

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

Mikecin, Klara

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:199:640759>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-16**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Klara Mikecin

ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2024 godina.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Klara Mikecin

ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

DIPLOMSKI RAD

Prof. dr. sc. Kristina Urbanc

Zagreb, 2024 godina.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. OSOBE S INVALIDITETOM	3
3. PRAVNI OKVIR ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM	5
3.1. <i>Međunarodni pravni okvir</i>	5
3.2. <i>Nacionalni pravni okvir</i>	7
3.2.1. <i>Mjere aktivne politike zapošljavanja</i>	9
4. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM	11
4.1. <i>Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj</i>	11
4.1.1. <i>Statistički podaci</i>	14
4.1.2. <i>Primjeri pozitivne prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom</i>	15
5. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U DRUGIM EUROPSKIM ZEMLJAMA	19
6. PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE ZAPOŠLJIVOSTI OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ	24
7. ZAKLJUČAK	26
LITERATURA	28

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

Unatoč mnogim konvencijama, dokumentima i domaćim zakonskim propisima koji pružaju zaštitu i štite prava, osobe s invaliditetom se i dalje suočavaju s brojnim izazovima tijekom zapošljavanja. Predrasude, arhitektonske barijere, loša informiranost poslodavaca i neprilagođena radna mjesta samo su neki od izazova s kojima se suočavaju i koji otežavaju uključivanje na tržište rada. Također, osobe s invaliditetom često imaju vlastite iskrivljene percepcije te su nedovoljno motivirani što dodatno može otežati njihovu integraciju na tržište rada. Zapošljavanje predstavlja ključnu ulogu u socijalnoj integraciji pojedinaca. U Republici Hrvatskoj vidljiv je rast zaposlenosti osoba s invaliditetom, ali je taj pozitivni napredak i dalje poprilično spor. Kvotni sustav zapošljavanja predstavlja jedan od pristupa kojim se nastoji olakšati uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada, no taj pristup također može donijeti mnoge negativne psihološke posljedice, poput samostigmatizacije osoba s invaliditetom. Cilj ovog rada jest proučiti i analizirati međunarodne i domaće pravne okvire koji reguliraju zapošljavanje osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj te istražiti izazove s kojima se suočavaju. Nadalje, primjeri dobrih praksi zapošljavanja u drugim europskim zemalja mogu pružiti smjernice i preporuke za poboljšanje domaće prakse. Zapošljavanje osoba s invaliditetom ne doprinosi samo njihovoj osobnoj dobrobiti već i pozitivnoj izgradnji i jačanju društva u cjelini.

Ključne riječi: zapošljavanje, osobe s invaliditetom, socijalna integracija, pravni okviri

Employment of persons with disabilities in the Republic of Croatia

Despite many conventions, documents and domestic legislation that provide protection and protect rights, people with disabilities still face numerous challenges during employment. Prejudices, architectural barriers, poor information on the part of employers and unsuitable workplaces are just some of the challenges they face that make it difficult to enter the labor market. Also, people with disabilities often have their own distorted perceptions and are insufficiently motivated, which can further complicate their integration into the labor market. Employment represents a key role in the social integration of individuals. In the Republic of Croatia, there is a visible increase in the employment of people with disabilities, but this positive progress is still quite slow. The employment quota system is one of the approaches that aims to facilitate the inclusion of people with disabilities in the labor market, but this approach can also bring many negative psychological consequences, such as self-stigmatization of people with disabilities. The aim of this paper is to study and analyze the international and domestic legal frameworks that regulate the employment of persons with disabilities in the Republic of Croatia and to investigate the challenges they face. Examples of good employment practices in other European countries can provide guidance and recommendations for improving domestic practices. Employment of persons with disabilities contributes not only to their personal well-being, but also to the positive development and strengthening of society as a whole.

Keywords: employment, persons with disabilities, social integration, legal frameworks

Izjava o izvornosti

Ja, Klara Mikecin pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog 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.

Ime i prezime: Klara Mikecin

Datum: 20.9.2024.

1. UVOD

U svijetu oko 16% populacije ima neku vrstu invaliditeta te je taj broj u stalnom porastu zbog starenja stanovništva i povećanja prevalencije nezaraznih bolesti (World health organization, bez dat.). Osobe s invaliditetom često se suočavaju s brojnim izazovima kao što su fizičke prepreke, predrasude i socijalna izolacija. Također, njihov pristup obrazovanju te mogućnosti zapošljavanja su često ograničene.

U općoj deklaraciji o pravima čovjeka u članku 23. stoji da „Svatko ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti.“ (Odluka o objavi opće deklaracije o ljudskim pravima, NN 12/2009, čl.23.). Pravo na rad je jedno od najvažnijeg prava svakog pojedinca jer ne samo da omogućuje financijsku stabilnost osobi i njegovoj obitelji, već je jako važan čimbenik kako bi u potpunosti pojedinac sudjelovao u društvu. Rad ima ekonomsku, socijalnu i psihološku važnost za pojedinca jer zadovoljava osnovne potrebe, potiče osjećaj samostalnosti i jača osjećaj društvene vrijednosti i odgovornosti (Smojver, 2019.). Prema Odović i sur. (2008., prema Kosec, 2022.) posao i zapošljavanje predstavljaju jednu od najvažnijih stavki u životima ljudi, odnosno predstavlja ključnu ulogu u njihovoj socijalnoj integraciji. Prema European Community Household Panel (ECHP) osobe bez invaliditeta imaju 66% šanse pronalaska ili pokretanja posla, 47% šanse imaju osobe s lakšim invaliditetom te kod osoba s težim invaliditetom ta šansa iznosi 25% (European Disability Forum, 2003., prema Leutar i Buljevac, 2012.).

U Republici Hrvatskoj također osobe s invaliditetom imaju višu stopu nezaposlenosti od opće populacije što se može pripisati predrasudama, nedovoljnoj edukaciji te informiranosti poslodavaca (Kosec, 2022.). I iako se stanje u Republici Hrvatskoj u području njihovog zapošljavanja kreće u pozitivnom smjeru, napredak je i dalje poprilično spor (Galović, 2023.). Uklanjanje prepreka za zapošljavanje nije samo pitanje odgovornosti prema osobama s invaliditetom, već povećanjem njihove zaposlenosti doprinosimo i razvoju gospodarstva te se stvara inkluzivnije društvo.

Cilj ovog rada je analizirati i prikazati sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. U prvom dijelu rada osvrnut ćemo se na pojam osoba s invaliditetom, a nakon toga na

pravni okvir njihovog zapošljavanja, prikazujući međunarodne i domaće pravne izvore važne za njihovo uključivanje na tržište rada. Nakon toga, obuhvatit će se dio zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, odnosno istraživanja koja pokazuju razne izazove i poteškoće na koje osobe s invaliditetom nailaze u procesu traženja posla i zapošljavanja. Naglasit će se i važnost zapošljavanja za njihovu dobrobit te to ne samo za osobe s invaliditetom, nego i na cjelokupno društvo. Nakon statističkih podataka koji pokazuju trenutno stanje u Hrvatskoj, obuhvatit će se i pojedini pozitivni primjeri zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj. Shodno tome, ukratko će biti predstavljene države s najboljim primjerima dobre prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom u Europi. Za kraj rada iznijet će se određene preporuke koje bi mogle poslužiti za unapređenje zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj.

2. OSOBE S INVALIDITETOM

„Sukladno Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom, invaliditet je koncept koji se još uvijek razvija te nastaje kao rezultat međudjelovanja osoba s oštećenjima i preprekama koje proizlaze iz stajališta njihove okoline te iz prepreka koje postoje u okolišu, a koje onemogućuju njihovo puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu na izjednačenoj osnovi s drugim ljudima.“ (Leutar i Buljevac, 2020., str. 1.). Riječ invaliditet, lat. *Invalidus*, znači nejak, slab, nesposoban (Anić i Goldstein, 1999., prema Leutar i Buljevac, 2020.). Baš kao što i sam naziv sugerira, ovu populaciju prate brojne diskriminacije i stigmatizacije.

Osoba s invaliditetom jest „osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima“ (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom NN 157/2013.). Iz definicija se može uočiti da je upravo okolina ta koja dodatno naglašava „nesposobnost“ osoba s invaliditetom jer im onemogućuje ravnopravno sudjelovanje u zajednici.

Uzroke nastanka invaliditeta može se podijeliti na nasljedne, stečene, organske i socijalno-kulturne (Zovko, 1999., prema Leutar i Buljevac, 2020.). Postoje različiti oblici invaliditeta, a može ih se grupirati u sljedeće: tjelesni invaliditet, intelektualne teškoće, poremećaji autističnog spektra i duševne smetnje (Leutar i Buljevac, 2020.).

