

ПРОБЛЕМ ЗАПОШЉАВАЊА ИНВАЛИДА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Др Жељко Мирјанић*
Санда Миликић**

***Сажетак:** У циљу заштите лица са инвалидитетом и остваривања начела једнакости и равноправности, донесено је низ међународних докумената којима су прописана права лица са инвалидитетом. Ратификацијом тих аката, државе преузимају обавезу да националним законодавством регулишу права и обавезе лица са инвалидитетом, са циљем отклањања услова који неповољно утичу на њихове животе. Предмет анализе овог рада су поједине одредбе које припадају радном и социјалном законодавству Републике Српске, проблеми у примјени истих, те њихово поређење са одредбама одговарајућих закона у Републици Србији.*

***Кључне ријечи:** лица са инвалидитетом, људска права, радни односи, запошљавање, дискриминација, интеграција.*

Увод

1. Правно регулисање односа друштва према лицима са инвалидитетом у области радног и социјалног права и примјена правних прописа одлучујући су за отклањање или смањење њихове маргинализације у свијету рада. Исто тако, правно регулисање односа друштва према овим лицима у другим областима значајно

* Ред. проф. Правног факултета Универзитета у Бањој Луци

** Асистент Правног факултета Универзитета у Бањој Луци

је за отклањање или смањење друштвене маргинализације којој су изложени. Лица са инвалидитетом, као припадници маргиналне групе, могу се наћи у позицији да буду дискриминисана, социјално угрожена и да теже остварују своја права. Појединачно и као припадници друштвене групе суочавају се са социјалном искљученошћу. Равноправност у друштвеном животу и једнаке могућности за њих зависе од низа привилегија. Стога је заштита ових лица посебан дио друштвене, економске и социјалне политике који има за циљ да им обезбиди равноправан положај у односу на друга лица, а гдје најважнија улога припада запошљавању. Проблем запошљавања везан је примарно за радно и социјално законодавство¹ и у том смислу предмет анализе су одредбе радног и социјалног законодавства Републике Српске и њихово поређење са одребама одговарајућих закона Републике Србије.

2. Лица са инвалидитетом имају опште и специфичне потребе и да би се установио положај ове друштвене групе, неопходно је анализирати како су те потребе уграђене у законска рјешења у релевантним областима.² Запошљавање и радно ангажовање је пут ка самосталном животу, насупрот социјалној искључености, која води кршењу основних људских права значајног дијела популације (према подацима Свјетске здравствене организације - WHO, најмање 10% сваке популације чине особе са инвалидитетом).

¹ У овом раду су кориштени термини: инвалиди (у складу са важећим законима у Републици Српској) и лица са инвалидитетом (у складу са приступом аутора да се предност даје личности, па тек онда инвалидности).

У законима и званичним документима се користе, првенствено термини: инвалиди, хендикепирани, лица са сметњама у развоју, лица са специјалним потребама и лица са инвалидитетом. Законски текстови су углавном задржали термин инвалид. Термин инвалид има коријен у латинском језику (лат. *invalidus*) и означава онога који је неспособан или онеспособљен за службу. Термин лица са инвалидитетом означава лица која имају различита функционална ограничења: сензорна и/или моторна оштећења, смањене интелектуалне способности.

² Инвалидитет повлачи бројна физиолошка и социјална ограничења која одређују нови животни концепт.

1. Приступ законском регулисању

1. Однос према лицима са инвалидитетом током времена се мијењао, а упоредо с тим и регулисање запошљавања, радног и социјалног положаја. Савремени приступ законском регулисању заснива се на томе да је неопходно различитим групама лица са инвалидитетом омогућити да реализују развојне потребе и посебне интересе, да имају једнаке могућности као други, а истовремено и право на различитост. Прихваћен је приступ да се ова област посебно уређује, односно да се уређује посебним законом о запошљавању и преквалификацији ових лица. У складу са наведеним циљевима, примјена Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида³ има за циљ да омогући запошљавање што већег броја лица са инвалидитетом и смањеном радном способношћу. Упоредо с тим, присутан је приступ да се различито регулише положај ових лица зависно од настанка инвалидности и да се већа подршка и предност

³ Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида – пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ број 54/09) уређују се права, услови и поступак професионалне рехабилитације, оспособљавања и запошљавања лица с инвалидитетом и смањеном радном способношћу, оснивање организација и дјелатност установа, предузећа и других организација које се баве професионалном рехабилитацијом и запошљавањем инвалида, под општим и посебним условима.

