

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u okolnostima pandemije COVID- 19

Sakač, Sanja

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:538107>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

**Zapošljavanje osoba s invaliditetom u okolnostima
pandemije COVID-19**

Studentica: Sanja Sakač

Zagreb, lipanj 2022.

Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

**Zapošljavanje osoba s invaliditetom u okolnostima
pandemije COVID-19**

Studentica: Sanja Sakač

Mentorica: prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

Zagreb, lipanj 2022.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad Zapošljavanje osoba s invaliditetom u okolnostima pandemije COVID-19 i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Sanja Sakač

Mjesto i datum: Zagreb, 13. svibnja, 2022.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u okolnostima pandemije COVID-19

SAŽETAK

Svrha ovog rada je dobiti uvid u zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom u okolnostima pandemije COVID-19. Prikazani su aktualni propisi na području zapošljavanja osoba s invaliditetom te se pruža uvid u mogućnosti, prava i obveze osoba s invaliditetom ali i poslodavaca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. Sve osobe s invaliditetom imaju pravo na jednake uvjete i mogućnosti, kao i pravo na ravnopravno sudjelovanje u društvu i život bez prepreka. Postoje brojne dobrobiti rada, poput financijske sigurnosti i neovisnosti, razvijanje vlastitih vještina i kompetencija, poboljšanje samopouzdanja i razvijanje osjećaja doprinosa društvu.

Pandemija koronavirusa dovela je do brojnih izazova za državna i svjetska gospodarstva. Utjecala je na cijelo društvo i na sve građane, a osobito na marginalizirane skupine društva kojima pripadaju i osobe s invaliditetom. Osobe s invaliditetom nailaze na brojne prepreke i izazove u ispunjenju vlastitih potreba. Jedan od najvećih izazova s kojim su se susrele osobe s invaliditetom je zapošljavanje i održavanje postojećeg zaposlenja. Cijela populacija, a osobito osobe s invaliditetom suočavaju se s otkazima, brojim promjenama u načinu rada i načinu zaposlenja, skraćenim radnim vremenom te radom na daljinu. Stoga su ovim radom prikazane donesene preporuke i mjere zaštite osoba s invaliditetom kao i preporuke za rad i očuvanje radnih mjesta u okolnostima pandemije COVID-19 virusa. Uz utjecaj pandemije COVID-19 u Republici Hrvatskoj radom su prikazana istraživanja o iskustvima i načinu zapošljavanja osoba s invaliditetom tijekom pandemije u Sjedinjenim Američkim Državama, Kanadi, Ujedinjenom Kraljevstvu, kao i u zemljama u razvoju poput Argentine i Jordana.

Pandemija COVID-19 otvara brojne mogućnosti rada na daljinu za cijelu populaciju. Rad na daljinu bi u budućnosti mogao imati pozitivan učinak na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom te bi mogao dovesti do toga da poslodavci počnu vrednovati zaposlenike na temelju njihovih znanja, iskustva i sposobnosti, a ne na temelju potrebe za prilagodbom.

Ključne riječi: *zapošljavanje, osobe s invaliditetom, pandemija COVID-19, budućnost rada*

Employment of persons with disabilities in the context of the COVID-19 pandemic

SUMMARY

The purpose of this thesis is to gain insight into the employment and work of persons with disabilities in the circumstances of the COVID-19 pandemic. Current regulations in the field of employment of persons with disabilities are presented and an insight is provided into the possibilities, rights and obligations of persons with disabilities, as well as employers who employ persons with disabilities. All persons with disabilities have the right to equal conditions and opportunities, as well as the right to equal participation in society and to live without barriers. There are many benefits to working, such as financial security and independence, developing your own skills and competencies, improving your self-confidence and developing a sense of contribution to society.

The coronavirus pandemic has posed a number of challenges to national and global economies. It has affected the whole society and all citizens, especially the marginalized groups of society to which persons with disabilities belong. People with disabilities face a number of obstacles and challenges in meeting their own needs. One of the biggest challenges faced by people with disabilities is hiring and maintaining existing employment. The entire population, and especially people with disabilities, is facing numerous changes in the way of working and the way of employment, reduced working hours and teleworking. Therefore, this thesis presents the adopted recommendations and measures for the protection of persons with disabilities, as well as recommendations for work and preservation of jobs in the circumstances of the COVID-19 virus pandemic. With the impact of the COVID-19 pandemic in the Republic of Croatia, the paper presents research on the experiences and employment of people with disabilities during the pandemic in the United States, Canada, the United Kingdom, and developing countries such as Argentina and Jordan.

