapošljavanja između Fonda za profesionalnu rehabilitaciju, službi za zapošljavanje i nadležnih ministarstava, osigurati da naredne mjere budu u skladu sa stvarnim potrebama OSI.
7. Proaktivno i sistematski planirane aktivnosti pristupa Fonda poslodavcima na otvorenom tržištu rada za informacije i pomoć prije, za vrijeme i nakon zapošljavanja OSI.
8. Osigurati podsticaje za stvaranje minimalnih uslova u preduzećima za mogući pristup i rad u postojećim radnim postavkama za OSI (softver, rampe, liftovi, itd.) kako bi se smanjio problem loših početnih pozicija u odlukama o zapošljavanju.
9. Uspostaviti mrežu kompanija za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i samozaposlenih osoba sa invaliditetom kako bi se omogućila uzajamna podrška, bolji protok informacija i zajedničko zalaganje za promjene.
10. Spriječiti zloupotrebe naknada povećanom kontrolom, a ne smanjenjem opsega naknada ili prava.

Dodatak

Upitnik za OSI

Pred Vama je upitnik koji ima za cilj prikupiti podatke o mišljenjima, stavovima, ličnim iskustvima, mogućnostima i izazovima za osobe sa invaliditetom u oblasti rada i zapošljavanja u BiH. Istraživanje se radi u okviru projekta “My Work – Economic Opportunities for Persons with Disabilities” koji sprovodi People in Need u saradnji sa organizacijama Nešto Više, ProReha i Sumero. Da bismo dobili što potpuniju sliku i otvorili mogućnost da se čuje i Vaša priča, molimo Vas da odvojite 15 do 20 minuta vremena kako biste popunili upitnik.

1. Kog ste spola? (zaokružiti ili staviti X pored odgovora koji se odnosi na Vas):
 - ☐ Ženskog
 - ☐ Muškog

2. Stepen obrazovanja koji ste do sada stekli? (Zaokružiti ili staviti X pored odgovora koji se odnosi na Vas)
 - ☐ Osnovna škola
 - ☐ Srednja stručna sprema
 - ☐ Visoka ili viša škola

3. Da li imate radno iskustvo (zaokružiti odgovor koji se odnosi na vas)?
 - ☐ Da, manje od 1 godine
 - ☐ Da, od 1 do 3 godine
 - ☐ Da, od 3 do 5 godina
 - ☐ Da, od 5 do 10 godina
 - ☐ Da, više od 10 godina
 - ☐ Ne

4. Da li ste u radnom odnosu? Trenutno sam (označite samo jedan odgovor koji se odnosi na Vas)
 - ☐ Stalno zaposlen/a na puno radno vreme
 - ☐ Stalno zaposlen/a na pola radnog vremena ili neki oblik skraćenog radnog vremena
 - ☐ Trenutno radim ali nisam stalno zaposlen/a već po povremenim ugovorima o radu
 - ☐ Ne, nezaposlen/a sam i u potrazi za poslom
 - ☐ Ne, nezaposlen/a sam i ne tražim posao

IZVJEŠTAJ O STANJU UKLJUČENOSTI OSI U PROCES ZAPOŠLJAVANJA

5. Ako ste nezaposleni, označite ako se neki od dole navedenih odgovora odnosi na Vas ili ponudite neki drugi:

- ☐ Povremeno angažovan/a u nevladinom sektoru bez ugovora o radu
- ☐ Volontiram
- ☐ Stažiram ili sam pod mentorstvom kroz neki od programa u zajednici
- ☐ Drugo (napisato tačno šta u nastavku)

6. Ukoliko ste označili da ste zaposleni označite da li ste zaposleni (označite odgovor koji se odnos na vaše zaposlenje)

- ☐ Na otvorenom tržištu rada
- ☐ Samostalni poduzetnik/ca (obrtnik/ca)
- ☐ Zaposlen/a kroz druge modele zapošljavanja regulisane zakonom (npr. posebna privredna društva za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, zaštitne radionice)

7. Koju vrstu invaliditeta imate? (Označite odgovor koji se odnosi na Vas):

- ☐ invaliditet uzrokovan oštećenjem vida
- ☐ invaliditet uzrokovan oštećenjem/oboljenjem sluha
- ☐ invaliditet uzrokovan otežanim kretanjem (bez pomagala ili sa pomagalima kao što su štap, štike, hodalica i sl.)
- ☐ Invaliditet izazvan nemogućnošću kretanja bez invalidskih kolica
- ☐ invaliditet uzrokovan intelektualnim teškoćama
- ☐ invaliditet uzrokovan psihičkim oboljenjem
- ☐ kombinovano _____ (upišite na liniju)

