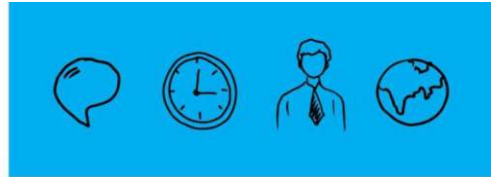


# Položaj OSI u Boki Kotorskoj



**Herceg Novi 2019 god**



Projekat:  
«Nova znanja za novi početak osoba sa invaliditetom»

Nosioci Projekta:  
NVO «Nova šansa u Novom» i  
NVO «Novi Razvoj»

Istraživanje položaja OSI u Boki Kotorskoj  
Arhimed D.O.O. Podgorica

Štampa:  
NVO «Nova šansa u Novom» («Naša ID kartica»)

Tiraž: 150 komada



## Položaj OSI u Boki Kotorskoj

### Istraživanje

Istraživanje je sprovedeno u okviru projekta «**Nova znanja za novi početak osoba sa invaliditetom**» koji realizuju NVO «Nova šansa u Novom» i NVO «Novi Razvoj»

Projekat je finansiran od strane Ministarstva rada i socijalnog staranja Crne Gore.



Ministarstvo rada i  
socijalnog staranja



NVO «Nova šansa u Novom»



Novi Razvoj



## Opis konteksta istraživanja

Policije OSI na tržištu rada Crne Gore duži vremenski period predstavlja područje interesovanja kreatora javnih politika. Strategijski pristupi, implementirane mjere i instrumenti kao i konačni efekti u proteklih desetak godina imaju za cilj integraciju OSI na tržište rada. Ipak, aktivnosti civilnog društva, pojedinačna neposredna iskustva različitih aktera na tržištu rada Crne Gore, kao realizovana anketna istraživanja u oblastima obrazovanja i zapošljavanja ukazuju na prisutnost limita u procesu integracije OSI na tržište rada. Imajući u vidu da je Boka Kotorska jedna od najprivlačnijih destinacija u Crnoj Gori za ekonomske investicije, pokretanje biznis inicijativa, razvoj različitih vrsta tržišnih usluga (pogotovo u sferi turizma) interesovali smo se za mogućnosti zapošljavanja OSI na tržištu rada u ovoj oblasti. Prema do sada realizovanim istraživanjima koja tretiraju socio-ekonomski položaj OSI u Crnoj Gori prisutna je opšta konstatacija da se lica sa invaliditetom nalaze u stanju limitirane socio-ekonomske participacije. Uzroci tih limita su multidimenzionalne prirode, a svoje porijeklo imaju u širem društvenom kontekstu Crne Gore.

Oblici podrške licima sa invaliditetom predviđeni Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti Crne Gore i aktuelnim pravilnicima koji predviđaju pružanje socijalnih usluga korisnicima nisu dovoljno sveobuhvatni i neophodno je njihovo unapređenje. U većini do sada realizovanih strategija i akcionih planova reforme sistema socijalne i dječje zaštite lica sa invaliditetom su identifikovana kao ranjiva kategorija stanovništva koja zahtijeva primjenu proaktivnih mjera za unapređenje njihovog sveukupnog društvenog položaja.

Crna Gora je prije deset godina (2009. godine) ratifikovala *Konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom*. Konvencija se zasniva na sljedećim načelima:

- 1) poštovanja urođenog dostojanstva, individualne autonomije lica sa invaliditetom, uključujući njihovo pravo da donose odluke o sopstvenim životima i samostalnosti tih osoba;
- 2) nediskriminaciji;
- 3) punom i efektivnom učešću i uključenošću u sve sfere društvenog života;
- 4) poštovanja različitosti i prihvatanja lica sa invaliditetom kao dijela ljudske vrste i raznovrsnosti ljudskog roda;
- 5) jednakosti mogućnosti;
- 6) pristupačnosti;
- 7) jednakosti muškaraca i žena;
- 8) poštovanja razvijajućih kapaciteta djece sa invaliditetom i poštovanje prava te djece da oživaju sopstveni identitet.

Polazeći od načela *supsidijarnosti* koje umnogome treba da olakša koordinaciju i korespondenciju između višeg i nižeg nivoa odlučivanja istraživanje je strogo usmjereno na oblast Boke Kotorske. Naime, iskustva država EU ukazuju na to da su procesi integracije mnogo efikasniji ukoliko se mjere i instrumenti kreiraju i implementiraju na konkretnom lokalitetu u kojem postoji izraženost konkretnog socijalnog problema. U ovom kontekstu, u oblasti Boke Kotorske, fokusiramo se na aktere koji su aktivni neposredno ili posredno na tržištu rada i koji svojim aktivizmom mogu doprinijeti poboljšanju procesa integracije OSI na tržište rada. Istovremeno, testiramo prisutnost načela proklamovanih Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom, a koju su u vezi sa njihovim mogućnostima zapošljavanja.

## 1. Ključni nalazi i preporuke

Osnovni nalazi istraživanja „Zapošljavanje OSI u Boki Kotorskoj” ukazuje na postojanje objektivnih rizika sa kojima se suočavaju lica sa invaliditetom u oblasti Boke Kotorske. Opšti ambijent ne odudara od generalnog stanja stvari na planu zapošljavanja OSI u Crnoj Gori. Generalno, osobe sa invaliditetom se suočavaju sa otežanim zapošljavanjem, neprepoznavanjem njihovih potencijala na samom tržištu rada, predrasudama poslodavaca o njihovim radnim sposobnostima, barijerama u procesu obrazovanja, limitiranom socijalnom participacijom, onemogućenim fizičkim pristupom velikom broju institucija, kao i sa određenim predrasudama kulturološke prirode. Takođe, postoje izvjesni otežavajući momenti i kod dijela populacije OSI, a oni se prevashodno odnose na nisku motivaciju sa radnim angažovanjem, profesionalnom rehabilitacijom, napredovanjem u obrazovanju, zavisnost od socijalnih davanja, itd. Ipak, prisutna niska motivacija iskustveno je uslovljena konkretnim nedostacima na tržištu rada, polju obrazovanja, infrastrukturnom ambijentu na određenim lokalitetima, a često se javlja i starosna dob kao ograničavajući faktor. Tokom realizovanja istraživanja 61% odsto ispitanika sopstveni kvalitet života ocijenilo ocjenom između 7 i 10. Da su žene nešto zadovoljnije kvalitetom života u odnosu na muškarce pokazuje podatak da su osobe muškog pola u najvećem procentu kvalitet života ocijenili sa 7, a žene sa 8. Takođe, kod žena su se u većem procentu u odnosu na muškarce našle ocjene 9 i 10.

Konkretno, identifikovani su sljedeći **trendovi na planu zapošljavanja OSI u oblasti Boke Kotorske:**

- a) Nezaposlenih OSI u Boki Kotorskoj je manje od 1% u odnosu na ukupan broj evidentiranih nezaposlenih OSI u Crnoj Gori;
- b) Evidentirane OSI u statusu nezaposlenih lica u opštinama Tivat, Kotor, Herceg Novi, dominantno raspolažu obrazovnim profilima koji nisu atraktivni na tržištu;
- c) Najveći broj nezaposlenih OSI u sve tri opštine (Tivat, Kotor, Herceg Novi) raspolaže III stepenom obrazovanja, a na drugom mjestu su OSI koja raspolažu obrazovnim profilom IV stepena;
- d) Broj nezaposlenih OSI prema evidencijama duplo je veći od broja zaposlenih u oblasti Boke Kotorske;
- e) Među nezaposlenim OSI nalaze se i lica sa VI i VII stepenom obrazovanja ali je njihov broj značajno manji po opštinama nego nezaposlenih OSI sa nižim nivoima obrazovanja;
- f) Jako mali broj zaposlenih OSI prolazi kroz programe profesionalne rehabilitacije;
- g) OSI često nemaju mogućnost da ovladaju vještinama koje se ne stiču u procesu formalnog obrazovanja, jer se suočavaju sa nepristupačnim prostorima, nedostupnom literaturom, nepostojanjem servisa podrške.
- h) Najveći broj zaposlenih OSI radno je aktivno u poslovnim društvima sa ograničenom odgovornošću;
- i) NVO u oblasti Boke Kotorske nisu prepoznate kao mjesta gdje se OSI zapošljavaju (samo dvije NVO upošljavaju lica sa invaliditetom);
- j) Nisu dovoljno razvijeni socijalni servisi podrške za OSI na nivou lokalne zajednice,
- k) Angažovanje poslodavaca na rješavanju pitanja zaposlenosti OSI nije na proaktivnom nivou;
- l) Projektna zapošljavanja OSI ne daju očekivane rezultate, jer period zaposlenosti ograničen periodom trajanja projekta;
- m) Manje od 1% ukupnog broja poslovnih subjekata aktivno učestvuje u programima zapošljavanja OSI.

Prema podacima dobijenim iz realizovanog istraživanja, najveći broj nezaposlenih OSI se nalazi dosta dugo na biroima rada u statusu nezaposlenosti. Kako je predočeno u kvantitativnom dijelu ovog izvještaja, kod određenog broja OSI postoji smanjena motivacija za aktivnim traženjem posla, a orijentisanost prema ideji samozapošljavanja praktično da ne postoji usljed objektivnih i subjektivnih okolnosti. Nažalost preporuke koje mogu biti upućene populaciji OSI dominantno su uslovljene sistemskim promjenama na državnom i lokalnom nivou u sferama: zapošljavanja, obrazovanja, socijalne i dječje zaštite i građanske inicijative. Nalazi ovog istraživanja identifikovali su izvjesne razlike u stavovima OSI u zavisnosti od toga da li je invaliditet urođen ili stečen tokom ili nakon procesa obrazovanja. Ipak, najveći broj ispitanika koji su obuhvaćeni ovim istraživanjem želi da radi i motivacija za njihovim radnim angažovanjem nije sporna. Najmanje je prisutna motivacija za radnim angažovanjem kod OSI koji su starije dobi iznad 50 godina života.

Imajući u vidu da proces zapošljavanja OSI zavisi od većeg broja aktera, kao i od konkretnih sistemski rješenja na državnom i lokalnom nivou, neophodno je jasno razdvojiti dvije vrste očekivanja. Prvo, očekivanja OSI od procesa koji će dovesti do njihovog zapošljavanja. Drugo, očekivanja poslodavaca od radnog angažovanja OSI.

**Lice sa invaliditetom koje želi da radi očekuje pozitivne ishode u rešavanju svog statusa kroz:**

- A. prisutnost kontinuirane informisanosti o mogućnostima zapošljavanja na lokalnom nivou;
- B. podršku u programu stručne rehabilitacije kroz koju jasno mogu percipirati da će konkretno stručno osposobljavanje u kojem učestvuju u konačnom rezultirati zapošljenju;
- C. mogućnosti šireg izbora u formalnom obrazovanju kao i u različitim oblicima neformalnog obrazovanja,
- D. rešavanja problema pristupa javnim institucijama i organizacijama koje su po prirodi svojih djelatnosti važne za obrazovanje, socijalne usluge i zapošljavanje OSI;
- E. postojanje servisa podrške na lokalnom nivou preko kojih će se graditi intenzivnije veze sa potencijalnim poslodavcima prisutnim u opštinama Kotor, Tivat i Herceg Novi;
- F. podršku poslodavcima da radne ambijente prilagode licima sa invaliditetom;
- G. ohrabrivanje organizacija građanske inicijative u pravcu sveukupne socijalne integracije OSI;

**Poslodavci svoje aktivnosti usmjeravaju na očuvanje poslovnih potencijala i interesa, kroz što veću produktivnost zaposlenih i što manje troškove.** Istovremeno žele biti prepoznati kao društveno odgovorni akteri, pa u tom smislu možemo konstatovati da imaju sljedeća očekivanja:

- A. Kontinuirane informacije o zakonima, kvotama i subvencijama u vezi sa zapošljavanjem OSI;
- B. Precizne informacije o obrazovnim profilima i vještinama sa kojima raspolaže OSI, a koje su relevantne za prirodu njihove djelatnosti;
- C. Savjete i podršku o uticaju koji će zapošljavanje osobe sa invaliditetom imati na druge zaposlene;
- D. Instrukcije o prilagođavanju radnih mjesta i mogućnostima za obezbjeđivanje pristupačnosti privrednih subjekata za OSI;
- E. Kraće trajanje procedura za adaptaciju/prilagođavanje radnih mjesta/ambijenta.

- A. Podsticanje na uspostavljanje socijalni kontakata sa OSI koje žele da rade kroz organizacije različitih vrsta okupljanja koja u svom planu imaju rad na unapređenju uslova života u lokalnim zajednicama.

È injenice identifikovane ovim istraživanjem ukazuju da u oblasti Boke Kotorske mala i srednja preduzeća dominantno zapošljavaju OSI ukazuje da se nije dovoljno pobudila pažnja većih privrednih subjekata različitim inicijativama. Vezivno tkivo između nezaposlenih OSI i potencijalnih poslodavaca moraju predstavljati institucije i organizacije koje djeluju na nivoima opština Tivat, Cetinje i Herceg Novi.

**Lokalne samouprave, opštinski biroi rada, centri za socijalni rad, obrazovne institucije i nevladine organizacije iz domena svojih nadležnosti pažnju nužno moraju usmjeriti na sljedeće zadatke i aktivnosti:**

- A. identifikovanje potencijalnih poslova koje u perspektivi mogu obavljati osobe sa invaliditetom angažovane u programima stručne rehabilitacije i zapošljavanja;
- B. pronalaženje načina da se prevaziđu konkretne prepreke na koje nailaze osobe sa invaliditetom prilikom traženja i nalaženja posla na lokalnom nivou;
- C. organizovanje kontinuiranih kontakata između potencijalni poslodavaca i OSI koji se nalaze na evidencijama Zavoda za zapošljavanje Crne Gore;
- D. uspostavljanje kancelarije u èijem opisu posla je striktno zaduženje za inicijativu i komunikaciju sa potencijalnim poslodavcima, kao i pružanje savjeta poslodavcima po pitanju zakonskih uslova, i informisanje i poslodavaca i osoba sa invaliditetom o oblicima finansijske pomoći;
- E. izgradnja veza sa drugim relevantnim agencijama i organizacijama kroz promociju ideja samozapošljavanja OSI i uklanjanja barijera kulturološke prirode za radnim angažovanjem OSI.
- F. Jasno formulisane inicijative prema kreatorima politika na državnom nivou u cilju promjene normativnih okvira za koje se tokom implementacionih perioda utvrdi da predstavljaju barijere u zapošljavanju OSI.
- G. Insistiranje na novoj kategorizaciji koja bi sadržala preporuke za poslodavce u vezi sa sektorima rada u kojima se OSI mogu radno angažovati;
- H. Planiranje razlièitih vidova stipendiranja OSI koji prolaze kroz programe rehabilitacije i stručnog osposobljavanja u saradnji sa srednjim i većim privrednim subjektima u Boki Kotorskoj<sup>1</sup>.
- I. Promovisanje razlièitih vidova neformalnog obrazovanja koje uključuje realizaciju kurseva, obuka, treninga u prostorima koji su pristupaèni za OSI na lokalnom nivou;
- J. Sprovođenje kampanja u cilju promocije znanja i vještina OSI koje su steèene kroz različite programe formalnog i neformalnog obrazovanja koje bi išle paralelno sa kampanjama o subvencijama i podršci poslodavcima za zapošljavanje OSI.

Nerazvijenost ili nepostojanje socijalnih servisa i usluga na lokalnom nivou akcentovano je u više istraživaèkih izvještaja realizovanih prethodnih godina u Crnoj Gori. Slièna situacija je i u opštinama Boke Kotorske, a to posebno pogađa napore za socijalnom integracijom OSI. Posljedice odsustva proaktivnog djelovanja socijalnih servisa koje prepoznaju potrebe građana i pružaju podršku u lokalnim i mjesnim zajednicama ogledaju se u prisutnim limitima u zapošljavanju OSI.

<sup>1</sup> Stipendiranje kao mjera aktivne politike zapošljavanja je definisano važećim zakonom, ali nikada nije primijenjeno jer nijesu razvijeni podzakonski akti i propisi.



Država je kroz zakonske okvire, pogotovo kroz Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom identifikovala i predvidjela važne momente u procesima zapošljavanja OSI. Međutim, u praksi je primjetno da se određeni koraci u tom procesu preskaču (npr. intenzivnije savjetovanje i kontaktiranje poslodavaca, jačanje OSI kroz mentorske i intenzivnije savjetodavne aktivnosti). Jednim dijelom i usljed takvih dešavanja je osnovan Državni centar za profesionalnu rehabilitaciju.

Na kraju, posebnu pažnju u temi zapošljavanja OSI u Boki Kotorskoj treba obratiti na prisutnost barijera koje su posljedica nerazumijevanja prirode invaliditeta i socijalne situacije OSI. Naime, često se polazi od pretpostavke da su OSI „nesposobne za rad“ ili s ograničenom sposobnošću pa se usljed takvog prihvaćenog stava, procjenjuje preostala radna sposobnost lica sa invaliditetom. Istovremeno ne postoji razumijevanje suštine pojma razumnih adaptacija. Stoga se u praksi nekada dešava da poslodavci i socijalni milje od zaposlenih OSI nemaju ista očekivanja kao od osoba bez invaliditeta.

Na sistemskom nivou kroz angažovanje kreatora politika postignut je značajan napredak u tretmanu problematike zapošljavanja lica sa invaliditetom ukoliko pravimo poređenja sa nekim prethodnim vremenima. Ipak, procesi zapošljavanja OSI sa postojećim znanjima i vještinama idu otežano na što ukazuju podaci iz ovog ali i iz drugih realizovanih istraživanja prethodnih godina.

**SADRŽAJ**

<b>Položaj OSI u Boki Kotorskoj</b>	<b>3</b>
<b>Opis konteksta istraživanja</b>	<b>4</b>
<b>1. Ključni nalazi i preporuke</b>	<b>5</b>
<b>2. Metodologija</b>	<b>10</b>
Predmet i ciljevi istraživanja	11
Osobe sa invaliditetom i zakonodavni okvir države Crne Gore	12
<b>3. Desk analiza položaja osoba sa invaliditetom u Boki Kotorskoj</b>	<b>15</b>
Osobe sa invaliditetom i zapošljivost	17
Socijalna davanja dostupna osobama sa invaliditetom	23
Osobe sa invaliditetom i obrazovanje	24
Socijalna integracija i zapošljavanje OSI – stanje na terenu	29
<b>4. Izvještaj o položaju i zapošljivosti OSI u Boki Kotorskoj – nalazi dobijeni anketnim istraživanjem</b>	<b>31</b>
<b>5. Izvještaj o poslodavcima OSI u Boki Kotorskoj – nalazi dobijeni desk analizom</b>	<b>42</b>
<b>6. Literatura</b>	<b>47</b>

## 2. Metodologija

U procesu realizacije istraživanja korištene su sljedeće istraživačke metode: desk istraživanja, fokus grupe, anketno istraživanje i intervjue sa ključnim akterima na polju zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

1. Desk istraživanjem izvršena je analiza svih dokumentovanih podataka koji su od značaja za pozicije OSI u oblasti Boki Kotorske. Najčešće se koristi dokumentacija u vidu zakona, podzakonskih akata, strategija i akcionih planova kreiranih od strane državnih institucija i lokalnih samouprava. Dakle, u pitanju je situaciona analiza posredstvom koje želimo dobiti odgovore na sljedeća pitanja:
  - ? koliko je OSI iz oblasti Boki Kotorske proaktivno uključeno u sisteme obrazovanja na svim nivoima obrazovnog sistema Crne Gore?
  - ? koliko OSI iz oblasti Boki Kotorske je nezaposleno i nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore?
  - ? koliko zaposlenih OSI iz oblasti Boki Kotorske se nalazi u bazama evidencije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore?
  