The COVID-19 pandemic opens up numerous opportunities for remote work for the entire population. Teleworking could have a positive effect on the work and employment of people with disabilities in the future and could lead employers to start valuing employees on the basis of their knowledge, experience and skills, rather than on the need to adapt.

Keywords: employment, persons with disabilities, pandemic COVID-19, future of work

SADRŽAJ

1	Uvod	1
2	Zakonski okvir zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom	2
2.1	Profesionalna rehabilitacija osoba sa invaliditetom.....	3
2.1.1	Opća pravila i tijek postupka profesionalne rehabilitacije	6
2.1.2	Centar za profesionalnu rehabilitaciju	8
2.2	Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.....	8
2.3	Zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom	9
2.3.1	Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i uz podršku	10
2.3.2	Zaštitno zapošljavanje	11
2.3.3	Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom	15
2.3.4	Kvote i poticaji kod zapošljavanja osoba s invaliditetom.....	16
2.3.5	Pravo prednosti prilikom zapošljavanja i programi socijalnog uključivanja	19
2.4	Razumna prilagodba	20
3	Pandemija COVID 19.....	23
3.1	Donesene mjere u pandemiji COVID-19	23
3.2	Mjere za osobe s invaliditetom u pandemiji COVID-19	24
3.2.1	Izazovi na koje nailaze osobe s invaliditetom u pandemiji.....	27
3.2.2	Cijepljenje osoba s invaliditetom.....	30
4	Zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom tijekom pandemije COVID-19	32
4.1	Mjere donesene u području zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom	32
4.2	Preporuke za rad i očuvanje radnih mjesta.....	35
4.3	Izazovi u području profesionalne rehabilitacije, osposobljavanja i rada osoba s invaliditetom	38
4.4	Podatci o zaposlenosti osoba s invaliditetom	39
4.5	Podatci o nezaposlenosti osoba s invaliditetom.....	44

5	Zapošljavanje i iskustva osoba s invaliditetom tijekom pandemije COVID-19 u svijetu	47
5.1	Sjedinjene Američke Države	47
5.2	Kanada.....	51
5.3	Ujedinjeno Kraljevstvo	53
5.4	Zemlje u razvoju	55
6	Budućnost rada.....	58
7	Zaključak	62
8	Popis literature	65

1 Uvod

Postoje mnoge dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom, kako za samog pojedinca s invaliditetom, tako i za cijelo društvo. Osobe s invaliditetom radom osiguravaju vlastitu egzistenciju te se povećava njihova uključenost u društvo koja dovodi do bolje tolerancije društva prema različitostima (Franić, 2021). Pandemija virusa COVID-19 dovodi do brojnih promjena i prilagodbi u svim slojevima društva. Osobe s invaliditetom u pandemiji COVID-19 nailaze na brojne izazove. Dolazi do nemogućnosti zadovoljenja osnovnih potreba poput zdravstvene zaštite, nedostupnosti prijevoza i manjka asistenata te do narušavanja brojnih prava i diskriminacije osoba s invaliditetom. Uz to što se osobe s invaliditetom suočavaju s povećanim rizikom od COVID-19 virusa također se suočavaju i sa preprekama u ostvarenju mjera prevencije i intervencije uslijed zaraze. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako im na početku pandemije nisu bile dostupne sve potrebne informacije o bolesti zbog neadekvatnog načina izvještavanja za osobe s intelektualnim teškoćama, osobe s oštećenjima vida i sluha. Sve promjene i prilagodbe dovode do narušavanja mentalnog zdravlja cijele populacije, a osobito osoba s invaliditetom. Također, pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako se nije vodilo računa o potrebama osoba s invaliditetom prilikom donošenja epidemioloških mjera radi čega je izostala potrebna podrška u svakodnevnom životu. U proljeće 2020. godine, na početku razvoja pandemije mnoge države su počele usvajati mjere socijalnog distanciranja što je dovelo do zatvaranja velikog broja poduzeća, osobito u uslužnom sektoru, gdje su osobe s invaliditetom najčešće zaposlene (Strauser i sur., 2021a). Osobama s invaliditetom se i prije razvoja pandemije bilo teže zaposliti u odnosu na tipičnu populaciju, dok u pandemiji dolazi do brojnih promjena kako u svakodnevnom životu tako i u području rada i zapošljavanja. Posljedično to dovodi do još većih izazova u zapošljavanju osoba s invaliditetom kako u Hrvatskoj, tako i u cijelom svijetu.