8. Naziv opštine u kojoj živite? (napisati naziv opštine na liniji) _____

9. Da li živite u (zaokružiti odgovor koji se odnosi na Vas)

- ☐ U gradu
- ☐ U predgrađu (periferiji grada)
- ☐ U ruralnoj sredini (na selu)

10. Koliko imate godine? (zaokružiti odgovor koji se odnosi na vas)

- ☐ od 18 do 25
- ☐ od 26 do 35
- ☐ od 36 do 45
- ☐ od 46 do 55
- ☐ od 56 do 65
- ☐ više od 65

11. Koliko ste zadovoljni dosadašnjim poslovnim angažmanima koje ste imali? (zaokružiti jedno od ponuđenih odgovora)

- ☐ Zadovaljan/na sam u potpunosti
- ☐ Delimično sam zadovoljan/na
- ☐ Nisam baš zadovoljan/na
- ☐ Izrazito sam nezadovoljan/na
- ☐ Nemam uopšte plaćeno radno iskustvo

12. Koji su glavni uzroci velike nezaposlenosti i nepovoljnog položaja na tržištu rada osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini po vašem mišljenju? (Za svaki stav zaokružiti stepen slaganja sa iznesenom tvrdnjom, pri čemu 1 označava uopšte se ne slažem, a 5 u potpunosti se slažem)

	Uopšte se ne slažem				U potpunosti se slažem
Radna mjesta i radno vreme nije prilagođeno u dovoljnoj mjeri osobama sa invaliditetom	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
OSI su teško zapošljive jer nemaju dovoljno radnog iskustva	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Glavni razlog je to što OSI imaju slabiji učinak u radu u odnosu na osobe bez invaliditeta	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
OSI se suočavaju sa velikim predrasudama u društvu što utiče na manjak samopouzdanja i aktivnog zalaganja samih osoba sa invaliditetom u potrazi za poslom	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

IZVJEŠTAJ O STANJU UKLJUČENOSTI OSI U PROCESSE ZAPOSŁJAVANJA

OSI se suočavaju sa velikim predrasudama u društvu što utiče i na diskriminatorske stavove i prakse poslodavaca i u odlukama o zapošljavanju	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Poslodavci nemaju dovoljno podrške ni motiva da zapošljavaju OSI, jer se država nije u dovoljnoj mjeri posvetila pitanju motivacije i podrške poslodavcima	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nedostatak mogućnosti za pohađanje dodatnih kurseva i usavršavanja kompetencija koje zahteva tržište rada za osobe sa invaliditetom	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Osobe sa invaliditetom se nalaze u nepovoljnom položaju u radnim organizacijama zbog nepovoljnih uslova rada	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Osobe sa invaliditetom imaju manje šanse i mogućnosti napredovanja u odnosu na opštu populaciju	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Osobe sa invaliditetom su više izložene diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu u odnosu na opštu populaciju	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nešto drugo što je Vama bitno, a nije navedeno (navesti u nastavku) _____ _____ _____	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

13. Da li ste trenutno ili ste ranije bili nezaposleni duže od 2 godine uzastopno, a da ste aktivno tražili posao?

- ☐ Ne, aktivno sam tražio/la i **pronašao/la sam posao za manje od 2 godine**
- ☐ Aktivno tražim posao već više od 2 godine i ne uspijevam da pronađem plaćeni poslovni angažman **do danas**
- ☐ U **ranijem periodu svog života** sam aktivno tražio/la posao i nisam uspijevao/la da pronađem plaćeni poslovni angažman duže od dve godine
- ☐ Bio/bila sam ili sam trenutno nezaposlen/a duže od 2 godine, **ali nisam aktivno tražio/la zaposlenje**

14. Ukoliko ste trenutno nezaposleni ili u situaciji kada ste bili nezaposleni duže vreme, koji su glavni razlozi stanja nezaposlenosti u Vašem konkretnom slučaju? (Za svaki navedeni stav zaokružiti stepen u kome se iznesena tvrdnja odnosi ili ne odnosi konkretno na Vašu situaciju, pri čemu 1 označava uopšte se ne odnosi na mene, a 5 u potpunosti se slažem/ u potpunosti se odnosi se na mene)

