

ANALIZA POSTOJEĆIH MODELA ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S MENTALNIM TEŠKOĆAMA U BIH

Ljubo Lepir

Dr Ljubo Lepir, vanredni profesor, Univerzitet u Banjoj Luci, Fakultet političkih nauka, Studijski program Socijalni rad, Banja Luka, Bosna i Hercegovina.

Sažetak: Zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama je veoma zahtjevno područje socijalne politike iz razloga što je ostvarivanje univerzalnog prava na rad opterećeno mnogim izazovima. Na prvom mjestu, to su realni problemi prilagođavanja osoba s mentalnim teškoćama procesima rada koji proizilaze iz ograničenih mogućnosti korištenja individualnih kompetencija. Sa druge strane, stereotipi i predrasude zajednice dodatno otežavaju uključivanje osoba s mentalnim teškoćama u radne procese. Teškoće proizilaze i iz prakse neprimjenjivanja postojećih zakonskih rješenja, kao i iz konstantnog nedostatka institucionalnih kapaciteta koji bi trebali obezbijediti sistemsku podršku zapošljavanju ovih osoba. Bosna i Hercegovina, kao potpisnica međunarodnih dokumenata iz ove oblasti, uspostavila je formalno-pravni okvir zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama koji je naslonjen na praksu zapošljavanja osoba s invaliditetom. Osnovu tog okvira čine entitetski zakoni i fondovi za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Analiza načina zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama pokazala je da u Bosni i Hercegovini, pored institucionalnih modela, postoje vaninstitucionalna inovativna rješenja kreirana aktivnim učešćem korisničkih udruženja.

Ključne riječi: *osobe s mentalnim teškoćama, modeli zapošljavanja, Bosna i Hercegovina*

UVOD

Ostvarivanje prava na rad je veoma značajno područje u borbi protiv diskriminacije i ostvarivanju prava svih osoba pa tako i osoba koje imaju teškoće uslovljene fizičkim ili mentalnim problemima. Prema stavu Svjetske zdravstvene organizacije (WHO, 2004), osobe s mentalnim teškoćama su uskraćene za mogućnost da se sa svojim psihičkim potencijalima nose sa normalnim životnim stresovima, rade produktivno, plodonosno i doprinose svojoj zajednici. S tim u vezi, države su u obavezi da osobama s mentalnim teškoćama obezbijede mehanizme ostvarivanja prava na rad pod posebnim uslovima. Pravo na rad je jedno od osnovnih ljudskih prava definisano Opštom deklaracijom o ljudskim pravima (UN, 1948: čl. 23), a podrazumijeva pravo čovjeka da radi i slobodno izabere zaposlenje te da bude plaćen bez diskriminacije – jednako kao i drugi ljudi koji rade isti posao. Prema istom dokumentu, svaki čovjek bi trebao da ostvari ovo pravo bez diskriminacije po bilo kojem osnovu, pa tako i bez diskriminacije po osnovu stanja uslovljenog zdravstvenim ili razvojnim problemima. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (UN, 2006) u članu 27. definiše obavezu države da obezbijedi jednako pravo na rad osobama s invaliditetom, što uključuje pravo na mogućnost zarađivanja za život radom koji je slobodno odabran ili prihvaćen na tržištu rada i u radnom okruženju koje je otvoreno, uključivo i dostupno osobama s invaliditetom. Da bi ispunila ovu obavezu, država je dužna obezbijediti čitav niz preduslova kako bi se olakšalo ostvarivanje prava na rad osoba s teškoćama, a to je, prije svega, zabrana diskriminacije po osnovi invaliditeta u svim pitanjima zapošljavanja kao što su: vrsta i odabir poslova, uslovi zapošljavanja, napredovanja, uslovi rada, bezbjednost radnog mjesta i radne sredine, visina zarada, ostvarivanje sindikalnih prava, mogućnost stručnog usavršavanja i drugi. Posebno se ističu obaveze na promovisanju mogućnosti samozapošljavanja, preduzetništvu i pokretanju vlastitog posla, kao i zapošljavanju u javnom i privatnom sektoru.

Pravo na rad osoba s invaliditetom je predmet bavljenja i drugih međunarodnih dokumenata koji uređuju oblast ostvarivanja građanskih prava kao što su: Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (UN, 1966: čl. 6. i 7), Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom (UN, 1993: pravilo 7), Revidirana Evropska socijalna povelja (SE, 1996, čl. 1–4), Strategija Vijeća Evrope za osobe s invaliditetom 2017–2023 (SE, 2017) te MOR-ova Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida s pripadajućim

preporukama (MOR, 2003). Bosna i Hercegovina je izgradila autohtoni model zapošljavanja osoba s invaliditetom zasnovan na međunarodnim standardima iz ove oblasti. Izrađen je pravni okvir i organizovan je sistem zapošljavanja ovih osoba koji koristi kapacitete postojećih sistema sigurnosti. Međutim, taj sistem nije davao očekivane rezultate. Zbog toga se pristupilo pilotiranju modela zapošljavanja kroz jednokratne projektne aktivnosti. Iskustva sa terena su pokazala da je moguće uspostaviti održivi sistem zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama u praksi ukoliko se rezultati ovih projekata inkorporiraju unutar sistemskih rješenja.

Institucionalno-pravni okvir

Zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama je složen proces koji zavisi od mnoštva činilaca. Prije svega, ono zavisi od zakonskih rješenja, koordinacije različitih sistema, postojanja podrške, prilagođenosti radnog mjesta, postojanja materijalnih resursa, stava javnosti i prihvaćenosti osoba s mentalnim teškoćama kao punopravnih članova radnog kolektiva. Na pravno regulisanje oblasti zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama utiču posebni i opšti akti. Značajan dio tih dokumenata se tiče ostvarivanje prava osoba s invaliditetom, socijalne inkluzije, zdravlja i socijalne zaštite, pa se pravno regulisanje zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama treba posmatrati u kontekstu ostvarivanja prava osoba s invaliditetom. Bosna i Hercegovina sa svojim složenim unutrašnjim uređenjem, oblast zapošljavanja i društvene brige o osobama s invaliditetom reguliše na više nivoa. U Republici Srpskoj ta nadležnost je na nivou entitetskih institucija, dok je u Federaciji BiH podijeljena između federalnih i kantonalnih institucija. Politika usaglašavanja ovih oblasti sa međunarodnim dokumentima regulisana je na državnom nivou, za što su nadležna Ministarstvo za civilne poslove i Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice. Na operativnom nivou nadležnost je isključivo na republičkim (RS) i federalnim ministarstvima (FBiH) za rad, socijalnu zaštitu i zdravstvo. Bosna i Hercegovina je ratifikovala Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom UN u martu 2010. godine bez bilo kakvih rezervi na bilo koji dio Konvencije, što podrazumijeva da će država obezbijediti sve uslove da se ispune svi članovi, pa tako i član 27. koji govori o obavezi prema osobama s invaliditetom po osnovu zapošljavanja i rada. U tom smislu, Bosna i Hercegovina je donijela niz dokumenata (politika, strategija, zakona i podzakonskih akata) koji regulišu opštu oblast invalidnosti, posebna područja i sektore radnog angažmana i zapošljavanja