2 Zakonski okvir zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom

Prema Konvenciji UN-a o pravima osoba s invaliditetom (NN 6/07) (u daljnjem tekstu: Konvencija): „Osobe s invaliditetom su one osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprečavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.“ U članku 26. Konvencije (NN 6/07) se navode dužnosti država potpisnica vezane uz osposobljavanje i rehabilitaciju osoba s invaliditetom. Države potpisnice dužne su poduzeti prikladne mjere kako bi se osobama s invaliditetom omogućilo stjecanje i održavanje neovisnosti kao i najveću moguću duševnu, tjelesnu, mentalnu i profesionalnu sposobnost te sudjelovanje i potpunu uključenost u svim područjima života. U tu svrhu države potpisnice trebale bi ojačati, organizirati te proširiti usluge i programe osposobljavanja i rehabilitacije tako da usluge i programi osposobljavanja i rehabilitacije započnu u najranijoj mogućoj fazi i da se temelje na multidisciplinarnoj procjeni jakih strana same osobe s invaliditetom kao i na procjeni individualnih potreba. Cilj je da programi osposobljavanja i usluge profesionalne rehabilitacije potaknu samu osobu s invaliditetom da se uključi u zajednicu. Također države potpisnice Konvencije (NN 6/07) dužne su poticati razvoj obuke stručnjaka koji rade na području profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja kao i promicati dostupnost, poznavanje i upotrebu asistivnih tehnologija namijenjenih osobama s invaliditetom.

Članak 27. Konvencije (NN 6/07) navodi važnost rada i zapošljavanja, te ističe da države potpisnice imaju dužnost priznati pravo na rad osobama s invaliditetom kao i pravo na mogućnost zarađivanja i pravo na odabir radnog mjesta. Države potpisnice trebale bi osigurati i promicati ostvarenje prava na rad s ciljem zabrane diskriminacije na temelju invaliditeta prilikom zapošljavanja, zaštite osoba s invaliditetom u pogledu pravednih i povoljnih uvjeta rada, promicanja mogućnosti zapošljavanja i napredovanja, kao i samozapošljavanja, poduzetništva i pokretanja vlastitog posla te osiguravanja prihvatljive prilagodbe radnog mjesta. Države potpisnice Konvencije (NN 6/07) trebale bi također osigurati da osobe s invaliditetom budu zaštićene od prisilnog rada pod jednakim uvjetima kao i drugi.

Također, u ožujku 2021. godine Europska komisija donosi važan dokument dokument „Unija ravnopravnosti: Strategija za prava osoba s invaliditetom 2021.-2030“ u kojemu

predsjednica komisije Ursula von der Leyen izjavljuje kako: „Osobe s invaliditetom imaju pravo na dobre uvjete na radnom mjestu, na neovisno življenje, na jednake mogućnosti i na puno sudjelovanje u životu zajednice. Svi imaju pravo na život bez prepreka, a naša je obveza da im kao zajednica osiguramo potpuno sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.“

Nositelj izrade Nacionalnog plana izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom (NN 143/21) 2021. - 2027. je Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike u suradnji s ostalim važnim sudionicima. Nacionalni plan 2021. - 2027. (NN 143/21) je nastavak strateškog planiranja na području promicanja prava osoba s invaliditetom, te cilj samog Nacionalnog plana omogućiti osobama s invaliditetom otvaranje i pristupačnost svih područja života i djelovanja, pritom poštujući načela razumne prilagode, univerzalnog dizajna i pristupačnosti. Cilj Nacionalnog plana 2021.-2027. (NN 143/21) je učiniti hrvatsko društvo što osjetljivijim na nužne promjene koje bi dovele do izjednačavanja mogućnosti osoba s invaliditetom, odnosno kako bi se stvorili uvjeti za njihovo aktivno uključivanje i ravnopravno sudjelovanje u društvu kroz sprječavanje svih oblika diskriminacije. Prema Nacionalnom planu 2021.- 2027. (NN 143/21) poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada a da se pritom primjenjuju načela antidiskriminacijske politike javlja se kao jedan od važnijih ciljeva javne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom. Zabrana diskriminacije osoba s invaliditetom odnosi se na sve oblike zapošljavanja, počevši od odabira kandidata za zapošljavanje, obavljanja posla do osiguravanja sigurnih uvjeta rada. U Nacionalnom planu 2021.- 2027. (NN 143/21) navedeno je da je profesionalna rehabilitacija preduvjet za povećanje zapošljivosti i socijalne uključenosti osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada. Isto tako, razvoj modela kvalitetne i dobro organizirane profesionalne rehabilitacije predstavlja jedan od važnih prioriteta politike.

