

Остваримо наша права





Влада Републике Српске
Министарство рада
и борачко - инвалидске заштите

Остваримо наша права

Јачање капацитета управе, управних организација,
локалне самоуправе и цивилног друштва у остваривању
права жена са инвалидитетом у оквиру институција.



7	Увод
9	Жене са инвалидитетом и родна равноправност
21	Законске претпоставке за запошљавање и професионалну рехабилитацију лица са инвалидитетом У Републици Српској
39	Улога републичких органа у процесу запошљавања лица са инвалидитетом у Републици Српској
49	Подстицајно запошљавање жена са инвалидитетом
55	Значај запошљавања жена са инвалидитетом
64	Запошљавање као лична интеграција жена са инвалидитетом

УВОД

Кроз програм „Јачање капацитета управе, управних организација, локалне самоуправе и цивилног друштва у остваривању права жена са инвалидитетом у оквиру институција“, путем боље информисаности и доступности, едукацијом запослених у јавним институцијама и невладином сектору, промовишемо родну равноправност и ширу јавност упознајемо са актуелним проблемима на које наилазе социјално искључене и маргинализоване групе становништва у процесу остваривања својих права и могућностима њиховог превазилажења.

Иако су Уставом Републике Српске загарантована једнака права за све грађане без полних, расних, националних, вјерских или било каквих других

облика стигматизације, жене са инвалидитетом, као циљана група овог програма спадају у категорију социјално искључених и деградираних група, чији је статус у друштву одређен углавном на основу предрасуда, као стеротипног начина размишљања и дискриминације, што их онемогућава у остваривању права и често доводи у тежак социјални и економски положај.

Стварно стање родне равноправности још увијек није на задовољавајућем нивоу, иако су учињени значајни напори и евидентан је напредак у многим областима живота и рада. Запослени у државним



институцијама нису довољно, а негде опште упознати са принципима родне равноправности. Унапређење равноправности полова је обавеза свих институција система извршне, законодавне и судске власти, медија, као и свих друштвених актера. Доследно поштовање свих домаћих и међународних правних стандарда за равноправност полова је обавеза свих нас без изузетака. Кључан је мултидисциплинарни приступ и потребна је синергија свих институција власти и свих друштвених актера.

Циљ овог програма је кроз промовисање социјалне инклузије и родне равноправности, запослене у јавним институцијама упознати са једнакости и родном равноправности, нормативним и институционалним оквиром за професионалну рехабилитацију, оспособљавање и могућностима запошљавања жена са инвалидитетом.

Програм на нивоу локалне заједнице кроз едукацију запослених у локалним самоуправама, бироима за запошљавање, центрима за социјални рад и удружењима грађана, треба да изгради систем за пружање информација о правима лица са инвалидитетом у области рада и запошљавања.

Пружање потребних информација о начинима на који институције треба да приступају рјешавању проблема особа са инвалидитетом у области рада



и запошљавања, битно је и са аспекта размјена информација, прикупљања података, праћења кретања и потреба у овој области.

У задњих неколико деценија социјална инклузија, као облик интеграције маргинализованих група, постала је карактеристична за већину развијених држава. У оквиру програма обавићемо неколико истраживања, да бисмо видјели какво је тренутно стање у овој области и који су основни проблеми. Резултати анализе биће званично презентовани на крају програма.

Програм се реализује у сарадњи са Координационим одбором инвалидских организација Републике Српске и Гендер центром - Центром за једнакост и равноправност полова Републике Српске.

Програм завршава у децембру мјесецу 2011. године, а финансијски је подржан из средстава ФИГАП програма БиХ.

мр Анита Шимунца
Споменка Крунић, dipl.iur
мр Јелена Милиновић

Гендер центар Владе Републике Српске

Жене са инвалидитетом и родна равноправност

Увод

Жене са инвалидитетом су вишеструко маргинализована друштвена група у Републици Српској и Босни и Херцеговини, једнако као и у свјетским размјерама¹. Жене са инвалидитетом су идентификоване као субјекти двоструке дискриминације: по основу пола и инвалидитета. Суочавају се са физичким, психолошким и бројним другим баријерама у друштвеној партиципацији. Отежан приступ

¹ Према Кучер, М. (2008) Брошура: **Права жена са инвалидитетом**. Домине, Сплит: У Европи живи 60 милиона жена са инвалидитетом. Према подацима Међународне организације рада, 386 милиона радно способне популације чине лица са инвалидитетом. Од овог броја, 80% су незапослена лица међу којима већину чине жене.

образовању, тржишту рада, социјалним, здравственим и другим услугама женама са инвалидитетом онемогућава пуно остваривање њихових људских права.

Важност предузимања мјера којима ће се осигурати пуно и равноправно уживање свих људских права и основних слобода од стране жена и дјевојчица са инвалидитетом посебно наглашава УН Конвенција о правима особа са инвалидитетом (члан 6):

1. Државе потписнице признају да су жене и дјевојке са инвалидитетом изложене вишеструкој дискриминацији, те ће у том смислу предузети мјере како би им се осигурало пуно и равноправно уживање свих њихових људских права и основних слобода.

2. Државе потписнице ће предузети све одговарајуће мјере како би осигурале пуни развој, напредак и јачање положаја жена у циљу гарантовања кориштења и уживања људских права и основних слобода наведених у овој Конвенцији.

У Босни и Херцеговини, тиме и Републици Српској, на снази су кључни домаћи и међународни правни акти у области равноправности полова:

- УН Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW);
- Устав БиХ, уставни ентитета и кантона у ФБиХ, Статут Дистрикта Брчко;
- Закон о равноправности полова БиХ;
- Закон о забрани дискриминације БиХ и др.

И поред нормативног оквира који регулише права жена, стварна ситуација у погледу остваривања загарантованих људских права жена је битно другачија, што ћемо показати у овом раду. Из тог разлога, рад је структуриран на начин да у првом дијелу садржи кључне карактеристике положаја жена са инвалидитетом, наредни дио садржи најважније принципе и обавезе регулисане нормативно-правним оквиром за равноправност полова у

БиХ са посебним нагласком на лица/жене са инвалидитетом, а трећи дио рада, који уједно представља и сумирање аргумената и закључке, нуди могућности и приједлоге рјешења за превазилажење јаза између нормативног и стварног.

Положај жена са инвалидитетом – кључне одреднице

Проблематика жена са инвалидитетом изузетно је сложена, имајући у виду димензије родне неравноправности и социјалне искључености. Неповољан положај жена са инвалидитетом генеришу бројни социјални, економски, културни и други фактори. Један од значајнијих одређујућих фактора положаја жена са инвалидитетом јесте род, као социолошки и културолошки условљена разлика између лица мушког и женског пола, а односи се на све улоге и особине које нису условљене или одређене искључиво природним или

биолошким факторима, него су прије производ норми, праксе, обичаја и традиције и кроз вријеме су промјенљиви². Широко је распрострањен дискриминаторски став да жене са инвалидитетом не могу да „испуне улогу“ супруге нити мајке, због чега су њихове могућности да остваре брачну заједницу ограничене. Често су изложене разним облицима физичког насиља, а један од главних узрока је њихова економска зависност од другима. Насиље над женама са инвалидитетом се ријетко пријављује, па су сазнања о овој појави веома скромна. Посебан проблем представљају родне диференцијације на тржишту рада, гдје је положај жена генерално неповољан. У поређењу са мушкарцима са инвалидитетом, жене са инвалидитетом:

- Традиционално су усмјераване за рад у „женским“ професијама, што значајно одређује

² Дефиниција рода према Закону о равноправности полова Босне и Херцеговине (Службени гласник БиХ, бр. 32/10 - пречишћени текст)

њихов каријерни одабир и општи друштвени статус;

- Чешће су незапослене, а тиме и сиромашније;
- Имају мање образовне могућности те су мање плаћене за свој рад;
- Теже остварују приступ рехабилитационим програмима;
- Чешће остају без посла и дуже чекају на посао³.

Према евиденцији Завода за запошљавање Републике Српске, на дан 31.03.2009. године било је регистровано укупно 3.129 незапослених лица са инвалидитетом. Жене са инвалидитетом чиниле су 3,5% од укупног броја регистрованих незапослених лица са инвалидитетом на евиденцији Завода. Иако је предузетништво препознато као значајан извор (само)

³ Студија потреба за развојем социјалног предузетништва које ће пружати услуге за радну окупацију и запошљавање особа са инвалидитетом у Граду Бања Луци (Мастикоса, О. Шимуња, А., 2008) показала је, на основу података Завода за запошљавање Републике Српске – филијала Бања Лука, да је просјечна дужина чекања на посао жена са инвалидитетом 4,5 година а мушкараца четири године. Истраживање проведено током израде Студије, показало је да су само 3% од укупно регистрованих незапослених лица са инвалидитетом, на евиденцији Завода за запошљавање – филијала Бања Лука, у марту 2008. године чиниле жене са инвалидитетом, што потврђује да значајан број жена са инвалидитетом није пријављен на евиденцији Завода за запошљавање.

запошљавања у Републици Српској, жене са инвалидитетом не поседују довољно ресурса (капитал, знање, информације и др.) за покретање и вођење властитог посла. Примјена Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом, усвојеног 2004. године, значајно је поспјешила (само)запошљавање лица са инвалидитетом у Републици Српској. Међутим, подаци Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида Републике Српске указују на значајан родни јаз у области запошљавања лица са инвалидитетом. У периоду 2007–2009. година, евидентиран је мањи број жена са инвалидитетом које су тражиле запослење или средства за покретање властитог бизниса, у односу на мушкарце са инвалидитетом.

Према овом извору, у периоду од 2007–2009. године, од укупно 665 лица са инвалидитетом која су директно запослена средствима Фонда, 41 инвалидно лице је женског пола или 6,16%,

а 624 лица са инвалидитетом су мушког пола, односно 93,83%⁴. И поред позитивних ефеката дјеловања Закона, процес (само)запошљавања лица са инвалидитетом још увијек знатно отежавају:

- Предрасуде према лицима са инвалидитетом, а посебно женама са инвалидитетом и њиховим могућностима;



⁴ Извјештај о равноправности полова у Републици Српској у периоду 2006–2010. година за потребе подношена Четвртог и Петог комбинованог периодичног извјештаја Босне и Херцеговине о примјени Конвенције Уједињених нација о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW), март 2011. Гендер центар Владе Републике Српске.

- Недовољна информисаност послодаваца о бенефицијама које стичу запошљавањем лица са инвалидитетом;
- Непотпуна примјена Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом Републике Српске;
- Недовољан број програма стручног оспособљавања и информисања лица са инвалидитетом о могућностима (само)запошљавања и др.

Укратко се може рећи да је положај жена са инвалидитетом вишеструко отежан у односу на положај мушкараца са инвалидитетом, као и у односу на друге групе жена, које се не суочавају са питањима властитог инвалидитета. У овом раду наглашена су питања која се односе на област рада, запошљавања и приступа ресурсима, јер је тема ове публикације специфично усмјерена на могућности запошљавања жена са инвалидитетом, а при томе имамо у виду да

остваривање ових права има велики утицај и на остваривање свих других права жена са инвалидитетом, као што су права из области здравствене и социјалне заштите, образовања, политичких и грађанских права, те других права и бенефиција из свих области живота у јавној и приватној сфери.

