

Komparativna analiza sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, Sloveniji i Estoniji

Galović, Kristina

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:550684>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-19**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



**PRAVNI FAKULTET SVEUČILIŠTA U ZAGREBU,
STUDIJSKI CENTAR ZA JAVNU UPRAVU I JAVNE FINACIJE,
SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ JAVNE UPRAVE**

Kristina Galović

**KOMPARATIVNA ANALIZA SUSTAVA ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S
INVALIDITETOM U HRVATSKOJ, SLOVENIJI I ESTONIJI**

DIPLOMSKI RAD

prof.dr.sc. Teo Giljević

Zagreb, 2023.

**PRAVNI FAKULTET SVEUČILIŠTA U ZAGREBU,
STUDIJSKI CENTAR ZA JAVNU UPRAVU I JAVNE FINACIJE,
SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ JAVNE UPRAVE**

Kristina Galović

**KOMPARATIVNA ANALIZA SUSTAVA ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S
INVALIDITEOM U HRVATSKOJ, SLOVENIJI I ESTONIJI**

DIPLOMSKI RAD

prof.dr.sc. Teo Giljević

Zagreb, 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Kristina Galović (ime i prezime studenta/ice) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Kristina Galović, v.r.

(potpis studenta)

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. POJAM OSOBA S INVALIDITETOM.....	2
2.1. Pojam osoba s invaliditetom.....	2
2.1.1. Vrste invaliditeta.....	3
3. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ	5
3.1. Pravni okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj.....	5
3.2. Zaposlenost osoba s invaliditetom	8
3.2.1. Nezaposlenost osoba s invaliditetom	15
3.2.2. Diskriminacija po osnovi invaliditeta	17
3.3. Utjecaj državnih institucija na zapošljavanje osoba s invaliditetom	20
3.3.1. Kvotno zapošljavanje	23
4. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI SLOVENIJI	24
4.1. Pravni okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom u Sloveniji.....	24
4.2. Zaposlenost osoba s invaliditetom	26
4.3. Utjecaj državnih institucija na zapošljavanje osoba s invaliditetom	29
4.3.1. Iskaznica EU-a za osobe s invaliditetom	31
5. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI ESTONIJI	32
5.1. Pravni okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom u Estoniji.....	32
5.2. Zaposlenost osoba s invaliditetom	34
5.3. Utjecaj državnih institucija na zapošljavanje osoba s invaliditetom	35
6. ZAKLJUČAK I PREPORUKE ZA POBOLJŠANJE ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM U HRVATSKOJ.....	38
7. LITERATURA.....	42
7.1. Knjige i članci.....	42
7.2. Propisi	43
7.3. Internetske stranice	44

Popis tablica

Tablica 1. Postotak osoba s invaliditetom s obzirom na vrstu invaliditeta	4
Tablica 2. Broj uključenih osoba s invaliditetom u mjere aktivne politike zapošljavanja.....	22
Tablica 3. Poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom u 2020. i 2021. godini	24
Tablica 4. Statistika osoba s invaliditetom u Republici Estoniji	35
Tablica 5. Statistika broja osoba s invaliditetom prema vrsti invaliditeta u 2021. godini	35

Popis grafikona

Graf 1. Postotak zaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na vrstu invaliditeta	10
Graf 2. Broj zaposlenih osoba s invaliditetom po djelatnostima u Hrvatskoj	14
Graf 3. Zaposlene osobe s invaliditetom po županijama i spolu	14
Graf 4. Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema spolu.....	16
Graf 5. Udio nezaposlenih osoba s invaliditetom po županijama.....	16
Graf 6. Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na dob i spol	17
Graf 7. Djelatnosti u kojima se invalidi najčešće zapošljavaju u Sloveniji (2016. godina)	28

Komparativna analiza sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, Sloveniji i Estoniji

Sažetak

Ovaj rad obrađuje temu komparativne analize sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj te državama Sloveniji i Estoniji. Tema zapošljavanja osoba s invaliditetom potaknuta je sve većom senzibilnošću prema manjinama kao i potrebom njihova uključivanja u zajednicu u sklopu procesa dinamičnog razvoja društva. Tendencija svake od država članica Europske unije, kao i ostatka svijeta je da svakom građaninu omogući ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada. Stoga je na vladajućima strankama i državnim institucijama da problem zapošljavanja osoba s invaliditetom shvate ozbiljno te poboljšaju njihov često diskriminirajući položaj. U radu će se prikazati normativni okvir i uređenje sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom u državama Hrvatskoj, Sloveniji i Estoniji. Prikazat će se zaposlenost osoba s invaliditetom u navedenim državama, kao i način na koji državne institucije potiču zapošljavanje osoba s invaliditetom i njihovo uključivanje u zajednicu. Osvrnuti ću se i na prepreke s kojima se susreću osobe s invaliditetom prilikom zapošljavanja, na prilagodbu organizacije pojedincu kako bi njegovo radno mjesto i okruženje bilo što pristupačnije, te kako bi kvalitetnije mogao obavljati posao, ali i na diskriminaciju s kojom se svakodnevno susreću. Za kraj navodim zaključak i određene preporuke za Republiku Hrvatsku koje bi mogle poslužiti kao vidik za poboljšanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, te što sve navedene države imaju zajedničko, a po čemu se razlikuju njihovi sustavi zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Ključne riječi: osoba s invaliditetom, zaposlenost, kvotno zapošljavanje, diskriminacija, poticaji, Hrvatska, Slovenija, Estonija

1. UVOD

Pravo na rad i jednake uvjete na radnom mjestu jedno je od temeljnih prava svakog pojedinca. Radi opstanka i unapređenja društva, države zakonski reguliraju područje zapošljavanja kako bi omogućile svakom pojedincu pravo na rad usprkos ograničenjima s kojima se ti pojedinci susreću. Kako bi se osobe s invaliditetom uključile na tržište rada te kako bi financijski bile što samostalnije, mnoge članice Europske unije odlučile su usvojiti i ratificirati međunarodne dokumente koji su ključni za ovo područje. Cilj svake organizacije je imati radno sposobne pojedince kako bi ostvarila ciljeve i zadatke radi kojih je osnovana. Stoga je na svakoj od država da uredi sustav osposobljavanja i zapošljavanja osoba s invaliditetom kako bi se poboljšala kvaliteta njihovog života u zajednici te smanjila diskriminacija.

Cilj ovog rada je analizirati sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i usporediti ga sa zemljama Slovenijom i Estonijom. Što sve navedene države čine kako bi poboljšale položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada te kakav je njihov položaj i uključenost u društvu. Također, osvrnuti ću se na problem diskriminacije osoba s invaliditetom te ostale prepreke s kojima se susreću na području rada i zapošljavanja.

Struktura rada se osim uvodnog dijela i zaključka sastoji od četiri poglavlja. U drugom poglavlju definirati će se pojam osobe s invaliditetom, te prikaz vrste i stupnjeva invaliditeta prema pravnom okviru u Republici Hrvatskoj. U trećem, četvrtom i petom poglavlju prikazuje se normativni okvir, sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom te utjecaj državnih institucija na zapošljavanje osoba s invaliditetom u državama Hrvatskoj, Sloveniji i Estoniji. Za kraj, uz zaključak navodim i određene preporuke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom u Hrvatskoj. Odabrala sam navedene zemlje radi usporedbe zapošljavanja osoba s invaliditetom, kako bi prikazala koje su njihove sličnosti, a koje razlike obzirom da su sve navedene zemlje države članice Europske unije te su po veličini i broju stanovnika među manjim državama članicama Europske unije.

2. POJAM OSOBA S INVALIDITETOM

2.1. Pojam osoba s invaliditetom

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, osoba s invaliditetom definirana je kao osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja joj stvaraju prepreku u svakodnevnim aktivnostima te mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima. Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti definirana je kao osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima kao takva ima smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti.¹

Često se pojam osoba s invaliditetom koristi samo u odnosu na osobe s fizičkim i motoričkim oštećenjima, no Konvencija o pravima osoba s invaliditetom navodi da u tu skupinu spadaju i osobe s intelektualnim, mentalnim ili psihosocijalnim oštećenjima kao što su osobe s duševnim smetnjama, psihičkim bolestima i problemima mentalnog zdravlja.²

Konvencija u područje rada i zapošljavanja obvezuje države potpisnice da osiguraju i promiču ostvarivanje prava na rad, što uključuje i osobe koje su stekle invaliditet tijekom zaposlenja, te su obvezne poduzimati odgovarajuće korake, što uključuje prilagodbu vlastitog zakonodavstva s ciljem da zabrane bilo kakvu vrstu diskriminacije na temelju invaliditeta vezano uz zapošljavanja, trajanje zaposlenja i napredovanja u službi. Obvezne su zaštititi osobe s invaliditetom po ravnopravnoj osnovi s drugima po pitanju povoljnih uvjeta rada, jednakih mogućnosti, jednake plaće za rada iste vrijednosti te ih zaštititi od bilo kakve vrste uznemiravanja. Osigurati im ostvarivanje sindikalnih prava, jednak pristup programima profesionalne orijentacije i službama za zapošljavanje i profesionalno obrazovanje. Članice potpisnice Konvencije dužne su promicati mogućnosti samozapošljavanja kao i zapošljavanja osoba s invaliditetom u javnom i privatnom

¹ Osoba s invaliditetom - Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13); članak 2., stavak 1 - 2

² Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (Službeni list Europske unije 2010., L 23/37); članak 1., stavak 2.

sektoru. Također su dužne osigurati pravilnu prilagodbu okruženja i radnog mjesta za osobe s invaliditetom.³

2.1.1. Vrste invaliditeta

Invaliditet je prema Zakonu o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti izvršenja fizičkih i psihičkih aktivnosti i funkcija koje su primjerene životnoj dobi osobe i odnose se na sposobnosti, aktivnosti i ponašanja, koje se smatraju bitnim sastojcima svakodnevnog života. Umjesto pojma invaliditet, koristi se i naziv hendikep koji se može definirati kao stanje koje proizlazi iz trajnog oštećenja ili invaliditeta koji ograničava ili sprečava izvršenje svakodnevnih aktivnosti, koje su uobičajena u životu pojedinca i označavaju okolnosti u kojima se, ovisno o dobi, spolu, socijalnim i kulturnim čimbenicima nalazi osoba s invaliditetom. Težina invaliditeta određena je stupanjem ograničenja aktivnosti osobe s invaliditetom. U posebnom dijelu registra o osobama s invaliditetom navedene su vrste tjelesnih i mentalnih oštećenja:

1. oštećenja vida,
2. oštećenja sluha,
3. oštećenja govorno-glasovne komunikacije,
4. oštećenja lokomotornog sustava,
5. oštećenja središnjega živčanog sustava,
6. oštećenja perifernoga živčanog sustava,
7. oštećenja drugih organa i organskih sustava,
8. mentalna retardacija,
9. autizam,
10. duševni poremećaji,
11. više vrsta oštećenja.⁴

³ Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (Službeni list Europske unije 2010., L 23/37); članak 27., stavak 1.

⁴ Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom (NN 64/2001); članak 2. – 3.

Tablica 1. Postotak osoba s invaliditetom s obzirom na vrstu invaliditeta

Vrste oštećenja	Ukupan broj	% od ukupnog broja osoba s invaliditetom
Višestruka oštećenja	188.182	30,2
Oštećenja lokomotornog sustava	177.547	28,5
Oštećenja drugih organa i organskih sustava, kromosopatije, prirodene anomalije i rijetke bolesti	162.135	26,0
Mentalna oštećenja	153.021	24,5
Oštećenja središnjeg živčanog sustava	110.756	17,7
Oštećenja govorno-glasovne komunikacije	51.149	8,2
Intelektualna oštećenja	31.291	5,0
Oštećenja vida	20.526	3,3
Oštećenja sluha	17.679	2,8
Oštećenja perifernog živčanog sustava	17.642	2,8
Poremećaji iz spektra autizma	4.177	0,7
Gluhosljepoća	172	0,03

(Izvor: *Izvjешće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj 2022.* (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za javno zdravstvo, str. 6)

Jedan od temeljnih dokumenata kojim je regulirano vještačenja za procjenu stupnja invaliditeta je Uredba o metodologijama vještačenja. Uredba je usklađena sa zakonskom regulativom koja definira ostvarivanje prava osoba s invaliditetom. Navedenom je uredbom detaljnije pojašnjen način i postupak vještačenja u svrhu ostvarivanja prava osoba s invaliditetom u određenim područjima kao što su socijalna skrb, mirovinsko osiguranje, profesionalna rehabilitacija, zapošljavanje kao i ostvarivanje prava na temelju nalaza i mišljenja tijela nadležnog za vještačenje.⁵ Uz navedenu uredbu svakako je potrebno navesti i Zakon o listi tjelesnih oštećenja u kojem su navedena tjelesna oštećenja koja su temelj za stjecanje prava na naknadu za tjelesno

⁵ Uredba o metodologijama vještačenja (NN 67/2017); članak 1., stavak 1.

oštećenje prema Zakonu o mirovinskom osiguranju. Navedeni Zakon sastavljen je od liste tjelesnih oštećenja prema kojoj najniži postotak invalidnosti za ostvarivanje prava na naknadu iznosi 30%.⁶

3. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

3.1. Pravni okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj

Područje zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj definirano je kao i za sve osobe pravnim aktima države, a posebni zakoni i podzakonski akti bi trebali olakšati i potaknuti zapošljavanje ove skupine pojedinaca. Prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom svaki poslodavac treba obratiti pažnju na sljedeće zakone:

- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom
- Zakon o radu
- Zakon o mirovinskom osiguranju
- Zakon o suzbijanju diskriminacije

Glavni propisi za područje rada su Zakon o radu kojim su definirani opći uvjeti zapošljavanja, kao i Zakonom o suzbijanju diskriminacije koji definira zabranjivanje bilo kakve vrste diskriminacije prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom kao i tijekom njihova radnog odnosa. Proces regrutacije i selekcije, posebice kod definiranja kriterija za zapošljavanje i oglašavanje radnog mjesta, detaljnije je propisano Zakonom o radu⁷, te je obavezno pridržavanje odredbi o nediskriminaciji, koje se u ovom slučaju odnose na proces zapošljavanja, uključujući regrutaciju i odabir kandidata. Područje zapošljavanja osoba s invaliditetom detaljnije je propisano Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. U njemu su navedene specifičnosti vezane za prava i obaveze osoba s invaliditetom prije zapošljavanja, tijekom zapošljavanja te prilikom samog zapošljavanja. Zakon o suzbijanju diskriminacije ovdje

⁶ Zakon o listi tjelesnih oštećenja (NN 162/1998)

⁷ Zakon o radu (NN 93/2014); članak 7., stavak 4.

predstavlja važan propis koji uspostavlja okvir za ravnopravno sudjelovanje osoba s invaliditetom na tržištu rada. Relevantan propis kod definiranja prava i obveza vezanih za invalide u radnom odnosu kao i njihovo ponovno zapošljavanje nakon rehabilitacije je Zakon o mirovinskom osiguranju. Zakon razlikuje zapošljavanje osobe s invaliditetom pod općim i pod posebnim uvjetima. Opći dio obuhvaća područje zapošljavanje na otvorenom tržištu rada te je zapošljavanje uređeno pravilima kao i zapošljavanje ostalih zaposlenika, uz neke dodatne obaveze i prava za poslodavca. Zapošljavanje pod posebnim uvjetima odnosi se na zapošljavanje u ustanovama osnovanim radi zapošljavanja osoba s invaliditetom.⁸

Prema pravu Europske unije, zabranjeno je diskriminirati na osnovi invaliditeta samo u području rada i zapošljavanja, dok je u Hrvatskoj prihvaćen širi koncept zabrane diskriminacije osoba s invaliditetom koji obuhvaća sva područja društvenog života. Potrebno je istaknuti razumnu prilagodbu koja je obvezna za poslodavce prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, kao i prema Zakonu o radu. Pravilnikom o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom⁹ uređeno je uz sufinanciranja troškova prilagodbe i subvenciju plaće osoba s invaliditetom, sufinanciranje troškova obrazovanja, subvenciju za obvezno zdravstveno osiguranje, financiranje troškova stručne podrške i ostale. Sustav kvota kao i pojedine prednosti pri zapošljavanju neke su od pozitivnih mjera usmjerene na uključivanje osoba s invaliditetom u društveni život. No, navedene pozitivne mjere su neprovedive ako izostane razumna prilagodba. U svojim godišnjim izvješćima, Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom upozorava na propuste prilikom provedbe razumne prilagodbe za djecu s teškoćama u razvoju od predškolskog do visokog obrazovanja. Treba spomenuti i ostale institute koji mogu pomoći osobama s invaliditetom prilikom zapošljavanja, poput profesionalne rehabilitacije te rada kod kuće.¹⁰ No, kao što smo mogli vidjeti iz iskustva tokom pandemije virusa Covid-19, treba istaknuti kako rad od kuće za navedenu skupinu ipak u sebi nosi opasnost društvene izolacije.¹¹

⁸ Matković, A.; Načinović, L., *Zapošljavanje osoba s invaliditetom - Priručnik za poslodavce*, Zagreb, 2013., str. 30.