2. Anketa sa 30 OSI iz oblasti Boki Kotorske, starosti od 18 do 65 godina koji su:
  - ? U sistemu obrazovanja,
  - ? U statusu zaposlenosti,
  - ? U statusu nezaposlenosti

Cilj realizovane ankete ogleda se u identifikaciji problema sa kojima se OSI suočavaju na tržištu rada, sistemu obrazovanja. Očekujemo da se kroz realizovanu anketu posredno iskristališe dio predloga mjera za rješavanje detektovanih problema OSI na tržištu rada Crne Gore sa akcentom na oblast Boki Kotorske

3. Fokus grupe sa poslodavcima koji zapošljavaju OSI, poslodavcima koji ne zapošljavaju OSI, roditeljima ili partnerima (bliske osobe) OSI iz Boki Kotorske, u cilju upoznavanja sa njihovih realnim životnim izazovima i rizicima koji determinišu pozicije OSI na tržištu rada, kao i potencijalne mogućnosti zapošljavanja ili samozapošljavanja.

Informacije i podaci dobijeni iz realizovanih fokus grupa integralni su dio odjeljaka koji ulaze u sadržaj izvještaja.

4. Intervjui sa predstavnicima institucija i akterima na tržištu rada u oblasti Boki Kotorske:
  - ? Intervjui sa supervizorima i službenicima iz Centara za socijalni rad i Biroa rada iz oblasti Boki Kotorske;
  - ? Intervjui pedagozima/psiholozima angažovanim u srednjim školama u oblasti Boki Kotorske koji su u direktnom kontaktu sa OSI;
  - ? Intervjui sa poslodavcima iz Boki Kotorske koji su u okviru svojih firmi angažovali OSI.

Informacije i podaci dobijeni iz realizovanih fokus grupa integralni su dio odjeljaka koji ulaze u sadržaj izvještaja.

Realizacijom razgovora sa stručnim licima želimo procijeniti aktuelnu situaciju OSI iz dvije perspektive. Prva, mogućnosti, položaj i angažovanje stručnih lica, kao i njihove

motivacione faktore. Druga perspektiva æ nam omogućiti da jasnije sagledamo u kojoj mjeri OSI ulažu sopstveni aktivizma u cilju sticanja obrazovanje/zaposlenje. Naravno, u posebnom fokusu bili su konkretni limiti sa kojima se potencijalni poslodavci suočavaju prilikom procesa zapošljavanja OSI.

## Predmet i ciljevi istraživanja

Predmet istraživanja ovog izvještaja odnosi se na: lociranje pozicija OSI na tržištu rada Boke Kotorske, ukupan broj OSI sa raspoloživim radnim potencijalima, nivo njihovog obrazovanja i profilisanost radnih vještina, mogućnosti za zapošljavanjem ili samozapošljavanjem, motivaciju za participaciju na tržištu rada, angažovanost poslodavaca u procesima zapošljavanja OSI, kao i sveukupni ambijent koji de/stimuliše zapošljavanje OSI u Boki Kotorskoj.

„Zapošljavanje je jedan od važnih načina borbe protiv socijalne izolacije, te je obaveza svake države da stvori jednake šanse za sve, da lica sa invaliditetom budu socijalno integrisana, da se razbiju predrasude o njihovim mogućnostima i radnim sposobnostima, da se sa više povjerenja gleda na njih, kako bi ostvarili svoju težnju da se uključe u radne procese, obezbjeđuju egzistenciju za sebe i svoju porodicu, da se osjećaju društveno korisnim, lično srećnim i zadovoljnim” („Vodič kroz prava lica sa invaliditetom i poslodavaca u oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja”, ZZZCG, str. 2). Imajući u vidu ovako postavljeno opredeljenje politika zapošljavanja u Crnoj Gori ovim izvještajem želimo pružiti konstruktivnu podršku unapređenju uslova za zapošljavanje OSI. Istraživanje o položaju OSI na tržištu rada u oblasti Boke Kotorske prema načinu na koje je koncipirano pruža osvrt na sveukupan položaj ljudskih prava OSI u svim segmentima svakodnevnog života. Ovakav pristup je neophodan iz prostog razloga što pozicija na tržištu rada direktno utiče na druge aspekte života OSI i njihovu ravnopravnost u pristupima javnim resursima.

U cilju postizanja višeg stepena zaštite osoba s invaliditetom 2007. usvojena je Strategija za inkluziju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2008-2016. To je prvi strateški dokument koji tretira socijalne pozicije OSI u Crnoj Gori. Nakon implementacionog perioda od 8 godina, kreatori politika se opredeljuju za nastavak strategijskih pristupa u poboljšanju položaja OSI u Crnoj Gori. Naime, Strategijom za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori 2016-2020. (u daljem tekstu: *Strategija*) definisane su mjere i instrumenti kojima se pretenduje poboljšati položaj OSI na područjima obrazovanja, zapošljavanja, zdravlja, socijalne zaštite. „Popisom stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. godine po prvi put su se prikupljali podaci o postojanju smetnji u obavljanju svakodnevnih aktivnosti. Lica koja imaju smetnje pri obavljanju svakodnevnih aktivnosti su lica koja imaju praktična ograničenja u izvođenju ili učešćevovanju u različitim aktivnostima. Ova grupa uključuje lica koja doživljavaju ograničenja u osnovnim funkcionalnim aktivnostima, kao što su hod, sluh, vid i slineno, čak i ako je ograničenje bilo poboljšano upotrebom pomagala ili uz podršku okoline” (Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori 2016-2020, 2016:3). Rezultati popisa realizovanog iz 2011.godine predstavljali su osnov za koncipirane Strategije za period 2016-2020. S obzirom na to da je proteklo skoro 9 godina od posljednjeg popisa, kao i da se uskoro približava naredni termin za popis stanovništva u Crnoj Gori, u sadržaju ovog izvještaja æmo se osvrnuti na aktuelnu situaciju u pogledu ostvarenosti ciljeva proklamovanih strategijom na polju zapošljavanja OSI u Boki Kotorskoj. Uopšteno posmatrajuæ aktuelnu situaciju, možemo konstatovati sljedeæ ciljeve koji su predviđeni *Strategijom*, a to su:

- „zaštita i unapređivanje prava lica sa invaliditetom kroz efikasni sistem pravne zaštite, razvijanjem prevencije i sprečavanjem diskriminacije;
- obezbjeđivanje uslova za puno i aktivno učešćevanje lica sa invaliditetom u svim oblastima društvenog života na ravnopravnoj osnovi kroz razvoj i primjenu politike pružanja jednakih mogućnosti, posebno u oblastima zapošljavanja, rada, obrazovanja, kulture i stanovanja;
- obezbjeđivanje socijalnih, zdravstvenih i drugih usluga licima sa invaliditetom u skladu sa njihovim realnim potrebama i u skladu sa međunarodnim standardima i mogućnostima države;
- osiguranje pristupa licima sa invaliditetom njihovom životnom okruženju, sredstvima javnog prevoza, institucijama, uslugama, sistemima komunikacije i informacijama planskim i osmišljenim uklanjanjem barijera i izgradnjom pristupaènih objekata i usluga;
- senzibilizacije društva za probleme i prava lica sa invaliditetom sistematskom i planskom edukacijom, informisanjem i uklanjanjem postojećih stereotipa i predrasuda". (Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori 2016-2020, 2016:7)

U okviru definisanih opštih ciljeva iz *Strategije* u predmetu istraživanja ovog izvještaja dominantno smo se fokusirali na participaciju OSI na tržište rada Boke Kotorske uz proučavanje svih faktora koji pozicije OSI na tržištu rada mogu limitirati ili kroz suprotno, afirmisati. Oèigledno je da su izazovi i rizici s kojima se susreæu osobe s invaliditetom, poput nižeg nivoa obrazovanja, otežane zapošljivosti te rizika od siromaštva, obespravljenosti i socijalne iskljuèenosti, kreatori politika u Crnoj Gori identifikovali kao javne probleme, a samim tim ih projektovali u predmete državne intervencije i politike prema OSI. Međutim, postavlja se pitanje efektivnosti proklamovanih strategijskih pristupa na konkretnim lokalitetima i područjima, poput tržišta rada u Crnoj Gori?

### Osobe sa invaliditetom i zakonodavni okvir države Crne Gore

Postoje brojni međunarodni pravni akti kojima se regulišu prava OSI a kao najvažniji se izdvajaju: Univerzalna deklaracija Ujedinjenih nacija (UN) o pravima èoveka, Konvencija UN o pravima deteta, Standardna pravila UN za izjednaèavanje mogućnosti koje se pružaju OSI, Konvencija međunarodne organizacije rada o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI i dr. (36). Po uzoru na navedene međunarodne pravne akte, Crna Gora je kreirala zakonsku regulativu koja se odnosi na prava OSI.

Stoga, danas u Crnoj Gori postoji set zakona koji tretiraju položaj OSI, a koji su u direktnoj vezi sa problematikom njihovog zapošljavanja, a to su:

- a. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom
- b. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom;
- c. Zakon o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoæ psa pomagaèa;
- d. Zakon o povlastici lica sa invaliditetom u unutrašnjem saobraæaju;
- e. Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama;

Pored navedenih zakona koji direktno regulišu prava osoba sa invaliditetom, postoje zakoni koji posredno regulišu prava OSI i pogotovo njihove mogućnosti participacije na tržištu rada. To su: Zakon o radu; Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju; Zakon o zdravstvenoj zaštiti; Zakon o pravima pacijenata; Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti; Zakon o socijalnom stanovanju, i drugi.

U zakonodavstvu Crne Gore koristi se veći broj termina kojima se opisuju OSI. Naime, u zakonskim i podzakonskim aktima mogu se naći sljedeći termini: lica sa invaliditetom, osobe sa invaliditetom, kategorisana lica, invalidna lica, invalidi, lica smanjene pokretljivosti, i sl., a svi navedeni izrazi se odnose na populaciju OSI. Takođe, u zavisnosti od toga kojim zakonom se tretira konkretno područje od važnosti za lica sa invaliditetom, koriste se definicije OSI većeg ili manjeg stepena slinosti. Tako na primjer, Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom definiše: „lice sa invaliditetom je lice koje ima dugoročna fizička, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja, koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće ovog lica u društvu na osnovu jednakosti sa drugima“. Nešto drugačiju definiciju možemo naći u Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, koja saopštava: „lice sa invaliditetom, u smislu ovog zakona, je lice sa trajnim posljedicama tjelesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, a koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima, koja su od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zapošljavanja, održavanja zaposlenja i napredovanja u njemu i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada“. Naglašavamo, s obzirom na prirodu ovog Zakona, da se navedena definicija koristi u svim procesima zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije OSI u Crnoj Gori. Ovdje je jasno naglašena distinkcija između tzv. profesionalne rehabilitacije i procesa zapošljavanja lica sa invaliditetom. „Profesionalna rehabilitacija je proces koji se realizuje sa ciljem osposobljavanja pojedinca za socijalnu i radnu integraciju, obuhvatajući mjere i aktivnosti koje omogućavaju da se lica sa invaliditetom, na odgovarajuć način osposobe za rad, zadrže zaposlenje, u njemu napreduju ili promijene profesionalnu karijeru“ (Lica sa invaliditetom, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2016.). U okviru pojma zapošljavanja OSI nužno treba praviti razliku između dva tipa zapošljavanja, a to su: zapošljavanje pod opštim uslovima i zapošljavanje pod posebnim uslovima. Naime, „zapošljavanje osoba s invaliditetom kod poslodavca bez prilagođavanja poslova, odnosno radnog mjesta naziva se zapošljavanjem pod opštim uslovima. Zapošljavanje osoba s invaliditetom koje podrazumijeva: prilagođavanje poslova, odnosno radnog mjesta i/li zapošljavanje u posebnim organizacijama za zapošljavanje naziva se zapošljavanjem pod posebnim uslovima“ (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, član 4).

Dinamične promjene na tržištu rada neupitno utiču na neophodnost fleksibilnijeg obrazovnog profila prosječnog rada čovjeka. Takvi trendovi ne zaobilaze OSI, već naprotiv - zahtijevaju permanentnu edukaciju i usvajanje vještine koje će jačati njihove kompetencije. Profesionalna rehabilitacija OSI upravo u tom smjeru omogućava „da se osoba sa invaliditetom na odgovarajuć način osposobi za rad, zadrži zaposlenje, u njemu napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru“ (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, čl. 4). Prema tome, ne možemo govoriti o nikakvim posebnim uslovima već o savremenim vremenskim trendovima koji neposredno utiču na status zaposlenosti svih građana. „Važno je napomenuti da mjere usmjerene na mlade, odrasle, starije, zaposlene, nezaposlene i dugoročno nezaposlene osobe, osobe sa invaliditetom, uglavnom sprovode licencirane organizacije koje u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje i ostalim relevantnim institucijama i organizacijama, realizuju programe obrazovanja odraslih, zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije kako bi ih pripremili da uspješno uđu na tržište rada i dobiju posao“ (CEDEM, 2017:23). Očigledno je da postoji jasno prisutna svijest o transformaciji modela tretmana OSI sa nekada prisutnog medicinskog pristupa na savremeniji i proaktivniji socijalni pristup koji uključuje maksimalnu participaciju OSI u svim sferama društvenog života. Osim toga, takav pristup insistira na *jednakosti šansi u*

*tržišnoj utakmici* u pogledu mogućnosti za nalaženjem zapošljenja u skladu sa obrazovnim profilom i stručnim kompetencijama. Tokom trajanja profesionalne rehabilitacije nezaposlena OSI ima pravo na materijalne beneficije i povlastice kako bi nesmetano mogla aktivno učestovati u projektovanom program aktivne politike zapošljavanja. Takođe, „za razvoj sposobnosti neophodnih za kvalitetan radni učinak, kao što su samoinicijativnost, kreativnost, inovativnost i sl. OSI je potrebna podrška tokom prvih mjeseci zaposlenja koja bi im omogućila savladavanje straha od greške, preuzimanje inicijative i odgovornosti, razvoj kreativnosti i inovativnosti, što bi u krajnjem omogućilo povećanu odgovornost, brže rezultate, lični razvoj i napredovanje u poslu (UMSCG, 2019.).

### 3. Izvještaj o položaju osoba sa invaliditetom u Boki Kotorskoj – nalazi dobijeni desk analizom

Desk analizom realizovan je uvid u dokumentaciju, zakone, podzakonske akte, strategije, akcijske planove koji se prema svojoj tematici bave uslovima života lica sa invaliditetom. Slobodno možemo konstatovati izvjestan napredak u smislu institucionalnih angažmana na polju legislative i strateških pristupa. Istovremeno, primjetan je disbalans između zakonski definisanih odredbi, mjera i instrumenata predviđenih strategijama u odnosu na situacije u realnim životima OSI. Naime, rezultati ranije rađenih istraživanja, baziranih na analizama stavova građana Crne Gore, ukazuju na prisutnost diskriminacije OSI. Tako na primjer, istraživanje CEDEM-a iz 2015. godine saopštava stavove građana o visokoj zastupljenosti diskriminacije OSI. Naime, na pitanje: „Koliko je u Crnoj Gori teško biti osoba sa invaliditetom?“ čak 72,1% ispitanika je odgovorilo izuzetno teško. Kada je riječ o zapošljavanju, na pitanje da li postoji diskriminacija po osnovu invaliditeta, 69,3% ispitanika je kazalo da postoji, što je za oko 18% posto više nego u istraživanju sprovedenom 2010." (Cedem, 2015.). U istraživanju realizovanom tokom 2017. godine („Obrasci diskriminacije u Crnoj Gori", CEDEM) konstatovano je da je diskriminacija 2017. godine manje više na istom nivou i kao i 2015. godine (CEDEM, 2017.). Zanimljivo je da se u okviru oba realizovana istraživanja CEDEM-a, oblast zapošljavanja pojavljuje kao najproblematičnija za pristup OSI, prema saopštenim stavovima građana. Slične tvrdnje mogu se identifikovati i u istraživanju CGO-a („Centar za građansko obrazovanje") realizovanom tokom 2017. godine, u kojem se ističe da uključenosn na tržištu rada, uz napredovanje na radnom mjestu, predstavlja najveću prepreku za lica sa invaliditetom. U navedenim istraživanjima, osim problema prilikom pristupa tržištu rada identifikovani su i najčešći prisutni izazovi sa kojima sa OSI susreću, a to su „utvrđivanje procenta invaliditeta i procjena preostale radne sposobnosti (CEDEM, 2017.). U izvještaju Evropske komisije iz 2016. godine pružen je osvrt na ambijent života OSI u Crnoj Gori. Prema nalazima Komisije može se konstatovati da je: „ostvaren je određen napredak u pravima lica sa invaliditetom. Nakon usvajanja novog zakona protiv diskriminacije lica sa invaliditetom 2015. godine, izvršena je detaljna analiza zakonodavstva, i razmotrena prilagođavanja nacionalnom okviru, kako bi se obezbjedila konzistentnost sa zakonom, i dodatno usklađivanje sa međunarodnim standardima. Problem u vezi sa tim zakonom je to što on dozvoljava da pritužbe podnose samo lica sa invaliditetom, dok su sudski postupci koji proističu iz pritužbi dugi, a kazne nisu odvraćajuće". Zapažanja Evropske Komisije ukazuju na otežan položaj OSI usljed sporih administrativnih procedura i neefikasnosti mehanizama sankcija čiji karakter nije dovoljno protektivan za OSI. Generalno posmatrajući aktuelno stanje, očigledno je da je izgrađen zakonodavni i normativni okvir koji tretira položaj OSI. Ipak, kako se ističe u ranije prikazanim istraživanjima, „potrebno je i dalje raditi na unapređivanju pojedinih zakonskih rješenja, naročito onih koja se odnose na profesionalnu rehabilitaciju i prilagođavanje radnih mjesta osoba sa invaliditetom. Potrebno je raditi na unapređenju institucionalne zaštite od diskriminacije OSI kao i podizanju svijesti ove populacije o njihovim pravima (CEDEM, 2017:35).

U svojim percepcijama do sada postignutih rezultati na nivou implementacije akcionih planova i strategija na polju zapošljavanja OSI predstavnici nevladinih organizacija akcentuju sljedeće:

„Adaptacija, odnosno oprema i prilagođavanje radnog mjesta je dio procesa mjera profesionalne rehabilitacije, kroz koje prolaze OSI na zahtjev poslodavca, a uz njihovu saglasnost, a svaki zaposleni mora da prođe i prethodni set mjera (mjere 1 i 2) bez



obzira na to da li je zaposlen ili ne, da bi prošli mjere 7, 8, i 9 i u sklopu tih mjera bilo prilagođeno i opremljeno njihovo radno mjesto. Taj proces nekada jako dugo traje, u zavisnosti od toga kada poslodavac podnese zahtjev, kada Zavod za zapošljavanje formira grupu (jer se čeka formiranje grupa), koliko traje sam proces kod izvođača profesionalne rehabilitacije, koji na kraju podnose izvještaj Zavodu i na osnovu toga se priznaje, odnosno ostvaruje ovo pravo. Poslodavac je dužan u skladu s odobrenim rješenjem i ugovorom nabaviti opremu, odnosno prilagoditi radno mjesto i radni proces (UMSHCG, 2019)".