Нормативно-правни оквир за равноправност полова у БиХ

Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини је усвојен 2003. године. Овим законом уређује се, промовише и штити равноправност полова, гарантују једнаке могућности и равноправан третман свих лица без обзира на пол, у јавној и у приватној сфери друштва, те уређује заштита од дискриминације по основу пола. Босна и Херцеговина, а тиме и Република Српска, је потписница УН Конвенције о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW), која представља најобухватнији документ у области женских људских

права. CEDAW, позната као Међународна повеља права жена, се заснива на три међусобно повезана принципа:

- Принцип једнакости и равноправности (једнакост могућности, једнакост приступа тим могућностима и једнакост резултата);
- Принцип забране дискриминације;
- Принцип државне обавезности (државе чланице морају спријечити дискриминацију, забранити дискриминацију, идентификовати је и обезбиједити надокнаду – отклонити је, прописати санкције против дискриминирајућег понашања, промовисати женска права и једнакост кроз специјалне мјере и убрзати постизање de facto једнакости)⁵.

Босна и Херцеговина је обавезна да периодично извјештава УН комитет за укидање свих

⁵ Детаљније видјети: Галић, Н., Петковић, А. (2007). УЖЉУЧИ СЕ - у равноправност полова: Приручник за примјену принципа једнакости и равноправности полова у локалној заједници. Гендер центар - Центар за једнакост и равноправност полова Владе Републике Српске, Бања Лука

облика дискриминације жена (CEDAW комитет) о испуњавању обавеза из ове Конвенције. У закључним коментарима на Инцијални, други и трећи извјештај Босне и Херцеговине по CEDAW, Комитет је изразио забринутост да постоје групе жена, као што су самохране мајке, старије жене, интерно расељене жене, повратнице, жене са инвалидитетом и жене припаднице мањина које су изразито погођене сиромаштвом те захтијевао предузимање мјера за побољшање њиховог положаја.

У Препоруци бр. 17 (2007) Одбора министара Савјета Европе земљама чланицама, дефинисани су стандарди за равноправност полова и елементи који показују политичку вољу и преданост за остваривање ових стандарда и односе се на ратификацију и усвајање релевантних нормативно-правних докумената, доношење и спровођење планова за дјеловање ради испуњавања

обавеза дефинисаних законима и другим прописима, анализе стања, праћење и оцену напретка и тако даље. Према овој Препоруци, постизање суштинске родне равноправности захтијева усвајање, без одгађања, проактивних политика које ће гарантовати спровођење постојећих законских одредби и норми у посебним подручјима грађанског, политичког, економског, друштвеног и културног живота. Посебно је идентификован специфичан положај рањивих група изложених вишеструкој дискриминацији:

Одређене групе жена, због комбинације њиховог пола са другим факторима, као што су раса, боја коже, језик, политичко или друго мишљење, национално или друштвено поријекло, припадност националној мањини, имовина, рођење или неки други статус, су у посебно рањивом положају. Поред дискриминације по основу пола, ове жене су

често истовремено подложне једној или неколико других врста дискриминације. Владе стога морају посветити посебну пажњу специфичним потребама које жене из ових група имају за заштиту од дискриминације и позитивне акције за остваривање de facto равноправности.

За пуно остваривање права жена, посебно су значајни стандарди у подручјима образовања, економског живота, социјалне заштите, здравља, те насиља над женама:

Једнаке могућности у вези са образовањем, науком и културом су од суштинске важности за бољи људски и економски развој и представљају покретачку снагу друштвених промена. С друге стране, једнак приступ жена високим квалификацијама није само основно право, већ и средство за уравнотежење друштво и за постизање родне равноправности.

Једнаке могућности на тржишту рада и у економском животу, економска независност и могућност за утицај на структуре економског одлучивања су од животног значаја за постизање родне равноправности. Још увијек постоје знатне разлике између мушкараца и жена у овом погледу.



У планирању и спровођењу политика социјалне заштите, одговорност влада је да у пуној мјери узму у обзир специфичну ситуацију жена

и мушкараца на тржишту рада и друштву у цјелини, као и њихове тренутне друштвене одговорности, како би гарантовале формалну и суштинску равноправност за оба пола у приступу и уживању права на социјалну заштиту.

Родна равноправност захтијева да се женама и мушкарцима дају једнаке могућности да остваре своје потенцијале за здравље, укључујући једнак приступ услугама и квалитету његе.

Спречавање и укидање насиља над женама је суштинска компонента у заштити пуног уживања људских права жена и предуслов за постизање родне равноправности. Може се закључити да међународни и домаћи нормативно-правни оквир за равноправност полова у БиХ препознаје, наглашава и штити права жена са инвалидитетом као посебне рањиве групе. У наредном дијелу даћемо препоруке и могућности

за смањење јаза између нормативног регулисања права и њихове заштите и стварног положаја уживања ових права.

Како премостити јаз између нормативног и стварног стања равноправности полова – препоруке

Иако је Закон о равноправности полова БиХ на снази већ осам година, жене су de facto маргинализована друштвена група у Босни и Херцеговини. Разлика између стварног стања и законом гарантоване равноправности жена и мушкараца евидентна је у многим сегментима друштвеног живота и дјеловања, а посебно у областима запошљавања и рада, образовања, политике, социјалне и здравствене заштите.

Са циљем унапређења стања равноправности полова, институционални механизми за равноправност полова у Босни Херцеговини (Агенција

за равноправност полова БиХ, Гендер центар Владе Републике Српске и Гендер центар Федерације БиХ) сваке године развијају стратешке и оперативне планове и приоритете, у сарадњи са свим институцијама власти на свим нивоима, те ванинституционалним партнерима и организацијама цивилног друштва. Значајно је нагласити да је, у складу са одредбама Закона о равноправности полова у БиХ, развијен Гендер акциони план БиХ – први стратешки документ у области примјене обавезујућих стандарда и принципа равноправности полова и подршке примјени Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини. Гендер акциони план БиХ („Службени гласник БиХ“, број 41/09) је усвојен од стране Савјета министара 2006. године. Овај документ представља програмски оквир дјеловања у следећих 15 кључних области:

1. Европске интеграције;
2. Сарадња и јачање капацитета;

3. Макроекономске и развојне стратегије;
4. Гендер одговорни буџети;
5. Политички живот и доношење одлука;
6. Запошљавање и тржиште рада;
7. Социјална инклузија;
8. Гендер сензитивни медији;
9. Цјеложивотно образовање;
10. Здравље, превенција и заштита;
11. Насиље над женама, насиље у породици и трговина особама;
12. Улога мушкараца;
13. Усклађивање професионалног и породичног живота;
14. Гендер и одрживи околиш;
15. Информационе и комуникационе технологије.

Ове области дио су редовних планова и програма рада институционалних механизма за равноправност полова, а за подршку његовој примјени посебно је развијен јединствен инструмент у регији – ФИГАП програм (Финансијски механизам за имплементацију Гендер акционог плана БиХ) 2009–2014, који ће значајно допринијети остварењу циљева Гендер акционог плана

Босне и Херцеговине, кроз дјеловање институционалних и ванинституционалних актера и њихову међусобну сарадњу. Финансијски механизам за имплементацију Гендер акционог плана БиХ (ФИГАП) је настао као резултат сарадње Агенције за равноправност полова Босне и Херцеговине БиХ – Министарства за људска права и избјеглице, Гендер центра Владе Републике Српске, Гендер центра Федерације БиХ као и сарадње са институцијама и невладиним и другим организацијама у БиХ. ФИГАП – програмски документ је мултилатерални споразум између Босне и Херцеговине и групе земаља – донатора, коју чине: Краљевина Шведска, коју представља Амбасада Краљевине Шведске у Босни и Херцеговини; Република Аустрија, коју представља Амбасада Републике Аустрије у Босни и Херцеговини; Велика Британија, представљена по Британској амбасади у Босни и Херцеговини; Швајцарска Конфедерација, представљена по Швајцарској амбасади у БиХ.

Основни циљ ФИГАП програма је да осигура одрживу имплементацију Гендер акционог плана БиХ, кроз прихватање концепта равноправности полова као приступа у формулисању и реализацији програма и политика у свим секторима друштва и на свим нивоима власти.

Приоритетне области су:

1. Сарадња и јачање капацитета;
2. Политички живот и доношење одлука;
3. Запошљавање и тржиште рада;
4. Социјална инклузија;
5. Образовање;
6. Здравље, превенција и заштита;
7. Насиље у породици, насиље по основу пола, узнемиравање, сексуално узнемиравање и трговина особама.

Од посебног значаја за унапређење стања равноправности полова је увођење, доношење и спровођење привремених посебних мјера, које налаже Закон о равноправности полова БиХ, с циљем отклањања

постојеће неравноправности, промовисања једнакости и заштите равноправности полова. Према овом Закону, надлежни државни, ентитетски, кантонални органи и органи јединица локалне самоуправе прописују посебне мјере законима и другим прописима, другим актима, политикама, стратегијама и плановима којима се уређују поједине области друштвеног живота. Другим ријечима, ради остваривања циљева равноправности полова у оквиру ових стратешких докумената, а нарочито када су у питању жене са инвалидитетом, обавезе свих органа власти на свим нивоима су да донесу програме мјера, као и да обезбјуде средства за њихово спровођење. Узимајући у обзир специфичне проблеме који утичу на положај жена са инвалидитетом, приоритетне акције за унапређење положаја жена са инвалидитетом треба да буду усмјерене, али да се не ограниче на:

- Подизање свијести о потребама и могућностима жена са инвалидитетом, те значају елиминације дискриминације по основу пола;
- Унапређење приступа образовању, програмима професионалне рехабилитације и другим програмима стручног оспособљавања;
- Повећање нивоа информисаности жена са инвалидитетом и послодаваца о подстицајима за запошљавање лица са инвалидитетом по основу Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом РС;
- Увођење и примјену олакшица за социјална и друга предузећа која запошљавају жене са инвалидитетом, те жене предузетнице, кроз дозвољене посебне мјере за унапређење равноправности полова;
- Прилагођавање социјалних и здравствених услуга потребама различитих корисничких група;
- Унапређење доступности здравствених услуга, као и њиховог квалитета;

мр Рајко Кличковић

- Унапређење приступа и могућности кориштења свих облика социјалних права према важећим законима;
- Јачање капацитета жена са инвалидитетом за њихово укључивање у политички живот и заступање људских права;
- Подстицање удруживања жена са инвалидитетом и невладиних организација које djeluju на питањима жена са инвалидитетом ради њиховог организованог djelовања и сарадње са институцијама система и др.

Посебно наглашавамо да планирање и спровођење мјера за унапређење положаја жена са инвалидитетом мора бити засновано на процјенама стварног стања, а да се за праћење учинака и утицаја ових мјера на побољшање њихове ситуације de facto мора мјерити путем дефинисаних индикатора. Такође, од великог значаја је унапређење размјене информација и добрих пракси, те стварање мрежа подршке женама са инвалидитетом.

Законске претпоставке за запошљавање и професионалну рехабилитацију лица са инвалидитетом У Републици Српској

Увод

„Лица са инвалидитетом имају исте потребе као и сви остали грађани. Из тог разлога, постоји обавеза обезбјеђивања једнаких могућности за задовољење њихових потреба, као потпуно равноправних чланова друштва.“

Обавезу државе да осигура једнаке могућности и право на рад и запошљавање, као једно од основних људских права,

у Републици Српској у складу са међународним стандардима гарантују Устав и закони. Та права се гарантују и обезбјеђују једнако свим грађанима и представљају основ за остваривање других економских и социјалних права.

Системска рјешења свим лицима са инвалидитетом без обзира да ли су мушкарци или жене гарантују могућности да обликују, изражавају и реализују своје основне развојне потребе, као и посебне интересе и да имају једнаке могућности као здрави људи у контексту друштвене самоостварености.

Са становишта културолошких и психолошких аспеката, предрасуде у погледу потреба на живот и рад жена са инвалидитетом, дубоко су усађени у социјалним, економским, културним и психолошким ставовима свих култура, па тако и наше.

