



ZAKON

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM



International
Labour
Organization

„Ova publikacija štampana je uz podršku (Biroa za poslodavačke aktivnosti) Međunarodne Organizacije Rada. Odgovornost za stavove izražene u ovoj publikaciji snosi autor. Međunarodna organizacija rada (MOR) ne snosi odgovornost za ispravnost, točnost i pouzdanost materijala, informacija ili stavova iznesenih u ovoj publikaciji.”





Sadržaj

1. ANALIZA PRIMARNOG ISTRAŽIVANJA NA TEMU: „ZAKONA O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM.....	5
2. ZAKON O REHABILITACIJI, PROFESIONALNOM OSPOSOBLJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM (Autor: Dubravka Halepović, dipl.pravnik).....	15
<i>EVROPSKE POLITIKE, DOKUMENTI, STRATEGIJE.....</i>	<i>16</i>
<i>Pravni akti Vijeća Evrope:.....</i>	<i>16</i>
<i>Pravni akti Evropske unije:.....</i>	<i>17</i>
<i>Uredba o skupnim izuzećima EC br.651/2014.....</i>	<i>21</i>
<i>FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINA.....</i>	<i>23</i>
<i>PREPORUKE.....</i>	<i>27</i>
<i>POSEBNE PREPORUKE.....</i>	<i>27</i>
3. PRIJEDLOG UPFBIH ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI, OSPOSOBLJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU LICA S INVALIDITETOM.....	29
4. OBRAZLOŽENJE ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI, OSPOSOBLJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU LICA S INVALIDITETOM.....	41
<i>I - Ustavni temelj za donošenje zakona.....</i>	<i>41</i>
<i>II – Razlozi za donošenje ovog zakona.....</i>	<i>41</i>
<i>III – Objašnjenje predloženih rješenja u zakonu.....</i>	<i>42</i>
<i>IV – Finansijske implikacije predloženih izmjena.....</i>	<i>60</i>





PRIPREMILO UDRUŽENJE POSLODAVACA FBIH

ANALIZA PRIMARNOG ISTRAŽIVANJA NA TEMU: „ZAKONA O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM“

Primarno istraživanje obavljeno je, tokom jula mjeseca 2018. godine, na uzorku od 153 kompanije. Anketni upitnik poslan je na 200 adresa od kojih je 153 odgovorilo u ostavljenom roku.

Prilikom izrade statističkog uzorka vodili smo računa da imamo adekvatnu geografsku zastupljenost, kao i zastupljenost po osnovu djelatnosti, veličine kompanije i vrste vlasništva. Budući da 24% predviđenih kompanija, iz statističkog uzorka, nije obuhvaćeno anketom, došlo je do odstupanja od statističkog uzorka, ali ne u tolikoj mjeri, da bi se moglo govoriti o značajnim statističkim odstupanjima, koja dovode u pitanje tačnosti podataka.

Što se tiče oblika vlasništva $\frac{3}{4}$ kompanija bilo je iz privatnog sektora, a ako uzmemo u obzir i 13% kompanija u mješovitom vlasništvu sa većinskim privatnim kapitalom, jasno je da je samo cca 10% anketiranih iz državnih ili većinski državnih kompanija. To je važno napomenuti jer su državne ili većinski državne kompanije davale odgovore koji djelimično odstupaju od mišljenja u privatnim kompanijama.

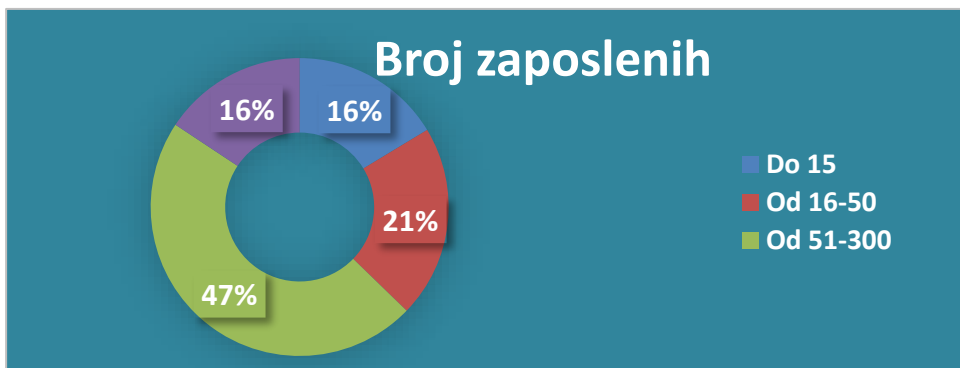
Grafikon 1.





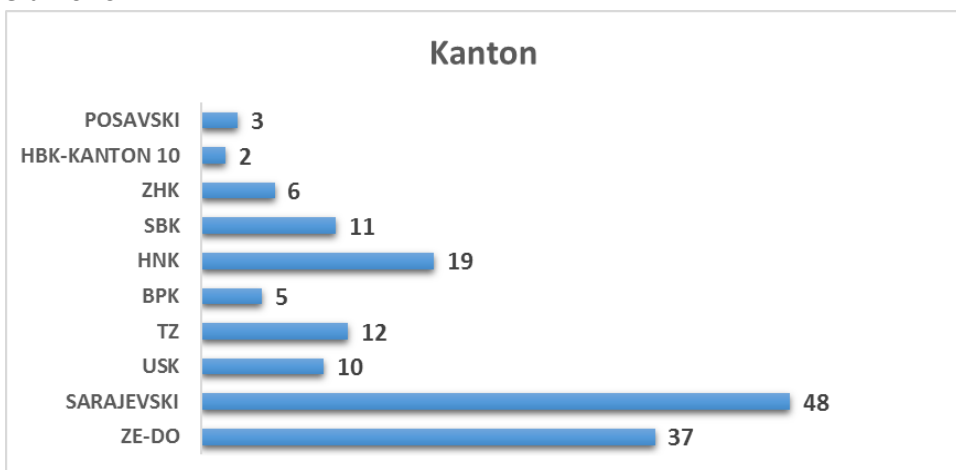
Vodili smo računa da u istraživanju, proporcionalno, budu zastupljene mikro, male, srednje i velike kompanije. Zbog statističkog uzorka, važno je napomenuti da anketirane kompanije zapošljavaju oko 17% svih zaposlenih u privredi FBiH.

Grafikon 2.



Anketirane su kompanije iz svih 10 kantona i to na način da je u statističkom uzorku predviđen proporcionalan broj kompanija u odnosu na veličinu kantona i stepen razvijenosti. Broj anketiranih kompanija uglavnom odgovara uzorku osim u slučaju Tuzlanskog i Hercegovačko-Neretvanskog kantona. Razlog za to je velika razuđenost kompanija u Tuzlanskom kantonu (najveći kanton) i relativno slabija zastupljenost u članstvu kompanija iz Hercegovačko-neretvanskog kantona.

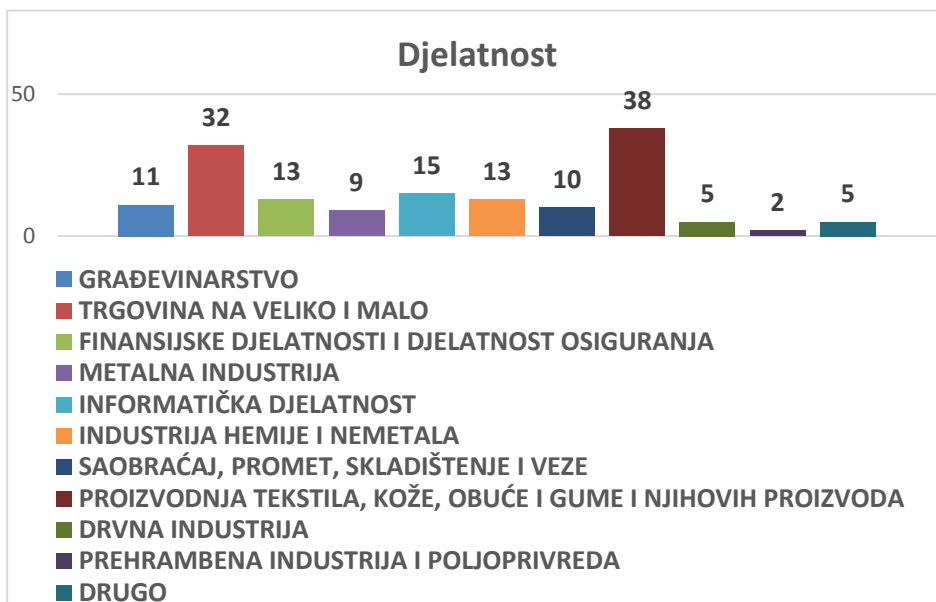
Grafikon 3.





Najviše odgovora dobili smo od kompanija iz djelatnosti trgovine i tekstila kože i obuće. Zbog brojnosti tih kompanija u našem članstvu to je i bilo za očekivati. Međutim potpuno neočekivano dobili smo srazmjerno malo odgovora iz kompanija iz djelatnosti metala i prerade drveta. Razlog za to leži u činjenici da ove 2 djelatnosti i onako imaju smanjenu mogućnost zapošljavanja osoba sa invaliditetom zbog opasne djelatnosti, a zbog većeg broja invalida rada sa preostalom radnom sposobnošću, iz redova vlastitih radnika, svakako ispunjavaju zakonske obaveze i nisu pokazali pretjeran interes za učešće u anketi.

Grafikon 4.



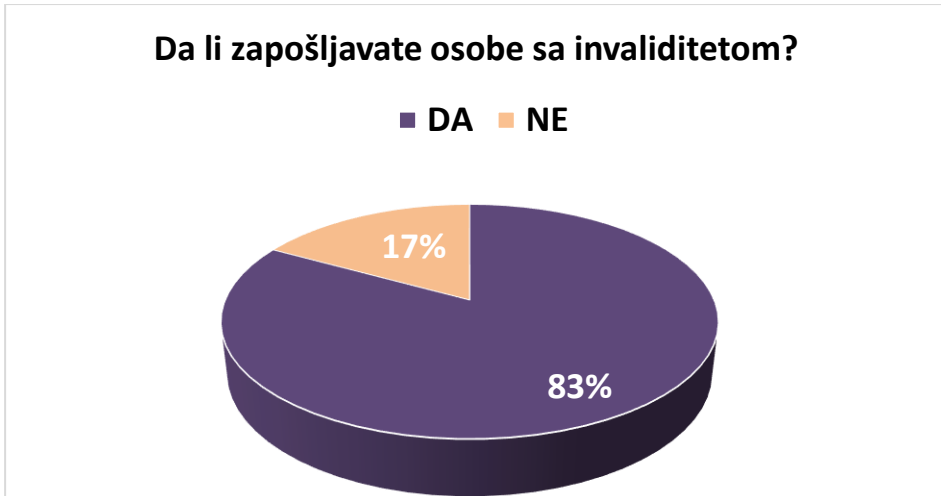
Statističkom obradom utvrđeno je da sintetički podaci dobiveni anketom mogu imati odstupanje od tačnosti (+-3%), a analitički podaci mogu odstupati do 10%. Znači radi se o visokom procentu tačnosti dobijenih sintetičkih podataka i rezultati ankete predstavljaju autentične stavove poslodavaca FBiH.

Rezultati ankete pokazali su da više od 4/5 anketiranih zapošljava osobe sa invaliditetom. Ako uzmemo u obzir da mikro i mala preduzeća nemaju obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom, s pravom možemo tvrditi



da više od 90% članica Udruženja poslodavaca imaju pozitivan stav prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom i da poštuju zakonske obaveze.

Grafikon 5.



Pored toga vidljivo je da anketirani poslodavci nisu zadovoljni rješenjima iz Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Navedeno nezadovoljstvo je gotovo plebiscitarno.

Grafikon 6.

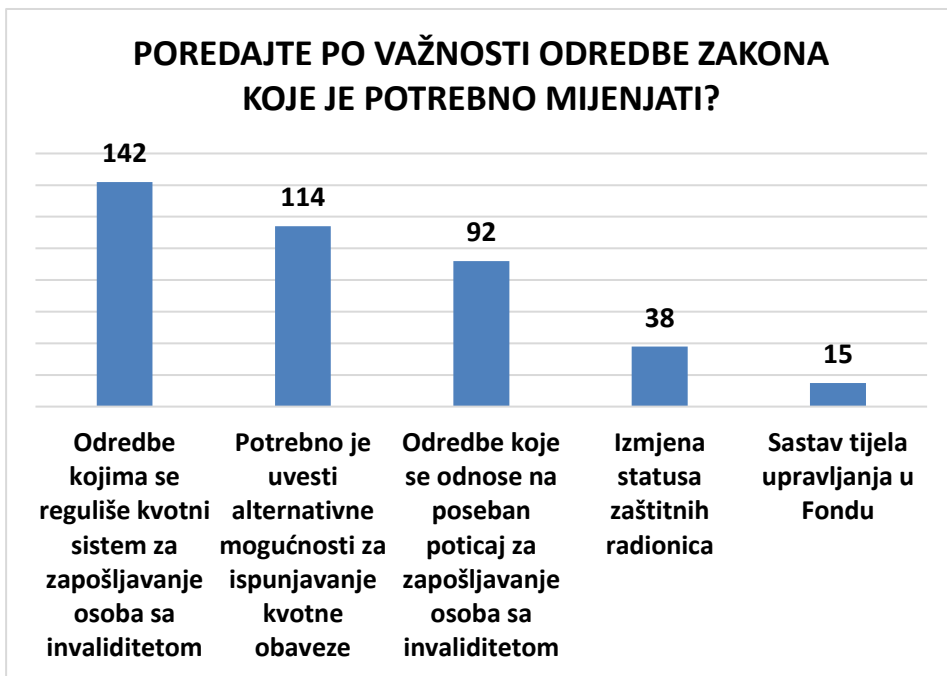


Iz ankete je vidljivo da su poslodavci najviše nezadovoljni odredbama zakona koje regulišu kvote za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, njih



95%, nepostojanjem mogućnosti alternativnog ispunjavanja obaveza iz kvotnog sistema, njih skoro 80%, te izostankom poticaja za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (60% anketiranih).

Grafikon 7.