IZVJEŠTAJ O STANJU UKLJUČENOSTI OSI U PROCES ZAPOŠLJAVANJA

	Uopšt se ne odnosi na mene				U potpunosti se odnosi na mene
Ne tražim aktivno posao	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Najveći je problem neprilagođenost radnog mjestu na kome je neizvodivo za OSI da obavlja radne zadatke	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Najveći je problem neprilagođenost radnih zadataka	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Najveći je problem je neprilagođenost radnog vremena i nefleksibilnost (npr. po pitanju otvaranja mogućnosti za opciju djelimičnog rada od kuće, kliznog radnog vremena ili slično)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Poteškoće dolaska na radno mjesto, fizički je nemoguće da odlazim na radno mjesto, jer ne postoji infrastruktura koja bi to omogućila u mojoj lokalnoj zajednici	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nemam dovoljno znanja i vještina za kvalitetan rad	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nitko ne traži moju struku	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Predrasude drugih	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nemam prepreka	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nešto drugo što je Vama bitno, a nije navedeno (navesti u nastavku) _____ _____ _____ _____	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

15. Šta bi konkretno Vama pomoglo da se zaposlite ili da ostvarite bolje uslove rada? (zaokružiti sve što se odnosi na vas)

- ☐ da nema fizičkih barijera (navedite postojeće _____)
- ☐ da imam mogućnost kliznog ili skraćenog radnog vremena
- ☐ da imam personalnog asisienta na poslu;
- ☐ da imam mentora na poslu
- ☐ da moje kolege I šef bolje razumiju moje potrebe
- ☐ nešto drugo (navesti na liniji detaljnije konkretno šta):

16. Da li ste upoznati sa aktivnostima i funkcijom Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje?

- ☐ Da jesam, čuo/la sam za njih i lično ih kontaktirao/la kako bih tražio/la podršku
- ☐ Da jesam, oni su mene kontaktirali i ponuđena mi je podrška
- ☐ Čuo/la sam za njih i znam koja je njihova uloga, ali ih nisam kontaktirao/la, niti oni mene
- ☐ Čuo/la sam za njih, ali ne znam koja je njihova uloga
- ☐ Nisam čuo/la za njih

17. Da li ste koristili sredstva Fondova za zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju?

- ☐ Da
- ☐ Ne

18. Ukoliko ste koristili sredstva Fondova za zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju koju vrstu subvencija ste koristili (označiti odgovor koji se odnosi na vas)?

- ☐ za samozapošljavanje
- ☐ za poboljšanje poslovanja
- ☐ za prilagodbu radnog mjesta
- ☐ za sufinansiranje plate/plaće
- ☐ za prekvalifikacije/dokvalifikacije

19. Koliko ste dugo ostali na radnom mjestu nakon dobijenih sredstava (odgovoriti ukoliko ste prethodno označili da ste dobili sredstva za zapošljavanje, prilagodbu radnog mjesta /uvjeta za rad ili sufinansiranje plate/plaće)?

- ☐ manje od godinu dana
- ☐ od 1 do 2 godine
- ☐ od 2 do 3 godine
- ☐ više od 3 godine

20. Da li Vas kontaktiraju Zavodi/Službe/Biro za zapošljavanje?

- ☐ Da, stalno imam pozive od Zavoda/Službe za zapošljavanje
- ☐ Da, često dobijem poziv od Zavoda/Službe za zapošljavanje
- ☐ Ponekad dobijem poziv od Zavoda/Službe za zapošljavanje
- ☐ Nikada nisam dobio poziv od Zavoda/Službe za zapošljavanje

21. Gdje biste više voljeli da budete zaposleni?

- ☐ U organizaciji osoba sa invaliditetom ,preduzeću za zapošljavanje osi
- ☐ U javnoj instituciji pod opštim uslovima
- ☐ U poslovnom/realnom sektoru pod opštim uslovim
- ☐ Svejedno mi je

22. Šta tačno sve poduzimate u procesu traženja posla? (navesti sve što se odnosi na Vas, moguće označiti više odgovora)

- ☐ Pratim oglase preko Zavoda za zapošljavanje
- ☐ Pratim oglase preko Fonda za profesionalnu rehabilitaciju
- ☐ Tražim oglase i ponude za posao preko Interneta ili pretražujem oglase za posao u novinama, radiju
- ☐ Raspitujem se kod prijatelja i poznanika znaju li za ponude za posao
- ☐ Lično kontaktiram razne poslodavce
- ☐ Istražujem mogućnosti za pokretanje vlastitog posla
- ☐ Obratio sam se udruženju OSI za pomoć pri traženju posla
- ☐ Informiram se o poticajima za zapošljavanje

- ☐ Ništa ne poduzimam glede traženja posla

23. Ukoliko ništa ne preduzimate navesti detaljnije zašto, koji su vaši razlozi (navesti detaljnije u nastavku)!

24. Želite li još nešto da podijelite sa nama, vezano za mogućnosti i prakse zapošljavanja osoba sa invaliditetom, a da nije obuhvaćeno pitanjima, a smatrate bitnim da se navede? (ukoliko da navesti detaljnije u nastavku)

Hvala Vam na uloženom vremenu i Vašim iskrenim odgovorima koji su vrlo važni za istraživanje!