⁹ Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 145/2020); članak 5.

¹⁰ Zakon o radu (NN 93/2014); članak 17.

¹¹ Grgurev, I., *Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije)*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 70, br. 2-3, 2020., str. 297 – 298.

Najveću ulogu prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom ima Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom koji je prvi put donesen 2002. godine. Njime su uspostavljene pravne pretpostavke cjelovitog sustava profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom. Novim Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom iz 2013. godine usklađeno je zakonodavstvo Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije i pravnim aktima Vijeća Europe. Zakonom se time u pravni poredak Republike Hrvatske prenosi Direktiva 2000/78/EZ¹² kojom se uvodi „*načelo jednakog postupanja*“. Zakon se usklađuje i s odredbama Konvencije o pravima osoba s invaliditetom. Usklađivanja zakonodavstva s europskim i međunarodnim standardima rezultat su donošenja zakona i uvođenje promjena u područje zapošljavanja osoba s invaliditetom na tržištu rada. Među prvim promjenama treba spomenuti obvezu osiguranja razumne prilagodbe radnog mjesta od strane poslodavca koja je potrebna kako bi se osobe s invaliditetom mogle zaposliti i raditi na ravnopravnoj osnovi s drugima¹³. Zatim slijedi uvođenja kvotnog sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom kao i obveze plaćanja novčane naknade za neispunjavanje obveze kvotnog zapošljavanja. Naime, propisuje se obveza zapošljavanja osoba s invaliditetom za sve poslodavce koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, odnosno 3% od ukupnog broja zaposlenika. Tako se u javnoj upravi osobe s invaliditetom pri zapošljavanju mogu pozvati na pravo prednosti. Neispunjavanjem obveze kvotnog zapošljavanja poslodavac je dužan platiti novčanu naknadu na račun državnog proračuna za svaku osobu s invaliditetom koju je bio dužan zaposliti. No, kako bi se poslodavce više potaknulo na zapošljavanje osoba s invaliditetom, novi zakon propisuje mogućnost novčane nagrade onim poslodavcima koji zaposle više osoba s invaliditetom od propisane kvote. Navedenim se promjenama planira aktivnije uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada i povećanje njihova zapošljavanja, te samostalnosti u svakodnevnom životu. Međutim, manjkava zakonska regulativa otežava položaj osoba s invaliditetom pa tako Hrvatska i dalje nema zakonski uređen institut radnog asistenta. Više o kvotnom zapošljavanju u nastavku rada.¹⁴

¹² Direktiva Vijeća 2000/78/EZ (Službeni list Europskih zajednica, L 303/16); članak 2.

¹³ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13); članak 7., stavak 1. i 2.

¹⁴ Vukojičić Tomić, T.; Palaić, I., *Kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj javnoj upravi: osvrt i preporuke za unapređenje stanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 11, br. 1, 2022., str. 71. – 73.

Treba istaknuti i zapošljavanje osoba s invaliditetom u državnoj službi koje je osim Ustavnom Republike Hrvatske uređeno i Zakonom o državnim službenicima. Sukladno članku 44. Ustava Republike Hrvatske, svaki državljanin Republike Hrvatske ima pravo pod jednakim uvjetima sudjelovati u obavljanju javnih poslova te biti primljen u službu. Stoga je svako državno tijelo odgovorno zaposliti potreban broj upravnog osoblja sukladno navedenom članku.¹⁵ Prema Zakonu o državnim službenicima propisano je pravo na jednako postupanje te jednake mogućnosti za napredovanje prema kojem su čelnici tijela dužni jednako postupati prema svim zaposlenim državnim službenicima.¹⁶ Za izgradnju kvalitetne i profesionalne javne uprave svakako je potrebno izabrati adekvatne i stručne kandidate. Zapošljavanje u državnoj službi osim što se mora temeljiti na jednakoj dostupnosti mora počivati i na raspisivanju javnog natječaja temeljenog na nediskriminaciji po svim osnovama što obuhvaća i skupinu osoba s invaliditetom.¹⁷

3.2. Zaposlenost osoba s invaliditetom

Stvaranje uvjeta za osposobljavanje, zapošljavanje te zaštitu osoba s invaliditetom obveza je svakog civiliziranog društva. Porast broja osoba s invaliditetom u populaciji predstavlja socijalni, zdravstveni, gospodarski, jednom riječju globalni problem. Osposobljavanje osoba s invaliditetom za tržište rada svakako je složen proces, a ostvaruje se putem profesionalne rehabilitacije te zapošljavanjem osoba na odgovarajuće poslove sukladno njihovim sposobnostima. Zbog otežanog zapošljavanja osoba s invaliditetom oni nerijetko padaju na teret svojim obiteljima, socijalnoj skrbi i državnog proračuna. Prilikom zapošljavanja često su posljednji koji dobivaju posao, a prvi na meti kada su u pitanju otkazi, upravo radi konkurencije kolega koji su bez invaliditeta, ali i negativnih stavova i predrasuda prema njihovim radnim sposobnostima. Nezaposlenost osoba s invaliditetom nije odraz njihove nesposobnosti za rad već loše organiziranog državnog sustava.¹⁸

¹⁵ Ustav Republike Hrvatske (NN 85/2010); članak 44.

¹⁶ Zakon o državnim službenicima (NN 92/2005); članak 11., stavak 1.

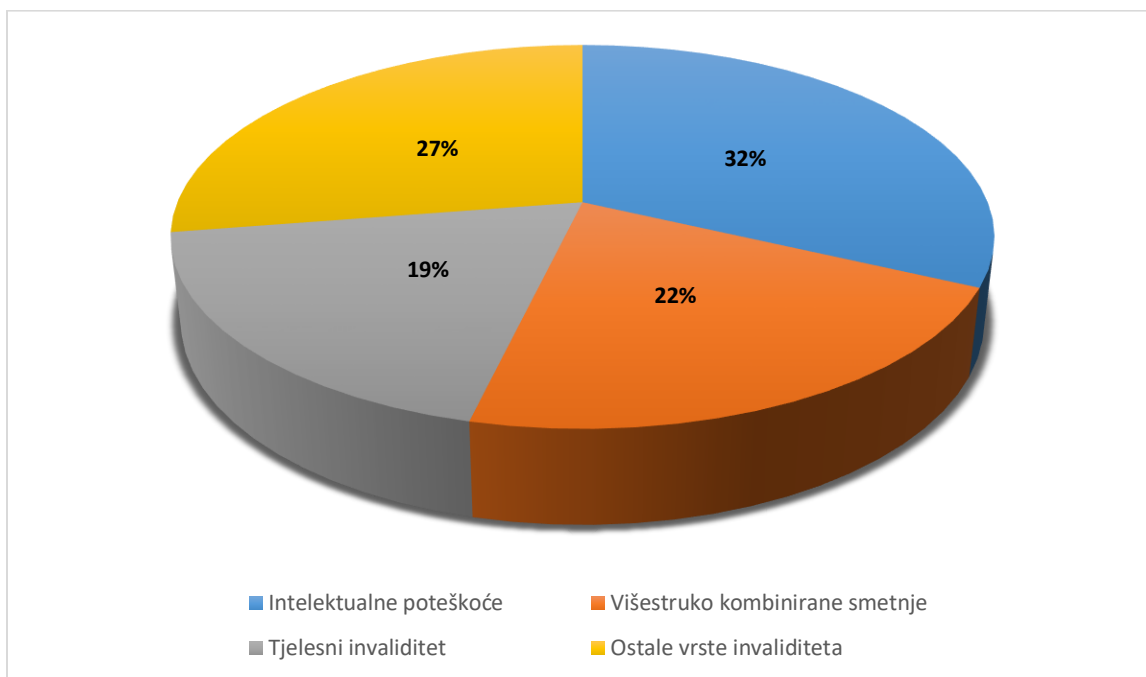
¹⁷ Giljević, T.; Lopižić, I., (2019) Zapošljavanje u hrvatskoj javnoj upravi – što (ni)smo naučili iz europskih iskustava?, U: Marčetić, G.; Vukojičić Tomić, T.; Lopižić, I. (ur.), *Normalizacija statusa javnih službenika: rješenje ili zamka*, Zagreb: Institut za javnu upravu, str. 37.-38.

¹⁸ Leutar, Z.; Milić Babić, M., *Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj*, Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, vol. 46, br. 2 (180), 2008., str. 165.

Početak 2022. godine, posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zabilježeno je zapošljavanje od ukupno 72.766 osoba, od čega 1.720 spada u skupinu osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom čine 2,4% ukupne populacije zaposlenih osoba u evidenciji zavoda za zapošljavanje, od čega muškarci osobe s invaliditetom čine 3%, a žene 1,9%. Ako usporedimo rezultate zapošljavanja u istom razdoblju 2021. godine, kada je zabilježeno 1.520 zaposlenih osoba s invaliditetom, vidljivo je povećanje od 12,5%. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom čak njih 97,4% zaposleno je na temelju zasnivanja radnog odnosa, dok je 2,6% osoba zaposleno na temeljem registriranja trgovačkog društva, obrta i zasnivanjem radnog odnosa na temelju ugovora o djelu. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom evidentirano je 55% muškaraca te 45% žena. Ukoliko postotak zaposlenih osoba s invaliditetom sagledavamo prema županijama, najviše zaposlenih evidentirano je u Gradu Zagrebu, ukupno 13,4%. Slijedi Osječko-baranjska županija sa 10,3% zaposlenih osoba s invaliditetom, te Brodsko-posavska županija sa 7,2% zaposlenih osoba s invaliditetom. Gotovo polovica, ukupno 44,5% od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, pripada skupini mladih osoba od 15 do 29 godina, od toga najviše zaposlenih osoba s invaliditetom pripada skupini od 20 do 24 godine. Prema stupnju obrazovanja osoba s invaliditetom vidljivo je da većina zaposlenih osoba s invaliditetom ima srednjoškolsko obrazovanje, točnije 81% od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom. Većina zaposlenih osoba s invaliditetom ima završenu trogodišnju srednju školu, ukupno 63,1%, a tek njih 17,9% ima završenu srednju školu u trajanju od četiri i više godina ili gimnaziju. Udio visokoobrazovanih zaposlenih osoba iznosi samo 22%, to ukazuje na nedostatak osoba s invaliditetom s traženim kompetencijama i kvalifikacijama za tržište rada. Zanimljivo je kako prema stupnju invaliditeta, čak 32% zaposlenih osoba s invaliditetom spada u skupinu osoba s intelektualnim poteškoćama, potom slijede osobe s višestruko kombiniranim smetnjama (21,7%) te osobe s tjelesnim invaliditetom (18,8%). U preostalim 54,2% spadaju nezaposlene osobe koje su do 18. godine života prošle postupak vještačenja.¹⁹

¹⁹ *Izješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine* (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 1. – 5.

Graf 1. Postotak zaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na vrstu invaliditeta



(Izvor: Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 6)

Kontradiktorni stavovi poslodavaca često predstavljaju ozbiljnu prepreku prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom. Naime, većina poslodavaca će se složiti da je osobe s invaliditetom potrebno integrirati u radnu sredinu, da su oni kao zaposlenici pouzdani i produktivni, no istovremeno nisu spremni zaposliti ih u svoje poduzeće.²⁰ Poslodavci uglavnom nisu informirani o pogodnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom kao ni o poslovima na kojima osobe s invaliditetom mogu raditi. S obzirom na vrstu invaliditeta prednost daju osobama oštećenog sluha, kronično bolesnim osobama te osobama s tjelesnim oštećenjima dok su manje skloni zaposliti osobe s intelektualnim poteškoćama i slijepim osobama. Postoji niz povlastica poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, neke od njima motivirajućih su svakako povoljni krediti, pokrivanje troškova prilagodbe osobe s invaliditetom na rad, carinske olakšice, subvencije plaće radnika s

²⁰ Leutar, Z.; Milić Babić, M., *Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj*, Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, vol. 46, br. 2 (180), 2008., str. 165.

invaliditetom za prilagodbu radnog mjesta, povrat uplaćenih doprinosa, smanjena osnovica poreza na dobit, pokrivanje troškova za prilagodbu uvjeta i sredstava rada kao i prilagodba pristupa radnom mjestu, pokrivanje troškova dokvalifikacije i prekvalifikacije, participacija u plaći radnika sa smanjenim radnim učinkom, te pokrivanje troškova savjetodavne pomoći. Navedeni poticaji pri zapošljavanju osoba s invaliditetom kao i novčani poticaji navedeni su u *Odluci o načinu ostvarivanja poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom*²¹ koja je donesena 2005. godine od strane Upravnog vijeća Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Posebnim ugovorom o zapošljavanju osoba s invaliditetom, poslodavac kao i osoba koja se samozapošljava imaju pravo na: jednokratna materijalna davanja, sredstva za prilagodbu radnog mjesta i uvjeta rada, kreditna sredstva pod povoljnijim uvjetima, naknadu razlike zbog smanjenog radnog učinka te sufinanciranje troškova osobnog asistenta i radnog terapeuta osobe s invaliditetom tijekom rada.²²

Rad osoba s invaliditetom pridonosi svakom društvu, a ponajviše sa sobom donosi ekonomsku isplativost. Niti jedna država, pa ni ona najbogatija, ne bi se mogla odreći sredstava što ih svojim radom privređuju osobe s invaliditetom. Svakoj od država je cilj da osobe s invaliditetom postanu samostalni stvaratelji, a ne isključivo korisnici sredstva državnog proračuna. Radom navedene skupine osoba smanjuju se socijalna i druga davanja, te su manji izdaci i za zdravstvenu i druge oblike skrbi. Radom osobe s invaliditetom imaju brojne koristi:

- zaposlene osobe s invaliditetom imaju više samopoštovanja i samopouzdanja
- društveno su aktivnije
- brže se prilagođavaju na društvene promjene
- uspješniji su u području obitelj, brak i slobodnog vremena
- ekonomski su neovisni
- generalno su zadovoljni svojim poslom, te imaju pozitivne odnose sa svojim kolegama i nadređenima.

