

**ХУМАНИТАРНА ОРГАНИЗАЦИЈА „ПАРТНЕР“**



**СТУДИЈА ПОТРЕБА  
ЗА РАЗВОЈЕМ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА  
КОЈЕ ЋЕ ПРУЖАТИ УСЛУГЕ ЗА РАДНУ ОКУПАЦИЈУ И  
ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ  
У ГРАДУ БАЊАЛУЦИ**

**Мр Оливера Мастикоса  
Мр Анита Шимунца**

**Бањалука, 2008. година**

*Хуманитарна организација „Партнер“ и ауторке Студије се захваљују донаторима:*

*Министарству науке и технологије Републике Српске,  
Административној служби Града Бањалука,*

*Посебно се захваљујемо свим партнерима који су дали значајан допринос у реализацији Студије.*

## **РЕЦЕНЗИЈА**

Студија је имала за циљ да истражи потребе и могућности развоја нових услуга за радну окупацију и запошљавање особа са инвалидитетом са посебним освртом на пројекте социјалног предузетништва.

Кориштење података из предложених извора, с једне стране, омогућило је вишеструко сагледавање стварних потреба особа са инвалидитетом а, с друге стране, представљање потенцијала који постоје у локалној заједници. Кориштењем научно-истраживачких метода настојало се доћи до могућих будућих праваца развоја социјалног предузетништва, које отвара могућности запошљавања особа са инвалидитетом.

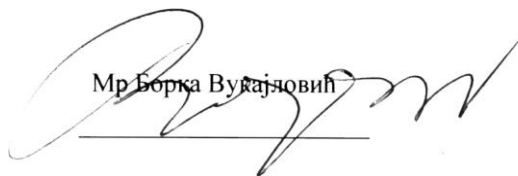
Сматрам овај пројекат веома корисним са аспекта унапређења социо-економског положаја особа са инвалидитетом. Превасходно утиче на подизање нивоа свијести о могућностима које пружа социјално предузетништво за особе са инвалидитетом. Захваљујући свобухватном приступу и фокусираности, истраживање спроведено у Студији веома је корисно са аспекта креирања будућих развојних програма у Граду Бањалуци.

Теоријска подлога, односно предложена научна и стручна литература, значајно ће допринијети дефинисању нових концепата у запошљавању и радном ангажовању особа са инвалидитетом.

Посебан квалитет пројекту даје анализа развојних пројеката имплементираних у земљама у ближем окружењу са становишта могућности њихове примјене на нивоу локалне заједнице (уважавајући социо-економске, географске и друге карактеристике посматраних локалних заједница).

Кроз истраживање су представљене везе и односи између различитих инструмената подршке запошљавању особа са инвалидитетом.

У закључним разматрањима на систематичан начин дат је резиме сазнања, података и искустава стечених током истраживања а у препорукама приједлози подстицајних мјера и програма.

  
Мр Борка Вукајловић

## РЕЦЕНЗИЈА

Успостављање родне равноправности један је од кључних фактора изградње одрживог демократског друштва и начина да се задовоље услови које Европска унија поставља пред нас а односе се на једнак приступ и једнаке могућности за све грађане.

Особе са инвалидитетом, због свог здравственог стања, често су вишеструко искључене из друштвених токова, што веома неповољно утиче на њихове могућности рада и запошљавања. И у овим циљним групама изузетно је важно пратити родну компоненту, јер су жене и мушкарци са инвалидитетом, како показују различита истраживања, у битно другачијем положају.

Ова студија је међу првима обухватила питања потреба и ситуације жена и мушкараца са инвалидитетом у Граду Бања Лука што представља значајан квалитет овог истраживања, које тиме добија још једну реалну димензију. Ова родна димензија имаће кључну важност када се буду разматрале мјере и политике подршке женама и мушкарцима са инвалидитетом, како би им се омогућили рад, запошљавање и приступ ресурсима.

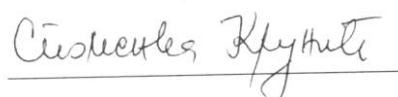
Концепт социјалног предузетништва представља иновативан приступ у рјешавању проблема сиромаштва, социјалне маргинализације и незапослености. Функционисање социјалних предузећа заснива се на принципима партиципативне демократије, што у основи претпоставља једнаку заступљеност и учешће свих актера у процесу доношења одлука.

Илустративни примјери из праксе показују да су, у посљедњих 10 година, развојем социјалног предузетништва у земљама у окружењу (Мађарска, Словачка, Чешка, Пољска и др.) постигнути значајни помаци у погледу смањења родне неједнакости и неравноправног третмана у области рада, запошљавања и приступа ресурсима (*gender pay gap*, *part-time* запошљавање, организационе праксе, партиципација жена на тржишту рада и др.)

Унапређење законске регулативе (кроз закон о социјалним предузећима и др.) омогућило би даљи развој социјалног предузетништва, могућности за активирање расположивих људских ресурса и унапређење социјалног и економског статуса маргинализованих група.

Примјена инструмената гендер сензитивног буџетирања при планирању и реализацији пројекта Радног центра у Бањалуци, предложена у Студији, посебно је важна како би се на квалитетан начин покренуле активности унутар Центра, обезбиједили услови и једнаке могућности за жене и мушкарце са инвалидитетом, на начин да добробит уживају и једни и други.

Споменка Крунић, dipl. iur



## **РЕЦЕНЗИЈА**

Основни циљ пројекта „Студија потреба за развојем социјалног предузетништва које ће пружати услуге за радну окупацију и запошљавање особа са инвалидитетом“ јесте истраживање могућности за радно ангажовање лица са инвалидитетом, посебно оних који су школовани по специјалним програмима.

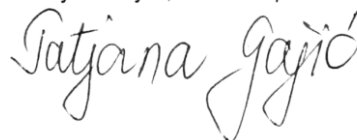
Социјално предузетништво у контексту истраживања предложеном у пројекту отвара могућности реализације пројеката у оквиру којих би биле ангазоване особе са инвалидитетом. То се, прије свега, односи на заштитне радионице и радне центре као новије концепте у запошљавању лица са инвалидитетом, а чије је ефекте потребно адекватно и систематски истраживати. Резултати истраживања ће нам приближити стварне потребе корисника у Бањој Луци у којој је и највећи број особа са инвалидитетом.

Сматрам да ће резултати истраживања бити корисни за Владу Републике Српске и локалне заједнице, а посебно за потребе Министарства здравља и социјалне заштите РС, Министарства просвјете и културе РС, Министарства рада и борачко инвалидске заштите РС и Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом РС јер овакво истраживање је први покушај развијања квалитативних података у области инвалидности у једној од локалних заједница којим се може добити увид у потребе лица са инвалидитетом, а самим тим и планирати побољшање њиховог положаја у друштву у свим областима живота.

Студија је показала да је велики број особа са инвалидитетом који су заинтересовани за радни ангажман у модификованим облицима запошљавања (радни центри, заштитне радионице и слично) како би одржали своје способности и остали социјално укључени.

Интересантно је да су лица са инвалидитетом показала велико интересовање за преквалификацију и додатно радно оспособљавање што указује на потребе да се овим питањима у будућности посветимо интерресорно.

Татјана Гајић, дипл. дефектолог



## САДРЖАЈ

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| УВОД.....                                                                                                                                                        | 6  |
| ЦИЉЕВИ СТУДИЈЕ И МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА.....                                                                                                                         | 7  |
| ПАРТНЕРИ .....                                                                                                                                                   | 8  |
| ТЕРМИНОЛОГИЈА И КЛАСИФИКАЦИЈА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....                                                                                                       | 12 |
| 1. РАЗВОЈ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ –<br>ЕХ YU И БИХ .....                                                                             | 15 |
| 1.1. Историјски предуслови за развој предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом.....                                                                        | 15 |
| 1.2. Ситуација после 1995. године.....                                                                                                                           | 18 |
| 2. АКТУЕЛНА ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА<br>У РС .....                                                                                | 20 |
| 3. ИСКУСТВА ИЗ ОКРУЖЕЊА.....                                                                                                                                     | 22 |
| 3.1. Искуства социјалног предузетништва кроз предузећа за запошљавање особа са<br>инвалидитетом у Словенији .....                                                | 22 |
| 3.2. Италијанско социјално предузетништво .....                                                                                                                  | 23 |
| 4. ПРЕГЛЕД ОСНОВНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА И ДОКУМЕНАТА НА НИВОУ ЕВРОПСКЕ<br>ЗАЈЕДНИЦЕ КОЈИ ДОПРИНОСЕ РАЗВОЈУ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА<br>ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ ..... | 25 |
| 5. АНАЛИЗА БАЗА ПОДАТАКА ПО ИНСТИТУЦИЈАМА.....                                                                                                                   | 27 |
| 5.1. ЈУ „ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД“ БАЊАЛУКА .....                                                                                                                 | 27 |
| 5.1.1. ЗБИРНА АНАЛИЗА ПОДАТАКА О МЕНТАЛНО НЕДОВОЉНО<br>РАЗВИЈЕНИМ ОСОБАМА (ПРИЛОГ 3).....                                                                        | 27 |
| 5.1.2. АНАЛИЗА ПОДАТАКА О МЕНТАЛНО НЕДОВОЉНО РАЗВИЈЕНИМ<br>ОСОБАМА ПРЕМА ВРСТИ СМЕТЊИ .....                                                                      | 28 |
| 5.1.3. ЗБИРНА АНАЛИЗА ПОДАТАКА О ОСОБАМА СА ТЈЕЛЕСНИМ<br>ИНВАЛИДИТЕТОМ (ПРИЛОГ 4) .....                                                                          | 30 |
| 5.1.4. АНАЛИЗА ПОДАТАКА О ОСОБАМА СА ТЈЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ<br>ПРЕМА ВРСТИ СМЕТЊИ И СТАРОСНОЈ ДОБИ .....                                                        | 32 |
| 5.2. ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ РС – ФИЛИЈАЛА БАЊАЛУКА (ПРИЛОЗИ 5 и 6).....                                                                                            | 35 |
| 6. ГЕНДЕР АСПЕКТИ У РАЗВОЈУ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА ЗА ОСОБЕ СА<br>ИНВАЛИДИТЕТОМ.....                                                                          | 38 |
| 7. ПОТРЕБЕ, МОГУЋНОСТИ И ПРЕПОРУКЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ НА ПОЉУ<br>ОБРАЗОВАЊА И ЗАПОШЉАВАЊА .....                                                              | 42 |
| 8. МОТИВАЦИЈА И РАДНО АНГАЖОВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....                                                                                                    | 46 |
| 9. МОГУЋНОСТИ ЗА ПОКРЕТАЊЕ МАЛИХ ПРЕДУЗЕЋА И ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА<br>ИНВАЛИДИТЕТОМ.....                                                                          | 48 |
| 10. НОВЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ У ФУНКЦИЈИ УНАПРЕЂЕЊА РАДНЕ ОКУПАЦИЈЕ И<br>ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....                                                         | 50 |
| 11. АНАЛИЗА ПОДАТАКА И ЗАКЉУЧЦИ НА БАЗИ ИСКУСТАВА СТЕЧЕНИХ ТОКОМ<br>ИСТРАЖИВАЊА.....                                                                             | 52 |
| 11.1. УПОРЕДНА АНАЛИЗА ДОБИЈЕНИХ РЕЗУЛТАТА .....                                                                                                                 | 52 |
| 11.2. ЗАКЉУЧЦИ НА БАЗИ ИСКУСТАВА СТЕЧЕНИХ ТОКОМ ИСТРАЖИВАЊА .....                                                                                                | 56 |
| 12. ПРЕПОРУКЕ ЗА ОСНИВАЊЕ РАДНОГ ЦЕНТРА У БАЊАЛУЦИ .....                                                                                                         | 58 |
| ЛИТЕРАТУРА .....                                                                                                                                                 | 61 |
| ПРИЛОГ 1. Пројекат „Знањем до посла“                                                                                                                             |    |
| ПРИЛОГ 2. Преглед удружења и предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом                                                                                     |    |
| ПРИЛОГ 3. Преглед података о ментално недовољно развијеним особама - ЦСР                                                                                         |    |
| ПРИЛОГ 4. Преглед података о особама са тјелесним инвалидитетом – ЦСР                                                                                            |    |
| ПРИЛОГ 5. Преглед података са евиденције Завода за запошљавање РС – филијала Бањалука                                                                            |    |
| ПРИЛОГ 6. Преглед занимања – подаци Завода за запошљавање РС – филијала Бањалука                                                                                 |    |
| ПРИЛОГ 7. Дјеца са посебним потребама – евиденција ЦСР                                                                                                           |    |
| ПРИЛОГ 8. Истраживачки инструменти                                                                                                                               |    |

## УВОД

Социјално предузетништво данас обухвата различите врсте активности које спроводе разни субјекти (у оквиру јавног, приватног и цивилног сектора), при чему се настоје остварити социјални, економски и еколошки циљеви. За разлику од традиционалног и корпоративног предузетништва, гдје су приоритетни циљеви усмјерени ка постизању и повећању профита, активности социјалних предузетника увијек су фокусиране на креирање друштвено корисних вриједности. Тако се ефекти развоја социјалног предузетништва огледају у отварању нових радних мјеста, запошљавању маргинализованих група и др.

У посљедњих 20 година социјално предузетништво се интензивно развија у Словенији, Чешкој, Мађарској, Словачкој и другим земљама, иако још увијек нису у потпуности регулисани законски оквири у овој области. Предузећа слична социјалном предузетништву на нашем подручју до сада су се углавном развијала са циљем запошљавања особа са инвалидитетом. За организације особа са инвалидитетом социјално предузетништво представља значајан извор финансирања одрживости и запошљавања, кроз развој нових производа и услуга.

Кроз ово истраживање настоје се сагледати потребе и могућности особа са инвалидитетом са аспекта радног ангажовања, запошљавања и samozapoшљавања. Акценат је на могућим правцима даљег развоја заштитних радионица и радних центара на нивоу локалне заједнице, што захтијева укључивање институција система, организација особа са инвалидитетом као и самих особа са инвалидитетом – корисника услуга. Истовремено су истражене могућности развоја стручних организација које ће пружати социјалне, едукативне и здравствене услуге примјеном иновативних метода и техника, које ће допринијети унапређењу квалитета постојећих програма намијењених циљним групама, повећању задовољства корисника услуга и др.

Иницијатива за Студију покренута је на основу закључака Округлог стола „Знањем до посла“ који је одржан 31.05.2007. године у Бањалуци у организацији Удружења омладине са инвалидитетом „ИнфоПарт“. У закључцима се наглашава проблем особа са инвалидитетом којима је потребна подршка при запошљавању, особа које немају потпуну радну способност и оних који нису за запошљавање али им је неопходна радна окупација. У раду округлог стола су учествовале организације особа са инвалидитетом, Центар за социјални рад Бањалука, представници Административне службе Града Бањалука, Министарство рада и борачко-инвалидске заштите РС, Министарство здравља и социјалне заштите РС, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС и други. На округлом столу је констатовано да у РС не постоји ни један радни центар иако закон који га дефинише постоји већ три године.

Потреба о оснивању и развоју Радног центра дефинисана је у Плану потреба особа са инвалидитетом у Граду Бањалуци за период 2008-2012. година, који је Скупштина Града усвојила у августу 2008. године.

## **ЦИЉЕВИ СТУДИЈЕ И МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА**

**Општи циљ Студије** је подршка запошљавању особа са инвалидитетом и развој социјалног предузетништва у постојећим и новим технологијама.

**Специфични циљеви** су:

- Испитати потребе за развојем нових услуга и технологија за особе са инвалидитетом као што су радни центри у којима раде особе са инвалидитетом које немају преосталу радну способност и кроз радну окупацију треба да одрже стање које су постигли у току професионалне рехабилитације у специјалним школама - уобичајено је да се за ове кориснике организују активности кроз њихова удружења или тзв. социјална предузећа;
- Испитати ставове особа са инвалидитетом о моделима запошљавања;
- Дефинисати и предложити могуће нове правце развоја социјалног предузетништва на нивоу локалне заједнице.

**Резултати студије** треба да покажу:

- Колико особа са инвалидитетом са преосталом радном способношћу реално чека на посао;
- Потребе корисника који имају низак степен преостале радне способности за услугама које ће утицати на очување њихових способности;
- Преглед стварних потенцијала који постоје у заједници са економског аспекта, као и развој нових услуга и технологија и могућности за њихово потпуно искоришћење;
- Препоруке за даље активности на овом пољу, а чиме се знатно утиче на повећање запошљавања на нивоу Града, већу искориштеност средстава намијењених за рад невладиног сектора и побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом на нивоу Града.

Током израде студије кориштене су методе које су прилагођене циљевима истраживања. Извршена је анализа и обрада података из извора адекватних за ову проблематику и то:

- преглед евиденције у Центру за социјални рад Бањалука, Заводу за запошљавање - филијала Бањалука и формирање базе података о потенцијалним корисницима;
- анализа база података у невладином сектору и др.

Методом интервјуисања испитана су мишљења и ставови представника институција, невладиног сектора и самих корисника (интервју са случајним узорком корисника).

Методом компарације испитане су специфичности различитих приступа у запошљавању особа са инвалидитетом, кроз поређења са земљама у окружењу.



## ПАРТНЕРИ

Идентификација партнера за Студију је подразумијевала укључење социјалног, здравственог, образовног и сектора из области рада. Преглед података о особама које су заинтересоване за радну окупацију или запошљавање сачињен је у сарадњи са Центром за социјални рад Бањалука, Фондом за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС, Заводом за запошљавање - филијала Бањалука и удружењима особа са инвалидитетом у Бањалуци.

**ЈУ „Центар за социјални рад“ Бањалука (ЦСР)** обавља разврставање особа код којих је инвалидност наступила прије 14. године старости и идентификацију особа којима је неопходна услуга помоћи и његе од стране друге особе. Ово су категорије “теже запошљивих особа” која су везана за циљ истраживања.

Другу категорију која се евидентира у Центру чине особе које су инвалидитет стекле у каснијим годинама и које зависе од помоћи и његе друге особе. У ову категорију спадају стања болести и чулни инвалидитети.

У оквиру Центра два запослена обављају послове са одраслим особама са инвалидитетом. Један социјални радник води евиденцију особа са менталном ретардацијом којих је у марту 2008. године било 398. Други социјални радник ради са лицима која имају тјелесна оштећења, чулне сметње или болести. Према подацима из марта 2008. године, када је спроведено истраживање, евидентирано је 377 особа до 55 година и 845 особа преко 55 година старости. Укупно се на евиденцији налазе 1.232 особе.

Центар стручно и финансијски подржава услуге персоналне асистенције за тјелесне и чулне инвалиде, кућну његу за старе особе и дневни боравак за одрасле ментално недовољно развијене особе.

ЈУ Центар за социјални рад Бањалука има посебне послове за подршку у запошљавању за кориснике и чланове њихових породица. Програм је првенствено намијењен дјечи без родитељског старања која излазе из дјечијих домова, али су укључене и друге категорије корисника услуга Центра. За особе са инвалидитетом је организован курс за самозапошљавање који је завршило 14 особа са инвалидитетом.

**Завод за запошљавање - филијала Бањалука (ЗЗРС)** посједује податке о инвалидним особама које чекају посао - разврстане према врсти инвалидности тј. настанку. Ови подаци обухватају два посебно интересантна податка за ово истраживање: дужину чекања на посао и занимање. Полазимо од претпоставке да особе које се дуго нису запослиле требају преквалификацију или радну окупацију.

**Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС** је јавна установа коју је основала Влада Републике Српске и обавља следеће послове: спровођење политике развоја и унапређивања професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида; финансирање и суфинансирање предузећа и установа за запошљавање под посебним условима и радних центара; исплате новчаних стимуланса; поврат средстава плаћених доприноса; суфинансирање програма за

одржавање запослености инвалида; надзор остваривања права на новчани стимуланс и друго.