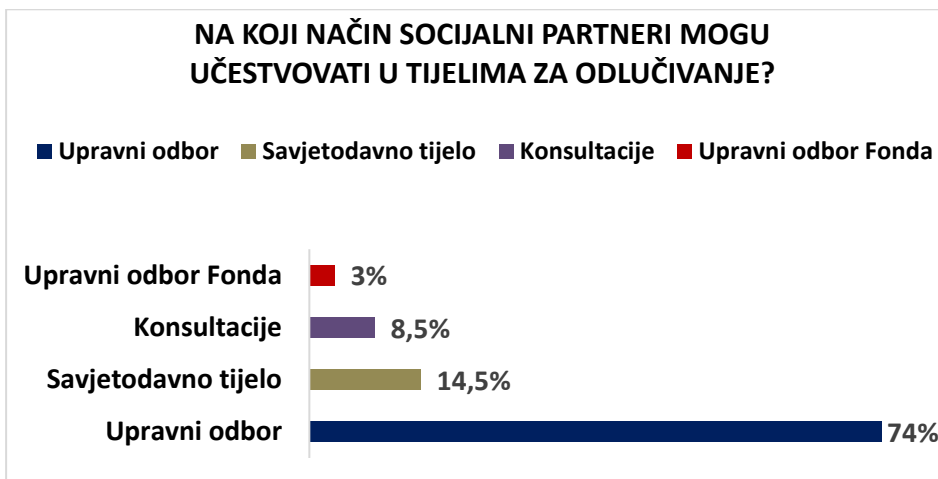


Iznenadeni smo podatkom da samo 10% anketiranih nije zadovoljno činjenicom da poslodavci nisu zastupljeni u UO Fondu za zapošljavanje invalida. To pokazuje da poslodavci nisu upoznati sa obavezom iz Konvencije ILO broj: 102, koja propisuje paritetnu zastupljenost socijalnih partnera u socijalnim vanbudžetskim fondovima. Takođe može se tvrditi da zbog visoke politiziranosti svih sfera društva i involviranosti političkih stranaka u sva tijela odlučivanja, ne postoji vjerovanje poslodavaca da bi se time moglo kontrolisati rad fonda i uticati na njegovu depolitizaciju.

Da se radi o neinformisanosti vidi se i iz odgovora na pitanje: „Na koji način socijalni partneri mogu učestvovati u tijelima odlučivanja Fonda. Više od 2/3 anketiranih opredijelilo se za učešće u radu Upravnog odbora fonda.

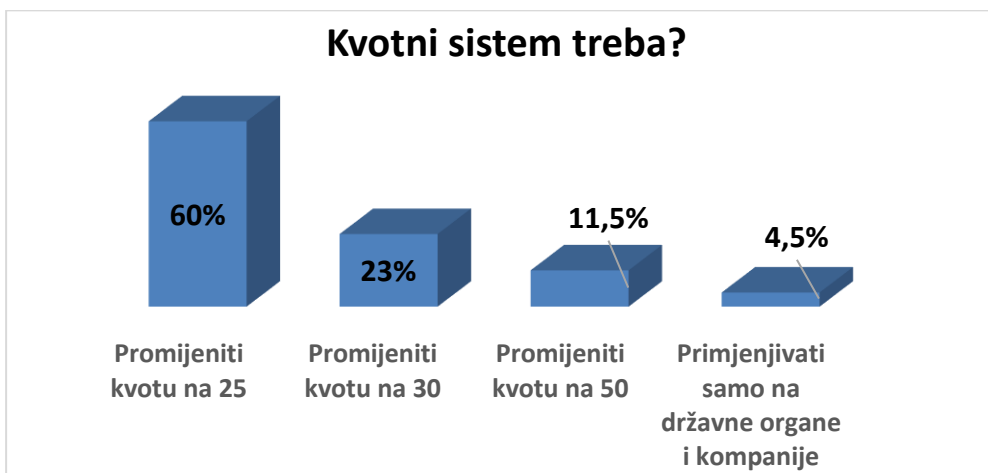


Grafikon 8.



Poslodavci su vrlo zrelo prepoznali da je kvota preoštra i da ne odgovara ni uporedno pravnoj situaciji u ostalim zemljama EU i okruženja, te da ne odgovara ni stvarnim potrebama za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Pri tom se njih 60% opredijelilo za kvotu od 1-25, koja je inače najčešće primijenjena u drugim zemljama.

Grafikon 9.

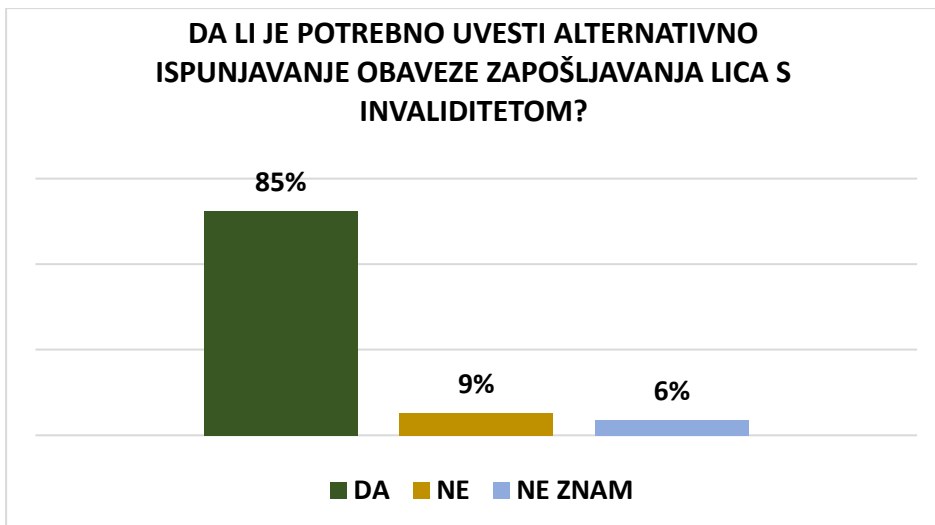


Takođe 85% poslodavaca smatra da treba uvesti alternativne načine ispunjavanja obaveze za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Pri tome najviše njih smatra da je najpogodniji oblik alternativnog ispunjavanja obaveza obavljanje stručne prakse studenata sa invaliditetom, kao i



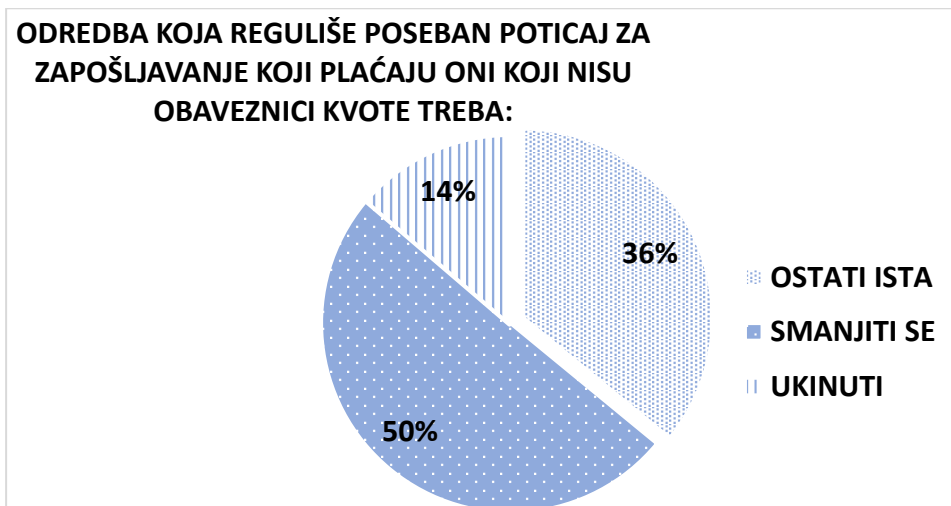
kupovina robe ili usluga od poslovnih subjekata za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Grafikon 10.



Takođe polovina anketiranih smatra da se trebaju smanjiti iznos penala u slučaju ne zapošljavanja osoba sa invaliditetom, dok jedna trećina smatra da oni trebaju ostati isti.

Grafikon 11.





Poslodavci su se izjasnili da bi najviše bili motivisani za zapošljavanje osoba sa invaliditetom kroz sufinansiranje dijela njihove plate, te sufinansiranje troškova njihovog obrazovanja i profesionalnog osposobljavanja. To misli 2/3 anketiranih. Poslodavci takođe misle da je značajna podrška zapošljavanju osoba sa invaliditetom i sufinansiranje troškova prilagođavanja radnog mjesta a nešto manji broj se opredijelio za sufinansiranje radnog terapeuta ili asistenta osobe sa invaliditetom.

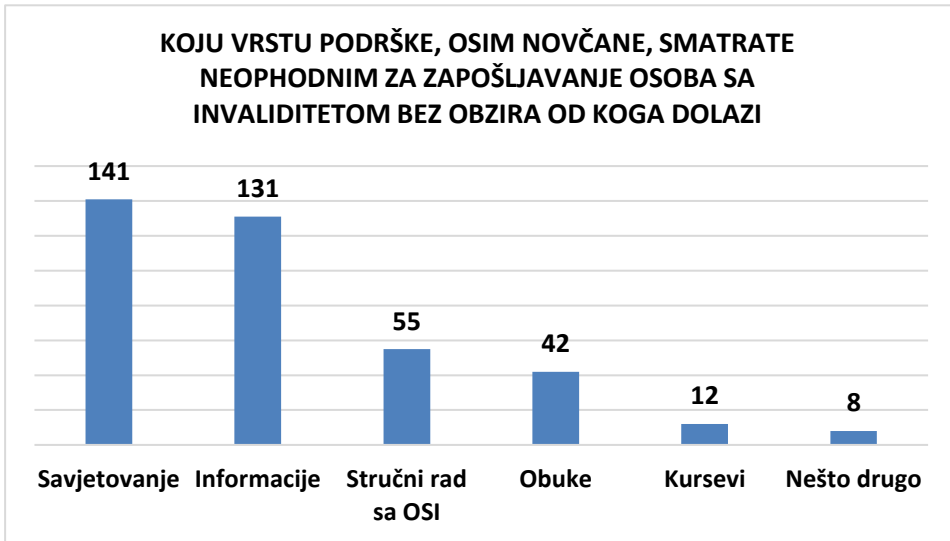
Grafikon 12.



Najmanji broj anketiranih se izjasnio da očekuje poticaje za naknadu zbog smanjenog učinka takvih osoba, zatim inovativne programe u ovoj oblasti te javna priznanja poslodavcima. Međutim osim novca, poslodavci očekuju pomoć u vidu savjetovanja, pravovremenog informisanja, stručnog rada sa osobama sa invaliditetom koji kod njih rade, obuke i kurseva.



Grafikon 13.







PRIPREMILA DUBRAVKA HALEPOVIĆ, dipl.pravnik

ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI, OSPOSoblJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Cilj Projekta i izrada Publikacije „Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom“ je definiranje prijedloga izmjena i dopuna Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Metodologija istraživanja je zasnovana na metodologiji Međunarodne organizacije rada i temelji se na:

1. Primarnom istraživanju koje se odnosi na istraživanje stavova poslodavaca o pitanju zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ovo istraživanje se temelji na prethodnom istraživanju koje je provelo Udruženje poslodavaca FBiH i koje je pokazalo da poslodavci imaju pozitivan stav prema mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom ali država svojim politikama i regulativom ne doprinosi podsticanju tog procesa.

2. Sekundarnom komparativnom (desk) istraživanju koje se sastoji od komparativne analize pravnog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom u Federaciji Bosne i Hercegovine u odnosu na evropske dokumente i direktive i prijedloga izmjena i dopuna zakona sa obrazloženjima.

Sekundarno istraživanje se sastoji iz dijela koji daje pregled najvažnijih međunarodnih i evropskih dokumenata u oblasti invalidnosti i pravnog okvira Federacije BiH. Prijedlog izmjena i dopuna zakona sadrži norme koje su primjenjive i u periodu dok se ne završe reforme iz oblasti rada i socijalne politike, posebno oblasti socijalne zaštite u koju spada i oblast invalidnosti. Prateća obrazloženja se referiraju i na evropsku praksu, evropske i međunarodne dokumente i propise u Federaciji BiH i daju



rješenja usmjerena na poboljšanje oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom.

EVROPSKE POLITIKE, DOKUMENTI, STRATEGIJE

Evropska unija je svoju praksu u zapošljavanju osoba s invaliditetom (u daljem tekstu: OSI) odredila na način da je države članice obavezala na provedbu međunarodnih konvencija i usvojenih dokumenata o ljudskim pravima, a svojim Strategijama i smjernicama, obavezala članice da čine napore u rješavanju relevantnih pitanja za OSI. Pri tome se uvažava realnost da sve članice nemaju iste ekonomsku razvijenost za realizaciju provedbe u potpunom kapacitetu svih zadatah standarda.

Najvažniji međunarodno pravni standardi su sadržani u:

- Univerzalnoj deklaraciji o pravima čovjeka (Skupština Ujedinjenih nacija usvojila 1948.g.),
- Konvencija protiv diskriminacije u obrazovanju iz 1960.g.,
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966.g.,
- Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) iz 1979.g.,
- Konvencija o pravima djeteta iz 1989.g.,
- Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom iz 1993.g.,
- Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba s invaliditetom i njen Fakultativni protokol iz 2006.g.

Pravni akti Vijeća Evrope:

- 1) Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950.g., stupila na snagu 1953.g.),
- 2) Evropska socijalna povelja (1961.g., stupila na snagu 1965.) - član 15 se odnosi na prava osoba s invaliditetom,
- 3) Strategija Vijeća Evrope za OSI 2017.-2023.g. (usvojena 30.11.2016.g)



Pravni akti Evropske unije:

- 1) Povelja Evropske unije o osnovnim pravima, obavezujuća od 2009. g.,
- 2) Strategija Evropske unije za invaliditet 2010-2020,
- 3) Evropska strategija zapošljavanja i Strategija rasta 2020., 1997.g. (EU 2020).

UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom je osnovni međunarodni dokument koji je Evropska unija potpisala kao stranka, potpisavši Konvenciju 30.7.2007. a stupila je na snagu 22.1.2011.g. Definicija invaliditeta koja je inkorporirana u Konvenciji glasi:

„Invaliditet je razvojni proces i nastaje kao rezultat djelovanja osoba s invaliditetom i prepreka koje proizlaze iz stajališta njihove okoline, te iz prepreka koje postoje u okolini, a koje sprečavaju njihovo potpuno i djelotvorno sudjelovanje u društvu, ravnopravno sa drugim članovima tog društva.“

Konvencija obuhvata niz oblasti za izjednačavanje prava i mogućnosti za OSI i obavezuje države da poduzimaju odgovarajuće mjere. Konvencija poziva države da donesu svoje definicije invaliditeta. Oblasti izjednačavanja mogućnosti za OSI obuhvataju stanovanje, zdravlje, društveni život, slobodan pristup tehnologijama, uklanjanje arhitektonskih barijera, zapošljavanje, porodični život itd. Države dostavljaju izvještaje o provođenju Konvencije.

Strategija EU za invaliditet 2010-2020¹ je postavila ciljeve u 8 oblasti; *dostupnost* (odnosi se na pristup uslugama podrške za OSI), *participacija* u javnom životu, promoviranje jednakih mogućnosti, *edukacija i obuke* uz temeljni princip cjeloživotnog učenja, *socijalna zaštita, zdravlje* (posebno pristup uslugama i mjere za prevenciju invaliditeta) te *zapošljavanje* i to usmjereno na otvoreno tržište rada.