Запошљавање, односно незапосленост један је од

најтежих друштвено-економских и социјалних проблема са којима се у процесу транзиције и успостављања тржишне економије сусрећу лица са инвалидитетом. Иако тржишна економија, подразумијева профит, као основну економску категорију за послодавца, запошљавање лица са инвалидитетом, а тиме и жена, послодавцу гарантује низ олакшица и погодности. Ове мјере још увијек нису наишле на већи интерес код послодаваца.

Област рада и запошљавања налази се у надлежности Министарства рада и борачко-инвалидске заштите. Као надлежно, ово Министарство задужено је за стварање повољног амбијента за запошљавање и креирање политике у тој области. За пословни амбијент Републике Српске, карактеристична је тешка економска и социјална ситуација, као производ сложених друштвених односа. Негативни тренд у запошљавању посебно се манифестује



на маргинализоване групе, које неостваривањем права на рад постају социјално зависне, а тиме и социјално искључене. Умјесто да се у условима транзиције и тржишне економије, третирају као прилика за стимулативно запошљавање жене са инвалидитетом, изложене су дискриминацији и поништавању њихових друштвених виједности и као такве, веома често су кориснице социјалних услуга, мјесто ствараоци нових добара.

Проблем запошљавања лица

са инвалидитетом Влада Републике Српске, ријешава у оквиру институција. Право на професионалну рехабилитацију, радно оспособљавање и запошљавање, као основна права лица са инвалидитетом регулисана су правима из рада и пензијског и инвалидског осигурања. Право на радно оспособљавања, рехабилитацију, преквалификацију и доквалификацију инвалида рада, који су у моменту настанка инвалидитета били у радном односу дужан је да обезбједи послодаваца.

Радно оспособљавања и запошљавање оних лица са инвалидитетом, које немају послодавце, јер нису у вријеме настанка или утврђивања инвалидности били у радном односу, регулисано је одредбама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида.

Законски оквир за запошљавање и професионалну рехабилитацију лица са инвалидитетом

У Републици Српској, у оквиру институција, лица са инвалидитетом права из ове области остварују у складу са законима и другим стратешким документима:

- Закон о раду- Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ број 55/07)
- Закон о државним службеницима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 118/08)
- Закон о посредовању у

запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“, 30/10)

- Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида- Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“, број 54/09)
- Закон о заштити на раду („Службени гласник Републике Српске“, број 1/08 и 3/10)
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, („Службени гласник Републике Српске“ бр. 106/05, 20/07,33/08 ,1/09, 71/09,106/09 и 118/09)
- Закон о здравственом осигурању („Службени гласник Републике Српске“, број. 18/99, 51/01, 75/01, 51/03, 17/09, 1/09 и 106/09)
- Закон о здравственој заштити („Службени гласник Републике Српске“, број 106/09)
- Општи колективни уговор („Службени гласник Републике Српске“, 40/10)
- Стратегија запошљавања Републике Српске 2011-2015. година.

Лица са инвалидитетом у складу са Законом о раду као општим прописом, остварују права на основу рада и радног односа, и регулишу радне односе са послодавцем.

Законом о раду, лицима са инвалидитетом, обезбјеђује се равноправан положај при запошљавању, као и право на заштиту у случају дискриминације:

“Радник, као и лице које тражи запослење, не може бити стављен у неравноправан положај код остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, тјелесног и душевног здравља и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа”.

Забрана дискриминације на основу инвалидитета садржана је у дијелу „других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа”.

Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености представља нови пропис којим је дограђен реформски Закон о запошљавању из 2000-те године.

Овим Законом незапослене лица са инвалидитетом остварују право на посредовање у запошљавању, осигурање за случај незапослености, право на информисање о могућностима и условима запошљавања и друге мјере и активности намијењене незапосленим лицима, без обзира да ли су активни тражиоци посла или само пасивни корисници услуга.

Нови Закон о посредовању у запошљавању и реформа Завода за запошљавање, стављају већи акценат на посредничку улогу Завода у процесу запошљавања.

Увођење «савјетодаваца» за запошљавање, представља новину која незапосленим лицима са инвалидитетом, као активним тражиоцима посла, треба да олакша приступ запослењу.

Оно што карактерише нови Закон, јесте свакако једнакост у остваривању права и забрана дискриминације по свим основама, када је у питању запошљавање.

Законом о пензијском и инвалидском осигурању, лица са инвалидитетом регулишу питање права по основу преостале способности за рад. У оквиру преостале способности за рад лица са инвалидитетом имају право:

- на распоређивање на одговарајуће радно мјесто, односно право на одговарајуће запослење ;
- на преквалификацију или доквалификацију;
- на одговарајуће новчане накнаде, у складу са овим Законом.

Лице са инвалидитетом има право на распоређивање на одговарајуће радно мјесто, односно право на одговарајуће запослење све док не испуни услове за стицање права на пензију. Право на преквалификацију или доквалификацију може да оствари до навршених 55 година живота, под условом да преостала радна способност, дозвољава оспособљавање за рад на другом радном мјесту са пуним радним временом.

Ова права инвалиду рада обезбјеђује послодавац.

Право на здравствено осигурање лица са инвалидитетом остварују у оквиру **Закон о здравственом осигурању**. Овим Законом регулишу се: обавезно и проширено здравствено осигурање, права из осигурања - здравствена заштита, накнада плате за вријеме привремене неспособности за рад и начела приватног здравственог осигурања.

У складу са овим Законом сва осигурана лица имају једнако право на здравствену заштиту.

„У систему здравства, баријере се огледају кроз неадекватан приступ здравственим службама, нарочито усљед велике просторне дистанце (рурална подручја) и живота погођеног сиромаштвом и пасивним ставом према животу уопште.“

Лица са инвалидитетом, често наилазе на неадекватан приступ установама социјалне заштите, углавном као посљедица просторне удаљености, разлика психо-социјалне природе и баријера у погледу односа друштва, у цјелини.

У складу са начелима једнакости, доступности, свеобухватности, континуитета и координације, **Закон о здравственој заштити** гарантује свим лицима са инвалидитетом право на здравствену заштиту.

Здравствена заштита остварује се без дискриминације по било ком основу.

У складу са принципом једнакости у здравственој заштити сва лица са инвалидитетом са истим здравственим потребама остварују једнак ниво здравствене заштите, а лица са различитим здравственим потребама остварују различит ниво здравствене заштите.

Права запослених лица са инвалидитетом, која нису довољно прецизно дефинисана Законом о раду, регулишу се **Општим колективним уговором**.

Када је у питању преостала радна способност, Општим колективним уговором обезбјеђена је посебна заштита лица са инвалидитетом.

Могућности рјешавања проблема незапослених лица са инвалидитетом, предвиђене су и у оквиру **Стратегије**



запошљавања Републике Српске 2011-2015. У оквиру Акционих планова, Влада Републике Српске дефинисаће програме запошљавања за лица са инвалидитетом, као и посебне категорије међу којима су и жене са инвалидитетом, као посебна циљна група.

„Запошљавањем жена са инвалидитетом прекида се традиција зависности од социјалних давања и ослобађају средства државе за збрињавање потпуно за рад неспособних категорија становништва, чија економска и социјална егзистенција зависи од средстава државног буџета.“

Стратегија запошљавања 2011-2015. посебан нагласак ставља на активно учешће лица са инвалидитетом на тржишту рада путем мјера за унапређење приступа тржишту рада и сузбијање неактивности.

Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида регулисана су права, услови и поступак професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања жена са инвалидитетом без обзира на узроке и вријеме настанка инвалидитета.

Професионална рехабилитација и оспособљавање лица са инвалидитетом

„Постоји снажно економско и социјално оправдање за запошљавање лица са инвалидитетом на одређене врсте послова.“

За запошљавање лица са инвалидитетом предходно је неопходно спровести поступак

професионалне рехабилитације и оспособљавања.

Према Закону, лице са инвалидитетом има право на професионално оспособљавање и рехабилитацију.

Професионална рехабилитација спроводи се у посебним школама и установама за професионалну рехабилитацију, по прилагођеним или посебним програмима.

Врло значајно је напоменути да о праву лица са инвалидитетом на професионалну рехабилитацију одлучују послодавац и надлежни органи.

Поступак за признавање права на професионалну рехабилитацију покреће се на приједлог предузећа, односно органа или организације и другог физичког и правног лица код којег је лице са инвалидитетом било у радном односу на дан утврђивања инвалидности, односно преостале радне способности.

Овај поступак могу покренути и Завод за запошљавање за незапослена лица са инвалидитетом, само лице са инвалидитетом, односно његов законски заступник или старатељ. Уз захтјев се обавезно прилаже доказ о утврђеном инвалидитету и смањеној радној способности.

„За успјешно провођење процеса рехабилитације и оспособљавања од великог је значаја, сам допринос лица са инвалидитетом том процесу.“

Према наведеном Закону, лица са инвалидитетом имају право на запошљавање под општим или под посебним условима.

Запошљавањем лица са инвалидитетом под општим условима, сматра се запошљавање посредством служби за запошљавање и агенција.

Запошљавање под посебним условима сматра се обавезно запошљавање лица са инвалидитетом у државним

органима, јавним установама и предузећима у власништву Републике, запошљавање у установи, предузећу или заштитној радионици основаним ради запошљавања лица са инвалидитетом.

У оквиру посебних услова запошљавања, лица са инвалидитетом имају право на **самозапошљавање**.

Самозапошљавање подразумијева оснивање властитог предузећа и обављање самосталне дјелатности, те запошљавање у породичном предузећу.

Обавезно запошљавање лица са инвалидитетом

Имајући у виду друштвено-економске односе са доминантном приватном својином и чињеницу, да држава не може административним мјерама утицати на запошљавање у приватном сектору, овим Законом је утврђена обавеза запошљавања у јавном сектору, као запошљавање под општим условима.

Овакво запошљавање, подразумијева запошљавање лица са инвалидитетом у јавним институцијама на републичком и локалном ниову, установама и фондовима, те предузећима у власништву или у већинском власништву Републике Српске. Дато законско рјешење у складу је са Стандардним правилима Уједињених Нација.

Према **квотном систему** наведени органи и друга правна лица дужна су да на одговарајућем радном мјесту, према властитом избору, у одговарајућим радним условима имају запослен одређен број лица са инвалидитетом у односу на укупан број запослених радника.

Законом је прописано да у почетку на сваких 49 запослених радника буде запослено једно лице са инвалидитетом, да би на крају истека периода од пет година, то јест 2009. године на сваких 16 запослених радника било обавезно запослено једно лице са инвалидитетом, па на даље.

За сваког послодавца који запосли лице са инвалидитетом Закон предвиђа одређене олакшице. У том случају послодавац је ослобођен плаћања посебног доприноса од 0,1%.

У циљу спречавања злоупотреба у запошљавању, Правилником су утврђена радна мјеста и послови на којима, при запошљавању лица с инвалидитетом, уз задовољавање осталих потребних услова, предност имају лица са већим процентом инвалидитета.

Запошљавање под посебним условима у установама и предузећима

Запошљавањем лица са инвалидитетом под посебним условима подразумијева се запошљавање у **установама и предузећима** која су за те сврхе основана у складу са овим Законом.

Овај начин запошљавања представља могућност запошљавања лица са

инвалидитетом, која се не могу запослити под општим условима на отвореном тржишту рада и за чије запошљавање треба обезбиједити посебне услове.

У оквиру запошљавања под посебним условима, лица са инвалидитетом могу остарити запослење у **предузећу за запошљавање лица са инвалидитетом**. Овај статус предузеће стиче, под условом да запошљава најмање 51% лица са инвалидитетом, са 40% инвалидности и 70% тјелесног оштећења и ако испуњава остале услове одређене Законом.

Ова предузећа поред Републике и локалне заједнице, могу основати и друга предузећа, установе, правна лица и грађани. Страна правна и физичка лица, ова предузећа могу основати под условима који су утврђени Законом о привредним друштвима и Законом о страним улагањима.