²¹ Odluka o načinu ostvarivanja poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 8/2008)

²² Leutar, Z.; Milić Babić, M., *Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj*, Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, vol. 46, br. 2 (180), 2008., str. 168. – 169.

Zaključno je da nezaposlenost izaziva socijalnu isključenost i najvidljivija je na tržištu rada, kao i socijalnim uslugama, pravima i sigurnosti.²³

Jedna od pozitivnih mjera prilikom procesa regrutacije je to da poslodavci žele privući čim više kvalificiranih osoba s invaliditetom. Kako bi privukli kvalificirane osobe s invaliditetom odabiru nekoliko kanala regrutacije kao što su:

- Hrvatski zavod za zapošljavanje
- Agencije za zapošljavanje / job portali i slične web stranice
- Udruge osoba s invaliditetom ili drugi lokalni partneri koji imaju doticaja s osobama s invaliditetom.

Hrvatski zavod za zapošljavanje javno je tijelo koje pruža podršku poslodavcima kako bi stupili u kontakt s ovom skupinom. Jedan od motiva zapošljavanja osoba s invaliditetom svakako je nagrada „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom” koja se dodjeljuje s ciljem informiranja i osvještavanja javnosti i poslodavaca, da osobe s invaliditetom mogu jednako doprinijeti radu kao i drugi jednako kvalificirani zaposlenici. Nagradom se nagrađuju oni poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom te ih uključuju u rad organizacije, te upravo na taj način promiču poštivanje različitosti unutar organizacije. Nagradu dodjeljuju Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, portal MojPosao, Program ujedinjenih naroda za razvoj²⁴ te Hrvatski zavod za zapošljavanje.²⁵

Navedena nagrada „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ dodjeljuje se onim poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom te aktivno sudjeluju u njihovoj integraciji u područje rada i društvenog života. Nagrada se dodjeljuje po kategorijama: mikro, mali-srednji, veliki poslodavac, poslodavac iz javnog sektora, a u zasebnoj kategoriji je i „Primjer dobre prakse“. U 2018. godini u kategoriji mikro poslodavac nagradu je osvojio *Znak tišine d.o.o.*, u kategoriji mali poslodavac

²³ Kiš-Glavaš, L., *Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje*, Izvorni znanstveni rad, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, vol. 16, br. 3, 2009., str. 300.

²⁴Program ujedinjenih naroda za razvoj (United Nations Development Programme) – najveći je multilateralni izvor razvojne pomoći najnerazvijenijim zemljama svijeta.

²⁵ Matković, A.; Načinović, L., *Zapošljavanje osoba s invaliditetom - Priručnik za poslodavce*, Zagreb, 2013., str. 29.

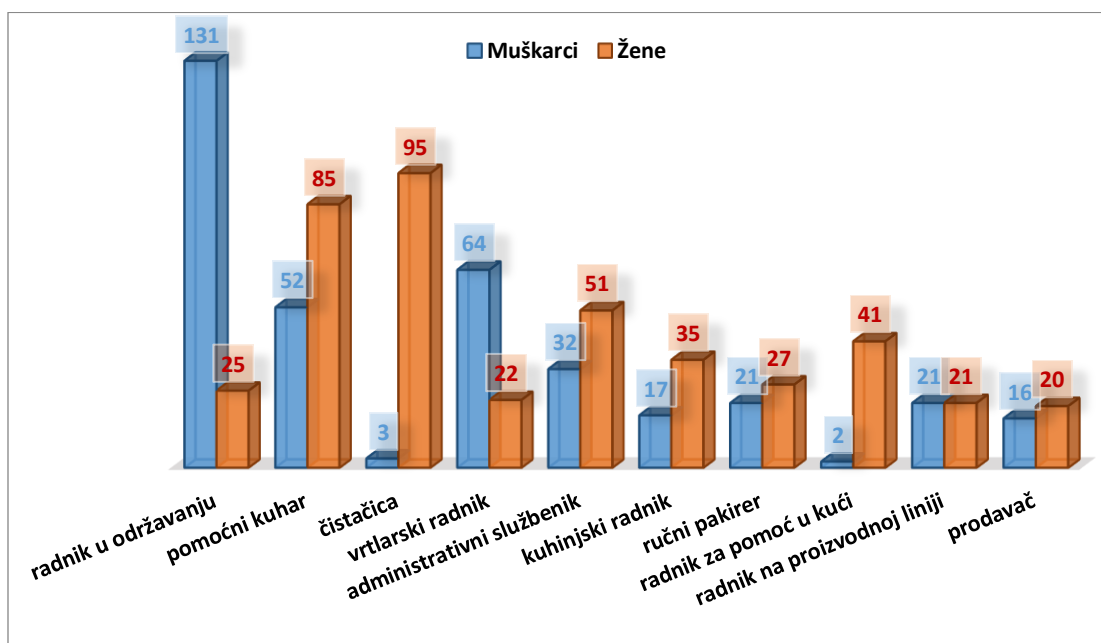
Naša djeca – tiskara d.d., u kategoriji srednji poslodavac *Znanje d.o.o.*, u kategoriji veliki poslodavac *Ducal d.o.o.*, a u kategoriji javni sektor *Pomorski centar za elektroniku d.o.o.*. Nagradu „Primjer dobar prakse“ dodjeljuje se poslodavcima koji kvotnu obvezu ne ispunjavaju isključivo zapošljavanjem, već i organiziranjem dobrih uvjeta rada za osobe s invaliditetom, te su osviješteni o potrebama osoba s invaliditetom kako bi im osigurali adekvatne uvjete za rad. Nagradu za „Primjer dobar prakse“ u 2018. godini dobila je Ina d.d.²⁶

Prema podacima hrvatskog zavoda za zapošljavanje, muškarci osobe s invaliditetom se uglavnom zapošljavaju na poslovima radnika u održavanju, vrtlarskog radnika i pomoćnog kuhara, dok se žene s invaliditetom najčešće zapošljavaju na poslovima čistačice, pomoćne kuharice i administrativne službenice. Najviše osoba s invaliditetom zaposleno je u djelatnostima pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, njih ukupno 16,3%, zatim slijedi prerađivačka industrija u kojoj je zaposleno 15,2% te područje javne uprave i obrane 14,7%.²⁷

²⁶ Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (2019), *Dodijeljene nagrade „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ za 2018.*, <https://mrosp.gov.hr/vijesti/dodijeljene-nagrade-poslodavac-godine-za-osobe-s-invaliditetom-za-2018/5129> posljednji puta pristupljeno 2. svibnja 2023. g.

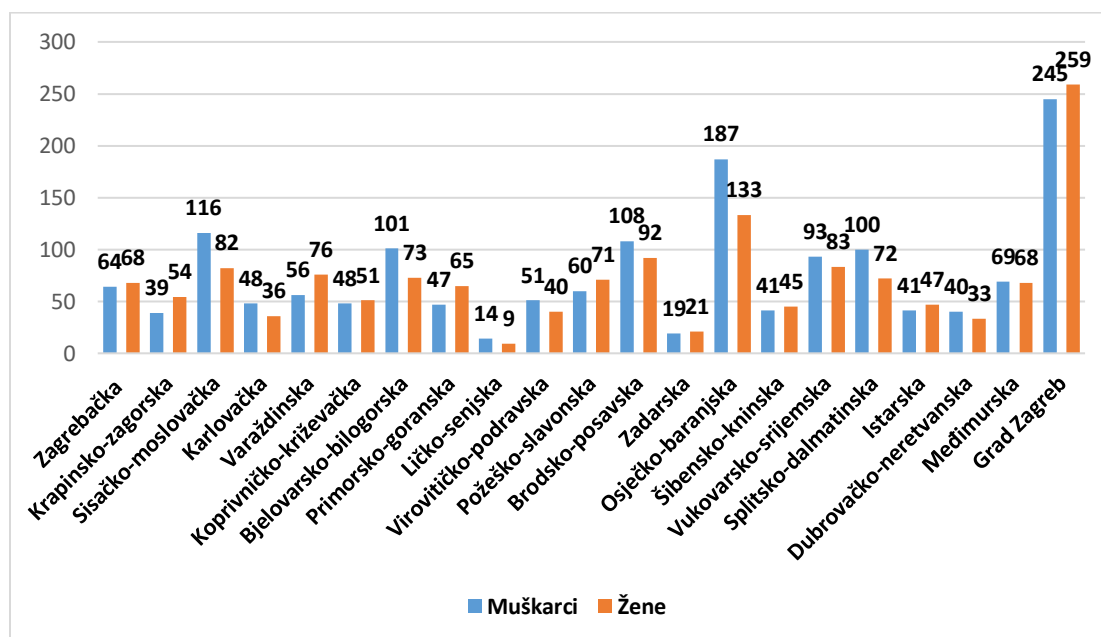
²⁷ *Izvešće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine* (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 7.

Graf 2. Broj zaposlenih osoba s invaliditetom po djelatnostima u Hrvatskoj



(Izvor: Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 7.)

Graf 3. Zaposlene osobe s invaliditetom po županijama i spolu



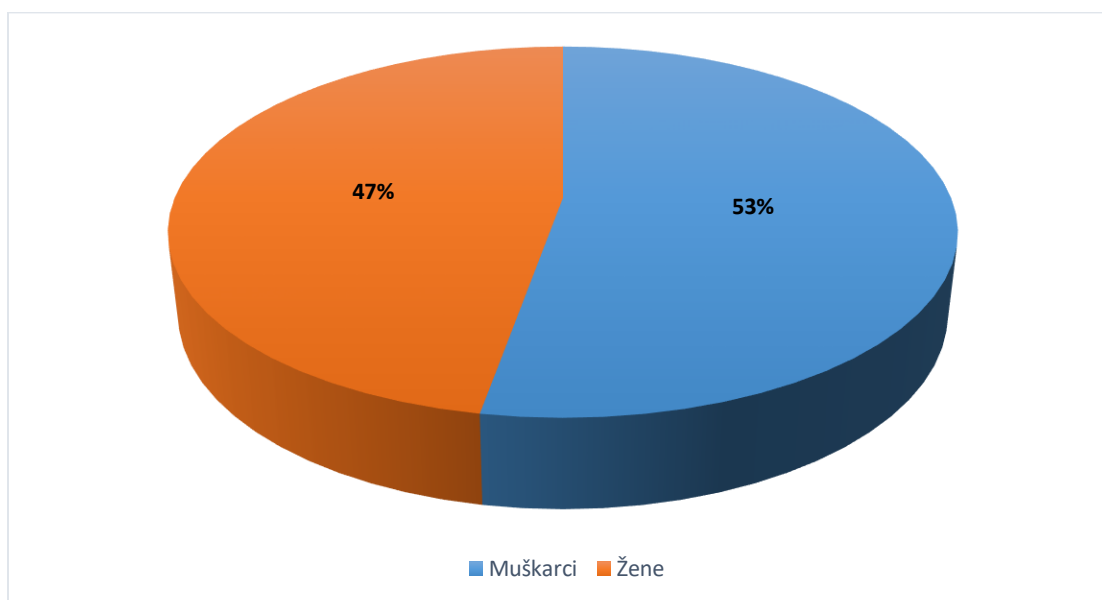
(Izvor: Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine (2023). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 2.)

3.2.1. Nezaposlenost osoba s invaliditetom

Prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2022. godini evidentirano je 105.798 nezaposlenih osoba, od kojih je 6.087 osoba s invaliditetom, što je u prosjeku 5,8%. Broj nezaposlenih osoba s invaliditetom se za razliku od prošle godine povećao za 1,7%. Nezaposlenost treba sagledati i u odnosu na spolnu strukturu. Naime, prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje čak 52,8% muškaraca s invaliditetom spada u skupinu nezaposlenih osoba, dok je postotak nezaposlenih žena s invaliditetom nešto manji i iznosi 47,2%. Prema županijama, najveći postotak nezaposlenih osoba s invaliditetom evidentirano je u Gradu Zagrebu, ukupno 21,4%. Slijedi Osječko-baranjska županija sa 12,2% nezaposlenih te Splitsko-dalmatinska županija sa 7,9% nezaposlenih. Prema evidenciji Zavoda najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom čine osobe u dobi između 20 i 24 godine koji čine 12,6% nezaposlenih, zatim osobe u dobi od 25 do 29 godine, njih 11,7% te osobe u dobi od 55 do 59 godina koji čine 11,6% nezaposlenih osoba s invaliditetom. S obzirom na težinu invaliditeta, prema evidenciji Zavoda, najviše je nezaposlenih osoba s intelektualnim teškoćama, 26,8% od ukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom. Zatim slijede osobe s višestrukim smetnjama, njih 23% te osobe s tjelesnim fizičkim invaliditetom, ukupno 18,4%. U najbrojniju skupinu nezaposlenih osoba s invaliditetom spadaju nezaposlene osobe koje su do svoje 18. godine života prošle postupak vještačenja u sustavu socijalne skrbi, oni čine čak 46,2% od ukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom.²⁸

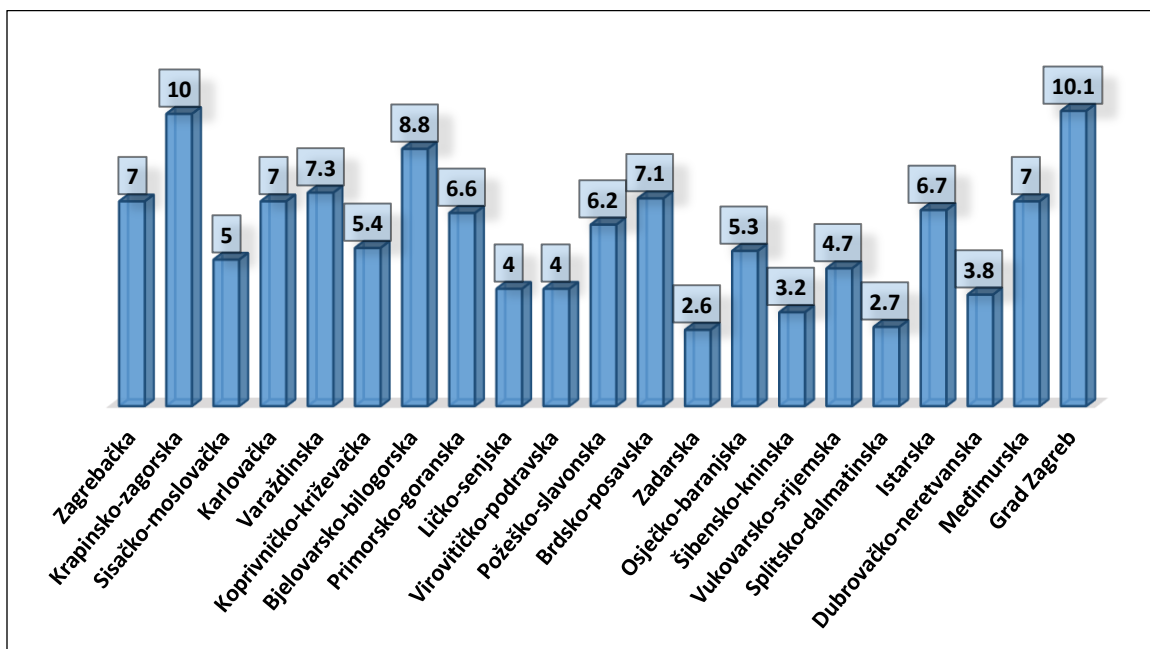
²⁸ *Izješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022).* Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 8. – 12.