osoba s invaliditetom u kojima se posredno tretira i oblast zapošljavanja lica s mentalnim teškoćama. Jedinstveni domaći dokument koji određuje odnos države prema osobama s invaliditetom izrađen je prije ratifikacije Konvencije UN. Politika u oblasti invalidnosti BiH (DEP, 2009), zajedno sa entitetskim strategijama,¹ definiše zapošljavanje kao jednu od prioritetnih oblasti socijalne politike prema osobama s invaliditetom. U ovom dokumentu stoji: “U cilju osposobljavanja za korištenje preostalih sposobnosti, uspješnog učešća na tržištu rada, zapošljavanja i smanjenja siromaštva: Raditi na obezbjeđivanju uvjeta da osobe s invaliditetom kroz različite oblike habilitacije i rehabilitacije postignu maksimalnu samostalnost, potpune fizičke, mentalne, socijalne i profesionalne kapacitete, i potpunu uključenost i učešće u svim aspektima života. Razvijati programe profesionalnog osposobljavanja, zapošljavanja i usavršavanja, uz omogućavanje pristupa programima cjeloživotnog učenja osobama s invaliditetom. Raditi na obezbjeđivanju prava na rad osobama s invaliditetom kroz sve oblike zapošljavanja, uz sprečavanje diskriminacije po osnovu invaliditeta. Raditi na obezbjeđivanju uvođenja obavezne kvote i drugih stimulativnih mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Ohrabrivati zapošljavanje osoba s invaliditetom na tržištu rada. Za one koji nisu u mogućnosti da se zaposle na tržištu rada omogućiti zapošljavanje pod posebnim uvjetima. Podsticati i pomagati osnivanje i razvoj posebnih preduzeća za zapošljavanje osoba s invaliditetom, pružajući finansijsku i stručnu pomoć, te administrativne i druge pogodnosti za njihov efikasan rad i poslovanje. Razvijati programe adaptacije i opremanja radnih mjesta i prilagođavanje radne sredine osobama s invaliditetom.” (DEP, 2009).

Zakonski okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom u BiH čine entitetski zakoni o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom sa pripadajućim podzakonskim aktima (Vlada FBiH, 2010; Vlada RS, 2009). Usvajanjem posebnih zakona zaokružen je institucionalno-pravni sistem zapošljavanja osoba s invaliditetom. Oba entitetska zakona koja direktno regulišu oblast zapošljavanju

1 Vlada FBiH je 2009. godine usvojila dokument pod nazivom *Strategija za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom u Federaciji Bosne i Hercegovine 2011.-2015.* (Vlada FBiH, 2009), a sljedeće godine je Vlada Republike Srpske usvojila *Strategiju unapređenja društvenog položaja lica sa invaliditetom u Republici Srpskoj 2010–2015* (Vlada RS, 2010). U međuvremenu su usvojeni novi strateški dokumenti koji su više-manje preslikani sadržaji iz prvih strategija. Svaki od ovih dokumenata sadrži pravo na rad i zapošljavanje kao jedan od prioritetnih ciljeva socijalne politike prema osobama s invaliditetom (Vlada FBiH, 2016; Vlada RS, 2017; 2020).

osoba s invaliditetom bliže definišu tri ključna pitanja sistema uključivanja osoba s invaliditetom u područje rada, a to su: prioritetne grupe i posebni uslovi zapošljavanja, načini ostvarivanja prava na zapošljavanje, rehabilitaciju i osposobljavanje, te obaveze, povlastice i stimulansi poslodavcima za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Takođe, ovim se zakonima reguliše osnivanje i rad posebnih ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, kao i osnivanje fondova koji imaju ključnu ulogu u finansiranju programa profesionalne rehabilitacije, osposobljavanja i zapošljavanja osoba s invaliditetom. Zakonima o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom mentalne teškoće (“mentalno oštećenje i mentalna retardacija”) su uvrštene kao poseban uzrok invalidnosti. Osobe s mentalnim teškoćama su stavljene u istu ravan sa drugim grupama osoba s invaliditetom čime se njihovo pravo na zapošljavanje izjednačava sa ostvarivanjem prava drugih grupa invalidnosti.² Ključni kriterijum za zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama je preostala radna sposobnost (smanjena radna sposobnost) i dužina trajanja smanjene mogućnosti radnog osposobljavanja i zaposlenja izazvana posljedicama invaliditeta, a koja traje duže od 12 mjeseci. Prema zakonima o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, pravo na zapošljavanje se ostvaruje po opštim i posebnim uslovima. Pod opštim uslovima, zapošljavanje se realizuje na opštem tržištu rada kao i u slučaju ostalih nezaposlenih osoba, s tim da su im osigurane mjere podrške kao što su prednost u zapošljavanju i pružanje neposredne podrške. Ovaj vid zapošljavanja je podržan uvođenjem univerzalne obaveze poslodavca da se proporcionalno broju ukupno zaposlenih u preduzeću ili ustanovi zaposli određeni broj osoba s invaliditetom.

Pod posebnim uslovima, osoba s invaliditetom se zapošljava na način da se uslovi rada prilagođavaju preostalim psihofizičkim i drugim sposobnostima koje posjeduje. Takav oblik zapošljavanja namijenjen je osobama koje imaju teže oblike invaliditeta uz realizovanje mjera profesionalne rehabilitacije i osposobljavanja.

2 Član 4. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida (Vlada RS, 2009) glasi: “U primjeni ovog zakona nijedno lice ne može biti diskriminisano zbog: rase, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i opredjeljenja, etničke ili socijalne pripadnosti ili porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, političkoj organizaciji ili udruženju, kao i stanja fizičkog ili mentalnog zdravlja, ako uslovi posla to dozvoljavaju, ili bilo koje druge okolnosti koje nisu u skladu sa principom ravnopravnosti građana pred zakonom.”

Kako bi se obezbijedila implementacija zakonskih rješenja u oba entiteta su formirani fondovi koji, između ostalog, obavljaju poslove finansiranja ili sufinansiranja ustanova, privrednih društava i radnih centara u kojima se zapošljavaju osobe s invaliditetom; vrše isplate novčanih stimulansa i povrat sredstava uplaćenih doprinosa pravnim subjektima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom; sufinansiraju programe za održavanje zaposlenosti invalida i programe ekonomske podrške invalida.³

Osim ovih zakona, radni angažman osoba s invaliditetom djelomično je tretiran u zakonima koji pokrivaju oblast boračko-invalidske zaštite, oblast zaštite civilnih žrtava rata i oblast socijalne zaštite, s tim da je pravo na zapošljavanje po ovim zakonima uslovljeno posjedovanjem statusa korisnika tih sistema. Za razliku od drugih javnih sistema koji se bave društveno osjetljivim grupama, sistemi socijalne zaštite u BiH nisu razvili aktivne mjere zapošljavanja svojih korisnika, uprkos činjenici da se radni angažman korisnika socijalnih prestacija posmatra kao poželjna mjera njihove reintegracije u društvo, odnosno mjera izlaska iz stanja socijalne potrebe.