У току пројекта обављени су контакти са свим организацијама које окупљају особе са инвалидитетом на подручју Града Бањалука (прилог 2) и интерес за учешће у студији показале су:

**Удружење дистрофичара регије Бањалука** окупља особе обољеле од дистрофије и сродних неуромишићних обољења регије Бањалука. У Бањалуци окупља 65 чланова. 50% чланова живи и ради у „Заводу дистрофичара д.о.о.“ – предузећу за радно оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом.

Удружење је члан Савеза дистрофичара РС, који је оснивач „Завода дистрофичара“ - већински државног предузећа. Предузеће се бави графичком дјелатношћу, рачунарском припремом и другим рачунарским услугама и у тешкој је економској ситуацији:

- Нема довољно посла да би покрили основне трошкове;
- Постоје дуговања која су се годинама акумулирала и онемогућују приступ тендерима јер се не може обезбиједити доказ о ликвидности;
- Структура радника је неповољна јер је већи дио радника са инвалидитетом и то значајно израженим;
- Образовна структура радника је ниска и не постоје програми за додатну едукацију;
- Машине су старе и нису обновљене у посљедњих десет година;
- Зграда је руинирана и сваким даном све више пропада.

Удружење ради у свом простору који има на располагању простор за одржавање једне радионице. Удружење има своје предузеће - Дистрофичари д.о.о., које запошљава 1 инвалида.

**Удружење омладине са инвалидитетом „ИнфоПарт“** ради на обезбјеђивању квалитетнијих услова живота за младе са инвалидитетом. Окупља све врсте инвалидитета и његови чланови су регистровани у матичним удружењима. Удружење тренутно има само једну особу са инвалидитетом ангажовану по уговору о привременим и повременим пословима и нема свој простор.

Удружење има 21 студента и два омладинца који су завршили факултет. Заједно са ХО „Партнер“ један је од оснивача предузећа ГРИСС д.о.о. – предузећа за оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом - кроз пројекат који је подржала Влада Финске. За младе са завршеном средњом школом повремено организују едукацију на рачунарима и курсеве страних језика. Заинтересовани су за програме који ће укључивати младе са инвалидитетом и на тај начин спријечити низ негативних здравствених појава које настају због социјалне искључености.

**Хуманитарна организација „Партнер“** основана 2001. године као циљну групу има особе којима инвалидитет омета социјално функционисање. Организација дјелује у простору који је у власништву Административне службе Града Бањалука у којем су организоване двије радионице.

У организацији је запослена једна особа са инвалидитетом, а једна је особа са инвалидитетом запослена у предузећу ГРИСС, чији је оснивач и већински власник ХО „Партнер“. Десет особа са инвалидитетом ради по основу уговора о привременим и повременим пословима. Предузеће се сваки дан сусреће са проблемом наступа на тржишту и недостатка квалитетне комерцијалне службе.

У ХО „Партнер“ егзистира Сервис за персоналну асистенцију који запошљава 17 радника на пружању ове услуге. Десетак волонтера стално ради са асистентима и корисницима кроз пројекте на развоју услуге.

**Удружење Заједно - Удружење за подршку породицама, лицима и заједници у менталном здрављу Бањалука** - главна активност Удружења је дневна окупација особа са проблемима у менталном здрављу. Окупља 46 особа која су у подршци као и остале особе којих је око 800 у Бањалуци. Удружење организује активности у простору уступљеном од стране Дома здравља Бањалука. Простор је услован за одржавање једне радионице, постоји простор који се може искористити за додатно складиште и околно двориште које се може користити за 1-2 стакленика.

Удружење активно ради и са другим члановима породице од којих је тренутно активно око 40 особа. У оквиру дневног центра постоји креативна радионица у којој корисници дневног центра производе сувенире, поклоне и сличне производе, користећи различите технике рада на стаклу, дрвету и папиру. Производе ријетко пласирају и немају адекватну комерцијалну службу.

**Удружење ампутираца регије Бањалука** ради на стварању услова за пуну интеграцију особа са ампутацијом и другим облицима инвалидитета, подизању нивоа друштвене свијести о особама са инвалидитетом и промоцији социјалног модела инвалидности. Организују обуке о правима особа са инвалидитетом, округле столове на теме запошљавања и самозапошљавања особа са инвалидитетом и др.

У Бањалуци имају око 700 чланова – већим дијелом ратних ампутираца. Од тога, преко 150 за самозапошљавање и преко 200 за запошљавање на отвореном тржишту рада. Имају организоване радионице, склапање ортопедских помагала, сликање и друге активности.

**Удружење за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Бањалука (УМНРЛ)** је хуманитарна, невладина, нестраначка организација која помаже особе ометене у менталном развоју. Организација има 715 чланова (у стању лаке, умјерене, теже и тешке менталне ретардације). Од укупног броја, 97 су особе са лаком и 52 особе са умјереном менталном ретардацијом.

У оквиру организације је организована експериментална дневна заштитна радионица у којој је ангажовано 5 особа, и дневни боравак у којем се свакодневно окупља 30 особа са менталном ретардацијом. Дневни боравак води једна мајка која је запослена као координатор, стручни тим који се ангажује повремено и који даје програм рада и прати његову имплементацију.

Организација дјелује у просторијама које је уступила Административна служба Града Бањалука.

**Удружење параплегичара, обољелих од дјечије парализе и осталих тјелесних инвалида регије Бањалука** дјелује као хуманитарна организација која окупља лица са инвалидитетом. Дјелује на подручју 11 општина бањалучке регије (Бањалука, Лакташи, Градишка, Србац, Кнежево, Мркоњић Град, Шипово, Рибник, Челинац, Котор Варош и Прњавор). Удружење дјелује у простору које је уступила Административна служба Града Бањалука.

У Бањалуци окупља 202 члана, од чега око 90 радно способних (који би се могли запослити) и 96 дјелимично способних који би се могли укључити у радни центар. Око десетак чланова Удружења који су завршили курсеве из области умјетности бави се сликањем, пирографијом и др.

**Градска организација слијепих Бањалука** помаже слијепим и слабовидним особама у остваривању њихових права, ради на јачању њихове социјалне и економске сигурности и др.

Окупља 190 чланова, од којих 7 тражи посао.

Активна је радионица за монтирање точкова, у оквиру које се ангажује 7 - 8 особа са инвалидитетом које раде по уговору. За даљи развој радионице неопходна је финансијска али и стручна подршка - истраживање и изналажење могућности за запошљавање слијепих особа (нове области).

**Удружење цивилних жртава рата Бањалука** пружа подршку особама страдалим у рату и ради на унапређењу њиховог социо-економског положаја.

Окупља око 230 чланова.

Око 50 чланова би се уз одговарајуће обуке могло укључити у заштитне радионице и радне центре.

**Удружење глувих и наглувих регије Бањалука** дјелује као хуманитарна организација која помаже инвалидним особама оштећеног слуха и говора. Дјелује на подручју 11 општина регије Бањалука. У Бањалуци окупља 154 члана, који су радно способни.

## **ТЕРМИНОЛОГИЈА И КЛАСИФИКАЦИЈА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ (ОСИ) је особа која је дјелимично или потпуно изгубила радну способност; термин који употребљава покрет особа са инвалидитетом у Босни и Херцеговини и окружењу. Акценат је на особи због чега се каже особа са менталном ретардацијом, особа са оштећењем вида, корисник колица итд.

РВИ – ратни војни инвалиди;

ТЊП - туђа нега и помоћ, додатак за помоћ и негу другог лица који се даје од стране државе особама којима је за свакодневне активности неопходна помоћ од стране друге особе;

НП – новчана помоћ за социјално угрожене особе;

ПРОФЕСИОНАЛНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ ИНВАЛИДА је процес који почиње од основне школе и траје до завршетка оспособљавања, при чему се врши избор занимања које одговара особи у складу са њеним функционалним способностима и које одговара тржишту рада.

РАДНА СПОСОБНОСТ је друштвено усмјерено - активно својство човјека. Као лични услов рада испољава се и реализује лично и непосредно. Радна способност се јавља као резултат остварен у процесу васпитања, образовања и одређених природних предиспозиција.<sup>1</sup>

СМАЊЕНА ИЛИ ПРЕОСТАЛА РАДНА СПОСОБНОСТ се може подијелити на апсолутно ограничену (захтијева значајне адаптације на радном мјесту и помоћ друге особе) и дјелимично ограничену.

ИНКЛУЗИЈА – тежи систему који је структурисан тако да сваку особу ставља у равноправан положај и даје јој могућност припадања заједници и судјеловања у њој.<sup>2</sup>

ЦЕНТАР ЗА РАДНО ПРОИЗВОДНЕ АКТИВНОСТИ (РАДНИ ЦЕНТАР) пружа услуге особама са инвалидитетом, које због степена инвалидности и општег психофизичког стања, не испуњавају опште услове за заснивање радног односа. Стручне услуге обухватају: збрињавање, усмјеравање у активностима и раду, организовање и провођење радно-производних активности, окупационе терапије и рекреације.

У складу са Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида РС, радни центар оснива Република Српска и јединица локалне управе ради обезбјеђења рада особама са инвалидитетом које се не могу запослити или одржати под општим или посебним условима или у заштитним радионицама (особе које не постижу радни учинак већи од 50%).

---

<sup>1</sup> Трнинић, В., *Социјална права инвалида рата у Босни и Херцеговини*, Факултет политичких наука, Сарајево, 1997. година, стр. 41

<sup>2</sup> Вукајловић, Б., *Инклузивно образовање*, ИП ГРАФИД, Бањалука, 2004. година, стр. 19

ЗАШТИТНЕ РАДИОНИЦЕ се оснивају у сврху запошљавања и рада инвалида као установа или предузеће и запошљавају најмање 51% особа са инвалидитетом.

ПРЕДУЗЕЋА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ ИНВАЛИДА су предузећа која запошљавају најмање 51% особа са инвалидитетом.

СОЦИЈАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ је оно које вишак прихода над расходима усмјерава на проширење капацитета по основу активности предвиђених статутом, у циљу отварања нових радних мјеста, запошљавања циљних група и креирања друштвено корисних вриједности.

Европска мрежа за истраживања у области социјалног предузетништва – *European Research Network* - EMES дефинише социјална предузећа на основу двије групе критеријума и то<sup>3</sup>:

✚ Економских критеријума:

- Континуирана активност производње и/или продаје добара и услуга (а не превасходно савјетодавне функције или функције расподјеливања донаторских средстава);
- Значајан ниво економског ризика: финансијска одрживост социјалних предузећа зависи од напора њихових чланова, који имају одговорност да обезбиједи адекватне финансијске ресурсе;
- Активности социјалних предузећа захтијевају минимални број плаћених радника иако могу да комбинују финансијске и нефинансијске ресурсе, као на примјер волонтерски и плаћени рад;

✚ Социјалних критеријума:

- Добробит заједнице као експлицитан циљ: један од главних циљева социјалних предузећа је да служе заједници или одређеној групи људи. Истовремено, промовишу осјећај друштвене одговорности на локалном нивоу;
- Грађанска иницијатива: социјална предузећа су производ колективне динамике која ангажује припаднике једне заједнице или групе која дијели одређену потребу или циљ. Они морају очувати ову димензију у неком облику;
- Доношење одлука које није базирано на власништву капитала, што подразумијева принцип “један члан, један глас” или гласачку моћ која се не заснива на акцијама капитала. Иако власници капитала у социјалним предузећима имају важну улогу, доношење одлука се расподјелује међу актерима;
- Партиципативни карактер, који омогућава учешће корисника услуга социјалног предузећа у његовим структурама;
- Ограничена расподјела профита: социјална предузећа су организације које потпуно ”бране” расподјелу профита или организације које могу расподјеливати профит само у ограниченом обиму, избјегавајући на тај начин максимизирање профитног дјеловања.

---

<sup>3</sup> RBI Newsletter, број 8, Smart Kolektiv, 2007. година, стр. 15

**Класификација особа са инвалидитетом** се врши према разним критеријима, али се најчешће примјењују: етиолошка, функционална и правна.<sup>4</sup>

- Етиолошка класификација се одређује према узроку оштећења, при чему се истичу наслијеђени и стечени фактори.

- Функционална класификација се одређује према томе који је дио организма или његове функције оштећен. Подјела је извршена у три групе:

1. Физички који се дијеле у двије подгрупе:

- сензорни у које спадају оштећења вида (слијеп и слабовид), слуха (глуви, глувониједи и наглуви), говора и гласа (логопати);
- тјелесни;

2. Психички се дијеле у двије групе:

- ментално ретардирани: лаки који се могу образовати и радно оспособити, умјерени који се могу школовати и оспособити за приучени рад, тежи који се могу приучити за самопомоћ и једноставни рад и тешки;
- ментално болесни;

3. Комбиноване сметње - са два и више примарних оштећења.

- Према обиму, права која уживају особе са инвалидитетом се дијеле у три групе:

1. војни (ратни и мирнодопски), који у свим земљама уживају највећа права од стране државе, што одговара систему социјалног обезбјеђења;
2. инвалиди рада, са правима на бази улагања у фондове, што одговара систему социјалног осигурања,
3. остали који уживају нешто мања права што одговара систему социјалног старања.

---

<sup>4</sup> Стошљевић, Л.; Одовић, Г., *Професионално оспособљавање телесно инвалидних лица*, Универзитет у Београду, Дефектолошки факултет, Београд, 1996.

## **1. РАЗВОЈ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ – ЕХ ЈУ И БИХ**

### **1.1. Историјски предуслови за развој предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом**

Запошљавање особа са инвалидитетом је у директној вези са ставовима средине о овим особама и мијења се упоредо како се мијењају ставови о вриједностима и способностима особа са инвалидитетом. До почетка двадесетог вијека особе са инвалидитетом су доживљаване као потпуно бескорисне и нису уважаване као равноправне у друштву. Почетком двадесетог вијека почињу се мијењати ти ставови, прије свега, према ратним војним инвалидима. Тако је, на примјер, у Краљевини Југославији законом била забрањена прошња осим ратним војним инвалидима. Промјена ставова је значајно напредовала када је тридесетих година двадесетог вијека велики број дјеце страдао од епидемије дјечије парализе. Та дјеца су смјештана у болнице у којима су о њима водили бригу и пружали им описмењавање. Тако су започели први кораци у покрету особа са инвалидитетом, који су кулминирали 2007. године када су Уједињене Нације усвојиле Конвенцију о правима особа са инвалидитетом.

Покрет особа са инвалидитетом је почео да јача почетком шездесетих година јер се упоредо развио и тзв. „медицински модел“ приступа инвалидности који је омогућио особама са инвалидитетом да одлазе на рехабилитацију у медицинске установе гдје су се задржавали од неколико мјесеци до више година. Дјеца су завршавала основну школу у болницама, специјалним школама или уз знатну родитељску помоћ у редовном систему те се појавила потреба за организовањем специјалних школа за дјецу и омладину.

Бивша Југославија као социјална држава је пратила трендове у Европи и свијету и развијала услуге кроз институционални систем. Школовање је подржавао систем социјалне заштите, кроз плаћање смјештаја за дјецу која су категорисана прије 14 године - као дјеца за школовање под посебним условима. Међутим, у специјалним школама је био ограничен избор занимања, најчешће занатских (столар, молер, часовничар, прецизни механичар итд.). На примјер, слијепи су највише завршавали за телефонисте. На тржишту рада није било уобичајено запошљавање особа са инвалидитетом, посебно оних који имају теже облике инвалидитета и значајно умањене радне способности. Зато су крајем шездесетих година биле уведене заштитне радионице у којима је велики број особа са инвалидитетом пронашао посао. Крајем седамдесетих година новим законима о предузећима дефинисана су предузећа за радно оспособљавање и запошљавање инвалида, која имају посебан статус у односу на државу.

Почетком седамдесетих година се убрзано развијају заштитне радионице<sup>5</sup>, које представљају облике социјалних предузећа који се развијају у свим републикама бивше Југославије. Оснивају се при специјалним школама или удружењима особа са инвалидитетом. Тако су, на примјер, удружења дистрофичара у оквиру својих

---

<sup>5</sup> КООИРС, *Рехабилитација и запошљавање*, збирка радова - Међународна конференција инвалида, Бањалука, 2002. година, стр. 40, 92 и 109



простора отварао кофирнице (удружења у Београду, Сарајеву, Љубљани и др.) које су запошљавале по неколико радника. Удружења су добијала простор као што је нпр. простор у згради општине (Удружење у Бањалуци) и слично. Тренд запошљавања особа са инвалидитетом се знатно мијењао у овом периоду па је, на примјер, у Бањалуци од 1955. године до 1972. године запослено 28 сlijепих особа<sup>6</sup>. У том периоду су запослење почеле проналазити особе које су покретне, а оспособљене за послове телефонисте на централни. Напредак технологије је омогућио запошљавање особа са инвалидитетом у отвореној заједници. Истовремено су глуве особе и лакши тјелесни инвалиди укључивани у послове који су одговарали њиховој професионалној рехабилитацији и способностима. Глуве особе су се запошљавале у кожарској индустрији, текстилној индустрији као производни радници на линијама и пословима који не захтијевају већи степен комуникације, а једноставни су за давање инструкција.

Процјена способности радника са инвалидитетом била је базирана искључиво на медицинском моделу и подразумијевала је да особе у колицима или потпуно сlijепе и глуве особе не могу радити послове који захтијевају већи степен образовања, укључују комуникацију са странкама и радним колегама и слично. Међутим, позитиван утицај на средину у којој живе има запошљавање лица са инвалидитетом тако да се свијест о способностима свих особа са инвалидитетом значајно мијења.

Ех Југославија као земља са високим степеном социјалног осигурања за грађане прихватила је ове промјене што је евидентно у односу према инвалидима рада. У оквиру великих предузећа препознају се радна мјеста која одговарају особама са умањеним радним способностима па је продужен радни вијек инвалида рада. Осим специфичних радних мјеста у привредним гигантима са 10.000 и више радника одређују се погони у којима се обављају лакши послови.

Школовање, професионална рехабилитација инвалида и запошљавање омогућују особама са инвалидитетом долазак у већа индустријска мјеста у којима проналазе рјешење стамбеног питања, оснивају породице и учествују у раду удружења особа са инвалидитетом. Утицај запошљавања на особе са инвалидитетом има и социјалну димензију, а не само економску. Јачање покрета особа са инвалидитетом се одвијало упоредо са повећањем могућности школовања и рада како би сами себе заступали у заједници у којој живе.

Препорука број 99<sup>7</sup> дала је прве смјернице за запошљавање особа са инвалидитетом, отварајући могућност запошљавања у отвореној привреди, потенцирајући квотни систем запошљавања, организацију задруга којима управљају саме особе са инвалидитетом али и заштитно запошљавање оних који не могу на тржишту рада да задовоље својим способностима. Професионална рехабилитација и запошљавање сматрали су се, прије свега, социјалном категоријом у овом периоду. Ово указује да су се правци развоја свијести о

---

<sup>6</sup> Градска организација сlijепих Бањалука, *Пола вијека бриге о сlijепима*, Глас Српски 1999. година, стр. 39

<sup>7</sup> Међународна организација рада 1955, Препорука 99, О стручном оспособљавању и преквалификацији инвалида

инвалидитету и могућностима особа са инвалидитетом мијењали у свим срединама са развојем науке, медицине и технике.

Конвенција број 159<sup>8</sup> од 1983. године прати напредак развоја ових предузећа и проблеме на које наилазе на пољу запошљавања те се промовише интеграција у друштво, израда националних планова запошљавања, изједначавање могућности радника са инвалидитетом и оних који то нису, запошљавање у сеоским заједницама и законско регулисање ове проблематике.

Први Закон о оспособљавању и запошљавању инвалида усвојен је у Словенији 1976. године. Надаље, 1988. године усваја се Закон о предузећима у којем се рјешавају и питања предузећа за запошљавање инвалида (Службени лист СФРЈ 77/88; 40/89; 46/90 и 61/90). Ови закони су омогућавали значајне повластице за предузећа која запошљавају особе са инвалидитетом. У том периоду је започела експанзија малих приватних предузећа која су користила бенефиције по овом основу кроз запошљавање особа са инвалидитетом. Ови закони су заправо стимулативно дјеловали на то да се особе са инвалидитетом запошљавају у отвореној привреди а често им је то било и прво запослење. То је утицало и на породице да почну размишљати о својим члановима као вриједним и равноправним члановима, као и да планирају самозапошљавање унутар породице.