Neophodno je imati u da radno angažovanje OSI kroz ostvarenje njihovih radnih potencijala determiniše više konkretnih faktora. „Iskorišćavanje radnih potencijala OSI je proces koji traje (kao i kod osoba bez invaliditeta) i zavisi od više faktora: opisa posla i radnih zadataka, prethodnih kompetencija OSI koje nekada zavise i od stečenog znanja na fakultetu, prethodnih obuka i usavršavanja, same OSI i činjenice koliko je ona osnažena i samostalna do toga koliko je poslodavac posvećen, ali istovremeno i zahtjevan. U odnosu na sve ovo u UMHCG se konstantno radi na dodatnim kvalifikacijama, ali i „korišćenju” potencijala u skladu s tim. Dakle, traži se da se vrati približno onom što se pruži kroz mentorsku podršku, praksu, timski rad i dr. Ovo se pokazalo održivim i kod većine OSI nakon nekog vremena se pojavljuju jako dobri ishodi i rezultati. Na taj način je potrebno i da drugi poslodavci rade s OSI koje zaposle. Radni učinak i produktivnost zaposlenih OSI zavise, kako je i gore rečeno, od konkretne osobe, ali se kod svake može pratiti napredak od prvog trenutka pa dalje kroz radni proces. Dobro bi bilo raditi redovne, i na kraju godišnje evaluacije, koje bi nekada pokazale da je potrebno promijeniti radno mjesto i opis posla za neke OSI - neke tako napreduju, neke promijene poziciju koja im bolje odgovara u odnosu na motive, vještine, invalidnost i slično” (UMSHCG,2019).

U smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, lice sa invaliditetom je:

- A. lice kojem je utvrđen status invalida rada u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- B. lice ometeno u razvoju, koje je razvrstano u određenu kategoriju i stepen ometenosti u skladu sa Zakonom o specijalnom obrazovanju i vaspitanju, a završilo je redovno obrazovanje;
- C. lice ometeno u razvoju, koje je razvrstano u određenu kategoriju i stepen ometenosti u skladu sa Zakonom o specijalnom obrazovanju i vaspitanju, a završilo je obrazovanje u specijalnoj školi;
- D. lice kod kojeg je nastupio invaliditet odnosno tjelesno oštećenje u skladu sa propisima o boračko – invalidskoj zaštiti;
- E. lice koje je završilo obrazovanje, uz prilagođeno izvođenje obrazovnog programa i pružanje dodatne stručne pomoći ili posebnom obrazovnom, odnosno vaspitnom programu, u skladu sa Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama, i
- F. lice koje je ostvarilo status lica sa invaliditetom zavisno od procenta invaliditeta kod komisije za rehabilitaciju Zavoda za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.

„Lica sa invaliditetom koja su na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore imaju pravo da:

- a) besplatno koriste usluge Zavoda
- b) sa Zavodom utvrđuju individualni plan zapošljavanja

- a) prioritetno učestvuju u programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja (informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, posredovanje u zapošljavanju, profesionalna orijentacija, finansiranje zarade pripravnika, podrška samozapošljavanju, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, javni rad, stipendiranje i druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti), u skladu sa individualnim planom zapošljavanja;
- b) učestvuju u programima profesionalne rehabilitacije
- c) ostvaruju novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti, u skladu sa zakonom
- d) ostvaruju novčanu pomoć za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i profesionalne rehabilitacije u visini od 15% od prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori
- e) da im se isplati jednokratna novčana pomoć za nadoknadu putnih i troškova selidbe, ako zasnuju radni odnos na neodređeno vrijeme van mjesta prebivališta, u skladu sa opštim aktom Zavoda" (ZZZCG,2019.)

Novim Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti<sup>1</sup> koji je u primjeni od 30. aprila 2019. ukinuta je: novčana pomoć za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i profesionalne rehabilitacije. Spomenute odredbe iz navedenog Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ne važe retroaktivno, stoga se odnose na lica sa invaliditetom koja su u prethodnom period ostvarila navedeno pravo. U praksi se desilo da su pojedina lica sa invaliditetom pokrenula procedure u periodu važenja prethodnog zakona, a da one nisu okončane do momenta stupanja na snagu novog zakona. Dakle, pravo na ovu vrstu novčane pomoći zadržala su sva lica sa invaliditetom koja su to pravo stekli do 30. aprila 2019. godine.

### Osobe sa invaliditetom i zapošljivost

„Brojna istraživanja javnog mnjenja kao i studije praktične politike ukazuju na sve veći rast diskriminacije prema osobama sa invaliditetom" (CEDEM, 2017:35). Ukoliko javnost jasno percipira prisutnost diskriminacije prema nekoj kategoriji stanovništva onda je jasno da su manifestni oblici diskriminacije prisutni u onim sferama koje prosječni građani doživljavaju kao važne za kvalitet života. Prevedeno se to odnosi na dva polja, a to su: tržište rada i zapošljavanja, kao i na polje obrazovanja. Jasna je korelacija između obrazovanja i zapošljavanja, stoga je često navedena dva područja od značaja za kvalitet života posmatrati strogo odvojeno. Mogućosti i tip zapošljenosti zavise od ponude i tražnje na tržištu koje su opet determinisati određenim obrazovnim profilima i vještinama za kojima postoji veći ili manje tržišno interesovanje.

Pojam nezaposlenosti se odnosi na životnu činjenicu da je neko „bez posla", „bez plaćenog posla" ili „bez posla u okviru priznate profesije", ili „mimo svoje volje van tržišta rada, a sposoban je za rad i želi da radi". Aktivno stanovništvo (radnu snagu) jedne zemlje čine sva zaposlena i nezaposlena lica od 15 do 64 godine života. Jasno je da se ova interpretacija nezaposlenosti i zaposlenosti odnosi na sve građane koji žele i iskazuju spremnost za angažmanom na tržištu rada. Osim neosporno prisutne želje za radom, neophodne su i konkretne kvalifikacije koje određenom licu pružaju veći ili manje šanse za zapošljenjem. U slučaju lica sa invaliditetom, osim barijera koje

<sup>1</sup> Prethodno je bio na snazi Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti (Službeni list Crne Gore br. 14/2010 i 40/2011).

se tièu ponude I tražnje na tržištu, postoje barijere koje proizilaze iz velikog broja stereotipa o njihovoj poslovnoj sposobnosti.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, pred kraj 2019. godine u Crnoj Gori živi ukupno 32.802 nezaposlena lica. Stopa nezaposlenosti iznosi 16.29% dok je slobodnih radnih mjesta tokom 2019. godine bilo 31.313. Površnim preglednom navedenih brojki možemo identifikovati nekoliko činjenica:

- a) stopa nezaposlenosti je niža nego prethodnih godina;
- b) broj slobodnih radnih mjesta tokom 2019. godine približno korespondira broju nezaposlenih lica;
- c) očigledan je disbalans između potražnje na tržištu rada i obrazovnih profila i vještina kojima raspolažu nezaposlena lica sa evidencije.

„Nezaposleno lice je lice od 15 do 67 godina života, koje je crnogorski državljanin, nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i raspoloživo je za rad“ (ZZZCG, 2019.). Definicija nezaposlenog lica prema zakonodavstvu Crne Gore jasno ističe dva bitna momenta, a to su: potpuna ili djelimična sposobnost za rad, kao i prisutnost motivacije za radnim angažovanjem. Posredno možemo zaključiti prisutan senzibilitet u saopštenoj definiciji za lica koja raspolažu određenim nivoom radne sposobnosti i motivacijom za rad. Ipak, kao što smo ranije istakli za proces zapošljavanja OSI od presudne je važnosti društveni ambijent u kojem je taj proces neophodno uspješno realizovati.

U ukupnoj strukturi nezaposlenih prema kriterijumu polne pripadnosti tokom drugog kvartala 2019.godine egzistira 21.100 muškaraca i 20.400 žena (MONSTAT, 2019.). U pogledu regionalne disperzije nezaposlenosti, prema podacima iz „Strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, 2016-2020.“ u pogledu zastupljenosti nezaposlenosti dominirao je sjeverni region Crne Gore, dok se najmanji postotak nezaposlenosti bilježio na primorju.<sup>1</sup>

Ukoliko fokus našeg interesovanja svedemo na oblast Boke Kotorske i u prvi plan posmatramo status zaposlenosti/nezaposlenosti OSI, podaci ZZZCG nam pokazuju sljedeći presjek:

„Na dan 9. oktobar 2019. godine, na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore se nalazi 11.173 lica sa invaliditetom (žena 6.735). Na Birou rada Tivat nalazi se 66 lica sa invaliditetom (žena 36), Herceg Novi 120 lica sa invaliditetom (žena 53) i Kotor 58 lica sa invaliditetom (žena 23). Od ukupnog broja lica sa invaliditetom sa I nivoom obrazovanja na evidenciji Zavoda za zapošljavanje nalazi se 5.404 (žena 3.580), II nivoom obrazovanja 650 (žena 350), III nivoom obrazovanja 2.516 (žena 1.241), IV nivoom obrazovanja 2.292 (žena 1.413), V nivoom obrazovanja 30 (žena 5), VI nivo obrazovanja ima 107 (žena 48), VII nivo obrazovanja 173 (žena 98) i VIII nivo ima jedno lice. U Tivu sa I nivoom obrazovanja nalazi se 19 lica sa invaliditetom (žena 10), II nivoom obrazovanja 7 (četiri žene), III nivoom 13 lica sa invaliditetom (šest žena), IV nivo ima 21 lice (žena 11), VI nivo jedno lice ženskog pola i VII nivo ima pet lica (četiri žene). U Kotoru sa I nivoom obrazovanja nalazi se 12 lica sa invaliditetom (četiri žene), II nivoom obrazovanja šest (tri žene), III nivoom obrazovanja 20 lica (osam žena), IV nivoom obrazovanja 14 lica (šest žena), VI nivoom obrazovanja četiri lica i VII nivo obrazovanja imaju dva lica ženskog pola. U Herceg Novom sa I nivoom obrazovanja

<sup>1</sup> „Stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva (15+) u 2014. godini u sjevernom regionu (27,5%) je za oko 15 procentnih poena niža od prosjeka u Crnoj Gori i za oko 20 poena niža od stope u druga dva regiona. Takođe, prema podacima za 2014. godinu od ukupnog broja zaposlenih 28,2% zaposleno je u Primorskom regionu, 53,7% u Središnjem i svega 18,1% u Sjevernom region“ (Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, 2016-2020. godine).

nalazi se 20 lica sa invaliditetom (žena 10), II nivoom 21 lice (šest žena), III nivoom 40 lica (žena 14), IV nivoom 27 lica (18 žena), VI nivoom 5 (dvije žene) i VII nivo ima sedam (tri žene)" (ZZZCG,2019.).

Iz priloženog pregleda ukupnog broja nezaposlenih lica na nivou Crne Gore, prema podacima ZZZCG, od zvanično 32.802 nezaposlena, njih 11.173 (ili više od jedne trećine) pripada kategoriji OSI. Ovaj podatak jasno podržava tezu o otežanom pristupu tržištu rada za populaciju OSI i oèigledno prisutne barijere njihovom zapošljavanju. Prisutna je i izvjesna razlika unutar populacije OSI, jer je broj nezaposlenih pripadnica ženskog pola neznatno veći od nezaposlenih pripadnika muškog pola (6.735 nezaposlenih žena naspram 4.438 muškaraca). Ukoliko pratimo trend nezaposlenosti OSI u opštinama Tivat, Herceg Novi i Kotor dolazimo do cifre od ukupno 177 nezaposlenih OSI. Dakle, od ukupnog broja nezaposlenih OSI u Crnoj Gori samo 0.063% se nalazi na evidencijama u tri opštine oblasti Boke Kotorske. Analizom obrazovnih profila nezaposlenih OSI u Crnoj Gori vidimo da postoji korelacija između statusa zaposlenosti i stepena obrazovanja. Najviše nezaposlenih OSI je sa I stepenom obrazovanja, a sa porastom nivoa obrazovanja broj nezaposlenih OSI pokazuje zanimljive tendencije. U Kotoru i Herceg Novom sa izuzetkom Tivta, najviše nezaposlenih OSI se pojavljuje u kategoriji III stepenom. obrazovanja. Prema *Zakonu o nacionalnom okviru kvalifikacija Crne Gore* III nivo obuhvata: kvalifikacije srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a) kao i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. U istom Zakonu, IV stepen obrazovanja obuhvata dva podnivoa, a to su: podnivo jedan (IV1): - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. U podnivo dva (IV2): - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a) (*Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Crne Gore, 2010*). Koncentrisanost populacije nezaposlenih OSI (više od trećine od ukupnog broja nezaposlenih OSI) u Crnoj Gori u okviru obrazovnog profila III i IV stepena ukazuje na izvjesne deficite koje sa sobom nose obrazovni profile ovog stepena obrazovanja. Oèigledno je da treći i četvrti nivo obrazovanja prema saopštenim podacima nisu dovoljan protektivan faktor od rizika nezaposlenost jer je broj nezaposlenih OSI sa ovim obrazovnim nivoom prilično visok u Crnoj Gori.

Prema podacima Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI broj osoba sa invaliditetom koje su zaposlene na otvorenom tržištu rada, a u opštinama Tivat, Herceg Novi i Kotor zaposlene su 83 osobe sa invaliditetom. Njihovi poslodavci ostvaruju pravo na subvenciju zarade, shodno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom. Kada je u pitanju tip ugovora o radu, od ukupno 83 zaposlena lica sa invaliditetom njih 23 su zaposlene na određeno vrijeme, dok je njih 60 zaposleno na neodređeno radno vrijeme. Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom ne raspolaže informacijama o broju osoba sa invaliditetom koje su zaposlene pod posebnim uslovima. Na kraju, u periodu od 01.01.2019. godine do 30.06.2019. godine, 9 zaposlenih osoba sa invaliditetom sa teritorije opština Tivat, Herceg Novi i Kotor, uključeno je u mjere profesionalne rehabilitacije.

U strukturi poslodavaca u oblasti Boke Kotorske pokazuje da od ukupno 57 subjekata koji zapošljavaju ukupno 83 osobe sa invaliditetom (OSI) na teritorijama opština Herceg Novi, Kotor i Tivat, njih 49 funkcionišu u društva sa ograničenom odgovornošću (DOO), dok je jedan poslodavac Akcionarsko društvo.

Na teritoriji tri opštine samo dvije NVO zapošljavaju OSI, dok su četiri poslodavca lokalne samouprave ili njihove direkcije. Samo jedna Javna ustanova zapošljava OSI.

Ukupan broj aktivnih poslovnih subjekata u oblasti Boke kotorske prema podacima Zavoda za statistiku Crne Gore iznosi aktivnih 5408. Prema opština, najviše ih je Herceg Novom posluje 2467, Tivtu 1573, a u Kotoru 1368 aktivnih poslovnih subjekata.

**MANJE OD 1% POSLOVNIH  
SUBJEKATA JE AKTIVNO U  
PROCESIMA ZAPOŠLJAVAJU OSI.**

**Ukoliko ukupan broj poslovnih subjekata u Boki Kotorskoj uporedimo sa onim poslodavcima koji zapošljavaju OSI možemo zaključiti da je manje od 1% poslovnih subjekata aktivno u procesima zapošljavanja OSI.**

Ovakav angažman poslovnih subjekata u Boki Kotorskoj ne odgovara namjeri zakonodavaca da normativnim okvirom stimulišu zapošljavanje OSI. Naime, *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom* u članu 21. ukazuje na sljedeće:

- Poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih dužan je da zaposli najmanje jedno lice sa invaliditetom.
- Poslodavac koji ima više od 50 zaposlenih dužan je da zaposli najmanje 5% lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih (*Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom*, član 21.)

Takođe, *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom* u članu 22. predviđa i obaveze poslodavaca u slučaju da ne zaposle lice sa invaliditetom. Naime, „Poslodavac koji nije zaposlio lice sa invaliditetom, u smislu člana 21. ovog zakona dužan je da, za svako lice koje nije zaposlio, prilikom mjesečne isplate zarada i naknada zarada zaposlenih, uplati poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom” (*Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zaposljavanju-lica-sa-invaliditetom*, član 22.).<sup>1</sup> Istovremeno u stavu 3 istoga člana tretira se i situacija u kojoj, „poslodavac koji ima manje od 20, a više od 10 zaposlenih, a nema zaposlenih lica sa invaliditetom, dužan je da svakog mjeseca, prilikom isplate zarada i naknada zarada zaposlenih, uplati poseban doprinos iz stava 1 ovog člana” (*Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom*, član 21, stav 3).

*Društvo sa ograničenom odgovornošću (DOO) prema zakonima Crne Gore mogu osnovati fizička ili pravna lica. Ovaj vid registracije je najčešće kod nas i veoma je pogodan za mala preduzeća koja mogu osnovati jedno ili više lica. Privredno društvo se osniva u cilju sticanje profita. Profit se stiče tako što privredno društvo obavlja djelatnost na tržištu. Djelatnost se obavlja prodajom roba i pružanjem usluga trećim zainteresovanim licima i na taj način se stiče prihod. Isto tako, privredno društvo vrše djelatnost na tržištu ima i troškove, troškove zaposlenih, dobavljača i sl. Razlika prihoda i rashoda obrazuje dobit, koja je dalje predmet oporezivanja u smislu Zakona o porezu na dobit.*

<sup>1</sup> Stopa posebnog doprinosa iz stava 3 ovog člana iznosi 5% od prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori ostvarene u godini koja prethodi plaćanju doprinosa. Doprinosi iz st. 2 i 4 ovog člana uplaćuju se na poseban račun budžeta Crne Gore - Fonda za rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Obaveza iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na poslodavca koji ima zaposlena lica sa invaliditetom.

**Oèigledna prisutnost normativnog okvira koji jasno ukazuje na obaveze poslodavaca prema OSI u odnosu na broj zaposlenih lica nije dovoljan mehanizma za stimulisanje zapošljavanja.**

Jako mali broj poslodavaca u Boki Kotorskoj koji zapošljavaju lica sa invaliditetom može se tumaèiti na više naèina. Prvi, neinformisanost o mogućnostima, pravima i obavezama koje su pružene zakonima. Drugi, prisutnost socijalnih barijera usljed kojih se od zapošljavanja lica sa invaliditetom ne oèekuje komercijalni ili socijalni benefit. Treæi, nepostojanje konkretnih fizièkih uslova koji se tièu pristupa privrednim subjektima usljed kojih je pristup OSI otežan. Èetvrti, nepostojanje interesovanja za zapošljavanje OSI zbog generalno loših uslova za razvoj preduzetništva i objektivnog postojanja biznis barijera. Vjerovatno u stvarnosti dominiraju kombinacije ovih navedenih mogućnosti, jer èesto odluke potencijalnih poslodavaca ne opredijeli samo jedna okolnost.