Овако широка рјешења у Закону у вези оснивача су

неопходна, због потребе за што већим бројем субјеката који запошљавају лица са инвалидитетом, а тиме и жене са инвалидитетом под посебним условима.

„Предузећа и друге организације које запошљавају лица са инвалидитетом морају испуњавати посебне услове прописане овим Законом, поред процента запослених лица са инвалидитетом, и у погледу простора и опреме која мора бити адекватна запосленима, њиховој радној способности, као и стручности радника потребних за обављање дјелатности.“

Лица са инвалидитетом, након професионалне рехабилитације и утврђивања статуса лица са инвалидитетом у складу са Законом, распоређују на радна мјеста одређена за лица са инвалидитетом. На ова радна мјеста не могу бити распоређена лица, које немају статус лица са инвалидитетом утврђен према овом Закону.

Уколико желе задржати статус предузећа за запошљавање лица са инвалидитетом, ова предузећа дужна су одржавати однос запослених лица са инвалидитетом, према броју укупно запослених радника, у противном свако од тих предузећа које не поштује ову обавезу, изгубиће тај статус.

Запошљавање у овим предузећима, лица са инвалидитетом могу остварити без јавног оглашавања. У случајевима оваквог запошљавања предност имају лица са већим степеном инвалидности и тјелесеног оштећења под условом да испуњавају и друге услове који су утврђени Правилником предузећа.

Једно од врло значајних рјешења у овом Закону јесте погодност која је дата лицима са инвалидитетом којом је, с обзиром на врсту и степен инвалидности, битно отежан долазак на посао у предузеће, да посао могу обављати код

куће, уколико су обезбијеђени услови за такав рад.

Услове које морају испуњавати ова предузећа прописују надлежна министарства, која утврђују и услове за почетак рада путем заједничке комисије у којој мора бити најмање један представник лица са инвалидитетом.

Лица са инвалидитетом могу остварити запошљавање у оквиру **заштитне радионице**. Заштитна радионица оснива се као установа или предузеће.

„Лица са тежим инвалидитетом углавном остварују запослење у заштитним радионицама у оквиру којих обављају послове који су прилагођени њиховој радној способности и могућностима.“

Заштитна радионица пружа могућност рада лицима са инвалидитетом, након завршене медицинске рехабилитације, као дио укупног процеса рехабилитације и оспособљавања. Заштитну радионицу могу



појединачно или заједнички основати јединица локалне самоуправе, предузеће, удружење лица са инвалидитетом, удружење послодаваца, синдикат, хуманитарна организација, вјерска заједница или друго физичко и правно лице.

Лица са инвалидитетом могу остварити запослење у оквиру посебне радне јединице за запошљавање лица са инвалидитетом. Овакву посебну радну јединицу, могу основати домаћи и страни послодаваци.

Радна јединица за запошљавање лица са инвалидитетом оствариће статус заштитне

радионице, ако запошљава најмање 51% лица са инвалидитетом у односу на укупан број радника у радној јединици, а најмање шест лица с инвалидитетом, те ако је актом послодавца основана као посебна обрачунска јединица.

Лице са инвалидитетом које не постиже радни учинак већи од 50%, примјер његовој доби, стручној спреми и условима рада има могућност остварења рада у **радном центру**. Радни центар оснива се и ради **радно-терапијских активности** у оквиру рехабилитације и рехабилитације лица са инвалидитетом.

Радни центар мора имати на раду **најмање 80%** лица са инвалидитетом у односу на број лица у радном односу и испуњавати услове у погледу простора, опреме, те стручних радника које прописује Министарство здравља социјалне заштите.

„За разлику од предузећа и заштитне радионице, радни центар могу основати само Република Српска и јединица локалне самоуправе које су и једине надлежне за оснивање јавних установа.”

Лица са инвалидитетом на раду у радном центру имају **положај корисника услуга**, за разлику од лица са инвалидитетом запослених у предузећима и заштитним радионицама, која имају статус запослених радника. У радном центру бораве и раде лица са тежим и тешким инвалидитетом.

Упућивање лица са инвалидитетом на рад у радни центар може захтијевати лице, његов законски заступник, старатељ или друго физичко и правно лице.

О смјештају и раду лица са инвалидитетом у радном центру одлучује у првом степену центар за социјални рад, а у другом Министарство здравља и социјалне заштите.

Самозапошљавање лица са инвалидитетом

Лице са инвалидитетом може радно ангажовање остварити и кроз самозапошљавање, запошљавање у породичној или самосталној дјелатности, као један од начина запошљавања лица са инвалидитетом под посебним условима.

Овим законским рјешењима, лицима са инвалидитетом дате су веће могућности радног ангажовања и запошљавања, а тиме и социјалне инклузије.

У случају самозапошљавања **лице са инвалидитетом, постаје послодавац или је запослено у породичном предузећу**, што им обезбјеђује права на олакшице и друге погодности према Закону.

Посебно мјесто и улогу у процесу професионалне рехабилитације и запошљавања има Завод за запошљавање Републике Српске, када су у питању незапослена лица. Улога Завода у процесу запошљавања

лица са инвалидитетом се дефинише програмским мјерама и активностима Завода.

Средства и стимулисање запошљавања лица са инвалидитетом

„Стимулативно запошљавање и отварање нових радних мјеста уз значајну подршку државе у обезбјеђењу материјалних и новчаних средства, карактеристично је за земље које се налазе у процесу транзиције.”

За лица са инвалидитетом која су на дан утврђивања инвалидности, односно преостале радне способности била у радном односу, средства за запошљавање обезбјеђује послодавац.

За лица са инвалидитетом која се на дан утврђивања инвалидности, односно преостале радне способности, нису налазила у радном односу средства треба да обезбједи Република Српска, Завод за запошљавање, удружења

послодаваца и Фонд за пензијско и инвалидско осигурање.

У финансирању запошљавања лица са инвалидитетом, могу такође учествовати и други правни субјекти (коморе, фондови и сл.), као и грађани, а дио средстава дужна је обезбједити и општина, односно град, на чијем се подручју налази пребивалиште лица са инвалидитетом.

О упућивању лица са инвалидитетом на професионалну рехабилитацију и запошљавање одлучује орган, који сноси трошкове овог процеса.

Облици стимулсања запошљавања

Стимулативне мјере намијењене послодавцима, који запошљавају лица са инвалидитетом су: **пореске, царинске и друге олакшице**, новчани стимуланс и средства посебне намјене.

Ова средства под једнаким условима могу користити сви

послодавци, који запошљавају лица са инвалидитетом, као и лица која обављају самосталну дјелатност и пољопривредну дјелатност, као једино, главно или допунско занимање.

„Значајније резултате у запошљавању лица са инвалидитетом на отвореном тржишту рада и под посебним условима, у Републици Српској није могуће постићи без стимулсања послодаваца за њихово запошљавање.”

Наведене олакшице имају за циљ **да стимулишу** послодавце да запошљавају лица са инвалидитетом.

Законима из области пореске политике и финансија су прецизно утврђене царинске, пореске и друге олакшице, које послодавац остварује у случају када запосли лице са инвалидитетом. За послодавце су најинтересатније олакшице ради ослобађања од царинских и пореских обавеза.

У складу са Законом, а у циљу постицања запошљавања лица са инвалидитетом, за послодавце који немају законску обавезу њиховог запошљавања, утврђено је **право на новчани стимуланс**. Новчани стимуланс се одређује у висини уплаћених обавезних доприноса на плате запослених лица са инвалидитетом, утврђених у складу с одредбама Закона о доприносима и другим прописима. Захтјев за исплату новчаног стимулса послодавац подноси Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида.

Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом

Друштвена брига и општи интерес за професионалну рехабилитацију, радно оспособљавање и запошљавање лица са инвалидитетом, није изражена само кроз обавезу јавних институција да запошљавају лица са

инвалидитетом, већ и кроз рад Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом.

У оквиру надлежности Фонда, лица са инвалидитетом остварују право на рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање, као облике социјалне интеграције.

Фонд за професионалну рехабилитацију, дјелује као јавна установа, коју је основала Влада Републике Српске. Фондом управља одбор састављен од представника послодаваца, синдиката и удружења лица са инвалидитетом, са јасно утврђеним пословима и овлаштењима у вези коришћења, употребе и контроле средстава, која се обезбјеђују из државног буџета, средстава посебних доприноса и средстава посебних намијена.

Средства Фонда морају се користити искључиво намјенски, уз обезбјеђен надзор над кориштењем, од стране надлежног државног органа.

Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом је почео са радом у новембру мјесецу 2005. године са закашњењем, због многих административних препрека, које су пратиле регистрацију ове установе.

Кашњење рада установе, није се негативно одразило на укупно стање у овој области због тога што нису постојале техничке претпоставке за прикупљање посебног доприноса из којег се финансирају професионална рехабилитација, оспособљавање и запошљавање лица са инвалидитетом.

Иако су прикупљена скромна средства на име посебног доприноса, она су плански и одговорно употребљена за нова запошљавања и за поврат средстава послодавцима која су уплаћена на име доприноса за запослена лица са инвалидитетом.

Закључак

Координациони одбор инвалидских организација Републике Српске и Министарство рада и борачко-инвалидске заштите заједнички прате примјену прописа и спровођење процеса професионалне рехабилитације и запошљавања лица са инвалидитетом у Републици Српској. У том циљу, сваке године организују се округли столови на тему «Примјена Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида».

Иако је нормативни оквир у области рада и запошљавања у Републици Српској, усклађен са међународним стандардима представља добар предуслов за провођење политике запошљавања и гаранцију једнаких права за све грађане на раду и у приступу запошљавању, неопходна је његова доградња у циљу лакше и досљедније примјене појединих одредаба, чија

примјена у пракси ствара одређене дилеме и нејасноће.

У оквиру системских рјешења, лица са инвалидитетом имају могућност реализације својих права, потреба и интереса.

Када је у питању професионална рехабилитација и запошљавање лица са инвалидитетом и њихово самозапошљавање, морамо истакнути да економско оснаживање лица са инвалидитетом представља основ за постизање квалитетних рјешења у домену једнаког третмана, равноправности полова и социјалне инклузије свих лица са инвалидитетом.



Чедо Ковачевић

Улога републичких органа у процесу запошљавања лица са инвалидитетом у Републици Српској

Увод

Право на запошљавање, као једно од основних људских права у Републици Српској, гарантовано је Уставом и законом у складу са међународним стандардима и као такво, мора се гарантовати и обезбједити, свим грађанима Републике Српске.

Права лица са инвалидитетом у нашој земљи уграђена су у бројне законске и подзаконске акте. Готово сваки законски акт у бар једном свом члану говори о неком праву лица са инвалидитетом.

Поред позитивних прописа усвојених од стране Народне скупштине Републике Српске, положај лица са инвалидитетом уређен је и ратификованим међународним документима, прије свега Декларацијом УН о правима лица са инвалидитетом, Конвенцијом о правима лица са инвалидитетом и Конвенцијом Уједињених нација о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW).

Заштита жена са инвалидитетом спада у категорију осјетљивих и специфичних питања друштвене, развојне, економске и прије свега социјалне политике. У процесу изградње, остваривања и афирмације права лица са инвалидитетом у складу са принципима равноправности и родне једнакости, улога републичких органа од посебног је значаја.

Задатак надлежних органа у Републици Српској је да гарантују и обезбједе остваривање основних људских права.

„Устав гарантује равноправност жена и мушкараца и принцип једнаких могућности.“

Осим законским и подзаконским прописима, положај лица са инвалидитетом у оквиру републичких органа, зависно од социјалног и економског проблема који се третира, рјешава се стратешким документима, акционим плановима, одговарајућим програмима и мјерама Владе.