Крајем седамдесетих и почетком осамдесетих година отварају се предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом која су самостална или су у пословним односима са великим фабрикама за које ова предузећа услужно обављају дио производње. Ова предузећа су се удружила у пословну заједницу. Пословна заједница обезбјеђује новац, путем игара на срећу, за развој предузећа за запошљавање инвалида и отварања нових. Пословна заједница је утицала на креирање законске регулативе која је повољна за њихово пословање. Ова предузећа имала су предност при добијању послова на јавним позивима - до 20% од укупног тендера.

У РС постоје три државна предузећа: Завод за слијепа и слабовида лица „Будућност“ Дервента (столарија и кројачница), Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање слијепих и инвалидних особа Српско Сарајево (погон пластике и механичке обраде) и „Завод дистрофичара д.о.о.“ предузеће за радно оспособљавање и запошљавање инвалида у Бањалуци. Завод дистрофичара је основао Савез дистрофичара БиХ 1989. године и послује на бази Закона о предузећима за радно оспособљавање и запошљавање инвалида. Предузеће је понудило једну нову вриједност, а то је запошљавање особа са инвалидитетом које имају тјелесно оштећење преко 70% у великом броју (40% радника) јер је обезбијеђено становање у оквиру предузећа. У процесу рада учествује и особље које помаже и у производњи у виду персоналне асистенције. Завод дистрофичара је једино предузеће у Босни и Херцеговини које масовно запошљава теже инвалиде. Предузеће је до 1992. године користило сљедеће погодности:

1. Није морало плаћати доприносе за здравствено и пензионо осигурање особа са инвалидитетом;

---

<sup>8</sup> Међународна организација рада 1983, Препорука број 168, О професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида

2. Струја и друге комуналије плаћале се по кућним тарифама;
3. Предузеће није обрачунавало порез на промет производа што је обезбјеђивало конкурентност са осталим предузећима;
4. Повољни кредити од банака или пројектна намјенска средства за развој и улагања у нову опрему.

Завод дистрофичара се први пут сусреће са проблемима у пословању 1991. године када се развија графичка производња<sup>9</sup> и излази на отворено тржиште. У току грађанског рата је било привилеговано са напајањем електричном енергијом и као такво пословало без проблема. Додатно се још улагало и у развој сопственим средствима и путем пројеката. Од 1991. године Завод дистрофичара присилно раскида уговоре са „Биром“ Бихаћ и „Чајавцем“ Бањалука јер ова предузећа због рата престају са својим редовним производним програмима и више никада се није успоставила пословна сарадња са овим или сличним фирмама на начин да се производи полупроизвод који се уграђује у финални производ. У кооперационим односима финалне производе продаје партнер и он се сукобљава са трошковима маркетинга (дистрибуције, комерцијале, пропаганде, увођења нових производа и сл). У наведеном случају су те послове обављали „Чајавец“ и „Бира“. Након 1995. године Завод дистрофичара постаје државно предузеће.

## **1.2. Ситуација после 1995. године**

Послије 1995. године отворено је више приватних предузећа која се баве графичком производњом па је конкуренција почела угрожавати опстанак Завода. Предузећа за запошљавање инвалида не могу пословати без подршке друштва, што је у овом случају изостало тако да је пад производње биљежен из године у годину. Технологија штампе се убрзано мијења, а у овом предузећу није набављена нова машина од 1998. године, јер нису постојала пројектна средства за ту намјену. Порез постаје дио укупне цијене производа, предузеће мора обрачунавати бруто плату радника, увећавају се трошкови комуналија који се доводе на ниво индустријских цијена, а број радника са инвалидитетом се повећава. У процес производње се укључују инвалиди рата, а радници који су засновали радни однос прије рата, услед напредовања дистрофије, имају повећан степен инвалидности. Једини позитивни помак који је остварен је боље познавање рачунарских технологија код радника, али овај дио производње није никада добио значајну позицију у укупном приходу предузећа.

Слична судбина задесила је и друга предузећа за запошљавање инвалида у Босни и Херцеговини, тако да су углавном била присиљена да драстично смање број радника, промијене технологије, а у неким случајевима су се потпуно угасила.

Данас постоји више од 18 предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Српској која су у приватном власништву или власништву организација за особе са инвалидитетом ( „ДМП“ и „Слобода“ Добој, „Патриот“ Бијељина, „Коридор“ Модрича, „Борац Брод“ Брод, „Jumbo Pet“ Лакташи, „Дистрофичар“ Бањалука, „ГРИСС“ Бањалука, „Угљевик“ Угљевик, „Кожна

---

<sup>9</sup> КООИРС, *Рехабилитација и запошљавање*, збирка радова Међународна конференција инвалида, Бањалука, 2002. година, стр. 9

галантерија“ Козарска Дубица, „Јупром“ Невесиње и др.).<sup>10</sup> Такође постоји више од десет удружења особа са инвалидитетом или родитеља особа са инвалидитетом (Требиње, Пале, Сребреница, Сарајево, Добој, Бањалука и др.) која организују услуге за особе са инвалидитетом као дио програма удружења, а укључују дневне боравке за особе са инвалидитетом, савјетовалишта или услуге превоза и персоналну асистенцију. Пружање услуга преко удружења се базира на Закону о удружењима и фондацијама, који једним чланом дефинише могућност пружања услуга и везу са циљевима организација да побољшају квалитет живота својих чланова. Само су Град Бањалука и Општина Требиње регулисали плаћање социјалних услуга удружењима кроз одлуке о проширеним социјалним услугама, а на темељу измјена и допуна Закона о социјалној заштити из 2003. године. Међутим, уговорене цијене тих услуга нису довољне да би се добио одговарајући степен професионализма при пружању услуга. Ове услуге треба да буду финансиране кроз систем социјалне заштите, здравствене заштите и образовања. За сада само социјална заштита кроз планирани нови закон о социјалној заштити, отвара могућности за развој социјалних услуга за особе са инвалидитетом и друге маргинализоване групе.

---

<sup>10</sup> Координациони одбор инвалидских организација Републике Српске, *Запошљавање инвалида у Републици Српској – могућности, правци и перспективе* - збирка радова, Добој, 2006. година, стр. 81

## **2. АКТУЕЛНА ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА У РС**

Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида (Службени гласник РС број 98/04) дефинише начине запошљавања особа са инвалидитетом, предузећа и установе за запошљавање особа са инвалидитетом под посебним условима, евиденцију о запосленим особама са инвалидитетом, установу за професионалну рехабилитацију, олакшице при запошљавању, Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС и надзор.

Према овом Закону, установе за запошљавање инвалида могу бити:

- Предузеће за запошљавање инвалида (члан 18-24) је оно које запошљава најмање 51% инвалида, а које може основати Република, јединица локалне самоуправе, предузеће, установа, као и друга правна лица и грађани;
- Заштитна радионица, (члан 25-27) - може бити установа или предузеће, а оснивачи могу бити: јединица локалне самоуправе, предузеће, удружење инвалида, удружење послодаваца, синдикат, хуманитарна организација, вјерска заједница или друго физичко и правно лице;
- Радни центар (члан 28-30) је јавна установа која обезбјеђује рад инвалидима који се не могу запослити или одржати запосленост под општим или посебним условима или у заштитним радионицама (лице које не постиже радни учинак већи од 50% примјерен истој доби, стручној спреми и условима рада). Ова установа мора имати 80% инвалида на раду у односу на број радника. Радни центар се оснива ради радно-терапијских активности у оквиру хабилитације и рехабилитације инвалида. Инвалид у радном центру има положај корисника услуга и упућује се у радни центар на сопствени захтјев, захтјев староца, или другог физичког и правног лица. У првом степену о томе одлучује Центар за социјални рад и у другом степену одлучује Министарство надлежно за социјалну заштиту. Радни центар финансира оснивач и Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС.

Овим законом је предвиђено да органи државне управе, органи правосуђа и остали државни органи, органи локалне управе, јавне службе, установе и фондови, те предузећа у власништву или већинском власништву Републике Српске, 20% својих потреба за производима и услугама које производе и пружају предузећа за запошљавање инвалида задовољавају од ових предузећа, под условима који владају на тржишту.

На основу Закона о измјенама и допунама Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида РС (Службени гласник РС 91/06), право на одређене стимулансе и повластице дефинисано је за све послодавце који не подлијежу обавези запошљавања инвалидних особа а који те особе запошљавају (за разлику од првобитно усвојеног Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида када су могућност остваривања ових стимуланса и повластица имали само послодавци који не

подлијежу обавези запошљавања инвалида, а који су основани и регистровани у складу са Законом о предузећима).

Предузећа за запошљавање инвалида, заштитне радионице, радни центри и установе за професионалну рехабилитацију остварују право на ослобађање од царинских и пореских обавеза у складу са пореским и царинским прописима.

Када је у питању ослобађање од плаћања накнада за инфраструктуру, предузеће за запошљавање инвалида, установа за професионалну рехабилитацију, заштитна радионица и радни центар могу се ослободити плаћања тих накнада само у складу са прописима којима се утврђују те накнаде.

Средства која се остваре по основу ослобађања царина, пореза и сл. предузеће за запошљавање инвалида, заштитна радионица и радни центар могу користити само у сљедеће сврхе:

- за проширење капацитета предузећа, као и оснивање нових предузећа за радно оспособљавање и запошљавање инвалида,
- отварање нових радних мјеста,
- увођење нове технологије,
- побољшање стандарда инвалида,
- по основу солидарности инвалида,
- за рад организација инвалида на нивоу Републике и њихове заједничке организације.

Једна од значајних олакшица јесте та да предузеће за запошљавање инвалида, установа за професионалну рехабилитацију, заштитна радионица и радни центар плаћају комуналне услуге, телефонске услуге и трошкове електричне енергије под условима који важе за домаћинства за разлику од досадашњих рјешења када су и ова предузећа те услуге плаћала као сви остали привредни субјекти који не запошљавају инвалиде.

Запошљавањем под посебним условима сматра се и samozapošljavanje, те запошљавање и рад у породичном предузећу или самосталној дјелатности. Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида РС предвиђена су пореска и царинска ослобађања и олакшице за инвалиде предузетнике, у складу са пореским и царинским прописима.

### **3. ИСКУСТВА ИЗ ОКРУЖЕЊА**

#### **3.1. Искуства социјалног предузетништва кроз предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом у Словенији**

Словенија је 2002. године имала 151 предузеће за запошљавање инвалида, која су се развијала на основу Закона о предузећима за запошљавање инвалида и Програма оспособљавања и запошљавања инвалида у Републици Словенији за период 1998-2002. година. Националним програмом запошљавања Република Словенија се 2001. године обавезала на позитивну дискриминацију код запошљавања особа са инвалидитетом, могућност оспособљавања и преквалификације, увођење нових облика заштићених радних мјеста за оне који имају радну способност испод 50% и развој социјалних предузећа.

У 151 предузећу је 2002. године било запослено 12.650 радника, од чега је 48% са инвалидитетом. Од укупног броја запослених особа са инвалидитетом преко 80% су инвалиди рада. Само четири предузећа имају преко 300 радника, а остало су предузећа која запошљавају углавном између 10 и 200 радника што значи да спадају у групу малих и средњих предузећа.

Предузећа за запошљавање особа са инвалидитетом стално се суочавају са промјенама у начину суфинансирања јер се често користи пракса из Европске уније као разлог за укидање бенефиција не узимајући у обзир чињеницу да ова предузећа не могу опстати без суфинансирања.

Позитиван примјер оснивања предузећа од стране више оснивача је предузеће РЕЦИНКО из Кочевља, које су основала четири локална предузећа која запошљавају 30% укупно запослених у тој општини и имају 90% капитала. Локална заједница се укључила у оснивање предузећа са 10% капитала. Главне дјелатности предузећа су: текстилна дјелатност (производња чарапа), пољопривреда и сточарство (гљиварство, производња поврћа и баштованство, помоћни радови у сточарству, одржавање пољопривредне опреме), шумарство (помоћни радови при одржавању шумских путева, радови у расаднику) и комуналне услуге (њега засада и зелених површина у урбаном насељу, чување објеката, одржавање и чишћење пословних простора). Предузеће запошљава 270 радника и усмјерено је на задовољавање потреба локалне заједнице.

У Словенији постоји Пословна заједница предузећа за запошљавање инвалида, која заступа ова предузећа у њиховим заједничким интересима у одређеним ситуацијама као када је, на примјер, Статистички завод укинуо шифру дјелатности - предузеће за запошљавање особа са инвалидитетом, па се Пословна заједница заложила за враћање ове препознатљиве ознаке.

Словеначка искуства показују да је неопходно организовати предузећа за оне који немају довољну радну способност као радне центре, заштитне радионице и мала и средња предузећа за запошљавање инвалида, стимулисати квотно запошљавање али и развој социјалних предузећа која пружају услуге особама са инвалидитетом.

Из ових искустава видљиво је да је опстанак предузећа која запошљавају особе са инвалидитетом могућ ако постоји финансијска подршка од стране заједнице, ако постоји укљученост и свјесност заједнице о важности запошљавања особа са

инвалидитетом за цијелу заједницу и ако се користе различити модели стимулације зависно од услова везаних за конкретну општину или регију.

### **3.2. Италијанско социјално предузетништво**

Италија у посљедњих 25 година<sup>11</sup> ради на развоју социјалног предузетништва, које је почело да се развија у оквиру удружења чија је улога била двострука: промоција права маргинализованих група и понуда конкретних услуга одговарајућим потребама становника који имају потешкоће. Постојеће институције нису успијевале да одговоре растућим потребама становништва па су и саме увидјеле могућност задовољења постојећих потреба кроз сарадњу са удружењима и задругама.

Пораст реализације права маргинализованих група, особа са инвалидитетом, овисника, избјеглица и других је довео до пораста захтјева за специфичним услугама. На самом почетку, услуге нису имале висок ниво професионализма али даљим развојем постају све више професионалне, те се у рад удружења и задруга укључују професионални радници. Нова радна мјеста су временом постала званично призната и уграђена у специфичне програме на нивоу универзитета и на другим нивоима.

У Италији је данас у сектору социјалних кооператива запослено скоро милион радника и у њему се остварује 3% бруто националног дохотка.

Законом су дефинисане социјалне кооперативе типа А и типа Б. Кооперативе типа А баве се понудом услуга које су потребне маргинализованим групама: помоћ у кући, јаслице, старачки домови, дневни центри за особе са инвалидитетом, рехабилитација за ментално обољеле, професионално образовање инвалида, пријемни центри за странце, информатичке услуге, стицање специфичних вјештина за младе, услуге за младе у ризику, центри за окупљање младих и друге. Овај тип кооператива се повезује са институцијама и локалним управама а услуге се пружају кроз ангажман професионалних радника који су углавном и чланови кооператива.

Социјалне кооперативе типа Б имају обавезу да запосле најмање 30% радника који припадају маргинализованим групама (особе са инвалидитетом, ментално обољели, бивши затвореници, овисници и др). Ове кооперативе укључују маргинализоване групе у радне активности, у зависности од економских услова подручја у којем се оснивају. Ове кооперативе су углавном кооперанти великим фирмама за које обављају дио послова. Уколико се ради о групама које немају већи степен радних способности (особе са тежим облицима инвалидитета) често се суфинансирају из социјалне заштите, јер не могу опстати од рада корисника.

Социјална предузећа у Италији баве се графиком, дизајном, пословима који се обављају путем Интернет мреже, каблажом и слично. Од посебних олакшица које помажу њихов опстанак на тржишту значајне су сљедеће:

1. Предузећа су у ланцу других производних предузећа или су настала да задовоље локалне потребе па су и финансирана од стране општине;

---

<sup>11</sup> Удружење дистрофичара Добој, *Посла за све – У друштву једнаких могућности*, 2003. година, стр. 6



2. Пореске олакшице за социјална предузећа и њихове производе и услуге;
3. Могућност запошљавања на дио радног времена, а остатак се плаћа путем посебних фондова;
4. Постоје фондови за улагања у развој предузећа.

Предузећа се удружују у веће кооперативе, које имају сличне циљеве као пословне заједнице а које се баве заступањем потреба чланица и утицајем на политике које су везане за рад чланица и њихово финансирање.

Данас Италија има Фонд за развој социјалних предузећа, а од новембра 2007. године почела је са радом и банка која је посвећена искључиво социјалним предузећима - Banca prossima.

Посебно је интересантно искуство у запошљавању особа са инвалидитетом у хотелијерству. Особе са менталном ретардацијом су се показале као изузетно добри радници на овим пословима јер са лакоћом обављају послове који се стално понављају на исти начин. У Италији постоји ланац хотела који запошљавају особе са инвалидитетом, а у највећем броју особе са менталном ретардацијом.

#### 4. ПРЕГЛЕД ОСНОВНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА И ДОКУМЕНАТА НА НИВОУ ЕВРОПСКЕ ЗАЈЕДНИЦЕ КОЈИ ДОПРИНОСЕ РАЗВОЈУ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Социјална права су играла значајну улогу у европском развоју и у томе се разликују од других региона у свијету. Европска заједница приступ социјалним правима дефинише кроз низ докумената којима се дефинишу приступ социјалним услугама и право на запошљавање за све грађане.

Документа Европске заједнице:

1. Европска стратегија запошљавања базирана на амстердамском уговору (2001/c80/01) који у члану 13. обавезује да се предузму мјере у борби против дискриминације која би се заснивала на полу, раси или националном поријеклу, инвалидности, вјеровању или увјерењу, старости и др.;
2. Резолуција о једнаким могућностима за особе са инвалидитетом позива све државе чланице Европске уније да се њихове политике заштите особа са инвалидитетом темеље на сљедећим усмјерењима: омогућити особама са инвалидитетом учешће у друштву (укључујући теже инвалиде), с посебном пажњом усмјереном на потребе њихових породица и старатеља; омогућити особама са инвалидитетом да учествују у развоју друштва, да би тако одстранили баријере и обликовали јавно мјење које ће разумјети способности особа са инвалидитетом и стратегије које се темеље на једнаким могућностима;
3. Европска директива за једнак третман на радним мјестима, Декларација о запошљавању особа са инвалидитетом<sup>12</sup>;
4. Мадридска декларација из 2002. године која дефинише запошљавање као кључ социјалног укључивања и позива све послодавце да повећају настојања и да укључе, запосле и промовишу особе са инвалидитетом као радну снагу те да дизајнирају своје производе на начин приступачан инвалидима;
5. Стратегија Европске уније за особе са инвалидитетом којом се подстиче инклузија кроз запошљавање уз помоћ структурних фондова и кроз модернизацију социјалне заштите;
6. Акциони план Европске уније за особе са инвалидитетом, у оквиру којег су дефинисане примарне области: приступ и задржавање радног мјеста, перманентно учење у циљу личног усавршавања и као подршка запошљавању, искориштавање потенцијала нових технологија које имају кључну улогу у обезбјеђивању једнаких могућности и мобилности у економији и у самом оснаживању особа са инвалидитетом, те у другој фази пуна имплементација Директиве о једнакости при запошљавању;
7. Лисабонска стратегија истиче важност укључивања особа са инвалидитетом у све опште политике земаља чланица;

---

<sup>12</sup> Пешић, В. *Европска унија и особе са инвалидитетом*, Народна канцеларија председника Републике и Fridrich Ebert Stiftung, Београд, 2006. година, стр. 72

Европски фондови:

8. Европски регионални фонд за развој промовише економску и социјалну кохезију;
9. Европски социјални фонд - један од четири структурна фонда за смањење социјалних разлика подржава различите програме усмјерене на појединце као што је иницијатива EQUAL;

Тијела која заступају потребе особа са инвалидитетом:

10. Интер група за особе са инвалидитетом - неформална група чланова парламента свих националности;
11. Европски инвалидски форум ЕДФ – кровна организација инвалида у Европи;
12. Група на високом нивоу о инвалидности основана од стране Европске комисије а путем које се јача сарадња између земаља чланица на пољу инвалидности;
13. Комитет за социјални дијалог има улогу у размјени мишљења свих социјалних партнера.