Pod tjelesni invaliditet spadaju oštećenja lokomotornog sustava, središnjeg živčanog sustava, perifernog živčanog i mišićnog sustava te oštećenje drugih organa i organskih sustava, kao i oštećenja vida i sluha, gluhošljepoća te oštećenja govorno-glasovne komunikacije. Intelektualne teškoće obuhvaćaju ispodprosječno intelektualno funkcioniranje koje rezultira ograničenim adaptivnim sposobnostima te otežava uključivanje u društveni život. Nadalje, poremećaj autističnog spektra obuhvaća poremećaje koji se očituju kroz promjene u socijalnim odnosima, komunikaciji te stereotipnim ponavljanim aktivnostima koje utječu na različite aspekte života. Pod duševnim smetnjama podrazumijevaju se različiti mentalni poremećaji za koje je utvrđeno da dovode do težih i dugotrajnih promjena u psihičkom i socijalnom funkcioniranju (Leutar i Buljevac, 2020.).

U Republici Hrvatskoj u 2023. godini osobe s invaliditetom činile su 17% ukupnog stanovništva RH, odnosno registrirano je 657.791 osoba s invaliditetom, od čega je 56,1% osoba muškog spola. Najveći broj osoba, odnosno 47,6% je u dobnoj skupini 65+, dok 41,2% su u radno-aktivnoj dobi, odnosno u dobi od 20 do 64 godine (Hrvatski zavod za javno zdravstvo, 2023.).

3. PRAVNI OKVIR ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

Pravo na rad je pravo svake osobe. Tijekom 1970-ih i 1980-ih godina, istraživanja su pokazala da osobe s invaliditetom imaju bolje mogućnosti za socijalizaciju i veću motivaciju za radne i socijalne aktivnosti kada su integrirane u društvo (Zovko, 1999., prema Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). Shodno tome, odstupa se od tradicionalne koncepcije izdvajanja, odnosno segregacije te započinje period razvoja politika integracije osoba s invaliditetom u svim područjima društvenih odnosa (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.).

Upravo zbog potrebe većeg uključivanja osoba s invaliditetom u društvo, odnosno svijet rada, donose se mnogobrojne mjere. Uglavnom je riječ o afirmativnim mjerama kojima je zadatak ispravljanje posljedica diskriminacije s fokusom na postizanje mjerljivih rezultata svake godine te prilagođavanju trenutnog sustava zaposlenih prema kriterijima diskriminacije koji su utvrđeni aktima od strane središnje vlasti (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). Ulaganjem u zapošljavanje osoba s invaliditetom smanjuje se rizik od siromaštva čime im se nastoji omogućiti ravnopravni život u zajednici (Leutar i Buljevac, 2020.).

Kao rezultat ovih promjena i shvaćanja važnosti integracije, donose se brojni zakoni i propisi kako bi se zaštitila i promicala prava osoba s invaliditetom. U Ustavu Republike Hrvatske (NN 8/1998., čl.54) stoji da svatko ima pravo na rad i slobodu rada te pravo slobodno birati svoje zaposlenje, kao da je i svakom pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost. Također, naglašeno je da država posebnu skrb iskazuje osobama s invaliditetom te njihovom uključivanju u društveni život (Ustav Republike Hrvatske NN 8/1998., čl.57.).

Hrvatska kao zemlja koja je ratificirala različite međunarodne dokumente dužna je prilagoditi svoj nacionalni pravni okvir tim standardima. U nastavku rada, prvo će se opisati međunarodni dokumenti i konvencije bitni za zapošljavanje osoba s invaliditetom, nakon čega će se obuhvatiti domaći zakoni i propisi, kao i mjere aktivne politike zapošljavanja.

3.1. Međunarodni pravni okvir

Neki od bitnijih međunarodnih dokumenata važnih za zapošljavanje osoba s invaliditetom su sljedeći: Deklaracija Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom, Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, konvencije Međunarodne organizacije rada, Rezolucija Vijeća EU o

jednakim mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom iz 1999. i Rezolucija Vijeća EU o pitanju zapošljavanja i socijalne integracije osoba s invaliditetom, Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021.-2030., Europska socijalna povelja te Program održivog razvoja do 2030. (Jug, 2023.; Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.).

Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom, iako nije pravno obvezujuća, predstavlja početak pokreta integracije (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). Deklaracija ističe potrebu za uvođenjem antidiskriminacijskih mjera, promicanje i osiguravanje prava osoba s invaliditetom te potrebu za što većim izjednačavanjem prava bez obzira na vrijeme, nastanak i oblik invaliditeta (Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom, NN 47/2005.).

Nadalje, **Konvencija o pravima osoba s invaliditetom** predstavlja prvi međunarodni ugovor koji izrijekom priznaje prava osoba s invaliditetom (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). Hrvatska je 1. lipnja 2007. godine potvrdila spomenutu konvenciju te se tako obvezala, kako navodi čl. 1., promicati, zaštititi i osigurati puno i ravnopravno uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda svih osoba s invaliditetom te promicati poštivanje njihovog urođenog dostojanstva (Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, NN 6/2007.). Zemlje koje su ratificirale ovu konvenciju, dužne su zabraniti bilo kakvu diskriminaciju na temelju invaliditeta te također u njoj posebno se naglašava zapošljavanje osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). U čl. 27 navodi se da države stranke priznaju pravo na rad osobama s invaliditetom, na ravnopravnoj osnovi s drugima, što uključuje pravo na mogućnost zarađivanja za život od rada te prihvaćenost na tržištu rada i u radnom okruženju koje je otvoreno, uključujuće i dostupno osobama s invaliditetom (Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom NN 6/2007., čl.27, st.1.).

Jedna od važnijih konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR) vezane uz zapošljavanje osoba s invaliditetom jest **Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje** koja obvezuje članice na promicanje jednakosti mogućnosti zaposlenja te otklanja svaku diskriminaciju (Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju NN 5/2000.). Nadalje, od konvencija Međunarodne organizacije rada važna je i **Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom** koja obvezuje države članice na

donošenje, provođenje te revidiranje nacionalne politike o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom kako bi se osigurale adekvatne mjere profesionalne rehabilitacije i poboljšale mogućnosti zapošljavanja na otvorenom tržištu (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.).

Rezolucija Vijeća o jednakim mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom iz 1999. i Rezolucija Vijeća o pitanju zapošljavanja i socijalne integracije osoba s invaliditetom predstavljaju dokumente Vijeća EU kojima se dodatno potiče države članice na donošenje aktivnih mjera zapošljavanja osoba s invaliditetom u skladu s Europskom strategijom zapošljavanja (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.).

Europska komisija donijela je **Strategiju o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021.-2030.** koja se nadovezuje na prethodnu desetogodišnju Europsku strategiju za osobe s invaliditetom 2010.-2020. te kojom je cilj poboljšati živote osoba s invaliditetom u Europi i svijetu. Ključna inicijativa Strategije jest paket mjera za poboljšanje ishoda osoba s invaliditetom na tržištu rada te se uz to zalaže za uklanjanje diskriminacije na radnom mjestu (Europska komisija, bez dat.).

3.2. Nacionalni pravni okvir

Od hrvatskih pravnih i institucionalnih okvira vezanih uz zapošljavanje osoba s invaliditetom, najbitnije je istaknuti Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zakon o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom te mjere aktivne politike zapošljavanja (Galović, 2023.; Jug, 2023.; Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.).

Zakonom o radu općenito su definirani uvjeti zapošljavanja. Njime se reguliraju područja poput radnog vremena, plaća, godišnjih odmora, prestanka ugovora o radu, zaštite na radu te ostala druga prava i obveze radnika i poslodavaca kojima osigurava zaštitu osnovnih radnih prava pojedinca u RH (Zakon o radu 93/2014.).

Nadalje, **Zakonom o suzbijanju diskriminacije** zabranjuje se bilo kakva vrsta diskriminacije prema osobi s invaliditetom prilikom zapošljavanja i tijekom trajanja radnog odnosa (Galović, 2023.). Prema navedenom Zakonu, diskriminacijom se smatraju i propusti da se osobama s invaliditetom omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom

životu, pristup radnom mjestu i odgovarajućim uvjetima rada te prilagodba infrastrukture i prostora (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/2008.).

Zakon o registru osoba s invaliditetom izrazito je važan jer se njime uređuje način prikupljanja podataka o uzroku, vrsti, stupnju i težini oštećenja, kao i način obrade, korištenja i zaštite podataka o osobama s invaliditetom (Zakon o Registru osoba s invaliditetom, NN 63/2022.).

Temeljni zakon koji u Hrvatskoj regulira cjelovit sustav profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom jest istoimeni **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom** (ZPRZOSI). Navedeni Zakon donesen je temeljem usklađivanja zakonodavstva RH s pravnom stečevinom Europske unije i pravnim aktima Vijeća Europe (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). Prema ZPRZOSI u Hrvatskoj se osobe s invaliditetom mogu zaposliti na otvorenom tržištu ili pod posebnim uvjetima, pod obvezom osiguranja razumne prilagodbe od strane poslodavca prilikom provedbe intervjua u okviru natječajnog postupka te prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada. Razumna prilagodba označava odgovarajuću prilagodbu i podešavanje, koje ne predstavlja nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje, kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo zapošljavanje i rad na ravnopravnoj osnovi s drugima (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom NN 157/2013.). Prilagodbu radnog mjesta može se sagledati u dva sljedeća segmenta: arhitektonska prilagodba i tehnička prilagodba. Arhitektonska prilagodba označava prilagodbu radnog mjesta i okoliša, s ciljem uklanjanja arhitektonskih barijera, a tehnička prilagodba odnosi se na prilagodbu opreme i sredstava za rad, s ciljem povećanja radne učinkovitosti i samostalnosti u radu (Centar za profesionalnu rehabilitaciju, bez dat.).