Upitnik za organizacije osobe sa invaliditetom

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Ovaj upitnik kreiran je kao instrument za prikupljanje podataka i stavova organizacija koje okupljaju i zastupaju osobe sa invaliditetom, a za potrebe istraživanja "Mogućnosti uključivanja osoba sa invaliditetom u procese zapošljavanja". Upitnik je otvorenog tipa i ostavlja mogućnost da iznesete svoje mišljenje i iskustvo po pitanju zapošljavanja OSI koje ste stekli u dosadašnjem radu, te prijedloge rješenja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Stoga Vas molimo da odvojite malo vremena i sa nama podijelite vaše mišljenje.

1. Navedite ime i opis organizacije (viziju, misiju, ciljeve i sl.) i mjesto/opštinu u kojoj se nalazi.

2. Da li ste upoznati sa radom Fondova za profesionalnu rehabilitaciju u zapošljavanje osoba sa invaliditetom i aktivnostima, mogućnostima i podsticajima koje država obezbjeđuje u cilju profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom?
 - ☐ Da, dobro poznajemo rad Fonda za profesionalnu rehab. i zapošljavanje invalida/osoba sa invaliditetom
 - ☐ Djelimično poznajemo rad Fonda za profesionalnu rehab. i zapošljavanje invalida/osoba sa invaliditetom
 - ☐ Veoma malo smo upućeni u rad Fonda za profesionalnu rehab. i zapošljavanje invalida/osoba sa invaliditetom
 - ☐ Gotovo uopšte nismo upućeni u rad Fonda za profesionalnu rehab. i zapošljavanje invalida/osoba sa invaliditetom

3. Smatrate li da postojeće politike, finansijske subvencije, procesi profesionalne rehabilitacije i obuka koje obezbjeđuje država koriste osobama sa invaliditetom da se zaposle? Obrazložite detaljnije Vaš odgovor i ako znate, navedite konkretne primjere iz prakse!

4. Koje su glavne prepreke sa kojima susreću osobe sa invaliditetom vezano za postojeće politike i finansijske subvencije koje nudi država u cilju zapošljavanja osoba sa invaliditetom? Detaljnije obrazložiti i, poželjno, navedite konkretne primjere iz prakse!

5. Prema iskustvima vaših korisnika/ca i iskustvima rada unutar organizacije koje su realne potrebe OSI u procesu zapošljavanja, a koje su prepreke sa kojima se susreću?
6. Da li su postojeći podsticaji i postojeće politike profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja kreirane prema realnim potrebama osoba sa invaliditetom i usklađene s njima? Molimo da obrazložite detaljnije vaš odgovor i poželjno navesti konkretne primjere iz prakse.
7. Koje aktere možete izdvojiti kao ključne u aktivnostima zajedničkog djelovanja u cilju postizanja ciljeva zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom?
8. Da li imate saradnju sa Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje iz Vašeg entiteta ili sa nekom drugom institucijom u čijoj nadležnosti je zapošljavanje osoba sa invaliditetom?
9. Ako imate saradnju sa Fondom ili nekom drugom institucijom nadležnom za zapošljavanje, možete li ukratko opisati vrstu saradnje koju imate? Da li postoji protokol ili memorandum o saradnji ili drugi zvanični dokument?
10. Ako nemate saradnju, šta je razlog tome? Da li ste ikada pokretali inicijativu za saradnju?
11. Da li i na koji način sarađujete sa Zavodima za zapošljavanje i/ili poslovnim sektorom u aktivnostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom? Ako da, sa kojim tačno institucijama ili firmama/organizacijama sarađujete i na koji način?
12. Prema vašem mišljenju, na koji način i kako je moguće povećati, poboljšati kooperaciju između svih relevantnih aktera u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom iz perspektive rada unutar vaše organizacije?
13. Da li je pandemija virusa COVID-19 uticala na mogućnosti za samostalan život generalno, ali i specifično na zapošljavanje osoba sa invaliditetom?
14. Da li smatrate da pitanje zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama treba zagovarati na poseban način u odnosu na osobe sa fizičkim i senzornim invaliditetom? Obrazložite.
15. Možete li nam navesti prednosti i mane zapošljavanja OSI na otvorenom tržištu i pod posebnim uslovima (privredna društva za zapošljavanje OSI, zaštitnim radionicama i radnim centrima)?
16. Kakvo je vaše mišljenje u vezi s trenutnom praksom oduzimanja pune poslovne sposobnosti licima s invaliditetom? Kako to utiče na osobe sa invaliditetom? Da li vidite opravdanost takve prakse u kontekstu BiH? Ako da u kojim slučajevima, ako ne kakve su alternative? Da li je vaše udruženje poduzimalo konkretne aktivnosti i akcije (npr. zagovaranje za izmjene ili slično) koje se dotiču pitanja problematiziranja prakse oduzimanja pravne i poslovne sposobnosti licima sa invaliditetom?