У другом ентитету, Федерацији Босне и Херцеговине посебан закон који регулише ову област донијет је шест година касније: Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом („Службене новине ФБиХ“ број 9/10). У земљама у региону су донесени посебни закони који регулишу ову област: Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом („Народне новине“ број 143/02, 33/05); Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник Републике Србије“ бр. 36/09); Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом („Службени лист Црне Горе“ бр. 49/08); Законот за вработување на инвалидни лица (“Службен весник на Република Македонија” број 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008 и 161/2008); Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - uradno prečiščeno besedilo (“Uradni list RS, št. 16/2007)

даје војним инвалидима. Такав парцијални приступ је неповољан за лица са инвалидитетом стеченим рођењем, болешћу или несретним случајем, а која су у правилу, више изложена социјалној искључености и имају мање могућности за запошљавање.

Према доступним подацима, примјеном Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида запослено је или задржало посао у Републици Српској више од 3000 лица са инвалидитетом.⁴

Положај лица са инвалидитетом регулисан је и другим законима који садрже одредбе које се односе на запошљавање, радне односе и социјално осигурање. Поменути прописи се заснивају на начелима садржаним у уставним одредбама, у дијелу који се односи на људска права и слободе, гдје је утврђено да су грађани равноправни у слободама, правима и дужностима, једнаки пред законом и уживају исту правну заштиту, без дискриминације и да свако има право на рад и слободу рада и да је свако слободан у избору занимања и запослења и под једнаким условима му је доступно свако радно мјесто и функција.⁵ Наведена начела садржана су и у релевантним актима међународног права.

Одговарајућим прописима из области пензијског и инвалидског осигурања, образовања, социјалне заштите, заштите дјецe и породице, пореског система, итд., регулисана су права лица са инвалидитетом и услови за њихово остваривање.

2. У оквиру пензијског и инвалидског осигурања обезбјеђују се права за случај губитка и смањења радне способности, односно преостале способности за рад, повреде на раду и професионалне болести.⁶ Тако у случају преостале способности за рад осигураник има право на: распоређивање на одговарајуће радно мјесто, односно право на одговарајуће запослење, преквалификацију или

⁴ Према извјештајима Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида у Републици Српској.

⁵ Устав Републике Српске донијет 1992. године, Дио II Људска права и слободе.

⁶ Видјети ближе Закон о пензијском и инвалидском осигурању ("Службени гласник Републике Српске" број 106/05, 20/07, 33/08, 01/09, 71/09, 106/09, 118/09).

доквалификацију, превенцију инвалидности и новчане накнаде. Право на распоређивање на одговарајуће радно мјесто, односно право на одговарајуће запослење се остварује до стицања права на пензију и подразумијева распоређивање или запошљавање на радном мјесту за које се тражи стручна спрема осигураника, односно ако је нижа стручна спрема радног мјеста уз пристанак осигураника. Право на преквалификацију или доквалификацију стиче осигураник да би се оспособио за рад на другом радном мјесту послџе процеса оцјене радне способности. То право се реализује практичним радом уз одговарајући програм, стручним оспособљавањима у организацијама привреде и друштвених дјелатности или учењем у организацијама за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида рада.

Осигураник који је по основу преостале способности за рад стекао право на распоређивање, односно запослење на другом радном мјесту или право на преквалификацију или доквалификацију, има право на накнаду плате од дана настанка инвалидности до дана распореда или запошљавања, као и накнаду плате од дана завршене преквалификације до распореда или запослења на другом радном мјесту, накнаду плате за вријеме преквалификације и накнаду плате због мање плате на другом радном мјесту.

Кад не постоји преостала способност, односно кад је настао губитак способности за рад и када је утврђена преостала способност, али осигураник је старији од 55 година, утврђује се право на инвалидску пензију.

У случајевима када постоји опасност од настанка инвалидности, осигураник има право на распоређивање, односно запослење на другом радном мјесту, односно право на преквалификацију или доквалификацију.

Поред наведеног, посебан значај има право на стаж осигурања са увећаним трајањем у циљу да би се обезбиједило стицање пензије овим лицима (12 мјесеци рада рачуна се као 15 мјесеци стажа осигурања).