¹ www.eur-lex.europa.eu



Evropska strategija zapošljavanja 2020 koja se provodi u okviru Evropske strategija rasta (EU 2020), postavlja ciljeve i utvrđuje mjere u cilju otvaranja novih i održivih radnih mjesta, a praćenje se odvija kroz godišnji izvještaj i proces *European semester*. Ciljevi za 2020. godinu su dostići zaposlenost od 75% za stanovništvo 16-64 godine, 3% BDP-a /bruto društvenog proizvoda/ izdvajati za istraživanje i razvoj /research&development/, 20% energije dobijati iz obnovljivih izvora energije uz 20% veću efikasnost, smanjiti ispod 10% broj mladih osoba koji napuštaju školovanje a povećati za 30% broj mladih do 34 godine sa visokim obrazovanjem, te smanjiti za 20 miliona broj osoba u siromaštvu ili na rubu siromaštva. Posebni indikatori praćenja se odnose na OSI.

Tabela 1. Primjeri nekih država u Evropskoj uniji u određivanju ciljeva EU2020

	CILJEVI EU 2020				
EU 2020 Nacionalni ciljevi po državama	>75% zaposlenih od 20-64		< 10% ranog napuštanj a škole	40-50% osoba od 30-34.g. na trećim nivou obrazovanja (više)	20 miliona osoba manje u siromaštvu ili socijalnoj isključenosti
Švedska	>80%	81,3 % 2017 ²	< 10%	40% (minimum)	< 14%
Danska	80%	78,3 % 2017.	< 10%	40%	22.000 osoba
Nizozemska	80%	79,4 % 2016.	< 8%-	40%(minimum)	Umanjiti za 100.000 osoba u odnosu na 2008.

² www.disability.europa.net – podaci prema dostavljenim izvještajima za navedenu godinu u tabeli.



Njemačka	77%	81,6 % 2016.	< 10%	42%	320.000 osoba
Austrija	77- 78%	75,2 % 2017.	< 9,5%	38%	235.000 osoba
Bugarska	76%	70,1 % 2017.	< 11%	36%	260.000 osoba
Rumunija	70%	72,9 % 2017.	< 11,3%	26,75%	za 580.000 manje u odnosu na 2008.
Hrvatska	62,9 %	59,4 % 2016.	4%	35%	1.200.000 tj. manje za 152.000 u odnosu na 2011.
Belgija	73,2 %	73,5 % 2016.	9,5%	47%	380.000 osoba
Irska	69- 71%	70,4 % 2017.	8%	60%	200.000 osoba
Španija	74%	60,2 % 2016.	15%	44%	1,4-1,5 miliona osoba

Strategija Vijeća Evrope za OSI 2017-2023 posebno ističe pitanje sporijeg provođenja mjera za punu participaciju OSI zbog fokusa na rješavanju pitanja migranata i tražitelja azila. Zato se od država traži da učine sve napore u oblastima: a) jednakost i diskriminacija; b) podizanje svijesti; c) pristupačnost; d) jednakost pred zakonom, zabrana nasilja i zlostavljanja; e) korištenje univerzalnog dizajna kao principa u otklanjanju barijera i korištenje cjenovno dostupnih tehnologija, uređaja i usluga; f) obrazovanje i osposobljavanje sa akcentom na poboljšanju pristupa informacijama za OSI.



U izvještajima država u okviru European Semester, prezentiraju se relevantni podaci posebno za OSI, a koji se tiču zapošljavanja, radnog ograničenja, ranog napuštanja školovanja, obrazovanja, posebno visokog obrazovanja, rizika od siromaštva itd.

Tabela 2. Podaci za neke države u EU o zaposlenosti osoba s invaliditetom

	zaposlenost OSI 2011.g.		zaposlenost OSI 2016 i 2017. ³	
	Umjereni invaliditet	Teški invaliditet	Umjereni invaliditet	Teški invaliditet
Danska	65%	32%	64,5%	29,2%
Švedska	70%	42%	53,3%	49,4%
Nizozemska	60%	22%	53,2%	25,5%
Njemačka	67%	38%	70,6%	33,6%
Austrija	58%	38%	61,2%	27,8%
Bugarska	38%	12%	38,7%	9,5%
Rumunija	46%	15%	51,1%	14,6%
Hrvatska	-	-	30,19%	17,3%

Oblast invalidnosti ne spada u obavezna područja interveniranja evropskih institucija. Ova oblast spada u dispozitivni domen država članica. Ipak, ima nekoliko Direktiva koje su značajne za države članice u kreiranju njihovih politika i strategija za poboljšanje položaja OSI i imaju obvezujući karakter.

Najvažnije su Direktiva 2000/78/EC (Direktiva o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja) i 2000/43/EC (Direktiva o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo).

Prva Direktiva traži sprečavanje direktne ili indirektno diskriminacije i daje njene definicije.

³ www.disability-europa.net - podaci se računaju za grupu koja je radno sposobna i evidentirana da traži posao



Druga Direktiva navodi područja u kojima se sprečava diskriminacija temeljem rasne ili etničke nejednakosti u oblasti zapošljavanja, obuka, obrazovanja, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, stanovanja, pristupa službama i rehabilitaciji itd.

Države mogu donositi posebne zakone ili direktno vrišti implementaciju Direktiva. Bosna i Hercegovina je donijela Zakon o zabrani diskriminacije.

Evropski stub socijalnih prava su potpisali Savjet EU, Parlament EU i Evropska komisija 17.11.2017., utvrdivši tri kategorije prava i načela u ostvarenju socijalnih prava:

1) jednake mogućnosti i pristup tržištu rada; 2) dinamično tržište rada i pravedni uvjeti; 3) javna podrška /socijalna zaštita i inkluzija. Očekuje se da će nove politike i mjere za OSI biti razrađene u skladu sa ovim dokumentom.

Uredba o skupnim izuzećima EC br.651/2014

Uredba o skupnim izuzećima EC br.651/2014⁴ je zamijenila Uredbu EC br. 800/2008, dio je evropskog regulatornog okvira za razvoj ekonomije i regulira pravila u području državnih potpora. Države članice se upućuju da svoja državna sredstva koriste u cilju otvaranju radnih mjesta u održavanju konkurentnosti i razvoju njihovih ekonomija.

U primjeni ovih mjera u nacionalnom okviru primjenjuje se načelo dispozitivnosti, odnosno svaka zemlja regulira potpore prema svojim razvojnim ciljevima i potrebama. Ograničenja se mogu odnositi na sektore, djelatnosti, dužinu primjene potpora, iznose potpora te vrste korisnika potpora. Primjenjuju se u svim sektorima ekonomije osim sektora ugljena a određena ograničenja postoje i za ribarstvo, akvakulturu i primarnu poljoprivrednu proizvodnju.

Uredba sadrži regulativu za:

a) Regionalne potpore

⁴ www.publication.europa.eu/hr/publication-detail/-publication/.../language-hr



- b) Potpore malim i srednjim poduzećima (MSP)
- c) Potpore za zaštitu okoliša
- d) Potpore za istraživanje, razvoj i inovacije
- e) Potpore za usavršavanje
- f) Potpore za zapošljavanje radnika u nepovoljnom položaju i radnika s invaliditetom
- g) Potpore za naknade štete prouzrokovanih prirodnim katastrofama
- h) Socijalne potpore za prijevoz iz udaljenih regija
- i) Potpore za širokopojasne infrastrukture
- j) Potpore za kulturu i očuvanje baštine
- k) Potpore za sportsku i višenamjensku rekreativnu infrastrukturu
- l) Potpore za lokalne infrastrukture

Za radnike u nepovoljnom položaju i radnike s invaliditetom su predviđene tri vrste potpora:

1. potpore za zapošljavanje radnika u nepovoljnom položaju u obliku subvencija za plaće

2. potpore za zapošljavanje radnika s invaliditetom u obliku subvencija za plaće

3. potpore za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja radnika s invaliditetom

Potpore za radnike u nepovoljnom položaju u obliku subvencija plaće	Potpore za radnike s invaliditetom u obliku subvencija plaće	Potpore za naknadu dodatnih troškova za radnike s invaliditetom
Maksimalni intenzitet je 50% opravdanih troškova, a to su troškovi plaće u periodu najviše od 12 mjeseci, za radnike u izrazito nepovoljnom položaju do 24 mjeseca. Za kraće periode se smanjuju u	Maksimalni intenzitet je 75% opravdanih troškova, odnosno troškova plaće u periodu tokom zaposlenja, odnosno dok osoba radi.	Dodatni troškovi su: prilagodba poslovnog prostora, prilagodba ili nabava opreme, te zapošljavanje osoblja za pomoć radnicima s invaliditetom, prijevoz na posao, finansiranje plaće za



odgovarajućem omjeru (pro rata) za broj mjeseci.		sate koje OSI koristi za oporavak. Kod „sheltered employment“ se mogu uključiti i troškovi širenja poslovanja, ugradnja opreme, pa i troškovi administracije i transporta koji nastaju kao direktna posljedica zapošljavanja OSI.
--------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Za ocjenu subvencija plaća za radnike u nepovoljnom položaju ili radnike s invaliditetom, uvjet se smatra ispunjenim ako potpora dovede do neto povećanja broja radnih mjesta u odnosu na period prije dodjele potpora, odnosno na prosjek posljednjih 12 mjeseci. Ako se ne ostvari povećanje radnih mjesta nego manjak, onda samo dobrovoljni prekid zaposlenja, ili radna invalidnost mogu biti razlog za zadržavanje potpore. Otpuštanje radnika zbog viška radne snage ne spada u opravdane razloge za zadržavanje potpore.

Dodjelom sredstava, intervenirajući prema stanju na tržištu, dodjeljuju se poticaji koji će najviše doprinijeti ne samo zapošljavanju za vrijeme trajanja potpore, nego i razvoju subjekata-primatelja potpore, i stvaranja novih radnih mjesta.

FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINA

Federacija Bosne i Hercegovine, kao dio države Bosne i Hercegovine ima definiran pravni okvir sa svim priznatim najvišim instrumentima u oblasti ljudskih prava. To su:

Ustav BiH (Aneks 4. Dejtonskog mirovnog sporazuma)⁵

⁵ Zbirka Ustava BiH, Službeni list BiH, 1997.g.



Ustav FBiH sa Amandmanima⁶
Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama⁷
Konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO) br. 102,142,159,⁸
Odluka o prihvatanju „Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom“⁹, Vijeće ministara,
Politika u oblasti invalidnosti u Bosni i Hercegovini¹⁰, Vijeće ministara BiH,
UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom sa fakultativnim protokolom¹¹
Strategija za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom FBIH 2016-2021.¹²
Zakon o zabrani diskriminacije¹³
Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom¹⁴

Najviši nivo proklamovanih prava se odražava u normama Dejtonskog ustava Aneks IV Okvirnog mirovnog sporazuma za Bosnu i Hercegovinu, kojim je Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama dobila snagu ustavne norme, uz direktnu primjenu svih međunarodnih dokumenata, taksativno navedenih u Aneksu I Ustava.

Bosna i Hercegovina je ratificirala Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom sa fakultativnim protokolom. Vijeće ministara Bosne i Hercegovine je donijelo Politiku u oblasti invalidnosti još 2008.g. gdje je planirano donošenje definicije invalidnosti, ali to još uvijek nije učinjeno. Mjere za izjednačavanje mogućnosti iz Konvencije se poduzimaju u neznatnom obimu ili se ne čine naponi za njihovo povećano implementiranje. Entiteti su nadležni za oblast socijalne zaštite, odnosno prema Ustavu Federacije BiH, je utvrđena podijeljena nadležnost sa

⁶ Službene novine FBiH 1/94,13/97,16/02,22/02,55/02,18/03,63/03,9/04,20/04,33/04,71/05,72/05,88/08

⁷ Službeni glasnik BiH br.6/99

⁸ Službeni list RBiH 1/92-1-Odluka o prihvatanju međunarodnih akata; Službeni list RBiH br.25/93 -ratifikacija Bečke konvencije o sukcesiji država u pogledu međunarodnih ugovora

⁹ Službeni glasnik BiH br. 41/03

¹⁰ Službeni glasnik BiH br.76/08

¹¹ Službeni glasnik BiH br. 11 /09-Međunarodni ugovori

¹² www.fmrsp.gov.ba

¹³ Službeni glasnik BiH br. 59/09, 66/16

¹⁴ Službene novine FBiH br.09/10



kantonima. Federacija Bosne i Hercegovine nema u primjeni značajan dio normi iz međunarodnih dokumenata iz oblasti invalidnosti.

Zakon o zabrani diskriminacije je zakon koji važi na teritoriji Bosne i Hercegovine, te se primjenjuje i u Federaciji Bosne i Hercegovine. Sadrži visoke standarde koji zahtijevaju zabranu diskriminacije po bilo kojoj osnovi koja sprječava osobu u ostvarenju punih prava i participiranja u društvu. Definiрана je direktna i indirektna diskriminacija, kao i ostali oblici diskriminacije u koje spadaju, mobing, segregacija, uznemiravanje, polno uznemiravanje, izdavanje naloga za vršenje ili pomaganje diskriminacije, kao i pozivanje na diskriminaciju. Izuzeta se određena ponašanja koja ne spadaju u diskriminaciju, i smatraju se dozvoljenim ukoliko otklanjaju nejednakost određenih grupa, kao što su OSI. Takve mjere su usmjerene na specifičnost ili privremenost u primjeni, kako bi otklonile okolnosti u postojećoj diskriminaciji i dovele do jednakosti. Ovdje spada i određivanje starosne dobi za rad i uvjeta za penziju, posebne mjere u zapošljavanju, mjere i norme koje se odnose na druge osnove nejednakog tretiranja (etničke, vjerske, po osnovu porijekla itd.)

U Strategiji za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom Federacije BiH 2016-2021. su označeni ciljevi koje treba dostići u cilju ostvarenja svih prava OSI. Prethodno je potrebno mnogo toga ostvariti u oblasti pristupačnosti koja se odnosi na uklanjanje svih barijera, za kretanje, informisanje, participaciju u političkom životu i svim drugim društvenim oblastima, zdravstvenim uslugama, obrazovanju itd. Konstatovana je prisutna nejednakost prema uzroku nastanka invaliditeta (ratni i civilni), ali i teritorijalno.

OSI su razvrstane u 4 statusa prema uzroku nastanka invaliditeta (civilni, radni, ratni i invaliditet i civilne žrtve rata)¹⁵ što uzrokuje različita prava po osnovu invalidnosti, te na taj način stvara diskriminaciju između

¹⁵ Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice s djecom (Službene novine FBiH br.36/09,54/04,42/06,14/09),

Zakon o pravima branilaca i članova njihovih porodica (Službene novine FBiH br.33/04,56/05,72/07,09/10),

Zakon o posebnim pravima dobitnika ratnih priznanja i odlikovanja i članova njihovih porodica (Službene novine FBiH br. 75/05,70/06,09/10),

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Službene novine FBiH br. 13 /18).



navedenih kategorija. Osim diskriminacije po uzroku, postoji i teritorijalna diskriminacija OSI. Ona se javlja zbog različite ekonomske razvijenosti kantona koji su nadležni za ostvarivanje određenih prava iz zdravstvene i socijalne zaštite, te različitog nivoa finansiranja invalidnina (kantonalni i federalni nivo finansiranja).