IZVJEŠTAJ O STANJU UKLJUČENOSTI OSI U PROCES ZAPOŠLJAVANJA

17. Prema vašem mišljenju, koji su glavni uzroci velike nezaposlenosti i nepovoljnog položaja na tržištu rada osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini prema iskustvima vašeg rada sa korisnicima/ama?

(Za svaki stav zaokružiti stepen slaganja sa iznesenom tvrdnjom , pri čemu 1 označava uopšte se ne slažem, a 5 u potpunosti se slažem)

	Uopšte se ne slažem				U potpunosti se slažem
Radna mjesta i radno vreme nije prilagođeno u dovoljnoj mjeri osobama sa invaliditetom	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
OSI su teško zapošljive jer nemaju dovoljno radnog iskustva	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Glavni razlog je to što OSI imaju slabiji učinak u radu u odnosu na osobe bez invaliditeta	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
OSI se suočavaju sa velikim predrasudama u društvu što utiče na manjak samopouzdanja i aktivnog zalaganja samih osoba sa invaliditetom u potrazi za poslom	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
OSI se suočavaju sa velikim predrasudama u društvu što utiče i na diskriminatorske stavove i prakse poslodavaca i u odlukama o zapošljavanju	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Poslodavci nemaju dovoljno podrške ni motiva da zapošljavaju OSI, jer se država nije u dovoljnoj mjeri posvetila pitanju motivacije i podrške poslodavcima	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nedostatak mogućnosti za pohađanje dodatnih kurseva i usavršavanja kompetencija koje zahteva tržište rada za osobe sa invaliditetom	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Osobe sa invaliditetom se nalaze u nepovoljnom položaju u radnim organizacijama zbog nepovoljnih uslova rada	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Osobe sa invaliditetom imaju manje šanse i mogućnosti napredovanja u odnosu na opštu populaciju	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Osobe sa invaliditetom su više izložene diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu u odnosu na opštu populaciju	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Pitanja za poslodavce

1. Gdje se nalazi vaša firma/organizacija u čije ime odgovarate? Navesti mjesto/grad/opštinu!
2. Koji je okvirno ukupan broj zaposlenih u Vašoj firmi?
3. Da li ste upoznati sa mogućnostima i pogodnostima podsticaja postojećih politika, finansijskih subvencija, aktivnih procesa profesionalne rehabilitacije i obuka koje obezbjeđuje država s ciljem da koriste osobama sa invaliditetom da se zaposle? Ako da navesti konkretne primjere detaljnije?
4. Da li ste koristili mogućnosti i pogodnosti podsticaja, postojećih politika, finansijskih subvencija, procesa profesionalne rehabilitacije i obuka koje obezbjeđuje država s ciljem da koriste osobama sa invaliditetom da se zaposle? Da li ste koristili sredstva i beneficije iz Fondova? Ako da navesti konkretne primjere detaljnije?
5. Koliko je zaposlenih osoba sa invaliditetom u Vašoj firmi?
6. 6a. Ako da o kojoj vrsti invaliditeta se tačno radi? Koliko dugo je osoba radila/ili trenutno radi? Koja su konkretna dešavanja vezana za navedene primjere iz vašeg poslovanja?
7. Koji podstica koje ste do sad koristili su se pokazali korisnim i u kojoj mjeri?
8. U kom segmentu je potrebno pojačati podsticaje i na koji način adekvatno motivirati poslodavce da zapošljavaju u većoj mjeri osobe sa invaliditetom?
9. Šta bi Vas i druge poslodavce motivisalo da zapošljavate osobe sa invaliditetom ili više osoba sa invaliditetom?
10. Po vašem mišljenju kakve su trenutne mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada u vašoj lokalnoj zajednici?
11. Koje su glavne prepreke u zapošljavanju osoba sa invaliditetom u lokalnoj zajednici u kojoj vi posluje?
12. Da li država svojim politikama, aktivnostima i podsticajima u dovoljnoj mjeri podstiče interes poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u vašoj lokalnoj zajednici? Na koji način adekvatno podstaci interes?
13. Da li ste u mogućnosti po prirodi posla koji se obavlja u vašoj firmi/organizaciji i politika rada firme/organizacije da omogućite fleksibilne uslove rada za određena radna mesta i da li ste u mogućnosti ponuditi npr. fleksibilno radno vrijeme, djelimičan rad od kuće i slično?
14. Koji su najveći problemi sa kojima se susreću poslodavci u aktivnostima prilagođavanja radnog mjesta i uslova rada za osobe sa invaliditetom (arhitekstonski, fleksibilno radno vrijeme, radni zadaci, posebni softveri kompjuterski...)?
15. Imate li konkretna iskustva u prilagođavanju radnog mjesta i uslova rada za osobe sa invaliditetom (arhitekstonski, fleksibilno radno vrijeme, radni zadaci, posebni softveri kompjuterski...) u Vašoj firmi? Opišite detaljnije i navedite primjere ako da?