Graf 4. Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema spolu



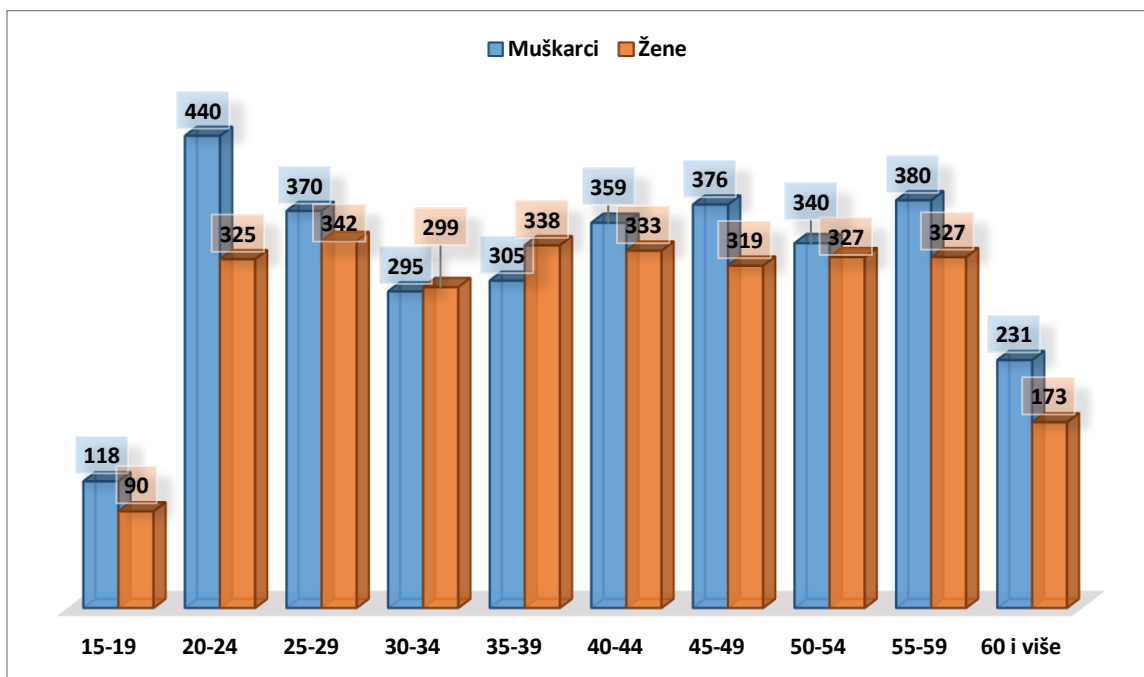
(Izvor: Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 8.)

Graf 5. Udio nezaposlenih osoba s invaliditetom po županijama



(Izvor: Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 9.)

Graf 6. Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na dob i spol



(Izvor: Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 10.)

3.2.2. Diskriminacija po osnovi invaliditeta

Najveći problem s kojim se svakodnevno susreću osobe s invaliditetom je svakako diskriminacija. Pojam diskriminacije možemo definirati kao svako pravno zabranjeno razlikovanje među pojedincima ili skupinama, odnosno protupravno razlikovanje osoba u usporedivoj pravnoj situaciji.²⁹ Unatoč pravnoj regulaciji ovog područja, osobe s invaliditetom svakodnevno se susreću sa diskriminacijom prilikom zapošljavanja, ali i u radnom okruženju. Za početak tu su mlade osobe s invaliditetom na tržištu rada. Zbog invaliditeta često nailaze na nerazumijevanje i predrasude, a posebice ukoliko se radi o razumnoj prilagodbi radnog mjesta kako bi radne zadatke mogli obavljati ravnopravno u odnosu na ostale zaposlenike. Dodatan problem je i nedostatak radnih mjesta te činjenica da se u Hrvatskoj ne otvaraju nova radna mjesta koja bi bila pogodna za osobu

²⁹ Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A., *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Zagreb, 2014., str. 6.

bez invaliditeta, a kamoli s invaliditetom. Neusklađenost obrazovanja s potrebama tržišta rada u Hrvatskoj problem je koji dovodi do situacije da mlade osobe s invaliditetom često godinama budu u evidenciji nezaposlenih upravo zato što nemaju odgovarajuće obrazovanje, zanimanje i vještine. Predrasude i diskriminacija osoba s invaliditetom od strane poslodavaca pri zapošljavanju i radu neutemeljene su, no nažalost predstavljaju dio svakodnevnice upravo zbog neučinkovitog i manjkavog zakonskog uređenja. Veliki dio problema leži i u pristupačnosti građevina koji je i dalje jedan od najčešćih oblika diskriminacije osoba s invaliditetom koja se temelji na propuštanju razumne prilagodbe. Opravdanja za nepoduzimanje mjera razumne prilagodbe različita su. Tako se primjerice kao obrazloženje navodi da se radi o građevinama koje spadaju u skupinu zaštićene kulturne baštine, a najčešći razlog je nedovoljno osiguranih financijskih sredstava za radove kako bi se građevine učinile pristupačnim. Često se radi ovakvih oblika ne provođenja mjera razumne prilagodbe podnosi niz preporuka, pritužbi i mišljenja vezano za pristupačnost građevinskih objekata, time i pristupačnost usluga i dobara. Treba uzeti u obzir da upozorenja za otklanjanje ovih nepravilnosti ne podnose samo osobe s invaliditetom nego i članovi njihovih obitelji, prijatelji i drugi zainteresirani građani koji su primijetili takve nedostatke u sredinama u kojima žive. Preporuke navode uključivanje osoba s invaliditetom kao članove povjerenstva jedinica lokalne samouprave kako bi obavljale tehnički pregled tijela graditeljstva nadležnog za izdavanje uporabne dozvole. Treba napomenuti kako dostupni podatci o pristupačnosti građevina u Hrvatskoj nisu potpuni i često se međusobno razlikuju ovisno o načinu prikupljanja i obrađivanja podataka. Do danas još uvijek nije poznat ukupan broj pristupačnih građevina za osobe s invaliditetom na području Hrvatske, stoga je potrebna potpuna provedba inventarizacija građevina javne i poslovne namjene. Ipak, rušenju predrasuda doprinosi svaka zaposlena osoba s invaliditetom svojim znanjem, vještinama i kvalitetnim doprinosom radu te daje nadu ostalim osobama s invaliditetom da rade na svojoj kvalifikaciji i rehabilitaciji. Već i zapošljavanjem samo jedne osobe s invaliditetom u poduzeću, otvaraju se vrata i drugim osobama s invaliditetom. Naravno treba napomenuti da prilikom zapošljavanja, svaka osoba, pa tako i osoba s invaliditetom mora imati kompetencije i kvalifikacije za to radno mjesto. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom naglašava poduzimanje odgovarajućih mjera kako bi se osobama s invaliditetom olakšalo uživanje prava na kvalitetan život u zajednici, te su države potpisnice obavezne osigurati da njihova prava

budu i ostvarena.³⁰ Potrebno je pozvati se na Pravilnik o osiguranju pristupačnosti građevina osobama s invaliditetom i smanjene pokretljivosti kojim su propisani uvjeti osiguranja nesmetanog pristupa, kretanja, boravka i rada osobama s invaliditetom i smanjene pokretljivosti u građevinama javne i poslovne namjene kao i prilagodba građevina stambene i stambeno-poslovne namjene. Prilagođene građevine moraju imati oznaku pristupačnosti primjerene veličine koja je postavljena na lako uočljivom mjestu.³¹

Kao što smo prije u radu naveli, Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, Direktiva 2000/78/EZ i Zakon o suzbijanju diskriminacije zabranjuju diskriminaciju prema osobama s invaliditetom. Osim zabrane nejednakog postupanja, navedeni pravni propisi također nameću poslodavcima obvezu poduzimanja određenih mjera kojima bi se osobama s invaliditetom omogućilo korištenje određenih prava. Poslodavci su time dužni poduzeti mjere razumne prilagodbe što uključuje prilagodbu prostora, opreme, organizacije rada te rasporeda radnog vremena. U preambuli Direktive 2000/78/EZ navedeni su kriteriji za procjenu je li određena prilagodba u granicama pravnog standarda razumne prilagodbe koje se moraju primjenjivati. Kriteriji obuhvaćaj: financijski troškovi koji nastaju u svrhu prilagodbe, veličina organizacije i raspoloživa sredstva, mogućnost pokrivanja troškova prilagodbe iz javnih fondova ili drugih sredstava. Prilikom utvrđivanja je li poslodavac mogao zaposliti, zadržati ili promaknuti osobu s invaliditetom potrebno je procijeniti troškove prilagodbe radnog mjesta, način na koji vrsta djelatnosti poslodavca utječe na mogućnost prilagodbe te da li je moguće troškove namiriti iz drugih sredstava. Zakon o suzbijanju diskriminacije nameće poslodavcima obvezu razumne prilagodbe već pri samom izboru kandidata za radno mjesto pa sve do otkazivanja ugovora o radu. Za zaposlenu osobu s invaliditetom, poslodavac je dužan sukladno Zakonu o radu, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, odnosno moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Poslodavac je dužan prilagoditi poslove

³⁰ Poslovni dnevnik (Objavljeno: 29. siječnja 2019.), <https://www.poslovni.hr/hrvatska/zaposlena-osoba-s-invaliditetom-svojim-znanjima-i-vjestinama-najbolje-rusi-predrasude-349477> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.

³¹ Pravilnik o osiguranju pristupačnosti građevina osobama s invaliditetom i smanjene pokretljivosti (NN 78/2013); članak 1. i članak 3., stavak 2.

sposobnostima radnika, prilagoditi raspored radnog vremena te poduzeti sve što je potrebno da radniku omogući rad na odgovarajućim poslovima.³²

Ovisno o težini invaliditeta, određena vrsta oštećenja mogu više ograničiti i utjecati na sposobnost osobe da obavlja poslove, no ipak veće prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom predstavljaju predrasude i diskriminacija. Ovdje se svakako najviše ističu osobe s intelektualnim poteškoćama koje su često u nepovoljnijem radno-socijalnom statusu. Nepovoljan položaj osoba s intelektualnim poteškoćama promatra se u kontekstu njihovih poteškoća u obavljanju uloga odrasle osobe. Realnost je da poslodavci često invaliditet kod osobe povezuju sa čestim izostancima s posla, slabijim radnim sposobnostima i dodatnim troškovima radi prilagodbe radnog mjesta i prostora te su često pogrešno informirani o njihovim potrebama i mogućnostima. Negativni stavovi koje poslodavci imaju prema ovoj skupini znaju biti i rezultat značajki s kojima se oni sami susreću, kao što su anksioznosti i depresije, potom slijedi nedovoljna informiranosti o sposobnostima osoba s invaliditetom, manjak iskustva u poslovanju i zapošljavanju sa ovom skupinom ili se jednostavno ne osjećaju ugodno u prisustvu ove skupine radi straha da će pogrešno pristupiti osobi.³³

3.3. Utjecaj državnih institucija na zapošljavanje osoba s invaliditetom

Jedna od čestih tema u medijima je svakako nezaposlenost te nezadovoljstvo sustavom zapošljavanja što u privatnom tako i u državnom sektoru. No, možemo primijetiti kako se manje poteže tema zapošljavanja osoba s invaliditetom. Invaliditet je u posljednjih stotinjak godina pitanje kojem se sve više daje na političkoj pažnji. Sama činjenica da osobe s invaliditetom u prosjeku čine 10% populacije dovoljan je argument da državne institucije trebaju intervenirati u

³² Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A., *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Zagreb, 2014., str. 22. – 23.

³³ Skočić Mihić, S.; Kiš-Glavaš, L., *Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje*, Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca, *Revija za socijalnu politiku*, vol. 17, br. 3, 2010., str. 388.

ovo područje.³⁴ Politika prema osobama s invaliditetom postaje sve popularnija te postaje područje sa značajnom policy aktivnošću.³⁵

Krajem 1992. u Hrvatskoj se počinju postepeno primjenjivati mjere aktivne politike zapošljavanja koje se provode od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kao i Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Hrvatski zavod za zapošljavanje na godišnjoj razini donosi paket mjera koje potom dodjeljuje prema aktivnostima i financijskoj podršci. Potpore se mogu koristiti za zapošljavanje kod poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost, za stjecanje prvog radnog iskustva kod poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost te u javnim službama kao poticaj bez obilježja državne potpore za zapošljavanje, a time se pokriva ukupan trošak rada, odnosno 100% iznos pripravničke plaće. Također se financira i trošak minimalne plaće za javne radove ili društveno koristan rad, njih provode jedinice lokalne samouprave, ustanove kojima su osnivači jedinice lokalne i regionalne samouprave, te neprofitne organizacije.³⁶ Prema izvješću Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, početkom 2022. godine, broj uključenih osoba s invaliditetom prema mjerama aktivne politike zapošljavanja iznosio je 838 osoba s invaliditetom od toga 499 muškarca i 339 žena.³⁷

Veliku važnost za politiku zapošljavanja osoba s invaliditetom imalo je donošenje *Nacionalne strategije jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003. do 2006. godine* kao i *Nacionalne strategija izjednačavanja mogućnosti osoba s invaliditetom od 2007. do 2015. godine*. Ciljevi navedenih strategija bili su osigurati i promicati prava osoba s invaliditetom, a kao glavne navode zapošljavanje, rješavanje problema te učinkovito djelovanje i informiranje o njihovim pravima.³⁸

³⁴ Petek, A., *Transformacija politike prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj: Analiza ciljeva*, Anali hrvatskog politološkog društva: časopis za politologiju, vol. 7, br. 1, 2010., str. 103.