Nema razrađene metodologije za socijalni model u ocjeni invalidnosti. Iako se medicinski model (prema dijagnozi) primjenjuje kao osnova za ocjenu invalidnosti, to ne može biti jedini indikator, jer je svaku osobu potrebno posebno sagledati u smislu radne sposobnosti, mogućnosti rehabilitacije, potrebnih edukacija ili vještina, otklanjanja subjektivnih i objektivnih prepreka, kako bi osoba ostvarila puni potencijal. Ovo je ključna oblast za provedbu reformi u ovoj oblasti kako bi OSI mogle participirati na tržištu rada. Za oblast socijalne zaštite su neophodne cjelovite reforme koje podrazumijevaju:

- 1) uklanjanje nejednakosti po osnovu statusa invalidnosti i teritorijalne nejednakosti i uvođenje socijalnog modela invalidnosti;
- 2) donošenje odgovarajućih propisa i metodologije procjene invalidnosti u okviru socijalnog modela;
- 3) reforma naknada iz oblasti socijalne zaštite, uključivanje kategorija za prava iz socijalne zaštite koje sada nisu uključene, implementiranje principa inkluzivnosti i socijalne kohezije, uvođenje socijalnog minimuma itd.
- 4) reforma invalidnina u smislu izjednačavanja nejednakosti prema statusu, pitanje zadržavanja invalidnina prilikom zapošljavanja OSI;
- 5) reforma u oblasti zapošljavanja koja se odnosi na prava iz osiguranja od nezaposlenosti (uključuje naknade za vrijeme nezaposlenosti, evidencije i mogućnost aktivnog traženja posla za OSI, pristup obukama i profesionalnom osposobljavanju itd);
- 5) izmjene propisa u smislu implementiranja novih evropskih smjernica u zapošljavanju OSI.



PREPORUKE

- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom:
 - ***Unaprijediti kvotni sistem promjenom kriterija za određivanje obaveznika kvote, tj promjenom granice broja uposlenih, definiranjem izuzeća, uvođenjem mogućnosti alternativnog izvršavanja obaveze kvotnog sistema;***
 - ***Prilikom definiranja aktivnih i pasivnih mjera, primijeniti savremeni pristup i kriterije i dostupnost za sve poslodavce;***
 - ***Izvršiti potrebne izmjene zakona koji prate navedene promjene i koje omogućavaju veće zapošljavanje osoba s invaliditetom u skladu sa evropskim dokumentima, međunarodnim aktima i postojećim pravnim okvirom u Federaciji BiH.***

POSEBNE PREPORUKE

U Zakonu o javnim nabavkama (Službeni glasnik br.39/14), član 9., koji se odnosi na rezervirane ugovore, potrebno je izmijeniti na način da se, za firme koje pristupaju postupku javne nabavke, uvjet od 50% zaposlenih OSI, smanji na 30%, što je u skladu sa novim direktivama 2014/24/EU, 2014/25/EU i 2014/26/EU i tumačenjem da se svim firmama koje zapošljavaju OSI treba osigurati pristup javnim nabavkama a ne samo zaštitnim radionicama.

U Zakonu o porezu na dobit (Službene novine FBiH br.15/16) potrebno je tzv. socijalno preduzetništvo osloboditi poreza na dobit, uvažavajući evropsku teoriju i praksu o socijalnom preduzetništvu koja definira 3 uvjeta da bi se poslovni subjekt smatrao socijalnim preduzećem:

- a) djelatnost je usmjerena na određenu društvenu promjenu a ne profit;
- b) poslovni subjekt ima participativni oblik upravljanja;
- c) određivanje minimalnog postotka reinvestiranja dobiti (minimalno 70-75%).



Veliki broj država prepoznaje značaj socijalne ekonomije i priznaje poreske olakšice za ove kategorije subjekata (Belgija, Austrija, Bugarska Rumunija), djelimično priznavanje povlaštenog statusa (Srbija, Crna Gora). Nordijske zemlje nemaju posebne tretmane za socijalna preduzeća. Poslodavcima je na raspolaganju širok obim priznatih troškova poslovanja.

Druga opcija je predviđena za firme čija je djelatnost usmjerena na sticanje profita, da prema broju zaposlenih OSI budu oslobođene dijela dobiti. Uglavnom države sa nižim stepenom ekonomskog razvoja imaju ove vrste olakšica u poreskom režimu (npr. Bugarska i Rumunija imaju oslobađanje do 30% iznosa poreza na dobit).





PRIJEDLOG UPFBIH ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI, OSPOSOBLJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU LICA S INVALIDITETOM“

Član 1.

U Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica s invaliditetom (Službene novine Federacije BiH broj 9/10), u članu 1., članu 5. stavovi 1. i 2., članu 6., članu 12. stav 3., članu 15. stav 6., članu 39. stav 1. riječi: „smanjena radna sposobnost“ i „smanjenje radne sposobnosti“, zamjenjuju se riječima „promijenjena radna sposobnost“ u odgovarajućim padežima.

Član 2.

U članu 5. stav 1. riječi „vojnima invalidima“ se zamjenjuju riječima „licima sa ratnim invaliditetom“.

Član 3.

U članu 8. stav 1. riječi „privrednim društvima“ zamjenjuju se riječima „pravnim subjektima“.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Federalni ministar nadležan za rad i socijalnu politiku (u daljem tekstu: Ministar) donosi propis kojim se utvrđuju radna mjesta i poslovi po zapošljavanju lica s invaliditetom za koje prednost imaju lica sa 100% invaliditeta uz zadovoljavanje ostalih potrebnih uvjeta.“

Član 4.

U članu 11. stav 1. i članu 16. stav 1 riječi „preostale radne sposobnosti“ i „preostala radna sposobnost“ zamjenjuju se riječima „promijenjena radna sposobnost“ u odgovarajućim padežima.

Član 5.

U članu 13. stav 3. iza riječi „socijalne zaštite“ umjesto tačke, stavlja se zarez i dodaju riječi „a za ustanove koje se registruju na nivou Federacije, federalni ministar za rad i socijalnu politiku.“

Član 6.

U članu 15. stav 6. riječi „lica sa lakom i umjerenom mentalnom retardacijom“ se zamjenjuju riječima „lica sa smetnjama u intelektualnom razvoju i funkcioniranju.“

Član 7.

U članu 16. stav 2. broj „55“ zamjenjuje se brojem „65.“

Član 8.

Član 18. mijenja se i glasi:

„Kvota za zapošljavanje lica s invaliditetom

Član 18.

Poslodavac iz člana 15. stav 2. ovog zakona, koji ima 25 i više zaposlenika,



dužan je da zaposli jedno lice s invaliditetom na svakih 25 zaposlenika.

Obaveza iz stava 1. ovog člana, ne odnosi se na strana diplomatska i konzularna predstavništva, novoosnovane poslodavce za period do 24 mjeseca poslovanja, te poslodavce iz člana 15. stav 4. i 5., koji zapošljavaju lica s invaliditetom pod posebnim uvjetima i organizacije lica s invaliditetom.“

Subjekti koji ne ispune obavezu iz stava 1. ovog člana, dužni su mjesečno, pri isplati plaća, obračunati i uplatiti u Fond novčani iznos u visini 25% prosječne neto plaće u Federaciji prema posljednjem objavljenom statističkom izvještaju za godinu koja prethodi plaćanju i to za svako lice s invaliditetom koje su bili dužni zaposliti u skladu sa stavom 1. ovog člana.“

Član 9.

Poslije člana 18. dodaje se novi član 18a koji glasi:

„Alternativno ispunjavanje obaveze zapošljavanja lica s invaliditetom

Član 18a.

Poslodavci iz člana 18. stav 1. imaju pravo svoju kvotnu obavezu zapošljavanja lica s invaliditetom ispuniti i jednom od alternativnih mogućnosti.

Alternativne kvote se ispunjavaju na način:

- 1) stipendiranje jednog učenika ili studenta s invaliditetom se smatra kao zapošljavanje jednog lica s invaliditetom;
- 2) obavljanje staža ili prakse jednog učenika ili studenta s invaliditetom se smatra kao zapošljavanje jednog lica s invaliditetom;
- 3) vrijednost kupovine roba ili usluga od poslovnih subjekata za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s

invaliditetom se određuje tako što se broj lica s invaliditetom koje je poslodavac dužan zaposliti, pomnoži sa novčanim iznosom iz člana 18 stav 3.;

- 4) sufinansiranje dijela troškova plaće za lice s invaliditetom koje se zapošljava u jednom od poslovnih subjekata za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom se određuje u visini iznosa iz člana 18 stava 3.

Poslodavci mogu kumulativno ispunjavati alternativne mogućnosti za potreban broj lica s invaliditetom koje bi morali zaposliti.

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike (u daljem tekstu: Ministarstvo) će posebnim aktom utvrditi ekvivalente izražene u radnim satima ili novčanoj vrijednosti za alternativno ispunjavanje obaveze, uvjete i način ostvarivanja prava iz stava 1. tačke od 1 do 4 ovog člana Zakona.“

Član 10.

Poslije člana 18a, dodaje se novi član 18b koji glasi:

„Kontrola neispunjavanje kvotne obaveze“.

Član 18b.

Kontrolu obračuna i uplate sredstava iz člana 18 stav 3. ovog člana vrši Poreska uprava Federacije Bosne i Hercegovine.

Kontrolu ispunjenja alternativne kvotne obaveze poslodavaca za zapošljavanje lica s invaliditetom vrše Fond i Federalna uprava za inspekcijske poslove.“



Član 11.

Član 19. mijenja se i glasi:

„ Poseban podsticaj za zapošljavanje lica s invaliditetom

Član 19.

Poslodavci koji nisu obavezni na kvotno zapošljavanje, plaćaju poseban doprinos za podsticaj zapošljavanja lica s invaliditetom u visini 0,5% od iznosa isplaćene mjesečne bruto plaće svih zaposlenih, izuzev ako zapošljavaju lica s invaliditetom ili ispunjavaju alternativnu kvotu.

Poseban doprinos za podsticaj zapošljavanje lica s invaliditetom nisu obavezni plaćati subjekti iz člana 18. stav 2. ovog zakona.

Uplata sredstava iz stava 1. ovog člana se vrši u Fond, svakog mjeseca prilikom obračuna i isplate plaća i drugih primanja.

Kontrolu obračuna i uplate posebnog doprinosa za podsticaj zapošljavanja vrši Poreska uprava.“

Član 12.

U članu 21 stav 1. nakon riječi „ stav 6. ovog Zakona“ umjesto zarez se stavlja tačka, a brišu se riječi „a najmanje tri lica sa takvim invaliditetom.“

U stavu 3., na kraju rečenice, umjesto tačke se stavlja zarez i dodaju riječi „ i strana pravna i fizička lica u skladu sa propisima o osnivanju privrednih subjekata.“

Stav 4. briše se.

Član 13.

U članu 22. dodaju se novi stavovi 2.,3.,4. i 5. koji glase:

„Smatra se da privredno društvo za zapošljavanje lica s invaliditetom ispunjava propisane uvjete iz člana 21. stav 1. ako je potreban broj lica s invaliditetom zaposlen na puno radno vrijeme.

Privredno društvo iz člana 21. stav 1. ovog Zakona ispunjava uvjete i ako ima dovoljan broj zaposlenih lica s invaliditetom na nepuno radno vrijeme ali čiji kumulativni zbir ispunjava uvjete iz stava 2. ovog člana.

Privrednom društvu iz stava 1. ovog člana prestaje status privrednog društva za zapošljavanje lica s invaliditetom, ako u toku rada ne održava odnos zaposlenih u skladu sa članom 21. i članom 22. stav 1,2 i 3. ovog zakona više od tri (3) mjeseca.

Ukoliko privredno društvo iz stava 1. ovog člana ostvaruje sufinansiranje troškova za zaposleno lice s invaliditetom, umanjuje se odgovarajući iznos priznatih troškova u periodu u kojem nije bilo potrebnog broja zaposlenih lica s invaliditetom ili nije ostvaren odgovarajući broj radnih sati.“

Član 14.

U članu 23. stav 3. briše se.

Član 15.

Član 24. mijenja se i glasi:

„Ministar formira Komisiju koja utvrđuje uvjete za dobijanje statusa, početak rada ili prestanak statusa privrednog društva za zapošljavanje lica s invaliditetom, odnosno zaštitne radionice i radnog centra u skladu sa čl.21.,22.,23.,29. i 32. ovog zakona.

Komisija iz stava 1. ovog člana ima pet članova i to: predstavnik Federalnog ministarstva rada i socijalne politike,



predstavnik kantonalnog zavoda za zapošljavanje prema sjedištu privrednog društva za zapošljavanje lica s invaliditetom ili zaštitne radionice, predstavnik Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom, predstavnik organizacija lica s invaliditetom i predstavnik poslodavaca.

Rješenje o statusnim promjenama subjekata iz stava 1. ovog člana donosi Ministar.“

Član 16.

Član 29. mijenja se i glasi:

„Status zaštitne radionice ostvaruje svaki pravni subjekt osnovan radi obavljanja privredne djelatnosti ili pravni subjekt sa statusom ustanove za profesionalnu rehabilitaciju, pod uvjetom da zapošljava najmanje 51% lica s invaliditetom od ukupnog broja zaposlenih.

Zaštitna radionica mora ispunjavati uvjete u pogledu prostora, opreme, stručne spreme zaposlenika, broja zaposlenih i druge posebne uvjete.

Smatra se da zaštitna radionica ispunjava propisane uvjete iz stav 1. ovog člana ako je potreban broj lica s invaliditetom zaposlen na puno radno vrijeme.

Zaštitna radionica ispunjava uvjete i ako ima dovoljan broj zaposlenih lica s invaliditetom na nepuno radno vrijeme čiji kumulativni zbir ispunjava uvjete iz stava 3. ovog člana.

Zaštitnoj radionici prestaje status ako u toku rada ne održava odnos zaposlenih u skladu sa stavovima 1,2,3 i 4. ovog člana više od šest (6) mjeseci.

Ukoliko zaštitna radionica iz stava 1. ovog člana ostvaruje sufinansiranje troškova za zaposlena lica s invaliditetom, umanjuje se odgovarajući iznos priznatih troškova u periodu u kojem nije bilo potrebnog broja zaposlenih lica s invaliditetom ili nije ostvaren odgovarajući broj radnih sati.

Ministar donosi propise o uvjetima za status zaštitne radionice iz stava 1.,2.,3.,4.,5. i 6. ovog člana.“

Član 17.

U članu 30 se iza riječi „i druga“ dodaju riječi „domaća i strana“ nakon kojih se nastavlja tekst u nepromijenjenom obliku do kraja rečenice.

Član 18.

U članu 32. stav 2. riječ „50%“ zamjenjuje se riječju „30%“.

Član 19.

Članu 35. mijenja se i glasi:

„Na osnivanje i rad privrednih društava, zaštitnih radionica i ustanova za zapošljavanje lica s invaliditetom primjenjuju se nadležni propisi o registraciji i djelatnosti poslovnih subjekata.“

Član 20.