16. Da li Vam je kao firmi/organizaciji ikada ponuđena obuka ili informativni čas od strane državnih Fondova ili drugih institucija vezano za bilo koje teme koje se tiču zapošljavanja osoba sa invaliditetom? Ako da navesti konkretne primjere i objasniti detaljnije.
17. Da li I na koji način sarađujete sa Fondovima za zapošljavanje I profesionalnu rehabilitaciju ili Zavodima za zapošljavanje i/ili udruženjima osoba sa invaliditetom? Ako da koje tačno institucije ili udruženja i na koji način?
18. Na koji način i kako je moguće povećati, poboljšati kooperaciju između svih relevantnih aktera u procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom iz perspektive poslovnog sektora?

Pitanja za fondove za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom/invalida

Hodogram za pitanja (u razgovorima nije nužno postaviti sva pitanja, ukoliko se ispostavi kroz razgovor i izlaganje odgovora da su neka od pitanja već odgovorena)

1. Naziv institucije i mjesto u kom se nalazi
2. Koliko je osoba u 2019. godini koristilo sredstva koja obezbeđuje Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom?
3. Po broju osoba sa invaliditetom koji su koristili sredstava Fonda koliko je ukupno od njih u 2019. godini (navestao tačan broj pored na liniji) :
 - ☐ invaliditet uzrokovan oštećenjem/oboljenjem vida _____
 - ☐ invaliditet uzrokovan oštećenjem/oboljenjem sluha _____
 - ☐ invaliditet uzrokovan otežanim kretanjem (bez pomagala ili sa pomagalima kao što su štap, štake, hodalica i sl.) _____
 - ☐ Invaliditet izazvan nemogućnošću kretanja bez invalidskih kolica _____
 - ☐ invaliditet uzrokovan intelektualnim teškoćama _____
 - ☐ invaliditet uzrokovan psihičkim oboljenjem _____
 - ☐ kombinovano (navesti tačno šta i broj) _____
 - ☐ **nemamo te podatke** (zaokružiti ukoliko nemate podatke o prethodo navedenom)
4. Koliko je poslodavaca koristilo sredstva i beneficije koje nudi Fond u 2019. godini? Navesti tačan broj, opštine iz kojih dolaze i koje su pogodnosti koristili u nastavku.
5. Na koji način sarađujete sa Zavodima/Službama za zapošljavanje? Molimo opisati i navesti detaljnije.
6. Koje aktere Fond za profesionalnu rehabilitaciju prepoznaje kao ključne u aktivnostima zajedničkog delovanja u cilju postizanja ciljeva zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom?
7. Da li postoji obaveza saradnje Fondova sa institucijama koje su prepoznate kao ključni akteri u aktivnostima ostvarivanja veće zaposlenosti osoba sa invaliditetom, npr. kroz izradu protokola o saradnji ili sličnim dokumentima formalno regulisanim? Ako da, navesti konkretne primere i formalne dokumente koji regulišu saradnju!
8. Smatrate li da postojeće politike, finansijske subvencije, procesi profesionalne rehabilitacije i obuka koje obezbeđuje država koriste osobama sa invaliditetom da se zaposle na adekvatan način?
9. Da li u zvaničnim dokumentima imate propisane aktivnosti koje se odnose na prikupljanje podataka o stanju zaposlenosti i potrebama osoba sa invaliditetom na tržištu rada? Ako da šta to tačno podrazumeva, objasnite detaljnije! Ako ne, navesti detaljnije zašto ne. Ako da, da li su urađene analize stanja dostupne javnosti? Gde tačno i kako se može doći do njih?
10. Da li ste izradili analizu stanja zaposlenosti osoba sa invaliditetom (mogućnosti poteškoća, potreba) na tržištu rada u 2019. godini? Ako ne, navesti detaljnije zašto ne. Ako da, da li su urađene analize stanja dostupne javnosti? Gde tačno i kako se može doći do njih?
11. Ako da šta to tačno podrazumeva i koje podatke i na koji način prikupljate o potrebama OSI u zapošljavanju?
12. Prema podacima i analizama koji su glavni problemi sa kojima se susreću osobe sa invaliditetom na tržištu rada?
13. Prema podacima i analizama koji su glavni problemi sa kojima se susreću poslodavci pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom na tržištu rada?