Институционални оквир полази од Народне скупштине Републике Српске као законодавног органа, Владе Републике Српске као извршног органа, републичких органе управе – министарства, републичких управа, управних организација, фондова и јавних служби, и спушта се на органе локалне управе.

Анализирати улогу, обавезе и одговорност републичких органа у процесу запошљавања жена са инвалидитетом, као циљне групе овог програма, у Републици

Српској, значи сагледати укупно стање и политику у области запошљавања, имајући у виду тренутно стање у том процесу, као и посљедицу ратних дешавања, економских кретања и реформе радног законодавства усљед процеса транзиције.

Област радног законодавства према Уставу Босне и Херцеговине и Уставу Републике Српске је у цјелости у надлежности ентитета, односно Републике Српске.

Уставни основ за доношење закона из ове области налази се у члану 40. Устава Републике Српске, према којој Република уређује и обезбјеђује радне односе, заштиту на раду и запошљавање.

Област рада и запошљавања Републике Српске је у времену од осамнаест година постојања прошла више фаза свог развоја и за сваку од њих карактеристична је различита улога органа у провођењу социјалне политике.

Стање у области инвалидности – улога надлежних органа

Реформисано радно законодавство усвојено 2000.

године, у складу са новим друштвеним и економским односима, није квалитетније ријешило област инвалидности и заштите лица са инвалидитетом. Утицај међународних ауторитета на законска рјешења и рад републичких органа довео је до тога, да није било покушаја да се ова област уреди на квалитетнији начин. Наиме, у Републици Српској због веома сложеног друштвеног, економског и политичког стања било је приоритетнијих социјалних проблема (породице погинулих бораца, ратни војни инвалиди и цивилне жртве рата), а стратегија у овој области, такође није постојала.

Права лица са инвалидитетом, реформом закона из области рада и запошљавања редуктована су ускраћивањем појединих права, као што су право на

приоритетно запошљавање, право на накнаду за туђу његу и помоћ, тјелесно оштећење и друга права из система пензијског и инвалидског осигурања, која су до тада имала само лица са инвалидитетом у радном односу.

Са друге стране, на кретања у друштву значајно су утицале последице рата. Рат је створио велики број, првенствено војних, али исто тако и цивилних инвалида, за чије је поновно запошљавање, било потребно претходно радно оспособљавале и прилагођавање услова рада њиховом здравственом стању.

„Реформске промјене и смањење права утицало је и на послодавце који су запошљавали лица са инвалидитетом. Послодавци су показали значајан интерес за оснивање ове врсте предузећа, при чему им се нуде посебне погодности.“

Овакво стање у друштву утицало је на одређење и даље активности републичких органа.

„Закон је акценат ставио на рјешавање проблема запошљавања на искуствима земаља које су прошле процес транзиције.“

Лица са инвалидитетом права на професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање остварују у складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида. Овим Законом уређује се оснивање организација и дјелатност установа, предузећа и других организација, које се баве професионалном рехабилитацијом, оспособљавањем и запошљавањем у оквиру којих и жене са инвалидитетом могу да остваре своја права.

„Доношење Закона подржали су послодавци, јер је основни принцип на којем почива овај Закон, запошљавање лица са инвалидитетом на основу стимулативних мјера и одређених бенефиција.“

У оквиру институција, лица са инвалидитетом право на

професионалну рехабилитацију, оспособљавање и запошљавање остварују путем Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида.

Након доношења Одлуке о оснивању Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, коју је донијела Влада Републике Српске, рад Фонда регулисан је и бројним подзаконским актима:

1. Правилником о евиденцији запослених инвалида, („Службени гласник Републике Српске“ 11/05), којим су уређене евиденције о радницима – инвалидима и предузећима која запошљавају лица са инвалидитетом;
2. Правилником о садржају и начину провођења надзора, („Службени гласник Републике Српске“ број 23/05), којим се уређује садржај и начин спровођења надзора над законитошћу рада, општих аката и стручног рада установа, предузећа, заштитних радионица и радног центра;

3. Правилником о радним мјестима и пословима за приоритетно запошљавање инвалида („Службени гласник Републике Српске“ број 23/05), којим жене са инвалидитетом остварују право на запошљавање на радним мјестима која се утврђују као „радна мјеста на која се запошљавају лица са инвалидитетом“;
4. Правилником о ближим условима у погледу простора опреме и стручности радника за оснивање предузећа за запошљавање инвалида, („Службени гласник Републике Српске“ број 23/05) којим се прописују општи и технички услови као и услови за стручне и друге раднике, који морају бити испуњени за оснивање предузећа и установа за запошљавање лица са инвалидитетом под посебним условима и за обављање дјелатности на радном оспособљавању лица са инвалидитетом;
5. Правилником о ближим условима у погледу простора, опреме и стручности радника

за оснивање радног центра („Службени гласник Републике Српске” број 23/05), којим се прописују општи и технички услови, као и услови за стручне и друге раднике, који морају бити испуњени за рад радног центра и за обављање дјелатности на обезбјеђењу рада лица са инвалидитетом, који се не могу запослити или одржати запосленост под општим условима или у заштитним радионицама.

6. Правилником о ближим условима у погледу простора опреме и стручности радника, које мора испуњавати установа за професионалну рехабилитацију, („Службени гласник Републике Српске” број 23/05), којим се прописују општи и технички услови, као и услови за стручне и друге раднике, који морају бити испуњени за рад установе за професионалну рехабилитацију и за обављање дјелатности организовања и извођења професионалне рехабилитације.

Учешће већег броја надлежних министарстава у припреми и доношењу подзаконских аката говори о значају и важности стварања претпоставки за оснивање предузећа и установа за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом, без којих нема њиховог запошљавања под посебним условима, као једног од врло важних облика запошљавања.

Улога обавезе и дужности органа

Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида је јасно одредио и дефинисао улогу обавезе и одговорност републичких органа, служби и установа.

Основни задатак тих органа је да запошљавање лица са инвалидитетом, тиме и жена са инвалидитетом, одреде и дефинишу, као процес од посебног друштвеног интереса и омогуће његово провођење.

Прије самог запошљавања лица са инвалидитетом, неопходно је претходно спровести поступак професионалне рехабилитације и оспособљавања. Лица са инвалидитетом рехабилитациони процес остварују у школама и посебним установама за професионалну рехабилитацију, по прилагођеним или посебним програмима. О праву на професионалну рехабилитацију лица са инвалидитетом одлучују надлежни органи, стручни органи фондова и центри за социјални рад.

За лица са инвалидитетом, која су у радном односу, поступак за признавање права на професионалну рехабилитацију покреће се на приједлог предузећа, односно органа или организације и другог физичког и правног лица код којег је лице са инвалидитетом било у радном односу на дан утврђивања инвалидности, односно преостале радне способности.

За незапослена лица са инвалидитетом, овај поступак

могу покренути Завод за запошљавање, само лице са инвалидитетом, односно његов законски заступник или старатељ.

Друштвени значај овог процеса огледа се кроз утицај закона који је обезбједио да ово право могу остварити и незапослена лица са инвалидитетом, без обзира на њихов пол, социјални статус, вријеме, начин и узроке настанка инвалидности. Ово представља високи степен заштите и поштивања људских права.

Треба напоменути да је Министарство рада и борачко-инвалидске заштите, као резултат заједничког пројекта Владе Републике Српске и Владе Републике Аустрије, покренуло иницијативу за оснивање установе за професионалну рехабилитацију лица са инвалидитетом у Републици Српској.

Рад овог центра створиће претпоставке за успешније запошљавање лица са инвалидитетом.

У имплементацији овог пројекта и креирању рјешења за оснивање центра, заједнички су учествовали Министарство рада и борачко-инвалидске заштите, Завод за запошљавање Републике Српске, Фонд за пензијско и инвалидско осигурање Републике Српске, Координациони одбор инвалидских организација и Завод за медицину рада и спорта Републике Српске.

Републички органи су према Закону обавезни да створе услове и претпоставке за запошљавање лица са инвалидитетом под посебним условима, а то је запошљавање у установи, предузећу или заштитној радионици, основаним ради запошљавања лица са инвалидитетом.

Одговорност надлежних органа је присутна не само код оснивања, већ и код упућивања лица са инвалидитетом на рад у радни центар о чему одлучују у првом степену центар за социјални рад, а у

другом Министарство здравља и социјалне заштите.

Веома важна функција републичких органа је да се обезбједи олакшице при запошљавању лица са инвалидитетом. Те олакшице се односе на ослобађања од царинских и одређених пореских обавеза, одређене погодности при плаћању услуга, поврат средстава уплаћених на име доприноса за запослена лица са инвалидитетом и новчани стимуланс за њено запошљавање.

Један од кључних задатака надлежних органа је надзор над законитости рада и општих аката, установа, предузећа, заштитних радионица и радног центра. Овај надзор обављају Министарство рада и борачко-инвалидске заштите и Министарство здравља и социјалне заштите.

Када говоримо о надзору, не смијемо да пропустимо истакнути и обавезу надлежних органа да надзиру и прате провођење програмских

активности на запошљавању лица са инвалидитетом, а тиме и жена са инвалидитетом и запошљавања уопште, које проводе Завод за запошљавање Републике Српске и Агенција за развој малих и средњих предузећа.



Посебна улога и дужност надлежних органа је у спровођењу надзора и заштити лица са инвалидитетом у процесу рада код послодаваца и пружању посебне заштите.

Закључак

Основна улога и задатак републичких органа управе

је да афирмишу могућности економског оснаживања жена са инвалидитетом, кроз запошљавање, као облик социјалне интеграције.

Системским рјешењима републички органи обезбјеђују и стварају институционални и правни оквир за унапређење положаја и квалитета живота лица са инвалидитетом, имајући у виду и жену као личност, са свим општим и специфичним потребама.

Системска рјешења женама са инвалидитетом омогућавају да обликују, изражавају и реализују своје основне развојне потребе као и посебне интересе, да имају једнаке могућности као здрави људи, а прије свега да имају право на различитост.

Положај жена са инвалидитетом у нашој земљи уређен је бројним законским и подзаконским прописима, стратегијама и програмима које креирају надлежни републички органи.

У циљу унапређења положаја

лица са инвалидитетом, а тиме и жена са инвалидитетом, републички органи раде на отклањању недостатака позитивних правних прописа, који су директно штетили положају тих лица. Различитим законским рјешењима Влада Републике Српске је створила претпоставке за унапређење положаја и квалитета живота свих лица са инвалидитетом, како би се сузбили сви облици дискриминације.

Иако су нека од понуђених рјешења у складу са искуствима европских земаља, њихова примјена углавном зависи од тренутне економске, друштвене, па и политичке ситуације у земљи.

Републици Српској предстоји велики број социјалних реформи у којима жене, па и жене са инвалидитетом представљају незаобилазне актере и партнере у економским, друштвеним и политичким трансформацијама.

Важно је напоменути, да надлежни органи активно

раде на унапређењу амбијента за запошљавања лица са инвалидитетом, кроз стимулсање запошљавања и контролу обавезног запошљавања лица са инвалидитетом.

Праћењем и контролом рада Фонда и других органа који проводе политику запошљавања и обезбјеђују средства за такво запошљавање, републички органи су у протеклом периоду обезбједили правичност у запошљавању и рационалну употребу финансијских средстава за такво запошљавање.

Тренутне активности Министарства рада и борачко-инвалидске заштите и Координационог одбора инвалидских организација су усмјерене на оснивање установе за професионалну рехабилитацију и доградњу Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавања и запошљавању инвалида.

Запошљавање жена са инвалидитетом у Републици Српској у великој мјери зависи

од рада републичких органа, што значи да ће перспективе тог запошљавања зависти и даље не само од рада тих органа, већ и од њихове сарадње са инвалидским организацијама, удружењима жена и самим женама са инвалидитетом.