## 5. АНАЛИЗА БАЗА ПОДАТАКА ПО ИНСТИТУЦИЈАМА

### 5.1. ЈУ „ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД“ БАЊАЛУКА

#### 5.1.1. ЗБИРНА АНАЛИЗА ПОДАТАКА О МЕНТАЛНО НЕДОВОЉНО РАЗВИЈЕНИМ ОСОБАМА (ПРИЛОГ 3)

Ментално недовољно развијене особе, са преосталом радном способношћу, евидентиране у Центру за социјални рад Бањалука су првенствено из категорија лаке (21%) и умјерене (21%) ретардације.

**Табела 1. Ментално недовољно развијене особе**

| Категорија      | БРОЈ       | Проценат унутар категорије |
|-----------------|------------|----------------------------|
| Умјерена        | 84         | 21                         |
| Лака            | 82         | 21                         |
| Комбиноване     | 106        | 27                         |
| Тежа            | 34         | 8                          |
| Тешка           | 17         | 4                          |
| РМ неразврстано | 65         | 16                         |
| Остало          | 10         | 2                          |
| <b>УКУПНО</b>   | <b>398</b> | <b>100</b>                 |

Од укупног броја корисника (398), 33 особе су завршиле основну и 65 средњу школу. Према мишљењу социјалног радника, 95 корисника се може укључити у процес рада уз подршку и 25 особа у радну окупацију. Увидом у базу података се види да су сви корисници (100%) социјално изоловани.

Подаци се могу и територијално груписати тако да је могуће развити више мањих група које би се могле укључити у радну окупацију при мјесним заједницама, дневним боравцима за старе као и посебно организованим радионицама. Ову групу карактерише потреба за активностима социјализације: припремање хране, куповина, одласци у кино, позориште и на излете. Ове активности су неопходне за одржавање њихових навика за самосталан живот и ресоцијализацију јер су често у породици презаштићени као они који „не знају“, „не могу“ и слично. Овакво понашање утиче на смањење њихових способности што ствара озбиљне потешкоће када ове особе остану без подршке родитеља.

Заступљена су занимања: ауто-лимар, молер, кухар и помоћни обућар. Особе које су завршиле школу живе у приградским мјесним заједницама и већином припадају старосној категорији 18-36 година. Према подацима Удружења за помоћ ментално недовољно развијеним лицима Бањалука, регистровано је 98 особа са лаком менталном ретардацијом старосне доби од 20-35 година. Удружење располаже подацима о броју радника за следеће струке: помоћни обућар -2, ауто-лимар - 2, кухар - 8, машинбравар - 2, молер - 3, фризер - 7, кројач – 8 и пекар - 1.

За 6 особа је наведено да су едукативно запуштене тако да стварне способности нису процијењене. Од укупног броја само три особе су биле у браку (лака и умјерена) и то су особе које живе на селу, имају 4-5 чланова породице и примају новчану помоћ.

Највећи број ових особа - 210 (54%) живи у породицама у којима нико није запослен или је запослена само једна особа што указује на чињеницу да су породице у тежем економском стању. Посебно ако узмемо у обзир да инвалидност увијек доноси додатне трошкове ово тешко економско стање је неминовно. Из података је видљиво да 69 особа прима новчану помоћ, што чини (18%) од укупног броја особа са менталном ретардацијом.

**Закључак:** У категоријама лака, умјерена ментална ретардација и комбиноване сметње постоји значајан број особа - око 170 - које би се могле укључити у радне центре уз претходну припрему и партиципацију у дневним центрима. За њихово ангажовање је неопходно формирање стручног тима за помоћ при запошљавању (дефектолог, психолог и социјални радник) и приучених помагача (који могу бити из категорије родитеља, студената и других волонтера). Укључивање треба да буде индивидуално за сваког корисника са посебним програмом припреме. Програм припреме се може организовати кроз још један дневни боравак који би локацијски требао бити на релацији Врбања, Чесма, Лазарево, Петрићевац.

За остале категорије (близу 100 корисника) се отвара могућност развоја социјалног предузетништва које би организовали стручни тимови по принципу социјалних кооператива типа А у Италији.

### 5.1.2. АНАЛИЗА ПОДАТАКА О МЕНТАЛНО НЕДОВОЉНО РАЗВИЈЕНИМ ОСОБАМА ПРЕМА ВРСТИ СМЕТЊИ

#### ЛАКА МЕНТАЛНА РЕТАРДАЦИЈА

Особе са лаком менталном ретардацијом нису корисници права по основу социјалне заштите па су подаци углавном везани за особе које су категорисане ради образовања или остваривања права на сталну новчану помоћ. Регистроване су 82 особе, од којих је 68% мушкараца.

66% корисника има завршену средњу школу. Од укупног броја особа, 49% је старосне доби до 25 година а 44% до 36 година старости.

**Закључак:** У категорији лаке менталне ретардације свих 80 корисника се могу укључити у процес радне окупације или запошљавање уз подршку.

#### КОМБИНОВАНЕ СМЕТЊЕ

Укупно је регистровано 106 особа са комбинованим сметњама, од којих 29 нема у потпуности унесене податке јер нису корисници права на помоћ и његу од стране друге особе тј. основна дијагноза је лака или умјерена ментална ретардација. 65% анализираних су мушкарци. Од укупног броја, 55% евидентираних је без образовања, 6% има завршену средњу а 12% завршену основну школу.

Највећи број живи у домаћинствима са два или три члана, од којих је само један запослен што указује на потешкоће економске природе. Од укупног броја, 27 особа или 25% су млади а 43 особе старосне доби између 36 - 55 година (41%).

Евидентна је 100% социјална изолованост свих корисника регистрованих у бази. Од укупног броја, завршену основну или средњу школу има 19 особа. Заступљена су занимања аутолимара, молера, кухара и помоћног обућара. Особе које су завршиле школу живе у приградским мјесним заједницама - старосне су доби између 18-36 година. За 20 особа (19%) је процијењено да су пословно способне за укључење у радионице и запошљавање. Само четири особе су укључене у постојећи дневни боравак. Сви имају неки облик социјалне подршке.

**Закључак:** У категорији комбинованих сметњи постоји 20 корисника који се могу укључити у процес радне окупације или запошљавање уз подршку.

#### КАТЕГОРИЈА РМ

Обухвата 65 корисника или 16% од укупне популације особа са менталном ретардацијом. Овдје је само шест особа у категорији до 31 године, а остале особе су старије. Нису остваривали брачну заједницу па живе у породицама са 1-3 члана. У њиховим породицама већином није запослена ни једна особа или је запослена само једна особа, што указује на лош материјални статус породице (26 особа прима новчану помоћ). Углавном су пословно неспособни - 64 особе или 98%, док је једну особу могуће укључити у радну окупацију.

**Закључак:** У категорији РМ постоји један корисник који се може укључити у процес радне окупације или запошљавање уз подршку.

#### УМЈЕРЕНА МЕНТАЛНА РЕТАРДАЦИЈА

Регистрована су 84 корисника од којих већина није завршила школу (65%). Половина корисника живи у породицама до три члана, а 69% живи у породицама у којима је запослена једна или није запослена ни једна особа. Само три особе су оствариле брачну заједницу а остале живе са породицом или саме. Према мишљењу социјалног радника, 9 корисника је могуће укључити у радну окупацију.

**Закључак:** У категорији умјерена ментална ретардација постоји 9 корисника који се могу укључити у процес радне окупације или запошљавање уз подршку.

#### ТЕЖА, ТЕШКА МЕНТАЛНА РЕТАРДАЦИЈА И ОСТАЛИ

Укупно 51 особа и чине 29% укупне популације. Ради се о особама које се углавном не могу укључити у процесе радне окупације.

Особе припадају свим старосним групама и највећим дијелом живе у тежој материјалној ситуацији јер је један члан породице увијек везан за његу ових особа.

**Закључак:** У категорији остали постоји 10 корисника који се могу укључити у процес радне окупације.

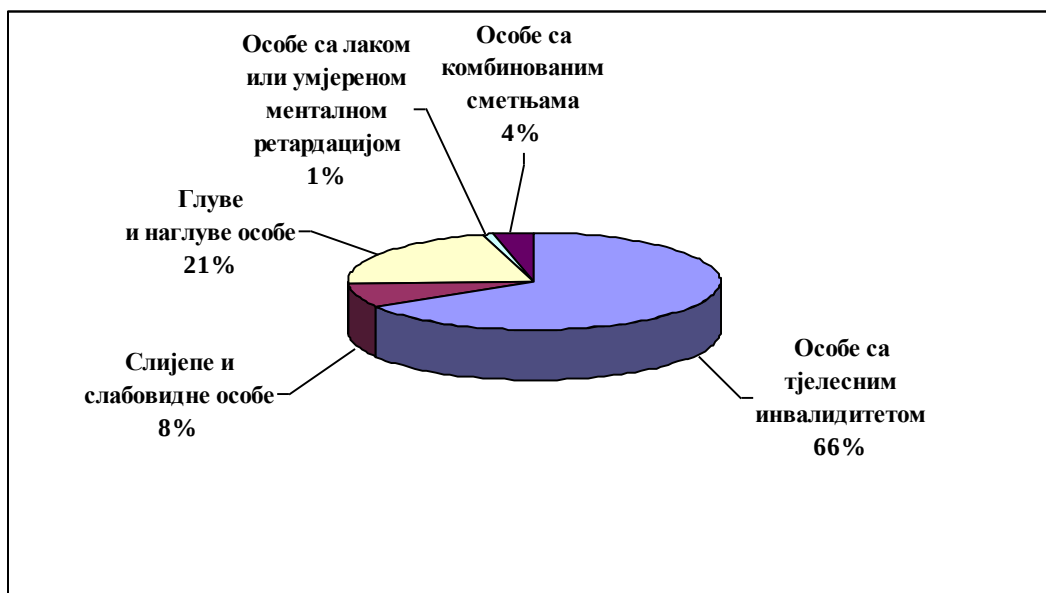
### 5.1.3. ЗБИРНА АНАЛИЗА ПОДАТАКА О ОСОБАМА СА ТЈЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ (ПРИЛОГ 4)

За ову студију су интересантне особе до 55 година старости, којих има 377 - евидентираних у Центру за социјални рад Бањалука. То су особе које зависе од помоћи и њега друге особе - 99% прима накнаду за помоћ и његу од стране друге особе а остале особе су оне које су се Центру обраћале по основу проблема са основном егзистенцијом.

Од укупног броја, 249 је тјелесних инвалида, 30 слијепих особа и 80 глувих и наглувих особа.

Из података је евидентно да 2/3 особа има преко 55 година, код којих је инвалидност настала усљед обољења карактеристичних за ту старосну доб. Ове су особе углавном радиле у току свог радног вијека, имају развијену социјалну мрежу и сопствену породицу.

Слика 1. Особе са тјелесним инвалидитетом - по категоријама



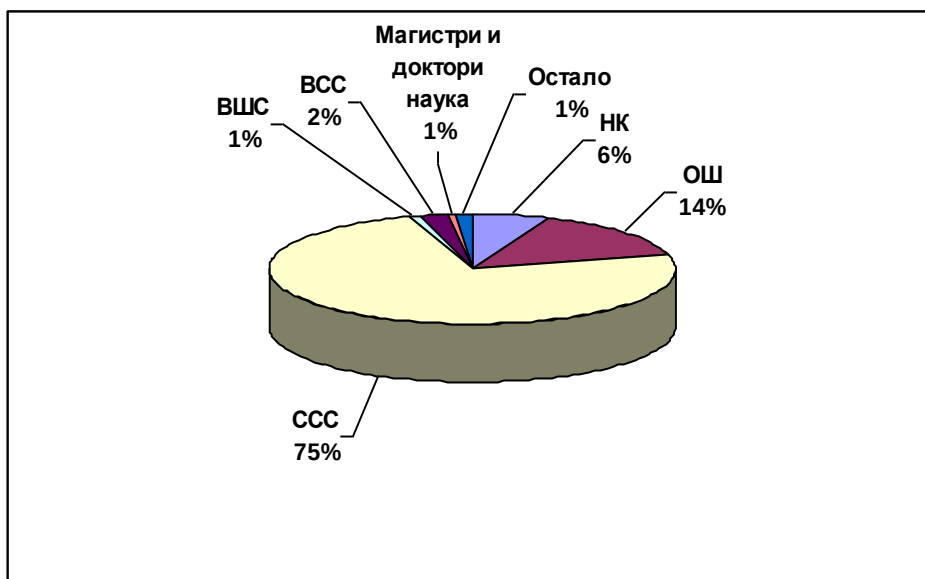
Мушкарци су и у овој популацији заступљени у већини (57%).

Највећи број ових особа је са завршеном средњом школом (75%) а само 3% има вишу и високу спрему.

Према мишљењу социјалног радника, 278 особа или 74% је дјелимично способно за рад и могу се укључити у радне центре, односно 51 лице је потпуно способно за рад.

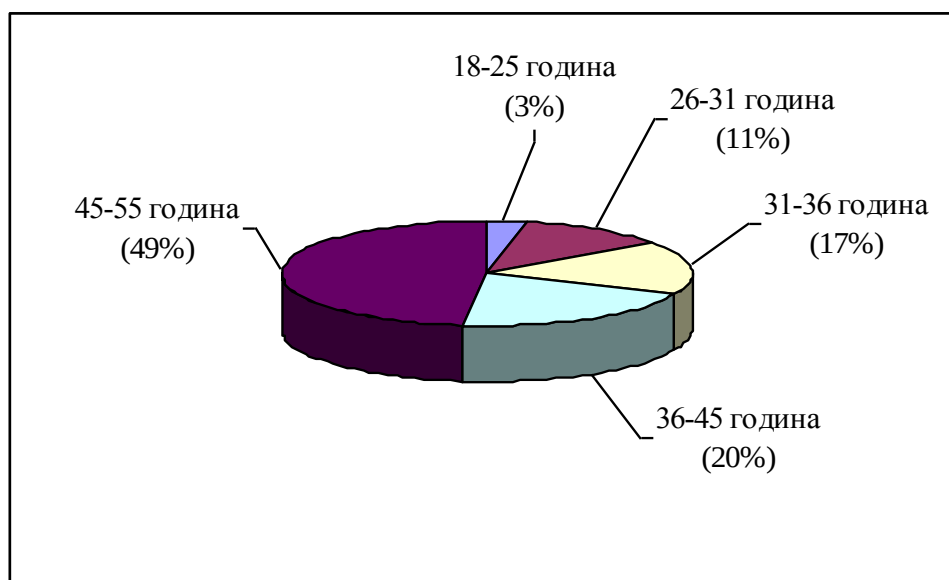
Као потпуно неспособно означено је само 13% особа и то су углавном оне особе за које је званична комисија установила да су пословно неспособне.

**Слика 2. Образовна структура особа са тјелесним инвалидитетом**



Највећи је проценат особа са инвалидитетом у доби од 45-55 година (49%) и постепено опада до генерације 18-25 година која чини 3%. Евидентно је да се број особа са инвалидитетом повећава са старењем. Особе са инвалидитетом које су инвалидитет стекле у ранијим годинама имају нижи ниво образовања него оне особе које су у времену образовања биле „здраве“.

**Слика 3. Особе са тјелесним инвалидитетом - према старосној доби**



Највећи број особа живи у породицама у којима нико није запослен или је само запослена једна особа - 63%. За радни центар би могло бити заинтересовано 17 слијепих и слабовидних особа, 231 особа са тјелесним инвалидитетом, док преостали број чине особе са другим облицима инвалидитета (хемодијализа, дијабетес или потпуно непокретне особе).



#### 5.1.4. АНАЛИЗА ПОДАТАКА О ОСОБАМА СА ТЈЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ ПРЕМА ВРСТИ СМЕТЊИ И СТАРОСНОЈ ДОБИ

##### ✚ 18 - 25 ГОДИНА

2/3 ове групе чине жене са завршеном средњом школом. Особе из ове групе углавном још увијек живе саме и имају дјелимичну радну способност што значи да је за запошљавање потребна подршка кроз радно оспособљавање и додатну едукацију.

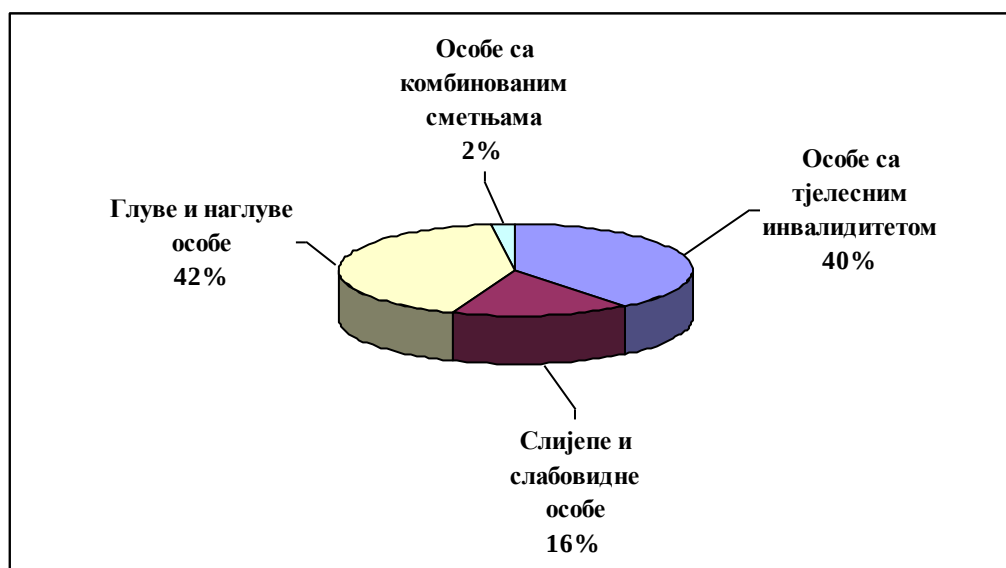
Ради се о глувим особама или особама са тјелесним инвалидитетом и 92% прима накнаду за помоћ и његу од стране друге особе. Углавном живе у приградским мјесним заједницама (Лауш, Пискавица, Чесма и др.).

**Закључак:** Свих 12 корисника требају подршку при запошљавању или радну окупацију.

##### ✚ 26 - 31 ГОДИНА

У овој групи су евидентиране 43 особе и то: 17 особа са тјелесним инвалидитетом, 18 глувих, 7 слијепих и 1 особа са комбинованим сметњама. Мушкарци су заступљени са 54%.

Слика 4. Евидентиране особе према врсти инвалидитета



82% евидентираних из ове групе има завршену средњу школу.

Само 3 особе су пословно неспособне, а остале имају способност за рад или радну окупацију.

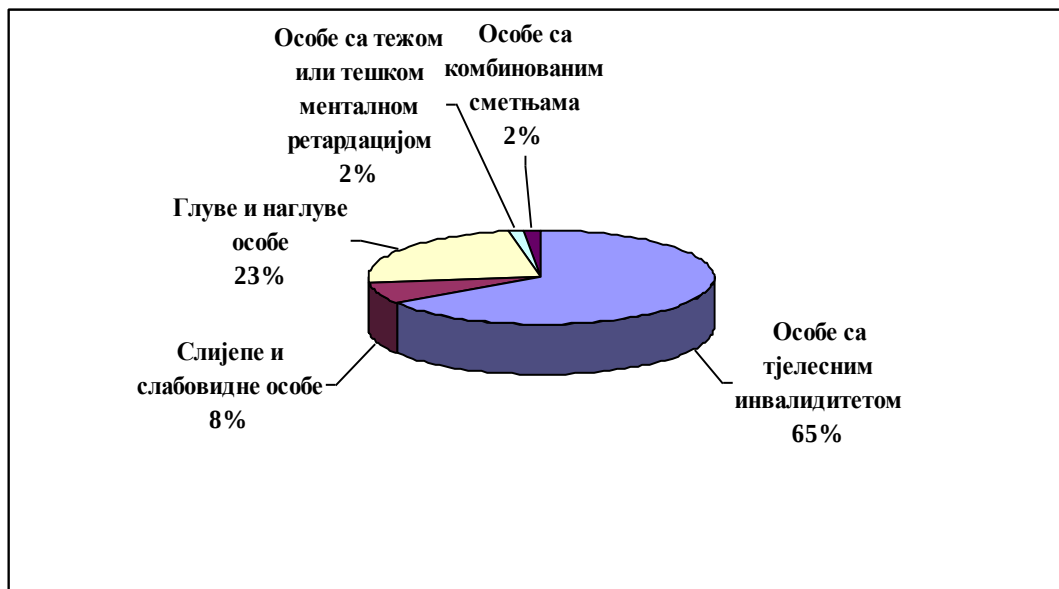
И у овој групи већина нема сопствену породицу и углавном живе у породицама гдје је један од родитеља запослен (79%). Већина (86%) прима накнаду за помоћ и његу друге особе.