U članu 36. stav 2. iza riječi „propisima“ „umjesto zareza se stavlja tačka, a brišu se riječi „olakšice prilikom registracije djelatnosti.“

Član 21.

Član 39. mijenja se i glasi:



„Sredstva za rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom osiguravaju se iz sredstava:

Fonda

Federalnog zavoda za zapošljavanje i kantonalnih službi za zapošljavanje

Federalnog zavoda za penzijsko – invalidskog osiguranje,

Budžeta Federacije, kantona, grada i opština

Pravnih lica – poslodavaca.

Za korištenje sredstava se primjenjuju nadležni propisi iz oblasti koje regulišu rad subjekata iz ovog člana i nadležni propisi koji utvrđuju prava lica s invaliditetom.

U finansiranju profesionalnog osposobljavanja i zapošljavanja lica s invaliditetom mogu učestvovati i drugi pravni subjekti.“

Član 22.

U članu 40 stav 1. riječ „sedam“ se zamjenjuje riječju „pet“.

Član 23.

Član 41. stav 2. mijenja se i glasi:

„Za direktora ustanove može biti imenovan državljanin Bosne i Hercegovine koji ima visoku stručnu spremu i najmanje 5 godina radnog iskustva u poslovima rukovođenja, te 3 godine iskustva u oblasti prava i zaštite lica s invaliditetom.

Statutom Ustanove se preciziraju opšti i posebni uvjeti za postupak izbora i imenovanja direktora.“

Član 24.

U članu 42. riječ „pet“ zamjenjuje se riječju „tri.“

Član 25.

U članu 43. iza stava 1. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Organi upravljanja u zaštitnim radionicama i radnim centrima se imenuju i razrješavaju u skladu sa relevantnim propisima za registraciju i djelatnost poslovnih subjekata u zavisnosti o kojoj formi poslovnog subjekta se radi.“

Član 26.

Član 48. mijenja se i glasi:

„Svi subjekti koji zapošljavaju lica s invaliditetom (u daljem tekstu: poslodavac) imaju pravo na:

1. Olakšice predviđene drugim propisima na nivou Bosne i Hercegovine, Federacije BiH ili kantonalnim i opštinskim propisima;
2. Poticaje za zapošljavanje lica s invaliditetom u skladu s ugovorom zaključenim sa nadležnom institucijom za poticaje;
3. Sufinansiranje troškova za zapošljavanje lica s invaliditetom.“

Član 27.

Član 49. mijenja se i glasi:

„Poslovni subjekti i ustanove koji su osnovani radu rehabilitacije, profesionalnog osposobljavanja ili zapošljavanja lica s invaliditetom (u daljem tekstu: posebni subjekti za zapošljavanje lica s invaliditetom) i organizacije lica s invaliditetom, te odgovarajući poslovni subjekti samoupošljavanja lica s invaliditetom, ostvaruju i pogodnosti na osnovu statusa i oslobađaju se ili imaju beneficije kod plaćanja:



1. Poreza u slučaju sticanja prava vlasništva na nepokretnosti bez obzira na osnov (kupovina, poklon, legat, testament, itd.);
2. Naknade za infrastrukturu (građevinsko zemljište, vodoprivreda, elektroprivreda, itd.)
3. Komunalne, administrativne i druge vrste taksi;
4. Naknada i taksi za registraciju djelatnosti i samostalnih djelatnosti;
5. Komunalnih usluga, telefonskih usluga i troškova električne energije prema propisima kojim se regulišu te oblasti ili važećim cjenovnicima pružatelja usluga.

Nadležne institucije će svojim aktima ili propisima utvrditi oslobođanja ili iznos beneficije za plaćanje navedenih obaveza iz ovog člana.“

Član 28.

Član 50. mijenja se i glasi:

„SUFINANSIRANJE TROŠKOVA ZA ZAPOŠLJAVANJE LICA S INVALIDITETOM

Član 50.

Za zapošljavanje lica s invaliditetom, poslodavci mogu ostvariti:

1. Sufinansiranje dijela plaće lica s invaliditetom (novčana nadoknada),
2. Sufinansiranje troškova obrazovanja, profesionalnog osposobljavanja lica s invaliditetom,
3. Sufinansiranje troškova prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada,
4. Sufinansiranje stručne podrške, radnog terapeuta ili asistenta lica s invaliditetom,

5. Sufinansiranje naknade zbog smanjenog učinka,
6. Posebna sredstva za inovativne programe i posebne programe zapošljavanja lica s invaliditetom,
7. Nagrade za najboljeg poslodavca u zapošljavanju lica s invaliditetom.

Zaštitne radionice mogu ostvariti i dodatne poticaje za troškove širenja poslovanja, a odnose se na ugradnju opreme, troškove transporta i administracije.

Ministarstvo rada i socijalne politike će posebnim aktom propisati vrstu, visinu, uvjete i način ostvarivanja poticaja iz stava 1. tačke 2,3, 4, i 5 . ovog člana i dodatnih poticaja za zaštitne radionice za troškove širenja poslovanja.

Fond će podzakonskim aktima propisati postupak za dodjelu nagrade iz stava 1. tačke 7. ovog člana i za posebne i inovativne programe iz stava 1. tačka 6. ovog člana, uvjete i način njihove realizacije i kontrole.“

Član 29.

Član 51. mijenja se i glasi:

„Novčana nadoknada“

Član 51.

„Novčana nadoknada kao sufinansiranje dijela plaće lica s invaliditetom se ostvaruje na osnovu plaćenog doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, plaćenog doprinosa za zdravstveno osiguranje, plaćenog doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti i iznosa poreza na dohodak.



Novačanu nadoknadu mogu ostvariti svi poslodavci za zaposleno lice s invaliditetom, izuzev organa državne uprave, organa jedinica lokalne uprave, organa sudske vlasti, javnih službi, javnih institucija i ustanova, vanbudžetskih i budžetskih fondova, pravnih lica u vlasništvu ili pretežnom vlasništvu državnih organa, jedinica lokalne samouprave i pravnih lica koja se finansiraju iz budžeta.“

Subjekti iz stava 1. ovog člana koji ne mogu ostvariti novčanu nadoknadu za zapošljavanje lica s invaliditetom mogu ostvariti poticaje iz člana 50. stav 1. tačke 3, 4, i 7.“

Član 30.

Član 52. mijenja se i glasi:

„Podzakonskim aktima Fonda se propisuje uvjeti, vrijeme i postupak za podnošenje zahtjeva i isplatu novčane nadoknade plaće i sufinansiranje troškova za zapošljavanje lica s invaliditetom iz člana 50. ovog zakona.“

Član 31.

U članu 53. riječi „privredno društvo“ zamjenjuju se riječima „pravni subjekt“, riječ „koje“ zamjenjuje se riječju „koji“ i iza riječi „zaposlenike“ dodaju se riječi „s invaliditetom“.

Član 32.

Član 54 mijenja se i glasi:

„Sufinansiranje troškova za zapošljavanje lica s invaliditetom iz člana 50. tačke 1,2,3,4,5 se ostvaruju kod Fonda, a sredstva iz tačke 6. putem javnog poziva

nadležne institucije sa kojom se zaključuje ugovor ili Fonda.

Sufinansiranje troškova za zapošljavanje lica s invaliditetom iz sredstava Fonda ili državnih i javnih institucija i pravnih subjekata, mogu ostvariti samo poslodavci koji ispunjavaju kvotnu obavezu zapošljavanja lica s invaliditetom ili alternativne kvote uz ostale uvjete za zakonito poslovanje, poslodavci koji nisu obveznici kvotnog zapošljavanja a uplaćuju poseban doprinos za zapošljavanje lica s invaliditetom ili zapošljavaju lica s invaliditetom, te posebni subjekti za zapošljavanje lica s invaliditetom i organizacije lica s invaliditetom koji ispunjavaju uvjete za zakonito poslovanje i zapošljavaju lica s invaliditetom.“

Član 33.

Član 55. mijenja se i glasi:

„Korisnik sredstava iz člana 50. je dužan vratiti sredstva:

- a) ako se utvrdi da je sredstva ostvario na osnovu neistinitih ili netačnih podataka, ili na drugi protupravni način, odnosno u većem obimu nego što mu pripadaju;
- b) ako se utvrdi da je sredstva koristio protivno odobrenoj namjeni.“

Podzakonskim aktima Fonda se utvrđuje postupak kontrole i nadzora odobrenih sredstava.“

Član 34.

Član 58. mijenja se i glasi:

„Fond obavlja sljedeće poslove:



- provodi politike razvoja i unapređivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica s invaliditetom, osim obrazovnih ustanova čija je osnovna djelatnost sticanje osnovnog i srednjeg obrazovanja,
- organizira edukacije i seminare za poslodavce i stručne lica za radno osposobljavanje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom,
- kontinuirana saradnja sa poslodavcima u svrhu analiziranja i utvrđivanja mogućnosti za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom,
- vođenje evidencije o poslodavcima koji zapošljavaju lica s invaliditetom i poslodavcima koji ispunjavaju alternativne kvotne obaveze,
- prati učinak poticaja na profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje lica s invaliditetom i predlaže mjere iz ove oblasti,
- vrši isplate poticaja u vidu sufinansiranja troškova za zapošljavanje lica s invaliditetom,
- nadzire zakonitost ispunjavanja uvjeta za poticaje,
- vrši sufinansiranje posebnih i inovativnih programa za zapošljavanje lica s invaliditetom,
- donosi podzakonska akta kojima utvrđuje način i uvjete za sufinansiranje posebnih i inovativnih programa i druga podzakonska akta u skladu s ovim zakonom,
- vodi evidenciju (registar) posebnih subjekata za profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje lica s invaliditetom,

- provodi postupak i dodjeljuje nagradu za najboljeg poslodavca u zapošljavanju lica s invaliditetom,
- sarađuje sa Poreskom upravom FBiH i drugim nadležnim organima za provedbu ovog Zakona,
- donosi opšte i posebne akte Fonda,
- podnosi izvještaje osnivaču,
- druge poslove predviđene Statutom Fonda.“

Član 35.

Član 59. mijenja se i glasi:

Prihode Fonda čine:

- sredstva iz budžeta Federacije,
- sredstva Federalnog zavoda za zapošljavanje u iznosu 10% od sredstava planiranih finansijskim planom Federalnog zavoda za zapošljavanje za aktivnu politiku zapošljavanja u tekućoj godini,
- sredstva uplaćena kao novčani iznos-penali za neizvršavanje kvotne obaveze ili poseban doprinos za podsticaj zapošljavanja lica s invaliditetom,
- sredstva za realizaciju projekata ostvarena od drugih pravnih subjekata ili fondova,
- drugi prihodi ostvareni na osnovu zakona i drugih propisa i donacije domaćih i stranih pravnih ili fizičkih lica.

Ako sredstva Fonda prikupljena po osnovama iz stava 1. ovog člana nisu dovoljna za podmirenje svih obaveza nastalih u toku godine, u skladu s ovim Zakonom, nedostajuća sredstva će se osigurati iz budžeta Federacije.“



Član 36.

U članu 62. stav 2. mijenja se i glasi:

„Upravni odbor broji sedam članova od kojih su:

-dva predstavnika osnivača

-dva predstavnika preduzeća za zapošljavanje lica s invaliditetom ili organizacija s invaliditetom koji su osnivači ustanova ili privrednih društava za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom

- jedan predstavnik organizacija lica s invaliditetom

- jedan predstavnik poslodavaca

- jedan predstavnik sindikata.“

Član 37.

U članu 63. riječ „pet“ se zamjenjuje riječju „tri“.

Član 38.

Član 65. mijenja se i glasi:

„Nadzor nad korištenjem sredstava Fonda vrši Federalno ministarstvo finansija i Poreska uprava Federacije BiH, prema svojim nadležnostima i u skladu sa zakonom.

Član 39.

U članu 67. stav 1. tačka 1 mijenja se i glasi: „ne uplati novčani iznos-penale ili poseban doprinos za podsticaj zapošljavanja lica s invaliditetom (član 18 stav 3., i član 19)

U tački 2. riječi „invalidnom licu“ zamjenjuju se riječima „licu s invaliditetom“.

Tačka 3. mijenja se i glasi:

„ne dostavi propisane evidencije ili podatke o licima s invaliditetom iz ovog Zakona“.

U stavu 2. riječ „poslodavac“ se zamjenjuje riječima „pravni subjekt“, iza riječi „koji“ briše se dvotačka i tačke 1,2,3 i 4, a dodaje tekst „ne ispunjava svoje obaveze iz ovog Zakona“.

U stavu 3. iza riječi „lice“ stavlja se tačka, a brišu riječi: „kod poslodavca.“

Član 40.

Član 68. mijenja se i glasi:

„Odredbe ovog Zakona kao i važeći propisi koji su relevantni za njegovu primjenu će se primjenjivati do uspostavljanja uvjeta za ostvarivanje prava prema ovom Zakonu u skladu sa rokovima iz člana 41.,42. i 43. ovog Zakona.“

Član 41.

Član 70. mijenja se i glasi:

„Parlament Federacije BiH će izvršiti usklađivanje osnivačkog akta iz člana 57 stav 2. ovog zakona u roku četiri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Fond će izvršiti usklađivanje opštih i posebnih akata, podzakonskih akata iz člana 18b stav 2., člana 50 stav 4., člana 52, člana 55 stav 2., člana 58., člana 62., člana 63. i drugih akata po potrebi, u roku šest mjeseci nakon stupanja na snagu Statuta usklađenog sa zakonom.“

Član 42.

Član 71. mijenja se i glasi:

„Propisi iz člana 8. stav 2., člana 13 stav 3., 18a stav 4., člana 23 stav 2., člana 24., člana 29. stav 7., člana 32 stav 5., člana 38 stav 2., člana 50 stav 3. iz ovog Zakona kao



i važeći provedbeni propisi će se uskladiti ili donijeti u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona“.

Član 43.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u Službenim novinama Federacije BiH.





PRIPREMILO UPFBIH U SARADNJI SA EKSPERTICOM DUBRAVKOM HALEPOVIĆ

OBRAZLOŽENJE ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI, OSPOSOBLJAVANJU I ZAPOŠLJAVANJU LICA S INVALIDITETOM

I - USTAVNI TEMELJ ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni temelj za donošenje ovog zakona je sadržan u odrednicama člana II.2.1/l, a u vezi sa članom III.2e/ Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, prema kojim je Federacija Bosne i Hercegovine obavezna osigurati primjenu najvišeg nivoa ljudskih prava, između ostalog i slobode na rad i zabranu diskriminacije zasnovane na socijalnom porijeklu.

Član III.3./1/i 2/ Ustava Federacije BiH utvrđuje podijeljenu nadležnost kantona i Federacije za socijalnu politiku u čiju oblast spada i socijalna zaštita, a tim i zaštita lica s invaliditetom. Federacija koordinira rad kantona i u pogledu zakonskih izmjena osigurava njihovu saglasnost ili razmatra primjedbe i prijedloge koji se zatim objedinjuju i usaglašeni dostavljaju u proceduru.