Na oblast zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije osoba s mentalnim teškoćama, pored razvoja zakonodavstva u oblasti invalidnosti, uticale su aktivnosti vezane za: razvoj socijalnog preduzetništva; uključivanje nevladinog sektora u politike invalidnosti i razvoj partnerstva sa vladinim institucijama; revitalizaciju zadrugearstva kao staro-novog koncepta udruživanja rada i solidarnosti, te izgradnja politika zaštite mentalnog zdravlja.

Socijalno preduzetništvo je potpuno nov koncept na prostoru BiH.⁴ Donošenjem vladinih platformi i zakona o socijalnom / društvenom preduzetništvu, proširene su mogućnosti uspostavljanja novih oblika zapošljavanja osoba s mentalnim poremećajima.⁵

3 Osnivanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom regulisano je entitetskim zakonima o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom, članom 58. u zakonu Republike Srpske, a u zakonu FBiH članom 57.

4 O mogućim modelima socijalnog preduzetništva u BiH zasnovano na evropskim iskustvima pogledati studiju Halibašić, Osmanković i Talić, 2015.

5 U Republici Srpskoj i FBiH su usvojene platforme razvoja socijalnog preduzetništva u 2018. godini, a Zakon o društvenom preduzetništvu u Republici Srpskoj je usvojen krajem 2021. godine (Vlada RS, 2021).

Njegovim uspostavljanjem polje zapošljavanja teško zapošljivih kategorija se dodatno proširuje. Prema zakonu koji je donesen u Republici Srpskoj, društveno (socijalno) preduzetništvo se zasniva, pored ostalih, i na principu “socijalne inkluzije koja omogućava da lica koja su u riziku od siromaštva i društvene isključenosti dobiju mogućnost i sredstva koja su potrebna za puno učešće u ekonomskom, društvenom i kulturnom životu, ali i dostizanju životnog standarda i blagostanja, koji se smatraju prihvatljivim u društvu u kojem žive i na taj način osigurava veće učešće građana u donošenju odluka, što utiče na njihove živote i ostvarenje osnovnih prava” (Vlada RS, 2021, čl, 3). Prema istom članu, društveno preduzeće je pravno lice (privredno društvo, fondacija, udruženje, zadruga, ustanova) koje obavlja djelatnost za tržište, a od koje posebnu korist ostvaruje uža ili šira društvena zajednica.

Razvoj nevladinog sektora u oblasti socijalnih usluga, koji se desio nakon 1995. godine, sa sobom je donio nove mogućnosti radnog aktiviteta osoba s invaliditetom (Lepir, 2009). Iskustva nevladinih organizacija, koje su često imale obilježja korisničkih udruženja, od velikog su značaja za razvoj modela zapošljavanja i radnog aktiviranja osoba s invaliditetom, ali i osoba koje imaju mentalne teškoće. Organizovanje i djelovanje nevladinih organizacija definisano je posebnim zakonima⁶ kojima se otvara prostor njihovog angažmana u različitim oblastima života, pa tako i u oblasti socijalne zaštite. Prema odredbama Zakona o udruženjima i fondacijama, nevladinim organizacijama koje okupljaju korisničku populaciju data je mogućnost da u okviru svoje djelatnosti pokreću aktivnosti rehabilitacije i zapošljavanja uz podršku.

Zadruugarstvo je oblik organizovanja koji nije stran oblasti zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama. Poslije Drugog svjetskog rata zadruugarstvo je bilo razvijano u okviru ideološke platforme razvoja novog socijalističkog društva i uglavnom je bilo vezano za aktivnosti udruživanja posjeda, oruđa i zajedničkog rada na poljoprivrednim imanjima. Za njegovo funkcionisanje bila je odgovorna država sa svojim, često represivnim, upravljačkim aparatom, posebno neposredno nakon rata. Vremenom zadruugarstvo gubi na svojoj aktuelnosti.

⁶ Zakon o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine (PS BiH, 2001); Zakon o udruženjima i fondacijama Republike Srpske (Vlada RS, 2001); Zakon o udruženjima i fondacijama (Vlada FBiH, 2002)

Nakon 1995. postepeno dolazi do vraćanja interesa za obnavljanjem zadrugarstva, ali u novoj formi. Prema članu 3. Zakona o poljoprivrednim zadrugama RS (Vlada RS, 2008), principi na kojima novo zadrugarstvo funkcionira su: dobrovoljnost i otvorenost prema članstvu, demokratske kontrole poslova od članova, učešće članova u raspodjeli koristi i pokriću štete u radu, poslovna autonomija i informisanje članova i saradnja među zadrugama i briga za zajedništvo. Tako postavljeno zadrugarstvo je dalo prostora za njegovo širenje na oblast zapošljavanja socijalno marginalizovanih grupa, među kojima su i osobe sa problemima mentalnog zdravlja.

Reforma zaštite mentalnog zdravlja u Bosni i Hercegovini započela je 1996. godine stavljanjem u fokus interesa brige za mentalno zdravlje u zajednici, za razliku od prethodnog pristupa koji je najvećim dijelom bio baziran na tradicionalnom bolničkom tretmanu osoba s mentalnim poremećajima. U entitetskim politikama i strategijama za zaštitu i unapređenje mentalnog zdravlja oblast zapošljavanja je tretirana kao značajna mjera radne rehabilitacije, habilitacije i socijalne integracije osoba s mentalnim teškoćama (FMZ, 2012). Kao što se može vidjeti, ostvarivanje prava na zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama uređeno je zakonodavnim i pravnim okvirima koji regulišu oblasti: rada i radnih odnosa, posredovanja pri zapošljavanju, zdravstvene i socijalne zaštite, penziono-invalidskog osiguranja, politike nediskriminacije, poreske politike i dr. Nerijetko, zakonska rješenja su međusobno neusklađena i kao takva otežavaju zapošljavanje osoba s invaliditetom u realnosti. Dosadašnje analize zakonodavnog okvira ukazuju na čitav niz problema koji proizilaze iz nedovoljnog uvažavanja specifičnosti sa kojima se susreću osobe s mentalnim teškoćama prilikom traženja posla, zapošljavanja i učešća u procesu rada (Ombudsman BiH, 2021; Bečić, 2018).

Modeli zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama

Iako su osobe s mentalnim teškoćama teško zapošljive, u proteklih desetak godina uspješno se razvilo nekoliko oblika njihovog radnog angažmana. Jedan dio njih se razvio u okviru institucionalnih modela, dok su drugi proistekli iz prakse i iskustava nevladinih organizacija. Ovdje se navode mogući modeli zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama koji su prepoznati u postojećim zakonskim rješenjima i

koji dijelom funkcionišu u praksi, ali i one prakse radnog angažmana proizašle iz neformalnih inicijativa korisničkih udruženja potpomognute projektnim intervencijama.