2.1 Profesionalna rehabilitacija osoba sa invaliditetom

Temeljni akt koji propisuje prava i obaveze vezane uz profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Tim se Zakonom radi zaštite osoba s invaliditetom propisuju prava osoba s invaliditetom na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad. Također se uređuje i zapošljavanje i rad

osoba s invaliditetom pod posebnim uvjetima, kao i na otvorenom tržištu rada. Isto tako, uređuje se i osnivanje i djelatnost pojedinih upravnih i stručnih tijela, mjere za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, uvjeti rada Centra za profesionalnu rehabilitaciju, kao i uvjeti rada integrativnih i zaštitnih radionica, isto tako Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) je uređena i nadležnost i djelatnost Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Prema članku 3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) osoba s invaliditetom je: „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. Također, osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti je 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 ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti.“

Prema članku 4. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), pravo na profesionalnu rehabilitaciju može ostvariti osoba kojoj je utvrđen status osobe s invaliditetom. U članku 4. navedeno je da osoba s invaliditetom ima pravo na profesionalnu rehabilitaciju u ustanovama ili školama koje provode profesionalnu rehabilitaciju, po prilagođenim ili posebnim programima. Profesionalna rehabilitacija, između ostalog, uključuje i informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti, analizu tržišta rada, mogućnosti zapošljavanja i uključivanja u rad, radno osposobljavanje, obrazovanje i programe održavanja i usavršavanja radnih vještina i sposobnosti, procjenu mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja te razvoj motivacije. Naručitelji usluga profesionalne rehabilitacije mogu biti brojne institucije poput Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje koji su državne institucije i u tom slučaju je profesionalna rehabilitacija osobama s invaliditetom besplatna, odnosno sufinancira se iz državnog proračuna, uz snošenje troškova dnevnice, prijevoza i smještaja za osobe s invaliditetom. Također, to mogu biti i nedržavne institucije kao što su osiguravajuće društvo, poslodavac,

jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te privatni naručitelj odnosno osoba s invaliditetom ili njen zakonski zastupnik. Ako je naručitelj usluge profesionalne rehabilitacije neka od navedenih nedržavnih institucija, onda je ista dužna financirati proces profesionalne rehabilitacije.

Pravo na profesionalnu rehabilitaciju može ostvariti osoba kojoj je prema Pravilniku o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20), koji proizlazi iz Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), utvrđen status osobe s invaliditetom. Osobom s invaliditetom se prema Pravilniku o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20), smatra osoba koja je status osobe s invaliditetom stekla na temelju važećih propisa i o tome posjeduje odgovarajuću ispravu koja je izdana od strane nadležnog tijela. To je osoba koja ima dugotrajna mentalna, tjelesna, osjetilna ili intelektualna oštećenja, teškoće u radu koje utječu na zapošljavanje te teškoće kod uključivanja na radno mjesto. Stupanj invaliditeta u odnosu na rad se prema Pravilniku o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20) određuje pomoću ljestvice od pet stupnjeva koja navodi da: „Ako prepreke i poteškoće u odnosu na rad ne postoje, odnosno ako su zanemarive i ocijenjene su do i uključujući 4%, stupanj invaliditeta iznosi 0. Zatim, ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad male i ocijenjene su od 5% do i uključujući 24%, stupanj invaliditeta iznosi 1. Ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad umjerene ili znatne i ocijenjene su od 25% do i uključujući 49%, stupanj invaliditeta iznosi 2. Ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad velike, odnosno teške i ocijenjene su od 50% do i uključujući 95%, stupanj invaliditeta iznosi 3, te ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad potpune i ocijenjene su od 96% do 100%, stupanj invaliditeta iznosi 4.“ Prema članku 4., Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (75/18, 145/20) navodi se: „Kako bi se ocijenio stupanj invaliditeta potrebno je procijeniti funkcioniranje pojedinca, poteškoće, prepreke te potrebe koje su vezane uz zapošljavanje i rad s obzirom na karakteristike osobe s invaliditetom.“ U članku 14., Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) navedeno je da se osobe s invaliditetom, koje su temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju procijenjene kao privremeno nezapošljive, uključuju u programe socijalnog uključivanja. Programi socijalnog uključivanja su programi koji su namijenjeni razvijanju radnih