³⁵ Petek, A., *Transformacija politike prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj: Analiza ciljeva*, Anali hrvatskog politološkog društva: časopis za politologiju, vol. 7, br. 1, 2010., str. 110.

³⁶ Vukojičić Tomić, T.; Palaić, I., *Kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj javnoj upravi: osvrt i preporuke za unapređenje stanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 11, br. 1, 2022., str. 73. – 75.

³⁷ *Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine* (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 14.

³⁸ Leutar, Z.; Milić Babić, M., *Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj*, Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, vol. 46, br. 2 (180), 2008., str. 170.

Tablica 2. Broj uključenih osoba s invaliditetom u mjere aktivne politike zapošljavanja

Područje	Aktivni	Novouključeni	Ukupno
Javni rad	97	216	313
Obrazovanje	27	48	75
Očuvanje radnih mjesta	30	0	30
Osposobljavanje na radnom mjestu	6	15	21
Potpore	176	98	274
Potpore pripravnštvo	20	2	22
Samozapošljavanje	32	10	42
Stalni sezonac	12	21	33
Usavršavanje	8	20	28
Ukupno	408	430	838

(Izvor: Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 14.)

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom propisuje osnivanje Centra za profesionalnu rehabilitaciju od strane Vlada Republike Hrvatske sa svrhom organiziranja i izvođenja profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Centar za profesionalnu rehabilitaciju posreduje pri zapošljavanju te provodi programe socijalnog uključivanja za osobe s invaliditetom u posebnim organizacijskim jedinicama. Također se provode zaštitne i integrativne radionice radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada. Što se tiče institucionalnih promjena, osnovan je Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, koji zamjenjuje Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. U nadležnosti Zavoda spadaju poslovi vještačenja, isplate poticaja pri zapošljavanju, financiranje ili sufinanciranje programa i projekata u području zapošljavanja i održavanja zaposlenosti, vođenje evidencije o poslodavcima koji su obveznici kvotnog zapošljavanja, izdavanje uvjerenja, provođenje politike razvoja profesionalne rehabilitacije, organiziranje obuka i seminara za poslodavce i stručne osobe, suradnja s

poslodavcima, stručni nadzora nad radom Centara za profesionalnu rehabilitaciju, vođenje radionica.³⁹

Ministarstvo mora, prometa i infrastrukture zajedno sa Agencijom za komercijalnu djelatnost će do kraja 2023. godine realizirati projekt pod nazivom *Unapređenje sustava korištenja prava osoba s invaliditetom u području mobilnosti* u sklopu kojeg će se uspostaviti informatički sustav za izradu iskaznica za osobe s invaliditetom i parkirališne karte. Ovim će projektom Hrvatska biti prva zemlja koja će uvesti EU iskaznicu za osobe s invaliditetom izvan Pilot-projekta. Cilj ovog projekta je lakše ostvarivanje prava osoba s invaliditetom na području mobilnosti, prava na povlaštenu cestarinu, olakšice kod registracije automobila, povlašteni prijevoz u pomorskom prometu te dostupnost digitalnih javnih usluga. Navedenim projektom, proces dodjele prava biti će povezan i umrežen sa svim potrebnim registrima u državnoj infrastrukturi. Izrada parkirališne karte potaknuta je uspješnom kampanjom grada Splita “Želiš li se mijenjati za mjesto?”, kojom se javnost želi osvijestiti u vezi zloporabe parkirališnih mjesta za osobe s invaliditetom.⁴⁰

3.3.1. Kgotno zapošljavanje

Kvote možemo definirati kao mjere kojima se određena organizacije obvezuju povećati zapošljavanje pripadnika određenih društvenih skupina koje se nalaze u nepovoljnom položaju. Kgotni sistem⁴¹ uveden je upravo zato jer se smatra da bi bez zakonodavne intervencije, osobe s invaliditetom imale manju šansu zapošljavanja u odnosu na ostatak stanovništva. No, kvote zapošljavanja nisu jedina mjera pojačanog zapošljavanja osoba s invaliditetom. Danas se one koriste uglavnom kako bi se zaštitio položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada. Kvota se može ispuniti isključivo za one zaposlenike s invaliditetom koji su evidentirani u Očevidniku zaposlenih osoba s invaliditetom pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje. Načini na koje se ispunjava obveza kgotnog zapošljavanja su zapošljavanjem osoba s invaliditetom, te korištenjem zamjenske

³⁹ Vukojičić Tomić, T.; Palaić, I., *Kgotno zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj javnoj upravi: osvrt i preporuke za unapređenje stanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 11, br. 1, 2022., str. 73.

⁴⁰ Tportal, *Hrvatska uvodi EU iskaznicu za osobe s invaliditetom* (Objavljeno: 13. ožujka 2023.), <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/hrvatska-uvodi-eu-iskaznicu-za-osobe-s-invaliditetom-20230316> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.

⁴¹ Kgotni sistem - udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih kod pojedinog poslodavca.

kvote ili u krajnjem slučaju plaćanje novčane naknade zbog neispunjavanja obveze kvotnog zapošljavanja. Uplaćena sredstva u proračun koriste se za razvoj sustava profesionalne rehabilitacije, kao i za projekte i programe namijenjene za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Služba za kontrolu kvotnog zapošljavanja nadležna je za praćenje i nadzor nad poslodavcima koji su obveznici kvotnog zapošljavanja.⁴²

Tablica 3. Poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom u 2020. i 2021. godini

	2020. godina	2021.godina
Broj poslodavaca koji su dobili poticaj	476	630
Broj osoba s invaliditetom za koje su dati poticaji	1513	2155
Isplaćeni poticaji u mil. kuna	109,7 mil	125,3 mil

(Izvor: Poslovni dnevnik (Objavljeno: 22. svibnja 2022.), <https://www.poslovni.hr/hrvatska/osobe-s-invaliditetom-lani-je-zaposlila-trecina-poslodavaca-koji-su-imali-obavezu-4338288> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.)

4. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI SLOVENIJI

4.1. Pravni okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom u Sloveniji

Područje zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Sloveniji uređeno je u Zakonu o rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov). U navedenom zakonu osoba s invaliditetom definirana je kao osoba kojoj su rješenjem nadležnog tijela utvrđene trajne posljedice tjelesnog ili duševnog oštećenja i drugih bolesti te stoga ima znatno manje mogućnosti da se zaposli, zadrži zaposlenje ili napreduje u zaposlenju.⁴³ Status osobe s invaliditetom prema ovom Zakonu može steći osoba koja nije stekla

⁴² Vukojičić Tomić, T.; Palaić, I., *Kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj javnoj upravi: osvrt i preporuke za unapređenje stanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 11, br. 1, 2022., str. 76. – 78.

⁴³ Osoba s invaliditetom - Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. [18/21](#); članak 3.

status osobe s invaliditetom prema drugim propisima, odnosno koja nema trajne posljedice tjelesnog ili duševnog oštećenja ili bolesti utvrđene rješenjem nadležnog tijela, pa su time znatno manje šanse da se zaposli ili održi radni odnos, koja je prijavljena kao nezaposlena osoba u Zavodu za zapošljavanje Republike Slovenije, koja je navršila 15 godina života, odnosno nije starija od godina života propisanih propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju za ostvarivanje mirovine za minimalni mirovinski staž.⁴⁴

Prema Zakonu o socijalnom uključivanju invalida (Zakon o socialnem vključevanju invalidov), uvjet za stjecanje statusa osobe s invaliditetom je da je invaliditet nastao prije punoljetnosti, a ako se osoba školuje, najkasnije do navršene 26. godine života. Izuzetak su osobe sa srednje teškom do teškom ozljedom ili oštećenjem mozga, osobe s autističnim poremećajima i gluho slijepe osobe, kod kojih invaliditet može nastati i kasnije, ali prije prvog zaposlenja ili ako ne stječu nikakva prava iz osiguranja. Od ostalih uvjeta treba navesti da osoba koja stječe status osobe s invaliditetom mora biti državljanin Republike Slovenije ili stranac sa stalnim boravkom u Republici Sloveniji.⁴⁵

Republika Slovenija nije donijela jedinstveni registar osoba sa invaliditetom, stoga nije moguće utvrditi točan broj osoba s invaliditetom, kao ni podatke o njihovom obrazovanju, spolu, starosti i djelatnostima kojim se bave. U Sloveniji tek 7 do 9% stanovništva spada u skupinu osoba s invaliditetom. Toj brojci treba dodati i starije osobe sa trajnim oštećenjem zdravlja, stoga se može zaključiti da barem jedna trećina građana Slovenije spada u skupinu osoba s invaliditetom. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom⁴⁶ usvojen je 2004. godini, a promjenama u 2011. uvedeno je niz mjera poput profesionalne rehabilitacije, poticaja za zapošljavanje, prilagodba radnog mjesta kao i prestanak radnog odnosa. Izmjenom zakona utvrdilo se da su navedene mjere imale pozitivna učinak unatoč ekonomskoj i financijskoj krizi. Kada govorimo o nezaposlenosti, treba navesti da od ukupnog broja nezaposlenih u Sloveniji, 14% su osobe s invaliditetom. Rezultati aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom pokazali su se itekako pozitivnima. Politika zapošljavanja obuhvaća poticaje za zapošljavanje osoba s

⁴⁴ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. [18/21](#); članak 10., stavak 1

⁴⁵ Zakon o socialnem vključevanju invalidov, Uradni list RS, št. 30/2018; članak 3, stavak 2.-3.

⁴⁶ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 18/21)

invaliditetom, integrirano djelovanje profesionalne rehabilitacije i kvotni sistem. Izvođači profesionalne rehabilitacije biraju se putem javnog natječaja, a sa izabranim izvođačem ministar potpisuje ugovor o koncesiji na određeno vrijeme. Izvođači moraju zadovoljavati određene kriterije te biti pristupačni svakoj osobi s invaliditetom pod jednakim uvjetima. U program rehabilitacije u Sloveniji godišnje se uključi oko 2000 nezaposlenih osoba sa invaliditetom. Za razdoblje 2014. – 2020. godine izabrano je 14 organizacija, koje izvode rehabilitaciju na 24 različita mjesta u Sloveniji. Od donošenja zakona, broj novo zaposlenih osoba sa invaliditetom u svakoj se godini postepeno povećavao. U Sloveniji postoji nekoliko propisa kojima su regulirana prava osoba s invaliditetom, koje su trajno nesposobne za rad. Među najvažniji su Zakon o mirovinskom i invalidskom osiguranju⁴⁷, kojim su regulirana prava na invalidsku mirovinu, te Zakon o socijalnoj skrbi osoba s intelektualnim i fizičkim invaliditetom⁴⁸, kojim su regulirana prava na naknadu za invaliditet za osobe s poteškoćama u razvoju, čiji invaliditet potječe od rođenja ili je nastao tijekom mladosti, odnosno prije nego što su stupili u radni odnos te koji nisu sposobni za samostalni život i rad. Problemi s kojima se susreću osobe s invaliditetom kao i poslodavci vrlo su raznoliki, a jedni od najčešćih su pristupačnost, zapošljavanje i kvaliteta življenja. Jedno od čestih pitanja koje se stavlja pred vlasti u Sloveniji je pitanje osobnog asistenta za osobe s teškim invaliditetom, koje nisu u stanju brinuti se za sebe.⁴⁹

4.2. Zaposlenost osoba s invaliditetom

Slovenija ima aktivnu politiku zapošljavanja osoba s invaliditetom. Donijela je niz mjera i aktivnosti s ciljem pružanja boljih mogućnosti osobama s invaliditetom kao što su mjere u području rehabilitacije i financijskih poticaja za poslodavce i osobe s invaliditetom. Od ratifikacije Konvencije o pravima osoba s invaliditetom poduzete su brojne mjere i pripremljeni projekti kako bi se osigurala uključenost osoba s invaliditetom u društvo te smanjili stereotipi i predrasude

⁴⁷ Zakon o pokojninskom in invalidskom zavarovanju (Uradni list RS, št. 48/22)

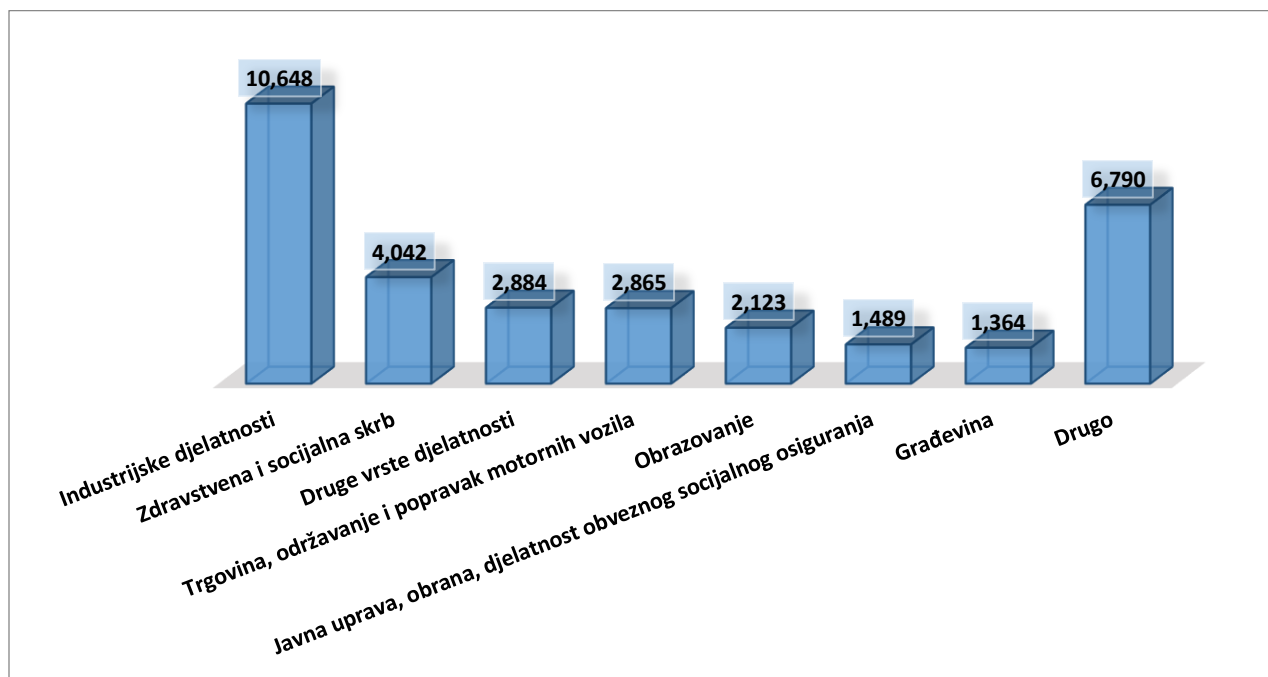
⁴⁸ Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07)