Model samozapošljavanja i zapošljavanja u samostalnoj djelatnosti

Ovaj model je zasnovan na konceptu pružanja različitih vrsta podrške i olakšica sa ciljem poticanja osoba s mentalnim teškoćama da vlastitom inicijativom pokrenu aktivnost putem koje će obezbjeđivati prihode za sebe i svoju porodicu. U slučaju Bosne i Hercegovine ovaj model se čini najjednostavniji i najzastupljeniji je. On ne zahtijeva veće sistemske intervencije niti ima prepreke za njegovu realizaciju. Najvažnije je da postoji spremnost institucija da podrže ovakve aktivnosti. Ključno za funkcionisanje ovog modela je postojanje evidencija osoba s mentalnim teškoćama i uspostavljeni mehanizmi intersektorske saradnje kako bi podrška došla na pravu adresu te kako bi se ona realizovala sa što manje administrativnih prepreka. Za uspješnu realizaciju ovog modela zapošljavanja najviše su pozvani organi i ustanove lokalne samouprave. Pored učesća filijala Zavoda za zapošljavanje, neophodna je saradnja lokalnih centara za socijalni rad i centara za mentalno zdravlje, a uključivanje organa lokalne zajednice je od presudnog značaja iz razloga ostvarivanja bolje koordinacije službi i boljeg neposrednog kontakta sa korisnicima. Podrška i olakšice mogu biti usmjerene na samu osobu ili na člana porodice (staratelja) koji zajedno živi i brine se o osobi s mentalnim teškoćama. Podrška može biti u obliku neposrednog zapošljavanja (nalaska radnog mjesta), dodjeljivanja jednokratnih novčanih iznosa (donacije, kredit); nabavke alata, mašina ili oruđa, obezbjeđivanja finansijskih olakšica; pružanja stručne podrške (edukacije, obezbjeđivanje tržišta, savjetovanje) i dr.

Različiti su ciljevi podrške u ovom modelu zapošljavanja. Oni mogu biti usmjereni ka registraciji manje porodične firme (trgovine ili zanatske radnje), podršci u obavljanju sezonskih poslova ili radu na porodičnom imanju. Dio aktivnosti može biti usmjeren ka edukaciji i osposobljavanju u vođenju vlastitog posla, a dio može biti vezan za obezbjeđivanje povoljnih kreditnih sredstava za razvoj vlastitog biznisa. U Bosni i Hercegovini postoje različiti programi podrške samozapošljavanju socijalno osjetljivih grupa koji su podržani od entitetskih, kantonalnih i lokalnih institucija. Entitetski zavodi i kantonalne službe za zapošljavanje te gradske

i opštinske službe već godinama provode programe i obezbjeđuju sredstva za podršku samozapošljavanju posebnih grupacija kao što su: mladi, članovi višečlanih porodica, ratni vojni invalidi, žene, seoska gazdinstava, teško zapošljiva lica i dr. Razvoj sličnih programa podrške samozapošljavanju, po uzoru na već postojeće, bio bi dodatni poticaj ukupnoj politici radne integracije i socijalne uključenosti osoba s mentalnim teškoćama.

Model zapošljavanja u posebnim privrednim / gospodarskim društvima (preduzećima) namijenjenim za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Ovaj model zapošljavanja je predviđen u oba zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, a naslijeđen je iz zakonodavstva i prakse socijalističke Jugoslavije. Model predviđa osnivanje posebnih privrednih društava (preduzeća) koja bi se bavila zapošljavanjem osoba s invaliditetom. Prema ovom modelu, zapošljavanje se vrši uz kombinaciju sa obezbijedenim smještajem za zaposlene osobe s invaliditetom, a ključni kriterijum za njihovo osnivanje je obavezno učešće osoba s invaliditetom u ukupnoj masi radnika (51% u RS, 41% u FBiH), te obezbijedeni posebni uslovi rada prilagođeni potrebama i ograničenjima zaposlenih osoba s invaliditetom uključujući i angažman asistenata. Osobi s mentalnim teškoćama može se osigurati da posao obavlja i kod kuće.

Model je zasnovan na standardnom konceptu prilagodljivog zapošljavanja sa neposrednom podrškom zaposlenim u radnom procesu. Može se osnovati u sva tri oblika vlasništva, javnom, privatnom i nevladinom. Takva društva (preduzeća) imaju posebne poreske olakšice za svoje poslovanje, a zapošljavanje osoba s invaliditetom se provodi po posebnim procedurama. Ovakav model zapošljavanja osoba s invaliditetom prisutan je u BiH već nekoliko godina. Preduzeće *JUMBO PET* iz Laktaša i Gospodarsko društvo za upošljavanje osoba s invaliditetom *RAD-DAR d.o.o.* su bili jedna od prvih privrednih društava koja su se registrovala kao privredni subjekat za zapošljavanje osoba s invaliditetom u Bosni i Hercegovini.⁷

⁷ *JAMBO PET* se bavilo proizvodnjom PET ambalaže za pakovanje mlijeka i svoje proizvode plasiralo je na tržište Holandije, a *RAD-DAR d.o.o.* se bavio proizvodnjom različitih vrsta suveniru. Dio zaposlenih u ovim subjektima imali su mentalne teškoće prouzrokovane Downovim sindromom i posljedicama PTSP.

Model zapošljavanja u zaštitnim radionicama

Zaštitna radionica predstavlja organizacioni oblik zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama koji je veoma sličan privrednom društvu.⁸ Razlika je samo u učešću i vrsti invalidnosti koje zaposleni imaju. Zaštićena radionica se može organizovati posebno ili u sklopu privrednog društva ili ustanove. Mogu je osnovati jedinica lokalne samouprave, privredno društvo, organizacija osoba s invaliditetom, udruženje poslodavaca, sindikat, humanitarna organizacija, vjerska zajednica ili drugo fizičko i pravno lice. Status zaštićene radionice može dobiti i cijelo privredno društvo ukoliko ispunjava ključne kriterije za uspostavu zaštićene radionice, a to su: 40% zaposlenih s najmanje 70% i više invalidnosti i 20% osoba sa 100% invalidnosti (u FBiH) ili 51% zaposlenih (a najmanje njih pet) od ukupnog broja zaposlenih u zaštićenoj radionici. Smisao ovog modela zapošljavanja se nalazi u potrebi obezbjeđivanja zapošljavanja teško zapošljivih kategorija osoba s invaliditetom. Zaštićene radionice omogućuju radni aktivitet osobama s mentalnim teškoćama koje se zbog vrste ili težine teškoća ne mogu zaposliti na opštem tržištu rada. Zadatak radionice je prilagoditi dizajn rada i procese rada individualnim potrebama zaposlenika koliko god je to moguće. Osim toga, radionice nude popratne mjere pri radu i posebne ponude podrške za osobe s teškim invaliditetom te promiču prelaz na opšte tržište rada odgovarajućih osoba. Upravo zbog toga, zaštićena radionica ima posebne vrste podrške i olakšica od društva što ima za cilj olakšavanje njihove ekonomske održivosti.