spособnosti te osiguravanju stručne podrške osobama s invaliditetom. Uključivanjem u programe koji se bave održavanjem i usavršavanjem radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti očekivano je bolje zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako je izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) ubrzano i olakšano uključivanje nezaposlenih osoba s invaliditetom u postupak profesionalne rehabilitacije te očekuje kako će se povećati potreba za ovim uslugama u budućnosti. Zadnjom izmjenom Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) uvode se dvije nove usluge profesionalne rehabilitacije. To su: Stručna podrška tijekom obrazovanja (usluga 5.) i Obrazovanje (usluga 12.). Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako nedostatak radnoga iskustva osobama s invaliditetom predstavlja veliku prepreku prilikom njihovog zapošljavanja na otvorenom tržištu rada. Isto tako navodi kako je obveza profesionalne rehabilitacije unutar sustava nejednako uređena te se javljaju brojne nedorečenosti i nejasnoće tko i pod kojim uvjetima ima obvezu upućivanja osoba s invaliditetom u postupak profesionalne rehabilitacije. Period koji protekne od nastanka invaliditeta do upućivanja osobe u sam proces profesionalne rehabilitacije traje predugo, što dovodi do smanjene motivacije samih osoba s invaliditetom.

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2021) navodi kako profesionalna rehabilitacija vrlo često predstavlja primarni preduvjet za zapošljavanje osoba s invaliditetom bilo u zaštićenim uvjetima, na otvorenom tržištu rada ili u modelu samozapošljavanja. Zbog toga unaprjeđenje sustava profesionalne rehabilitacije predstavlja društveni prioritet.

2.1.1 Opća pravila i tijek postupka profesionalne rehabilitacije

Prema članku 7. Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20) profesionalna rehabilitacija obuhvaća mjere i aktivnosti. To su usluge koje se izvode s ciljem da se osobu s invaliditetom osposobi za prikladan posao, da se ona zaposli, zadrži posao i u njemu napreduje te da se profesionalno razvija. Prema Pravilniku, korisnici usluga profesionalne rehabilitacije mogu biti one osobe s

invaliditetom kojima je određen stupanj invaliditeta od 2 do 4 na temelju prethodno spomenute ljestvice iz Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (75/18, 145/20). Osoba s invaliditetom može biti uključena u proces profesionalne rehabilitacije samo ako ispunjava određene uvijete odnosno ako ima navršenih 15 godina života, završeno obvezno obrazovanje i ako je prošla osnovnu rehabilitaciju te mora imati utvrđenu preostalu radnu sposobnost. Prema članku 12. Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20), usluga na kojoj se temelji profesionalna rehabilitacija je rehabilitacijska procjena kojom se podrazumijeva mišljenje stručnjaka o znanjima, sposobnostima i radnim vještinama osobe s invaliditetom. Isto tako, opseg, način provođenja i trajanje usluga profesionalne rehabilitacije definira se u dogovoru s osobom s invaliditetom. Nakon što se proces profesionalne rehabilitacije završi, centar donosi nalaz i mišljenje, odnosno izvještaj o provedenoj usluzi i rezultatima. U članku 17. Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20) navedeno je kako osoba s invaliditetom kojoj se prizna pravo na profesionalnu rehabilitaciju ima određena prava i obveze. Osoba s invaliditetom ima pravo na uslugu profesionalne rehabilitacije sukladno individualnom planu, pravo na novčane primitke, pravo i obvezu da aktivno sudjeluje u profesionalnoj rehabilitaciji te druga prava i obveze koje proizlaze iz načina i izvođenja profesionalne rehabilitacije.