**Закључак:** 40 корисника треба подршку при запошљавању или радну окупацију.

### 31 - 36 ГОДИНА

Од укупно 64 корисника у овој групи: 42 су особе са тјелесним инвалидитетом, 15 глуве и наглуве особе, 5 слијепе и слабовидне особе и једна особа са комбинованим сметњама.

**Слика 5. Евидентиране особе према врсти инвалидитета**



Мушкарци су заступљени са 59% а жене са 41%. 49 особа (76%) има завршену средњу школу, три су особе без основног образовања (5%) и девет особа са основним образовањем (14%). По једна особа је са вишом и високом школом и једна особа са завршеним постдипломским студијем.

Корисници живе једнако распоређени у градским и приградским мјесним заједницама. 94% евидентираних су корисници права на помоћ и његу од стране друге особе што значи да постоје предуслови за радну окупацију. Четири особе примају новчану помоћ и живе у приградским мјесним заједницама (Пискавица, Бронзани Мајдан, Мотике и Обилићево). С обзиром да је 80% из породица у којима ради само једна особа, евидентна је незадовољавајућа социјално-економска ситуација.

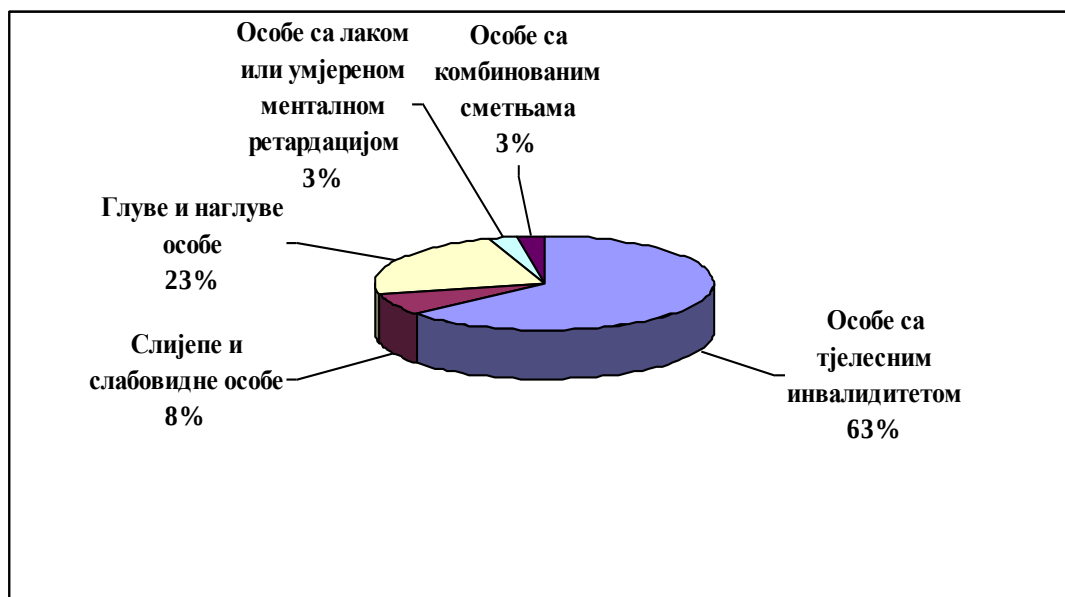
**Закључак:** Свих 64 корисника требају подршку при запошљавању или радну окупацију.

### 36 - 45 ГОДИНА

У овој категорији је евидентирано 77 особа и то 61% мушкараца и 39% жена.

Највећи је број особа са тјелесним инвалидитетом - 49, затим 18 глувих и наглувих особа, 6 слијепих и слабовидних особа и двије особе са комбинованим сметњама.

Слика 6. Евидентиране особе - према врсти инвалидитета



У овој категорији 52% од укупног броја особа живе сами, а остали су или у браку или су раније заснивали брак. Живе у породицама у којима ради једна или не ради ни једна особа. Само 15% је у породицама у којима су запослене 2 особе.

58 особа има завршену средњу школу (76%), а 18% има завршену основну школу или је без школе. По једна особа са вишом и високом школом и једна особа са завршеним постдипломским студијем.

Од укупног броја, 16 особа или 21% је пословно неспособно, а 60% или 46 особа је дјелимично способно за рад. 15 особа или 19% је потпуно способно за рад. 6 особа (8%) је у стању социјалне потребе, примају новчану помоћ и живе у приградским мјесним заједницама (Бронзани Мајдан, Обилићево, Залужани, Врбања, Српске топице, Петрићевац).

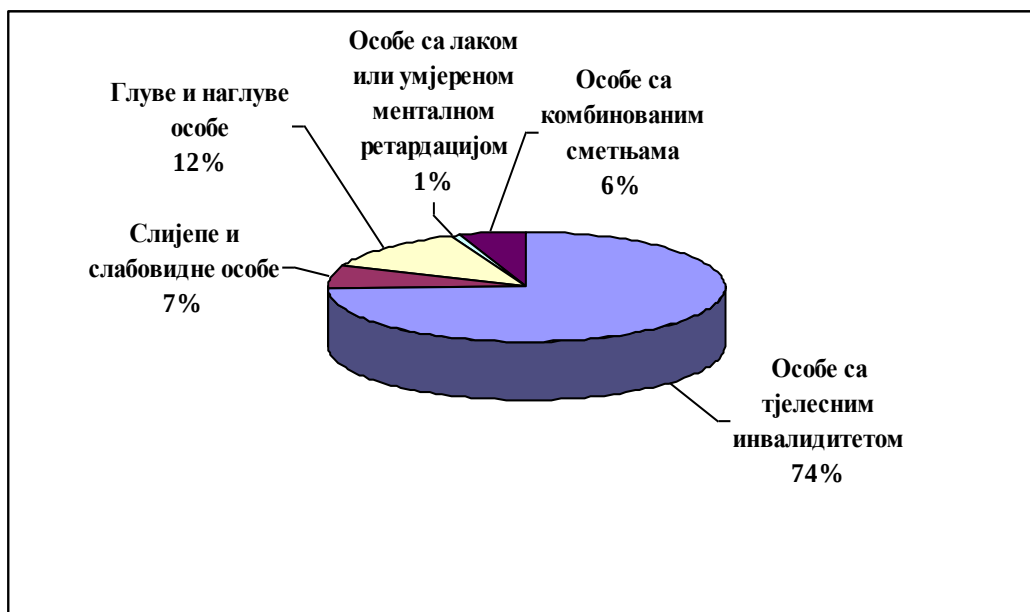
**Закључак:** 15 корисника треба подршку при запошљавању, а 46 радну окупацију. Заступљени су корисници из сеоских мјесних заједница и програме за њих треба прилагодити средини у којој живе.

#### 45 – 55 ГОДИНА

У овој категорији има укупно 181 особа, од којих је 57% мушкараца.

Највећи је број особа са тјелесним инвалидитетом - 135, затим 12 слијепих и слабовидних особа, 23 глуве и наглуве особе и 10 особа са комбинованим сметњама.

**Слика 7. Евидентиране особе према врсти инвалидитета**



70% евидентираних има завршену средњу школу. 19% од укупног броја има основно образовање или је без школе, једна особа има вишу, а 6 особа високу школу.

Инвалидитет је стечен у току живота у 99% случајева. Само 11 особа прима новчану помоћ и живе углавном у приградским мјесним заједницама.

И у овој категорији у породици најчешће ради једна особа (71%).

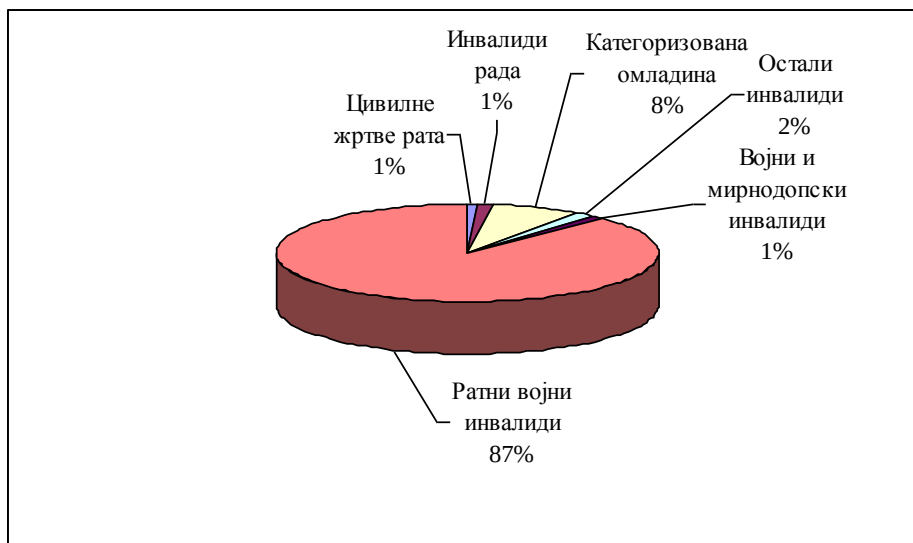
**Закључак:** 34 корисника треба подршку при запошљавању, а 124 радну окупацију. За ову категорију програми треба да буду прилагођени њиховим годинама, интересовањима и мјесту становања.

## **5.2. ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ РС – ФИЛИЈАЛА БАЊАЛУКА (ПРИЛОЗИ 5 и 6)**

Према подацима из марта 2008. године, на евиденцији Завода за запошљавање РС – филијала Бањалука, укупно су регистроване 533 особе са инвалидитетом, по групама како слиједи:

- РВИ - 467,
- цивилне жртве рата - 5,
- инвалиди рада - 7,
- категоризована омладина - 40,
- остали инвалиди – 8 и
- војни мирнодопски инвалиди - 6.

**Слика 8. Евидентиране особе према врсти инвалидитета**

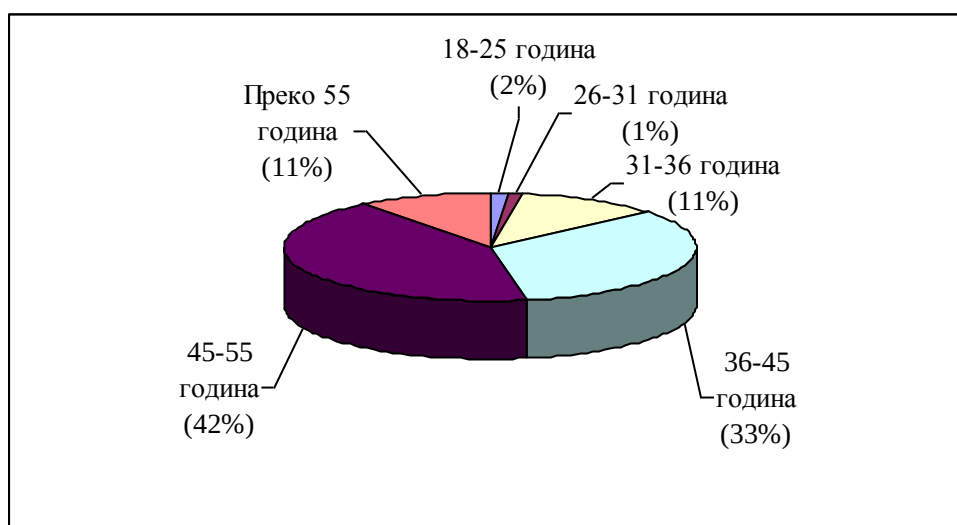


Као посебна група се могу посматрати: остали инвалиди, цивилне жртве рата, војни мирнодопски инвалиди и инвалиди рада. Регистровано је укупно 26 особа, при чему су неке од особа из категорије остали инвалиди корисници права на помоћ и његу од стране друге особе у ЦСР Бањалука. Вријеме чекања на посао је између 2-7 година, заступљена средња стручна спрема и то углавном техничка занимања.

Категорисану омладину чине особе које су инвалидитет стекле прије 14. године старости и углавном су евидентирани и у ЦСР Бањалука. Код ове категорије заступљена су занимања: кројача - 8 особа, опште средње школе - 5, техничке школе - 21, затим молера - 4, пекар -1 и тапетар -1. Вријеме чекања на посао је између 2-10 година, што упућује да је за ове особе неопходна додатна едукација.

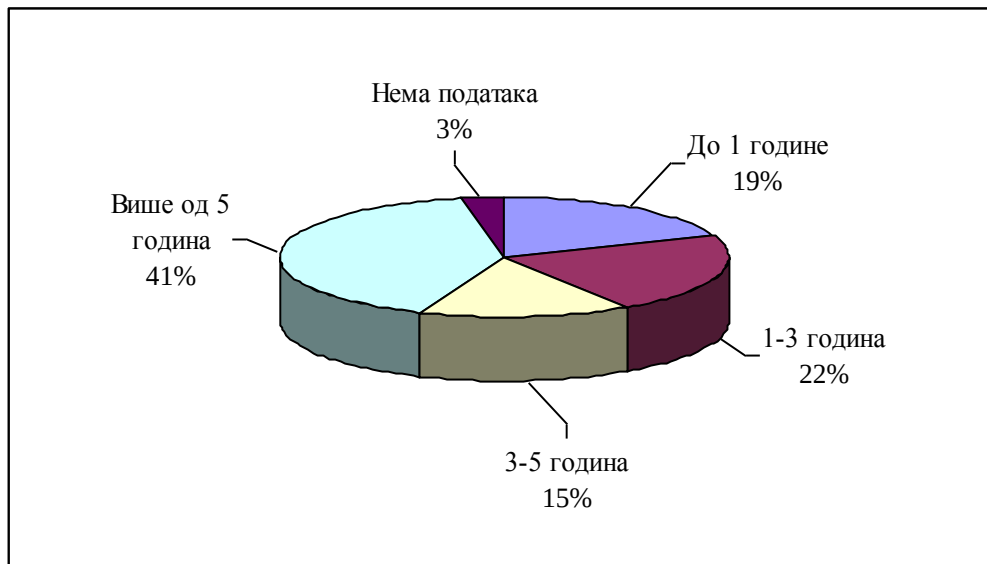
Највећи број ових особа је у категорији између 45 и 55 година старости која данас тешко проналази посао.

**Слика 9. Особе са инвалидитетом - ЗЗРС - према старосним групама**



218 особа чека на посао дуже од 5 година.

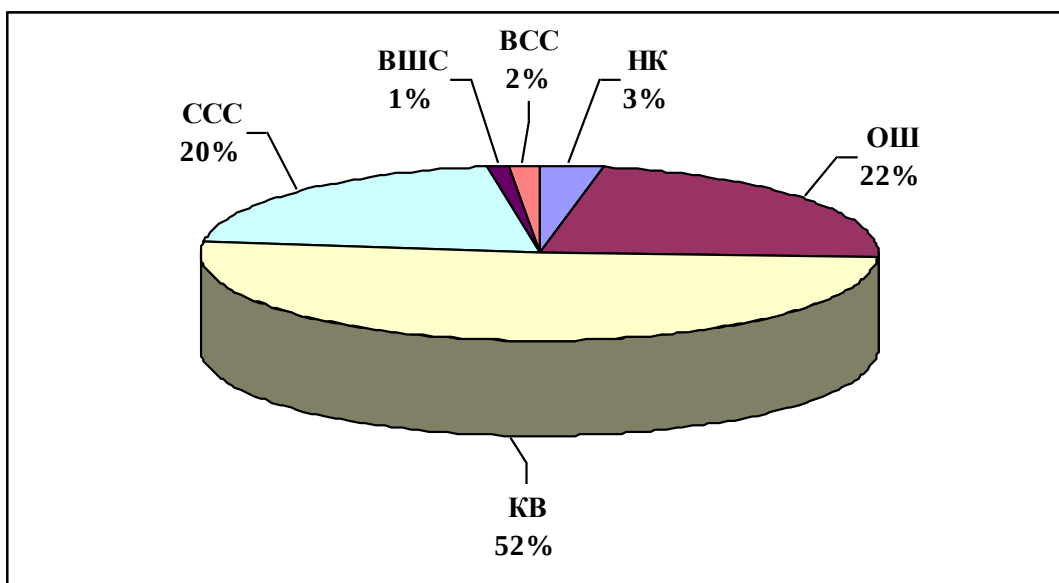
**Слика 10. Дужина чекања на посао**



Што се тиче ратних војних инвалида евидентно је да је то мушка радна снага са више од 31 године старости. 338 особа (72%) из ове групе има средњу школу или занат. Вишу и високу стручну спрему има 10 особа: комерцијалиста, инжињер организације рада, четири економиста, један професор, један педагог, један правник и један дипломирани машински инжињер.

У структури занимања већином су заступљени занати и техничка занимања, првенствено машинске и електро струке.

**Слика 11. Образовна структура**



## **6. ГЕНДЕР АСПЕКТИ У РАЗВОЈУ СОЦИЈАЛНОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

Основни циљ демократизације је постизање равноправности свих чланова и чланица једног друштва. То не значи просто укључивање подједнаког броја жена и мушкараца у развојне активности, нити њихово третирање на истовјетан начин; заправо подразумијева укључивање женских и мушких развојних интереса у све економске, политичке и друштвене сфере, тако да и једни и други од тога имају добробит.

Неједнака заступљеност жена у економским и другим сферама живота разлог је интензивирања међународних пројеката у области равноправности полова. Тако се у земљама Европске уније интензивно спроводе истраживања о утицају гендер<sup>13</sup> компоненте на остваривање једнаких права и могућности жена и мушкараца, посебно на пољу образовања и (само)запошљавања.

Најважније директиве Европске уније у области равноправности полова су:

1. Директива о једнакој плати (о приближавању закона држава чланица који се односе на примјену принципа једнаких зарада за мушкарце и жене);
2. Директива о једнаком третману (о примјени принципа једнаког третмана за мушкарце и жене у погледу приступа запошљавању, стручној обуци, унапређењу и условима рада);
3. Директива о социјалном осигурању (о прогресивној примјени принципа једнаког третмана за мушкарце и жене о питањима социјалног осигурања);
4. Директива о запослењу и социјалној сигурности;
5. Директива о samozapošljavanju (о примјени принципа једнаког третмана жена и мушкараца ангажованих у некој активности, укључујући пољопривреду, у својству samozaposlene osobe и у заштити samozaposlenih žena током трудноће и материнства);
6. Директива о запосленим трудницама (о увођењу мјера за подстицање побољшања сигурности и здравља запослених трудница и породиља или дојила на послу);
7. Директива о родитељском одсуству;

---

<sup>13</sup> Гендер (род): Друштвено условљене разлике између жена и мушкараца које су, за разлику од биолошких и физиолошких разлика, **научене, промјениве и зависе од различитих фактора**: културе, религије, друштвеног и политичког уређења, економске ситуације, класе, старосне доби, етничке припадности и др.

Генерална скупштина УН је 1979. године усвојила CEDAW – Конвенцију о укидању свих облика дискриминације над женама, која афирмише принципе једнакости и равноправности полова а коју је Босна и Херцеговина ратификовала 1993. године. Члан 10. CEDAW директно забрањује дискриминацију жена у погледу професионалног усмјеравања и отклањања традиционалног схватања улоге жене и мушкарца. Члан 11. CEDAW обавезује земље потписнице на предузимање посебних мјера ради спречавања дискриминације у запошљавању, право на слободан избор професије, стручно усавршавање жена, прилагођене услове рада, једнаку плату, социјалну заштиту, укључујући биолошку репродуктивну функцију жена, спречавање дискриминације жена због ступања у брак, забрану давања отказа ради трудноће или породичног одсуства, забрану дискриминације приликом отпуштања, увођење плаћеног породичног одсуства, омогућавање да се родитељске обавезе ускладе са радним обавезама, развој установа за збрињавање дјеце, забрану штетног рада и др. Члан 13. CEDAW се односи на приступ економским ресурсима, односно права на породична давања, право на банкарске зајмове, хипотекарне и друге врсте финансијских кредита. Члан 14. CEDAW се односи на жене на селу у циљу признавања њиховог рада и доприноса и омогућавања приступа помоћи и економском оснаживању.

8. Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације по основу пола;
9. Директива о једнаком третману за мушкарце и жене у приступу запослењу;
10. Директива о робама и услугама.

Већина земаља, међу њима и Босна и Херцеговина, су потписнице међународних докумената у којима је равноправност полова један од фундаменталних принципа. Државе потписнице су дужне да испуне оно на шта су се обавезале, нарочито када су и у њиховим уставима и законима уграђени исти демократски принципи. У том смислу, посебно је важан Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини, који прописује обавезе надлежних власти да на свим нивоима предузму одговарајуће и потребне мјере ради спровођења одредби прописаних овим законом. Суштина Закона и јесте да се подстакне развојни процес у друштву који ће бити користан свима, дакле, његова примјена не може се посматрати искључиво кроз репресивну функцију. Надаље, увођење принципа једнакости и равноправности полова омогућава ефикасно коришћење свих капацитета друштва, као и адекватно партнерство институција, приватног сектора и цивилног друштва на добробит свих.

Емпиријска истраживања о различитим облицима дискриминације у области рада и запошљавања показала су:

- Евидентно већу заступљеност жена у професијама у којима су мања примања;
- Мању заступљеност жена на менаџерским позицијама;
- Рјеђе samozапошљавање жена у доминантно „мушким“ пољима;
- Чешћи и већи ангажман и запошљавање жена на непуно радно вријеме;
- Већу заступљеност жена у неформалној економији.

Проблематика жена са инвалидитетом постаје комплекснија укључивањем гендер компоненте, као додатног фактора дискриминације и искључености. Жене са инвалидитетом, према бројним истраживањима:

- Чешће су савјетоване и упућиване на традиционалне женске улоге у погледу образовања и остваривања професионалне каријере;
- Имају мање образовне могућности у односу на жене без инвалидитета и мушкарце са инвалидитетом;
- Теже остварују приступ рехабилитационим програмима;
- Неповољан став мањих средина у којима живе једна је од највећих препрека за предузетничко опредјељење;
- Чешће остају без посла и дуже чекају на посао.

Како би се на адекватан начин сагледали гендер аспекти и обрадила питања везана за остваривање права и једнаких могућности у процесима радног ангажовања и запошљавања особа са инвалидитетом, анализирани су расположиви подаци евиденција ЦСР и ЗЗРС, који се односе на социјална права и нивое стручне оспособљености особа са инвалидитетом.



Према подацима ЦСР Бања Лука, право на помоћ и његу другог лица остварује укупно 346 корисника. У структури корисника више су заступљени мушкарци (57%).

**Табела 2. Социјална права (у %)**

| Врста /Особе | ЖЕНЕ | МУШКАРЦИ |
|--------------|------|----------|
| НП + ТЊП     | 46   | 54       |
| ТЊП          | 43   | 57       |

Из података је евидентна и већа заступљеност мушкараца у односу на жене са менталном ретардацијом на нивоима основног и средњег образовања. Такође је видљива већа заступљеност мушкараца у односу на жене са тјелесним инвалидитетом на нивоима средњешколског и високошколског образовања.

**Табела 3. Образовна структура ментално недовољно развијених особа**

| Степен стручне спреме    | ЖЕНЕ | МУШКАРЦИ |
|--------------------------|------|----------|
| НК                       | 48   | 88       |
| ОШ                       | 7    | 21       |
| ССС                      | 21   | 38       |
| ВШС                      | 0    | 0        |
| ВСС                      | 1    | 0        |
| МАГИСТРИ И ДОКТОРИ НАУКА | 0    | 0        |

**Табела 4. Образовна структура корисника са тјелесним инвалидитетом**

| Степен стручне спреме    | ЖЕНЕ | МУШКАРЦИ |
|--------------------------|------|----------|
| НК                       | 10   | 13       |
| ОШ                       | 31   | 23       |
| ССС                      | 115  | 166      |
| ВШС                      | 2    | 1        |
| ВСС                      | 3    | 6        |
| МАГИСТРИ И ДОКТОРИ НАУКА | 1    | 1        |
| ОСТАЛО                   | 0    | 5        |

На евиденцији Завода за запошљавање РС – филијала Бањалука, укупно је 17 жена са инвалидитетом (из група: категорисана омладина, цивилне жртве рата и остали инвалиди).

Углавном су заступљене жене са средњом стручном спремом (8) и то:

- Графички техничар – 1;
- Економски техничар - 3;

- Администратор - 2;
- Гимназија - 1;
- Шумарски техничар - 1.

Остале жене на евиденцији ЗЗРС имају завршену основну школу.

**Табела 5. Образовна структура мушкараца са инвалидитетом - ЗЗРС**

| КАТЕГОРИЈА/СТРУЧНА СПРЕМА  | НК  | ОШ  | ССС | ВШС | ВСС |
|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Категоризована омладина    | 11  | 13  | 2   | -   | -   |
| Цивилне жртве рата         | -   | 1   | 2   | -   | -   |
| Инвалиди рада              | 2   | 2   | 2   | 1   |     |
| Војни мирнодопски инвалиди | 2   | 4   | -   | -   | -   |
| Ратни војни инвалиди       | 144 | 234 | 81  |     | 8   |
| Остали инвалиди            | 1   | 2   | 3   | 1   | -   |

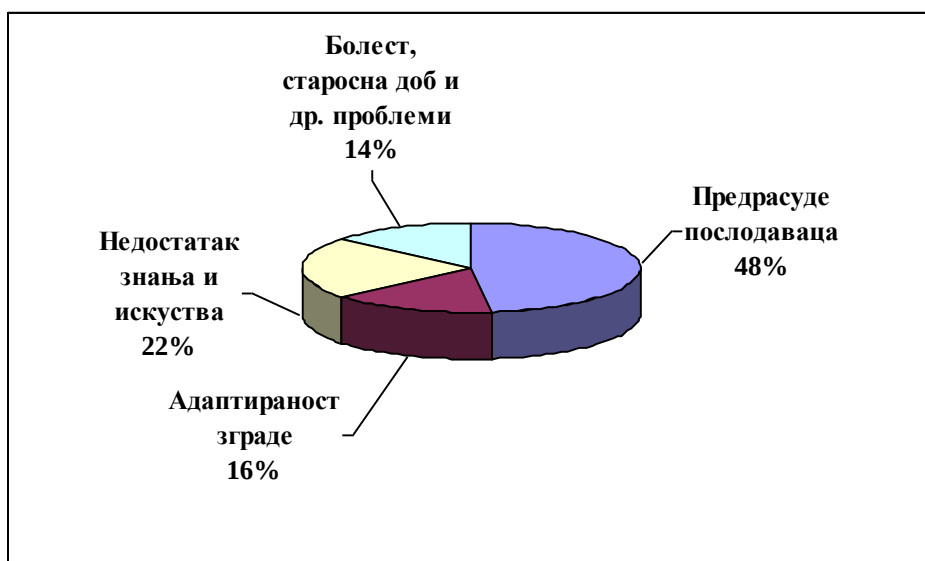
Просјечна дужина чекања на посао жена је 4,5 година, а мушкараца 4 године.

## 7. ПОТРЕБЕ, МОГУЋНОСТИ И ПРЕПОРУКЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ НА ПОЉУ ОБРАЗОВАЊА И ЗАПОШЉАВАЊА

У сарадњи са удружењима особа са инвалидитетом анкетирано је укупно 100 особа са инвалидитетом, са различитим врстама инвалидности.

Блок питања у упитнику за анкетирање особа са инвалидитетом обухватио је кључне проблеме, ставове и мишљења особа са инвалидитетом о образовању и запошљавању као и властиту процјену способности и могућности.

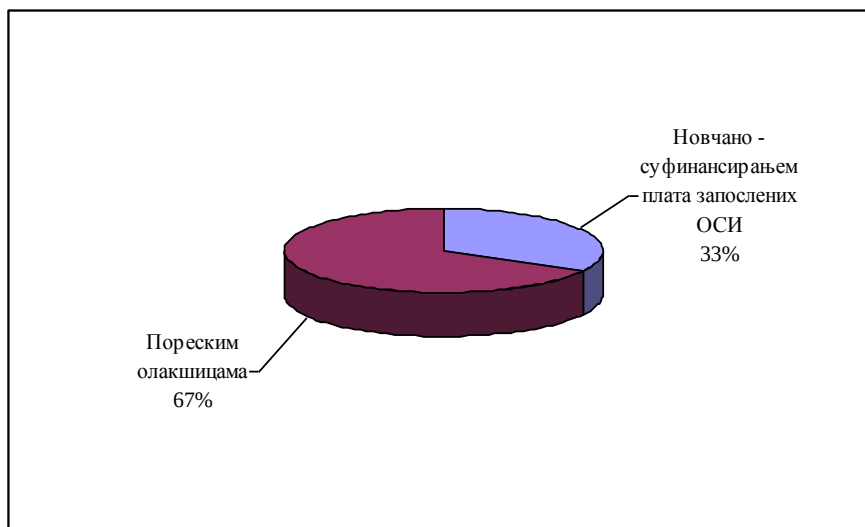
**Слика 12. Проблеми са којима се сусрећу ОСИ приликом тражења посла**



Предрасуде послодаваца још увијек су доминантан проблем са којим се особе са инвалидитетом сусрећу приликом тражења посла. То значи да је неопходно да организације које се баве питањима особа са инвалидитетом интензивирају активности на подизању нивоа свијести о потребама и могућностима особа са инвалидитетом, промоцији потенцијала особа са инвалидитетом, примјера добрих пракси и сл. Од осталих проблема значајни су и недостатак знања и вјештина, приступачност зграде и радног мјеста и др.

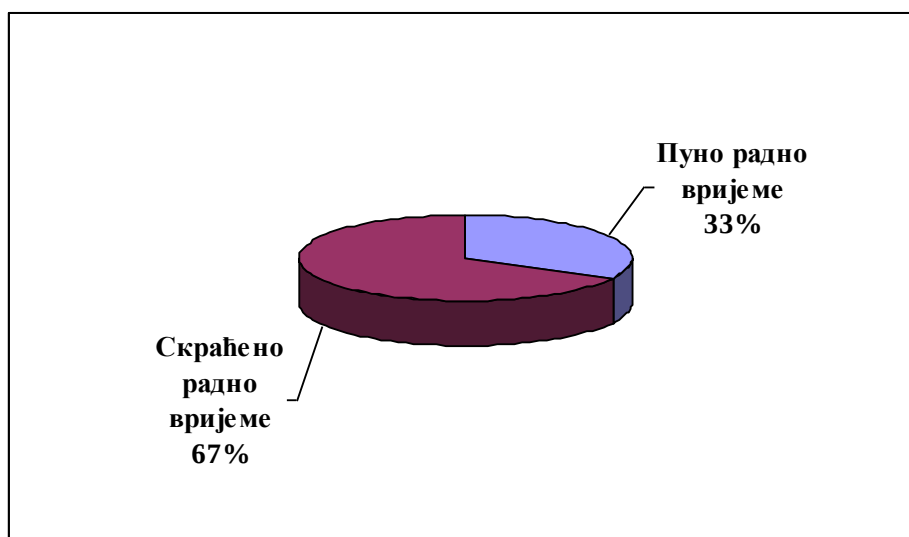
Према мишљењу анкетираних особа са инвалидитетом, пореске олакшице и суфинансирање плата запослених особа са инвалидитетом најадекватнији су подстицаји за послодаваце који запошљавају особе са инвалидитетом. Сматрају да олакшице и награде за послодаваце који запошљавају особе са инвалидитетом треба регулисати путем закона.

**Слика 13. Стимулативне мјере за послодавце**



Највећи број анкетираних заинтересован је за радну окупацију и сматра да је неопходно оснивати заштитне радионице и радне центре за особе са инвалидитетом које се могу дјелимично ангажовати (91%). Овакав ангажман за већину особа са инвалидитетом потребно је организовати у виду скраћеног радног времена (4 сата окупације дневно и сл.). Овај податак потврђује да су и саме особе са инвалидитетом препознале неопходност оснивања радног центра на нивоу Града и самим тим могућност за рјешавање проблема социјалне искључености и лошег материјалног статуса значајног броја особа са инвалидитетом које немају потпуну радну способност.

**Слика 14. Могућности радног ангажмана анкетираних ОСИ**



Као највећу препреку за самозапошљавање особа са инвалидитетом анкетиране особе препознале су недостатак повољних кредитних средстава за покретање бизниса. Овај податак истовремено указује и на неинформисаност особа са

инвалидитетом о програмима које спроводи Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС. Непознавање могућности које су предвиђене Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида РС указује на потребу јачег промовисања овог закона код послодаваца, али и код самих особа са инвалидитетом.

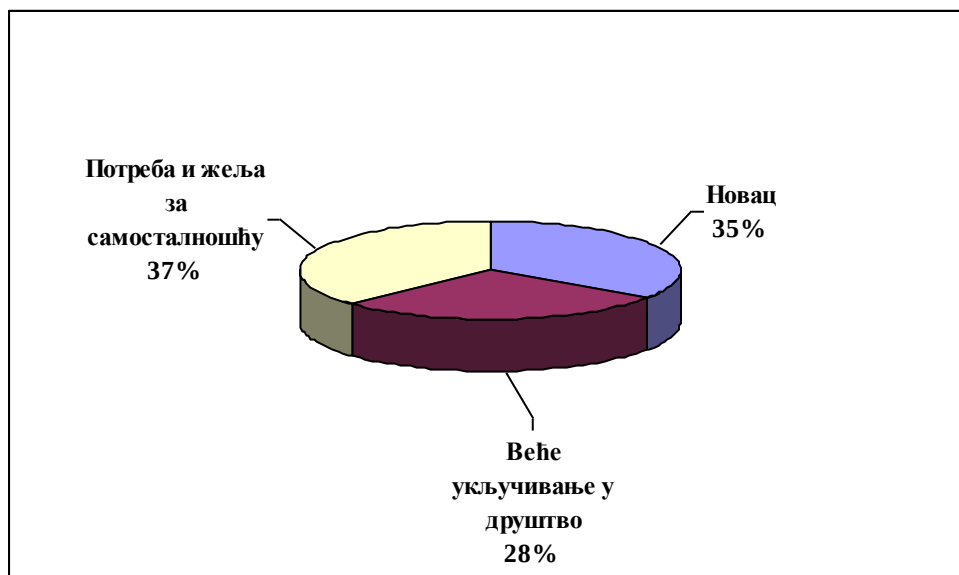
**Слика 15. Неопходни подстицаји предузећима за запошљавање ОСИ**



Главни мотиви за запошљавање код већине анкетираних особа са инвалидитетом су:

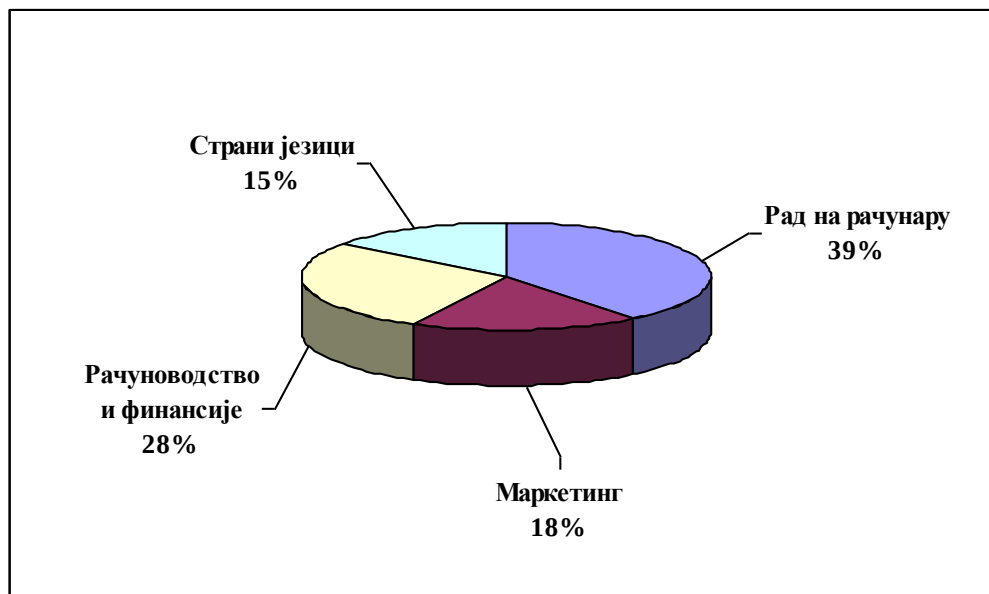
- потреба за самосталношћу;
- новац, и
- веће укључивање у друштво.

**Слика 16. Мотиви за запошљавање**



91% анкетираних сматра да је за особе са инвалидитетом потребно организовати посебне програме обуке за запошљавање а заинтересовани су углавном за обуке рада на рачунару, рачуноводства и финансија, маркетинга и страних језика.

**Слика 17. Обуке за које су заинтересоване особе са инвалидитетом**



Искуства стечена током истраживања показала су и да је неопходно радити и на мотивацији особа са инвалидитетом јер је, и поред изражене жеље за радном окупацијом и (само)запошљавањем, осјетна слаба мотивисаност за унапређивање знања и вјештина, а које су неопходне за запошљавање или покретање малог бизниса.

## **8. МОТИВАЦИЈА И РАДНО АНГАЖОВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

У посљедњих десет година у земљама у окружењу интензивно се спроводе програми који доприносе:

- мотивисаности запослених;
- унапређењу пословне етике;
- постизању културолошких промјена у управљању људским потенцијалима.

Разлози овако наглашеног значаја су у томе да управо људски ресурси одређују успјешност предузећа – профитабилност, продуктивност и конкурентску предност.

Оно што појединца покреће на активност јесу потребе. Процес покретања активности човјека, усмјеравања његове активности на одређене објекте и регулисања, те активности ради постизања одређених циљева назива се мотивацијом.<sup>14</sup> Покретачке снаге које изазивају активност, које усмјеравају и управљају њоме називају се мотивима. Радна мотивација је све оно што човјека подстиче на рад, што тај рад усмјерава и одређује му интензитет и трајање.

Maslow је открио да људе у организацијама покреће пет група хијерархијски уређених потреба и то:

- Физиолошке потребе (кисик, вода, храна, сан, и др);
- Потребе за сигурношћу;
- Друштвене потребе (пријатељство и др);
- Потребе за уважавањем (престиж, уважавање од стране околине, самопоштовање и др.);
- Потребе за самоактуализацијом (развијање властитих духовних и тјелесних способности до максимума).

Код особа са инвалидитетом најизраженије су потребе за:

- За асистенцијом као предусловом за самосталан живот;
- За припадношћу заједници – да буду прихваћени од средине у којој живе;
- Друштвене потребе – потребе за повезивањем, дружењем и сл.
- Сигурносне потребе – првенствено економска сигурност;
- Потребе за самореализацијом – остварењем сопствених способности и потенцијала.

Како би се повећала радна ефикасност, подстакла креативност и мотивација запослених да у свом раду максимално примјењују своје знање, вјештине и способности све више се истражују фактори који могу допринијети побољшању радне мотивисаности.

Примјена Maslow теорије на радну мотивацију показује:

- Данас је на радном мјесту лакше задовољити ниже потребе радника (плата, исхрана и др.) него више потребе (самоактуализација, уважавање и др);

---

<sup>14</sup> Рот, Н., *Психологија личности*, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, 1994.

- Руководилац треба да буде свјестан свих (и нижих и виших) потреба радника и да настоји да их задовољи како би се постигло повећање продуктивности.