Model zapošljavanja u radnim centrima

Zakonima o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom je predviđeno da se zapošljavanje osoba s invaliditetom može realizovati i u formi radnog centra koji se osniva u isključivoj nadležnosti entiteta ili jedinica lokalne samouprave kao javna ustanova. Takođe, finansiranje radnog centra je u isključivoj nadležnosti republičkog / federalnog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Organizovanje centra je uslovljeno učešćem najmanje 80% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenika koji ne

⁸ Radionice za osobe s invaliditetom razvijaju se u Evropi od kasnih 1950-ih godina. Izvorno su proizašli iz zanatskih radionica za rukotvorine u ustanovama za mentalno hendikepiranu djecu i mlade u Njemačkoj i drugim zemljama (Samoy i Waterplas, 1997).

postišu rezultate u radu veće od 50% primjerenih njihovoj životnoj dobi, stručnoj spremi i uslovima rada. Iz ovog proizilazi da je radno angažovanje u ovom modelu zapošljavanja prevashodno namijenjeno najtežim slučajevima invalidnosti, što opravdava opredjeljenje da se ovakva organizaciona forma može osnovati isključivo u javnom sektoru.⁹ Radni centar za osobe s invaliditetom izazvanim mentalnim teškoćama nudi širok raspon posebnih usluga. Osim individualnog planiranja podrške i strukovnog osposobljavanja u ciljnim područjima, radni centri nude i postizanje osnovnih i posebnih profesionalnih kvalifikacija dovoljnih za radno osposobljavanje osoba s invaliditetom prouzrokovanim mentalnim teškoćama i njihovo uključivanje u opšte tržište rada.

Model zapošljavanja putem zadrugarstva

Zadrugarstvo je oblik udruživanja rada i sredstava duboko utkan u tradiciju ovih prostora. Oduvijek su se ljudi udruživali kako bi lakše prevazišli probleme ekstenzivne poljoprivrede koja je bila dominantan oblik privređivanja naših krajeva. Nakon 1945. godine model zadrugarstva poslužio je kao model ideološke konsolidacije nove socijalističke privrede u agraru. Revitalizacija zadrugarstva nakon rata devedesetih zadrugarstvo je usmjerila u drugom pravcu (Juriša, 1983).

Zadrugarstvo je regulisano državnim i entitetskim zakonima o zadrugama.¹⁰ Zakoni definišu zadrugu kao dobrovoljnu organizaciju zadrugara putem koje se zajednički ostvaruju njihovi zajednički ciljevi u različitim oblastima života. Uvažavajući ovakvo određenje zadruge kao mjesta zapošljavanja, zadrugarstvo postaje veoma interesantno za zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama. Mogućnost neposrednog učešća sa svojim posebnostima (resursima, ograničenjima) i međusobno pomaganje predstavlja idealan koncept radnog angažmana osoba s mentalnim teškoćama. U zavisnosti od prirode privredne aktivnosti, zadrugarstvo

9 Članom 32. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i upošljavanju osoba s invaliditetom FBiH (Vlada FBiH, 2010) predviđeno je da radni centar pod posebnim uslovima, pored Federacije, kantona i jedinica lokalne samouprave, mogu osnovati služba za upošljavanje, udruga osoba s invaliditetom, humanitarna organizacija, vjerska zajednica i druge pravne i fizičke osobe.

10 Na nivou BiH je usvojen Opšti zakon o zadrugama (PS BiH, 2003), u FBiH to je Zakon o zadrugama (Vlada FBiH, 1997), a u RS to je Zakon o poljoprivrednim zadrugama (Vlada RS, 2008).

omogućava različit stepen uključenosti zadrugara. Najprihvatljiviji oblik radnog uključivanja osoba s mentalnim teškoćama u zadrugarstvo su aktivnosti u poljoprivrednoj proizvodnji. Razlog tome leži u činjenici da je poljoprivredna proizvodnja tradicionalno i trenutno najzastupljenija privredna grana ovih prostora koja ima i najpristupačnije resurse za razvoj. Za rad u poljoprivredi nema posebnih ograničenja i prepreka u smislu posjedovanja specifičnih kompetencija, što za osobe s mentalnim teškoćama predstavlja značajnu činjenicu. Sem toga, poljoprivredna proizvodnja može se obavljati na imanjima korisnika i njihovih porodica uz korištenje vlastitih resursa, što uveliko olakšava njihovo radno angažovanje

Obično se putem poljoprivrednih zadruga obezbjeđuje repromaterijal (sadnice, sjemena, gnojivo, zaštitna sredstva) i mašine za rad po povoljnim cijenama i uslovima. Takođe, putem zadruge se obezbjeđuje siguran i povoljan plasman proizvoda na tržištu, što često predstavlja ključni problem uspješnosti poljoprivredne proizvodnje. Oblik radnog angažmana u zadrugarstvu može biti različit. Rad zadrugara se može organizovati na zadružnoj imovini (parcelama) ili na vlastitim parcelama. Takođe, rad putem zadruge može se organizovati i na način uključivanja osoba s mentalnim teškoćama u izvođenje povremenih poslova na bazi dnevnic. Takav model se pokazao efikasnim u projektima podrške udruženjima korisnika.

Model zapošljavanja putem radno-okupacionih programa / aktivnosti u korisničkim udruženjima (integrativni model)

Novi politički kontekst, ekonomski i socijalni problemi te stanje ugroženosti ljudskih prava koji su bili karakteristični za prostor BiH nakon završetka rata otvorili su prostor naglom razvoju nevladinog sektora početkom ovog vijeka. Područje koje je bilo posebno interesantno za angažman nevladinih organizacija bilo je prava osoba s invaliditetom. U tom svjetlu implementiraju se projekti usmjereni na poboljšanje društvenog položaja i kvaliteta života osoba s invaliditetom, sa posebnim akcentom na pitanja pristupačnosti. Pitanja socijalnih i zdravstvenih usluga te pitanja prava na ravnopravan položaj na tržištu rada su bila u fokusu mnogih projekata toga perioda. Značajan broj projekata se odnosio na razvijanje posebnih usluga za osobe s invaliditetom koje su bile sistemski podržane, a svoje

mjesto su našle u djelatnostima korisničkih udruženja.¹¹ Davanjem mogućnosti nevladinim organizacijama da se bave dnevnim zbrinjavanjem u sistemu socijalne zaštite 2012. godine, otvorene su nove perspektive radnog angažmana osoba s invaliditetom. Projekti koji su tada uslijedili u svojim aktivnostima su često imali upravo ovu komponentu. Kao rezultat saradnje vladinih institucija i nevladinih organizacija na provođenju projekata iz ove oblasti pokreću se radno-okupacione i rehabilitacijske aktivnosti u lokalnim zajednicama. Često su se takvi projekti provodili kroz saradnju sa drugim relevantnim subjektima u jedinicama lokalne samouprave kao što su filijale za zapošljavanje, poljoprivredne zadruge, centri za socijalni rad, centri za mentalno zdravlje, druga udruženja civilnog društva i sl.