Зоран Добраш
председник Координационог одбора
инвалидских организација Републике Српске

Подстицајно запошљавање жена са инвалидитетом

Анкета међу послодавцима у Републици Српској показала је да многи послодавци нису упознати са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида. Мали број послодаваца упознат је са погодностима Закона, уколико се одлуче на запошљавање лица са инвалидитетом. Било је и оних послодаваца, који

никада нису чули за Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида.

Оваква информативна „блокада“ појавила се и у неформалном разговору са женама са инвалидитетом.

„Иако њихово запошљавање послодавцима обезбјеђује додатна права, жене са инвалидитетом у сусрету са послодавцем никада не наглашавају вишеструку корист коју послодавац остварује њиховим запошљавањем.“

На другој страни већина послодаваца, у разговору за посао, ако до њега уопште и дође, са кандидаткињама не расправља о додатним правима. Уколико и знају за њих послодавци сматрају да су то права која су намијењена њима.

„Неинформисана и недовољно информисана јавност, креира друштвене потребе, ствара непотребне баријере и

трошкове и не обезбјеђује реализацију датих погодности.“

Едукација запослених у јавним институцијама о правима, које може остварити одређена друштвена група, уз благовремено и исправно информисање о начину остваривања права, веома је значајна за друштво у целини. Јавне институције тада постају стварни „сервис грађана“, а грађани корисници пружених услуга уз потпуно остваривање својих права.

Опште позната је чињеница, да се значајнији резултати у запошљавању маргиналних категорија, не могу остварити без стимулација послодавца. Облици стимулација су веома различити и зависе од циља који се жели постићи.

Стимулативне мјере, дате послодавцима Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, при запошљавању лица са инвалидитетом, представљају државни модел

за рјешавање проблема незапослености у области инвалидности.

У складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, сваки послодавац, који запошљава лица са инвалидитетом има право на:

- пореске олакшице утврђене пореским прописима,
- право на новчани стимуланс и
- стимуланс предвиђен посебним уговором о запошљавању инвалида, склопљен с Фондом за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, Заводом за запошљавање, Фондом за пензијско и инвалидско осигурање, надлежном службом социјалне заштите, јединицом локалне самоуправе или с другим послодавцем.

Ова права послодавцу припадају, без обзира да ли је лице са инвалидитетом, које је запослио, претходно било пријављено на евиденцији незапослених Завода за запошљавање.

Стимуланси обезбјеђени послодавцу, који запошљава лица са инвалидитетом су:

- једнократна материјална давања,
- средства за прилагођавање радног мјеста и услова рада,
- кредитна средства по повољнијим условима намијењена куповини машина, опреме, алата или прибора потребног за запошљавање лица са инвалидитетом,
- средства накнаде разлике због смањеног радног учинка или за суфинансирање дијела плате асистента (помагача у раду) лица са инвалидитетом у току рада.

Ова средства под једнаким условима могу користити предузећа и друге организације које запошљавају лица са инвалидитетом, као и лица које обављају самосталну дјелатност или регистровану пољопривредну дјелатност као једино, главно или допунско занимање.

Иако су Законом обезбјеђена, нека од права, због сложеног

државног система, теже се остварују, јер су процедуре за њихово остваривање компликоване. Једно од таквих права је и право на ослобађање обавезе плаћања царине. Ово право се остварује у поступку пред органима и институцијама Босне и Херцеговине.

На основу запослења лица са инвалидитетом, предузећима која их запошљавају, Закон обезбјеђује право на царинске, пореске и друге олакшице. Ова средства су намјенска и не могу се трошити за исплату плата и других примања запослених.

Лица са инвалидитетом, која обављају самосталну дјелатност у смислу пореских прописа, те лица која обављају регистровану пољопривредну дјелатност као једино, главно или допунско занимање, имају право на пореска и царинска ослобађања и олакшице предвиђене царинским и пореским прописима.

Ради остваривања права у складу са овим одредбама

неопходно је имати у виду и следеће законе:

- ~ Закон о акцизама и порезу на промет ("Службени гласник Републике Српске" број 41/05, 99/04, 96/03, 60/03, 30/02 и 25/02)
- ~ Закон о порезу на доходак грађана ("Службени гласник Републике Српске" број 71/10, 120/08, 91/06, 68/01 и 51/01)
- ~ Закон о порезу на добит ("Службени гласник Републике Српске" број 91/06),
- ~ Закон о јавним набавкама ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број: 60/10, 12/09, 70/06, 24/06, 8/06, 52/05, 19/05 и 49/04)
- ~ Закон о царинској политици ("Службени гласник Босне и Херцеговине" број 54/10, 93/08, 57/08, 51/06 и 57/04).

Средства по основу ослобађања од царина и пореза могу се користити само у следеће сврхе:

- за проширење капацитета предузећа, као и оснивање нових предузећа за радно

оспособљавање и запошљавање лица са инвалидитетом,

- отварање нових радних мјеста,
- увођење нове технологије,
- побољшање стандарда лица са инвалидитетом,
- по основу солидарности лица са инвалидитетом,
- за рад организација инвалида на нивоу Републике и њихове заједничке организације.

Једна од значајних олакшица за предузеће, установу, заштитну радионицу и радни центар, који запошљава лица са инвалидитетом је плаћање комуналних и телефонских услуга и трошкове електричне енергије по цијенама за домаћинства.

На овај начин јавна предузећа у области комуналних, телекомуникацијских и електроенергетских дјелатности, кроз економско подржавање субјеката који их запошљавају лица са инвалидитетом, дају свој допринос већем запошљавању ових лица.

Као квалитетан начин подршке у функцији стимулативног запошљавања и економске одрживости, јесте и право на поврат средстава уплаћених на име доприноса за запослена лица, а тиме и жене са инвалидитетом. Основни циљ ове одредбе је да након уплате свих доприноса, послодавцима уплаћене доприносе рефундира Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање.

Рефундација се врши на основу доказа о извршеном обрачуњу и уплати доприноса. Запослени могу остваривати сва права по основу уплате доприноса не чекајући рефундацију.

Уколико се лице са инвалидитетом запосли код послодавца који није у систему обавезног запошљавања лица са инвалидитетом, послодавац остарује право на новчани стимуланс намијењен оним послодавцима, који запосле лице са инвалидитетом. Треба имати у виду да се под овим запошљавањем подразумева

запошљавање лица са најмање 40% инвалидитета, лица са најмање 70 % тјелесног оштећења и лица са лаком и умјереном менталном ретардацијом.

Висина новчаног стимуланса, који могу остварити послодавци, одређује се у висини годишњег доприноса уплаћеног на плату запосленог радника, која ради на истим пословима на које се запошљава жена, односно лице са инвалидитетом. Новчани стимуланс одобрава се послодавцу приликом запошљавања лица са инвалидитетом у складу са уговором закљученим између послодавца и Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање. Исплата новчаног стимуланса зависи од извршавања обавеза преузетих уговором.

Када је у питању право на поврат доприноса и оно се остварује само за запослена лица са инвалидитетом са најмање 40% инвалидитета,

лица са најмање 70 % тјелесног оштећења и лица са лаком и умјереном менталном ретардацијом.

Право поврата доприноса послодавац остварује подношењем захтјева за враћање доприноса Фонду за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида. Уз захтјев, послодавац обавезно прилаже обрачун доприноса с подацима о лицима са инвалидитетом и о уплаћеним доприносима на плату за та лица, затим доказ да су за све раднике уплаћени доприноси, примјерци обрачуна плате лица са инвалидитетом, а први пут и докази о запошљавању и о инвалидитету.

Послодавац може захтјев за враћање средстава поднијети по истеку мјесеца или тромјесечја. Допринос се рефундира у року од 30 дана од дана подношења захтјева.

Новчани стимуланс се исплаћује у року од 30 дана од дана подношења захтјева, с обавезним прилозима.

Право на новчани стимуланс је доступно свим послодавцима који су спремни да запосле лица, односно, жене са инвалидитетом.

Иако је Законом, као што је видљиво обезбјеђено низ права кроз остваривање разних повластица и стимуланса, запошљавање лица са инвалидитетом још увијек није постала пракса у нашој земљи.

За тржиште рада Републике Српске као посљедица ратних дешавања у периоду 1992-1995. године, карактеристичан је већи број мушке популације са инвалидитетом, а самим тим и њихово веће радно агажовање. Од оснивања Фонда за професионалну рехабилитацију запошљавање до данас, укупно је запослено и samozапослено 880 лица са инвалидитетом. Од укупног броја лица кроз програме Фонда запослене су 43 жене са инвалидитетом.

Манифестација актуелног стања на тржишту рада у Републици

Српској је социјална искљученост жена са инвалидитетом са тржишта рада.

Зоран Добраш
предсједник Координационог одбора
инвалидских организација Републике Српске

Значај запошљавања жена са инвалидитетом

Увод

„На евиденцији Завода за запошљавање Републике Српске на дан 31.01.2011. године евидентирано је 2.512 лица са инвалидитетом, од чега је 111 жена са инвалидитетом. Искуства Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида показују, да је више од 50 % лица са инвалидитетом способно за рад, али да се не пријављују на евиденцију Завода за запошљавање Републике Српске. Један од разлога зашто се лица са

инвалидитетом не пријављују на евиденцију Завода је и право на основу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, које дозвољава послодавцима да лица са инвалидитетом запошљавају, иако нису на евиденцији Завода. Овакве могућности запошљавања, представљају погодност с једне стране, а с друге стране не дају право стање незапослених лица са инвалидитетом, а тиме и жена са инвалидитетом.“

На евиденцији ЈУ Завода за запошљавање Републике Српске, на дан 31.01.2011. године евидентирано је 147.912 незапослених лица, од чега је 69.342 (46,88%) незапослених жена. Ниска стопа учешће жена на тржишту рада представља проблем, а посебно су угрожене жене са инвалидитетом.

“Сва људска бића рођена су слободна и једнака у достојанству и правима”

Универзална декларација о људским правима - Члан 1

Лица са инвалидитетом има у цијелом свијету и у свим слојевима друштва. Њихов број је значајан и у сталном је порасту. Жене са инвалидитетом, као дио те популације у главном, спадају у најсиромашније међу сиромашнима, живе у изолацији без адекватне подршке, уз онемогућен приступ јавним мјестима, било због архитектонских баријера, било због дискриминирајућих ставова. Велики број жена са инвалидитетом није образован или је недовољно образован због одвојеног и неадекватног процеса образовања. Мањак квалификација у старту их ставља у неповољан положај на тржишту рада и тиме им додатно отежава запошљавање. Наше друштво још увијек на прави начин не препознаје њихове потребе и не укључује их у развојне иницијативе, а посебно у креирање политика и програма који их се директно тичу.

„Њихов глас, ријетко се чује.“

Узроци лошег статуса овог дијела популације леже дубоко у социјалним, економским, културним и психолошким коријенима свих култура. Годинама су жене са инвалидитетом, њихови проблеми и потребе били табу тема сваког друштва. Са медицинског аспекта посматрају се као пасивни корисници услуга, без слободе избора, а значајан број их је затворен у институције у удаљеним областима или у њиховим кућама. **Ово је дио популације који је у сталној друштвеној изолацији.**

Друштвена искљученост је резултат неразумијевања околине, недоступних комуникација и информација, недоступности радних мјеста, тржишта рада, недостатка оспособљавања, преквалификације и образовања.

Генерално, сиромаштво и социјална искљученост је релевантно обиљежје живота жена са инвалидитетом. Знатан број њих живи у окружењу

дискриминације, предрасуда, незнања и неинформисаности, са незадовољеним елементарним потребама. Жене са инвалидитетом и њихове породице имају, по правилу, ниска примања (углавном социјална и инвалидска давања).