⁴⁹ In Portal, *Slovenska iskustva u profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom* (Objavljeno: 11.06.2014), <https://www.in-portal.hr/in-portal-news/vijesti/5034/intervju-cveto-ursic-slovenska-iskustva-u-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom> posljednji puta pristupljeno 11. svibnja 2023. g.

vezane uz osobe s invaliditetom. Promicanje pozitivne percepcije i veća društvena osviještenost potaknuta je projektima kao što su: „Mi to možemo“, Iskaznica naknada za osobe s invaliditetom, Razvoj i provedba tranzicije mladih s posebnim potrebama na tržište rada i ostalim projektima. Danas je prioritet zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada jer se time osigurava njihovo zapošljavanje na prilagođenim radnim mjestima u normalnom radnom okruženju. Međutim, ne mogu se svi poslovi obavljati kod poslodavaca, za osobe s težim oblikom invaliditeta koji zbog vrste i stupnja invaliditeta ne mogu dobiti posao ili zadržati posao kod poslodavaca, država potiče posebne oblike zapošljavanja. Osobe s teškim invaliditetom, koje uglavnom ne mogu naći zaposlenje u normalnom radnom okruženju, mogu se zaposliti u invalidskim tvrtkama ili centrima za zapošljavanje. Radna rehabilitacija je pravo osobe s invaliditetom na individualne usluge rehabilitacije pri zapošljavanju u opsegu, na način i u trajanju utvrđenim rehabilitacijskim planom. Usluge se pružaju s ciljem da se osoba s invaliditetom osposobi za odgovarajući rad, zaposli, zadrži zaposlenje i napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru. Provodi se kao javna usluga pružanja rehabilitacije pri zapošljavanju te se financira iz proračuna Republike Slovenije, ukoliko se na službe za rehabilitaciju pri zapošljavanju upućuje Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije. Ukoliko se upućuje Zavod za mirovinsko i invalidsko osiguranje Slovenije, usluge za rehabilitacije pri zapošljavanju financirati će se prema važećem cjeniku. U usluge rehabilitacije pri zapošljavanju spadaju: savjetovanje, poticanje i motiviranje osoba s invaliditetom na aktivno zapošljavanje, izrada mišljenja o stupnju radnih vještina, znanja, radnih navika i profesionalnih interesa, pomoć u prihvaćanju vlastite invalidnosti i informiranje o mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad, pomoć u odabiru prikladne karijere, razvijanje društvenih vještina i sposobnosti, pomoć u pronalaženju odgovarajućeg posla ili zaposlenja, analizu specifičnog radnog mjesta i radne okoline osobe s invaliditetom, izradu plana prilagodbe radnog mjesta i radne okoline osobi s invaliditetom, izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad te osposobljavanje na određenom radnom mjestu.⁵⁰

⁵⁰ Portal gov.si - Web stranica državne uprave, *Ranljive skupine na trgu dela*, <https://www.gov.si/teme/ranljive-skupine-na-trgu-dela/> posljednji puta pristupljeno 13. svibnja 2023. g.

Graf 7. Djelatnosti u kojima se invalidi najčešće zapošljavaju u Sloveniji (2016. godina)



(Izvor: Slovenski časopis Delo, *Brezposelnih invalidov je vendarle vse manj* (Objavljeno 11. siječnja 2018.), <https://old.delo.si/novice/slovenija/brezposelnih-invalidov-je-vendarle-vse-manj.html> posljednji puta pristupljeno 9. svibnja 2023. g.)

Zakon o radnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom utvrđuje veliki skup mjera za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom zaposlene u javnom sektoru potpuno su izjednačene s osobama s invaliditetom zaposlenima u privatnom sektoru. Poslodavci koji su izravni ili neizravni proračunski korisnici nemaju pravo na oslobađanje od doprinosa za mirovinsko i invalidsko osiguranje te na nagradu za prekoračenje kvote, jer ti poslodavci za plaće svojih zaposlenika, uključujući i osobe s invaliditetom, imaju sredstva iz javnih sredstava. Ako osoba s invaliditetom koja se želi zaposliti ili je zaposlena kod takvog poslodavca treba usluge podrške ili prilagodbe na radnom mjestu, poslodavac se može prijaviti za financiranje usluga podrške i prilagodbe kod Javnog fonda za stipendiranje, razvoj, invalidninu i uzdržavanje Republike Slovenije. Svi izravni i neizravni proračunski korisnici moraju zapošljavati nove

radnike putem javnih oglasa, odnosno najmanje putem oglasa pri Zavodu za zapošljavanje Republike Slovenije.⁵¹

4.3. Utjecaj državnih institucija na zapošljavanje osoba s invaliditetom

U Sloveniji područje zapošljavanja osoba s invaliditetom uređeno je, kao što smo naveli prije u radu, osim zakonima i drugim propisima, a uređeno je i područje kvotnog zapošljavanja. Poslodavci koji zapošljavanju više od 20 radnika podliježu obvezi kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom, i to 2 do 6 % osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih. Također, poslodavac koji ne zaposli potreban broj osoba s invaliditetom, dužan je jednom mjesečno u Fond za invalide uplatiti doprinos u iznosu od 70 % minimalne plaće u svrhu poticanja zapošljavanja osoba s invaliditetom. U drugom slučaju, poslodavac može ostvariti zamjensku kvotu time da sklopi ugovor o poslovnoj suradnji sa nekom od zaštićenih radionica ili centara za zapošljavanje i osiguravanje posla zaposlenicima s invaliditetom. Republika Slovenija provodi aktivnu politiku zapošljavanja provođenjem mjera kao što su zadržavanje zaposlenja, skraćeno radno vrijeme, subvencije plaća, izuzeće od doprinosa za socijalno osiguranje te nagrade poslodavcima za prekoračenje kvote. Usvojen je pristup koji kombinira preventivne mjere s mjerama olakšavanja i brzog ponovnog ulaska radnika na tržište rada. Što se tiče profesionalne rehabilitacije, kao što smo prije naveli u tekstu, nju provodi mreža pružatelja usluga rehabilitacije. Naime, radi se o 14 organizacija koje djeluju na području cijele države, najpoznatiji je Razvojni centar za profesionalnu rehabilitaciju koji je odgovoran za izradu standarda kvalitete u području profesionalne rehabilitacije primjenom europskih standarda kvalitete socijalnih usluga. Republika Slovenija još je jedna od osam zemalja Europske unije koja sudjeluje u Pilot projektu koji se fokusira na uvođenje Europske iskaznice osoba s invaliditetom koja će osobama s invaliditetom osigurati jednak pristup uslugama kao i povlastice koje mogu koristiti u svim zemljama koje također sudjeluju navedenom projektu, o tome ćemo više u nastavku rada. No, unatoč svemu, iz izvješća Europske komisije može se zaključiti da su stvarni učinci kvotnog zapošljavanja ipak

⁵¹ Stop birokraciji, web stranica u sklopu portala gov.si, *Diferencijacija poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom*, <https://www.stopbirokraciji.gov.si/pobuda/?st=1126> posljednji puta pristupljeno 12. svibnja 2023. g.

nezadovoljavajući. Poslodavci kvotu zapošljavanja osoba s invaliditetom ispunjavaju uglavnom uplatom novčanih sredstava ili na zamjenskom kvotom.⁵²

Temeljem Zakona o izjednačavanju mogućnosti osoba s invaliditetom⁵³ (Zakon o izenačevanju mogućnosti invalidov) osnovano je Vijeće za invalide Republike Slovenije kao neovisno tijelo. Sastoji od predstavnika invalidskih organizacija, stručnih predstavnika iz području skrbi za osobe s invaliditetom te predstavnika Vlade. O području politike invaliditeta, Vijeće djeluje kao savjetodavno tijelo, daje mišljenje o zakonima i drugim propisima u području zaštite osoba s invaliditetom, prati izradu i provedbu programa te daje prijedloge Vladi.

U Ljubljani se nalazi Slovenski nacionalni institut za rehabilitaciju koji organizira suradnju timova za medicinsku i radnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom. Radna rehabilitacija počinje procjenom radnih sposobnosti, a potom slijedi donošenje plana rehabilitacije kako bi se osoba s invaliditetom mogla ponovno vratiti na posao. Postupak se sastoji od analiziranja medicinske dokumentacije osoba upućenih na radnu rehabilitaciju te se prema tim podacima utvrđuju psihološki, socijalni i medicinski čimbenici koji utječu na povratak na posao. Navedeni rezultati pokazuju koji čimbenici utječu na to da bi osoba mogla imati poteškoća pri povratku na posao nakon medicinske rehabilitacije. Treba istaknuti da ukoliko osoba s invaliditetom II. i III. kategorije odbije potpisati ugovor o profesionalnoj rehabilitaciji, poslodavac ima pravo osobi otkazati ugovor o radu, o čijoj osnovanosti će odlučiti komisija. U Zavodu za zapošljavanje Republike Slovenije provodi se postupak za ostvarivanje statusa osoba s invaliditetom i prava na rehabilitaciju za zapošljavanje. U zavodu radi 15 rehabilitacijskih savjetnika kao stručnjaci-specijalisti, a tu su i rehabilitacijske komisije s preko stotinu stručnjaka specijaliziranih za probleme osoba s invaliditetom. Prilikom ocjenjivanja komisije o mogućnostima zapošljavanja, uzima se u obzir motivacija, znanje, radno iskustvo, spretnost, vještine, učinkovitost, aktivno traženje zaposlenja, potrebu prilagođavanja radnog mjesta kao i određeni drugi čimbenici. Rehabilitacijski plan mora sadržavati sve potrebne aktivnosti kako bi se povećala mogućnosti zaposlenja osobe, a posao savjetnika je koordinacija tih potrebnih aktivnosti te rada stručnih službi za zapošljavanje unutar Zavoda. Zanimljivo je kako

⁵² Vukojičić Tomić, T.; Palaić, I., *Kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj javnoj upravi: osvrt i preporuke za unapređenje stanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 11, br. 1, 2022., str. 81. – 82.

⁵³ Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17

uslugu rehabilitacije za zapošljavanje najčešće ostvaruju osobe s višim i visokim stupnjem invaliditeta, te se uglavnom radi o osobama s psihičkim smetnjama. Najčešće se radi o uslugama kao što su usluge rehabilitacije te se uglavnom sastoje od osposobljavanja za konkretno radno mjesto, a potom slijedi pružanje pomoći za prihvaćanje vlastitog invaliditeta, informiranje o uključivanju u osposobljavanje i rad te razvijanje socijalnih vještina.⁵⁴

4.3.1. Iskaznica EU-a za osobe s invaliditetom

Iskaznica EU-a za osobe s invaliditetom je iskaznica kojom se osobama s invaliditetom omogućuje ravnopravan pristup izvan njihove države u području kao što su kultura, zabava, sport i javni prijevoz. Ovom se iskaznicom osobama s invaliditetom pruža odgovarajuća potpora prilikom putovanja te preseljenja u drugu državu članicu Europske unije. Pilot-projekt za korištenje navedenih iskaznica pokrenut je 2016. godine, te je osim Slovenije obuhvatio i države Estoniju, Belgiju, Finsku, Italiju, Maltu, Cipar i Rumunjsku. Iskaznicom se na području druge države ne mijenjaju nacionalni kriteriji prihvatljivosti kao ni nacionalna pravila. Svaka od država članica zasebno odlučuje tko ima pravo na iskaznicu kao i o postupku izdavanja. Upravo radi ispunjavanja glavnih potreba osoba s invaliditetom potražnja za izdavanjem iskaznica u državama članicama sve je veća. Iskaznica bi uvelike mogla smanjiti poteškoće osobama s invaliditetom kad putuju unutar granica Europske unije obzirom da države članice uzajamno ne priznaju status invaliditeta. Treba istaknuti kako će Komisija do kraja 2023. predložiti uvođenje iskaznica EU-a za osobe s invaliditetom u svim državama članicama upravo radi pozitivnog iskustva Pilot-projekta uvođenja iskaznica u prije navedenih osam država Europske unije.⁵⁵

Treba istaknuti da je uvođenje Iskaznice EU-a za osobe s invaliditetom značajno pridonijelo kvaliteti života osoba s invaliditetom, koji su često zbog nižih novčanih primanja izostavljeni iz društva. Pilot-projektom poboljšana je standard svijesti o potrebama ove ranjive skupine.

⁵⁴ Bejaković, P.; Urban, I.; Sopek, P.; Škoc, I., *Studija isplativosti profesionalne rehabilitacije u Republici Hrvatskoj*, Institut za javne financije, Zagreb, 2013. g., str. 66 – 67.

⁵⁵ Europska komisija, *Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=hr&> posljednji puta pristupljeno 25. travnja 2023. g.

Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, zajedno s projektnim partnerom, Nacionalnim vijećem invalida Slovenije, započelo je provedbu projekta Iskaznica EU-a za osobe s invaliditetom u veljači 2016., a iskaznica je dostupna korisnicima od srpnja 2017. Osobe s invaliditetom koje žele dobiti iskaznicu mogu podnijeti zahtjev u jednoj od 58 upravnih jedinica diljem Slovenije. Zakonom o izjednačavanju mogućnosti osoba s invaliditetom uređuje se postupak dobivanja iskaznice.⁵⁶

5. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI ESTONIJI

5.1. Pravni okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom u Estoniji

Prema Ustavu Republike Estonije, svi su jednaki pred Ustavom i zakonom, osobe s invaliditetom imaju ista ljudska prava i temeljne slobode kao i svi ostali stanovnici Estonije, uključujući pravo glasa i pravo da budu birani. Osobe s invaliditetom uživaju posebnu skrb nacionalne vlade i lokalnih vlasti.⁵⁷ Država Estonija pojam osobe s invaliditetom definira temeljem Zakona o socijalnim naknadama za invalide⁵⁸ kojim su utvrđeni stupnjevi težeg, težeg do umjerenog stupnja, stupanj invaliditeta kod djece do 16 godina starosti i osoba u mirovini.

Broj osoba s invaliditetom raste u Estoniji iz godine u godinu, dok se broj stanovnika smanjuje. Od 2004. godine broj osoba s invaliditetom povećao se za čak 42%, tako da je početkom 2013. godine broj osoba s invaliditetom iznosio 10,7% stanovništva Estonije, točnije 137.710 osoba. Kada govorimo o osobama s invaliditetom, te njihovoj situaciji i pravima u Estoniji, potrebno je napomenuti da se potrebe osoba s invaliditetom uvelike razlikuju ovisno o dobi osobe, vrsti i stupnju invaliditeta. Skupina osoba s invaliditetom je heterogena, gledamo li prema spolu, od ukupnog broja osoba s invaliditetom, 40,8% su muškarci, a 59,2% žene. Postotak djece u dobi od 0 pa do 15 godina iznosi 6,7%, osobe u radnoj dobi od 16 do 64 godine iznosi 41,3%, a čak

⁵⁶ EU kartica ugodnosti za invalide, *Razvoj Evropske kartice ugodnosti za invalide v Sloveniji*, <https://www.invalidska-kartica.si/sl/o-projektu> posljednji puta pristupljeno 11. svibnja 2023. g.