4. У јавности се често занемарује проблем образовања дјецe са посебним потребама као дио проблема запошљавања лица са инвалидитетом, иако је образовање услов за запошљавање. Образовање дјецe са посебним образовним потребама спроводи се у редовној основној и средњој школи према организационим облицима који осигуравају њихово укључивање. За разлику од њих, дјецa са већим и комбинованим потешкоћама у развоју образују се у специјализованим установама опремљеним за образовање дјецe са озбиљним и комбинованим потешкоћама у развоју, или у посебним одјељењима за дјецу са посебним образовним потребама, редовним школама, на основу препорука стручног тима.⁷

5. Поред унутрашњих извора права, положај лица са инвалидитетом уређен је актима међународног права о људским правима и актима који се баве посебним правима ових лица, а који имају за циљ елиминисање дискриминације, одвајања или социјалног искључивања. Анализа ових аката показује да се принцип једнакости права односи на сва лица, укључујући и лица са инвалидитетом, да лица са инвалидитетом имају и специфична (посебна) права, те да не постоји јединствена листа специфичних права, већ се она налазе у разним актима.

Посебан значај припада Конвенцији Уједињених нација о правима лица са инвалидитетом.⁸ Уз уважавање основних начела из Опште декларације о људским правима, Конвенција први пут гарантује права која произлазе с основа инвалидитета, а то су: пуно и ефикасно учешће и укључивање у друштво лица с инвалидитетом, поштивање различитости и прихватање инвалидитета као дијела људске различитости и човјечности; једнакост могућности, приступачност и поштивање способности развоја дјецe с потешкоћама у развоју и поштивање дјецe с потешкоћама у развоју у смислу очувања властитог идентитета. Наведена правила се

⁷ Закон о основном образовању и васпитању („Сл. гласник Републике Српске“ број 74/08, 71/09) и Закон о средњем образовању и васпитању („Службени гласник Републике Српске“, бр 74/08,106/09).

⁸ Босна и Херцеговина је ратификовала ову конвенцију у децембру 2009. год. („Службени лист БиХ“ бр.11/09).

појављују као предмет посебног законског регулисања у циљу изједначавања могућности лица с инвалидитетом.

Осим документа о људским правима који је од универзалног значаја, прихваћен је и велики број конвенција и других аката од регионалног значаја, од којих треба истаћи Европску конвенцију о заштити људских права и основних слобода⁹ и Европску социјалну повељу која поставља стандарде економских и социјалних права. Европска унија је одредила приоритете за рјешавање проблема лица са инвалидитетом, на начин да су главни задаци: подржати лица са инвалидитетом, како би им се омогућило да учествују у друштву; пружити максималну заштиту њима и њиховим породицама, како би се оснажили ресурси за учешће; отклањање баријера различитих врста; омогућити лицима са инвалидитетом да се укључе у јавни живот, смањити културне баријере и утицати да јавно мњење разумије потребе лица са инвалидитетом, те на тај начин створити претпоставке за изједначавање могућности за све.

Вриједи поменути и Конвенцију Међународне организације рада (МОР) бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. „Основним циљем ове конвенције сматра се пружање могућности за њихову професионалну рехабилитацију која би им омогућила запошљавање и напредовање у послу, што је услов и шире интеграције овог дела популације у друштву.“¹⁰

2. Посебне могућности запошљавања инвалида према посебном закону

Према Закону о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида Републике Српске, у оквиру спровођења политике развоја и унапређивања професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида, финансирање или су-

⁹ Према уставној одредби (члан II.2. Устава БиХ) Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода непосредно примјењује и, што је неуобичајено, има приоритет у примјени у односу на остале законе.

¹⁰ Петровић Ј., *Правни статус особа са инвалидитетом*, Теме. 2004; 28(4): 381-419.