Узроци сиромаштва и друштвене искључености овог дијела популације су ниска стопа запослености, недоступност јавних служби и институција, као и недовољна развијеност услуга и сервиса за подршку.

Након што су у протеклих неколико година постигнути резултати у складу са активностима квалитетног лобирања проведеног од стране лица са инвалидитетом и њихових организација, полако су се почела давати једнака признања и женама са инвалидитетом. Инвалидност временом постаје препозната као питање људских права.

Нова визија друштва је неопходна, и подразумева

друштво у коме ће лица са инвалидитетом бити вреднована као корисни чланови заједнице.

„Жене са инвалидитетом нису жртве које треба штитити или инфериорна бића која требају да се уклоне и избјегавају, већ су људи са једнаким правима, једнаким одговорностима и једнаким доприносом који могу дати друштву.“

Изазов представља успостављање одрживих политичких и легалних оквира, који ће бити подкријепљени практичним социјалним акцијама, које су потребне и које омогућавају остваривање једнаких права и једнаких прилика за сва лица са инвалидитетом, а поготово жена са инвалидитетом, као посебно угрожене категорије. Оне морају бити те, које ће у владама, политичким и утицајним круговима промовисати своја права. Морају инсистирати на стварању услова за једнаке могућности кроз системска рјешења, доношењем таквих

закона који ће бити у складу са Стандардним правилима УН, Универзалним дизајном и Конвенцијом УН, односно који ће бити базирани на недискриминацији и поштивању људских права.

Приступ заснован на људским правима захтијева укључивање најугроженијих, како би се чуо њихов глас, као и јачање способности угрожених да се укључе у јавни живот и активности које на њих директно утичу.

Укључивање у свакодневне токове, омогућава лицима са инвалидитетом, а тиме и женама са инвалидитетом, интеграцију у кључне области друштва, као што су образовање, здравство, социјална заштита и запослење. Укључивање у друштвене токове, мора да буде дио агенде државне реформе, како би се постигло уврштавање питања инвалидности у све нивое планирања.

Сиромаштво и социјална искљученост имају комплексне и мултидимензионалне облике, који захтијевају мобилизацију широког спектра политика под свеобухватном стратегијом.

Заједно са социјалном заштитом, политика запошљавања има кључну улогу, али и други фактори као што су: становање, образовање, здравство, информације и комуникације, мобилност, сигурност и правда, слободно вријеме и култура, морају бити препознати.

Правни основ

Члан 23. Универзалне декларације о људским правима, Правила 3 и 7 Стандардних правила УН за изједначавање могућности лица са инвалидитетом, чланови 26. и 27. УН Конвенције о правима лица са инвалидитетом и Директива Савјета Европе 2000/78/ЕС од 27. новембра 2000. године (којом се успоставља општи оквир за једнак третман у запошљавању и професији) намећу обавезу државе, да осигура једнаке

прилике за запошљавање лица са инвалидитетом према стандардима Европске уније и Савјета Европе кроз усвајање адекватног и правоснажног законодавства.

Значај запошљавања

Жене са инвалидитетом представљају једну од социјално искључених група уопште, па и са аспекта тржишта рада. У односу на положај и могућности запошљавања мушкараца са инвалидитетом, жене са инвалидитетом су у евидентно лошијој позицији.

Запослене жене са инвалидитетом обично имају нижа примања и ријетко могу да задрже свој посао на дужи временски период (у виду трајног запослења). Поред тога, низак образовни ниво заједно са ниским нивоом професионалних знања и вјештина, са којим улазе на тржиште рада (уколико уопште уђу), додатно компликују ситуацију у којој се налазе.

„Узроци ниске стопе запослености жена са инвалидитетом су у предрасудама и искривљеним ставовима о њиховом запошљавању, способностима за рад и преузимању обавеза, неприлагођеним радним условима и радном амбијенту њиховим потребама, као и предрасуде и слаба мотивација послодаваца да их запошљавају.“

Дугогодишња зависност од социјалних давања, непостојање једнаких могућности и независности приликом избора адекватног посла, као и пасивност (или кругови неуспјеха) у процесу тражења запослења утичу на то да се жене са инвалидитетом искључују или слабо укључују на тржиште рада.

Изазови са којима се суочавају у настојањима да се интегришу на тржиште рада, везани за запошљавање и социјалну сигурност су веома тешки.

Недостатак прилика за запошљавање и непостојање адекватног система социјалне сигурности онемогућава им вођење достојанственог живота.

Као дио популације, која је у сталном порасту, са економског стајалишта, сва лица са инавалитетом, без обзира на пол представљају неискориштено тржиште са аспекта потрошње, и неискориштену радну снагу са аспекта тржишта рада.

Рјешавање проблема запошљавања, заједно са социјалном политиком има кључну улогу, те због тога ово питање захтијева комплементаран рад институција власти, лица са инавалитетом и невладиног сектора на утрђивању одговарајућих политика.

Запошљавање, коме претходи адекватна професионална и друга рехабилитација, је најбоља одбрана од социјалне искључености и један од главних начина да се постигне пуно учешће лица са инавалитетом у друштву. Квалитетна радна

мјеста обезбјеђују економску независност, поспјешују лично остваривање и представљају најбољу заштиту од сиромаштва. Радно ангажовање је најефикаснији начин укључивања жена са инавалитетом у све животне токове, њихову пуну и праву интеграцију и кључни елемент у гарантовању једнаких могућности за све, те доприноси потпуном учешћу свих грађана у економском, културном и друштвеном животу и реализовању њихових потенцијала.

Право на рад је једно од основних људских права, које гарантују и штите кључни међународни документи који полазе од принципа да сваки човек има урођена, једнака, неотуђива и универзална права, која произлазе из достојанства свих људских бића. Право на рад подразумијева право на слободан избор запослења, односно запошљавање као основни начин социјалног укључивања у све друштвене токове, које омогућава

економску и социјалну сигурност. Све државе су дужне то право обезбједити и лицима са инавалитетом, не само као извор егзистенције већ и као начин њихове друштвене укључености.

Могућност кориштења и употреба овог права је веома значајна за жене са инавалитетом и за друштво у целини, јер не представља само хумано, већ и економско питање.

Од рада лица са инавалитетом, бројне су користи за друштво у целини. Највећа је свакако економска исплативост. Нема тако богате државе која би се могла одрећи материјалног доприноса, као производа рада. На овај начин лица са инавалитетом постају ствараоци, а не искључиво корисници средстава државног буџета.

Осим тога, радом лица са инавалитетом смањују се социјална и друга давања, којима се, ако нису запослена, осигурава њихова егзистенција,

па и задовољавање њихових специфичних потреба. Својим радом поред плате, жене са инавалитетом обезбјеђују социјалну сигурност, јер за њих послодавац врши уплату доприноса за социјално осигурање. Уплата доприноса обезбјеђује женама са инавалитетом права из здравственог осигурања, незапослености, пензијског и инавалитетског осигурања и дјечије заштите.

Запошљавање жене са инавалитетом има социјалну димензију када је у питању њена породица, јер омогућава да оснује породицу, допринесе егзистенцији своје породице, да се осјећа друштвено корисном. У исто вријеме чланови породице за вријеме док она ради могу да обављају друге активности.

Према томе, држава која води исправну политику запошљавања и финансијски и на друге начине подржава запошљавање жене са инавалитетом, омогућава да

и оне дају допринос државној економији и да њихово запошљавање смањи потребе и трошкове бенефиција и допринесе смањењу сиромаштва.

Дакле, постоји велико економско и социјално оправдање за њихово запошљавање, ако су квалификоване за одређени посао.

Важно је нагласити да рад жена са инвалидитетом има, и за њих саме, бројне користи које се према неким истраживањима огледају у сљедећем:

- запослене жене са инвалидитетом имају бољу слику о себи и више самопоштовања и самопоуздања, друштвено су активније и прилагодљивије на промјене уопште,
- у свакодневном личном животу су компетентније и корисније својим породицама и друштву,
- економски су супериорније и мање оболјевају у односу на незапослене жене.

Резултати истраживања говоре да су жене са инвалидитетом,

и то оним тежим, генерално веома задовољне својим послом и да имају позитиван однос са својим радним колегама и претпостављенима.

„Особе са инвалидитетом, као и све друге особе, имају уставно право на рад и оно им се не смије ускраћивати“, каже Виктор Готовац, професор радног и социјалног права на загребачком Правном факултету, додаје да рјешавање егзистенције особа с инвалидитетом кроз сустав социјалног осигурања и социјалне скрби није нимало ефикасно. Тако се, наиме, не удовољава потреби особа са инвалидитетом за радом и самоизражавањем. С друге стране, такво финансирање особа са инвалидитетом тежак је терет за прорачун. Управо зато, истиче професор Готовац, тренд се мијења и настоји се да особе са инвалидитетом саме зарађују за живот“.¹

¹ В. Готовац, Посао за особе са посебним потребама, [http:// www.udrugakorak.hr](http://www.udrugakorak.hr), 15. мај 2008. године

У циљу промовисања квалитета запошљавања потребно је развити могућности за запошљавање посебно кроз политике за промоцију стицања вјештина и учења током цијелог живота, односно стварати услове и промовисати професионалну рехабилитацију, као битан предуслов запошљавања и социјалне интеграције.

Кључна питања су специфична и морају се без одлагања рјешавати, а укључују:

Обавезу државе да осигура једнаке прилике за запошљавање лица са инвалидитетом према стандардима Европске уније и Савјета Европе кроз усвајање адекватног и правоснажног законодавства.

Обавезу државе да обезбједи минимум стандарда социјалне сигурности за сва лица са инвалидитетом омогућавајући им достојанствен живот.

Организовање кампања за подизање свијести које би

модификовале ставове према инвалидности уопште, а што је једна од главних препрека за укључивање лица са инвалидитетом на тржиште рада.

Наш задатак и циљ јесте да афирмишемо развој политике запошљавања имајући у виду лице са инвалидитетом, као појединца, личност са свим општим и специфичним потребама. Ово се може постићи само заједничким дјеловањем свих лица са инвалидитетом и њихових организација. Системска рјешења морају свакој групацији лица са инвалидитетом омогућити да обликују, изражавају и реализују своје основне развојне потребе као и посебне интересе, да имају једнаке могућности као здрави људи, а прије свега да имају право на различитост.

Запошљавање као лична интеграција жена са ИНВАЛИДИТЕТОМ

„Према подацима Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида у Републици Српској, преко 50% лица са инвалидитетом способно је за рад...“

Са развојем друштвених и политичких наука, програми социјалне укључености лица са инвалидитетом, објени родним компонентама, постоје као саставни дио стратешких политика. Када се посматра са ширег друштвеног аспекта, многобројне баријере отежавају живот лицима са инвалидитетом. У оквиру ове популације, жене са инвалидитетом у далеко су тежој ситуацији од мушкараца. Узроке налазимо

у општем, стереотипном и дискриминирајућем ставу усмјереном на положај жене у друштву, а поготово улогу и значај жене која има инвалидитет.

Жене са инвалидитетом, су жене које усљед физичких и физиолошких поремећаја у функционисању организма, постају потпуно или дјелимично онеспособљене за функционисање и нормално обављање животних и радних активности. У складу са међународним и домаћим законодавством, без обзира на врсту и настанак инвалидитета, у својим правима жене са инвалидитетом морају бити изједначене са осталим грађанима. Без обзира на претходно наведено у складу са преосталим радним способностима, друштво и друштвени односи, детерминишу даље могућности њиховог социјалног и економског укључивања.