Osnovna karakteristika tih aktivnosti je bilo dobrovoljno angažovanje na bazi volontarizma gdje su se ostvarivale određene beneficije za korisnike. Neka udruženja su razvijala aktivnosti pružanja usluga (štamarske, krojačke, frizerske...), dok se ostali bavili proizvodnjom (izrada rukotvorina i suvenira, proizvodnja poljoprivrednih i prehrambenih proizvoda). U pravilu, kao izvođači ovih radova se angažuju korisnici udruženja, ali nerijetko su to i članovi njihovih porodica, posebno u slučajevima radnog angažmana osoba sa težim mentalnim teškoćama. Osim u prostorijama udruženja, često se te aktivnosti obavljaju u vlastitom prostoru korisnika / porodice. Formalno i zakonski ovaj vid radnog angažmana nije regulisan, već se provodi u formi radne rehabilitacije i habilitacije kroz djelovanje dnevnih centara ili traje jednokratno u zavisnosti od vremena projektne podrške. Sredstva zarađena ovim aktivnostima koristi se za osnaživanje osoba s mentalnim teškoćama i njihovih porodica, što predstavlja doprinos njihovom ekonomskom osnaživanju i socijalnom uključivanju.

Najveći potencijal razvoja modela radno-okupacionog angažmana osoba s mentalnim teškoćama se našao u oblasti zanatske i poljoprivredne proizvodnje koji podrazumijeva formalnu i sadržinsku integraciju korisnika i njihovih udruženja sa postojećim zadrugama. Ovakav vid udruživanja korisnika i nevladinog sektora pod kapom opšteg zadrugarstva omogućuje efikasnije poslovanje u smislu obezbjeđivanja sigurnog tržišta i nabavke repromaterijala, ali olakšava i

11 Jedna od takvih usluga je usluga "personalne asistencije" koju je razvila HO "Partner" iz Banja Luke, a koja je postala sistemsko rješenje prema Zakonu o socijalnoj zaštiti Republike Srpske koji je usvojen 2012. (Vlada RS, 2012; v. i Kotur Erkić i Huremović, 2021).

prevazilaženje administrativnih barijera u angažmanu nevladinih organizacija kao proizvodnih subjekata na tržištu.

Model zapošljavanja putem radno-okupacionih programa / aktivnosti u korisničkim udruženjima inkorporira tri aspekta podrške:

- 1) Obuka, podrška i mentorstvo u poljoprivrednoj proizvodnji, što podrazumijeva redovno održavanje zasada, prihranu i zaštitu biljaka, organsku certifikaciju, održavanje mašina i alata i sl.
- 2) Transformacija pojedinaca u zajednicu proizvođača, što podrazumijeva timski rad, dijeljenje resursa, međusobnu podršku u slučajevima zdravstvenih problema itd.
- 3) Razvoj tržišta – razvoj kanala prodaje kojim će se osigurati maksimalna cijena proizvoda za proizvođače. Imperativ je osigurati cijene za proizvedenu robu koje će motivisati korisnike da nastave i proširuju proizvodnju, te da za taj rad budu adekvatno kompenzovani (plaćeni). (GOPA/YEP, 2018: 2)

Kao što se može vidjeti, ovaj model je zasnovan na postojećim formalno-pravnim i resursnim kapacitetima postojećih sistema socijalne politike u BiH i predstavlja jedan od mogućih pristupa u rješavanju problema zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama. Sistemski posmatrano, ovaj model predstavlja složeno (hibridno) rješenje koje zavisi od funkcionisanja četiri oblasti (civilni sektor, zadrugarstvo, socijalna zaštita, zapošljavanje osoba s invaliditetom) čije elemente koristi u kreiranju posebnog rješenja zapošljavanja lica s mentalnim teškoćama koje možemo nazvati integracijski model. Složenost ovog modela nalazi se u činjenici da je njegovo funkcionisanje zasnovano na primjeni četiri zakonodavna okvira i četiri zasebna sistema upravljanja, a da se njihovi elementi nadopunjuju te tako tvore zaseban model zapošljavanja osoba s mentalnim teškoćama. Kao prvo, nosioci zapošljavanja su nevladine organizacije (korisnička udruženja) koje svoju pravnu utemeljenost zasnivaju na odrednicama zakona o udruženjima u kojima je jasno postavljeno ograničenje u smislu ostvarivanja profita i namjene djelatnosti kojom se bave. Nevladine organizacije ne mogu ostvarivati višak vrijednosti (profit), a ako ga ostvaruju, moraju ga usmjeriti isključivo u zadovoljavanje interesa korisničke populacije koju zastupaju. U tom kontekstu, zapošljavanje lica s mentalnim teškoćama (članova ciljne populacije udruženja)

poprima poseban status prema kojem javnost ima poseban društveni senzibilitet. Drugo, provođenje radno-okupacionih aktivnosti proizilazi iz primjene zakona koji regulišu oblast socijalne zaštite i oblast zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, istina, ne na istoj osnovi. Zakonima o socijalnoj zaštiti data je mogućnost korisničkim udruženjima da organizuju pružanje usluga dnevnog zbrinjavanja koje, pored ostalog, mogu sadržavati i aktivnosti radno-okupacione prirode. Zakoni o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom definišu posebne ustanove u kojima se provode aktivnosti radno-okupacionog tretmana, kao mjere i aktivnosti koje se izvode kako bi se osoba s invaliditetom osposobila za odgovarajući posao, uposlila, posao zadržala i u njemu napredovala ili promijenila zanimanje (Vlada FBiH, 2010: čl. 9; Vlada RS, 2009: čl. 6). Ovako definisana profesionalna rehabilitacija daje prostor da se aktivnosti oko radnog angažmana osoba s mentalnim teškoćama uključe u prostor socijalne podrške i socijalne inkluzije, što je ključni benefit djelovanja korisničkih udruženja prema ovim osobama.

Na kraju, zakoni o zadrugama i stavljanje radnog angažmana osoba s mentalnim teškoćama u okvire zadrugarstva omogućavaju da se radni angažman osoba s mentalnim teškoćama i učešće korisničkih udruženja legitimiše kao punopravna privredna aktivnost koja funkcioniše kao i svaka druga koja je zasnovana na plaćenom radu, tržištu i zaradi (profitu).

ZAKLJUČAK

Rad je vrlo efikasan činilac kada je u pitanju prevladavanje mentalnih teškoća budući da se plaćenim poslom može postići bolji kontakt sa okruženjem, potaći osjećaj pripadnosti, struktura i aktivacija, što ima direktan učinak na prevenciju stanja depresije, anksioznosti i otuđenja na individualnom planu. Na socijalnom planu, zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama predstavlja jasan dokaz sposobnosti i volje za rad. Umjesto “nedostataka”, radom se afirmišu potencijali i sposobnosti, što u socijalnoj sredini predstavlja temelj ravnopravnosti osoba s mentalnim teškoćama.

Zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama je veoma važno kako za pojedinca i njegovu porodicu tako i za društvo u cjelini. Ljudi u svojem poslu pronalaze snažan osjećaj smisla, kao i strukturu, ulogu u društvu, kontakte i osjećaj nezavisnosti. Visoka stopa nezaposlenosti ovih osoba postala je prihvaćeni ishod koji za sobom povlači finansijske, stambene, socijalne i zdravstvene probleme, što potvrđuje podatak da je stopa zaposlenosti osoba pogođenih bilo kojim mentalnim teškoćama znatno niža u odnosu na osobe pogođene ostalim zdravstvenim stanjima (Vlada RS, 2020). Društveni status osoba sa narušenim mentalnim zdravljem u značajnoj mjeri obilježen je ne samo objektivnim zdravstvenim problemom i rezultirajućim simptomima već i njegovim posrednim društvenim posljedicama: marginalizacijom, socijalnim isključivanjem i siromaštvom. Naime, nizak socijalni status i socijalna isključenost su daleko češći kod osoba sa narušenim mentalnim zdravljem nego u opštoj populaciji, što povećava njihovu marginalizaciju i ranjivost. Zbog stigmatizacije i diskriminacije, ljudska prava osoba s mentalnim teškoćama su često ugrožena. Mnogi otežano ostvaruju prava u oblasti rada, obrazovanja i standarda života dostojnog čovjeka, nezavisnog i samostalnog življenja, socijalne zaštite i kulturnog života, ali i prava na postizanje najvišeg mogućeg standarda zdravlja. Osobe s mentalnim teškoćama se zbog diskriminacije teško zapošljavaju i/ili vraćaju na radno mjesto, što nije nužno posljedica smanjenih radnih sposobnosti ili još uvijek prisutnih simptoma, već predrasuda o mentalnim poremećajima. Ovakav utjecaj stigme ima posljedice na zdravlje osobe i ozbiljno narušava osjećaj vlastite vrijednosti, potiče izolaciju i dovodi do začaranog kruga društvene isključenosti (WHO, 2013).

Činjenica da rad znači više od pukog zarađivanja za život kod osoba s mentalnim teškoćama je posebno istaknuta. Rad je vrlo važan za održavanje mentalnog zdravlja i za promicanje oporavka oboljelih od psihičkih poremećaja. Zaposlenje kod ovih osoba utiče na smislenost svakodnevnog života, njegovu vremensku strukturu, orijentaciju i bezbjednost. Nadalje, zaposlenje omogućuje ostvarivanje kontakta sa drugim ljudima i doprinosi njihovoj socijalnoj integraciji. Veliki je značaj zaposlenja kao integrativnog faktora i priznavanja društvenog statusa povezanog sa ličnim doprinosom blagostanju zajednice. Radni angažman i zaposlenje prisiljava osobe s mentalnim teškoćama da se usmjere na mobiliziranje i korištenje preostalih sposobnosti, a smanjuje fokusiranost na invaliditet i ograničenja. Sem toga, zaposlenje utiče na psihološko stanje osoba, a profesionalni angažman nudi mogućnost pronalaženja životne radosti i smisla, ostvarivanja sebe kroz isplativo zaposlenje i stjecanja samopouzdanja, što je za osobe s mentalnim teškoćama od posebnog značaja.

Zapošljavanje osoba s mentalnim teškoćama utiče na jačanje osjećaja korisnosti u društvu, što može doprinijeti smanjivanju negativnih uticaja i barijera povezanih sa stigmom, predrasudama i diskriminacijom koje su prisutne u životnoj i radnoj sredini ovih osoba. U tom smislu, neophodno je da država obezbijedi systemske formalno-pravne preduslove zapošljavanja, a u zajednici da se pokrene promocija zapošljavanja ovih osoba kako bi se smanjio negativan uticaj stigme i predrasuda kao ključnih prepreka u zapošljavanju i zadržavanju posla. Za osobe s mentalnim teškoćama pravo na rad predstavlja osnovu potpunog učestvovanja i ravnopravnosti u društvu. Bez mogućnosti rada i ostvarivanja zarade osobe s mentalnim teškoćama ne mogu računati na potpunu ravnopravnost u zajednici. Upravo sa ostvarivanjem prava na rad osobe s mentalnim teškoćama mogu imati šansu da će ostvariti ili se bar približiti potpunoj društvenoj uključenosti.

LITERATURA

- Bečić, Emina (2018) *Istraživanje o mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom u Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori*, Fondacija Infohouse. Dostupno na: <https://www.caritas.ba/upload/file/Publikacije/Mogućnosti%20zaposljavanja%20OSI%20u%20BiH%20i%20CG.pdf>.
- DEP (2009) *Politika u oblasti invalidnosti Bosne i Hercegovine*, Banja Luka – Sarajevo: Direkcija za ekonomsko planiranje Bosne i Hercegovine – Federalno ministarstvo rada i socijalne politike – Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske – Nezavisni biro za humanitarna pitanja (IBHI). Dostupno na: <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/MZSZ/Documents/Politika%20u%20oblasti%20invalidnosti%20u%20BiH.pdf>.
- FMZ (2012) *Politika i strategija za zaštitu i unapređenje mentalnog zdravlja [2012-2020.]*, Federalno ministarstvo zdravstva. Dostupno na: http://www.mentalnozdravlje.ba/uimages/legislativa/politika_i_strategija-za_zastitu_i_unapredjenje_mentalnog_zdravlja030413.pdf.
- GOPA/YEP (2018) *Izveštaj o realizaciji projekta Socijalna inkluzija osoba narušenim mentalnim zdravljem kroz radnu integraciju i socijalno preduzetništvo*, GOPA mbH Predstavništvo u BiH / Projekat zapošljavanja mladih (YEP) (interni dokument).
- Halepović, Dubravka (2011) *Analiza pravnog okvira zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Sarajevo: UPFBiH – ILO. Dostupno na: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/>
- *Analiza pravnog okvira za zaposljavanje osoba sa invaliditetom*. pdf.
- Halibašić, Muamer; Osmanković, Jasmina i Talić, Armin (2015) *Modeli socijalnog preduzetništva*, Sarajevo: YEP – Ekonomski institut. Dostupno na: <http://szstk.ba/wp-content/uploads/2016/11/Modeli-socijalnog-poduzetnistva-u-BiH.pdf>.
- Juriša, Slavko (1983) “Agrarna politika i problemi kolektivizacije u Jugoslaviji u vrijeme sukoba KPJ s Informbiroom”, *Časopis za suvremenu povijest* 15 (1), 55-73. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/314608>.