⁵⁷ The Constitution of the Republic of Estonia (RT 1992, 26, 349)

⁵⁸ Social Benefits for Disabled Persons Act (RT I 1999, 16, 273)

polovica, odnosno 52% su umirovljenici. Radno sposobnim osobama s invaliditetom se uz stupanj invaliditeta utvrđuje i nesposobnost za rad. Slično porastu broja osoba s invaliditetom, povećava se i broj osoba koje primaju mirovinu zbog nesposobnosti za rad, i to još bržim tempom. Svake se godine sve većem broju osoba u radnoj dobi, rješenjem dodjeljuje trajni gubitak radne sposobnosti, a velika će većina osoba, zbog nesposobnosti za rad biti ovisna o mjerama socijalne sigurnosti i uslugama socijalne skrbi.⁵⁹

S druge strane treba istaknuti određene povlastice osobama s invaliditetom koje se isplaćuju u obliku socijalnih naknada osobama s invaliditetom kao vrsta potpore za neovisan život, socijalnu integraciju i izjednačavanje njihovih mogućnosti. Socijalne naknade određuju se i isplaćuju stanovnicima Estonije koji su osobe s invaliditetom ili osobama koje žive u Estoniji na temelju privremene boravišne dozvole ili privremenog prava na boravak te spadaju u skupinu osoba s invaliditetom. Visina socijalne naknade temelji se na mjesečnoj stopi socijalne naknade koja iznosi 25,57 eura. Ukoliko osoba s invaliditetom ima dodatne troškove zbog invaliditeta kao što su troškovi povezani s korištenjem pomagala ili prijevozom, održavanjem ili rehabilitacijom, socijalna naknada biti će isplaćena.⁶⁰ Reforme zakonodavstva donesene početkom 2016. godine imale su za cilj promicanje sudjelovanja osoba s invaliditetom na tržištu rada. Međutim, s obzirom na situaciju u Estoniji može se reći da su ministarstva kao i druge državne institucije postigle tek ograničen i minimalni napredak u razdoblju između 2013. i 2015. godine kada govorimo o povećanju mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom i prilagodbi radnih mjesta njihovim potrebama.⁶¹

⁵⁹ Estonian human rights centre, *Protection of rights of persons with disabilities in Estonia*, <https://humanrights.ee/en/protection-of-rights-of-persons-with-disabilities-in-estonia/> posljednji puta pristupljeno 13. ožujka 2023. g.

⁶⁰ Republic of Estonia – Social Insurance Board, *Benefits for disabled people*, <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/en/benefits-disabled-people> posljednji puta pristupljeno 9. svibnja 2023. g.

⁶¹ Eurofond - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2016), *Estonia: Improving work opportunities for people with disabilities* (Objavljeno: 17. veljače 2016.), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/estonia-improving-work-opportunities-for-people-with-disabilities> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.

5.2. Zaposlenost osoba s invaliditetom

Gotovo 150.000 osoba u Estoniji ima određeni oblik invaliditeta, što predstavlja 10,9% od ukupnog broja stanovnika. Stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom iznosi oko 25%, iako je posljednjih godina porasla, niska je u usporedbi sa stopom zaposlenosti osoba bez invaliditeta koja iznosi 77%. Politika nesposobnosti za rad reformirana je početkom 2016. godine s ciljem poticanja osoba s djelomičnim gubitkom radne sposobnosti na sudjelovanje na tržištu rada. Ministarstvo za socijalna pitanja priprema izmjene i dopune zakona kako bi se poboljšao radni život osoba s invaliditetom. Zakon o jednakom postupanju prvi je na listi. Trenutačno Zakon zabranjuje diskriminaciju na temelju vjere, dobi, invaliditeta ili seksualne orijentacije u vezi s zapošljavanjem i obrazovanjem. Diskriminacija na temelju nacionalnosti, rase ili boje kože također je zabranjena u ovim područjima, ali se također proteže na pristup socijalnoj skrbi, socijalnom osiguranju, zdravstvenoj zaštiti i drugim uslugama. Time se stječe dojam da je diskriminacija na temelju invaliditeta zabranjena samo u nekim područjima, a također se ograničava mogućnost Povjerenika za jednako postupanje i ravnopravnost spolova da postupa po pritužbama zbog diskriminacije ako okolnosti ne odgovaraju onima koje propisuje Zakon. Plan je da se Povjereniku daju dodatne ovlasti što uključuje pravo na provođenje nadzora nad provedbom Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom u Estoniji i pravo na obraćanje sudu u ime žrtve diskriminacije, što bi trebalo potaknuti više ljudi da traže pomoć.⁶²

⁶² Eurofond - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2016), *Estonia: Improving work opportunities for people with disabilities* (Objavljeno: 17. veljače 2016.), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/estonia-improving-work-opportunities-for-people-with-disabilities> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.

Tablica 4. Statistika osoba s invaliditetom u Republici Estoniji

Godina	Djeca (0-17)	Osobe u radnom odnosu (18-64)	Starije osobe (65+)	Ukupno
2012	6408	45734	66225	120432
2011	8572	51762	67753	128087
2012	9374	54630	69843	133847
2013	9691	49802	77332	136825
2014	10673	57444	72909	141026

(Izvor: European disability forum, *The Estonian Chamber of Disabled People*, <https://www.edf-feph.org/our-members/the-estonian-chamber-of-disabled-people/> posljednji puta pristupljeno 10. travnja 2023. g.)

Tablica 5. Statistika broja osoba s invaliditetom prema vrsti invaliditeta u 2021. godini

Oblik invaliditeta	Broj osoba/postotak
Osobe s vrlo teškim oblikom invaliditeta	14.676 / 11%
Osobe s teškim oblikom invaliditeta	70.585 / 53%
Osobe s lakšim oblikom invaliditeta	48.270 / 36%
Ukupno	133.007

(Izvor: European disability forum, *The Estonian Chamber of Disabled People*, <https://www.edf-feph.org/our-members/the-estonian-chamber-of-disabled-people/> posljednji puta pristupljeno 10. travnja 2023. g.)

5.3. Utjecaj državnih institucija na zapošljavanje osoba s invaliditetom

Pridržavanje odgovarajućih zakonskih akata i pružanje pomoći svim osobama kojima je pomoć potrebna trebala bi biti očita dužnost raznih institucija. Estonija je mala država u kojoj je svaka osoba ravnopravna i u kojoj se svakome pruža prilika da sudjeluje i doprinosi društvu prema svojim mogućnostima. No, usprkos tome, nediskriminacija prema različitostima te prihvaćanje osoba s invaliditetom kao dio zajednice ono je što ipak nedostaje u Estoniji. Zakonski akti kao i

ostali pravni dokumenti sam po sebi neće poboljšati život osoba s invaliditetom. Tek uključenost, svijest, dobra volja, inicijativa i jamčenje ljudskih i financijskih resursa mogu poboljšati život osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom kao punopravni članovi društva ne bi morali isticati postojanje raznih zakonskih akata i svojih potreba kako bi na uobičajeni način mogli sudjelovali u društvu. Najvažniji korak ka ostvarivanju prava osoba s invaliditetom u Estoniji bilo je pristupanje Konvenciji UN-a o pravima osoba s invaliditetom u 2012. godini. Načela iz konvencije zastupljena su u estonskom zakonodavstvu, ali dug je put do njihove potpune provedbe. Proces kao i priprema za ratifikaciju konvencije i prva godina njene primjene pokazali su da je razumijevanje potreba i prava osoba s invaliditetom neujednačena. Stoga je potrebno bolje razumijevanje potreba osoba s invaliditetom i članova njihovih obitelji, od strane socijalnih radnika, stručnjaka iz područja rada i zapošljavanja, te poslodavcima i cijelom društvu. Potrebno je pokretanje razvojnih projekata te osposobljavanje novih stručnjaka za osobe s invaliditetom. Kako bi konvencija bila korisna, potrebno ju je nedvosmisleno razumjeti i implementirati u svakodnevni život. Zakonodavstvo Estonije je trenutno u skladu s načelima Konvencije, ali još ne pruža potpunu zaštitu prava, te bi pri izmjenama zakona i izradi propisa trebalo voditi računa o njihovom dugoročnom učinku. Pružanje potrebnih mjera svim osobama kojima je potrebna pomoć nije jednokratna aktivnost, već podrazumijeva kontinuirani napor, pri čemu je cilj pružiti podršku svakoj osobi na način koji zadovoljava njezine potrebe. Prava osoba s invaliditetom rascjepkana su među brojnim zakonima te su često općeniti i ne nude stvarnu zaštitu prava.⁶³

Godine 2013. Povjerenik za jednako postupanje i ravnopravnost spolova proveo je kratku studiju o mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom u ministarstvima. Institucija Povjerenika za jednako postupanje i ravnopravnost spolova neovisno je i nepristrano tijelo koje prati usklađenost sa zakonodavstvom te pruža podršku i smjernice u područjima jednakog postupanja i ravnopravnosti spolova. Institucija Povjerenika provela je 2015. godine studiju koja je uključivala državne institucije poput Parlamenta, Državnog ureda za reviziju i Banke Estonije. Rezultati ove studije objavljeni su u izvješću Stvaranje radnih mogućnosti za osobe s invaliditetom u ministarstvima i drugim državnim institucijama. Studija je pokazala da je većina ministarstava i

⁶³ Estonian human rights centre, *Protection of rights of persons with disabilities in Estonia*, <https://humanrights.ee/en/protection-of-rights-of-persons-with-disabilities-in-estonia/> posljednji puta pristupljeno 13. ožujka 2023. g.

svih ostalih državnih institucija napravila neku vrstu prilagodbe svog radnog okruženja i uvela fleksibilne radne aranžmane. Prilagodbe uključuju osiguravanje barem minimalnog pristupa zgradama pomoću dizala, rampi i staza te pružanje posebnih alata za obavljanje zadataka kao što su posebni računalni programi. Prilagodbe su se razlikovale od organizacije do organizacije, međutim, u izvješću se zaključuje da se u usporedbi s 2013. godinom, ukupna situacija nije promijenila. Istraživanje iz 2013. godine pokazalo je da je internetski pristup stranicama ministarstava za osobe s invaliditetom vrlo loš. Iako su neke web stranice dopuštale korisniku promjenu fonta i veličine teksta, druga predložena poboljšanja nisu provedena. Tijekom 2015. godine sve web stranice ministarstava zadovoljile su kriterije pristupačnosti, no neke web stranice koje su objavile druge državne institucije još uvijek nisu nudile opcije kako bi bile pristupačnije korisnicima s invaliditetom. Nijedna od organizacija nije uvidjela potrebu da u oglasima za posao spomene da su osobe s invaliditetom dobrodošle. Kao i 2013. godine, još uvijek nisu postojali akcijski planovi i programi za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Niti jedna od organizacija nije imala ciljeve zapošljavanja osoba s invaliditetom iako je vlada najavila da će organizacije javnog sektora zaposliti 1000 osoba s invaliditetom. Kao i 2013. godine, organizacije su izjavile da cijene pomoć stručnjaka i povjerenika, ali su dodale da im je potrebno više smjernica, konzultacija i obuke za poboljšanje radnog okruženja za osobe s invaliditetom te za razvoj planova i programa za njihovo zapošljavanje. Povjerenik je dao sedam preporuka, koje vrijede za poslodavce u javnom i privatnom sektoru, a koje su osmišljene kako bi se poboljšale mogućnosti rada za osobe s invaliditetom. Šest prijedloga izneseno je 2013. godine, uključujući potrebu izrade akcijskih planova za zapošljavanje, poboljšanje pristupačnosti objekata i informacija, prilagodbu radnog okruženja i omogućavanje fleksibilnog rada. Studija je otkrila da ispitane organizacije nisu znale koliko zaposlenika s invaliditetom radi za njih, to je bilo zato što su te informacije smatrane zdravstvenim podacima i stoga osobnim, što znači da im poslodavac nije imao pravo pristupa. Povjerenikova sedma preporuka bila je da te organizacije trebaju prikupljati anonimne osobne podatke o zaposlenicima i kandidatima za posao, no studija nije dala nikakve smjernice kako to učiniti. Inicijativa „*Access For All*“⁶⁴ pokrenuta je u rujnu 2015. godine s ciljem motiviranja vlasnika tvrtki i organizacija da poboljšaju pristupačnost svojih objekata i dostupnost usluga i

⁶⁴ Povjerenica za ravnopravnost spolova i jednako postupanje, <https://volinik.ee/> posljednji puta pristupljeno 1. lipnja 2023. g.

informacija. Oni koji to učine imat će pravo istaknuti službenu značku ili logotip koji pokazuje da su njihovi objekti dostupni svim ljudima. Navedena inicijativa razvijena je u suradnji s povjerenikom i organizacijama civilnog društva, te priznaje da je prilagodba proces i da se čak i mali koraci u organizacijama cijene. Stoga će značka „*Access For All*“ biti dopunjena sličnim formalnim priznanjem za organizacije koje su razvile pristup za osobe u invalidskim kolicima ili one s poteškoćama vida, sluha ili učenja. Standardi kvalitete i stvarna pristupačnost ne nadzire se niti provjerava, već organizacije djeluju u dobroj volji. Do prosinca se inicijativi pridružilo 18 organizacija, uključujući obrazovne ustanove, državna poduzeća, organizacije javnog sektora, restorani i trgovine.⁶⁵ Kao i Slovenija, Estonija sudjeluje u Pilot-projektu za korištenje iskaznice EU-a za osobe s invaliditetom.