„И у Републици Српској жене са инвалидитетом постоје у свим слојевима друштва.“

Са аспекта заступљености, жене са инвалидитетом чине више од 10% укупне свјетске популације; половину свјетске популације инвалида или једноставније, има их око 600 милиона. И без обзира на бројност, о њима се слабо или недовољно говори, свака студија сврстава их у социјално искључене групе без посебне анализе њиховог стања. Њихови проблеми рјешавају се неком од стратегија, акционих планова или програма намијењених маргинализованим групама. У стварном животу свакодневно се суочавају са низом економских, социјалних, културолошких и просторних баријера. Општи дискриминаторски ставови и мишљења, стављају их на маргине друштва и тјерају у својеврсну изолацију. Запошљавање ових жена, за њих представља још једну отежавајућу околност.

И у Републици Српској жене са инвалидитетом постоје у свим слојевима друштва. Од укупног броја лица са инвалидитетом, који према подацима Министарства здравља и социјалне заштите у Републици Српској у 2010. године евидентирано је 12.076 цивилних лица са инвалидитетом, од чега је 5.475 жена. У категорији малолетних лица са сметњама у психичком и физичком развоју, од укупног броја 4.764 малолетника, 2.564 су женског пола. Према истраживањима Министарства здравља и социјалне заштите евидентан је већи број жена са физичким инвалидитетом, док је у категорији менталног инвалидитета евидентан већи број мушкараца.

Према подацима Министарства рада и борачко-инвалидске заштите о корисницима права у складу са Законом о правима бораца, војних инвалида и породица погинулих бораца одбрамбено отаџбинског рата Републике Српске и Закона о заштити цивилних жртава рата,

од укупно 38.472 инвалида, 979 су жене.

У контексту класне стратификације, жене са инвалидитетом спадају у најсиромашније категорије становништва. У контексту друштвене хијерархије, проводе живот у изолацији, узроковано традиционалним, укалупљеним и негативним ставовима околине према њима и њиховим способностима.

Иако су у остваривању права подржане од стране институција, и даље је присутна неадекватна и недовољна подршка од стране друштва, што утиче на њихов положај у целини. Дуго времена, старање о женама са инвалидитетом третирало се као ствар породице.

„Начини и потенцијали задовољавања потреба жена са инвалидитетом, у смислу њиховог дјелимичног или потпуног задовољавања, зависе од спремности и потенцијала друштва за равноправан третман ове категорије становништва.“

У Републици Српској на дан 31.01.2011. на евиденцији Завода за запошљавање евидентирано је 2.512 лица са инвалидитетом, од чега је 111 жена са инвалидитетом. Према подацима Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида у Републици Српској, преко 50% лица са инвалидитетом способно је за рад, а не пријављује се на евиденцију Завода за запошљавање.

„Жене са инвалидитетом су такође лица способна за рад која своја права на рад и запошљавање оставарују у складу са законима из области рада и запошљавања Републике Српске.“

За тржиште рада Републике Српске карактеристичан је већи број мушкараца са инвалидитетом, као последица ратних дешавања на овим просторима у периоду 1992-1995. године.

Проблем запошљавања лица са инвалидитетом, а тиме и

жена са инвалидитетом, као кључни фактор за рјешавање социјалних проблема и проблема искључености у Републици Српској системски је ријешен доношењем Закона о раду, Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида. Активности на рјешавању овог проблема налазе се и у циљевима Стратегије унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом 2010-2015. и Стратегије запошљавања 2011-2015. Адекватним политикама запошљавања Република Српска утиче на побољшање положаја лица са инвалидитетом и развој једнаких могућности за њихово запошљавање. Положај на тржишту рада, жена са инвалидитетом, не посматра се само са аспекта незапослености, већ и партиципације запослених жена са инвалидитетом на руководећим и управљачким позицијама. Ова евидентно недовољна заступљеност представља не само социјално, већ и политичко питање.

Њихова евидентна изолација онемогућава их у борби за остваривању њихових права и лобирању.

Дугогодишња зависност од социјалних давања, непостојање једнаких могућности и независности у избору адекватног посла, као и пасивност у процесу тражења запослења утичу на то да се жене са инвалидитетом искључују са тржишта рада.

„Актуелно стање на тржишту рада у Републици Српској показује искљученост жена са инвалидитетом са тржишта рада.“

Велики проблем у овом правцу представља и недовољна упућеност послодаваца о тежини датог проблема и важности њиховог укључивања.

Један од узрока ниске стопе запослености жена са инвалидитетом су и неприлагођени радни услови и радни амбијент њиховим потребама, неинформисаност јавности

и утицај предрасуда у вези њиховог запошљавања и рада. Са друге стране, тежину, овог проблема ствара и недовољна заступљеност жена са инвалидитетом у медијима тиме и њихова невидљивост. Ово се појављује као последица историјски произведене друштвене и психолошке пасивности у смислу неорганизованог дјеловања и система транспарентних борби за остваривање права.

„Како да се боре у остваривању својих права, како да лобирају, како и на кога да утичу, кад их нигдје нема.“

У оквиру тог контекста слиједи и неадекватна и недовољна радна ангажованост ове категорије становништва.

Социјална искљученост као последица незапослености, производи психолошки негативне ефекте, који се огледају кроз осјећај бескорисности и несврхисходности постојања у друштву у коме живе.

Недостатак прилика за запошљавање и активног укључивања у остваривање права, онемогућава женама са инвалидитетом вођење достојанственог живота у друштву у коме живе.

У вези са овом појавом може се посматрати и низак образовни ниво, заједно са ниским нивоом професионалних знања и вјештина са којим улазе на тржиште рада. Такве околности отежавају им ситуацију у којој се налазе.

Један од главних начина за постизање пуне партиципације жена са инвалидитетом у друштву је запошљавање, којој претходи адекватна професионална и друга рехабилитација. Запошљавање је најбоља одбрана од социјалне искључености.

Са циљем обезбјеђивања и унапређивања квалитета запошљавања, потребно је развити адекватну стратегију кроз политику која активно

подстиче стицање вјештина и програме целоживотног учења, односно унапређивати професионалну рехабилитацију као битан предуслов за запошљавање и њихову пуну интеграцију у друштву. Стратегијом запошљавања 2011-2015. дефинисани су основни циљеви и друштвене групе којима је потребна помоћ у запошљавању. Међу овим групама, Влада Републике Српске предвидјела је и лица са инвалидитетом.

„Запошљавање је најбоља одбрана од социјалне искључености.“

Радно ангажовање је веома значајно за жене са инвалидитетом и за друштво у целини, и као такво представља не само хумано, већ и политичко и економско питање. Квалитетна радна мјеста обезбјеђују економску независност, подстичу лично самоостваривање, духовну надоградњу и најбољу заштиту од појаве сиромаштва.

„Стратегијом запошљавања 2011-2015. дефинисани су основни циљеви и друштвене групе којима је потребна помоћ у запошљавању. Међу овим групама, Влада Републике Српске предвидјела је и лица са инвалидитетом.“

Запослене жене са инвалидитетом на ефикасан начин укључене су у животне токове, и имају могућност да потпуно учествују у економском, културном и друштвеном животу, уз остваривање креативних потенцијала. На овај начин смањују се социјална и друга давања, којима се осигурава њихова егзистенција, као и задовољавање њихових специфичних потреба. Као креаторке нових вриједности у друштву, запослене жене са инвалидитетом остварују економску и материјалну корист не само за себе, већ и за друштво у целини. Радно ангажовање изазива и суштинске промјене њиховог друштвеног статуса у смислу, да више нису само пасивни корисници јавних

услуга, већ активни ствараоци нових вриједности. У Републици Српској, жене са инвалидитетом својим радом могу остварити веће приходе од социјалних накнада које примају и окончати своју зависност од датих примања.

Социјална инклузија кроз запошљавање, представља учешће жена са инвалидитетом на тржишту рада, што производи хуманији и моралнији развој друштва у цјелини. Њихово запошљавање има снажну социјалну димензију, када је у питању њена породица, кроз стварање могућности за оснивање породице уз допринос егзистенцији.

„У Републици Српској, жене са инвалидитетом својим радом могу остварити веће приходе од социјалних накнада које примају и окончати своју зависност од датих примања.“

У посљедњих неколико година Република Српска води социјално-сензибилну политику запошљавања.

Финансијским подстицајима и другим олакшицама подржава се запошљавање лица са инвалидитетом и на тај начин обезбјеђује се њихов допринос државној економији уз смањење трошкова бенефиција и пружање снажног доприноса смањењу сиромаштва у цјелини.

Закључак

Само државе које имају потпуни осјећај одговорности уз наглашен сензибилитет дјеловања наспрам социјално угрожених категорија становништва, могу се сврстати у ред високо хуманих и моралних друштава.

Република Српска у свом дјеловању показује константно одговоран однос према рањивим категоријама становништва, али је често ограничена економским ресурсима, стога издвајања за ове категорије становништва остају ограничена буџетским средствима.

Осим државних органа, велику улогу у запошљавању имају

социјални партнери и цивилно друштво. Транспарентан приступ проблему и информисање јавности о предностима запошљавања и недостацима незапошљавања, представља једну од суштинских активности. Оног тренутка када јавност у потпуности постане свјесна економске исплативости и друштвене користи запошљавања жена са инвалидитетом, ограничења ће се претворити у ресурсе.

Питање родне равноправности, једнако је важно као и питање запошљавања, јер омогућава равноправно учешће и равноправан третман оба пола приликом процеса запошљавања и задржавања у радном односу рањивих категорија становништва.

Без родне равноправности уопште, слиједи једнодимензионалан и непотпун развој друштва које маргинализује једну половину човјечанства, а што је у супротности са друштвеним и духовним тековинама савременог цивилизованог човјека.

Маргинализовање, повређивање и кршење основних људских права међу којима је право на рад и егзистенцију жена са инвалидитетом, јесте супротно принципима основних људских права.

У том правцу неопходно је ангажовање свих владиних институција, органа локалне управе и самоуправе, социјалних партнера, као и организација цивилног друштва, у циљу подизања и унапређивања свијести о неопходности учешћа жена са инвалидитетом у процесу радног ангажовања.

Акцента у овом правцу се ставља на програме за професионалну рехабилитацију и стручно оспособљавање, у правцу адекватног радног ангажовања жена са инвалидитетом кроз креативне радионице, женско предузетништво и сличне облике радног ангажовања, са циљем подстицања самоостваривања и изграђивања хуманијег, духовно и цивилизацијски напреднијег друштва.

Финансијски подржано из средстава ФИГАП програма.

Програм за имплементацију Гендер акционог плана БиХ (ФИГАП програм 2009-2014), резултат је сарадње Агенције за равноправност полова БиХ – Министарства за људска права и избјеглице БиХ, Гендер Центра Федерације БиХ и Гендер центра Републике Српске, а његов је циљ да осигура одрживо спровођење Гендер акционог плана Босне и Херцеговине („Службени гласник Босне и Херцеговине“ бр. 41/09). Програм подржава група међународних донатора коју чине владе: Краљевине Шведске, коју представља Амбасада Краљевине Шведске у Босни и Херцеговини, путем развојне агенције SIDA, Републике Аустрије, коју представља Амбасада Републике Аустрије у Босни и Херцеговини, путем развојне агенције ADA, Велике Британије, коју представља Британска амбасада у Босни и Херцеговини, путем развојне агенције DFID и Швајцарске Конфедерације, коју представља Швајцарска амбасада у Босни и Херцеговини, путем развојне агенције SDC.



Влада Републике Српске
Гендер центар - Центар за
једнакост и равноправност полова



Агенција за равноправност полова БиХ
Ministarstva за људска права
и избјеглице БиХ



Влада Федерације
Bosne i Hercegovine
Gender centar

„Ова публикација је штампана уз подршку ФИГАП програма. Ова публикација је бесплатна и неће бити предмет продаје. Ставови изнесени у овој публикацији су мишљења аутора/ки и не представљају нужно ставове Агенције за равноправност полова БиХ, Гендер центра Републике Српске и Гендер Центра Федерације БиХ.“