Shodno članu IV.A.20/d Ustava Federacije BiH, Parlament Federacije BiH je nadležan za donošenje zakona u vršenju funkcija federalnih vlasti.

II – RAZLOZI ZA DONOŠENJE OVOG ZAKONA

Predloženim izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica s invaliditetom se nastoje otkloniti nesrazmjer propisane kvote, realnog stanja razvijenosti ekonomije i potreba za zapošljavanjem lica s invaliditetom. Posebno se želi poboljšati poslovni ambijent za zapošljavanje lica s invaliditetom u skladu sa dobrim praksama, proširiti mogućnosti kvotnog sistema uvođenjem



alternativnih mogućnosti za ispunjavanje kvotne obaveze zapošljavanja lica s invaliditetom, uvođenjem prava svim poslodavcima na sufinansiranje troškova zapošljavanja lica s invaliditetom, proširenjem funkcija Fonda i povezivanje svih relevantnih aktera u društvu.

Sa alternativnim mogućnostima, poslodavci imaju direktan uticaj na mogućnost obrazovanja određenih nedostajućih profila time što mogu stipendirati učenike ili studente s invaliditetom, ili ih primiti na obuku ili staž, a kasnije i zaposliti. Sa osposobljavanjem ili praksom lica s invaliditetom kod poslodavaca se ublažava nedostatak obuka za lica s invaliditetom. Izmjenama i dopunama se svi poslodavci stavljaju u položaj da stižu pravo na određene troškove prilikom zapošljavanja lica s invaliditetom ili njihovo osposobljavanje bez obzira jesu li obveznici kvotnog zapošljavanja. Na ovaj način se širi obuhvat subjekata, povećaju mogućnosti i inkluzija za lica s invaliditetom. Fond treba dobiti nove funkcije usmjerene na kreativno osmišljavanje programa, novih mjera ili prijedloga za unapređenje oblasti invaliditeta. Ovaj proces povećanog interesa se očekuje i kod pravnih subjekata koji su državna i javna tijela, ili preduzeća u većinskom ili potpunom vlasništvu državnih organa, ili se finansiraju iz budžeta. Sve navedeno dovodi do novih, kvalitativno bogatijih, društvenih odnosa u oblasti rehabilitacije i profesionalnog zapošljavanja lica s invaliditetom baziranih na inkluzivnom i kohezionom principu.

III – OBJAŠNENJE PREDLOŽENIH RJEŠENJA U ZAKONU

1) Članom 1. se vrši terminološko usklađivanje izraza „smanjena radna sposobnost“ sa odgovarajućim terminima u Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju (Službene novine FBiH br.13/18) i Zakonu o radu (Službene novine FBiH br. 26/16), a u duhu socijalnog modela invalidnosti koji je Bosna i Hercegovina prihvatila ratificirajući UN-ovu Konvenciju o pravima lica s invaliditetom i donoseći „Politiku u oblasti invalidnosti u Bosni i Hercegovini“. Federacija BiH donosi politiku u oblasti invalidnosti



usklađenu sa prethodno navedenim dokumentima i uobličena je u „Strategiji za unapređenje prava i položaja lica s invaliditetom FBiH 2016-2021“. Iz razloga jednoobraznosti termina i promoviranja socijalnog modela u oblasti invalidnosti, predlaže se izmjena termina „smanjena radna sposobnost“ u termin „promijenjena radna sposobnost“.

2) Članom 2. se vrši terminološko usklađivanje u duhu socijalnog modela invalidnosti iz razloga navedenih u obrazloženju pod tačkom 1.

3) Članom 3. se harmonizira tekst člana 8. jer je prethodni koristio termin „privredna društva za zapošljavanje lica s invaliditetom“ , a predloženim izmjenama je proširen broj subjekata za zaštitne radionice. Da bi se izbjeglo nabiranje svih subjekata, predložen je opšti termin koji obuhvata sve organizacione oblike. Dodavanje stava 2. predstavlja izmještanje teksta odredbe iz člana 19. stav 5, jer sadržajno ne pripada članu 19. što je predloženom izmjenom učinjeno.

4) Članom 4. se vrši terminološko usklađivanje izraza „preostala radna sposobnost“ u istom smislu kao pod obrazloženjem za tačku 1. pa se predlaže „promijenjena radna sposobnost“ .

5) Članom 5. se otklanjaju nepreciznosti u tekstu i vrši razdvajanje u nadležnostima za ustanove prema nivou izvršne vlasti, što je regulirano drugim propisima o podjeli nadležnosti Federacije i kantona u oblasti socijalne zaštite. Preciziranje je potrebno jer iz postojećeg teksta člana 13 se može zaključiti da je kantonalni organ nadležan i za ustanove koje su osnovala federalne institucije (posebno one navedene u članu 13 stav 2 ovog zakona) što je u suprotnosti sa propisima o nadležnosti osnivača ustanova. Potrebu preciziranja potvrđuje i član 66. stav 2. o nadzoru zbog čega je ovakva dopuna predložena.

6) Članom 6. se vrši terminološko usklađivanje u skladu sa temeljnim dokumentima iz oblasti invalidnosti: Rezolucije Skupštine Svjetske zdravstvene organizacije WHA 54.21 o Internacionalnoj klasifikaciji funkcioniranja, invalidnosti i zdravlja (International Classification of Functioning, Disability and Health - ICF), UN-ovih Standardnih pravila za



izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom iz 1993.g., Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima lica s invaliditetom i njen Fakultativni protokol iz 2006.g., Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda koja je dio ustavnih normi Bosne i Hercegovine, Evropske socijalne povelje, 1961. Strategije Evropske unije za invaliditet 2010-2020.

7) Članom 7. se vrši usklađivanje prava na profesionalnu rehabilitaciju u skladu sa Zakonom o radu gdje je starosna granica za ostvarenje prava na penziju postavljena na 65 godina što znači da lice ima pravo raditi do 65. godine, ukoliko nije ostvarilo godine radnog staža koje se traže za ostvarenje prava na penziju. Članom 10. istog zakona, zabranjena je diskriminacija o oblasti osposobljavanja i obrazovanja zaposlenika. Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini (Službeni glasnik BiH br 59/09, 66/16), u članu 2. zabranjuje diskriminaciju po osnovu starosne dobi i invaliditeta (uz ostale navedene osnove diskriminacije) što traže i Direktive 2000/78/EC (Direktiva o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja) i 2000/43/EC (Direktiva o primjeni načela ravnopravnosti lica bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo).

8) Članom 8. se uvode nove kvote zapošljavanja lica s invaliditetom uvažavajući realnost u privrednom sektoru, nepostojanje uvjeta pristupačnosti u raznim oblastima za lica s invaliditetom, (fizičke prepreke, informativne, obrazovne i dr.). Takođe se želi promovirati postepenost u kvotnoj obavezi zapošljavanja lica s invaliditetom u funkciji prilagođavanja poslovnih subjekata i tržišta radne snage realnom stanju.

Većina evropskih država ima kvotni sistem kao specifičnu mjeru u zapošljavanju lica s invaliditetom. Kvotni sistem postoji u svim evropskim zemljama osim u Danskoj, Finskoj, Latviji, Nizozemskoj, Švedskoj, Norveškoj, Islandu, Velikoj Britaniji. Sve države određuju kvotni sistem prema svojim mogućnostima i potrebama u oblasti invaliditeta. Zbog toga ne postoji odredba ili norma koja traži da se kvotni sistem rješava na jedinstven način. Njemačka, koja ima stogodišnju tradiciju u primjeni



kvotnog sistema, ima minimalni cenzus određen na 20 zaposlenika, kao i Francuska, Mađarska, Slovačka. Takvo rješenje imaju Hrvatska i Slovenija. Austrija, Češka, Poljska imaju kvotni sistem za sve poslodavce preko 25 uposlenih. Španija, Grčka, Bugarska, Rumunija, Litvanija imaju određen cenzus na 50. Srbija i Crna Gora imaju dvojni kriterij za poslodavce sa 20 do 50 uposlenih i preko 50 uposlenih.

Pošto nema preciznih evidencija, može se procijeniti da je ukupan broj lica s invaliditetom na nivou prosjeka u evropskim državama a to je oko 10% od ukupnog broja stanovništva. Računajući lica koja primaju naknade ili invalidnine, kao i broj neregistrovanih lica s invaliditetom, taj broj bi mogao iznositi oko 200.000¹⁶ Računajući da se za zapošljavanjem kod poslodavaca u realnom sektoru ne traži uvjet procenta invaliditeta, a da se za zapošljavanje pod posebnim uvjetima traži minimalno 60% invaliditeta, lica sa 70% tjelesnog oštećenja koje je dovelo do promijenjene radne sposobnosti kao i lica sa intelektualnim teškoćama u razvoju i funkcioniranju, onda se može procjenjivati broj lica koja bi se mogla zaposliti a to su lica sa invalidninama kao civilne žrtve rata, lica sa invalidninama iz propisa o boračko-invalidskoj zaštiti i lica sa neratnim invaliditetom sa invalidninama iz propisa o socijalnoj zaštiti. S obzirom da sva lica ne bi prihvatila da rade za plaću manju od invalidnine, niti da sva lica mogu pristupiti osposobljavanju ili zapošljavanju zbog stepena invaliditeta, procjena je da je oko 30.000 lica s invaliditetom u realnoj situaciji da se osposobi ili zaposli dok se ne promijene propisi iz oblasti socijalne zaštite i ne provedu reforme uvođenjem socijalnog modela u oblasti invaliditeta.

Zbog toga se predlaže da kvota u Federaciji BiH bude postavljena u odnosu koji je primjeren za nivo razvijenosti ekonomije, nivo inkluzije lica s invaliditetom za koje postoji realna osnova da se može ostvariti u kraćem vremenskom razdoblju sa promjenama zakona. Nije realno da Federacija

¹⁶ U ovaj broj se računaju lica koja su institucionalno smještena, lica sa radnom invalidninom (www.fzmiopio.ba --71.248, april, 2018.), demobilisani borci koji uglavnom imaju registrirana medicinska oštećenja (www.fzzz.ba -45.808, april, 2018.), korisnici budžetskih naknada. Prema podacima iz 2012. je bilo 82.121. (www.ibhi.ba –Studija „Budžetske novčane naknade za socijalnu zaštitu- Šta funkcioniše, šta ne“



BiH ima kvotni sistem koji je drugi u Evropi po strogosti kriterija, a da svi ostali pokazatelji budu među najnižim u Evropi.

Predložene izmjene u članu 18. utvrđuju kvotnu obavezu za poslodavce sa više od 25 zaposlenika i to zapošljavanjem jednog lica s invaliditetom na svakih 25 zaposlenika a oslobođeni su obaveze kvotnog zapošljavanja pravni subjekti iz prethodnog teksta zakona (član 19 stav 4. koji je premješten u član 18). Dodatno je predloženo oslobađanje od navedene obaveze za novoosnovane poslodavce u vremenskom periodu od 24 mjeseca. Oslobađanje novoosnovanih poslodavaca je namijenjeno olakšanom poslovanju poslovnih subjekata u početnoj fazi rada i kao mjera je predviđena u svim susjednim zemljama.

Visina novčanog iznosa za neizvršavanje kvotne obaveze se određuje na 25% prosječne plaće FBiH, za svako neuposlano lice s invaliditetom, prema objavljenom statističkom podatku za godinu koja prethodi plaćanju. Ovako jasno definiran novčani iznos otklanja nejasnoće ranijeg teksta Zakona, i omogućava lakše praćenje u uplatama, a poslodavcima omogućava planiranje troškova za period tekuće kalendarske godine. Takođe, ovim rješenjem se olakšava obračun u alternativnim kvotama.

9) Članom 9. se uvode alternativne mogućnosti za ispunjavanje kvotne obaveze zapošljavanja lica s invaliditetom što znači da se uvodi moderna evropska praksa koja je pokazala pozitivne rezultate u većem obuhvatu ispunjavanja kvotne obaveze, povećanje osposobljenih lica s invaliditetom te veće mogućnosti zapošljavanja. Sve zemlje imaju neki oblik alternativne kvote. Čak i visoko razvijene ekonomije prakticiraju oblike alternativnih mogućnosti zapošljavanja lica s invaliditetom, jer dovode do povećanog interesa poslodavaca za zapošljavanje lica s invaliditetom i do ukupnog poboljšanja u oblasti rehabilitacije, osposobljavanja i zapošljavanja lica s invaliditetom. Uvođenje alternativnih kvota je u skladu sa mjerama koje države poduzimaju u skladu sa Strategijom Evropske unije za invaliditet 2010-2020, Evropska strategija rasta 2020 i Evropska strategija zapošljavanja, Strategija Vijeća Evrope za lica s invaliditetom 2017-2023, a



u Federaciji BiH i Strategijom za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom Federacije BiH 2016-2021.

Uobičajena praksa je da se preciziranje uvjeta i načina za alternativne mogućnosti vrši podzakonskim aktima da bi se izbjegla opterećenost zakonskog teksta provedbenim normama. Alternativne mogućnosti zapošljavanja lica s invaliditetom mogu biti uže ili šire određene u skladu sa ciljevima politike socijalne zaštite i zapošljavanja. Za nevedene oblasti je nadležno Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, zbog čega se predlaže da ova pitanja budu uređena podzakonskim aktima.

Cilj predloženim mjera u članu 18a je usmjeren za poboljšanje stanja u oblasti rehabilitacije i zapošljavanja lica s invaliditetom koja je od posebnog javnog interesa u skladu sa članom 2. ovog zakona i sa planiranim reformama u „Strategiji za unapređenje prava i položaja osoba s invaliditetom u Federaciji BiH 2016.-2021“.

10) Članom 10. se vrši dopuna za preciziranje kontrole uplata novčanog iznosa obveznika kvotnog zapošljavanja i posebnog doprinosa za podsticaj zapošljavanja lica s invaliditetom. U važećem zakonu, nema odredaba o nadležnosti kontrole uplata sredstava posebnog doprinosa i novčanog iznosa za neispunjavanje kvotne obaveze. Iako je u praksi, poseban doprinos postao dio mjesečnog obračuna i uplata plaća, potrebno je zakonskim odredbama utvrditi nadležnost za kontrolu. Za novčane iznose-penale i posebni doprinos, utvrđuje se nadležnost Poreske uprave, u skladu sa njenim nadležnostima, što je predviđeno u svim državama koje imaju kvotni sistema. Kontrolu alternativne kvote vrši Fond u skladu sa predloženim funkcijama Fonda i Federalna uprava za inspeksijske poslove, zbog čega je ovo neophodno dopunom normirati.