- Kotur Erkić, Ana i Huremović, Lejla (2021) “Personalna asistencija: Rad koji žonglira sa sivom zonom”, *Diskriminacija*, 14. 10. 2021. Dostupno na: <https://www.diskriminacija.ba teme/personalna-asistencija-rad-koji-%C5%BEonglira-sa-sivom-zonom>.
- Lepir, Ljubo (2009) “Procjena potreba za daljnju profesionalizaciju NVO-a”, u: *Jačanje profesionalnih kapaciteta nevladinih organizacija*, Sarajevo: IBHI, 9-34. Dostupno na: <https://www.sif.ba/dok/1386600107.pdf>.
- MOR (2003) “Konvencija 159 – Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida sa pripadajućim preporukama”, *Narodne novine* 11/2003. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2003_06_11_96.html.
- Ombudsman BiH (2021) *Specijalni izvještaj o efikasnosti zakonskih rješenja o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom u BiH*, Banja Luka: Institucija ombudsmena/ombusmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc2021072208592983eng.pdf.
- PS BiH (2001) “Zakon o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine”, *Službeni glasnik BiH* 32/01, 42/03, 63/08, 76/11.
- PS BiH (2003) “Opći zakon o zadrugama BiH”, *Službeni glasnik BiH* 18/03.
- Samoy, Erik i Waterplas, Lina (1997) *Zapošljavanje u zaštićenom okruženju u pet država članica Vijeća Europe: Austriji, Finskoj, Norveškoj, Švedskoj i Švicarskoj*, Vijeće Europe. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/274509670_Zaposljavanje_u_zasticenom_okruzenju_u_pet_drzava_clanica_Vijeca_Europe_Austriji_Finskoj_Norveskoj_Svedskoj_i_Svicarskoj.
- SE (1996) *Evropska socijalna povelja – revidirana*. Dostupno na: http://www.mhrr.gov.ba/pdf/ljudskaprava/evropska%20socijalna%20povelja%20revidirana_.pdf.
- SE (2017) *Ljudska prava: stvarnost za sve. Strategija Vijeća Europe za osobe sa invaliditetom 2017. – 2023.*, Council of Europe. Dostupno na: <http://posi.hr/wp-content/uploads/2018/02/Strategija-Vijeca-Europe-za-osobe-s-invaliditetom-2017-2023.pdf>

- UN (1948) *Opća deklaracija o ljudskim pravima, usvojena i proglašena na Općoj skupštini Ujedinjenih naroda, 10. prosinca 1948. godine (rezolucija br. 217 /III/)*. Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc2013041003050667cro.pdf.
- UN (1966) *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 2200A (XXI) od 16. decembra 1966.* Dostupno na: <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/05bosniak/BlntCovEcSocCulRights.pdf>.
- UN (1993) “Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom”, *Službeni glasnik BiH* 41/03. Dostupno na: <https://fmrsp.gov.ba/?wpdmpro=standardna-pravila-za-izjednacavanje-mogucnosti-za-osobe-s-invaliditetom&wpdmdl=4401&refresh=636d14eee45661668093166>.
- UN (2006) *Konvencija o pravima osoba s invaliditetom.* Dostupno na: http://www.mhrr.gov.ba/pdf/konvencija_bos.pdf.
- Vlada FBiH (1997) “Zakon o zadrugama”, *Službene novine FBiH* 28/97.
- Vlada FBiH (2002) “Zakon o udruženjima i fondacijama”, *Službene novine FBiH* 45/02.
- Vlada FBiH (2009) *Strategija za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom u Federaciji Bosne i Hercegovine 2011.-2015.* Dostupno na: <https://www.fzzpr.gov.ba/files/Strategije/Strategije%20za%20izjedna%C4%8Davanje%20mogu%C4%87nosti%20%20za%20osobe%20sa%20invaliditetom%202011-2015.pdf>.
- Vlada FBiH (2010) “Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i upošljavanju osoba s invaliditetom”, *Službene novine FBiH* 9/10.
- Vlada FBiH (2016) *Strategija za unapređenje prava i položaja osoba s invaliditetom u Federaciji Bosne i Hercegovine (2016-2021)*, Vlada FBiH. Dostupno na: [https://www.fmoh.gov.ba/images/federalno_ministarstvo_zdravstva/zakoni_i_strategije/strategije_i_politike/dokumenti/Strategija%20za%20unapredjenje%20prava%20i%20polozaja%20osoba%20sa%20invaliditetom%20u%20Federaciji%20Bosne%20i%20Hercegovine%20\(2016.-2021.\)%20BOS.pdf](https://www.fmoh.gov.ba/images/federalno_ministarstvo_zdravstva/zakoni_i_strategije/strategije_i_politike/dokumenti/Strategija%20za%20unapredjenje%20prava%20i%20polozaja%20osoba%20sa%20invaliditetom%20u%20Federaciji%20Bosne%20i%20Hercegovine%20(2016.-2021.)%20BOS.pdf).
- Vlada RS (2001) “Zakon o udruženjima i fondacijama Republike Srpske”, *Službeni glasnik RS* 52/01, 42/05.

- Vlada RS (2008) “Zakon o poljoprivrednim zadrugama”, *Službeni glasnik RS* 73/2008, 106/2009 i 78/2011.
- Vlada RS (2009) “Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida”, *Službeni glasnik RS* 36/2009, 32/2013 i 14/2022.
- Vlada RS (2010) *Strategija unapređenja društvenog položaja lica sa invaliditetom u Republici Srpskoj 2010–2015.*, Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS. Dostupno na: <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/MZSZ/Documents/Strategija%20unapredjenja%20društvenog%20polozaja%20lica%20sa%20invaliditetom.pdf>.
- Vlada RS (2012) “Zakon o socijalnoj zaštiti”, *Službeni glasnik RS* 37/2012, 90/2016, 94/2019, 42/2020 i 36/2022.
- Vlada RS (2017) *Strategija unapređenja društvenog položaja lica sa invaliditetom u Republici Srpskoj 2017-2026*, Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS. Dostupno na: <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/MZSZ/dokumenti/Documents/Strategija%20unapre%C4%91enja%20dru%C5%A1tvenog%20polo%C5%BEaja%20lica%20sa%20invaliditetom.pdf>.
- Vlada RS (2020) *Strategija razvoja mentalnog zdravlja u Republici Srpskoj za period 2020–2030. godine*, Vlada RS. Dostupno na: <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/MZSZ/Publikacije/Documents/Strategije%20razvoja%20ment.%20zdravlja%202020-2030.pdf>.
- Vlada RS (2021) “Zakon o društvenom preduzetništvu Republike Srpske”, *Službeni glasnik RS* 111/21.
- WHO (2004) *Promoting Mental Health. Concepts – Emerging evidence – Practice. Summary Report*, Geneva: World Health Organisation. Dostupno na: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42940/9241591595.pdf>
- WHO (2013) *Sveobuhvatni akcijski plan za mentalno zdravlje za razdoblje 2013. – 2020.* Dostupno na: <https://fsf-ihce.com/hr/koji-sveobuhvatni-akcijski-plan-za-mentalno-zdravlje-2013.-2020/>.

ANALYSIS OF EXISTING EMPLOYMENT MODELS OF PEOPLE WITH MENTAL DISABILITIES IN BIH

Summary: The employment of persons with mental disabilities is a very demanding area of social policy since the realization of the universal right to work is burdened with many challenges. In the first place, these are real problems of adapting persons with mental disabilities to work processes, which arise from limited possibilities of using individual competencies. On the other hand, community stereotypes and prejudices further complicate the inclusion of people with mental disabilities in work processes. Difficulties arise from the practice of not applying existing legal solutions, as well as from the constant lack of institutional capacities that should provide systemic support for the employment of these people.

Bosnia and Herzegovina, as a signatory to international documents in this field, established a formal legal framework for employment of people with mental disabilities, which is based on the practice of employment of people with disabilities. Entity laws and funds for professional rehabilitation and employment of people with disabilities form the basis of this framework.

The analysis of the employment of people with mental disabilities shows that in Bosnia and Herzegovina, in addition to institutional models, there are non-institutional innovative solutions created by the active participation of user associations.

Keywords: *people with mental disabilities, employment models, Bosnia and Herzegovina*