финансирање запошљавања и запослености инвалида, лица са инвалидитетом имају право на запошљавање на тржишту рада под општим и посебним условима. У складу с тим, кроз програме запошљавања, реализује се социјални приступ по којем је лице с инвалидитетом субјект, а не објект интеграције. У функцији реализације овог приступа јесте формирање сектора или одсјека за заштиту лица са посебним потребама при ресорном министарству и другој институцији власти, запошљавања и социјалне политике, као и Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, чиме су лица са инвалидитетом добила социјалне партнере.¹¹ Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, као јавна установа, обавља послове: спровођења политике развоја и унапређивања професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида, финансирање или суфинансирање предузећа и установа за запошљавање под посебним условима, исплате новчаног стимуланса, поврата средстава уплаћеног доприноса, суфинансирања програма за одржавање запослености инвалида и друге послове.

2.1. Запошљавање инвалида под општим условима

Запошљавање лица са инвалидитетом под општим условима је запошљавање на отвореном тржишту рада, посредством служби за запошљавање, агенција, као и самостално запошљавање¹², односно запошљавање које не изискује посебно прилагођавање послова и радног мјеста могућностима и потребама лица са инвалидитетом. Овакво рјешење проистиче из чињенице да у оквиру популације лица са инвалидитетом постоје различите групе

¹¹ Примјер за такав приступ јесте учешће невладиних организација и других представника лица са умањеним тјелесним способностима у припреми и примјени правних прописа којима се регулишу њихова права.

¹² Законом о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“ бр. 30/10) регулисани су послови „посредовања у запошљавању, запошљавање на јавним радовима, осигурање за случај незапослености, права незапослених лица и услови за њихово остваривање“.

инвалида (с обзиром на врсту инвалидитета: физички, сензорни, ментални, итд.), те да свака група има своје специфичности и потребе. Ако се прихвати социјални модел приступа инвалидности, запошљавање лица са инвалидитетом под општим условима (кад год је то могуће) је друштвено највише прихватљиво. Лица са инвалидитетом имају права и обавезе као и сва друга незапослена лица. У оквиру тога, активно траже посао, у складу са својим могућностима, јављајући се на огласе и конкурсе, брину се о свом радном оспособљавању, сарађују са стручним лицима по питањима стручног оспособљавања, те професионалног усмјеравања и др. Са друге стране, послодавци приликом креирања кадровске политике и у процесу регрутовања кадрова, не могу имати планове који ће довести до дискриминације лица са инвалидитетом.¹³ „Кроз процес регрутовања послодавци треба да поштују принципе недискриминације, да кандидатима обезбеде једнаке могућности и да себи осигурају максималне бенефите. То могу да ураде консултујући сервисе за запошљавање особа са инвалидитетом, затим објављивањем огласа за слободна радна места у формату који је доступан особама са различитим врстама инвалидитета.“¹⁴

2.2. Запошљавање под посебним условима

Право на запошљавање под посебним условима (услови који су прилагођени психофизичким и другим способностима инвалида) имају инвалиди са најмање 40% инвалидности, лица са најмање 70% тјелесног оштећења и лица са лаком и умјереном менталном ретардацијом.¹⁵ Запошљавање инвалида под посебним

¹³ У циљу забране дискриминације у Републици Србији је донесен Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник Републике Србије“ бр. 33/06).

¹⁴ Станимиров К., Јаблан Б., *Особе са инвалидитетом у свету рада*, Социјална мисао 2009; 16(3):151-167.

¹⁵ Према Закону о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом („Службене новине Федерације БиХ“ број 9/10), право на запошљавање под посебним условима имају лица са инвалидитетом са најмање 60% инвалидитета, за разлику од Републике Српске, гдје се тражи најмање 40%.

условима може се организовати као: обавезно запошљавање инвалида, запошљавање инвалида у организацијама основаним ради запошљавања инвалида, samozapoшљавање и запошљавање у породичном предузећу.

У Републици Српској обавезу запошљавања инвалида, у одговарајућем броју имају само органи власти и предузећа са или у већинском власништву Републике.¹⁶ Уколико не испуне обавезу запошљавања инвалида, дужни су уплаћивати у Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом посебан допринос у висини од 0,2% од исплаћене мјесечне бруто плате свих запослених. У осталим случајевима, када не постоји обавеза, политика запошљавања лица са инвалидитетом се манифестује двојачко: кроз стимулацију послодавцу да запошљава лица са инвалидитетом кроз повластице и олакшице¹⁷, те обавеза мјесечне уплате посебног доприноса у висини од 0,1% исплаћене бруто плате свих запослених, за послодавце који немају запослена лица са инвалидитетом.