11) Članom 11. se vrši izmjena člana 19. koja je usmjerena na jasnoću i preciziranje teksta o posebnom podsticaju za zapošljavanje lica s invaliditetom. Visina posebnog doprinosa ostaje nepromijenjena. Prethodni tekst je imao nelogičan slijed jer je prvi stav člana 19. davao mogućnost povlastica za subjekte koji nisu obveznici kvotnog zapošljavanja, a kasnijim stavovima regulirao poseban doprinos za



podsticaj zapošljavanja lica s invaliditetom. Nije bilo odredbe o nadležnosti za kontrolu. Iz razloga što su subjekti u članu 18 stav 2. izuzeti iz kvotne obaveze, radi preciznosti, ovim izmjenama se utvrđuje izuzeće istih subjekata za poseban doprinos za podsticaj zapošljavanja lica s invaliditetom. Nadležnost za kontrolu uplata je određena Poreska uprava iz istih razloga kao i u obrazloženju člana 10.

12) Članom 12. se vrši izmjena odredbe člana 21. tako što se brišu riječi „ tri lica sa takvim invaliditetom“ jer se u odredbi utvrđuje minimalno 40% zaposlenih lica s invaliditetom. Zakonom su određene kategorije lica s invaliditetom koje ostvaruju pravo na rehabilitaciju i zapošljavanje pod posebnim uvjetima. Postavljanje uvjeta invaliditeta nije u skladu sa odredbama Zakona o zabrani diskriminacije ni dokumentima nabrojanim u obrazloženju pod tačkama 1,2, 4 i 6. Novija evropska praksa stimulira osposobljavanje lica s invaliditetom i njihovo zapošljavanje ne postavljaajući uvjet sa procentom invaliditeta. Osnivanje subjekata za zapošljavanje lica s invaliditetom treba biti motivirano pronalaženjem djelatnosti i poslova koje mogu obavljati lica s invaliditetom a ne procentom invalidnosti.

13) Članom 13. se vrše dopune i objedinjavanje normi za uvjete o statusu privrednog društva za zapošljavanje lica s invaliditetom. Da bi se izbjegla moguća različita tumačenja, odredbom stava 2. se utvrđuje da 40% lica s invaliditetom treba biti zaposleno na puno radno vrijeme. Uvažavajući činjenicu da Zakon o radu (Službene novine FBiH br. 26/16) dozvoljava ugovore na nepuno radno vrijeme sve do postizanja 40 radnih sati kao punog radnog vremena, stav 3. daje mogućnost licima s invaliditetom da budu zaposlena i na nepuno radno vrijeme što je u skladu sa svim nabrojanim aktima u obrazloženju pod tačkama 1,2,4 i 6. Neophodno je samo da privredno društvo održava ukupan fond radnih sati koji predstavljaju puno radno vrijeme za 40% lica s invaliditetom. Odredbom u 4. stavu se utvrđuju uvjeti za prestanak statusa privrednog društva za zapošljavanje lica s invaliditetom. Odredba iz člana 24. je prebačena u stav 4. i dopunjena sa određivanjem proteka vremena u kome se ne održava odnos zaposlenih lica s invaliditetom u skladu sa članovima 21. i 22.



Vremenski period od tri mjeseca je dovoljan za proceduru novog zapošljavanja lica s invaliditetom i na taj način se ne gubi status privrednog društva za zapošljavanje lica s invaliditetom. Stavom 5. se određuje da u slučaju privremeno smanjenog broja lica s invaliditetom, proporcionalno se smanjuju i pripadajuće subvencije. Zbog svega naprijed izloženog, bilo je potrebno dopuniti član 22.

14) Članom 14. brisan je u članu 23. stav 3., a odredba je prebačena u član 24. koji objedinjava odredbe o radu Komisije za utvrđivanje uvjeta rada privrednog društva za zapošljavanja lica s invaliditetom.

15) Članom 15. se vrši normiranje Komisije koja utvrđuje uvjete za status, početak rada i prestanak statusa privrednog društva za zapošljavanje, zaštitne radionice i radnog centra. U prethodnom tekstu člana 23. bilo je predviđeno da Komisija utvrđuje uvjete za početak rada. Pošto se ispituju i uvjeti za sticanje statusa ili privredno društvo za zapošljavanje lica s invaliditetom može izgubiti status, predloženom izmjenom su obuhvaćene sve situacije. Predložena je struktura članova Komisije koja uključuje sve relevantne faktore. Predloženom izmjenom se postiže jasnoća i konzistentnost o nadležnostima Komisije u odnosu na odredbe o zaštitnoj radionici i radnom centru.

16) Članom 16. se vrše izmjene za zaštitnu radionicu. Predloženim izmjenama se status zaštitne radionice omogućava svim vrstama subjekata koje obavljaju privrednu aktivnost kao i pravnim subjektima sa statusom ustanove za rehabilitaciju i osposobljavanje uz uvjet da imaju najmanje 51% zaposlenih lica s invaliditetom. Ova izmjena proširuje krug subjekata koji mogu steći status zaštitne radionice, pa tako osim privrednih društava, tu spadaju i ustanove za rehabilitaciju ili profesionalno osposobljavanje, zadruge i u skladu sa članom 36., drugi oblici privredne djelatnosti u skladu sa Zakonom o obrtu i srodnim djelatnostima (Službene novine FBiH 35/09) Na taj način se širi obuhvat potencijalnih zaštitnih radionica što je u skladu sa ciljem za unapređenje rehabilitacije i zapošljavanja većeg broja lica s invaliditetom. Uvjet od 51% zaposlenih lica s invaliditetom je u skladu sa definicijom zaštitnih radionica



iz člana 2(21) EC 800/2008 regulative Evropske komisije kao „oblika poduzetništva sa preko 50% zaposlenih lica s invaliditetom“¹⁷.

Ovakvo rješenje je i u drugim zemljama. Predloženim izmjenama se na sličan način normiraju uvjeti za status zaštitne radionice u smislu održavanja broja zaposlenih lica s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih. Predviđeno je da se status zaštitne radionice gubi ukoliko broj zaposlenih lica s invaliditetom nije odgovarajući u periodu šest mjeseci. Vremenski period je duži od perioda za privredno društvo za zapošljavanje lica s invaliditetom, jer se zahtijeva veći postotak broja zaposlenih lica s invaliditetom. U slučaju da više lica s invaliditetom ne rade u zaštitnoj radionici, procjena je da je potrebno više vremena za procedure novog zapošljavanja, te je takva odredba predložena. Umanjenje subvencija, u periodu kad ne rade lica s invaliditetom, je normirano na isti način kao za privredna društva za zapošljavanje lica s invaliditetom. Ministar odgovarajućim aktima utvrđuje uvjete za status, rad i prestanak statusa zaštitne radionice. Predloženim izmjenama je na sveobuhvatan način izvršeno normiranje zaštitne radionice.

17) Članom 17. se vrši dopuna kojom se na isti način dopušta stranim pravnim i fizičkim subjektima kao i domaćim, osnivanje zaštitne radionice u skladu sa Zakonom. Predloženom dopunom se otklanja mogućnost tumačenja da stranim subjektima nije dozvoljeno da budu osnivači zaštitne radionice, te je u smislu identičnog pristupa za osnivače privrednog društva za zapošljavanje lica s invaliditetom ova dopuna urađena i za zaštitnu radionicu.

18) Članom 18. se vrši izmjena zahtijevanog postotka radnog učinka za lica s invaliditetom u radnom centru. Analizom prakse evropskih zemalja, uočava se da je zahtijevani postotak od 50% radnog učinka (npr. u Austriji) zaostatak vremena kada se invalidnost ocjenjivala u okviru medicinskog modela, odnosno, isključivo prema medicinskoj dijagnozi. Taj koncept se napušta, primjena socijalnog modela je uspostavila nove pristupe ocjeni

¹⁷ www.europarl.europa.eu –Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities, Study, 2015.



radne sposobnosti. Tako npr. u Njemačkoj, Nizozemskoj, se smatra da lice s invaliditetom koje može raditi 3-6 sati u kontinuitetu, je usmjereno na profesionalnu rehabilitaciju i obuke radi osposobljavanja i zapošljavanja na otvorenom tržištu rada, a lica, koja rade preko 6 sati u kontinuitetu, su izjednačena sa drugima na tržištu radne snage i za zapošljavanje pod opštim uvjetima. Lica s invaliditetom, koja rade manje od 3 sata u kontinuitetu, se upućuju za zapošljavanje pod posebnim uvjetima. Srbija je radni učinak za radni centar odredila na 1/3 od radnog učinka zaposlenika bez invaliditeta na istom ili sličnom radnom mjestu. Predložena izmjena je usmjerena da u radni centar budu upućena lica s invaliditetom sa 30% radnog učinka u smislu radno-terapijskih aktivnosti u okviru rehabilitacije i rehabilitacije lica s invaliditetom, a da lica s invaliditetom sa većim radnim učinkom od 30% budu usmjerena na zapošljavanje u zaštitnim radionicama. Predložena izmjena je usmjerena u korist lica s invaliditetom i izražava suštinu radnog centra a to su radno-terapijske aktivnosti.

19) Članom 19. se vrši harmonizacija teksta odredbe člana 35. sa izmjenama zakona. Dosadašnja norma iz člana 35., za osnivanje i rad privrednih društava i ustanova za zapošljavanje lica s invaliditetom, je predviđala primjenu propisa o privrednim društvima i ustanovama. Pošto se izmjenama proširio obuhvat subjekata (za zaštitne radionice svi subjekti koji obavljaju privrednu aktivnost), neophodno je bilo uskladiti tekst, pa se predloženom izmjenom obuhvataju svi nadležni propisi o registraciji i djelatnosti poslovnih subjekata a ne samo propisi o privrednim društvima i ustanovama.

20) Članom 20. se briše dio teksta, koji je postao nepotreban jer su svi subjekti koji zapošljavaju lica s invaliditetom izjednačeni u pristupu olakšicama, koje su sistematski objedinjene u članu 26. Pošto se samoupošljavanje lica s invaliditetom smatra izjednačenim sa zapošljavanjem pod posebnim uvjetima u nekom od posebnih subjekata za zapošljavanje lica s invaliditetom, to znači i jednak pristup olakšicama, pomenuti dio teksta o olakšicama je izostavljen.



21) Članom 21. vrši se određivanje sredstava za rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom. Pristup invalidnosti mora biti cjelovit i integrativan, te ne bi trebalo razdvajati lica s invaliditetom prema uzroku invaliditeta, niti prema sredstvima. Prihvatanjem svih međunarodnih standarda, zapošljavanje lica s invaliditetom treba biti inkluzivno u svakom smjeru, bilo inkluzijom lica s invaliditetom na tržište rada i zapošljavanjem, ili inkluzijom zainteresiranih strana, poslodavaca, ili nadležnih institucija koja osiguravaju sredstva. Zbog toga se u predloženom članu vrši sistematiziranje sredstava po izvorima, a odredbom 2. se utvrđuje primjena nadležnih propisa za njihovo korištenje i to su propisi o radu subjekata koji su izvor sredstava i propisi koji regulišu prava lica s invaliditetom. Ovako šire postavljena formulacija je potrebna zbog podijeljenih nadležnosti Federacije i kantona u oblasti socijalne zaštite, te propisa na različitom nivou donošenja. Predloženom izmjenom se utvrđuje opšti, jedinstveni okvir sredstava i institucija u oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica s invaliditetom.

22) Članom 22. se vrši izmjena broja članova upravnog odbora u ustanovama za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom smanjivanjem sa sedam na pet članova. Predložena izmjena se vrši isključivo u funkciji praktičnosti, efikasnosti, smanjenja troškova i kvalitetnijeg rada, odlučivanja i upravljanja.

23) Članom 23. se vrši normiranje uvjeta za direktora ustanove. Uz uvjete iz prethodnog teksta norme člana 41. stav 2. dodaje se i poseban uvjet. Ovako postavljeni uvjeti daju osnov za pretpostavku izbora kvalitetnijeg kandidata za navedenu funkciju.

24) Članom 24. se vrši smanjenje članova nadzornog odbora sa pet na tri člana iz razloga navedenih u obrazloženju za tačku 22.

25) Članom 25. se vrši dopuna u članu 43. koji utvrđuje da se organi upravljanja u privrednim društvima za zapošljavanje lica s invaliditetom imenuju i razrješavaju u skladu sa propisima o privrednim društvima i ovim Zakonom. Pošto je predloženim izmjenama proširen obim subjekata u definiranju zaštitne radionice, koji uključuje i zadruge, samostalnu i srodne



djelatnosti, neophodno je bilo uraditi dopunu u smislu predloženog člana jer za pomenute oblike postoje posebni propisi koji regulišu rad ovih subjekata.

26) Članom 26. se vrši sistematski prikaz opšteg okvira za beneficije koje mogu ostvariti svi pravni subjekti koji zapošljavaju lica s invaliditetom. Zbog strukture i nadležnosti organa za propise u Bosni i Hercegovini, Federaciji Bosne i Hercegovine, nije moguće propisati jedinstven način olakšica. Propisi na nivou Bosne i Hercegovine se odnose na carinske propise, porez na dodatnu vrijednost i javne nabavke, pa priznate olakšice važe za sve subjekte na teritoriji Bosne i Hercegovine. Prijedloge za eventualne promjene u ovim propisima treba vršiti u relevantnoj proceduri u nadležnim organima. Federalni propisi za potencijalne poreske olakšice su Zakon o porezu na dohodak (Službene novine FBiH br.10/08,44/11,07/13 i 65/13) i Zakon o porezu na dobit (Službene novine FBiH br.15/16) kao i relevantni kantonalni propisi o porezu na promet nepokretnosti. Poreska politika treba poticajnim mjerama omogućiti razvoj ekonomskih aktivnosti i potrebno je uvesti olakšice za subjekte koji zapošljavaju lica s invaliditetom.

Dosadašnja praksa pokazuje da su za početak rada i opstanak na tržištu roba i usluga, potrebne olakšice u početnim fazama rada i djelatnosti. Zato ovako definiran opšti okvir obuhvata postojeće olakšice koje egzistiraju i daje mogućnost da budu propisane i nove. Harmonizacija teksta je urađena u odnosu na raniji tekst člana 48 jer su svi subjekti stavljeni u aktivan položaj da mogu ostvarivati povlastice iz člana 48.

27) Članom 27. se vrši sistematiziranje opšteg okvira za beneficije koje mogu ostvariti pravni subjekti osnovani radi rehabilitacije i zapošljavanje lica s invaliditetom a koji imaju status posebnog subjekta. Svrha osnivanja ovih subjekata je rehabilitacija i zapošljavanje lica s invaliditetom što predstavlja društvenu promjenu koja se ogleda u većem broj osposobljenih i zaposlenih lica s invaliditetom, pa se ovi subjekti smatraju jednom vrstom socijalnog preduzeća za integraciju lica s invaliditetom. Zbog toga se drugim beneficijama želi potaknuti njihova veća prisutnost i



održati njihova djelatnost, te oni dobijaju pogodnosti na osnovu svog statusa. Dosadašnje normiranje i praksa ne daju garancije jednakog statusa u pristupu olakšicama, jer olakšice zavise i od ekonomske razvijenosti kantona. Ovako normiranje ne sprečava veći broj olakšica. Promoviranje olakšica se postiže drugim sredstvima kao podizanjem svijesti o potrebi takvih olakšica, lobiranjem te upućivanjem prijedloga u odgovarajuću proceduru.