Na otvorenom tržištu osobe s invaliditetom mogu se zaposliti pod četiri opcije, a to su: zapošljavanje bez potpore i podrške, zapošljavanje uz potporu, zapošljavanje uz podršku i zapošljavanje uz potporu i podršku. Nadalje, po posebnim uvjetima, osobe s invaliditetom se mogu zaposliti u integrativnoj radionici ili zaštitnoj radionici (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom NN 157/2013.). U integrativnoj radionici se osobe s invaliditetom zapošljavanju na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju te se u njoj mora zapošljavati najmanje 40% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupni broj zaposlenih. Zaštitna radionica jest ustanova ili trgovačko društvo u kojem se na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju utvrdi da su zapošljive samo na

zaštitnim radnim mjestima (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, bez dat.).

Nadalje u čl. 8. u kojem se navodi sustav kvotnog zapošljavanja, odnosno da poslodavci koji zapošljavanju najmanje 20 radnika dužni su zaposliti i određeni broj osoba s invaliditetom te ukoliko poslodavac ne ispunjava tu obvezu, dužan je plaćati određenu novčanu kaznu (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom NN 157/2013.). Kvote predstavljaju afirmativne mjere kojima se organizacije obvezuje na pojačano zapošljavanje pripadnika društvenih skupina koji su u nepovoljnom položaju. (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.).

Važno je još naglasiti profesionalnu rehabilitaciju te novčanu pomoć za nezaposlene osobe s invaliditetom. Profesionalna rehabilitacija obuhvaća mjere i aktivnosti koje su usmjerene na osposobljavanje osoba s invaliditetom za rad, pri čemu se vodi računa o očuvanju njihovih preostalih radnih i općih sposobnosti. Njena svrha je da se poveća zapošljivost i socijalna uključenost osoba s invaliditetom. Nezaposlene osobe s invaliditetom upućuju se u centre za profesionalnu rehabilitaciju u Zagrebu, Rijeci, Osijeku i Splitu. U 2023. godini, 181 osoba s invaliditetom upućena je na profesionalnu rehabilitaciju te su ukupni troškovi puta, smještaja i prehrane iznosili 5.083,69 eura. Nadalje, sukladno Zakonu o tržištu rada, Hrvatski je zavod za zapošljavanje od 2022. godine postao nadležan za priznavanje prava na „Novčanu pomoć za nezaposlene osobe s invaliditetom“ koja je prije bila „Naknada do zaposlenja“ pod nadležnosti Hrvatskog zavoda za socijalni rad. U 2023. godini doneseno je ukupno 7.548 rješenja o priznavanju novčane pomoći za nezaposlene osobe s invaliditetom te je mjesečni iznos po korisniku iznosio 56 eura (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024.).

3.2.1. Mjere aktivne politike zapošljavanja

Mjere aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj se počinju primjenjivati krajem 1992. godine. Njima se nastoji poboljšati pristup zaposlenosti, odnosno mjerama se nastoji privući, zadržati te olakšati pronalaženje posla pojedinim ranjivim skupinama, što te mjere čini mehanizmom kolektivne solidarnosti (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). Mjere aktivne politike zapošljavanja nalaze se u nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te se temelje na člancima 34.-36. Zakona o tržištu rada.

U 2023. godini u aktivne mjere zapošljavanja bilo je uključeno 1634 osoba s invaliditetom. Najviše osoba s invaliditetom zaposleno je putem mjere Javni rad, točnije njih 330. Zatim slijedi Potpora za zapošljavanje u koju je uključeno 318 osoba s invaliditetom. U Obrazovanje nezaposlenih uključeno je 226 osoba, a Potporu za samozapošljavanje koristilo je 35 osoba. Neke od ostalih vrsta intervencija koje se pružaju putem mjera aktivne politike zapošljavanja za osobe s invaliditetom su sljedeće: očuvanje radnih mjesta, osposobljavanje na radnom mjestu, potpore za pripravništvo, potpore za pripravništvo u javnim službama, stalni sezonac i usavršavanje (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024.).

4. ZAPOSŁJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

S dolaskom Konvencije o pravima osoba s invaliditetom prelazi se s medicinskog modela, gdje se osobu s invaliditetom gleda kao predmet, na socijalni model gdje je osoba s invaliditetom nositelj prava (Mihanović, 2011.). Kao već i ranije spomenuto, osnovni problem integracije osoba s invaliditetom jest odnos društva prema njima. Socijalni model naglašava da invaliditet ne isključuje iz društva, već to čine predrasude, stigma i neznanje (Leutar i Buljevac, 2020.). Osobama s invaliditetom je vrlo važna potpora društva kako bi ih se u što većoj mjeri uključilo u društvo i svijet rada (Babić i Leutar, 2010.).

Posao i zapošljavanje predstavljaju jako bitnu stavku u životima ljudi, a Odović i sur. (2008, prema Kosec, 2022.). navode kako upravo zaposlenje osoba s invaliditetom predstavlja ključnu ulogu u njihovoj socijalnoj integraciji. Društvene prepreke i invaliditet mogu otežati pronalazak posla osobama s invaliditetom, kako na primjer zbog predrasuda među poslodavcima, neadekvatne pristupačnosti poslu tako i zbog nemogućnosti rada na puno radno vrijeme. Važno je naglasiti da viša stopa zaposlenosti među osobama s invaliditetom nije samo zahtjev Konvencije o pravima osoba s invaliditetom, nego njihov rad ima i ekonomsku korist za društvo. Svojim radom osobe s invaliditetom pomažu u smanjenju nedostatka radne snage, povećavaju gospodarsku aktivnost te se i na taj način smanjuje ovisnost o socijalnim naknadama (van der Zwan i de Beer, 2021.). Zapošljavanje osoba s invaliditetom omogućava poduzećima da iskoriste nedovoljno iskorištenu radnu populaciju. Međutim, za to je nužna odgovarajuća i integrirana edukacija osoba s invaliditetom (Kiš Glavaš, 2009.).

4.1. Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj

Iz prethodnog je vidljivo da Hrvatska predstavlja dobar primjer u donošenju pravnog okvira i implementaciji međunarodnih dokumenata. Međutim, za ostvarenje tih zakonskih okvira potrebna je veća osviještenost društva i poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom (Galović, 2023.).

Leutar i sur. (2014.) navode kako su osobe s invaliditetom u Hrvatskoj nedovoljno uključene u život zajednice, što predstavlja vrlo važan segment kvalitete života. Osobe s invaliditetom imaju veću stopu nezaposlenosti, niža primanja, slabiju mogućnost korištenja javnog prijevoza, slabiju

participaciju u slobodnim aktivnostima te shodno tome i ostvaruju nižu kvalitetu života (Leutar i Milić Babić, 2008.). Nadalje, sustav kvotnog zapošljavanja, koji se primjenjuje u Hrvatskoj, prvenstveno pruža priliku za zapošljavanje, ali istovremeno može pridonijeti iskustvu samostigmatizacije i negativno utjecati na samopouzdanje osobe jer se s kvotama stvara dojam da ljudi dobivaju posao samo zbog postojećeg zakonskog sustava, a ne zbog vlastitih kvalifikacija za određeni posao (Vornholt i sur., 2018.).

Također, istraživanje Kiš Glavaš (2009.) pokazalo je da su osobe s invaliditetom nedovoljno aktivne u traženju zaposlenja, što je možda pak rezultat iskrivljene percepcije u društvu koja naglašava njihove nemogućnosti umjesto mogućnosti. Ta iskrivljena percepcija može imati i utjecaj na samopercepciju osoba s invaliditetom što ih još dodatno marginalizira. Potrebno je aktivno osvještavati osobe s invaliditetom o njihovoj odgovornosti u kreiranju vlastite budućnosti te shodno tome udruge za osobe s invaliditetom bi tu trebale igrati značajnu ulogu (Kiš Glavaš, 2009.).