¹⁶ У Републици Хрватској је прихваћено исто рјешење, са могућношћу одгоде за новоосновано предузеће у власништву или већинском власништву Републике Хрватске или јединице локалне самоуправе у периоду од 24 мјесеца. Са друге стране, Федерација БиХ, Црна Гора и Србија предвиђају обавезу запошљавања за све послодавце, према квотном систему запошљавања.

¹⁷ Према Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида („Службени гласник Републике Српске бр. 54/09.“ члан 44-52) послодавци који запошљавају инвалиде имају право на: пореске олакшице кроз пореска и царинска ослобађања, новчани стимуланс који се одређује у висини годишњег доприноса уплаћеног на плату запосленог радника који ради на истим условима на које се запошљава инвалид и враћање доприноса за запослене инвалиде са најмање 40% инвалидности, 70% тјелесног оштећења и за лица са лаким и умјереном менталном ретардацијом, стимуланси предвиђени посебним уговором кроз једнократна новчана давања, средства за прилагођавање радног мјеста и услова рада, те средства накнаде разлике због смањеног учинка или за суфинансирање дијела плате асистента инвалида у току рада. У Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник Републике Србије“ бр. 36/09“), са друге стране, одређени су само неки стимуланси за послодавце, док су остали стимуланси и повластице дефинисане посебним законима и подзаконским актима.

У Републици Србији обавеза запошљавања лица са инвалидитетом је предвиђена за све послодавце који имају најмање 20 запослених. Од ове обавезе су изузети послодавци који су новоосновани (у трајању од 24 мјесеца од дана оснивања) и послодавци који учествују у финансирању зарада лица са инвалидитетом за вријеме професионалне рехабилитације, за онај број лица са инвалидитетом за који учествује у финансирању. Уколико не испуне обавезу запошљавања лица са инвалидитетом, послодавци су дужни мјесечно плаћати „пенале“ у висини троструког износа минималне зараде за свако лице са инвалидитетом које нису запослили.

Као други вид запошљавања инвалида под посебним условима јесте запошљавање инвалида у организацијама основаним за запошљавање инвалида. У Републици Српској су то: предузећа и установе основани за запошљавање инвалида, заштитне радионице и радни центри, а у Србији предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, радни центри и социјална предузећа и организације. Ти правни субјекти морају испуњавати одређене услове у погледу процентуалне заступљености лица са инвалидитетом, техничке и кадровске услове предвиђене законима и др. прописима, да би стекли статус организације основане за запошљавање лица са инвалидитетом те, у складу са тим, остваривати одређене повластице и олакшице предвиђене законом.

3. Проблеми у примјени закона

1. У примјени закона и других правних прописа јављају се препреке које спречавају лица са инвалидитетом да користе своја права и отежавају њихов радни ангажман. Значајан број организација на које се односи обавеза да запосле лице са инвалидитетом, то нису учиниле, нити су приликом исплате плате, код уплате доприноса, извршиле своју обавезу. Наведени проблеми неповољно утичу на могућност запошљавања ових лица

регистрованих на евиденцији Завода за запошљавање Републике Српске (у 2009. години било је регистровано још око 3.000 лица са инвалидитетом). Постоји и велики број лица са инвалидитетом којима је потребна радна окупација (4 или више сати радног ангажмана), а које због ограничених радних могућности нису за запошљавање на отвореном тржишту рада. Поред тога, процес запошљавања отежавају архитектонске баријере, недовољан број центара за стручно оспособљавање, и др.

2. Значајан проблем у примјени овог и других закона остаје дискриминаторски однос послодаваца према тој популацији, који се заснива на предрасуди послодаваца и недовољној информисаности о бенефицијама које доноси запошљавање лица са инвалидитетом.