Predloženim izmjenama su uvrštene olakšice za koje se procjenjuje da čine veće poslovne troškove, posebno za novosnovane firme, pa se ovim želi utjecati na nadležne institucije da olakšicama potaknu širenje broja posebnih subjekata za zapošljavanje lica s invaliditetom. Izostavljen je porez na prihode od lutrije, tombole i sl. u skladu sa Zakonom o igrama na sreću (Službene novine FBiH br.48/15, 60/15) koji tu vrstu djelatnosti dozvoljava samo ako su subjekti osnovani radi takve aktivnosti, odnosno ako im je to glavna djelatnost. Posebni subjekti su osnovani radi rehabilitacije i zapošljavanja lica s invaliditetom, te ne bi mogli ostvarivati prihode u smislu Zakona o igrama na sreću. pa je radi otklanjanja ove kontradiktornosti, izostavljena ranija povlastica iz člana 49. Povlastice iz člana 49. tačke 2 i 3. koje su se odnosile na „porez na svaki vid stavljanja privatne svojine u javnu svojinu u korist privrednog društva i porez u slučaju sticanja prava svojine na nepokretnosti bez obzira na osnov sticanja (kupovina, poklon, legat, testament) su zapravo isti vid povlastice, samo je jedna posebnog karaktera jer se odnosi na privatnu svojinu koja se pravnim aktom pretvara u javnu svojinu, a druga je opšteg karaktera i obuhvata i prethodni slučaj, jer se odnosi na sticanje svojine bez obzira na osnov. Iz tog razloga je zadržana samo opšta norma koja ima smisao da se posebnim subjektima, posebno koji tek počinju djelatnost, povlasticom omogući lakše sticanje početnog kapitala u vidu sredstava za djelatnost (poljoprivredno ili građevinsko zemljište, poslovni prostor, prostor za rad i sl.). Izostavljen je porez na dobit, jer u trenutku predlaganja izmjena ta norma više ne postoji u Zakonu na dobit, pa se povlastica i ne ostvaruje u praksi, što potvrđuje činjenicu da je presudno utvrđivanje povlastica u relevantnim zakonima. Izostavljeni su i doprinos za vodoprivredu, porez



za zaštitu od prirodnih i drugih nesreća, doprinos za ekološku zaštitu, naknada za eksploataciju šuma, članarina za turističke zajednice iz razloga što svi subjekti trebaju participirati i solidarno snositi određene odgovornosti i troškove u stvarima od opšteg interesa kao što je zaštita vodoprivrede, zaštita od prirodnih nepogoda i nesreća, očuvanje šuma, provođenje mjera u očuvanju okoliša itd. To je primjena principa solidarnosti i participacije svih društvenih grupa i pojedinaca utvrđena u svim navedenim dokumentima u obrazloženju u tačkama 1., 2, 4 i 6. Članarina za turističke zajednice je propisana za njihove članove, pa u ovom slučaju, kao povlastica se ne primjenjuje na one koji nisu članovi, te je iz tog razloga izostavljena. Predložena izmjena člana 49. ne ograničava ni jedan organ ili subjekt da u skladu sa zakonskim propisima i svojim nadležnostima propiše povlastice za posebne subjekte za zapošljavanje lica s invaliditetom.

28) Članom 28. se vrši uspostavljanje pravnog okvira za sve poslodavce koji zapošljavaju lica s invaliditetom, odnosno, određuju se vrste aktivnih i pasivnih mjera kao poticaja za zapošljavanje lica s invaliditetom. To u praksi ne znači da će svaki poslodavac ostvariti sve poticaje, ali uz ispunjavanje uvjeta koje će propisati Ministarstvo, ujednačava se pristup poticajima. U zakonske izmjene su uvrštene alternativne kvote za zapošljavanje lica s invaliditetom, pa je procjena da neće svi poslodavci zapošljavati lica s invaliditetom. Predloženim izmjenama se ne mijenjaju postojeće visine poticaja za zaštitne radionice i novčanu nadoknadu, ali se omogućava da Ministarstvo propiše obim i visine ostalih poticaja, kao i vremenski period korištenja. Praksu podzakonskih akata u reguliranju poticaja koriste sve države, jer je procedura za izmjene podzakonskih akata brža i sa manje troškova. Predložena izmjena razdvaja nadležnosti za podzakonske akte za poticaje za Ministarstvo i Fond, što je neophodno u smislu hijerarhije nadležnosti i što je pravna praksa u svim državama. Otklanjaju se dosadašnji paušalni poticaji iz člana 54. (npr jednokratna davanja, kreditna sredstva), što nije u skladu sa EC Uredbom o skupnim izuzećima br. 651/2014. Fond ima nadležnost za posebne inovativne



programe i dodjelu nagrade najboljim poslodavcima te nadležnost za normiranje procedura u ostvarenju poticaja.

29) Članom 29. se vrši normiranje novčane nadoknade objedinjujući u jednom članu sadržaj prava, subjekte prava na novčanu nadoknadu i izuzeća. Sadržaj prava je ostao nepromijenjen, ali se priznavanje prava svim poslodavcima normira u skladu sa evropskom praksom i EC Uredbom o skupnim izuzećima broj 651/2014 gdje se troškovi poticaja trebaju priznati svim poslodavcima za vrijeme zaposlenosti lica s invaliditetom. Maksimalni intenzitet potpore je 75% bruto plaće lica s invaliditetom, ali to je dispozitivna kategorija i države određuju visinu intenziteta prema svojim mogućnostima i procjeni uticaja takve potpore. Tu vrstu ograničenja države propisuju, kako bi se izbjegle situacije u kojima se sufinansiraju troškovi visokih plaća, što nije smisao potpora. Smisao potpore u smislu Uredbe o skupnim izuzećima br. 651/2014 je opravdana ako dovede do novog zapošljavanja tj. novih radnih mjesta nakon proteka 12 mjeseci.

Predložena izuzeća subjekata za novčanu nadoknadu su bila sadržana u članu 51 stav 2. a u vezi sa članom 15 stav 2. Pošto su poslodavci iz privrednog sektora izjednačeni u ostvarenju prava, u smislu navedene Uredbe, bilo je neophodno u stavu 2. navesti izuzete subjekte. U skladu sa praksom svih država, to su državni i javni subjekti koji se finansiraju iz budžeta. Oni imaju mogućnost da ostvare određene poticaje kao poslodavci, što je predloženim izmjenama učinjeno.

Ranija odredba iz člana 50. o obavezi subjekata za nabavku roba i usluga od privrednih društava koja zapošljavaju lica s invaliditetom, u minimalnom iznosu 35% svojih potreba, te preferencijalnog tretmana od 20% u postupku javnih nabavki, je napuštena. Zakon o javnim nabavkama (Službeni glasnik BiH br.39/14), članom 9. definira klauzulu rezervnih ugovora za firme sa 50% zaposlenih lica s invaliditetom. Nove direktive o javnim nabavkama 2014/24/EU, 2014/25/EU i 2014/26/EU predviđaju pristup i za firme sa 30% zaposlenih lica s invaliditetom, što bi trebalo učiniti izmjenom člana 9. Zakona o javnim nabavkama. Osim toga, kada bi



svi državni i javni subjekti mogli i htjeli provesti nabavke roba i usluga u visini 35% za svoje potrebe, ne postoji dovoljan broj posebnih subjekata sa odgovarajućom ponudom roba i usluga, što potvrđuje nerealnost norme, zbog čega je nepotrebna.¹⁸

30) Članom 30. se provedbene norme iz člana 52. daju u nadležnost Fondu koji svojim podzakonskim aktima reguliše postupak i sve druge uvjete za ostvarenje novčane nadoknade. Fond je nadležan i za isplate drugih poticaja, pa je sasvim kompatibilna njegova nadležnost za propisivanje procedura za ostvarenje istih i procedura vezanih za isplate. Zbog toga je raniji tekst člana 52. postao nepotreban te je u tom smislu izvršena harmonizacija teksta.

31) Članom 31. se vrši usklađivanje teksta na način da se zamijene odgovarajuće riječi zbog proširenog kruga pravnih subjekata koji mogu ostvariti status zaštitne radionice ako ispune odgovarajuće uvjete. Pravo na novčanu nadoknadu se priznaje samo za zaposlenike s invaliditetom, u skladu sa EC Uredbom o skupnim izuzećima br. 651/2014, pa je bilo potrebno precizirati to na način da se odnosi na zaposlenike s invaliditetom. Za troškove administracije i ostalog osoblja, priznavanje dijela troškova se može prihvatiti isključivo ako dolazi do proširenja djelatnosti, i u ograničenom vremenskom razdoblju. Da bi se otklonile mogućnosti različitog tumačenja, potrebno je bilo izvršiti predloženu dopunu.

32) Članom 32. se definira nadležnost Fonda za isplatu poticaja za zapošljavanja lica s invaliditetom iz člana 50. tačke 1,2,3,4,5,i 7. Za posebne i inovativne programe, sredstva se mogu ostvariti kod Fonda ili drugih nadležnih institucija (npr. zavodi za zapošljavanje, javni pozivi ministarstava, fondova, banaka, stranih i domaćih donatorskih organizacija itd.). Predloženom dopunom se utvrđuju opšti uvjeti za pristup sredstvima državnih i javnih subjekata, a to je ispunjavanje

¹⁸ www.fond.ba –na web stranici Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom se nalazi lista privrednih društava i zaštitnih radionica za zapošljavanje osoba s invaliditetom (75 subjekata).



obaveza iz ovog zakona i zakonitost poslovanja. Za ostale subjekte nije moguće odrediti uvjete, s obzirom na autonomnost izvora sredstava i kriterija po kojima se dodjeljuju. Raniji tekst člana 54. je postao nepotreban, jer su vrste poticaja regulisane u članu 50. ovog zakona.

33) Članom 33. se vrši preciziranje uvjeta u kojima se sredstva ostvarena kod Fonda moraju vratiti. Fond donosi podzakonske akte za kontrolu i nadzor sredstava. Raniji tekst odredbe člana 65. je uvršten u član 55. formulacijom odgovarajućeg teksta. Provedbene odredbe o rokovima u kome se otklanjaju nedostaci ili greške u isplati poticaja, pripadaju nadležnosti Fonda, pa su predloženim izmjenama ispuštene.

34) Članom 34. se normiraju funkcije Fonda u skladu sa savremenim principima moderne uprave unošenjem aktivnosti koje će dovesti do unapređenja zapošljavanja lica s invaliditetom i povoljnijeg ambijenta za sve relevantne subjekte. Osim isplate poticaja, Fond je nadležan za kreiranje i provedbu javnih poziva za posebne i inovativne programe zapošljavanja lica s invaliditetom, dodjelu nagrada najboljim poslodavcima, predlaganje mjera u saradnji sa poslodavcima za zapošljavanje lica s invaliditetom, vođenje relevantnih evidencija itd. Podzakonska akta Fonda je neophodno promijeniti.

35) Članom 35. se utvrđuju prihodi Fonda. Izmjena odredbe se odnosi na izostavljanje sredstava kantonalnih službi za zapošljavanje. Polazište je da postoji disproporcija u participaciji sredstava kantonalnih zavoda za zapošljavanje, a kantoni, koji nemaju dovoljno sredstava, koriste rezervna sredstva Federalnog zaovda za zapošljavanje. Iz razloga što nema sankcija, niti svi kantonalni zavodi za zapošljavanje mogu participirati u prihodima Fonda, rešenje je izostaviti navedene subjekte i tako izbjeći loš efekat neprimijenjene norme. Ostavlja se mogućnost participacije opštom odredbom da i drugi subjekti mogu učestvovati u prihodima Fonda. Kantonalni zavodi za zapošljavanje trebaju provoditi mjere i kreirati programa zapošljavanja lica s invaliditetom prema potrebama regije, stanovništva i razvoja ekonomije.



36) Članom 36. se vrši dopuna za sastav Upravnog odbora Fonda, uključivanjem predstavnika poslodavaca i sindikata. Predložena dopuna se temelji na Konvenciji MOR-a br 102. o najnižim standardima socijalne sigurnosti (Međunarodna organizacija rada) koja predviđa paritetnu zastupljenost socijalnih partnera u tijelima fondova i na činjenici da su poslodavci zainteresirani za participaciju u oblasti zapošljavanja lica s invaliditetom. U svim demokratskim državama se prakticira uključivanje predstavnike poslodavaca i sindikata u organe koji imaju stvarnu nadležnost odlučivanja.

37) Članom 37. se vrši smanjenje broja članova Nadzornog odbora u cilju veće efikasnosti rada i smanjenja troškova rada.

38) Članom 38. se utvrđuje nadzor nad radom Fonda. Predložena izmjena je uključila u nadzor Poresku upravu sa aspekta nadležnosti i zakonitosti rada iz njene nadležnosti i Federalno ministarstvo finansija koje vrši sveobuhvatni nadzor nad korištenjem sredstava Fonda.

39) Članom 39. se usklađuju odredbe o prekršajima iz člana 67. sa predloženim izmjenama, a odnosi se na članove Zakona koji utvrđuju obavezu plaćanja novčanog iznosa i posebnog doprinosa za podsticaj zapošljavanja lica s invaliditetom. Druga izmjena predstavlja usaglašavanje teksta u okviru samog člana gdje se termin „invalidnom licu“ članu 67 stav 1. tačka 2, usaglašava sa terminom „licima s invaliditetom“ u istom stavu pod tačkom 3. Dopuna za prekršaje je uvrštena i za sve druge subjekte koji ne izvršavaju obaveze iz zakona, a ne samo poslodavce. Kazna za odgovorno lice se ne odnosi samo na odgovorno lice poslodavca nego i odgovorno lice subjekta kome bi bila izrečena novčana kazna. Na ovaj način se ostvaruje cjelovit i jedinstven pristup u odgovornosti izvršavanja obaveza iz zakona. Sa predloženim izmjenama, se ostvaruje temeljni princip jednakosti pred zakonom.

Prekršaji koji su se odnosili na sredstva posebne namjene u vidu dobijene pomoći, poklona, su brisani, jer je sporna odredba ispuštena uz obrazloženje iz tačke 33.



40) Članom 40. se utvrđuje primjena važećih zakonskih normi do uspostavljanja uvjeta za primjenu izmjena i dopuna, a u skladu sa rokovima iz ovog Zakona. Ovom predloženom odredbom se osigurava kontinuitet u primjeni Zakona.

41) Članom 41. se propisuju rokovi za usklađivanje osnivačkog akta Fonda i rokovi za usklađivanje svih podzakonskih akata Fonda.

42) Članom 42. se utvrđuje rok za donošenje podzakonskih propisa koje je potrebno donijeti ili uskladiti.

IV – FINANSIJSKE IMPLIKACIJE PREDLOŽENIH IZMJENA

Za provođenje predloženih izmjena i dopuna ovog Zakona nisu potrebna dodatna finansijska sredstva.