Izmeðu ostalog, uloga Zavoda za zapošljavanje Crne Gore jeste i da ukazuje poslodavcima na sljedeæe benefite zapošljavanja OSI. Naime, poslodavci koji zaposle lica sa invaliditetom mogu ostvariti neke od sljedeæih subvencija<sup>1</sup>:

- A. bespovratna sredstva za prilagoðavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- B. kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- C. uèešæe u finansiranju liènih troškova asistenta (pomagaèa u radu) lica sa invaliditetom;
- D. subvencije zarade lica sa invaliditetom;

Visina subvencije zarade u Crnoj Gori ima sljedeæe iznose:

- A. 75% od isplaæene bruto zarade za cijeli period zaposlenosti, za poslodavca koji zaposli lice sa najmanje 50% invaliditeta
- B. za poslodavca koji zaposli lice sa invaliditetom manjim od 50%, subvencija iznosi: u prvoj godini 75%, u drugoj 60%, u treæoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaæene bruto zarade

Tokom realizovanja proceduralnih procesa uz zahtjev, neophodno je dostaviti i sljedeæu dokumentaciju:

- A. dokaz o registraciji kod nadležnog suda i dokaz o ispunjenosti uslova za obavljanje djelatnosti;
- B. dokaz o ostvarenom statusu lica sa invaliditetom, u smislu èlana 6 Zakona;
- C. ugovor o radu zakljuèen sa licem sa invaliditetom;
- D. dokaz o prijavi lica sa invaliditetom na
- E. obavezno socijalno osiguranje.

Poslodavac, kojem je priznato pravo na ovu subvenciju podnosi dokaz o isplati zarade licu sa invaliditetom, sa uplatom doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, do kraja tekuæeg mjeseca za prethodni mjesec. Procedura je prilièno pojednostavljena, a subvencija poslodavcu znaèajna, jer dolazi do znaèajnog smanjenja troškova neophodnih za održavanje poslovne produktivnosti privrednog subjekta.

**Tako na primjer, poslodavcu koji isplaæuje zaradu 300 € neto, što iznosi ~500€ bruto sa troškovima na teret zaposlenog i poslodavca, biti æe refundirano ~335€, što znaèi da je njegov trošak za zaposlenu osobu sa invaliditetom svega ~165€.**

<sup>1</sup> Poslodavac koji nije zaposlio lice sa invaliditetom, a shodno Zakonu, je bio u obavezi, dužan je da, za svako lice koje nije zaposlio, prilikom mjeseène isplate zarada i naknada zarada zaposlenih, uplati poseban doprinos za zapošljavanje lica sa invaliditetom (ZZZCG, 2019.).

Refundacija je redovna od strane Fonda za profesionalnu rehabilitaciju, tako da poslodavac zapošljavajući OSI može ostvariti značajne uštede u svom poslovanju.

Osim profilisanih prava, lica sa invaliditetom koja su na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore imaju određene obaveze, a to su da:

- A. aktivno traže zaposlenje;
- B. izvršavaju obaveze utvrđene individualnim planom zapošljavanja
- C. učestvuju u mjerama aktivne politike zapošljavanja u skladu sa individualnim planom zapošljavanja
- D. učestvuju u mjerama profesionalne rehabilitacije u skladu sa planom profesionalne rehabilitacije
- E. prihvataju odgovarajuće zaposlenje u skladu sa individualnim planom zapošljavanja;
- F. se lično javljaju Zavodu radi informisanja o mogućnostima i uslovima zaposlenja i posredovanja u zapošljavanju, na svaki poziv Zavoda, a najmanje jednom u tri mjeseca, odnosno ako je korisnik novčane naknade jednom mjesečno
- G. obavijeste Zavod o svakoj promjeni koja utiče na sticanje ili gubljenje prava ili obaveza po zakonu, a najkasnije osam dana od nastanka promjene
- H. ispunjavaju druge obaveze koje imate po zakonu, opštem aktu Zavoda i individualnom planu zapošljavanja.

Ukoliko područje našeg interesovanja svedemo na trendove zaposlenosti/nezaposlenosti OSI u opštinama Boke Kotorske, možemo izvesti sljedeće konstatacije identifikovane ovim izvještajem:

Prema mišljenju predstavnika NVO „UMSHCG“ postoji niz barijera na području zapošljavanja kao i formalnog i neformalnog obrazovanja koje limitiraju socijalnu integraciju OSI. (Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore): „Prilike za zapošljavanje OSI s postojećim znanjima i vještinama su ograničene s obzirom na nepristupačnost kako pojedinih javnih ustanova, tako i ostalih prostora u kojima se vrše djelatnosti poslodavca, ali i zbog nemotivisanosti poslodavaca da zapošljavaju OSI i da se u prvim mjesecima posvete zaposlenim OSI kroz praćenje i mentorstvo. Takođe, česta projektna zapošljavanja OSI ne daju dugoročne rezultate u zapošljavanju ove populacije jer zapošljavanje traje po par mjeseci, nakon čega se raskida ugovor a većina njih opet vrati na evidenciju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore zbog čega se demotivišu da aktivno traže posao. Jedan od razloga nezaposlenosti OSI je taj što poslodavci traže vještine koje se najčešće ne stiču u formalnom obrazovanju, već u različitim školama, kursevima, treninzima i sličnim obukama. Zbog brojnih prepreka s kojima se suočavaju u obrazovanju (arhitektonske barijere, nepristupačan nastavni proces i provjere znanja, nepristupačna literatura, nepostojanje servisa podrške), OSI ni u formalnom obrazovanju nemaju jednake šanse za sticanje znanja i vještina, kao ostale osobe. Kada su u pitanju kompetencije potrebne poslodavcima, OSI se nalaze u još nepovoljnijoj situaciji. Veliki broj OSI nema mogućnosti da ovlada znanjima i vještinama kao što su npr. strani jezici, informatička pismenost, preduzetništvo, marketing, poslovna komunikacija, vještine upravljanja, organizacione vještine i sl. Najčešće se ova znanja i vještine stiču na obukama koje se organizuju u nepristupačnim prostorima i na nepristupačan način, odnosno uz nepristupačne metode i tehnike učenja ili od strane predavača koji ni sami nemaju iskustva u radu s OSI. Iz ovih razloga OSI nisu konkurentne na otvorenom tržištu rada i teško na njemu „u redovnoj proceduri“ mogu doći do zaposlenja. Ipak, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI kao *lex specialis* jeste značajno doprinio povećanju

zaposlenosti OSI, ali se na većoj zapošljivosti OSI još mora raditi, posebno planski, kontinuirano i sistemski" (UMSHCG, 2019).

Poteškoće u primjeni zakonskih rješenja identifikovane su u stvarnosti i na primjerima prilagođavanja radnih mjesta licima sa invaliditetom. „Adaptacija, odnosno oprema i prilagođavanje radnog mjesta je dio procesa mjera profesionalne rehabilitacije, kroz koje prolaze OSI na zahtjev poslodavca, a uz njihovu saglasnost, a svaki zaposleni mora da prođe i prethodni set mjera (mjere 1 i 2) bez obzira na to da li je zaposlen ili ne, da bi prošli mjere 7, 8, i 9 i u sklopu tih mjera bilo prilagođeno i opremljeno njihovo radno mjesto. Taj proces nekada jako dugo traje, u zavisnosti od toga kada poslodavac podnese zahtjev, kada Zavod za zapošljavanje formira grupu (jer se čeka formiranje grupa), koliko traje sam proces kod izvođača profesionalne rehabilitacije, koji na kraju podnose izvještaj Zavodu i na osnovu toga se priznaje, odnosno ostvaruje ovo pravo. Na kraju, poslodavac je dužan u skladu s odobrenim rješenjem i ugovorom nabaviti opremu, odnosno prilagoditi radno mjesto i radni proces" (UMSHCG, 2019.).

### Socijalna davanja dostupna osobama sa invaliditetom

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti Crne Gore iz 2013. godine predviđa dva tipa socijalnih davanja namijenjenih korisnicima. To su materijalna davanja (beneficije) i socijalne usluge. U Crnoj Gori definisano je 14 oblika materijalnih davanja, a to su:

1. Materijalno obezbjeđenje
2. Dodatak za njegu i pomoć
3. Lična invalidnina
4. Naknada roditelju ili staratelju korisnika prava na ličnu invalidninu
5. Jednokratna novčana pomoć
6. Troškovi sahrane
7. Zdravstvena zaštita
8. Naknada za novorođeno dijete
9. Dodatak za djecu
10. Troškovi ishrane u predškolskim ustanovama
11. Pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih s posebnim obrazovnim potrebama
12. Refundacija naknada zarade za porodijsko odnosno roditeljsko odsustvo, uključujući naknade zarada zaposlenog koji se bavi preduzetničkom djelatnošću
13. Naknada po osnovu rođenja djeteta
14. Refundacija naknade zarade za rad s polovinom punog radnog vremena poslodavcu.

Lica sa invaliditetom ukoliko ispunjavaju uslove predviđene Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti ravnopravno konkurišu za ostvarivanje materijalnih davanja u zavisnosti od osnova po kojem žele ostvariti svoja prava.

Na polju aktivnog pružanja podrške korisnicima, Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti propisuje različite vrste usluga socijalne i dječje zaštite, a to su: 1. Podršku za život u zajednici (dnevni boravak, pomoć kući, stanovanje uz podršku, svratište, personalna asistencija, tumačenje i prevođenje na znakovni jezik i druge usluge podrške za život u zajednici) 2. Savjetodavno-terapijske i socijalno-edukativne usluge (savjetovanje, terapija, medijacija, SOS telefon i druge usluge s ciljem prevazilaženja kriznih situacija i unapređenja porodičnih odnosa) 3. Smještaj (porodični smještaj, hraniteljstvo, porodični smještaj, smještaj u ustanovu, smještaj u prihvatilište – sklonište i druge vrste smještaja) 4. Neodložne intervencije (usluge u cilju osiguranja bezbjednosti korisnika koje pruža CSR i koje se obezbjeđuju 24 sata dnevno) (Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti, član 78). Međutim, polje usluga na području socijalne i dječje zaštite prema nalazima istraživanja prethodnih godina realizovanih od strane nadležnih institucija još uvijek nije dovoljno razvijeno. Naime, „uveden je širok spektar usluga socijalne i dječje zaštite. Ipak, nijesu uspostavljena namjenska sredstva za razvoj i finansiranje ovih usluga, što značajno ograničava razvoj usluga socijalne i dječje zaštite" (IDES, 2019.). Upravo nerazvijenost polja usluga na nivou lokalne zajednice posebno utiče na



socijalne pozicije lica sa invaliditetom i njihovu dostupnost svakodnevnim socijalnim sadržajima.

**Tabela 5. Korisnici pojedinih materijalnih davanja prema opštinama u Crnoj Gori (MONSTAT, 2016.)**

Opština	Prosječan mjesečni broj korisnika			
	Mat. obezbjeđenje porodice Broj porodica	Broj članova	Lièna invalidnina	Njega i pomoæ
Andrijeviãa	138	393	22	201
Bijelo Polje	805	2.429	244	1.467
Bar	523	1.642	135	721
Berane	1.025	3.063	126	1.052
Budva	59	124	42	143
Cetinje	209	583	89	561
Danilovgrad	194	555	59	343
Gusinje	96	261	16	91
Herceg Novi	102	268	102	396
Kolašin	181	444	39	227
Kotor	54	124	48	267
Mojkovac	163	455	42	395
Nikšiće	1.392	4.134	232	1.582
Peñnjica	0	0	0	0
Plav	288	912	56	400
Pljevlja	417	1.129	108	1.132
Plužine	43	86	13	105
Podgorica	1.989	6.261	604	4.168
Rožaje	896	3.050	126	691
Šavnik	49	96	8	63
Tivat	68	181	18	138
Ulcinj	218	611	77	538
Žabljak	52	72	16	175
<b>Crna Gora</b>	<b>8.961</b>	<b>26.873</b>	<b>2.222</b>	<b>14.856</b>

Prema podacima MONSTAT-a (2016. godina) u Crnoj Gori postoji 2.222 korisnika liène invalidnine i 14.856 korisnika prava na tuđu njegu i pomoæ. Rijeè je o materijalnim davanjima koja su èesto zastupljena meðu licima sa invaliditetom. U opštini Herceg Novi registrovano je 102 korisnika liène invalidnine i 396 korisnika tuđe njege i pomoæ. Broj korisnika liène invalidnine u opštini Kotor iznosi 48, dok 267 lica ostvaruje pravo na tuđu njegu i pomoæ. U opštini Tivat živi 18 korisnika liène invalidnine i 138 korisnika tuđe njege i pomoæ. Dakle, u tri opštine Boke Kotorske 168 lica (13.2% od ukupnog broja u Crnoj Gori) koristi pravo na liènu invalidninu, dok njih 801 (0.01% od ukupnog broja u Crnoj Gori) koristi pravo na tuđu njegu i pomoæ.

### Osobe sa invaliditetom i obrazovanje

Pozivajući se na pretpostavku da viši prosječni nivo obrazovanja OSI, uzrokuje veću otpornost na socio-ekonomske rizike želimo preispitati uticaje obrazovanja na položaj

OSI na tržištu rada. Nesporno je da raspolaganje određenim obrazovnim nivoima i vještinama može ojačati tržišne pozicije. Ipak, moguće je otvoriti niz pitanja koje su u direktnoj vezi sa obrazovnim procesom, a istovremeno determinišu mogućnosti za zapošljavanjem OSI. U prvom redu se to odnosi na sadržinske kvalitete obrazovanje, odgovarajuće obrazovne profile i vještine, pozicioniranost obrazovnog profila na tržištu, stvarni kapital u vidu znanja i vještina koji se stiče u procesu obrazovanja, karijerne orijentacije OSI, itd. Jedan od ekstenzivnijih dokumenata na tu temu je i *Education and its Relation to Economic Growth, Poverty and Income Distribution* Svjetske banke iz 1989. godine (Tilak, 1989.) koji sumira osnovna istraživanja koja su na ovu temu sprovedena u raznim dijelovima svijeta, te sa uspjehom testira neke od prominentnih hipoteza u ovoj oblasti na osnovu podataka kojima raspolaže ova institucija. Neki od osnovnih nalaza ovog izvještaja su sljedeći:

- „Obrazovanje značajno utiče na ekonomski rast, pri čemu se prinosi od obrazovanja mogu uporediti sa investicijama u fizički kapital,
- Doprinos obrazovanja je važan i iz razloga što smanjuje siromaštvo i utiče na ravnomjerniju raspodjelu prihoda, prenoseći u nekim situacijama resurse iz grupa sa višim prihodima u one sa nižim,
- U obje situacije, kada govorimo o rastu i distribuciji prihoda, doprinos osnovnog obrazovanja je važniji od višeg obrazovanja,
- I kada mjerimo doprinos obrazovanja u nenovčanom obliku i u vidu fizičke produktivnosti, npr. u poljoprivredi, pozitivna i značajna veza opstaje,
- Doprinos obrazovanja smanjenju siromaštva je veći u zemljama u razvoju nego u razvijenim zemljama,
- Doprinos je veći kada se ulaže u socio-ekonomski slabe segmente obrazovanja (Tilak, 1989:60).

Obrazovanje i usmjeravanje djece sa posebnim potrebama realizuje se u skladu sa Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama. U članu 4 Zakona o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama „djeca sa posebnim obrazovnim potrebama, su: 1) djeca sa smetnjama u razvoju - djeca sa tjelesnom, mentalnom i senzornom smetnjom i djeca s kombinovanim smetnjama; 2) djeca sa teškoćama u razvoju - djeca sa poremećajima u ponašanju; teškim hroničnim oboljenjima; dugotrajno bolesna djeca i druga djeca koja imaju poteškoće u učenju i druge teškoće uzrokovane emocionalnim, socijalnim, jezičkim i kulturološkim preprekama". U članu 7 istog zakona, proklamovani su ciljevi vaspitanja i obrazovanja djece sa posebnim potrebama, a to su: 1) obezbjeđivanje jednakih mogućnosti vaspitanja i obrazovanja za svu djecu; 2) obezbjeđivanje odgovarajućih uslova koje omogućavaju optimalan razvoj; 3) pravovremeno usmjeravanje i uključivanje u odgovarajući program vaspitanja i obrazovanja; 4) individualni pristup; 5) očuvanje ravnoteže fizičkog, intelektualnog, emocionalnog i socijalnog razvoja; 6) uključivanje roditelja u proces rehabilitacije, rehabilitacije i vaspitanja i obrazovanja; 7) kontinuiranost programa vaspitanja i obrazovanja; 8) cjelovitost i kompleksnost vaspitanja i obrazovanja; 9) organizovanje vaspitanja i obrazovanja što bliže mjestu boravka. 10) obezbjeđivanje adekvatne obrazovne tehnologije; 11) obezbjeđivanje tehničke pomoći djeci sa posebnim obrazovnim potrebama (Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama, član 7). Vaspitanje i obrazovanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama ostvaruje se u predškolskoj ustanovi, u ustanovi osnovnog i opšteg srednjeg i stručnog obrazovanja i vaspitanja (u daljem tekstu: škola), kao i u resursnom centru. Prostor, oprema i nastavna sredstva predškolske ustanove, škole i resursnog centra moraju biti prilagođeni djeci sa posebnim obrazovnim potrebama, u skladu sa obrazovnim programom (Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama, član 8).

## Strategija inkluzivnog obrazovanja, 2019.

Prema Strategiji inkluzivnog obrazovanja 2019-2025. iskristalisali su se sljedeći izazovi i preporuke: „Pobojšati saradnju resora zdravstva, prosvjete, dječje i socijalne zaštite u cilju usaglašenog pružanja usluga za pravovremeni razvoj djece sa posebnim obrazovnim potrebama (rana detekcija, intervencija, učenje) i psiho-socijalno-edukativno-ekonomsku podršku porodici: Unaprijediti saradnju relevantnih javnih subjekata, partnera i civilnog društva i razviti mehanizme monitoringa i koordinacije i evidencije; Obezbjediti učešće sve djece sa posebnim obrazovnim potrebama u obrazovno-vaspitnom sistemu uz adekvatnu podršku i saradnju između usluga nivou. i socijalne zaštite koje postoje na lokalnom nivou; Revidirati rad komisija za usmjeravanje u cilju postizanja što većeg stepena dosljednosti, odgovornosti i ujednačenog pristupa u skladu sa modelom ljudskih prava; Promovisati rano učešće i učenje djece sa posebnim obrazovnim potrebama, kontinuitet školovanja, dalji razvoj i praksu individualne tranzicije kroz nivoe obrazovanja i vaspitanja s akcentom na međusektorski pristup; Razvijati kulturu inkluzivne odgovornosti i aktivne uloge nastavnika i stručnih saradnika u radu sa djecom s posebnim obrazovnim potrebama; Kontinuirano raditi na jačanju nastavnog procesa, uslova, ambijenta za postignuća djece sa posebnim obrazovnim potrebama, koordinaciju, razumijevanje opisa posla i praćenje uloge asistenata; Kontinuirano promovisati inkluzivni proces kako bi djeci sa posebnim obrazovnim potrebama omogućili obrazovanje zajedno sa njihovim vršnjacima uz učešće i osnaživanje roditelja; Unaprijediti usluge resursnih centara za inkluzivno obrazovanje, osnaživati nove funkcije integrisanih odjeljenja, osavremeniti i precizirati rad mobilnih timova; Raditi na pobojšanju pristupačnosti i opremljenosti škola; Kontinuirano unaprijediti literaturu iz oblasti inkluzivnog obrazovanja i izradivati specijalizovana didaktička i nastavna sredstva" (Strategija inkluzivnog obrazovanja, 2019.)