Neki od mogućih uzroka nezaposlenosti osoba s invaliditetom su ograničen broj zanimanja za koji se obrazuju, obrazovanje za neperspektivna zanimanja, nemogućnost ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, diskriminacija prilikom traženja zaposlenja, predrasude i stereotipi o osobama s invaliditetom kao zaposlenicima, arhitektonske barijere i nepristupačnost, nemotiviranost osoba s invaliditetom, izostanak radnog iskustva te nerealno poimanje vlastitih radnih kompetencija (Leutar i Buljevac, 2020.). Nadalje, neke od najčešćih prepreka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom uključuju zabrinutost poslodavaca vezano uz sigurnosti na radu, za radnu sposobnost te potencijalne izostanke s posla. Također, zabrinutost oko potrebe za prilagodbom radnog mjesta, kao i pretpostavke i predrasude poslodavaca i suradnika o radnim kapacitetima osoba s invaliditetom te negativna iskustva iz prošlosti (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak, 2016.). Istraživanje Kozjak i Lapat (2018.) je pokazalo da su najčešći razlozi hrvatskih poslodavca za nezapošljavanje osoba s invaliditetom neprilagođeno radno mjesto, društvene predrasude te stereotipi. Kiš-Glavaš i Sokač (2006., prema Kozjak i Lapat, 2018.) navode da bi poslodavci najprije zaposlili osobu s oštećenjem sluha, zatim osobe s kroničnim bolestima te tjelesnim invaliditetom, a najmanje osobe s intelektualnim teškoćama te oštećenjem vida. Može se primijetiti da je na poslodavcima velika odgovornost te oni mogu

postići inkluzivno radno okruženje za osobe s invaliditetom kroz razne edukacije zaposlenika, posebno rukovodećeg kadra (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2022.).

U istraživanju Sangster Jokić i Bartolac (2018.) pokazalo se kako diskriminacija, socijalna izolacija, fizička nepristupačnost te ograničene mogućnosti zapošljavanja najviše imaju utjecaj na stres kod osoba s invaliditetom. Hartek (2023.) također navodi kako se osobe s invaliditetom susreću s brojnim izazovima pri traženju poslova te da osobe s invaliditetom nezaposlenost poistovjećuju sa socijalnom isključenošću i izolacijom. Dugotrajna nezaposlenost osoba s invaliditetom rezultira gubitkom stečenih znanja i vještina te dodatno doprinosi njihovoj nekonkurentnosti na otvorenom tržištu rada (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2022). Bitno je naglasiti da zaposlene osobe s invaliditetom iskazuju bolju sliku o sebi, više samopouzdanja, društveno su aktivnije, ekonomski samostalnije te manje obolijevaju od nezaposlenih (Vlada RH, 2007., prema Kozjak i Lapat, 2018.).

Nadalje, naglasit će se i zapošljavanje osoba s invaliditetom u hrvatsku javnu upravu, s obzirom na to da javna uprava ima ključnu ulogu kao poslodavac koji bi trebao biti uzor svim drugim sektorima, posebno kada je riječ o primjeni načela jednakih mogućnosti u zapošljavanju. Njena specifičnost proizlazi iz primjene merit-načela, što označava primjenu objektivnih metoda pri zapošljavanju i napredovanju zaposlenika. Osobe s invaliditetom u javnu upravu se zapošljavaju primjenom sljedećih mjera: kvote, potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva te javni rad. Kvotni sustav predstavlja primarni način zapošljavanja osoba s invaliditetom, posebice u javnoj upravi (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.). Po kvotnom sustavu, poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, dužni su zaposliti i određeni broj osoba s invaliditetom te ukoliko ne ispune tu kvotu dužni su platiti određenu novčanu naknadu (Jug, 2023.).

Unatoč svim zakonskim okvirima koji štite njihova prava, osobe s invaliditetom i dalje redovito iznose iskustva diskriminacije tijekom provođenja natječajnih postupaka u državnim i javnim službama. Nadzor nad provedbom zapošljavanja ne utvrđuje je li osoba bila diskriminirana radi njenog invaliditeta ili radi uskrate razumne prilagodbe te stoga kandidat koji se osjeća diskriminirano sam mora potražiti zaštitu u sudskom postupku. Financijske prepreke često sprječavaju nezaposlene osobe s invaliditetom da pokrenu sudski postupak, što ih može obeshrabiliti i dovesti do odustajanja od borbe za svoja prava te shodno tome i na javljanja na natječaje i oglase za posao (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2022.).

Svi ovi izazovi mogu imati dugoročni utjecaj na mentalno zdravlje osoba s invaliditetom. Kontinuirana borba za priznavanje i ostvarivanje prava može rezultirati osjećajem bespomoćnosti, niskog samopouzdanja i depresije. Ključno je kontinuirano raditi na poboljšanju sustava zapošljavanja kako bi se osigurala veća inkluzija i podrška osobama s invaliditetom, što bi im omogućilo da se osjećaju vrijednim i ravnopravnim u društvu. Bitno je naglasiti da zapošljavanje osoba s invaliditetom ne doprinosi samo njihovom osobnom razvoju, već obogaćuje i društvo kao cjelinu.

4.1.1. Statistički podaci

Osobe s invaliditetom zapošljavaju se na razne načine, a jedno od češćih je posredstvom Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ). HZZ vodi podatke o osobama s invaliditetom koji su prijavljeni kod njih, ali bitno je naglasiti da nisu sve osobe s invaliditetom evidentirane u tom sustavu. Prema podacima HZZ-a u 2023. godini zaposleno je ukupno 129.214 osoba, od čega je 3.645 osoba s invaliditetom. Tijekom posljednjih deset godina, vidljivo je da je zaposlenost osoba s invaliditetom bila u porastu do 2017. godine, kada je zabilježen pad. Nakon tri godine smanjenja, što je svakako djelomično uzrokovano pandemijom COVID-a 19, broj zaposlenih je u ponovnom rastu. U prošloj godini bilo je zaposleno 3.065 osoba s invaliditetom te to predstavlja povećanje za 18,9%. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom 96,1% je zaposleno na temelju zasnivanja radnog odnosa, a 142 osobe (3,9%) na temelju drugih poslovnih aktivnosti, poput registriranja trgovačkog društva, obrta, ugovora o djelu i drugih (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024.).

Najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na ukupan broj zaposlenih iz evidencije Zavoda evidentiran je u Međimurskoj županiji (6,4%), Požeško-slavonskoj županiji (5,5%) te u Krapinsko-zagorskoj županiji (5,4%). Najviše zaposlenih je u dobi između 20 i 24 godine, odnosno njih 19,3%, zatim 16,8% u dobi je od 25 do 29 te u dobnoj skupini od 30 do 34 jest 12,3% osoba. 78,2% zaposlenih osoba s invaliditetom ima završenu srednju školu, a 9,1% ima završeno visoko obrazovanje. Prema vrsti invaliditeta najveći broj zaposlenih su osobe s višestrukim kombiniranim teškoćama (24,7%), zatim osobe s intelektualnim teškoćama (23,6%) te osobe s tjelesnim invaliditetom (19,7%) (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024.).

Prema djelatnosti zaposlenja, najviše osoba s invaliditetom je zaposleno u Prerađivačkoj industriji (16,5%), zatim u Djelatnosti pružanja smještaja i usluživanja hrane (13,2%) te u

Trgovini na veliko i malo: popravak motornih vozila i motocikala (10,8%). Osobe s invaliditetom u 2023. godini najviše su se zapošljavali u sljedećim zanimanjima: radnik u održavanju, pomoćni kuhar, administrativni službenik, čistač, radnik za pomoć u kući, ručni pakirer, vrtlarski radnik, prodavač, radnik na proizvodnoj liniji, ekonomski službenik (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024.).

4.1.2. Primjeri pozitivne prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom

U Hrvatskoj postoje brojni primjeri poslodavaca koji zapošljavaju i integriraju osobe s invaliditetom u svoje radno okruženje. U nastavku rada slijedi par primjera pozitivne prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj.

U Hrvatskoj se svake godine dodjeljuju priznanja za najbolju praksu u području zapošljavanja i održivog rada osoba s invaliditetom. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom provodi ovaj projekt duži niz godina uz partnerstvo s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Hrvatskom udrugom poslodavaca, Institutom za razvoj tržišta rada, Portalom Moj Posao i Zajednicom saveza osoba s invaliditetom Hrvatske. Priznanje „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ pod pokroviteljstvom Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike prepoznaje poslodavce koji se ističu u zapošljavanju osoba s invaliditetom. Glavni cilj ovog priznanja jest isticanje poslodavaca s pozitivnom praksom i iskustvima zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i podizanje svijesti i senzibiliziranje javnosti s naglaskom na druge poslodavce (Smojver, 2019.).