14. Na koji naćin bi trebalo unaprediti politike, rad i aktivnosti Fonda? Šta su najveći problemu u ostvarivanju ciljeva?
15. Da li i na koji naćin sarađujete sa udruženjima osoba sa invaliditetom u planiranju i ostvarenju aktivnosti? Koja taćno udruženja iz kojih općtina i na koji naćin sarađujete?
16. Kada je rijeć o procesu zapošļavanja OSI, prema istraživanjima, ozbiljnu prepreku za zapošļavanje stvaraju predrasude i stereotipi prema osobama sa invaliditetom, te mnoge preporuke istiću da je potrebno dodatno raditi na unapređenju institucionalne zaštite od diskriminacije OSI, kao i podizanju svijesti ove populacije o njihovim pravima i mogućnostima, koje su konkretne aktivnosti koje je Fond preuzeo u 2019. godini povodom toga?
17. Da li postoje uspostavljene entitetske baze podataka osoba sa invaliditetom sa podacima o stepenu obrazovanja, kvalifikacijama kao i opisom poslova koje su u mogućnosti obavljati osobe? Da li su takve baze dostupne biroima/ zavodima za zapošļavanje?
18. Da li su pravni subjekti u u obavezi da izvještavaju o broju zaposlenih osoba sa invaliditetom ili o potrebama za određenim kategorijama osoba sa invaliditetom koje mogu primiti za interne/stažiste, obuku i sl.? Da li ste prikupljali takve podatke od pravnih subjekata u 2019. godini? Da li posedujete te podatke? Ako da, kako se moće doći do njih?
19. U 2019. godini da li ste organizovali i odrćavali edukacije za poslodavce o mogućnostima i prednostima i koje nudi Fond? Koliko, u kojim općtinama, navesti konkretne primere!
20. Da li su se organizovale aktivnosti za podršku i omogućavanje dodatnih edukacija osobama sa invaliditetom u 2019. godini? Ako, u kojim općtinama, kako, navesti konkretne primere iz 2019. godine!
21. Da li su u 2019. godini izdvojena sredstva za podsticaje za stažiranje i volontiranje za osobe sa invaliditetom u kompanijama i organizacijama? Ako da, u kojim općtinama, navesti konkretne primere, u saradnji s kim, koliko u 2019. godini?.
22. Da li se pitanje profesionalne rehabilitacije i zapošļavanja osoba sa intelektualnim poteškoćama tretira kao pitanje koje zahteva odvojena razmatranja i rešenja u odnosu na celokupnu populaciju osoba sa invaliditetom? Ako da, objasnite detaljnije Vaš odgovor! Ako ne, objasnite detaljnije Vaš odgovor!
23. Da li postoje zvanićni podaci o ukupnom broju osoba sa invaliditetom, razvrstano po informacijama o dobi, stručnim kvalifikacijama relevantnim za trćište rada i tipu invaliditeta koji su vama dostupni?
24. Da li postoji uspostavljen sistem monitoringa, pregleda i izveštavanja u podrućju profesionalne rehabilitacije i zapošļavanja osoba sa invaliditetom? Ako da, navesti detaljnije na kom dokumentu je baziran sistem monitoringa i izveštavanja i koje elemente i podatke treba da prikuplja/sadrži!
25. Da li izrađujete analize uticaja prethodnih programa i podsticaja zapošļavanja? Ako da, molim Vas da nam ih dostavite radi analize i istraživanja!
26. Koji je procenat naplate doprinosa od poslovnog i od javnog sektora? Da li i u kom procentu više ili manje uplaćuje poslovni ili javni sektor konkretno prema podacima iz 2019. godine? Prema konkretnim podacima iz 2019. godine i uplate i prihoda Fonda posebno razvrstano iz poslovnog i iz javnog sektora.
27. Da li je pandemija virusa COVID-19 uticala na priliv sredstava u Fondove i/ili zapošļavanje osoba sa invaliditetom?