**Tabela 1: Broj učenika u resursnim centrima:**

Nivoi	RC 1.jun Podgorica	RC Podgorica	RC „Peruta Ivanovič
Osnovna škola	37	26	19
Srednja škola	34	10	18

Izvor: *Strategija inkluzivnog obrazovanja, 2019-2025.*

U tabeli 1 pružen je pregled broj učenika u resursnim centrima. U oblasti Boke Kotorske funkcioniše Resursni centar „Peruta Ivanovič koji pohađa 19 učenika u procesu osnovnog obrazovanja i 18 učenika na nivou srednjeg obrazovanja.

Prema ocjenama stručnih lica i menadžmenta RC „Peruta Ivanovič „potreba za cjelodnevnom boravkom djece se smanjuje iz godine u godinu. Razlog tome ogleda se u napretku medicinskih tretmana i prisustvu zdravstvenih inovacija. Na primjer, u Crnoj Gori se godišnje obave 2-3 operacije ugradnje implanta za djecu sa oštećenjima sluha. Neobično da je roditelji koji imaju problema sa sluhom, često ne žele implantirati sopstvenu djecu”.

„Profil djece koja dolaze u RC Peruta Ivanovič često uključuje posjedovanje kombinovane smetnje, sluh i mentalni poremećaj, što zahtijeva više vježbi različitih sadržaja. Trenutno u školi boravi 9 djece predškolskog uzrasta, a 12 djece školskog. Srednja stručna škola (kuvari, frizeri...) u okviru resursnog centra je pored nagluve i gluve djece otvorena i za ostalu djecu, s obzirom na to da u Kotoru ne postoji neka druga stručna škola. U praksi najčešće se pridružuju djeca sa poremećajima u „ponašanju” pa se prema prirodi stvari intenzivno radi na njihovom tretmanu. U okviru škole postoji dnevni centar za djecu sa posebnim potrebama u čijem se prihvatu nalazi 10 dječaka i djevojčica. Zanimljivo da resurse za funkcionisanje dnevnog centra obezbjeđuje škola, ne i Opština. U okviru dnevnog centra djeluje stručni tim kojeg čine psiholog, profesor fizičkog, oligofrenolog, fizioterapeut i medicinska sestra”.

Škola insistira na socijalnoj integraciji svojih polaznika i njihovoj participaciji u druženju sa drugom djecom. Tako na primjer u jednoj od učionica je predviđeno postojanje vrtića za djecu koja prema svom profilu ne spadaju u kategoriju polaznika resursnog centra. Realizovanje zajedničkih aktivnosti, edukacija, insistiranje na miješanim grupama tokom perioda vannastavnih sadržaja unapređuje integraciju djece polaznika resursnog centra. Inače, djeca koja pohađaju resursni centar dolaze iz svih krajeva Crne Gore.

Škola intenzivno radi na promociji zapošljavanja i konkretnom zapošljavanju OSI. Trenutno je u školi zaposleno osam OSI raspoređenih na radnim mjestima nastavnika i administrativnih radnika. Svršeni srednjoškolci škole posao najčešće pronalaze u struci, (kuvar, frizer, i sl.) u početku na poslovima pomoćnog radnika, a potom i u smislu samostalnih angažmana u struci.

U redovnim školama u opštinama Tivat, Herceg Novi i Kotor prema nalazima menadžmenta škole ne postoji prisustvo djece sa izraženim smetnjama u razvoju. Prisutan je jako mali broj djece sa blagim mentalnim poremećajima koji nastavu pohađaju po posebnom programu. Njihov stepen integracije sa ostalim đacima je izuzetno visok. Ipak, tokom razgovora sa stručnim osobljem redovnih škola iskristalisalo se nekoliko zanimljivih momenata koji opredeljuju proces obrazovanja djece. Najprisutnije problemske teme se tiču određivanja tipa invaliditeta, fizičkog prilagođavanja školskog ambijenta, kao i prilagođavanja nastavnih sadržaja

## ŠKOLA

**NAJPRISUTNIJE PROBLEMSKE TEME SE TICU  
ODREĐIVANJA TIPA INVALIDITETA,  
FIZICKOG PRILAGOĐAVANJA ŠKOLSKOG  
AMBIJENTA, KAO I PRILAGOĐAVANJA  
NASTAVNIH SADRŽAJA.**

„Stručna komisija ocjenjuje podobnost djeteta za pohađanje redovne škole ali u konačnom se u obzir uzima mišljenje roditelja koje je uglavnom pozitivno nastrojeno prema participaciji djeteta u redovnom obrazovanju. Nastavnici pohađaju obuke, edukacije, treninge, posebne programe namijenjene za

inkluzivno obrazovanje, itd. Ipak, trendovi prisutni prethodnih godina pokazuju da prilagođavanje škola ide u zavisnosti od prisustva djece sa invaliditetom. Ukoliko u tom vremenskom trenutku djeca sa invaliditetom pohađaju obrazovni proces onda je prisutno i prilagođavanje ambijenta, u suprotnom ako nema djece sa invaliditetom koja pohađaju školu odgovarajuće uzrast onda se ne radi na prilagođavanju školskog ambijenta.”<sup>1</sup>

Prema mišljenju nevladinih organizacija aktivnih na polju rješavanja problema OSI: „Moguće prepreke učešća OSI na slobodnom tržištu rada jesu fizičke barijere, nepristupačnost informacija (nepristupačni formati), nepostojanje svijesti o zapošljavanju OSI kod poslodavaca, nesigurnost i neosnaženost OSI, te rijetka motivacija OSI i od porodice da se zaposle i budu samostalne i sl.

Problem postoji i sa profesionalnom orijentacijom OSI koje redom upisuju one srednje škole i fakultete koji su pristupačni, a koji ne moraju da budu u skladu sa njihovim željama i ambicijama.

Takođe, često se osobama s invaliditetom „gleda kroz prste” u procesu obrazovanja, tj. po nižim kriterijumima dobijaju ocjene.

**Rezultat takvog procesa su diploma koje nisu potkovanе znanjem ili koje su neupotrebljive zbog nezadovoljstva stečenim profesionalnim zvanjem, što ima dugotrajne posljedice i na radnu efikasnost”.**

Menadžment škola saglasan je da i pored dodatnih teorijskih edukacija koje nastavnici stiču tokom godina, nastavnici u osnovnim i srednjim školama nisu spremni kada se u njihovom odjeljenju pojavi jedan ili više učenika koji zahtijevaju posebnu pažnju. Zato je potrebno prije svega pronaći i profilisati nastavnike koji su prije svega više zainteresovani za rad sa OSI, i dodatno ih motivisati, kao i kontinuirano edukovati.

<sup>1</sup> Prije 11 godina (tokom 2008. godine) je usvojen Zakon o izgradnji i planiranju objekata u kome je postojala izričita odredba da objekti u javnoj upotrebi i javne površine moraju biti pristupačni osobama s invaliditetom.

## Socijalna integracija i zapošljavanje OSI – stanje na terenu

„Da bi se povećao broj zaposlenih OSI prvo je neophodna promjena svijesti, ali i same zakonske regulative. Crnogorsko zakonodavstvo polazi od pretpostavke da su OSI „nesposobne za rad“ ili s ograničenom sposobnošću pa se samim tim procjenjuje njena preostala radna sposobnost, a nemamo, kao što bi trebalo, potpunu primjenu i razumijevanje pojma razumnih adaptacija. U tom smislu nekada poslodavci i cijelo društvo od zaposlenih OSI nemaju ista očekivanja kao od osoba bez invaliditeta i često im se dovoljno ne posvete, već ih nekada zanemare na radnom mjestu. Dodatno, država ovo pitanje ne rješava sistemski, već više projektno i sama činjenica da je poslodavcima data mogućnost izbora da li će zaposliti OSI ili ne, ukoliko to ne učine, platiti posebne doprinose (penale) je dijelom dovela do toga da pojedini poslodavci ne shvaćaju obavezu zapošljavanja OSI, već to vide samo kao mogućnost“ (UMSCG, 2019.).

**MOŽDA PRIJE SVEGA OVOGA TREBA MNOGO VIŠE RADITI NA STICANJU VJEŠTINA I KOMPETENCIJA OSI U SAMOM PROCESU OBRAZOVANJA, I STVORITI MNOGO BOLJE USLOVE U OVOJ OBLASTI DA BI SE MOGLO GOVORITI I O ISTOM STEPENU ODGOVORNOSTI SAMIH OSOBA S INVALIDITETOM. TAKO BI ONE NA TRŽIŠTE RADA IZLAZILE SPREMNije. I NA KRAJU, SPROVESTI VIŠE KAMPANJA KOJE ISTICU SPOSOBNOSTI I RADNE UCINKE OSI, A NE SAMO BENEFICIJE POSLODAVACA“ (UMSCG,2019.)**

**Na nivou opštine Kotor** „Lokalni plan akcije iz oblasti invalidnosti“ istekao 2015. godine. Nažalost, usljed uticaja različitih faktora (lokalni izbori i politička nestabilnost vlasti na lokalnom nivou) Savjet za brigu o OSI je bio neaktivan od donošenja tog plana. Inače u sastav Savjeta ulaze predstavnici lokalne uprave, lokalnih ustanova, NVO – „Udruženje paraplegičara“ . Aktuelna situacija u opštini Kotor nam pokazuje da je u toku inicijativa za izmjena naziva Savjeta za brigu o OSI (umjesto „brigu“ insistira se na nazivu „prava“). Takođe, ne postoji definisan personalni asistent u opštinskim propisima. Aktuelni su konkursi za raspodjelu sredstava NVO-ima (procjenjuje se da aktivno postoji 16 nevladinih organizacija na nivou opštine). Za raspodjelu je predviđen najveći budžet u Boki (1% od ukupnog budžeta opštine). Osim toga obezbijeđen je prostor za kancelarije NVO u starom gradu. Obezbijeđeni su programi edukacija za NVO, dominantno orijentisani na pisanje projekata. Najčešće prisutni zahtjevi u opštini zahtjevi dolaze od NVO „Udruženja paraplegičara“ Kotor, a tiču se fizičkog pristupa institucijama (liftovi i rampe za paraplegičare). Dnevni centar za stare i za djecu sa posebnim potrebama je u planu i očekuje se realizacija u 2020. godini.

**U Opštini Tivat** se planira otvaranje dnevnog centra za djecu sa posebnim potrebama na 21. novembar Dan opštine, a u toku je i konkurs za zapošljavanje. Aktivizam je prisutan i na nivou kreiranja strategija i akcionih planova pa je tako napravljen „Lokalni plan za integraciju OSI za period 2020-2021.“. U opštini su zaposlene dvije OSI (portir, higijeničarka). U domenu izgradnje infrastrukture za lica sa invaliditetom zasad su napravljene rampe kao i taktilne površine i prilazi na pločnicima i bitnijim institucijama. Neke institucije, poput banki, samostalno rješavaju probleme fizičkog prilaza. U planu do kraja 2019. štampaju na Brajevom pismu nazivi na svakoj kancelariji u opštini.

U opštini ne postoji osoba koja je zadužena samo za OSI. Na žalost, nema ni aktivnih NVO na području opštine Tivat, koje su prepoznate po djelatnosti na planu problematike OSI. Ilustrativan primjer oglada se u činjenici da Opština godišnje

raspisuje konkurs za podršku NVO-ima, u ukupnom iznosu od 60 hiljada. Registrovano je 45-50 NVO na području opštine.

Izražena je problematika prevoza jer ne postoji posebno vozilo za OSI u gradskom prevozu, osim u međugradskom, gdje linija Kotor-Lepetani-Tivat prevoznika Blue Line predstavlja pozitivan primjer. U jednoj bokokotorskoj opštini, uređeno je da svako 10. vozilo u taksi udruženju mora biti prilagođeno za vožnju OSI. Vlasnici taksi udruženja to izbjegavaju tako što registruju samo 9 vozila.

### **Iskustva èlanova nevladinog sektora ukazuje na sljedeæe probleme koji se javljaju u svakodnevnom životu:**

Angažovanje vozaèa/vozila do bolnice u Risnu, zbog potreba posjeta ortopedu èesto nije moguæe;

Kola sa rampom za zdravstvene i zabavno-edukativne potrebe angažuju se kroz projektne aktivnosti bez uèešæa opštine Kotor.

Na jednom broju institucija je prilaz institucija uređen, meðutim za neke (npr. Centar za socijalni rad Kotor) nije moguæe realizacija izgradnje prilaza zbog arhitektonskih specifiènosti konkretnih zgrada.

Takođe, ne postoji prilaz odeljenju za ginekologiju, kao ni Ljekarskoj komisiji – veæse u praksi pregledi realizuju tako što ljekar se spusti u hol da održi „komisiju“.

Poseban akcenat kritike je usmjeren na nepotrebne administrativne procedure za ljude u kolicima koje se realizuju (izabrani ljekar, centar za socijalni rad, ortoped, komisija).

Na kraju, naglašeno je ne postoji precizna baza podataka za OSI u Opštini Kotor<sup>1</sup>.

„U pozitivne primjere ubrajaju se znaèajno bolje stanje u obrazovanju i dostupnosti škola, kao i da je autobus na liniji Kotor- Kamp-Tivat, opremljen sa rampom za paraplegièare“ (NVO „Udruženje paraplegièara“).“

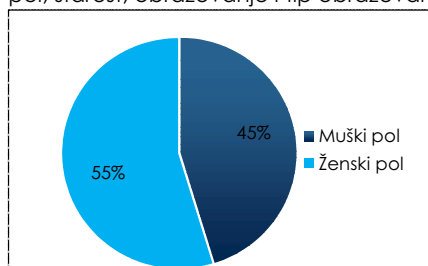
**U Opštini Herceg Novi** konfiguracija terena i arhitektura objekata znaèajno otežava funkcionisanje OSI. Pojedine institucije od važnosti za socijalnu integraciju i zapošljavanje OSI nisu fizièki dostupne određenom broju lica sa invaliditetom. Za obuke se upuæuje javni poziv, jednom u 45 dana, generalno odzivi zavise od veæeg broja faktora. „Interesovanje OSI za obuke koje su organizovane u cilju njihove profesionalne rehabilitacije gravitira u zavisnosti od tipa obuka, interesovanja, mada je u prethodnom periodu primjetno poveæano interesovanja za obuke od strane lica sa mentalnim limitima (vrlo lako ih prihvataju)“ (ZZZHN,2019). Najviše prostora za zapošljavanje u Herceg Novom je identifikovano u oblasti turistièkih usluga. Na žalost, se ne može konstatovati primjetno aktivno traženje posla od strane OSI. Takođe, kada je u pitanju pružanje socijalnih usluga, Herceg Novi nema dnevni centar, pa su primjetni određeni deficiti u pružanju socijalnih usluga na lokalnom nivou. Odsustvo takvog vida podrške èesto se reflektuje na socijalno stanje odraslih lica koji zahtijevaju određeni vid kontinuirane podrške.

<sup>1</sup> U Crnoj Gori je neophodno formirati bazu podataka o osobama s invaliditetom, pa tako i o nezaposlenim osobama s invaliditetom. Na osnovu raspoloživih podataka (demografski podaci, podaci o obrazovanju, dodatnim vještinama, interesovanjima, eventualnom radnom iskustvu i sl.) jasnije bi se mogle planirati servisi podrške i ostale aktivnosti usmjerene ka OSI.

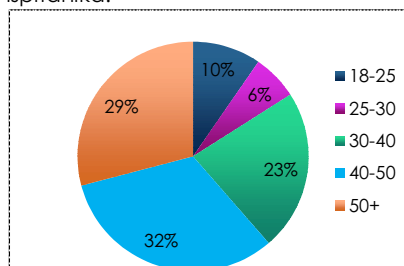
## 4. Izvještaj o položaju i zapošljivosti OSI u Boki Kotorskoj – nalazi dobijeni anketnim istraživanjem

### 1. Struktura realizovanog uzorka

Istraživanje za potrebe ovog izvještaja realizovano je u oktobru i novembru 2019. godine na reprezentativnom uzorku od 31 osobe sa invaliditetom (OSI) u Boki Kotorskoj, za tri opštine: Tivat, Kotor, Herceg Novi. Dobijeni podaci (nakon ponderisanja) mogu se primijeniti na uzorak od 252 osobe, prijavljene u Biroima rada Tivat, Kotor, Herceg Novi, u statusima: zaposlenosti ili nezaposlenosti. Osnovne sociodemografske karakteristike ispitanika koje su uzete u obzir prilikom istraživanja su: pol, starost, obrazovanje i tip obrazovanja ispitanika.



Grafikon 1.1. Pol ispitanika



Grafikon 1.2. Starosna struktura

Tokom istraživanja anketirano je 114 OSI muškog (45%) i 138 OSI ženskog pola (55%). U ukupnom uzorku najviše je ispitanika koji pripadaju kategoriji starijoj od 30 godina (84%). Skoro trećinu ispitanika čine OSI starosti između 40 i 50 godina, dok su mladi od 18-25 godina odnosno 25-30 zastupljeni sa 10% odnosno 6%. Od ukupnog uzorka 71% ispitanika ima srednju trogodišnju ili četvorogodišnju školu, dok 19% ispitanika ima višu ili visoku školu.

Pri realizaciji istraživanja posebno interesovanje usmjereno je na profil škole koju ispitanici pohađaju ili su pohađali, tj. obratila se pažnja na to da li su u pitanju redovne ili specijalne škole. Rezultati su pokazali da je specijalnu školu pohađalo svega 6% ispitanika od čega su svi ispitanici imali urođeni invaliditet. Sve ostale OSI prošle su proces obrazovanja prema redovnom programu.

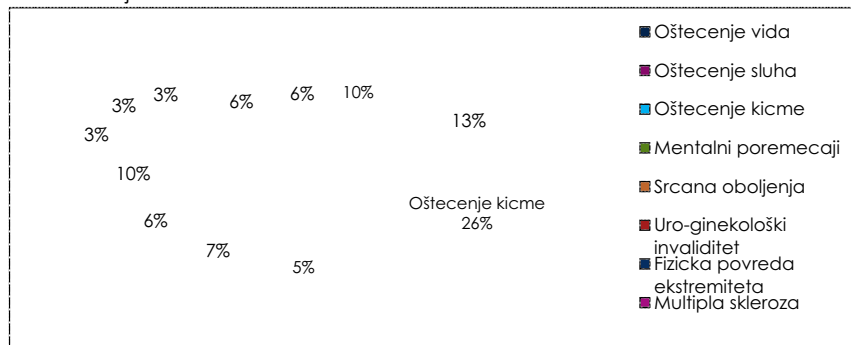
Kod najvećeg broja ispitanika invaliditet se javio nakon završenog obrazovanja (61%), dok je skoro četvrtina ispitanika rođena sa nekom vrstom invaliditeta. Najveći procenat ispitanika sa urođenim invaliditetom mlađi je od 25 godina, dok se OSI koje su invaliditet stekle u toku obrazovanja nalaze u kategoriji između 25 i 30 godina. Procenat onih koji su invaliditet stekli nakon obrazovanja najveći je kod ispitanika starijih od 40 godina. Kod OSI ženskog pola invaliditet se uglavnom javio nakon završenog obrazovanja, dok se kod dvije trećine ispitanika muškog pola javio tokom odnosno nakon završenog školovanja. Invaliditet stečen rođenjem imao je najmanjeg udjela kod obje kategorije.