Када је ријеч о мотивацији и радним задацима:

- У већини случајева најбољи индивидуални резултати се постижу индивидуалним награђивањем - на основу објективних критерија;
- Не постоји један најбољи начин награђивања - у неким дјелатностима боље је награђивати индивидуално а у другима групно;
- Задаци требају бити прецизни, а њихово испуњење треба да буде мјерљиво;
- Задаци требају бити оствариви;
- Неопходно је флексибилно радно вријеме;
- Потребно је системско праћење резултата рада и на основу њих награђивање.

Људски ресурси представљају највећу вриједност сваке организације и друштва у цјелини. На нашем подручју политика управљања људским ресурсима традиционално је била занемарена због чега је неопходно радити на јачању друштвене свијести о овој проблематици.

Када је ријеч о особама са инвалидитетом, саме особе и њихове породице најчешће доживљавају ово стање као трагедију и труде се да све чине за њих као да су потпуно беспомоћни. С друге стране, предрасуде околине утичу такође да се особе са инвалидитетом повуку у себе често несвјесне својих потенцијала и могућности.

Искуства у раду са особама са инвалидитетом показала су да:

1. Запошљавање је најбољи метод за повратак самопоуздања и остварења личног интегритета;
2. Кроз едукацију и подршку у едукацији јача се личност особе са инвалидитетом али и пружа могућност да се сусрећу са другим особама са инвалидитетом и размијене искуства која стимулативно дјелују. Дружећи се са другим особама које имају сличан проблем боље разумију своје проблеме, увиђају да ограничења нису у толикој мјери колико им се чинило док су били сами у свом окружењу.



## 9. МОГУЋНОСТИ ЗА ПОКРЕТАЊЕ МАЛИХ ПРЕДУЗЕЋА И ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Према подацима Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС најчешћи облик дјелатности којима се баве особе са инвалидитетом, или су у истима запослене, а остварују поврат доприноса, су:

- трговина,
- угоститељске радње;
- цвјећарске радње;
- ауто праоне;
- ауто школе;
- аутопревозници;
- адвокатске канцеларије;
- апотекарске радње;
- информатичка дјелатност;
- фотографи;
- књижаре;
- копирнице и др.

У току посљедње двије године рада Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС од укупно 650 запослених инвалида посредством рада Фонда око 350 особа са инвалидитетом је остварило запошљавање кроз отварање властитог посла – самозапошљавање.

Око 2900 особа са инвалидитетом запослено је посредством дјеловања повољности из Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида РС а директно посредством рада Фонда око 690 особа са инвалидитетом.

Имајући у виду податке Фонда и могућности особа са инвалидитетом идентификоване кроз анкете, у наставку је дат преглед бизнис идеја – могућности за запошљавање и самозапошљавање особа са инвалидитетом.

Табела 6. Преглед бизнис идеја

| Р.б. | Пословна идеја                                                           |
|------|--------------------------------------------------------------------------|
| 1.   | Израда уникатних честитки на свили                                       |
| 2.   | Израда рекламног материјала                                              |
| 3.   | Узгој кунића                                                             |
| 4.   | Агенција за <i>consulting</i> услуге из области рачуноводства и ревизије |
| 5.   | <i>Catering</i> сервис                                                   |
| 6.   | Услуге бојења тканина                                                    |
| 7.   | Производња картонске амбалаже                                            |
| 8.   | Ручна израда музичких инструмената од дрвета                             |
| 9.   | Уникатно осликавање одјевних предмета (мајица, кошуља и др.)             |

|     |                                                                                                        |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. | Мини пекара                                                                                            |
| 11. | Сервис за хемијско чишћење                                                                             |
| 12. | Сервис за графичко дизајнирање                                                                         |
| 13. | Сервис за израду рекламних спотова                                                                     |
| 14. | Производња одјевних предмета                                                                           |
| 15. | Производња оквира за наочале                                                                           |
| 16. | Сервис за бицикле и ортопедска помагала                                                                |
| 17. | Услуге рачунарске обраде текста                                                                        |
| 18. | Производња боја за печате                                                                              |
| 19. | Израда ситних производа од пластике                                                                    |
| 20. | Производња картонске амбалаже                                                                          |
| 21. | Пластеничка производња (поврће, ароматично биље и др.)                                                 |
| 22. | Производња ручно тканих производа                                                                      |
| 23. | Производња рубља                                                                                       |
| 24. | Услуге експресног прања веша                                                                           |
| 25. | Услуге паковања поклона                                                                                |
| 26. | Аутоматска производња мини крофни                                                                      |
| 27. | Радио станица                                                                                          |
| 28. | Мали породични хотел                                                                                   |
| 29. | Израда гоблена                                                                                         |
| 30. | Везење амблема                                                                                         |
| 31. | Узгој собног биља                                                                                      |
| 32. | Узгој баштенског биља и одржавање паркова и зелених површина                                           |
| 33. | Узгој ситних домаћих животиња – мањих фарми                                                            |
| 34. | Производња хумуса                                                                                      |
| 35. | Производња меда и производа од меда                                                                    |
| 36. | Узгој воћа                                                                                             |
| 37. | Производња различитих машинских елемената, каблаже и прикључака у сарадњи са кооперантским предузећима |
| 38. | Производња ситних електронских уређаја у сарадњи са кооперантским предузећима                          |

## 10. НОВЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ У ФУНКЦИЈИ УНАПРЕЂЕЊА РАДНЕ ОКУПАЦИЈЕ И ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Информационе и комуникационе технологије отварају нове могућности за оспособљавање, радно ангажовање и запошљавање особа са инвалидитетом. С обзиром да су потребе и могућности особа са инвалидитетом различите, све више се развијају нови производи и услуге који омогућавају приступ особама са различитим врстама инвалидитета. Тако је на, примјер, развијена читава грана ИТ индустрије: *Assistive technology*<sup>15</sup> и њени модели:

- *ScanSoftov Dragon Naturally Speaking* – програм који омогућава остварење потпуне контроле над рачунаром искључиво гласом – ова технологија посебно је погодна за особе са тежим облицима инвалидитета јер путем посебног хардвера омогућава контролу (на примјер покретом ока и сл.);
- *IntelliKeys* тастатура - мали USB уређај, равне површине и са неколико уграђених дугмића којима корисник покреће једну од неколико уграђених програмских шема. Компатибилне су са *Macintosh* или РС рачунарима, а утврђене шеме омогућавају особама са физичким и визуелним инвалидитетом да лакше укуцавају бројеве или слова, управљају информацијама приказаним на монитору и покрећу команде;
- *Kurzweil 1000 v.9* је посљедња верзија софтвера намијењеног слијепим особама. Графички презентовани подаци могу бити доступни слијепим особама уколико им се они презентују путем слуха или додира. Слијепа особа може да чује информацију и да је прими преко адаптираног софтвера. Исто тако, трансдуктор мијења графичку слику у електронски Брајов текст. Овај програм претвара текст у различите гласовне информације које корисник, слијепа особа, може подесити својим личним потребама.

У САД је још 2001. године усвојена Секција 508, односно правна регулатива која захтијева од државних институција, као и од ИТ предузећа да праве и користе производе приступачне особама са инвалидитетом. Од тада се све више и у европским земљама покрећу истраживања на тему доступности информација различитим групама особа са инвалидитетом што доводи до развоја нових технологија. То важи и за компјутере, софтвер, канцеларијску опрему и др. Тако се на примјер *AccMonitor*, софтвер који је дизајнирао *WebABLE*, користи скоро као програм за провјеру да ли су постојећи Интернет подаци доступни особама са инвалидитетом.

Овакав приступ технологији усвојен је и на Европском конгресу о инвалидности који је одржан 2003. године, према којем државе треба да развијају стратегије помоћу којих ће информациона технологија постати доступна особама са инвалидитетом. Приступачност информационим технологијама и услугама

---

<sup>15</sup> <http://www.sk.co.yu/2005/04/skpr02.html>

дефинисана је у Стандардним правилима за изједначавање могућности за особе са инвалидитетом, које је Босна и Херцеговина усвојила 2003. године.<sup>16</sup>

Улога рачунара посебно је значајна у образовању младих особа са тежим облицима инвалидитета.<sup>17</sup> Тако су развијене технологије које омогућавају квалитетније спровођење васпитно-образовних програма као што су:

- *Screen touch* – путем додира екрана монитора контролише рад одређених програма који подржавају овај начин контроле. Тада монитор осим улоге преносиоца информација визуелним путем, постаје и добра замјена за миша или тастатуру. Ова могућност је посебно корисна за младе особе са менталном ретардацијом због фаза у развоју мишљења везаних за узраст односно стање. За младе са тјелесним инвалидитетом ова могућност пружа, у зависности од програма који се користи, много већу површину за сам додир, што значи да за извршавање налога спретност руку не мора играти велику улогу. У зависности од сврхе кориштења додирне површине се могу повећавати или смањивати.
- *Switch* - хардверски додатак рачунару. Ријеч је о тастерима који се, у зависности од функционалних могућности, могу поставити у различите положаје у односу на особу са инвалидитетом, како би се олакшало притискање и постигла контрола и рад на рачунару.
- Специфична софтверска рјешења у васпитно-образовном раду са младим особама са инвалидитетом и то:
  - ✚ *Touch Balloons* - служи за визуелну и аудитивну стимулацију, вјежбу визомоторне контроле, перцепције и просторне орјентације. Циљ програма је да млада особа (дијете) додирне неки од балона на екрану монитора. Балони су у сталном покрету.
  - ✚ *Jemima* – пакет програма за подстицање учења нових ријечи и литерарних способности. Кроз музику, ритмове и познате мелодије подстиче се аудитивна перцепција, стварају се нова искуства. Млада особа може да истражује више од 30 виртуалних игралишта кроз које усваја просторну орјентацију задајући путање кретања виртуалним ликовима. Овим програмом се такође развија краткорочно визуелно и аудитивно памћење као и свјесност и будност код дјете.

---

<sup>16</sup> **Према Правилу 5:** Државе требају развити стратегију којом ће информационе услуге и документацију учинити приступачним различитим групама особа са инвалидитетом.

<sup>17</sup> Меденица, В. Употреба савремених информатичких помагала у васпитно-образовном раду са телесно инвалидном децом предшколског узраста, <http://www.pedagog.org.yu/defektologija.php>

## 11. АНАЛИЗА ПОДАТАКА И ЗАКЉУЧЦИ НА БАЗИ ИСКУСТАВА СТЕЧЕНИХ ТОКОМ ИСТРАЖИВАЊА

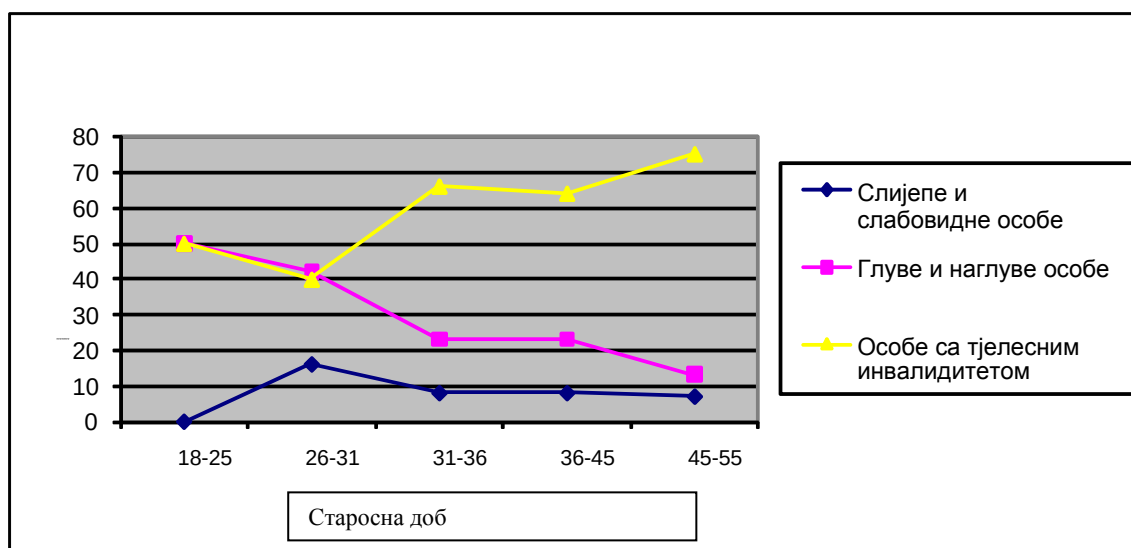
### 11.1. УПОРЕДНА АНАЛИЗА ДОБИЈЕНИХ РЕЗУЛТАТА

Табела 7. Процјена социјалних радника о способностима корисника ЦСР

| Р.б.          | Категорија                                | Способни за рад | Дјелимично способни |
|---------------|-------------------------------------------|-----------------|---------------------|
| 1.            | Лака ментална ретардација                 | 80              | -                   |
| 2.            | Комбиноване сметње                        | -               | 20                  |
| 3.            | Категорија РМ                             | -               | 1                   |
| 4.            | Умјерена ментална ретардација             | -               | 9                   |
| 5.            | Тежа, тешка ментална ретардација и остали | -               | 10                  |
| 6.            | Тјелесни 18-25                            | 12              | -                   |
| 7.            | Тјелесни 25-31                            | 40              | -                   |
| 8.            | Тјелесни 31-36                            | 60              | -                   |
| 9.            | Тјелесни 36 – 45                          | 15              | 46                  |
| 10.           | Тјелесни 45 – 55                          | 34              | 124                 |
| <b>УКУПНО</b> |                                           | <b>241</b>      | <b>210</b>          |

Од 775 особа које су анализирани кроз Студију, процијењено је да би се 241 особа могла укључити у запошљавање уз подршку, а 210 је за радну окупацију (од чега је 33,8% жена).

Слика 18. Однос између категорија инвалида и старосне доби



Из података је евидентно да је најмањи број слијепих особа - без обзира на старосну доб. Међутим, запошљавање слијепих је знатно теже него других категорија што показују подаци да се у последњих десет година запослио само

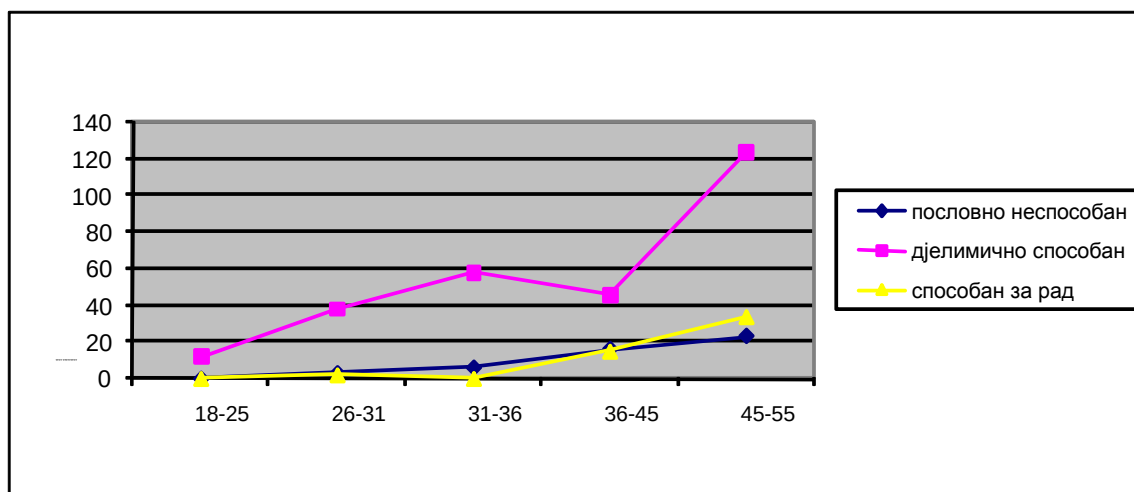
један младић са оштећеним видом (завршио факултет и наставио усавршавање, те добио посао на факултету).

Број глувих и наглувих особа опада се повећањем старосног доба што указује да се млади са овим видом инвалидитета сада тешко запошљавају. Познато је да су се старије генерације запошљавале у фабрикама у већем броју, већи дио њих је остварио и услове за пензију.

У млађој старосној доби су тјелесни инвалиди и инвалиди са оштећеним слухом готово у истом броју, али се број тјелесних инвалида у старијим групама знатно повећава.

Видљиво је да се са старашћу повећава број особа које су пословно неспособне или дјелимично способне. Пораст је евидентан код особа између 30 и 45 година, које су у доби када је нормално да су укључени у радне процесе као и други људи њихових година.

**Слика 19. Пословна способност у односу на старосну доб**



Посматрајући податке Завода за запошљавање отвара се могућност да се одређене категорије запосле у установи Радни центар (остали инвалиди, војни мирнодопски, инвалиди рада, цивилне жртве рата) и да на тај начин раде до остварења услова за одлазак у пензију.

Цивилне жртве рата, војни мирнодопски инвалиди, остали инвалиди и инвалиди рада имају техничка занимања, средњу стручну спрему па постоји могућност њиховог окупљања око једне дјелатности. За ову групу је неопходно одабрати одговарајућу дјелатност и за њу обезбиједити додатну обуку прије почетка рада јер им је период чекања на посао од 2-8 година.

Уз адекватне подстицаје постоји могућност организовања малог предузећа из области текстилне индустрије у којем би могло да буде ангажовано 7 жена са евиденције ЗЗРС, које дуже вријеме чекају на запослење.

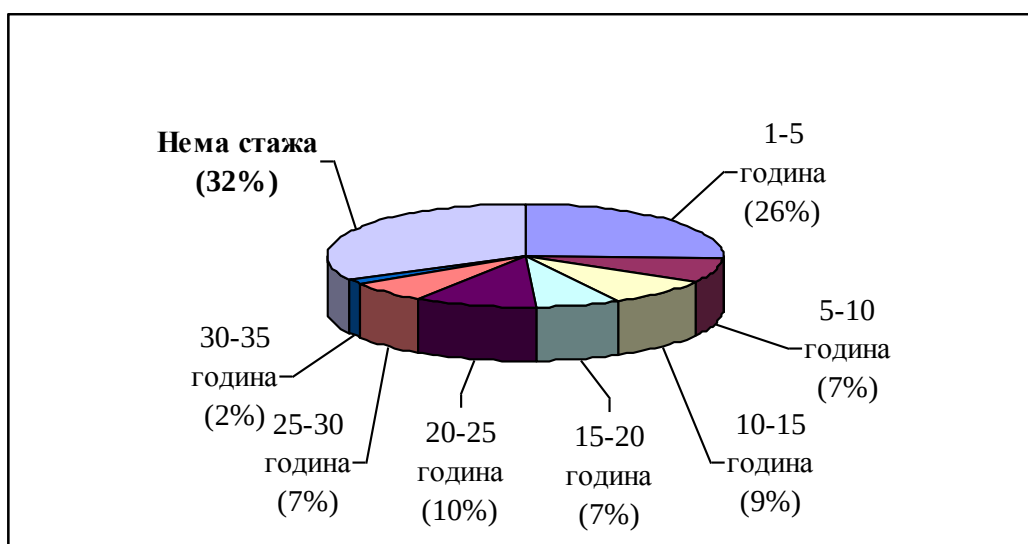
Увидом у базу података Завода за запошљавање РС види се да је мали број особа са инвалидитетом (категоризована омладина), које су инвалидитет стекле у раном

дјетињству, заинтересованих за континуирано тражење посла јер их је само 40 на евиденцији.

Највећи број евидентираних на Заводу су ратни војни инвалиди који имају значајан проценат преостале радне способности и представљају значајан кадар, јер се по профилима струка може основати више различитих заштитних радионица (металске, електро и других струка). Друга предност ове категорије особа са инвалидитетом огледа се у томе да је 45% од укупног броја особа у распону од 18-45 година – у најпродуктивнијем периоду живота.

Предност кадра са евиденције Завода за запошљавање представља радно искуство, јер само 32% пријављених нема стажа. С друге стране, вријеме чекања на посао од 4 године и више (више од 41%) указује на потребе додатних обука како би се радници укључили у радне процесе.