Nagrade se dijele u šest kategorija: mikro poslodavac, mali poslodavac, srednji poslodavac, veliki poslodavac, poslodavac iz javnog sektora i primjer dobre prakse. U 2022. godini dobitnici priznanja bili su sljedeći. U kategoriji poslodavac iz javnog sektora priznanje je dobio Dječji vrtić Cipelica iz Čakovca koji zapošljava 6 osoba s invaliditetom od ukupno 108 zaposlenika. Kategoriju za mikro poslodavca dobio je Lider Net d.o.o. iz Daruvara koji se bavi pružanjem telekomunikacijskih usluga te od 15 zaposlenika, 4 su osobe s invaliditetom. U kategoriji mali poslodavac dobitnik je Kečkeš d.o.o. iz Preloga koji zapošljava 4 osobe s invaliditetom od ukupno 30 zaposlenih. Nadalje u kategoriji srednji poslodavac dobitnik je Grafokor d.o.o. iz Zagreba koji se bavi tiskanjem i proizvodnjom ambalaže te zapošljava 3 osobe s invaliditetom od ukupno 65 zaposlenika. Kategoriju primjera dobre prakse dobila je Metalska industrija Varaždin d.d. koji zapošljavaju 13 osoba s invaliditetom od ukupno 540 radnika. Ta kategorija ne

obuhvaća samo zapošljavanje osoba s invaliditetom i ispunjavanje kvota, već su tu bitni poslodavci koji svojim pristupom iskazuju spremnost da poduzmu sve potrebne korake kako bi se zaposlenici s invaliditetom što bolje uklopili u radno okruženje (Smojver, 2019.).

Nadalje, vrlo je važno naglasiti i rad ustanove URIHO. URIHO je ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, odnosno prva zaštitna radionica u Hrvatskoj koja posjeduje ISO standard što označava kontinuirano unapređenje kvalitete rada, inovativnosti i fleksibilnosti. 2009. godine ustanova je otvorila vrata prvog Radnog centra čija je uloga priprema osoba s invaliditetom za svijet rada. Nadalje, 2011. godine otvorena je i virtualna radionica preko koje se dugotrajno nezaposlene osobe osposobljavaju za rad u administrativnim, komercijalnim i financijsko računovodstvenim zanimanjima. 2019. godine započeo je projekt koji se financira sredstvima Europskog socijalnog fonda te se odnosi na osposobljavanje za rad čistačica i pomoćnih kuharica. Također, 2020. godine započet je projekt pod nazivom „Inkluzivno obrazovanje: osiguranje pristupačnosti nestrukovnog obrazovanja“ koji je trajao do lipnja 2023. godine. (URIHO, bez dat.). Spomenuti projekt sastojao se od tri intelektualna rezultata: kurikuluma za edukaciju o metodama i pristupima podučavanja osoba s invaliditetom, kurikuluma za edukaciju o primjeni asistivnih tehnologija (naglasili su se hardveri i softveri koji poboljšavaju funkcioniranje osoba s invaliditetom kao i značaj asistivne tehnologije u stjecanju kompetencija za ostvarivanje radnog odnosa) te sveobuhvatnog Priručnika za integraciju osoba s invaliditetom u ne-strukovno obrazovanje odraslih (Društvo distrofičara Zagreb, bez dat.).

Nadalje, dana 31. svibnja 2022. godine ustanova URIHO u Zagrebu na Aveniji Marina Držića 1 otvorila je prvi inkluzivni restoran u RH. Restoran je dio EU projekta „Program aktivacije osoba s invaliditetom za profesionalni razvoj u sektoru turizma i ugostiteljstva“ te je financiran sredstvima Europskog socijalnog fonda iz Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. Cilj projekta je povećati zapošljivost osoba s invaliditetom u sektoru turizma i ugostiteljstva kroz specijalizirane programe profesionalnog usmjeravanja i treninga za pomoćne kuhare, kao i senzibilizacija ugostitelja za prihvaćanje osoba s invaliditetom. Očekivani rezultat projekta jest osposobljavanje 15 osoba s invaliditetom za poslove pomoćnog kuhara (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2022.).

Socijalno poduzeće Hedona d.o.o. u Križevcima osnovano je 2013. godine u sklopu projekta „Chocolateria Chris“ od strane Udruge osoba s invaliditetom Križevci. Poduzeće se bavi

proizvodnjom čokolade i čokoladnih pralina. 2018. godine Ministarstvo rada i mirovinskog sustava donijelo je odluku o osnivanju integrativne radionice Hedona, jedine radionice u kojoj osobe s invaliditetom sudjeluju u cjelokupnom proizvodnom procesu. U Hedoni osobe s invaliditetom mogu obavljati sve poslove, znači ne samo pomoćne poslove, kao što je slučaj u drugim integrativnim radionicama. Hedona trenutno ima 39 zaposlenih osoba, od kojih je 19 osoba s invaliditetom (Hedona, bez dat.).

Nadalje jedan pozitivan primjer jest i socijalna zadruga Humana Nova u Čakovcu koja je društveno poduzeće koje potiče zapošljavanje osoba s invaliditetom kroz proizvodnju i prodaju tekstilnih proizvoda od recikliranih materijala za domaće i inozemno tržište. Također kroz svoje poslovanje, pridonosi održivom razvoju lokalne zajednice, smanjenju siromaštva te očuvanju prirode (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak, 2016.). Osnovana je 2011. godine u sklopu projekta „edukacija za socijalno zadrugarstvo - nove mogućnosti za osobe s invaliditetom“ te je glavni cilj projekta bio povećati mogućnost zapošljavanja osoba s invaliditetom u Međimurskoj županiji, kao i promicati društvenu integraciju te podići razinu svijesti o mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom kroz razvoj održivih modela na lokalnoj i nacionalnoj razini. Trenutno se njihov tim sastoji od 51 zaposlenika/ica, od čega je 30 osoba s invaliditetom, a 18 pripadnici ostalih marginaliziranih skupina (Humana nova, bez dat.).

ACT KONTO d.o.o. u Čakovcu je poduzeće specijalizirano za pružanje stručnih knjigovodstveno-računovodstvenih usluga te porezno savjetovanje za hrvatske neprofitne organizacije s ciljem unapređenja njihovog poslovanja (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak, 2016.). Ovo poduzeće je zanimljivo jer dobit ne isplaćuju vlasnicima nego u potpunosti dobit reinvestiraju u razvoj i edukaciju te zapošljavanje osoba s invaliditetom. Trenutno broji tri zaposlene osobe s invaliditetom (Act konto, bez dat.).

I za kraj će se spomenuti primjer Zvijezda d.d. kao najveći proizvođač jestivih ulja u Hrvatskoj. Zvijezda sustavno zapošljava osobe s invaliditetom od 2006. godine (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak, 2016.). Društveno odgovorno poslovanje ključno je za korporativnu filozofiju Zvijezde, koja prepoznaje svoj širi utjecaj na zajednicu. Zvijezda gradi partnerstva s udrugama poput Udruge Inkluzija, Udruge za sindrom Down, Udruge slijepih Zagreb te Zakladom hrvatska kuća srca (Zvijezda, bez dat.). Provodi dugogodišnji projekt mentorskog rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom, a ciljna im je skupina osobe s težim

intelektualnim teškoćama koji rade na pomoćnim poslovima u proizvodnji (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak, 2016.).

Zaključno, ovi pozitivni primjeri zapošljavanja i integriranja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj pokazuju da s pravim pristupom i podrškom prema osobama s invaliditetom, oni mogu biti ravnopravni članovi koji svojim radom ne doprinose samo poslodavcima, već zajednici u cjelini.

5. ZAPOSŁJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U DRUGIM EUROPSKIM ZEMĹJAMA

U 2022. godini, 27% stanovništva EU starije od 16 godina imalo je neki oblik invaliditeta, odnosno prema procjenama Eurostata svaka četvrta odrasla osoba ima određeni oblik invaliditeta. Udio žena s invaliditetom je veći, odnosno 29,5% ukupne ženske populacije ima invaliditet, u usporedbi s 24,4% ukupne muške populacije (European Council, bez.dat.). Zbog očekivanog pada radno sposobnog stanovništva, posebno u europskim zemljama, osobe s invaliditetom danas se sve češće prepoznaju kao vrijedan resurs u radnoj snazi (Vornholt i sur., 2018.).

Zakonodavstvo svake države u Europi ima drugačije definicije pojmova invaliditet i osobe s invaliditetom, kao i pravni okvir zapošljavanja istih. Ipak bitno je napomenuti da je zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od prioritetnijih područja politika država članica Europske unije (Leutar i Buljevac, 2012.). Nadalje, tijekom 90-ih godina započinje uključivanje osoba s invaliditetom na slobodno tržište rada te većina europskih zemalja prihvaća antidiskriminacijske zakone. Većina europskih država ratificirala je Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom te shodno tome članice Europske unije usvajaju više-manje identične okvire za područja zapošljavanja, obrazovanja i socijalne pomoći, ali se stoga države razlikuju po načinu na koji ispunjavaju zakonske obveze (Vornholt i sur., 2018.). Znači čak i kada sustav udovoljava Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom, postoje veliki nedostaci u svakodnevnoj praksi, koji su ponekad povezani s nedostatkom provedbe zakona (Bratan i sur., 2020.). Leutar i Buljevac (2020.) ističu da, unatoč naporima za integraciju osoba s invaliditetom u otvoreno tržište rada, u državama EU-a i dalje prevladavaju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, zapošljavanje u zaštitnim radionicama te samozapošljavanje.