### 2. Oblici invaliditeta i potrebna podrška

U namjeri da jasno spoznamo stavove, prepreke i probleme u pogledu zapošljavanja i rada OSI u Boki Kotorskoj istraživanjem su obuhvaćeni ispitanici koji posjeduju različite vrste invaliditeta.



Istraživanje je pokazalo da je najveći procenat OSI sa završenom srednjom trogodišnjom ili četvorogodišnjom školom. Tako je prema našim nalazima, srednju trogodišnju ili četvorogodišnju školu završilo skoro dvije trećine ispitanika sa urođenim ili invaliditetom koji je stečen tokom obrazovanja, odnosno 79% OSI koje su invaliditet stekle nakon završenog školovanja. Sa visokom školom se u uzorku našlo 14% ispitanika koji imaju urođeni invaliditet, odnosno 20% OSI koje su invaliditet stekle tokom obrazovanja.

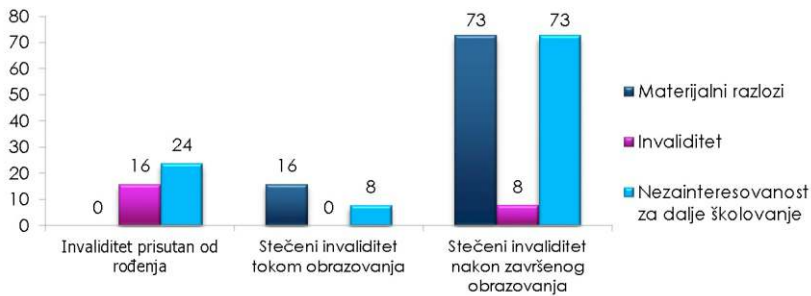


**Grafikon 2.1. Vrsta invaliditeta**

Kako invaliditet utiče na kvalitet života tako i na svakodnevno obavljanje različitih zadataka istraživanjem se obratila pažnja i na vrstu i stepen invaliditeta. Umjereni invaliditet (između 50% i 79%) ima 55% ispitanika i najprisutniji je kod OSI između 40 i 50 godina (čak 80%). Sa druge strane sa lakim invaliditetom (od 20% do 49%) je nešto manje od polovine OSI a među njima najveći procenat zabilježen je kod OSI koje su starije od 50 godina (89%). Kao najučešćiji oblik invaliditeta evidentirano je oštećenje kičme (26%). Ova vrsta invaliditeta bila je najprisutnija kod ispitanika starijih od 30 godina a najveći procenat je imala kod OSI starijih od 50 godina. Međutim, u različitim starosnim kategorijama javljala su se oboljenja koja nisu bila prisutna kod ostalih kategorija odnosno koja su bila specifična za određenu starosnu kategoriju. Tako su svi ispitanici između 18-25 godina kao vrstu invaliditeta naveli fizičku povredu gornjih ili donjih ekstremiteta, oni između 25-30 godina oštećenje sluha, ispitanici između 30-40 godina multiplex skleroza, kombinovane smetnje i epilepsiju, OSI između 40-50 godina autoimuna i maligna oboljenja, dok su OSI iznad 50 godina navele kardio vaskularna odnosno srčana oboljenja.

## 1. Stavovi prema obrazovanju

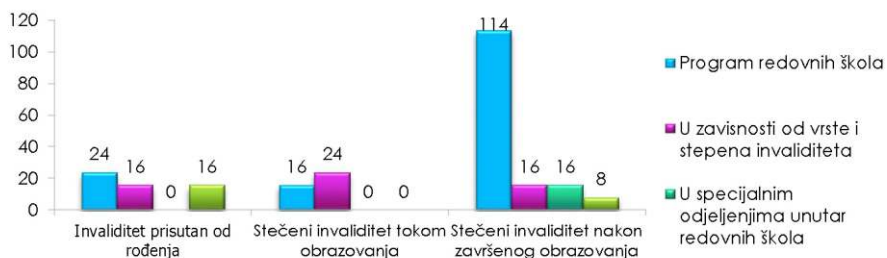
Istraživanjem su prikupljeni podaci u vezi sa percepcijom obrazovanja iz perspektive lica sa invaliditetom kao i o profilu obrazovanja koje bi najviše pogodovalo za OSI. Problemi zapošljavanja povezani su sa problemima obrazovanja jer upravo obrazovanje predstavlja osnovu dalje integracije osobe u društvenu zajednicu, određujući mogućnosti zaposlenja i pronalazjenja adekvatnog posla.



**Grafikon 3.1. Razlozi zbog kojih nije nastavljeno školovanje u zavisnosti od vremena nastanka invaliditeta**

Svega 11% ispitanika je navelo invaliditet kao razlog za prekid procesa obrazovanja. Materijalno stanje bilo je prepreka za 41% OSI, dok su u najvećem procentu ispitanici kao glavni razlog naveli nezainteresovanost za dalje školovanje (48%). Ovdje postoji distinkcija između OSI sa stečenim invaliditetom i onih kojih su invaliditet stekli tokom života. Naime, ispitanici kod kojih je invaliditet prisutan od rođenja kao glavni razlog da ne nastave školovanje naveli su nezainteresovanost (odsustvo motiva za daljim obrazovanjem), dok su kod onih koji su invaliditet stekli nakon završenog obrazovanja u jednakoj mjeri kao razlog bili prisutni materijalno stanje i nezainteresovanost za dalje školovanje. Pri izboru škole koju su pohađali kod 74% OSI presudio je lični afinitet, dok je u jednakom procentu (6%) za izbor bila presudna porodična tradicija odnosno nedovoljna mogućnost izbora škola za osobe sa invaliditetom. Podaci pokazuju da ispitanici uglavnom nisu bili zainteresovani za dalje školovanje odnosno da se kao razlog ne može uzeti urođeni ili stečeni invaliditet.

Da obrazovanje u Boki Kotorskoj nije prilagođeno osobama sa invaliditetom smatra gotovo trećina ispitanika. Međutim, nedostaci u obrazovanju mogu se nadomjestiti kroz alternativne načine obrazovanja (seminari, kursevi). Da u opštinama postoji mogućnost neformalnog obrazovanja potvrdilo je 71% ispitanika. Kao najadekvatniji oblik obrazovanja za osobe s invaliditetom 61% ispitanika vidi program redovnih škola prilagođenih OSI osobama, **dok 39% smatra da školovanje u okviru redovnog programa nije adekvatno. Da bi obrazovanje trebalo organizovati u školama koje su specijalizovane u zavisnosti od vrste i stepena invaliditeta smatra 23% ispitanika, u resursnim centrima 10% ispitanika**, dok je najmanji procenat onih koji smatraju da bi školovanje osoba sa invaliditetom trebalo da se odvija u specijalnim odjeljenjima unutar redovnih škola (6%).



**Grafikon 3.2. Adekvatno obrazovanje u zavisnosti od vremena nastanka invaliditeta**

Nešto manje od polovine ispitanika koji su invaliditet stekli rođenjem, kao i skoro tri četvrtine ispitanika koji su invaliditet stekli nakon završenog obrazovanja smatra da je

najadekvatniji oblik obrazovanja program redovnih škola prilagođenih OSI dok nešto manje od dvije trećine OSI koje su invaliditet stekle tokom obrazovanja smatra da bi obrazovanje trebalo organizovati u zavisnosti od vrste i stepena invaliditeta. Obrazovanje u resursnim centrima kao i u specijalnim odjeljenjima unutar redovnih škola evidentirani su kao najmanje adekvatni. S obzirom na to da postoje različite vrste invaliditeta i da je četvrtina ispitanika kao najadekvatniji vid školovanja navela ono u zavisnosti od vrste i stepena invaliditeta svakako bi u budućnosti trebalo razmišljati u ovom pravcu, odnosno u pravcu obezbjeđivanja što većeg izbora škola za OSI.

Kao glavnu prepreku u obrazovanju 29% ispitanika navelo je neprilagođenost obrazovnih institucija potrebama OSI i nedovoljno edukovan nastavni kadar, dok je za skoro četvrtinu ispitanika najveći problem loš materijalni status. Ovaj podatak ukazuje da bi u perspektivi proces socijalne inkluzije morao uvažiti mogućnost proširenja izbora škola za OSI.

Uslovi života OSI integralni su dio ovog istraživanja. U ukupnom uzorku 55% ispitanika živi sa braćnim drugom i/ili djecom dok 35% ispitanika živi sa roditeljima. Najveći procenat OSI sa urođenim invaliditetom, kao i ispitanika koji su invaliditet stekli tokom obrazovanja živi sa roditeljima, dok oni koji su invaliditet stekli nakon završenog obrazovanja u najvećem procentu žive sa braćnim drugom i/ili djecom. Procenat onih koji žive sa roditeljima a invaliditet su stekli tokom obrazovanja nešto je veći u odnosu na procenat onih koji imaju urođeni invaliditet. Trećina ispitanika je navela da im je potrebna pomoć drugih osoba pri obavljanju aktivnosti svakodnevnog života i to najvećim dijelom prilikom obavljanja radnih aktivnosti (13%) i prilikom nošenja teških predmeta (10%). Za dvije trećine ispitanika nikakva pomoć pri svakodnevnom obavljanju zadataka nije neophodna. Sa druge strane ispitanicima sa urođenim invaliditetom najveća pomoć potrebna je pri kretanju i transportu, ali i prilikom nošenja teških predmeta i prilikom uspostavljanja socijalnog kontakta i komunikacije. Ispitanicima koji su invaliditet stekli tokom obrazovanja pomoć je najpotrebnija pri odlasku van mjesta boravka dok je ispitanicima koji su invaliditet stekli nakon obrazovanja pomoć najpotrebnija prilikom obavljanja radnih aktivnosti.

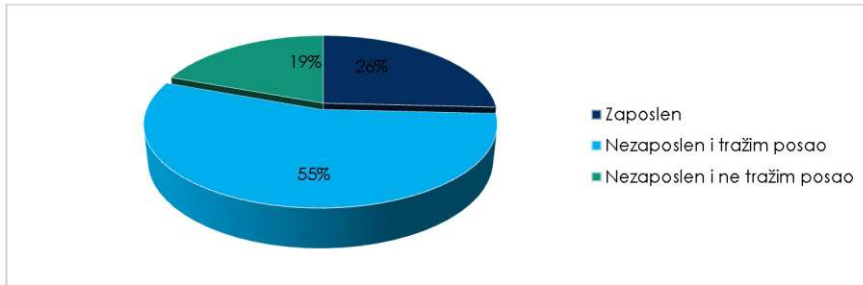
**Tabela 1. Vrsta pomoći koja je potrebna u zavisnosti od vremena nastanka invaliditeta**

	Pomoć nije potrebna	Pri kretanju i transportu	Prilikom obavljanja radnih aktivnosti	Pri odlasku van mjesta boravka	Pri socijalnim kontaktima i komunikaciji	Nošenje teških predmeta
<b>Invaliditet prisutan od rođenja</b>	42.9%	28.6%	0%	0%	14.3%	14.3%
<b>Stečeni invaliditet tokom obrazovanja</b>	80.5%	0%	0%	19.5%	0%	0%
<b>Stečeni invaliditet nakon završenog obrazovanja</b>	68.4%	0.0%	21.3%	0%	0%	10.3%

Socijalna davanja su osnovni izvor prihoda za 61% osobu sa invaliditetom, dok četvrtina ispitanika svoje prihode ostvaruje isključivo putem radnog angažmana. Iz ovog podatka se može jasno zaključiti da više od pola OSI direktno zavisi od socijalnih usluga iz sistema Socijalne i dječje zaštite Crne Gore.

#### 4. Stavovi prema zapošljavanju

Istraživanje je pokazalo da je svega jedna četvrtina osoba sa invaliditetom zaposlena, dok je nešto više od polovine nezaposleno ali aktivno traži posao (55%). Otprilike petina ispitanika nalazi se u statusu nezaposlenosti i nema motiv za traženjem posla.

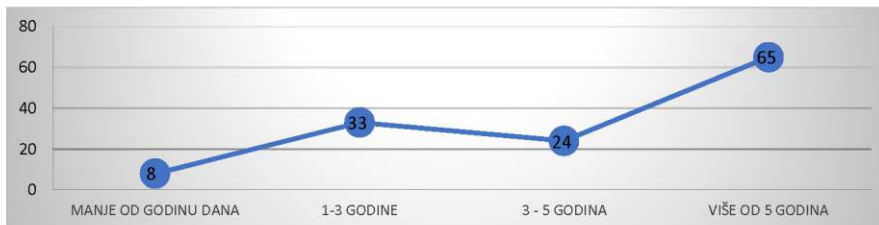


**Grafikon 4.1. Zaposlenje**

Najveći procenat zaposlenih OSI našao se u kategoriji iznad 50 godina (38%). Kod OSI koje su nezaposlene i traže posao dvije trećine pripadaju kategorijama između 30 i 40, odnosno 40 i 50 godina. Prema tome, najveći broj nezaposlenih OSI koji traže posao su mahom u najboljim radnim godinama. Polovina ispitanika koji su nezaposleni i ne traže posao starija je od 50 godina. Dakle, u ovoj posljednjoj kategoriji riječ je o ljudima kod kojih je usljed životne dobi i invaliditeta smanjen motiv za radnim angažovanjem.

Kada je riječ o stepenu obrazovanja i radnom angažmanu, dvije trećine zaposlenih ispitanika ima završenu srednju četvorogodišnju ili višu školu, 83% onih koji su nezaposleni i traže posao ima srednju trogodišnju ili četvorogodišnju školu dok među ispitanicima koji su nezaposleni i ne traže posao trećina ima završenu samo osnovnu školu. Među zaposlenima nema onih sa visokom školom, dok kod nezaposlenih koji traže posao taj procenat iznosi 10%. Najveći procenat zaposlenih i nezaposlenih OSI, bilo da traže ili ne traže radni angažman, invaliditet su stekli nakon završenog obrazovanja. Među ispitanicima koji invaliditet imaju od rođenja najveći procenat je nezaposlenih koji ne traže posao.

Važan indikator položaja osoba sa invaliditetom kada je u pitanju zapošljavanje je dužina traženja posla. Svi nezaposleni ispitanici nalaze se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Rezultati istraživanja pokazuju da najveći procenat osoba sa invaliditetom dosta dugo pokušava da dođe do posla. Polovina nezaposlenih ispitanika traži posao duže od 5 godina dok je samo 6% OSI posao tražilo manje od godinu dana. Gotovo dvije trećine nezaposlenih OSI je u posljednjih 5 godina učestvovalo u razgovorima za dobijanje posla.



**Grafikon 4.2. Koliko dugo OSI traže zaposlenje**

Neku vrstu radnog angažmana prije sticanja invaliditeta imalo je 42% ispitanika. Do informacije o ponudi poslova najvećim dijelom OSI su dolazile preko Biroa rada (58%). OSI u Boki Kotorskoj bi u najvećem procentu bile spremne da prihvate posao koji je prilagođen njihovim potrebama i mogućnostima, dok su najmanje voljni da prihvate bilo koji posao. Kada je riječ o pomoći prilikom zapošljavanja ispitanici su imali različite stavove. Ā etvrtina ispitanika najveću pomoć prilikom zapošljavanja očekuje od Biroa rada, 16% od porodice i prijatelja dok 13% to očekuje od organizacija koje se bave pitanjima OSI. Podaci pokazuju da se osobe sa invaliditetom gotovo podjednako oslanjaju na udruženja, lične kontakte i ostale službe pri traženju posla pa bi opštine u budućnosti mogle razmotriti mogućnost organizovanja posebne službe za informisanje zainteresovanih OSI o slobodnim radnim mjestima.

Da bi se utvrdili stavovi ispitanika prema zapošljavanju provjerilo se i mišljenje osoba sa invaliditetom o različitim pitanjima i problemima koji se tiču rada. Sa predrasudama i/ili nerazumijevanjem poslodavaca susrela se gotovo polovina ispitanika, dok za svega jednu četvrtinu OSI nije bilo nikakvih problema prilikom traženja posla. Kao sljedeći najčešći problem pri traženju posla navodile su se objektivne prepreke poput arhitektonskih barijera i neadaptiranih radnih mjesta koji su predstavljali problem za 10% osoba sa invaliditetom. Predrasude i/ili nerazumijevanje poslodavca bila je najčešća prepreka prilikom traženje posla kako za zaposlene tako i za nezaposlene OSI.

Kod polovine OSI koji ne traže posao glavni problem su bili poslodavci te taj podatak može sugerisati da su upravo predrasude i nerazumijevanje demotivisali ispitanike da traže posao. Uzimajući u obzir navedeno u budućnosti bi opštine svakako trebalo da rade na podizanju svijesti o radnim sposobnostima osoba sa invaliditetom, kako bi se među građanima, a naročito među poslodavcima mijenjala svijest i stavovi u pogledu zapošljavanja i rada osoba sa invaliditetom i njihovih radnih sposobnosti, a u cilju prevazilaženja negativnih stavova i predrasuda u odnosu na radnike sa invaliditetom. Takođe, od značaja bi bilo i sprovođenje psiholoških programa i radionica u cilju podizanja svijesti kod osoba sa invaliditetom o njihovim potencijalima i mogućnostima u pogledu profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja.

**Tabela 2. Problemi sa kojima su se OSI susretale prilikom traženja posla**

	Nije bilo problema	Predrasude i/ili nerazumijevanje poslodavaca	Arhitektonske barijere i neadaptirana radna mjesta	Nemogućnost prilagođavanja radnog vremena	Ostalo
<b>Zaposlen</b>	75.4%	12.3%	12.3%	0%	0%
<b>Nezaposlen i traži posao</b>	5.8%	59.1%	11.7%	5.8%	17.5%
<b>Nezaposlen i ne traži posao</b>	0%	50.0%	0.0%	0%	50.0%

U želji da utvrdimo u kojoj mjeri postojeće radno vrijeme utiče na osobe sa invaliditetom, ispitanicima je postavljeno pitanje koliko su sati spremni da rade. Puno radno vrijeme bilo bi prihvatljivo za gotovo trećinu ispitanika, dok bi za 41% ispitanika

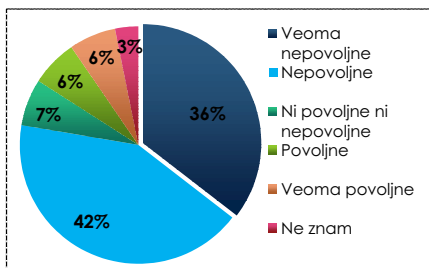
najprihvatljivije radno vrijeme bilo između 4h i 8h. Radno mjesto na kojem su angažovani je bilo prilagođeno potrebama i mogućnostima kod gotovo polovine ispitanika i svi su naveli da su ih poslodavci tretirali kao bilo kojeg drugog zaposlenog. Radno mjesto je bilo djelimično prilagođeno ili nije uopšte bilo prilagođeno potrebama i mogućnostima kod 16% OSI.