Значајан проблем у примјени овог и других закона остаје дискриминаторски однос послодаваца према тој популацији. Присутна је „незаинтересованост послодаваца да запосле особе са инвалидитетом; недостају им информације о могућим субвенцијама и пореским олакшицама које могу остварити запошљавањем ових особа и, што је још важније, нису довољно информисани о потенцијалима особа са инвалидитетом“.¹⁸

Проблем је како обезбиједити да послодавци поштују правило да лице са инвалидитетом, као и друго лице које тражи запослење, не може бити стављено у неравноправан положај код остваривања права по основу рада и права на запослење. Лице са инвалидитетом које сматра да су му права повријеђена због дискриминације, има право да поднесе тужбу суду против послодавца и ако суд утврди да је тужба основана, наложиће послодавцу да тужитељу успостави и обезбиједи остваривање права која су му ускраћена.¹⁹

3. Проблем запошљавања инвалида не може се посматрати одвојено од проблема превентивне заштите од настанка инвалидности и положаја радника изложених настанку ризика инвалидности, што је присутно у пракси. У циљу превентивне

¹⁸ Станимиров К, Јаблан Б., *Особа са инвалидитетом у свету рада*, Социјална мисао 2009; 16(3):151-167.

¹⁹ Закон о раду – пречишћен текст („Службени гласник Републике Српске“ број 55/07), члан 112.

заштите, посебан значај припада забрани отказа уговора о раду, праву радника да се врати на послове које је обављао, праву на стручно оспособљавање и усавршавање, праву на распоред на друге послове и праву на накнаду плате.²⁰

Раднику, који је повријеђен на послу или оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме. Период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора, што даје могућност да се радник упути на професионалну рехабилитацију независно од трајања радног односа.²¹

Радник који се након лијечења опорави, има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спријечености за рад или на друге послове који одговарају његовим стручним и здравственим способностима, а ако послодавац за то нема могућности, тада радник остварује право на основу пензијско–инвалидског осигурања. У пракси се појављује проблем престанак рада послодавца, што води престанку радног односа.

Радник, коме су без обзира на лијечења остале посљедице по здравље, има предност у односу на остале раднике, код остваривања права на стручно оспособљавање и усавршавање. Кад служба пензијско инвалидског осигурања утврди преосталу радну способност или опасност од настанка инвалидности, послодавац је дужан да распореди радника на други посао који одговара његовој преосталој радној способности, а преостала радна способност не може бити разлог за отказ уговора о раду. У пракси се појављује проблем код малих и средњих предузећа, гдје послодавац нема могућности да радника распореди на друго радно мјесто.

За вријеме спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, радник има право на накнаду плате у пуном износу просјечне плате коју је остварио у претходном

²⁰ Исто, члан 25-27, 86-89.

²¹ Жељко Мирјанић, *Радни односи – индивидуални радни односи*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, 2004. год.

периоду, чиме штити социјалну сигурност радника и његове породице.

4. Напуштање традиционалног схватања да је едукација и запошљавање ових лица примарно, односно искључиво проблем институција власти, јавних установа и јавних предузећа, одвија се споро. Тек у последње вријеме придаје се већи значај активној улози невладиних организација у едукацији за запошљавање и о правима ових лица и креирању политике запошљавања. Проблем се састоји у реализацији њихове улоге да организују програме едукације у разним дјелатностима и за разне послове, да поставе критеријуме о томе која лица са инвалидитетом могу конкурисати (на примјер најмањи проценат инвалидности, најмањи проценат тјелесног оштећења, захтјев да је у питању лице са лако менталном ретардацијом), о расписивању јавног конкурса и одабир лица које ће проћи процес едукације.²² Информисање претходи едукацији лица са инвалидитетом о њиховим правима, у циљу да им се помогне у тражењу и остваривању права. Невладине организације реализују пројекте на локалном нивоу (дневни центри, радионице, културне и спортске манифестације, округли столови, и сл.) у циљу да јавности покажу да овим лицима припада право на једнаке могућности.

7. За илустрацију разлике између нормативног и стварног може послужити низак ниво кориштења законом предвиђеног приоритета војних инвалида у запошљавању и права цивилних жртава рата на професионалну рехабилитацију. Истовремено, наведени примјери указују да се у јавности често поједностављено прави разлика између војних инвалида и цивилних жртава рата, на једној, и других инвалида, на другој страни, да би се истакло да су припадници прве групе у знатно повољнијем положају. У погледу запошљавања обје групе се налазе пред проблемом неразумијевања друштвене заједнице, а не само послодаваца, о

²² Тако анализа тржишта рада и услова за запошљавање који се често траже показује да су могући предмет едукације познавање страних језика (енглеског језика), рада на рачунару, посједовање возачке дозволе.