Pristup zapošljavanja osoba s invaliditetom se može podijeliti na tri sljedeće vrste: pristup temeljen na ljudskim pravima, pristup kvotnog zapošljavanja i pristup utemeljen na motivaciji poslodavaca (Smojver, 2019.). Pristup temeljen na ljudskim pravima počiva na načelima jednakih mogućnosti za rad i nediskriminacije. U ovakvom sustavu zapošljavanje osoba s invaliditetom nije isključivo pod strogim zakonskim propisima, već se u društvu prepoznaje pravo svake osobe na rad, kao i jednake prilike koje moraju biti zajamčene svakom članu

društva. Ovaj pristup prihvatile su uglavnom razvijene europske države s dugom tradicijom demokracije, čije ekonomije lako mogu integrirati radnu snagu osoba s invaliditetom (Smojver, 2019.).

Za razliku od prethodnog pristupa, kvotni pristup zapošljavanja osoba s invaliditetom, koji je prisutan i u Hrvatskoj, temelji se na pravilima i obavezama. Kao već ranije objašnjeno, poslodavci su dužni zaposliti određeni broj osoba s invaliditetom, inače ih se zakonom sankcionira. Iako s ovim pristupom se omogućava određeni postotak zaposlenja osoba s invaliditetom, isto tako može dovesti do njihovog stigmatizirajućeg položaja jer se osobe s invaliditetom stavlja u poziciju onih kojima je potrebna pomoć (Smojver, 2019.).

Neke Europske države, poput Njemačke, Francuske, Belgije, Austrije, Italije, Španjolske i Poljske koriste kvotni sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom. Kvote se kreću od 2% do 7%, ali većina zemalja je usvojila kvotu od 5% radne snage. Međutim, mnogi sustavi kvota dopuštaju plaćanje kazne koja organizacijama omogućava da se oslobode obveze ispunjavanja kvota (Vornholt i sur., 2018.). Nadalje, pojedine europske zemlje koje imaju sustav kvota, ne predviđaju ili ne provode sankcije za njihovo neispunjavanje. Na primjer Belgija ima kvotni sustav samo za tijela javne uprave, pri čemu savezna uprava mora ispuniti kvotu od 3%, a lokalna i regionalna 2%, ali nemaju mehanizme sankcija ukoliko se ne ispuni zadana kvota (Vukojičić Tomić i Palaić, 2022.).

Treći pristup, odnosno pristup utemeljen na motivaciji poslodavaca posebno je izražen u Norveškoj i Danskoj. Ovaj pristup se uvelike temelji na dobrovoljnim aktivnostima i informacijama. Političke metode nisu usmjerene na nametanje obaveza, već takva politika jamči visoko financiranje i tehničku podršku za pravilnu prilagodbu radnog mjesta.

U **Danskoj** se, primjerice, održavaju brojne kampanje podizanja svijesti o dobrim praksama poslodavaca te također i osudama o lošim praksama i teži se prema većoj uporabi poticajnih instrumenata (npr. subvencije za prilagodbu radnih mjesta). Danska je uvela dva osnovna principa: princip kompenzacije i princip sektorske odgovornosti. Prvi princip naglašava kako društvo mora nadoknaditi osobama s invaliditetom izgublenu priliku za zaradu koja je rezultat niže produktivnosti i omogućiti korištenje njihovih sposobnosti. Princip sektorske odgovornosti zahtijeva da svaki javni sektor preuzme odgovornost za svoje vlastite poslove (Garbart, 2013.).

Jedan od primjera pozitivne prakse u Danskoj jest tvrtka GRAM A/S koja se bavi proizvodnjom raznih elektroničnih uređaja te ima 20-ak zaposlenih osoba s invaliditetom na puno radno vrijeme. Ova tvrtka posebnu pozornost posvećuje integraciji osoba s invaliditetom u radno okruženje. Nadalje, tvrtka od lokalnih vlasti prima financijsku podršku za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Svaki zaposlenik prolazi tromjesečnu obuku, nakon čega mu se nudi ugovor na neodređeno te je također moguće sklopiti ugovor o radu prilagođen pojedincu (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak, 2016.).

Nadalje, osim Danske neki primjeri država dobre prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom u Europskoj uniji su Austrija, Njemačka, Nizozemska i Švedska (Halepović, bez dat.). U nastavku rada ukratko će se proći neke bitnije odrednice navedenih država.

Austrija je poznata po dobrom sustavu rehabilitacije koji se nalazi u okviru Centra za strukovno obrazovanje i rehabilitaciju. Centar u Austriji je jedini certificirani i obrazovni program za stručno osoblje koji provodi rehabilitaciju te osnovni modul traje devet dana. Također provodi specijalizaciju u šest različitih područja i osiguranje kvalitete na području ciljanog usavršavanja stručnjaka. Nadalje za Austriju je potrebno istaknuti i uvođenje osobnih iskaznica kojima osobe s invaliditetom ostvaruju brojne olakšice te oslobođenje od plaćanja poreza i naknada. Zaključno, bitno je još napomenuti kako Austrija ulaže dodatne napore u razvijanje digitalnih vještina osoba s invaliditetom s obzirom na to da se u današnje vrijeme to smatra važnim preduvjetom za uključivanje na tržište rada (Vukojič Tomić i Palaić, 2022.).

Njemačka koristi kvotni sustav od 1974. godine te je često služila kao model drugim zemljama. Svaka organizacija koja zapošljava više od 25 radnika, dužna je zaposliti 5% osoba s invaliditetom te ukoliko ne ispune navedenu kvotu dužni su platiti naknadu u poseban fond koji se koristi isključivo za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom (Vukojič Tomić i Palaić, 2022.). Nadalje, socijalne firme u Njemačkoj igraju ključnu ulogu u integraciji osoba s invaliditetom. Prema Konvenciji ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom, socijalne firme, kao inkluzivna poduzeća potiču uključivanje osoba s invaliditetom na opće tržište rada. U njemačkoj, socijalne firme moraju zapošljavati 30 do 50% osoba s invaliditetom. Postoji otprilike 900 socijalnih firmi koje zapošljavaju oko 13.550 zaposlenika s invaliditetom u Njemačkoj, uglavnom smještenih u područjima ugostiteljstva, vrtlarstva, industrijske proizvodnje, upravljanje objektima, trgovine i obrtništva (Efimov i sur., 2022.).

Jedan pozitivni primjer u Njemačkoj jest organizacija SAP koja je ujedno i jedna od najvećih proizvođača softvera na svijetu te se njeno sjedište nalazi u Walldorfu. Nakon što je tvrtka zaposlila osam osoba s oštećenjem vida, pokrenula je inicijativu „Vision“ koja za cilj ima i daljnje zapošljavanje osoba s invaliditetom. Zaposlenici su obučavani kako koristiti sustav Windows i interni operativni sustav uz pomoć novonabavljene Braille opreme, koja je kupljena uz financijsku podršku njemačkog zavoda za zapošljavanje. SAP je poznata po približavanju tehnologije slijepim osobama kroz inovacije i tehnička postignuća te je na taj način tvrtka izgradila pozitivni imidž, ali ujedno i podigla svijest ostalim zaposlenicima o izazovima s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom pri uključivanju na tržište rada (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak, 2016.).

Nizozemska ima dugu povijest reintegracije ljudi s invaliditetom na otvoreno tržište rada (Hoekstra i sur., 2004.). U Nizozemskoj vlada na nacionalnoj i lokalnoj razini razvija programe i mjere za uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada. Bitno je naglasiti rad organizacije UWV koja provodi te politike u praksi. Nizozemska ima brojne SW tvrtke (tvrtka za zaštićeni rad), međutim, krajnji cilj jest ipak zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada. Za olakšavanje dolaska do tog cilja uvedeni su različiti instrumenti: podržano zapošljavanje, subvencija za plaće i politika bez rizika. Podržano zapošljavanje razlikuje se od drugih vrsta rada jer je zaposlenik zaposlen kod redovnog poslodavca umjesto u SW tvrtki. U slučaju subvencija za plaće, zaposlenik radi za zakonski minimalac, a poslodavac prima subvenciju od vlade. Politika bez rizika jamči da će vlada plaćati plaću zaposleniku ako on postane nesposoban za rad zbog bolesti ili ozljede. Na ovaj način se smanjuje percipirani rizik zapošljavanja osoba s invaliditetom (van der Torre i Fenger, 2014.).