Svi ispitanici koji su invaliditet stekli tokom obrazovanja ranije su imali neku vrstu radnog angažmana. Kod OSI sa urođenim invaliditetom nešto više od polovine je i ranije bilo zaposleno, dok je među ispitanicima koji su invaliditet stekli nakon završenog obrazovanja dvije trećine bilo zaposleno prije sticanja invaliditeta. Kod ispitanika koji su ranije bili zaposleni najveći procenat je onih koji imaju od 8 do 15 godina odnosno više od 15 godina radnog staža. U ovoj kategoriji radnog staža nalazi se skoro trećina ispitanika koji su invaliditet stekli nakon završenog obrazovanja. Sa radnim stažom manjim od godinu dana evidentiran je najveći procenat ispitanika koji imaju urođeni invaliditet. Među onima sa najdužim radnim stažom (više od 15 godina) najveći procenat je sa oštećenjem vida, dok je kod OSI koje imaju najkraći radni staž (manje od godinu) najveći procenat sa multipla sklerozom i epilepsijom. Kod ispitanika sa najdužim radnim stažom našle su se i OSI sa oštećenjem sluha, kičmenog stuba, mentalnim poremećajima, srčanim, kao i sa autoimunim oboljenjima. Podatak da polovina ispitanika ima radni staž duži od 8 godina, odnosno da je kod četvrtine OSI zabilježen radni staž duži od 15 godina pokazuje kapacitet i spremnost osoba sa invaliditetom da zadrže posao, odnosno da bez problema i poteškoća ispunjavaju kriterijume poslodavca duži vremenski period.

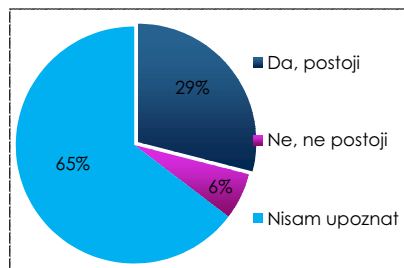
**Tabela 3. Stavovi u pogledu perspektive za zapošljavanje u odnosu na godine ispitanika**

	Veoma nesigurno	Nesigurno	Ni sigurno ni nesigurno	Zaposlen sam	Ostalo
<b>18 - 25</b>	33.3%	33.3%	0%	33.3%	0%
<b>25 - 30</b>	0%	0%	50.0%	50.0%	0%
<b>30 - 40</b>	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%
<b>40 - 50</b>	20.0%	30.0%	10.0%	20.0%	20.0%
<b>50+</b>	0%	33.3%	0%	33.3%	33.3%

Nesigurnost u pogledu budućeg zapošljavanja osjeća gotovo polovina ispitanika. Dvije trećine OSI koje su nezaposlene i traže posao osjećaju se veoma nesigurno ili nesigurno u pogledu budućeg zapošljavanja, a najveću nesigurnost osjećaju nezaposleni koji aktivno traže posao. Dvije trećine mlađih od 25 godina, kao i polovina ispitanika između 30 i 50 godina nema dobar osjećaj kada je riječ o budućem radnom angažmanu, odnosno, vrlo su nesigurni u pogledu perspektive za zapošljavanje. Prilike za zapošljavanje u Boki Kotorskoj 77% ispitanika je ocijenilo kao veoma nepovoljne ili nepovoljne. Sa druge strane, 22% ispitanika smatra da su prilike za zapošljavanje povoljnije nego ranije.



**Grafikon 4.3. Prilike za zaposlenje u Boki Kotorskoj**



**Grafikon 4.4. Upoznatost OSI sa postojanjem opštinskog Akcionog plana za zapošljavanje osoba sa invaliditetom**

Više od dvije trećine ispitanika nije upoznato ili ne zna za postojanje opštinskog Akcionog plana za zapošljavanje OSI. Procenat neinformisanosti najizraženiji je kod OSI koje su mlađe od 25 godina (100%) i između 30 i 40 godina (86%). Sa činjenicom da poslodavci ostvaruju benefite prilikom zapošljavanja OSI upoznato je 75% ispitanika, dok četvrtina nije uopšte upoznata. Istraživanje je pokazalo da su svi mladi od 18-25 godina u potpunosti upoznati sa benefitima koje ostvaruju poslodavci, dok je najmanji procenat informisanosti među starosnim kategorijama između 30 i 50 godina. Podaci pokazuju da bi se u budućnosti trebalo raditi na unapređenju informisanja osoba sa invaliditetom koje pripadaju svim starosnim kategorijama. U kampanji informisanja ključnu ulogu trebalo bi da imaju opštine u Boki Kotorskoj kao i Biro rada.

### 1. Stavovi koji se tiču zadovoljstva životom

Na pitanje da na skali od 1 do 10 ocijene zadovoljstvo sopstvenim životom 61% odsto ispitanika kvalitet života je ocijenilo ocjenom između 7 i 10. Da su žene nešto zadovoljnije kvalitetom života u odnosu na muškarce pokazuje podatak da su osobe muškog pola u najvećem procentu kvalitet života ocijenili sa 7, a žene sa 8. Takođe, kod žena su se u većem procentu u odnosu na muškarce našle ocjene 9 i 10. Najzadovoljniji kvalitetom života (oni koji su u najvećem procentu kvalitet ocijenili sa 10) bili su ispitanici između 30 i 40 godina. Istraživanje je pokazalo da među ispitanicima nije bilo onih koji su u potpunosti nezadovoljni kvalitetom života jer ocjena 1 nije evidentirana. U ukupnoj starosnoj strukturi ispitanika primjetan je disbalans u pogledu percepcije o kvalitetu života u zavisnosti od godina starosti. Posebno je zanimljivo da je trećina ispitanika mlađih od 25 godina, prilično nezadovoljni s obzirom na to da su kvalitet života ocjenjivali sa 2 i 3. Isti zaključak se odnosi i na ispitanika koji su stariji od 50 godina. Da invaliditet ne utiče na kvalitet života OSI najbolje pokazuje podatak da je najveći procenat osoba sa urođenim invaliditetom kvalitet života ocijenio sa 8, a onih koji su invaliditet stekli tokom ili nakon obrazovanja sa 7. Ispitanici koji su kvalitet života ocijenili sa 10 su OSI sa oštećenjem kičmenog stuba i malignim oboljeljima, dok oni koji su kvalitet ocijenili najnižom ocjenom (2) su sa oštećenjem sluha i urogenitalnih organa. Kada se posmatra vrijeme pojave invaliditeta i zadovoljstvo kvalitetom života, najzadovoljniji su oni sa urođenim invaliditetom.

Tabela 4. Šta bi povećalo kvalitet života zaposlenim i nezaposlenim OSI

	Posao prilagođen mogućnostima	Bolji posao	Bolja kvaliteta dostupnosti zdravstvene njege	Veća socijalna davanja	Socijalizacija i dostupnost kulturno zabavnih sadržaja	Radno okupaciona terapija	Skraćeno radno vrijeme	Savremena medicinska pomagala	Bespovratna sredstva za pokretanje biznisa	Riješeno stambeno pitanje
<b>Zaposlen</b>	0%	12.5%	37.5%	0%	0%	0%	0%	37.5%	12.5%	0%
<b>Nezaposleni traži posao</b>	47.1%	0%	23.9%	0%	11.6%	5.8%	5.8%	0%	5.8%	0%
<b>Nezaposleni ne traži posao</b>	0%	0%	16.7%	50.0%	0%	16.7%	0%	0%	0%	16.7%

Posao prilagođen mogućnostima kao i bolja dostupnost liječenja uticali bi na kvalitet života kod polovine ispitanika, dok bi se sa savremenim medicinskim pomagalima i većom socijalnim davanjima poboljšao kvalitet života kod 20% ispitanika. Podaci sugerišu da je u prvom redu potrebno sprovesti određene vrste aktivnosti kako bi se pomoglo osobama koje žele da se zaposle odnosno da radni angažman bude prilagođen tipu njihovog invaliditeta i da se obezbijedi bolji kvalitet i dostupnost zdravstvene njege. Socijalna integracija, veća dostupnost kulturno zabavnih sadržaja, prisustvo radno okupacione terapije, kao i sredstva za pokretanja sopstvenog biznisa takođe bi značajno uticali na kvalitet života OSI. Skraćeno radno vrijeme bi poboljšalo kvalitet života OSI smatra samo 3% ispitanika.

Ovim se jasno pokazuje da radno vrijeme nema značajnijeg uticaja na kvalitet života osoba sa invaliditetom. Za zaposlene OSI kvalitet života bi se značajno povećao uz bolju dostupnost liječenja i uz veću dostupnost savremenih medicinskih pomagala. Za gotovo polovinu nezaposlenih OSI koji traže posao kvalitet bi se poboljšao ukoliko bi imali posao prilagođen svojim mogućnostima. Polovina nezaposlenih ispitanika koji ne traže posao navela je da bi na kvalitet njihovih života uticalo povećanje socijalnih davanja. Ovakav stav kod polovine nezaposlenih koji ne traže posao jasno upućuje na jaku zavisnost od usluga sistema socijalne i dječje zaštite. Generalno, kroz analizu starosne strukture i potreba ispitanika istraživanje je pokazalo sljedeće važne momente:

- A. ispitanicima do 25 godina kvalitet života bi se u najvećoj mjeri poboljšao sa većom socijalizacijom i boljim poslom,
- B. ispitanicima do 30 godina kvalitet života bi se poboljšao kroz veću pristupačnost savremenih medicinska pomagala i bespovratna sredstva za pokretanje sopstvenog biznisa,
- C. ispitanicima do 40 godina kvalitet života bi se poboljšao sa poslom koji je prilagođen njihovim mogućnostima, ali i kroz radno okupacione terapije i skraćeno radno vrijeme,
- D. Starosnoj kategoriji do 50 godina na kvalitet života značajno bi uticala veća dostupnost liječenja ali i posao prilagođen mogućnostima,

OSI starijim od 50 godina kvalitet života bi se u velikoj mjeri poboljšao kroz veću dostupnost zdravstvene njege i kroz veću socijalna davanja.



Tabela 5. Šta bi povećalo kvalitet života OSI u odnosu na oblik invaliditeta

	Posao prilagođen mogućnostima	Bolji posao	Bolji kvalitet i dostupnost zdravstvene njege	Veće socijalna davanja	Socijalizacija i dostupnost kulturno zabavnih sadržaja	Radno okupaciona terapija	Skraceno radno vrijeme	Savremena medicinska pomagala	Bespovratna sredstva za pokretanje biznisa	Riješeno stambeno pitanje
Oštećenje vida	0%	0%	0%	33.3%	0%	0%	0%	33.3%	33.3%	0%
Oštećenje sluha	25.0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50.0%	25.0%	0%
Oštećenje kičme	50.0%	0%	50.0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Mentalni poremećaji	0%	0%	0%	50.0%	0%	50.0%	0%	0%	0%	0%
Srèana oboljenja	0%	0%	50.0%	50.0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Uro-ginekološki invaliditet	0%	0%	50.0%	0%	0%	0%	50.0%	0%	0%	0%
Povreda ekstremiteta	0%	33.3%	0%	0%	66.7%	0%	0%	0%	0%	0%
Multipla skleroza	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Kombinovane smetnje	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Epilepsija	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Autoimuna oboljenja	0%	0%	50.0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50.0%
Maligna oboljenja	50.0%	0%	50.0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Kako različite vrste invaliditeta podrazumijevaju i različite potrebe OSI istraživanjem se, u cilju poboljšanja kvaliteta života, obratila pažnja i na potrebe ispitanika u zavisnosti od vremena kada su stekli invaliditet kao i od vrste invaliditeta koji imaju. Dvije trećine ispitanika sa urođenim invaliditetom smatra da bi im se kvalitet života poboljšao kroz veće socijalizaciju i radno okupacione terapije. OSI koje su invaliditet stekle tokom obrazovanja smatraju da bi im život bio kvalitetniji ukoliko bi imali posao prilagođen svojim mogućnostima, dok oni koji su invaliditet stekli nakon završenog obrazovanja smatra da bi se kvalitet života poboljšao kroz bolji kvalitet i dostupnost zdravstvene njege.

Posao prilagođen mogućnostima najviše bi poboljšao kvalitet života osobama sa oštećenjem kičmenog stuba, multipla sklerozom, kombinovanim smetnjama i malignim oboljenjima, bolji kvalitet i dostupnost zdravstvene njege osobama sa oštećenjem kičme, srèanim oboljenjima, oboljenjima urogenitalnih organa, epilepsijom i malignim oboljenjima, veće socijalna davanja osobama sa mentalnim poremećajima i srèanim oboljenjima, veće socijalizacija osobama sa povredom ekstremiteta, radno okupaciona terapija osobama sa mentalnim poremećajima i epilepsijom, skraceno radno vrijeme osobama sa oboljenjima urogenitalnih organa, savremena medicinska pomagala osobama sa oštećenjem sluha i vida, a bespovratna sredstva za pokretanje biznisa osobama sa oštećenjem vida. OSI sa oštećenjem sluha takođe smatraju da bi im se kvalitet života značajno poboljšao kroz ulaganja i pokretanje sopstvenog biznisa.

Otvaranje sopstvenog preduzeća, odnosno samozapošljavanje, predstavlja još jednu opciju u procesu zapošljavanja OSI. U budućnosti bi svakako trebalo podsticati samozapošljavanje, socijalno preduzetništvo i razvijati programe podrške za osnivanje malih i srednjih preduzeća od strane osoba sa invaliditetom. Neki od vidova podrške mogli bi se odnositi na poreske i administrativne olakšice, postojanje povoljnih kreditnih aranžaman za osnivanje firme, obezbjeđivanje poslovnog prostora, organizovanje posebnih edukacija o mogućnostima samozapošljavanja, kao i osnivanje stručnih službi za pomoć savjetovanje na nivou lokalne zajednice.

Nalazi dobijeni anketnim istraživanjem u periodu od oktobra do novembra 2019. pokazali su sljedeće:

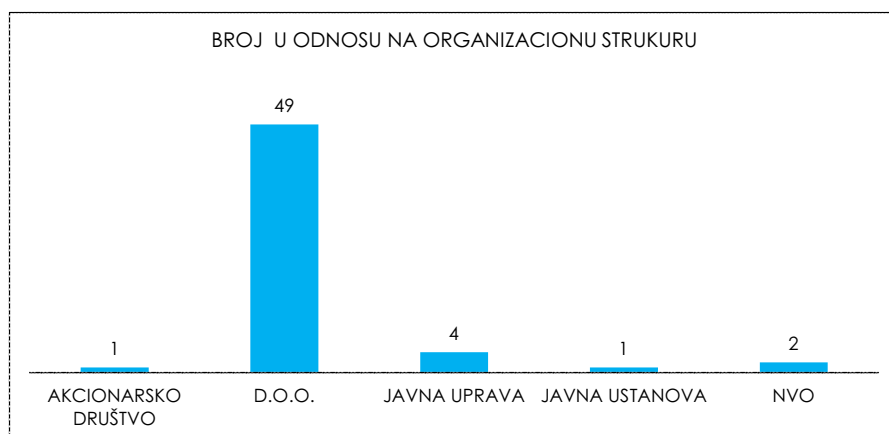
- A. Gotovo trećina ispitanika smatra da obrazovanje u Boki Kotorskoj nije prilagođeno osobama sa invaliditetom. Kao najadekvatniji oblik obrazovanja za osobe s invaliditetom 61% ispitanika vidi program redovnih škola prilagođenih OSI osobama, dok 39% smatra da školovanje u okviru redovnog programa nije adekvatno. Obrazovanje u resursnim centrima kao i u specijalnim odjeljenjima unutar redovnih škola evidentirani su kao najmanje adekvatni.
- B. Kao glavnu prepreku u obrazovanju 29% ispitanika navelo je neprilagođenost obrazovnih institucija potrebama OSI i nedovoljno edukovan nastavni kadar, dok je za skoro četvrtinu ispitanika najveći problem loš materijalni status. Ovaj podatak ukazuje da bi u perspektivi proces socijalne inkluzije morao uvažiti mogućnost proširenja izbora škola za OSI.
- C. Svega jedna četvrtina osoba sa invaliditetom ima status zaposlenog lica, dok je nešto više od polovine nezaposleno ali aktivno traži posao (55%). Otprilike petina ispitanika nalazi se u statusu nezaposlenosti i nema motiv za traženjem posla.
- D. Najveći procenat osoba sa invaliditetom dosta dugo pokušava da dođe do posla. Polovina nezaposlenih ispitanika traži posao duže od 5 godina dok je samo 6% OSI posao tražilo manje od godinu dana.
- E. Do informacije o ponudi poslova OSI su najvećim dijelom dolazile preko Biroa rada (58%) od kojeg ujedno očekuju i najveću pomoć prilikom zapošljavanja.
- F. Sa predrasudama i/ili nerazumijevanjem poslodavaca susrela se gotovo polovina ispitanika, dok za svega jednu četvrtinu OSI nije bilo nikakvih problema prilikom traženja posla. Kod polovine OSI koji ne traže posao glavni problem su bili poslodavci te taj podatak može sugerisati da su upravo predrasude i nerazumijevanje demotivisali ispitanike da traže posao.
- G. Za zaposlene OSI kvalitet života bi se značajno povećao uz bolju dostupnost liječenja i uz veću dostupnost savremenih medicinskih pomagala. Za gotovo polovinu nezaposlenih OSI koji traže posao kvalitet bi se poboljšao ukoliko bi imali posao prilagođen svojim mogućnostima.
- H. Nesigurnost u pogledu budućeg zapošljavanja osjeća gotovo polovina ispitanika, a prilike za zapošljavanje od strane 77% ispitanika u Boki Kotorskoj ocijenjene su kao veoma nepovoljne ili nepovoljne. Dvije trećine mladih od 25 godina, kao i polovina ispitanika između 30 i 50 godina nema dobar osjećaj kada je riječ o budućem radnom angažmanu, odnosno, vrlo su nesigurni u pogledu perspektive za zapošljavanje. Sa druge strane, 22% ispitanika smatra da su prilike za zapošljavanje povoljnije nego ranije.

Više od dvije trećine ispitanika nije upoznato ili ne zna za postojanje opštinskog Akcionog plana za zapošljavanje OSI. Procenat neinformisanosti najizraženiji je kod OSI koje su mlađe od 25 godina i između 30 i 40 godina.

## 5. Izvještaj o poslodavcima OSI u Boki Kotorskoj – nalazi dobijeni desk analizom

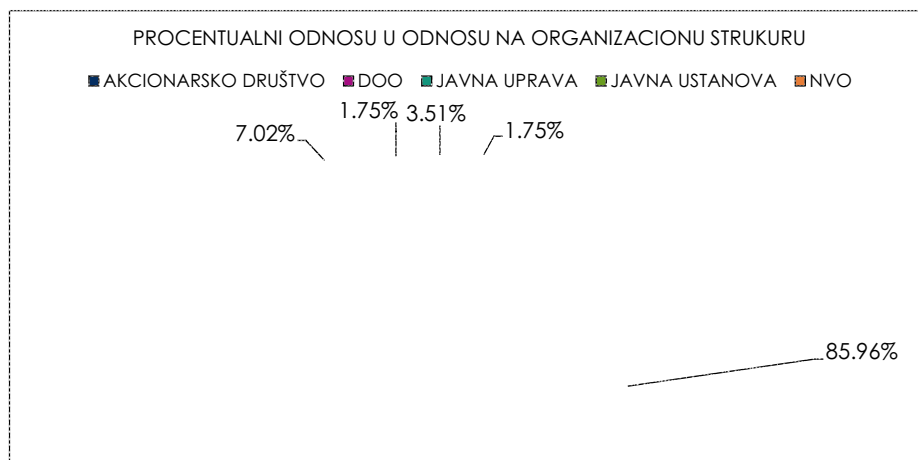
Na području Boke Kotorske po podacima Zavoda za statistiku Crne Gore broj aktivnih poslovnih subjekata je ukupno 5408, odnosno u Herceg Novom posluje 2467, Tivtu 1573, a u Kotoru 1368 aktivnih poslovnih subjekata,

Broj poslodavaca koji zapošljavaju OSI je 57, što znači da svega 1% poslovnih subjekata zapošljava OSI.