Слика 20. Остварени радни стаж



Према наведеним подацима из обе институције, 533 особе са евиденције Завода за запошљавање и 241 особа са евиденције ЦСР потенцијални су корисници Радног центра којима је потребна преквалификација, додатна обука или подршка за запошљавање на пуно радно вријеме или пола радног времена. За радну окупацију је 210 корисника.

У организацијама особа са инвалидитетом запослено је 13 особа, а 43 особе су стално укључене у радну окупацију. У наредне три године организације планирају запослити још осам особа. Постоје значајни капацитети за развој радно-окупационих радионица у њиховим просторијама које им је уступила Градска управа.

На основу података добијених анкетирањем особа са инвалидитетом евидентно је да особе са инвалидитетом имају потребу за социјалним укључивањем, већом самосталношћу и економском стабилношћу. Особе са инвалидитетом су показале интересовање за скраћеним радним временом (67%), што још једном показује да се већина не осјећа способним за борбу на отвореном тржишту. Увиђају да им је

потребна додатна обука и имају различита интересовања у том правцу (језици, рачунари, маркетинг и др.).

Анкетирањем особа са инвалидитетом нису идентификовани специфичнији проблеми са којима се суочавају приликом тражења посла, са аспекта гендера. Ово се дјелимично може објаснити и чињеницом да жене са инвалидитетом кроз различите облике социјализације прихватају традиционалне женске улоге што значајно утиче на њихове животе, образовне могућности и запошљавање. Према извјештају УНИЦЕФ-а из 1992. године: *„Дјевојчице се од самог почетка социјализирају тако да прихвате ситуацију и идеологију мушке супремације, која доприноси томе да се прихвати примјена широког дијапазона дискриминаторских пракси. То не значи само да дјевојке и жене нису друштвено и идеолошки опремљене да узврате (па чак ни да их доведу у питање) на отворене или подразумевајуће неправде којима су подвргнуте, него да у одсутности алтернативних модела и улога понашања оне, заправо, усвајају и пропагирају доминантне социјалне и културне вриједности, које су усмјерене против њихове властите полне групе“.*

Важност родне димензије препозната је на нивоу Европске уније, која од 2000. године интензивно спроводи програме усмјерене ка постизању родне равноправности у различитим областима, а нарочито на пољу образовања и запошљавања. Кључну улогу, при томе, имају структурни фондови као што је нпр. Европски социјални фонд, који је, у периоду 2000-2006. година, издвојио 6% укупног буџета за програме и акције на пољу равноправности полова.

У посљедњих неколико година у многим земљама у окружењу (Словенија, Мађарска, Словачка, Пољска, Чешка и др.), кроз сарадњу владиног, приватног и невладиног сектора, интензивно се ради на развоју филантропских механизма којима се подстичу маргинализоване групе - корисници услуга социјалних предузећа и чланови удружења.

У исто вријеме институције Европске уније значајно подржавају пројекте женског предузетништва, због специфичног приступа жена бизнису, њиховог начина доношења одлука, способности изградње и развоја успјешних пословних односа и мрежа, способности мотивисања запослених и других карактеристика битних за квалитетно вођење бизниса. Жене се све више ангажују у предузетништву, чиме значајно доприносе економском развоју својих заједница, кроз креирање послова и отварање нових радних мјеста.

Велика се пажња поклања и смањењу разлика у платама између жена и мушкараца, при чему је овај несклад у већем броју земаља стабилан или у порасту, а има тенденцију смањења у Мађарској, Чешкој, Словачкој и Пољској. Предузимају се и друге акције усмјерене на смањење родне неједнакости и неправног третмана (смањење злоупотреба послодаваца у погледу радног ангажовања и запошљавања жена, побољшање могућности за напредовање жена у професији и др.).

Иако се у већини европских земаља спровode бројни програми који имају за циљ обезбјеђивање једнаког приступа и једнаких могућности за све људе резултати се значајно разликују од земље до земље те је неопходан систематски и



континуирани приступ развоју социјалног предузетништва, како би се постигао дугорочни и одрживи економски развој како на нивоу локалних заједница и регија тако и држава.

## **11.2. ЗАКЉУЧЦИ НА БАЗИ ИСКУСТАВА СТЕЧЕНИХ ТОКОМ ИСТРАЖИВАЊА**

- ✚ Током израде Студије кориштене су различите методе: анализа база података институција, анкетирање удружења особа са инвалидитетом, анкетирање особа са инвалидитетом, те интервјуисање финансијске институције. Подаци нам говоре да је број заинтересованих за радно оспособљавање, едукације и радну окупацију близу 1000 особа са инвалидитетом у Граду Бањалуци;
- ✚ Потребе особа са проблемима у менталном здрављу анализирани су кроз Студију на бази њихових ставова и потенцијала Удружења. Радни центар би требао даље наставити развијати програме за укључивање ове категорије у радне процесе у складу са искуствима из окружења. У том контексту је неопходно да се стручно особље додатно едукује за рад;
- ✚ Унутар различитих категорија особа са инвалидитетом у Бањалуци постоје различите потребе и оне се крећу у распону од радне окупације од максимално 4 сата до запошљавања са пуним радним временом;
- ✚ Према ставовима особа са инвалидитетом постоје предрасуде које утичу на њихово запошљавање у отвореној привреди па је потребно развити све облике запошљавања које Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида РС предлаже као могућа (предузећа за запошљавање инвалида, радни центри, заштитне радионице, запошљавање у приватном сектору, запошљавање у јавним установама);
- ✚ Даљи развој предузећа која запошљавају особе са инвалидитетом могуће је обезбиједити комбинованом примјеном финансијских и других подстицаја зависно од услова везаних за средину у којој живе;
- ✚ Социјална предузећа су будућност и за младе стручњаке који немају посао у постојећим институцијама, али могу добити средства за samozapoшљавање и удруживањем иста искористити за пружање социјалних, едукативних и здравствених услуга (млади психолози, социјални радници и др.);
- ✚ Примјере стручних удружења која организују услуге као што су кооперативе у Италији, треба да слиједи адекватна законска регулатива, било да се ради о закону о социјалним услугама или закону о социјалним предузећима.
- ✚ Босна и Херцеговина и њени ентитети требају дефинисати статус ових предузећа, начин њиховог пословања и стратегију развоја која ће бити усклађена са осталом законском регулативом;

- ✚ Неопходна је потпунија имплементација Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида РС како би се подстакла професионална рехабилитација, запошљавање, самозапошљавање особа са инвалидитетом, те функционисање и даљи развој постојећих предузећа за запошљавање инвалида;
- ✚ Гендер димензија треба да буде интегрисана у све политике у области предузетништва и инвалидности а инструментариј гендер сензитивног планирања примјењен у пракси социјалног предузетништва како би се постигле једнаке могућности за све грађане;
- ✚ Амбијент за развој социјалног предузетништва могуће је унаприједити одговарајућим подстицајним мјерама као што су: пореске и друге олакшице - нарочито за почетнике у бизнису, поједностављење административних процедура, обезбјеђивање физичке инфраструктуре под повољнијим условима, информативни сервис и др.

## **12. ПРЕПОРУКЕ ЗА ОСНИВАЊЕ РАДНОГ ЦЕНТРА У БАЊАЛУЦИ**

Радни центар се може регистровати само као установа, чији оснивач је Град Бањалука. Установа Радни центар се може организовати у сарадњи са организацијама особа са инвалидитетом. Оснивање Радног центра треба бити дијелом подржано од стране Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида РС.

Дјелатност Радног центра треба да буде:

1. Заступање потреба особа са инвалидитетом за запошљавање и радно оспособљавање;
2. Запошљавање особа са инвалидитетом у заштитним радионицама;
3. Радно окупациона терапија;
4. Припрема за запошљавање особа са инвалидитетом;
5. Подршка при запошљавању у привреди,
6. Радно оспособљавање;
7. Реализација намјенских пројеката за запошљавање особа са инвалидитетом;
8. Продаја производа произведених у радној окупацији;
9. Подршка самозапошљавању особа са инвалидитетом;
10. Међународно повезивање са организацијама које се баве запошљавањем инвалида.

Принцип партнерства из социјалне заштите може се пренијети и на установу Радни центар па није потребно издвајати посебне просторе за рад радионица (Удружење за помоћ ментално недовољно развијеним лицима, Удружење параплегичара, обољелих од дјечије парализе и осталих тјелесних инвалида регије Бањалука, Удружење дистрофичара, Градска организација сlijепих, Удружење глувих и наглувих, Удружење „Заједно“, ХО „Партнер“, „ИнфоПарт“).

Установа би требала имати четири канцеларије (76 м<sup>2</sup>) намијењене за руководиоца центра, послове за подршку при запошљавању, послове подршке радионицама и рачуноводствене послове. Једна од канцеларија треба бити веће површине како би се одржавали састанци са клијентима и тимски рад. У организацијама особа са инвалидитетом постојеће радионице се могу проширити и ојачати кадровски тако да се добије осам радионица са различитим или сличним асортиманом.

Установа треба да има комплетан тим за рад са особама са инвалидитетом, њихово увођење и подршку при запошљавању у отвореној привреди и тим за подршку за радну окупацију. Стручни тим треба да чине: дефектолог, психолог, социјални радник, инжињер, правник и комерцијалиста. Пратеће особље треба да чини осам координатора са средњом стручном спремом у радионицама и књиговођа. Особље треба да се укључује у међународне мреже које се баве оспособљавањем особа са инвалидитетом за рад и да учествује у стручним едукацијама и семинарима.

Користећи капацитете организација можемо имати 8 радионица које ће ангажовати свака по 20 корисника, укупно 160 корисника. Припрема за

запошљавање особа које нису дуго запошљаване може се обављати у оквиру ових радионица или посебно припремљених одјељења. Радни центар може, стварајући кооперантске односе са другим предузећима, потенцијално отворати одјељења у којима ће се запошљавати особе са инвалидитетом које могу остварити радни однос.

Исплативост се огледа у чињеници да ће дио трошкова који општина не суфинансира корисници сами зарадити за своју радионицу и на тај начин обезбиједити допринос не само себи већ цијелој заједници. Трошкови на бази 200 корисника су 465.072,00 КМ што значи да би се за једног корисника мјесечно издвајало 194,00 КМ, а у другој години би тај трошак износио 185,00 КМ. Корисници у радионицама у Дневном центру имали би обезбијеђен превоз и ужину, док би остали радници у заштитној радионици остваривали одређени приход. Значајно је што би се обезбиједио посао за 14 особа од којих је 8 са високим образовањем и 6 са средњим образовањем. У првој години обезбиједило би се суфинансирање за младе особе - 3.500,00 КМ по особи и за особе са инвалидитетом 2.500,00 КМ – по особи.

Имајући у виду податке добијене гендер анализом евиденција ЦСР и ЗЗРС, те стварне потребе и могућности особа са инвалидитетом идентификоване кроз анкету приликом планирања пројекта Радног центра у Бањалуци неопходно је примјенити инструменте гендер сензитивног буџетирања<sup>18</sup>, како би се обезбиједиле једнаке могућности за жене и мушкарце са инвалидитетом у процесима оспособљавања, радног ангажовања и запошљавања.

**Табела 8. Буџет за пројекат - Радни центар у Бањалуци**

| Р.б. | Ставка                                       | Износ (у КМ) |      |         |              |      |         |
|------|----------------------------------------------|--------------|------|---------|--------------|------|---------|
|      |                                              | Прва година  |      |         | Друга година |      |         |
|      |                                              | Јед.         | Број | Износ   | Јед.         | Број | Износ   |
| 1.   | <b>Особље</b>                                | 23.600       | 12   | 283.200 | 25.960       | 12   | 311.520 |
| 1.1. | Руководилац                                  | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 1.2. | Дефектолог                                   | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 1.3. | Психолог                                     | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 1.4. | Социјални радник                             | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 1.5. | Правник                                      | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 1.6. | Књиговођа                                    | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 1.7. | Особље у радионицама                         | 6            |      | 0       | 7            |      | 0       |
| 1.8. | Комерцијалиста                               | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 1.9. | Инжињер-ергоно                               | 1            |      | 0       | 1            |      | 0       |
| 2.   | <b>Радни простор</b>                         |              |      |         |              |      | 0       |
| 2.1. | Изнајмљивање канцеларија                     | 400          | 12   | 4.800   | 400          | 12   | 4.800   |
| 2.2. | Трошкови канцеларије (струја, вода, гријање) | 170          | 12   | 2.040   | 170          | 12   | 2.040   |
| 2.3. | Телефон                                      | 220          | 12   | 2.640   | 220          | 12   | 2.640   |
| 2.4. | Канцеларијски материјал                      | 100          | 12   | 1.200   | 100          | 12   | 1.200   |
| 2.5. | Опремање 3 канцеларије                       | 600          | 1    | 600     |              |      |         |

<sup>18</sup> Детаљније о гендер сензитивном буџетирању видјети: UNDP, *Гендер сензитивно буџетирање*, приручник за тренере, Братислава, 2005. година; Кузмановић, Ђ. Т., *Ка родном буџетирању – водич*, Женске студије и истраживања и Футура публикације, Нови Сад, 2007.

|               |                                                                 |        |    |                |       |    |                |
|---------------|-----------------------------------------------------------------|--------|----|----------------|-------|----|----------------|
|               | намјештајем                                                     |        |    |                |       |    |                |
| 2.6.          | Набавка рачунара, копир апарата, принтера                       | 6.000  | 1  | 6.000          | 800   | 1  | 800            |
| 2.7.          | За просторе при удружењима материјални трошак                   | 2.400  | 12 | 28.800         | 2.800 | 12 | 33.600         |
|               |                                                                 |        |    | 0              |       |    | 0              |
| 3.            | <b>Материјал за радионице – 8 радионица</b>                     | 4.000  | 12 | 48.000         | 4.800 | 12 | 57.600         |
| 3.1.          | Постављање стакленика                                           | 5.000  | 2  | 10.000         | 500   | 2  | 1.000          |
| 4.            | <b>Трошкови превоза</b>                                         |        |    | 0              |       |    | 0              |
| 4.1.          | Набавка комбија                                                 | 50.000 | 1  | 50.000         |       |    | 0              |
| 4.2.          | Трошкови превоза и одржавања аута (укључујући превоз корисника) | 1.500  | 12 | 18.000         | 1.600 | 12 | 19.200         |
| 5.            | <b>Остали непланирани трошкови</b>                              | 500    | 12 | 6.000          | 500   | 12 | 6.000          |
| 6.            | <b>Банкарски трошкови 1%</b>                                    |        |    | 3.792          |       |    | 3.522          |
| <b>УКУПНО</b> |                                                                 |        |    | <b>465.072</b> |       |    | <b>443.922</b> |

## ЛИТЕРАТУРА

1. Болчић, С. (1993). Предузетништво и социологија. Нови Сад: Матица Српска
2. Вукајловић, Б. (2004). Инклузивно образовање. Бањалука: ИП ГРАФИД
3. Вуковић, Д. (2005). Социјална сигурност и социјална права. Београд: Факултет политичких наука
4. Гендер центар РС. (2007). Приручник за примјену принципа једнакости и равноправности полова у локалној заједници
5. Група аутора. (2007). Дирекција за економско планирање Босне и Херцеговине; Федерално министарство рада и социјалне политике; Министарство здравља и социјалне заштите Републике Српске; Независни биро за хуманитарна питања. Студија политике у области инвалидности. Бањалука и Сарајево
6. Група аутора. (2006). Континуум услуга за дјецу са посебним потребама у заједници. Братислава: GAUDEAMUS
7. Градска организација слијепих Бањалука. (1999). Пола вијека бриге о слијепима. Бањалука: Глас Српски
8. Drucker, P. (1991). Иновације и предузетништво: Пракса и принципи, Београд: Привредни преглед
9. Drucker, P. (2003). Мој поглед на менаџмент. Нови Сад: Adižes
10. Dessler, G. (2007). Основи менаџмента људских ресурса. Београд: Data Status
11. Динкић, М.; Момчиловић, Ј. (2005). ЦЕНА САМОСТАЛНОСТИ - Анализа оправданости улагања у организовање сервиса персоналне асистенције за помоћ особама са инвалидитетом у Србији. Београд: Центар за самосталан живот инвалида Србије
12. Koontz, H.; Fulmer, R. (1990). Кључни фактори подузетништва. Сарајево: Нишро Ослобођење
13. Координациони одбор инвалидских организација Републике Српске (КООИРС). (2006). Запошљавање инвалида у Републици Српској – могућности, правци и перспективе, збирка радова. Добој
14. КООИРС. (2002). Рехабилитација и запошљавање - збирка радова Међународна конференција инвалида. Бањалука
15. Кузмановић, Ђ. Т. (2007). Ка родном буџетирању – водич. Нови Сад: Женске студије и истраживања и Футура публикације
16. Лакићевић, М. (2001). Социјални развој и планирање. Београд: Чигоја штампа
17. Миковић, М. (2005). Основе социјалне политике. Сарајево: Magistrat
18. Мадридска декларација, Конгрес о инвалидности, Мадрид, 2002.
19. Међународна организација рада 1955. година, Препорука 99, О стручном оспособљавању и преквалификацији инвалида,
20. Међународна организација рада 1983. година, Конвенција број 168, О професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида

21. Национална стратегија запошљавања у Републици Србији за период 2005-2010. година
22. Пешић, В. (2006). Европска унија и особе са инвалидитетом. Београд: Народна канцеларија председника Републике и Friedrich Ebert Stiftung
23. Reinert, S. E. (2006). Глобална економија. Београд: Чигоја штампа
24. Рот, Н. (1999). Психологија група. Београд: Завод за уџбенике и наставна средства
25. Рот, Н. (1994). Психологија личности. Београд: Завод за уџбенике и наставна средства
26. RBI Newsletter, Београд, фебруар 2007. године, број 8
27. Swedberg, R. (2006). Начела економске социологије. Загреб: MATE d.o.o.
28. Статистика у области инвалидности у борби против невидљивости, Билтен за југоисточну Европу, Иницијатива за праћење и посматрање инвалидности, број 3, десембар 2006.
29. Стошљевић, Л; Одовић, Г. (1996). Професионално оспособљавање телесно инвалидних лица. Београд: Дефектолошки факултет
30. Трнинић, В. (1997). Социјална права инвалида рата у Босни и Херцеговини. Сарајево: Факултет политичких наука
31. UNDP. (2007). Извјештај о хуманом развоју. Социјална укљученост у Босни и Херцеговини
32. UNDP. (2005). Гендер сензитивно буџетирање – приручник за тренере, Братислава
33. USAID. (2006). Омладинска информативна агенција Босне и Херцеговине: приручник - Значај, потребе и могућности запошљавања младих и предузетништва у БиХ
34. Удружење дистрофичара Добој. (2003). Посла за све – У друштву једнаких могућности
35. УН. (1993). Стандардна правила за изједначавање могућности особа са инвалидитетом
36. Шијаковић, И. (2003). Социологија. Бањалука: Економски факултет
37. Шкрбић, С. (2002). Конвергенција, демократија и економија. Сарајево: Свјетлост
38. [www.inclucive.co.uk](http://www.inclucive.co.uk)
39. [www.defektologija.net](http://www.defektologija.net)
40. [www.inclucive.net](http://www.inclucive.net)
41. [www.london.edu/gem.html-30k](http://www.london.edu/gem.html-30k)
42. [www.gemconsortium.org](http://www.gemconsortium.org)
43. <http://www.sk.co.yu/2005/04/skpr02.html>
44. <http://www.pedagog.org.yu/defektologija.php>
45. [www.ured-ravnopravnost.hr/slike/File/biblioteka%20ONA/konacno.pdf](http://www.ured-ravnopravnost.hr/slike/File/biblioteka%20ONA/konacno.pdf)
46. <http://europeadcis.undp.org>

Издавач:

Хуманитарна организација „Партнер“

Штампа:

ГРИСС д.о.о.

Рецензенткиње:

мр Борка Вукајловић  
Татјана Гајић, дипл. дефектолог  
Споменка Крунић, dipl. iur

Коректуре и техничка припрема:

мр Сања Малић

За издавача:

мр Оливера Мастикоса

Тираж 100 ком