Za kraj, spomenut će se i **Švedska** kao država s najvišom stopom zaposlenih osoba s invaliditetom u EU (69%). Švedska ne koristi kvotni sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom već se njihov sustav podrške osobama s invaliditetom sastoji se od sljedećih četiri odgovornih tijela: služba za zapošljavanje (PES), agencija za socijalno osiguranje, socijalne službe i tijela za zdravstvenu skrb (de Norre i Cabus, 2020.). Švedska vlada ulaže sredstva u agenciju Samhall AB, u kojoj osobe, koje traže posao u zaštićenoj ekonomiji, ga mogu pronaći. Njihova služba za zapošljavanje (PES) surađuje s uredom za socijalno osiguranje i općinama. Osobe s invaliditetom mogu pronaći posao u redovnoj ekonomiji, odnosno na otvorenom tržištu putem

PES-a. Tamo mogu dobiti individualno prilagođenu podršku pri prijavi za posao, podršku u sudjelovanju u aktivnostima te opće smjernice za tranziciju za radno mjesto. PES također provodi profesionalnu rehabilitaciju te ima osoblje sa specijalističkim kompetencijama, poput savjetnika za zapošljavanje, psihologa, fizioterapeuta, radnih terapeuta, konzultanata za gluhoću i drugi (de Norre i Cabus, 2020.). Poslodavci mogu dobiti financijsku naknadu za pomoć osobama s invaliditetom putem osobne asistencije na radu. Nadalje, tražitelji posla mogu dobiti individualnu podršku prije i tijekom perioda zaposlenja od osobe poznate kao SIUS konzultant (specijalna uvodna i prateća podrška za osobe s invaliditetom). Ova usluga radnog trenera postoji u Švedskoj od 1996. godine i dio je javne službe za zapošljavanje (PES). SIUS konzultant pomaže tražitelju posla da stupi u kontakt s poslodavcima te ga uvodi u radno mjesto i pruža potrebnu podršku. Također konzultant radi procjenu za dodatnu podršku i tehnička pomagala. Podrška se postepeno smanjuje dok klijent ne može samostalno obavljati zadatke te uvodna podrška najčešće traje do 6 mjeseci, a prateća 1 do 3 godine nakon zaposlenja (de Norre i Cabus, 2020.). Drugi model podržanog zapošljavanja jest model Individual placement and support (IPS) za osobe s mentalnim teškoćama. IPS model održava se u psihijatrijskim ustanovama te nije vremenski ograničen. Poslodavci imaju pravo na subvenciju plaće do 80%, ovisno o stupnju invaliditeta te ju mogu koristiti četiri puta godišnje (de Norre i Cabus, 2020.).

6. PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE ZAPOŠLJIVOSTI OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

Zapošljavanje osoba s invaliditetom predstavlja važan korak prema stvaranju inkluzivnog društva koje cijeni raznolikosti. Iako Hrvatska ima zakonodavni okvir koji štiti prava osoba s invaliditetom i dalje se prepoznaju razni izazovi i problemi prilikom njihovog zapošljavanja, posebice na otvoreno tržište rada. Svjetska zdravstvena organizacija (2010.; prema Leutar i Buljevac, 2020.) iznosi mehanizme za umanjenje prepreka vezanih za zapošljavanje osoba s invaliditetom, a to su sljedeći: implementacija antidiskriminacijskih zakona, intervencije u sustavu zapošljavanja (kvotno zapošljavanje, zaštitno zapošljavanje, potpomognuto zapošljavanje i agencije za zapošljavanje), profesionalna rehabilitacija (tradicionalni, ali i alternativni oblici poput profesionalne rehabilitacije u zajednici, vršnjačka rehabilitacija, rana intervencija kod nastanka invaliditeta, mentoriranje te kontinuirana rehabilitacija), samozapošljavanje, socijalna zaštita te na kraju i rad na promjenama stavova društva.

Ovaj rad pokazuje da se Hrvatska uvelike oslanja na kvotni sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom, što, kao već i ranije navedeno, može dovesti do njihove dodatne stigmatizacije zbog zakonske obaveze. Stoga bi trebalo više poticati podizanje svijesti i motivacije poslodavaca, kao što je primjer u Danskoj gdje se provode brojne kampanje podizanja svijesti o dobrim praksama zapošljavanja osoba s invaliditetom. Nadalje, nedovoljna je i financijska i tehnička podrška poslodavcima za prilagodbu radnih mjesta. U Nizozemskoj vlada uvelike financijski pomaže poslodavcima te se na taj način smanjuje percipirani rizik zapošljavanja osoba s invaliditetom. Shodno tome, u Hrvatskoj nedostaje i individualizirane podrške osobama s invaliditetom tijekom procesa zapošljavanja, kao i tijekom prilagodbe na radnom mjestu. Švedska predstavlja dobar primjer koristeći SIUS konzultante koji pružaju podršku osobama te se ista postupno smanjuje dok se ne postigne potpuna samostalnost. Nedostaje i provođenje seminara i tečajeva vezanih uz edukaciju poslodavaca o prilagodbama radnih mjesta te integraciji zaposlenika s invaliditetom. Zaključno, postoji i potreba za dubljim istraživanjima trenutne situacije u Hrvatskoj kako bismo bolje razumjeli funkcionalnost svih sustava. Također, potrebno je osigurati praćenje i evaluaciju svih relevantnih aspekata u području zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Još je bitno napomenuti i ulaganje u razvoj digitalnih vještina, odnosno asistivne tehnologije, što je u današnjem modernom društvu ključno za zapošljavanje. Asistivna tehnologija može se definirati kao bilo koji proizvod, instrument, oprema ili tehnologija prilagođena ili posebno dizajnirana za poboljšanje funkcioniranja osoba s invaliditetom (WHO, 2002.; prema Borg, Larsson i Ostergren, 2011.). Može ih se podijeliti u dvije kategorije: „hard technologies“ i „soft technologies“. Prva kategorija predstavlja uređaje koji se mogu nabaviti i sastaviti, kao što su razna pomagala poput posebnih držača za olovke te računalni hardver, a druga kategorija predstavlja manje opipljive aspekte poput ljudskog faktora u donošenju odluka, strategija, edukacija i pisanju materijala te računalne softvere (Pinjatela i sur., 2023.).

Iz perspektive medicinskog modela invaliditeta, asistivna tehnologija predstavlja korekciju „nedostataka pojedinca“, dok se iz perspektive socijalnog modela promatra kao sredstvo koje smanjuje prepreke u „invalidizirajućem okruženju“ (Roulstone, 1998.; prema Borg, Larsson i Ostergren, 2011.). Nadalje, asistivna tehnologija smatra se jednom od najuspješnijih strategija za prilagodbu radnih mjesta te se pokazalo da asistivne tehnologije doprinose pozitivnim ishodima zapošljavanja, da su ključne u uklanjanju prepreka zapošljavanja te poboljšavaju produktivnost i samopoštovanje osoba s invaliditetom (Roulstone, 1998.; Langton i Ramseur, 2001.; Chan i sur., 2006.; Yeager i sur., 2006., prema Borg, Larsson i Ostergren, 2011.).

Zaključno, samo kroz sustavno unapređenje, kako zakona tako i mijenjanja svijesti stanovnika Hrvatske, može se postići značajnije uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada. Suradnja raznih dionika, poput vlade, civilnog društva, poslodavaca i obrazovnog sektora izrazito je važna za cjelokupnu izgradnju sustava podrške osobama s invaliditetom. Na te načine Hrvatska može postići trajno uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada te stvoriti društvo koje cijeni i prepoznaje važnost doprinosa osoba s invaliditetom.

7. ZAKLJUČAK

Osobe s invaliditetom suočavaju se s brojnim izazovima, a između ostalog i s ograničenim mogućnostima zapošljavanja. Na njihovo otežano zapošljavanje utječu brojni faktori, poput arhitektonskih barijera, neprilagođenih radnih mjesta, predrasuda, nedovoljne informiranosti poslodavaca, ali ponekad i vlastitih iskrivljenih percepcija te nedostatka motivacije.

Iako je Hrvatska ratificirala razne međunarodne konvencije i ugovore te ima bogato razvijeni domaći zakonodavni okviri koji pruža zaštitu i podršku osobama s invaliditetom, u praksi te mjere nisu u potpunosti uvijek učinkovite. Iako se primjećuje napredak u zapošljavanju osoba s invaliditetom, taj pozitivni pomak i dalje je vrlo spor, odnosno stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom i dalje je znatno viša od stope nezaposlenosti opće populacije.

U Hrvatskoj se primjenjuje kvotni sustav zapošljavanja, koji, bez obzira na to što pruža priliku većeg zapošljavanja osobama s invaliditetom, zbog svoje zakonske obaveze može pridonijeti osjećaju samostigmatizacije te negativno utjecati na samopoštovanje tih osoba. Nadalje, zapošljavanje u Hrvatskoj odvija se na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima, odnosno u zaštitnim i integrativnim radionicama. Mjerama aktivne politike zapošljavanja, kao mehanizmom kolektivne solidarnosti, nastoji se olakšati proces pronalaska posla i zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Nakon dolaska Konvencije o pravima osoba s invaliditetom prelazi se s medicinskog modela na socijalni model u kojem se osobe s invaliditetom gleda kao na nositelje prava te socijalni model naglašava da invaliditet ne isključuje iz društva već to čini stigma, predrasude te neznanje. Posao i rad predstavljaju jedne od najvažnijih faktora ka socijalnoj integraciji u životima ljudi. Zapošljavanje osoba s invaliditetom ne samo da pomaže njihovom osobnom i financijskom blagostanju, već pomaže u nedostatku radne snage, povećava gospodarsku aktivnost, smanjuje ovisnost o socijalnim naknadama, ali i izgrađuje raznoliku i inkluzivnu zajednicu.