6. ZAKLJUČAK I PREPORUKE ZA POBOLJŠANJE ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM U HRVATSKOJ

Tema rada potaknuta je mojim osobnim iskustvom, obzirom da je moj otac već 23 godine osoba s invaliditetom s oduzetim donjim ekstremitetima (paraplegija). Ovdje ću uz preporuke navesti i svoje iskustvo što iz obiteljskog života tako i poslovnog obzirom da sam određeni period radila na EU projektima u sklopu zapošljavanja osoba s invaliditetom. Tema rada je zapravo poprilično opsežna, svako područje za sobom vuče dodatne rasprave pa se tako tema zapošljavanja osoba s invaliditetom nadovezuje na obiteljski i društveni život ove skupine osoba. Zašto ističem povezanost poslovnog, obiteljskog i društvenog života? Naime, ako za primjer uzmemo mog oca koji je u svojoj četrdesetoj godini ostao nepokretan, morate uzeti u obzir da su navedene godine zapravo godine u kojoj je osoba u potpunosti formirana, u ovom slučaju ima i obitelj, te gradi svoj život upravo onako kako bi i trebala. Međutim, stjecajem okolnosti dogodi se određeno stanje, bolest ili ozljeda na koju jednostavno ne možete utjecati. Upravo to stanje preokrene život osobi u smjeru koji si nije mogla ni zamisliti, odjednom čak i jedna obična stepenica ili prag na vratima

⁶⁵ Eurofond - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2016), *Estonia: Improving work opportunities for people with disabilities* (Objavljeno: 17. veljače 2016.), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/estonia-improving-work-opportunities-for-people-with-disabilities> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.

predstavljaju veliki problem. Zdrava pokretna osoba tokom dana ne mora razmišljati o nekim posve normalnim radnjama koji su joj već postale dio svakodnevnice samim automatizmom. S druge strane, osoba s invaliditetom svakodnevno mora razmišljati o preprekama koje joj stoje na putu poput fizičkih prepreka, stepenica, obavljanja radnji kao što su kuhanje, higijena, vožnja javnim prijevozom ili vožnja automobilom. Invaliditet kao stanje koje zadesi osobu s invaliditetom ujedno pogađa i utječe i na obitelj te osobe. Zamislite imate 40 godina, troje djece od kojih je jedno u jaslicama, a dvoje u osnovnoj školi te partnera/icu koji je nezaposlen jer mora brinuti o djeci, te jednog dana ostanete nepokretni. Odjednom se morate upoznavati sa novim pojmovima koji su vam prije bili potpuno nepoznati pa i nebitni poput doznaka, ortopedskih pomagala, invalidskih kolica. Uz sve to, vi kao „glava obitelji“, ostajete bez primanja, posla i više ne predstavljate sigurnost vašoj obitelji koja ovisi o vama. Potom slijede i drugi popratni problemi kao stres, bijes i najčešće depresija. Ovo su stvari o kojima se nažalost ne priča, teme koje će vam svaka obitelj reći da su ih prošli puno puta. Kao dijete roditelja koji je invalid, praktički moj cijeli život, vi ga takvog samo i poznajete i to vam postane normalno, no međutim to nije normalno jer to na vas kao dijete ostavlja velike posljedice. Aktivnosti koje bi jedan roditelj trebao obavljati sa djetetom sada predstavljaju veliko opterećenje. Pored svega, mnogi koji su do tada bili zaposleni sada se susreću sa otkazom jer poslodavac nije u mogućnosti zadržati ili jednostavno ne želi u svom poduzeću imati osobu s invaliditetom koja bi mu mogla predstavljati poslovni rizik. Mnogi kažu vremena se mijenjaju, i da mijenjaju se, ali nažalost presporo. No, stavimo li po strani negativne strane koje sa sobom nosi stanje invaliditeta, treba ga sagledati i sa pozitivnog stajališta. Naime, osobe s invaliditetom kao i članovi njihovih obitelji i prijatelji imaju puno više empatije i razumijevanja prema ovoj skupini osoba. Kada ste upoznati sa načinom života ove skupine ili ako su vam oni poslovne kolege, možete uočiti kako unatoč mnogim preprekama s kojim se svakodnevno susreću ipak uspijevaju obaviti posao i ostale dnevne aktivnosti što kvalitetnije moguće. Uz to oni puno više pažnje i entuzijazma ulažu pri dokazivanju na poslovima koje rade kao i prilikom zapošljavanja. Iz mog poslovnog iskustva prilikom rada u Institutu za razvoj tržišta rada kao student, radila sam na poslovima edukacija i provođenja raznih projekata od kojih su pojedini bili upravo usmjereni na nezaposlene osobe s invaliditetom. Projekti su se provodili u suradnji sa organizacijama poput Ustanove za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (URIHO), EdukaCentar Zagreb, Visoko učilište Algebra i mnogi drugi. Provedeni projekti sastojali su se od radionica i edukacija koje su bile usmjerena na pripremu osoba s

invaliditetom za tržište rada, počevši od pripreme za razgovore za posao te pisanje životopisa i molbi pa do edukacija za rad u Microsoft Office programima i drugim. Jedan od projekata pod nazivom ZaposliOSI bio je usmjeren na poslodavce koji namjeravaju zaposliti ili već imaju zaposlene osobe s invaliditetom. Njime je donesen *Priručnik za poslodavce* koji je korišten kao dio literature u ovom radu. Navedeni priručnik trebao bi služiti kao vodilja poslodavcima u obliku smjernica i savjeta oko toga kako i na koji način postupiti sa osobama s invaliditetom te ih upoznati sa njihovim potrebama kako bi što kvalitetnije mogli obavljati posao za njih. Projekti instituta sufinancirani su od strane Europske unije iz Europskog socijalnog fonda.

Stanje u Republici Hrvatskoj u području zapošljavanja osoba s invaliditetom kreće se u pozitivnom smjeru, no i dalje poprilično sporo. Hrvatska ima dobar primjer prakse kada govorimo o donošenju pravnog okvira i implementiranju međunarodnih dokumenata, no puko slovo na papiru nije dovoljno. Temeljem izvješća Hrvatskog zavoda za zapošljavanje možemo reći da se stanje poboljšava, međutim, potrebna je veća osvijestjenost društva i poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom kako bi se mnogobrojni zakonski propisi realizirali. Usprkos zakonskim propisima, beneficijama koje poslodavci ostvaruju prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom kao i sustava kvotnog zapošljavanja, ipak je potrebno osmisliti strategiju i provođenje projekata za uključivanje i ostvarivanje kvalitetnijeg života ovoj skupini osoba. Potreban je veći broj stručnjaka iz područja zapošljavanja i regrutiranja, kao i bolja povezanost sustava obrazovanja s uključivanjem na tržište rada. Prilikom donošenja strategije za uključivanje osoba s invaliditetom u društvo i tržište rada, trebalo bi se konzultirati s njihovim predstavnicima kao i radnicima s invaliditetom te usvojiti njihove preporuke i iskustva. Strategija bi trebala uključivati elemente podrške i provjere kako bi se osiguralo da se osoba s invaliditetom osjeća dobro na svom radnom mjestu, te da njene radne sposobnosti odgovaraju potrebama poslodavca. U slučaju da poslodavac nema iskustva s osobama s invaliditetom, korisno je savjetovati se sa stručnim službama koje mogu pružiti više informacija o kvalitetnom uvođenju zaposlenika u posao. Provođenje EU projekata idealan su primjer na koji način uključiti i osamostaliti ovu skupinu za život u zajednici. Za ostvarivanje boljih rezultata u području zapošljavanja osoba s invaliditetom, svakako su nam potrebna financijska sredstva i ulaganja koja se uglavnom izvlače iz sredstava Europske unije kako bi pratili standarde ostalih država članica.

Temom rada uspoređeno je zapošljavanje osoba s invaliditetom u državama Hrvatskoj, Sloveniji i Estoniji. Sve tri države usvojile su međunarodne dokumente kojima je regulirano područje života i rada osoba s invaliditetom. Sve navedene države imaju dobro postavljene normativne okvire kojima je uređen život i rad osoba s invaliditetom, jedini problem predstavlja primjena propisa u praksi. Naravno, svaka od država bori se na svoj način s predrasudama, stereotipima te samom primjenom zakonskih propisa, provođenjem nacionalnih programa i projekata radi osvještavanja problema uključivanja i diskriminacije osoba s invaliditetom. Za razliku od država Hrvatske i Slovenija, Estonija je država koja se bori sa problemom povećanja invaliditeta. Usprkos tome, Estonija je rangirana visoko među zemljama svijeta u pogledu ekonomske slobode i dohotka, a stopa nezaposlenosti iznosi svega 5,3%, što je znatno ispod EU prosjeka. Ono što Republika Hrvatska može izvući iz iskustva Slovenije i Estonije je činjenica da su sve tri države male po proju stanovnika, što ne znači da su manje razvijene, nego da njihove vlade mogu puno više pažnje posvetiti pitanjima vezanim za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Sve tri države imaju veliki potencijal pružiti svojim stanovnicima kvalitetan život, život bez predrasuda kao i život bez prepreka. Stupanj razvijenosti svake države može se mjeriti na različite načine, a jedan od načina je i odnos državnih institucija i općenito društva prema osobama s invaliditetom. Odnos prema navedenoj skupini ne bi trebao sadržavati žaljenje i podcjenjivanje, već bi se trebao bazirati na razumijevanju i potpori, što je temelj za ostvarivanje konačnog cilja, a to je integracija osoba s invaliditetom u društvo, tržište rada te pružanje aktivnijeg društvenog života. Na nama je kao zajednici da napravimo korak za njih i omogućimo im aktivan i kvalitetniji život bez prepreka.

7. LITERATURA

7.1. Knjige i članci

1. Bejaković, P.; Urban, I.; Sopek, P.; Škoc, I., *Studija isplativosti profesionalne rehabilitacije u Republici Hrvatskoj*, Institut za javne financije, Zagreb, 2013. g., str. 66 – 67.
2. Giljević, T.; Lopižić, I., (2019) Zapošljavanje u hrvatskoj javnoj upravi – što (ni)smo naučili iz europskih iskustava?, U: Marčetić, G.; Vukojičić Tomić, T.; Lopižić, I. (ur.), *Normalizacija statusa javnih službenika: rješenje ili zamka*, Zagreb: Institut za javnu upravu, str. 37 – 38.
3. Grgurev, I., *Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije)*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 70, br. 2-3, 2020., str. 297 – 298.
4. *Izješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. lipnja 2022. godine (2022)*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 1 – 12 i str. 14.
5. *Izješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine (2023)*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 2.
6. *Izješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj 2022.* (2022). Zagreb: Hrvatski zavod za javno zdravstvo, str. 6.
7. Kiš-Glavaš, L., *Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje*, Izvorni znanstveni rad, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, vol. 16, br. 3, 2009., str. 300.
8. Leutar, Z.; Milić Babić, M., *Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj*, Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, vol. 46, br. 2 (180), 2008., str. 165 i str. 168 – 170.
9. Matković, A.; Načinović, L., *Zapošljavanje osoba s invaliditetom - Priručnik za poslodavce*, Zagreb, 2013., str. 29 – 30
10. Petek, A., *Transformacija politike prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj: Analiza ciljeva*, Anali hrvatskog politološkog društva: časopis za politologiju, vol. 7, br. 1, 2010., str. 103 i str. 110.
11. Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A., *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Zagreb, 2014., str. 6 i str. 22 – 23.

12. Skočić Mihić, S.; Kiš-Glavaš, L., *Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje*, Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca, Revija za socijalnu politiku, vol. 17, br. 3, 2010., str. 388.
13. Vukojičić Tomić, T.; Palaić, I., *Kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj javnoj upravi: osvrt i preporuke za unapređenje stanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 11, br. 1, 2022., str. 71 – 78 i str. 81 – 82.

7.2. Propisi

1. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ (Službeni list Europskih zajednica, L 303/16)
2. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (Službeni list Europske unije 2010., L 23/37)
3. Odluka o načinu ostvarivanja poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 8/2008)
4. Pravilnik o osiguranju pristupačnosti građevina osobama s invaliditetom i smanjene pokretljivosti (NN 78/2013)
5. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 145/2020)
6. Social Benefits for Disabled Persons Act (RT I 1999, 16, 273)
7. The Constitution of the Republic of Estonia (RT 1992, 26, 349)
8. Uredba o metodologijama vještačenja (NN 67/2017)
9. Ustav Republike Hrvatske (NN 85/2010)
10. Zakon o državnim službenicima (NN 92/2005)
11. Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom (NN 64/2001)
12. Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17)
13. Zakon o listi tjelesnih oštećenja (NN 162/1998)
14. Zakon o pokojninskom in invalidskom zavarovanju (Uradni list RS, št. 48/22)
15. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13)
16. Zakon o radu (NN 93/2014)
17. Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07)
18. Zakon o socialnem vključevanju invalidov (Uradni list RS, št. 30/2018)
19. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 18/21)

7.3. Internetske stranice

1. Estonian human rights centre, *Protection of rights of persons with disabilities in Estonia*, <https://humanrights.ee/en/protection-of-rights-of-persons-with-disabilities-in-estonia/> posljednji puta pristupljeno 13. ožujka 2023. g.
2. EU kartica ugodnosti za invalide, *Razvoj Evropske kartice ugodnosti za invalide v Sloveniji*, <https://www.invalidska-kartica.si/sl/o-projektu> posljednji puta pristupljeno 11. svibnja 2023. g.
3. Eurofond - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2016), *Estonia: Improving work opportunities for people with disabilities* (Objavljeno: 17. veljače 2016.), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/estonia-improving-work-opportunities-for-people-with-disabilities> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.
4. European disability forum, *The Estonian Chamber of Disabled People*, <https://www.edf-feph.org/our-members/the-estonian-chamber-of-disabled-people/> posljednji puta pristupljeno 10. travnja 2023. g.
5. Europska komisija, *Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=hr&> posljednji puta pristupljeno 25. travnja 2023. g.
6. In Portal, *Slovenska iskustva u profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom* (Objavljeno: 11.06.2014), <https://www.in-portal.hr/in-portal-news/vijesti/5034/intervju-cveto-ursic-slovenska-iskustva-u-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom> posljednji puta pristupljeno 11. svibnja 2023. g.
7. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (2019), *Dodijeljene nagrade „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ za 2018.*, <https://mrosp.gov.hr/vijesti/dodijeljene-nagrade-poslodavac-godine-za-osobe-s-invaliditetom-za-2018/5129> posljednji puta pristupljeno 2. svibnja 2023. g.

8. Portal gov.si - Web stranica državne uprave, *Ranljive skupine na trgu dela*, <https://www.gov.si teme/ranljive-skupine-na-trgu-dela/> posljednji puta pristupljeno 13. svibnja 2023. g.
9. Poslovni dnevnik (Objavljeno: 22. svibnja 2022.), <https://www.poslovni.hr/hrvatska/osobe-s-invaliditetom-lani-je-zaposlila-trecina-poslodavaca-koji-su-imali-obavezu-4338288> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.
10. Poslovni dnevnik (Objavljeno: 29. siječnja 2019.), <https://www.poslovni.hr/hrvatska/zaposlena-osoba-s-invaliditetom-svojim-znanjima-i-vjestinama-najbolje-rusi-predrasude-349477> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.
11. Povjerenica za ravnopravnost spolova i jednako postupanje, <https://volinik.ee/> posljednji puta pristupljeno 1. lipnja 2023. g.
12. Republic of Estonia - Social Insurance Bord, *Benefits for disabled people*, <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/en/benefits-disabled-people> posljednji puta pristupljeno 9. svibnja 2023. g.
13. Slovenski časopis Delo, *Brezposelnih invalidov je vendarle vse manj* (Objavljeno 11. siječnja 2018.), <https://old.delo.si/novice/slovenija/brezposelnih-invalidov-je-vendarle-vse-manj.html> posljednji puta pristupljeno 9. svibnja 2023. g.
14. Stop birokraciji, web stranica u sklopu portala gov.si, *Diferencijacija poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom*, <https://www.stopbirokraciji.gov.si/pobuda/?st=1126> posljednji puta pristupljeno 12. svibnja 2023. g.
15. Tportal, *Hrvatska uvodi EU iskaznicu za osobe s invaliditetom* (Objavljeno: 13. ožujka 2023.), <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/hrvatska-uvodi-eu-iskaznicu-za-osobe-s-invaliditetom-20230316> posljednji puta pristupljeno 10. svibnja 2023. g.