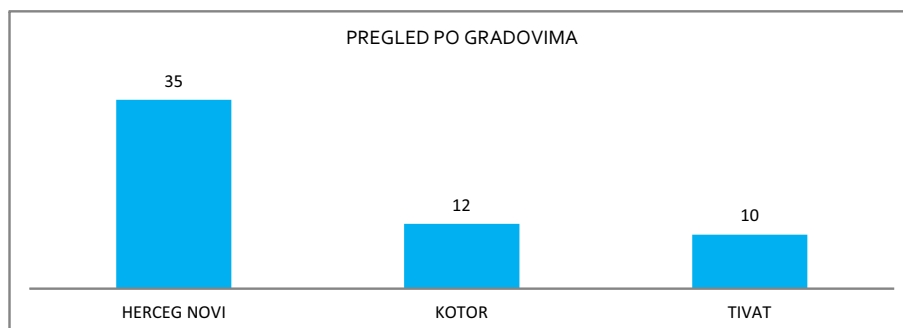
**Grafikon 5.1. Broj u odnosu na organizacionu strukturu**

U grafikonu 1 vidimo da se najveći broj OSI zapošljava u privrednim subjektima koji su u statusu DOO. Posebno zanimljiv podatak je da u oblasti Boke Kotorske dvije NVO zapošljavaju OSI, a samo jedna javna ustanova zapošljava OSI, dok je broj javnih uprava ili njihovih institucija tek 4. Ovo jasno upućuje na nedovoljnu angažovanost javnog sektora i subjekata civilnog društva u procesima zapošljavanja OSI. U grafikonu 2 pokazani su procentualni iznosi u pogledu radnog angažovanja OSI, gdje je angažovanje u javnom i civilnom sektoru na nivou statističke greške.

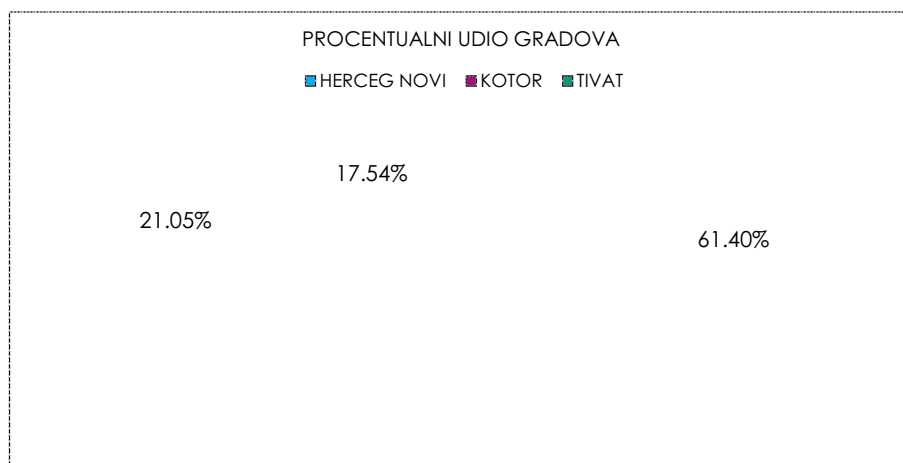


**Grafikon 5.2. Procentualna zastupljenost u odnosu na organizacionu strukturu**

Ukoliko uporedimo opštine u Boki Kotorskoj prema broju zaposlenih OSI lako uočavamo da je najviše subjekata koji zapošljavaju OSI ima na teritoriji Opštine Herceg Novi, dok je broj takvih privrednih subjekata na teritorijama opština Tivat i Kotor značajno manji (grafikon 3 i 4). Opština Herceg Novi zapošljava više OSI nego opštine Tivat i Kotor zajedno.

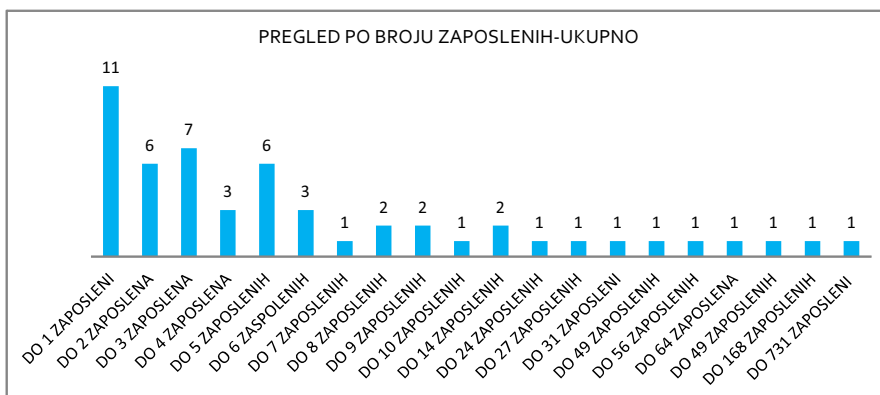


**Grafikon 5.3. Pregled po gradovima**

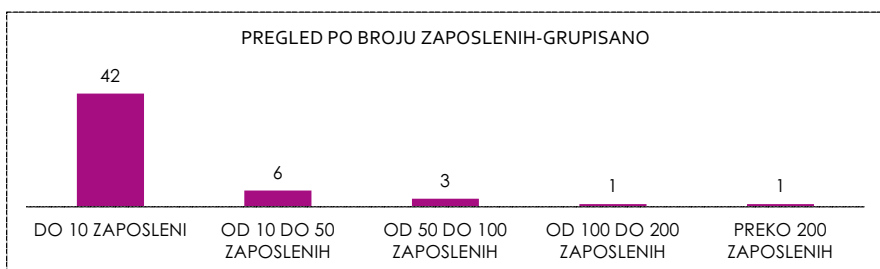


**Grafikon 5.4. Procentualni udio subjekata po gradovima**

Ukoliko obratimo pažnju na broj zaposlenih u privrednim subjektima koji zapošljavaju OSI dolazimo do zaključka da većina imaju samo jednog zaposlenog (misli se na ukupan broj zaposlenih a ne na broj zaposlenih OSI). Grafikon broj 5 pokazuje da OSI zapošljavaju u najvećoj mjeri mali i srednji privredni subjekti (do 30 zaposlenih ukupno). Broj privrednih subjekata tj. većin kompanija i ustanova (preko 50 zaposlenih je svega 5. Tom broju se mogu, pretpostavljamo, dodati i tri javne uprave za koje nedostaju podaci o tačnom broju zaposlenih. Drugim riječima, sa većim brojem ukupno zaposlenih opada zaposlenost OSI, što nas navodi na zaključak da ne postoji senzibilitet kod većin poslodavaca za zapošljavanjem OSI uprkos postojanju beneficija i zakonskih obaveza.



**Grafikon 5.5. Pregled po broju zaposlenih – ukupno**

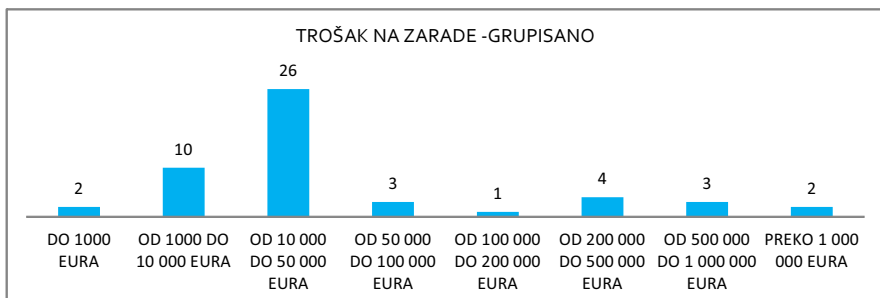


**Grafikon 5.6. Pregled po broju zaposlenih – grupisano**

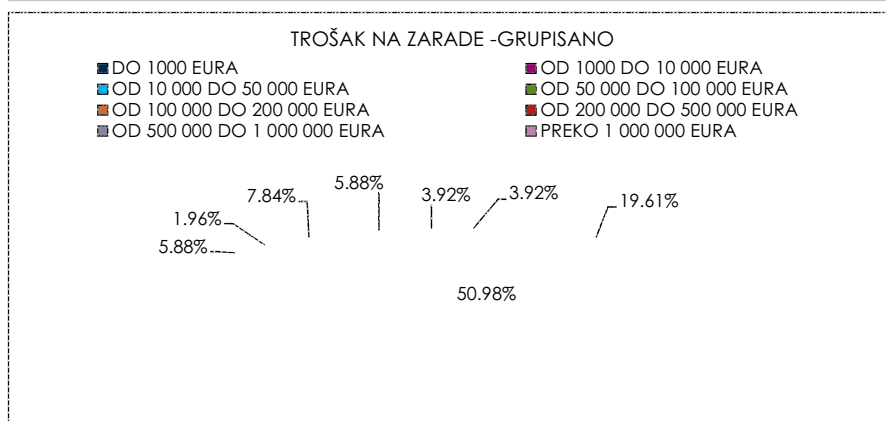
Uvidom u grafikon 6 vidimo da 73% privrednih subjekata ima do 10 zaposlenih. U takvoj situaciji oni nemaju obaveze zapošljavanja OSI, niti podliježu članovima (22 i 23) iz Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji lica sa invaliditetom. U privrednim subjektima koji imaju više od 50 zaposlenih ukupno je angažovano 5 OSI. U pitanju je još jedan podatak koji ukazuje na odsustvo voljnog momenta za zapošljavanjem OSI u oblasti Boke Kotorske.

**NAPOMENA:** Kod grafikona 5 i 6 nedostaju podaci za 4 organizacije (3 javne uprave i 1 d.o.o. osnovan u 2019. godini)

Ukoliko pogledamo troškove na zarade privrednih subjekata najviše onih koji zapošljavaju OSI imaju ukupne troškove na zarade do 50 000 eura. Sa troškovima na zarade preko 50 000 eura mjesečno je 13 subjekata (pretpostavka + tri javne uprave za koje nedostaju podaci).



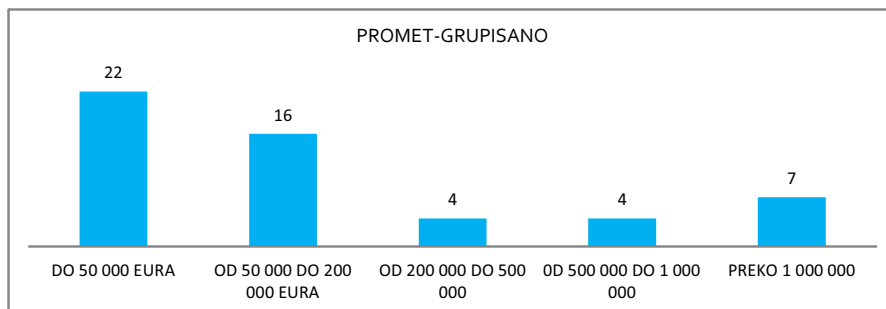
**Grafikon 5.7. Pregled po trošku na zarade – grupisano**



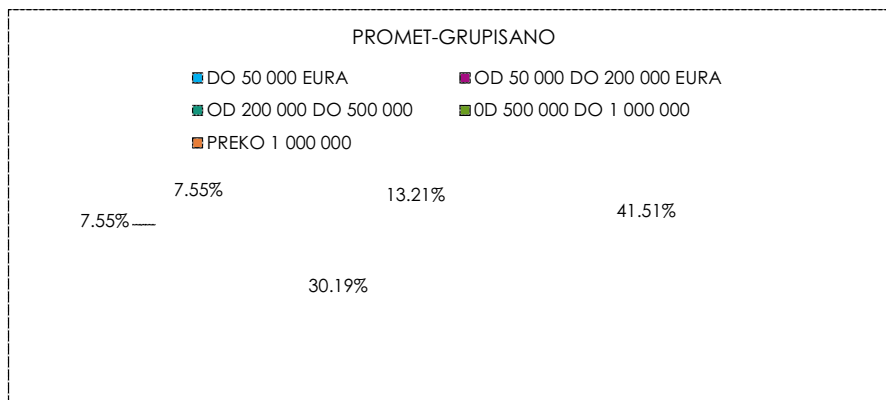
**Grafikon 5.8. Pregled po trošku na zarade – grupisano (procentualno)**

**NAPOMENA:** Kod grafikona 7 i 8 nedostaju podaci za 6 organizacija (3 javne uprave i 3 d.o.o.)

Najveći broj subjekata, u tri opštine kumulativno, koji zapošljavaju OSI ima ukupan promet do 50 000 eura na godišnjem nivou (njih 22). Od 50 000 do 200 000 eura prometa ima 16 subjekata koji zapošljavaju OSI. Postoji i 7 subjekata koji zapošljavaju OSI, a čiji promet prelazi milion eura. Opet, veći promet troškova na zarade ukazuje na potencijale privrednog subjekta ali istovremeno pokazuje značajno manju prisutnost radnog angažovanja OSI.



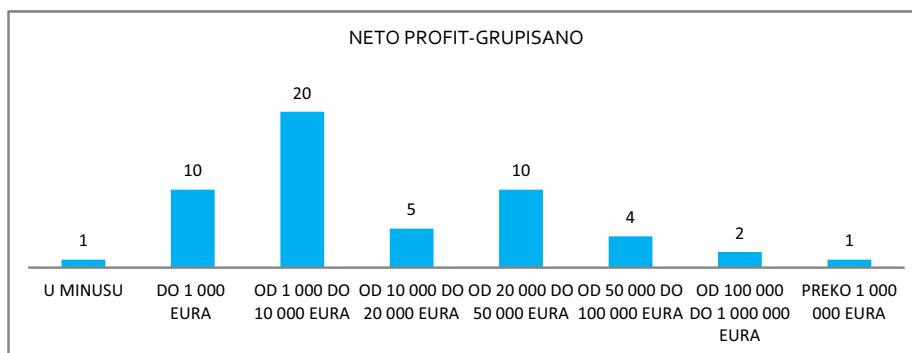
**Grafikon 5.9. Pregled po prometu – grupisano**



**Grafikon 5.10. Pregled po prometu – grupisano (procentualno)**

**NAPOMENA:** Kod grafikona 9 i 10 nedostaju podaci za 4 organizacije (3 javne uprave koje ne predaju finansijske iskaze Poreskoj upravi i 1 d.o.o. koja je osnovana u 2019. godini, stoga još uvijek nije predala finansijske iskaze)

Prema kriterijumu neto profita (2018. godina), jedan privredni subjekat koji zapošljava OSI posluje u minusu, njih 10 imaju promet do 1 000 eura mjesečno, dok je broj onih čiji neto profit iznosi od 10 000 do 20 000 eura 5. Izdvajaju se 3 subjekta koja imaju godišnji neto profit preko 100 000 eura, a od čega jedan od njih posluje sa neto profitom preko 1 000 000 eura. Isto kao i u prethodno testiranim slučajevima, radno angažovanje populacije OSI opada sa povećanjem neto profita u konkretnim privrednim subjektima.



**Grafikon 5.11. Pregled po neto profitu – grupisano**

Navedeni podaci odnose se na 2018. godinu i dostupni su na veb stranici Poreske uprave.

**NAPOMENA:** Kod grafikona 11 nedostaju podaci za 4 organizacije (3 javne uprave koje ne predaju finansijske iskaze Poreskoj upravi i 1 d.o.o. koja je osnovana u 2019. godini, stoga još uvijek nije predala finansijske iskaze)

Nalazi dobijeni desk analizom u periodu od oktobra do novembra 2019. pokazali su sljedeće:

- A. Svega 1% poslovnih subjekata zapošljava OSI, a najveći broj OSI se zapošljava u privrednim subjektima koji su u statusu DOO.
- B. U oblasti Boke Kotorske svega dvije NVO i jedna javna ustanova zapošljavaju OSI, dok je broj javnih uprava ili njihovih institucija tek 4. Ovo jasno upućuje na nedovoljnu angažovanost javnog sektora i subjekata civilnog društva u procesima zapošljavanja OSI.
- C. Najviše subjekata koji zapošljavaju OSI ima na teritoriji Opštine Herceg Novi. Opština Herceg Novi zapošljava više OSI nego opštine Tivat i Kotor zajedno.
- D. U privrednim subjektima koji imaju više od 50 zaposlenih ukupno je angažovano 5 OSI. Sa većim brojem ukupno zaposlenih opada zaposlenost OSI, što upućuje na zaključak da ne postoji senzibilitet kod većih poslodavaca za zapošljavanjem OSI uprkos postojanju beneficija i zakonskih obaveza.

## 6. Literatura

1. Vlada Crne Gore, 2017: *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom*, Podgorica, Crna Gora.
2. Vlada Crne Gore, *Zakon o radu Crne Gore*, Podgorica, Crna Gora.
3. Vlada Crne Gore, *Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Crne Gore*, Podgorica, Crna Gora.
4. Vlada Crne Gore, *Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori (2016 – 2020)*, Podgorica, Crna Gora.
5. Vlada Crne Gore, 2019: *Strategija inkluzivnog obrazovanja (2019-2025)*, Podgorica, Crna Gora.
6. Ministarstvo rada i socijalnog staranja, 2014: *Pravilnik o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja*, "Službeni list CG", br. 6/2012 i 46/2014, Podgorica.
7. CEDEM, 2017: *Analiza položaja i zaštite od diskriminacije osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori*, Podgorica, Crna Gora.
8. Unija poslodavaca Srbije, 2017: *Položaj osoba sa invaliditetom u pogledu rada i zapošljavanja u Republici Srbiji*, Srbija.
9. Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2018: *Vodič kroz prava lica sa invaliditetom i poslodavaca u oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja*, Podgorica.
10. Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2016: *Lica sa invaliditetom*, Podgorica, Crna Gora.
11. Unija poslodavaca Crne Gore, 2011: *Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom prema međunarodnim standardima i propisima u Crnoj Gori/Mitovi i realnosti/Zapošljavanje lica sa invaliditetom u Crnoj Gori (aspekt: pristupačnost radnog mjesta)*, Podgorica.
12. MONSTAT, 2016: *Korisnici materijalnih davanja u Crnoj Gori*, Podgorica, Crna Gora.
13. IDEAS, 2019: *Analiza potreba centara za socijalni rad u Crnoj Gori*, UNICEF, Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore, Zavod za socijalnu i dječju zaštitu Crne Gore, Podgorica, Crna Gora.
14. Tilak, J., 1989: *Education and its Relation to Economic Growth, Poverty, and Income Distribution: Past evidence and further analysis*, World Bank, Washington DC.







Kontakt Tel: 031 321 136  
067 261 703  
e-mail: [vulcan@t-com.me](mailto:vulcan@t-com.me)  
[nasaidkartica@gmail.com](mailto:nasaidkartica@gmail.com)

[www.novasansaunovom.com](http://www.novasansaunovom.com)  
FB [Digitalna štamparija "Naša ID kartica"](#)