Pozitivni primjeri drugih europskih zemalja mogu poslužiti kao smjernice za daljnji razvoj domaćih politika i praksi. Ključna je suradnja različitih sektora, kako bi se postigla što veća integracija osoba s invaliditetom. Vlada, privatni i civilni sektori, obrazovne institucije, ali i sami građani igraju važnu ulogu u stvaranju promjene, kako u percepciji osoba s invaliditetom, tako i

u njihovom uspješnijem uključivanju na tržište rada. Kontinuiranim praćenjem i poboljšavanjem zakonskih mjera, održavanje raznih edukacija, pružanjem veće financijske podrške, podizanjem svijesti građana te osnaživanjem samih osoba s invaliditetom može se postići učinkovitije uključivanje na tržište rada.

Zaključno, zapošljavanje osoba s invaliditetom ne doprinosi samo njihovom osobnom razvoju i blagostanju, već obogaćuje i društvo kao cjelinu, doprinosi ekonomskom razvoju i jačanju socijalne kohezije. Svaka osoba ima pravo ravnopravno i potpuno sudjelovati u životu svoje zajednice te je naša zajednička odgovornost osigurati da to pravo bude dostupno svima.

LITERATURA

Act conto (bez dat.). *O nama*. Posjećeno 22.8.2024. na: <https://act-konto.hr/#onama>

Babić, Z., & Leutar, Z. (2010.). Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske. *Socijalna ekologija: časopis za ekološku misao i sociologijska istraživanja okoline*, 19(2), 195-214.

Borg, J., Larsson, S., & Östergren, P. O. (2011). The right to assistive technology: For whom, for what, and by whom?. *Disability & Society*, 26(2), 151-167.

Bratan, T., Fischer, P., Maia, M., & Aschmann, V. (2020). Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A comparison of four European countries with regards to assistive technologies. *Societies*, 10(4), 74.

Centar za profesionalnu rehabilitaciju (bez dat.) *Najčešća pitanja*. Posjećeno 5.9.2024. na: <https://cprz.hr/najcesca-pitanja>

Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom. Narodne novine, 47/ 05.

De Norre, J., & Cabus, S. (2020). A human rights perspective on integration of disabled persons in the competitive labour market. Evidence from the legislative frameworks of Poland, Bulgaria, Sweden and Belgium.

Društvo distrofičara Zagreb, bez dat. *Završna konferencija Erasmus+ projekta Inkluzivno obrazovanje - osiguravanje pristupačnosti nestrukovnog obrazovanja odraslih osoba s invaliditetom (IEDA)*. Posjećeno 21.8.2024. na: <https://www.ddz.hr/vijesti/zavrsna-konferencija-erasmus-projekta-inkluzivno-obrazovanje-osiguravanje-pristupacnosti-nestrukovnog-obrazovanja-odraslih-osoba-s-invaliditetom-ieda>

Efimov, I., Lengen, J. C., Kordsmeyer, A. C., Harth, V., & Mache, S. (2022). Capturing and analysing the working conditions of employees with disabilities in German social firms using focus groups. *BMC Public Health*, 22(1), 413.

European Council (bez dat.). *Disability in the EU: facts and figures*. Posjećeno 20.8.2024. na: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/disability-eu-facts-figures/>

Europska komisija (bez dat.) Unija ravnopravnosti: Strategiju o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. Posjećeno 21.8.2024. na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=hr>

Galović, K. (2023). *Komparativna analiza sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, Sloveniji i Estoniji* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Law. Administrative Sciences).

Garbat, M. (2013). European policy models of employment of people with disabilities. *Journal of Social Research & Policy*, 4(1), 47.

Halepović, D. (bez dat.). *Europska praksa zapošljavanja OSI*. Posjećeno 24.7.2024. na: <https://upfbih.ba/uimages/dokumenti/Evropska20praksa20i20zapoC5A1ljavanje20osoba20sa20invaliditetom.pdf>

Hartek, M. (2023). *Nezaposlenost kao rizik mentalnog zdravlja osoba s invaliditetom* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Law).

Hedona (bez dat.) *O nama* Posjećeno 21.8.2024. na: <https://hedona.hr/o-nama/>

Hoekstra, E. J., Sanders, K., Van den Heuvel, W. J. A., Post, D., & Groothoff, J. W. (2004). Supported employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21(1), 39-48.

Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Sisak (2016.). *Primjeri dobre prakse pri zapošljavanju osoba s invaliditetom*.

Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2023.). *Izješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj*. Posjećeno 10.7.2024. na: <https://www.hzjz.hr/periodicne-publikacije/izjesce-o-osobama-s-invaliditetom-u-republici-hrvatskoj-2023-g/>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024.) *Izješće o aktivnostima hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2023. godine*

Hrvatski zavod za zapošljavanje. (2024). *Statistika zapošljavanja osoba s invaliditetom*. Posjećeno 10.7.2024. na: <https://www.hzz.hr/statistika/zaposljavanje-osoba-s-invaliditetom/statistika-2023/>

Humana nova (bez dat.) *O nama*. Posjećeno 21.8.2024. na: <https://humananova.org/humana-nova/>

Jug, N. (2023). *Zapošljavanje osoba s invaliditetom u komparativnim upravnim sustavima i Hrvatskoj* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Law. Administrative Sciences).

Kiš Glavaš, L. (2009). Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45(1), 63-72.

Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju. *Narodne novine*, 05/00.

Kosec, I. (2022). *Socijalna inkluzija osoba s invaliditetom* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Law. In social work).

Kozjak, A., & Lapat, G. (2018). Mišljenja poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Andragoški glasnik*, 22(2), 37.

Leutar, Z., & Milić Babić, M. (2008). Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj. *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja*, 46(2 (180)), 161-186.

Leutar, Z., & Buljevac, M. (2012). Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 21(1 (115)), 79-100.

Leutar, I., Penava, T., & Marković, N. (2014). Uključenost osoba s invaliditetom u zajednicu. *Socijalne teme: Časopis za pitanja socijalnog rada i srodnih znanosti*, 1(1), 89-114.

Leutar, Z. i Buljevac, M. (2020). *Osobe s invaliditetom u društvu*; Biblioteka socijalnog rada.

Mihanović, V. (2011). Invaliditet u kontekstu socijalnog modela. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 47(1), 72-86.

Odluka o objavi opće deklaracije o ljudskim pravima. *Narodne novine*, 12/09.

Pinjatela, R., Bonetti, L., Martinec, R., & Stančić, Z. (2023). Asistivna tehnologija u 21. stoljeću-stanje i perspektive.

Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2023). *Izvešće o radu pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2022. godinu*. Posjećeno 5.7.2024. na: https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2023-04-03/151126/IIZVJ_PRAVOBRANITELJ_INVALIDITET_2022.pdf

Sangster Jokić, C., & Bartolac, A. (2018). Iskustvo stresa i mentalno zdravlje osoba s tjelesnim invaliditetom: Perspektiva manjinskog stresa. *Socijalna psihijatrija*, 46(1), 26-57.

Smojver, S. (2019). *Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom-pozitivni primjeri prakse u svijetu* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Education and Rehabilitation Sciences).

URIHO (bez dat.). *Povijest i razvoj*. Posjećeno 21.8.2024. na: <https://www.uriho.hr/o-nama/povijest-i-razvoj>

Ustav Republike Hrvatske. *Narodne novine*, 56/1990, 135/1997, 08/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 05/2014.

van der Torre, L., & Fenger, M. (2014). Policy innovations for including disabled people in the labour market: A study of innovative practices of Dutch sheltered work companies. *International Social Security Review*, 67(2), 67-84.

van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?. *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473-486.

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55.

Vukojičić Tomić, T., & Palaić, I. (2022). Kgotno zapošljavanje osoba s invaliditetom u hrvatskoj javnoj upravi: osvrt i preporuke za unapređenje stanja. *Zagrebačka pravna revija*, 11(1), 66-85.

Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom. *Narodne novine*, 06/07.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, 157/13.

Zakon o radu. *Narodne novine*, 93/14.

Zakon o Registru osoba s invaliditetom. *Narodne novine*, 63/22.

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, bez dat.). *Profesionalna rehabilitacija*. Posjećeno 2.9.2024. na: <https://zosi.hr/zavod/profesionalna-rehabilitacija/#hfaq-post-3239>

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2022.) *Otvoren prvi inkluzivni restoran u Republici Hrvatskoj*. Posjećeno 25.7.2024. na: <https://zosi.hr/novosti/vijesti/2022/06/otvoren-prvi-inkluzivni-restoran-u-republici-hrvatskoj/>

Zakon o suzbijanju diskriminacije. *Narodne novine*, 85/08.

Zvijezda (bez dat.) *Društvena odgovornost*. Posjećeno 22.8.2024. na: <https://www.zvijezda.hr/drustvena-odgovornost/>

World health organisation (bez dat.). *Disability*. Posjećeno 5.9.2024. na: https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1