значају запошљавања инвалидних лица као начину да се избјегне социјална искљученост. Запошљавањем инвалида који посједују радну способност прекида се њихова зависност од социјалних давања и ослобађају финансијска средства за збрињавање инвалида који су потпуно неспособни за рад и чија економска и социјална егзистенција цијели живот зависи од социјалне подршке.

Умјесто закључка

Кратак преглед регулативе статуса лица са инвалидитетом не може у потпуности пружити увид у правна рјешења у погледу запошљавања инвалида, која су у функцији смањења препрека које им поставља социјално окружење. Али, може се и на основу тога извући закључак да се лица са инвалидитетом, према посебним законским прописима који се односе на запошљавање, све више посматрају као активни учесници, без довођења у питање тога да ли им треба помоћи да превазиђу социјалне баријере. Може се примијетити прогрес код законодавца у разумијевању тешкоћа код запошљавања ових лица, постепено ишчезавање предрасуда код послодаваца и пружању могућности за едукације и запошљавање.

Стварни положај ове друштвене групе може се установити ако се сагледа како су уграђене њене потребе у правне прописе у области запошљавања и радних односа и упоредо, како се ти прописи примјењују. Прописи се, у правилу, проводе дјелимично и припадници ове популације се и даље суочавају са бројним проблемима у области образовања и запошљавања. Проблем додатно увећава значајан број социјално и егзистенцијално угрожених друштвених група којима је неопходна подршка и помоћ.

Заштита инвалида је питање поштовања људских права и неопходно је осигурати хуман однос према лицима с инвалидитетом и развити службе које би осигурале њихов радни ангажман. У том циљу, у области социјалне заштите, значајна је афирмација партнерског приступа (организација цивилног друштва, локалне

заједнице и приватног сектора) и приступ оријентисан ка клијенту, као почетак праксе социјалног укључивања особа са социјалним потребама. Није спорно да хуман однос према овим лицима може помоћи другима да друштвене односе и свијет око себе гледају из значајно другачије перспективе, која значи веће уважавање друштвених вриједности. То је пут да се обезбиједи ефикаснија примјена посебних прописа о запошљавању инвалида, али и да установе и предузећа, гдје се обезбјеђује запошљавање, буду прилагођене лицима са инвалидитетом (косе рампе, одговарајући санитарни чворови, итд.).

Може се поставити питање да ли постоји хармонија између међународног права и националног законодавства у погледу могућности за запошљавање лица са инвалидитетом. Ратификацијом међународних аката је створена обавеза примјене стандарда у рјешавању права лица са инвалидитетом и у законодавству и у правној пракси. Међународно-правна регулатива која постоји у овој области, уграђена прије свега у дијелу који се односи на основна људска права, је полазна основа за регулисање права лица са инвалидитетом, али није довољна да би се адекватно одговорило на проблеме које има ова категорија становништва.

Савремена друштва, као дио социјалне културе, користе стандарде који треба да омогуће социјалну сигурност и афирмишу околности у коме ће се радни и креативни потенцијали лица са инвалидитетом користити и стимулисати. Уз то је неопходно градити свијест о томе да се правни прописи хармонизују у односу на правна рјешења у земљама Европске уније, али тако да одговарају стварним могућностима да не би добили декларативну улогу.

Др Жељко Мирјанић, Санда Миликић
ПРОБЛЕМ ЗАПОШЉАВАЊА ИНВАЛИДА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

*Prof. Željko Mirjanić, LL.D., full-time professor of the Faculty of Law,
Banja Luka University*

Sanda Milikić, assistant of the Faculty of Law, Banja Luka University

*PROBLEM OF THE EMPLOYMENT OF PERSONS WITH
DISABILITIES IN THE REPUBLIC OF SRPSKA*

Summary

In the light of protecting persons with disabilities and realising the principle of equality and fair competition, a series of international documents were passed regulating the right of persons with disabilities. By way of ratifying those acts, the countries are conveyed the responsibility of regulating the rights and obligations of persons with disabilities through domestic legislation, with the purpose of eradicating conditions that have negative effects on their lives. This paper is the analysis of certain provisions of labour and social welfare legislation of the Republic of Srpska, of problems in the application of the same, and their comparison with the provisions of relevant statutes in the Republic of Srpska.

Key words: *persons with disabilities, human rights, labour relations, employment, discrimination, integration.*