Dodatna pitanja za Fond FBiH:

28. Koliko sredstava FBiH Fond gubi, jer nije dio Sistema naplate poreza prilikom uplate placa?
29. Koliko FBiH gubi sredstava i vremena na podizanje sudskih tuzbi protiv poslodavaca radi naplate posebnog doprinosa?

30. U Strategiji za unapređenje prava i položaja osoba s invaliditetom u Federaciji Bosne i Hercegovine 2016.-2021 se ističu unapređenje sledećih elemenata bitnih za poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom u kontekstu zapošljavanja:

1. Uključiti službe za zapošljavanje u proces zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i gospodarstvenike koji bi se trebali upoznati sa kompetencijama diplomaca i prednostima zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Naveći konkretne aktivnosti koje su sprovedene u saradnji sa Fondom ili koje je Fond samostalno sproveo kako bi se razvila i omogućila ova tačka Strategije u nastavku:

2. Potaknuti organizovanje zadruga/kooperativa.

Naveći konkretne aktivnosti koje su sprovedene u saradnji sa Fondom ili koje je Fond samostalno sproveo kako bi se razvila i omogućila ova tačka Strategije u nastavku

3. Potaknuti žensko poduzetništvo, s posebnim naglaskom na žene s invaliditetom.

Naveći konkretne aktivnosti koje su sprovedene u saradnji sa Fondom ili koje je Fond samostalno sproveo kako bi se razvila i omogućila ova tačka Strategije u nastavku

4. Promicati socijalno poduzetništvo

Naveći konkretne aktivnosti koje su sprovedene u saradnji sa Fondom ili koje je Fond samostalno sproveo kako bi se razvila i omogućila ova tačka Strategije u nastavku

Dodatno pitanje za Fond RS:

31. Strategija unapređenja društvenog položaja lica sa invaliditetom u RS 2017-2026 ističe unapređenje sledećih elemenata bitnih za poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom u kontekstu zapošljavanja

1. Povećati ekonomsku nezavisnost osoba s invaliditetom kroz potporu u zapošljavanju i samozapošljavanju;

Naveći konkretne aktivnosti koje su sprovedene u saradnji sa Fondom ili koje je Fond samostalno sproveo kako bi se razvila i omogućila ova tačka Strategije u nastavku

2. Razviti socijalno poduzetništvo;

Naveći konkretne aktivnosti koje su sprovedene u saradnji sa Fondom ili koje je Fond samostalno sproveo kako bi se razvila i omogućila ova tačka Strategije u nastavku

3. Razviti institucionalne i profesionalne kapacitete za provođenje profesionalne rehabilitacije.

Naveći konkretne aktivnosti koje su sprovedene u saradnji sa Fondom ili koje je Fond samostalno sproveo kako bi se razvila i omogućila ova tačka Strategije u nastavku

Želite li još nešto podeliti sa nama i izdvojiti kao bitno a da mi nismo posebno obuhvatili pitanjima i razgovorom?

8. Bibliografija

- Bečić, E., Istraživanje o mogućnostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori. Dostupno na: www.caritas.ba
- Žarković, T., Mandić Đokić T., Istraživanje obrazovnih potreba osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori s ciljem lakšeg zapošljavanja i veće konkurentnosti na tržištu rada, 2018. P.O.W.E.R projekat
- Glavna služba za reviziju Republike Srpske., Izvještaj o reviziji učinka "Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje osoba sa invaliditetom" Banja Luka, 2019.
- Raički, J., Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju Sveučilišta u Zagrebu, 1997.
- Skočić Mihić, S., Kiš-Glavaš, L., Radna i socijalna kompetencija osoba sa intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavaca za njihovo nezapošljavanje, Časopis za socijalnu politiku., Godina 17, br. 3, stranice 387-399, Zagreb 2010.
- Kafedžić, L., Bjelan-Guska, S., Smajović, A., Muharemagić, E. Zapošljavanje ljudi sa Downovim sindromom: izazovi i perspektive, Udruženje Život sa Downovim sindromom, Tuzla, 2019.
- Pravilnik o raspodjeli sredstava za finansiranje / sufinansiranje programa održivosti zaposlenosti, razvoja privrednih društava za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i zaštitnih radionica, te programa profesionalne rehabilitacije osobe sa invaliditetom