Prema članku 18. Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20) postupak profesionalne rehabilitacije se sastoji od tri faze: rehabilitacijske procjene, izrade perspektiva i stjecanja kvalifikacija. Također, u članku 18. je navedeno da je prva faza rehabilitacijska procjena koja se odnosi na procjenu razine sposobnosti, vještina, znanja, radnih navika, profesionalnih interesa, ali i poteškoća koje mogu utjecati na uspješnost provođenja profesionalne rehabilitacije. Zatim, izrada perspektiva se odnosi na izbor realističnih ciljeva koji su usklađenih s korisnikovim sposobnostima, interesima i ograničenjima, sukladno potrebama tržišta rada. Posljednja faza je stjecanje kvalifikacija koja označava uključivanje u primjerene i ciljane programe obrazovanja i osposobljavanja kako bi se omogućilo stjecanje potrebnih teorijskih i praktičnih znanja i vještina s ciljem održivog zapošljavanja. U članku 19. Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20) navedeno je kako naručitelj usluga profesionalne rehabilitacije upućuje osobu s invaliditetom u centar za profesionalnu

rehabilitaciju putem narudžbenice u kojoj se navode razlozi i cilj upućivanja te se prilaže medicinska dokumentacija koja je potrebna za donošenje mišljenja i nalaza.

2.1.2 Centar za profesionalnu rehabilitaciju

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) Centar za profesionalnu rehabilitaciju je ustanova osnovana s ciljem organiziranja i izvođenja profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Centar za profesionalnu rehabilitaciju može posredovati kod zapošljavanja korisnika tijekom i nakon provedenog postupka profesionalne rehabilitacije te može u posebno izdvojenim organizacijskim jedinicama provoditi pojedine programe socijalnog uključivanja osoba s invaliditetom. Isto tako, Centar za profesionalnu rehabilitaciju može osnovati zaštitnu i integrativnu radionicu.

Prema članku 24. Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 145/20) u Centrima za profesionalnu rehabilitaciju rade stručni radnici i radni instruktori te radni instruktori za asistivnu tehnologiju. Prema članku 25. Pravilnika sve usluge profesionalne rehabilitacije vodi, usklađuje i evaluira stručni tim. Članovi stručnog tima su stručni radnici, radni instruktori i radni instruktori za asistivnu tehnologiju. Stručni tim obavlja poslove u svim fazama profesionalne rehabilitacije. Obveze i odgovornosti centra prema Pravilniku su brojne, no neke od najznačajnijih su organizacija i koordinacija procesa profesionalne rehabilitacije, suradnja s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje radi usklađivanja programa s regionalnim potrebama tržišta rada, kao i praćenje trendova i slobodnih radnih mjesta, izrada izvješća za naručitelje usluga, pružanje podrške pri posredovanju u zapošljavanju i kontinuirano unapređivanje profesionalne rehabilitacije.

2.2 Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Prema članku 33. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom je javna ustanova kojoj je sjedište u

Zagrebu. Prema Sućec (2019.) Zavod ima tri glavne djelatnosti koje se odnose na sektor za vještačenje, sektor za profesionalnu rehabilitaciju i za zapošljavanje te sektor za kontrolu. U članku 37. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) navedeni su brojni poslovi koje Zavod obavlja poput vještačenja radi utvrđivanja invaliditeta, isplate poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, financiranje projekata za poticanje i održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom, vođenje evidencije o poslodavcima koji su obveznici kvotnog zapošljavanja, provođenje politike unaprjeđenja profesionalne rehabilitacije, senzibiliziranje javnosti na potrebu zapošljavanja osoba s invaliditetom, stručni nadzor nad radom centra za profesionalnu rehabilitaciju, zaštitnih i integrativnih radionica te druge poslove.

2.3 Zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom

Prema Kiš-Glavaš i suradnicima (2019) rad i zapošljavanje imaju važnu ulogu u životima osoba s invaliditetom i ključan su faktor kod uključivanju u životne aktivnosti poput sudjelovanja u zajednici, razvoja kompetentnosti, ostvarivanja socijalnih uloga te mogućnost izbora i ostvarivanja prava. S druge strane, dugotrajna nezaposlenost kod svih, pa tako i kod osoba s invaliditetom, vodi do osjećaja nekompetentnosti i naučene bespomoćnosti. Prema članku 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), osobe s invaliditetom mogu se zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima, uz obavezu poslodavca da osigura razumnu prilagodbu prilikom testiranja i intervjua u okviru natječajnog postupka te obavezu da osigura prilagodbe radnog mjesta, uvjeta i organizacije rada.

Smojver (2019) u svom radu navodi kako u Hrvatskoj postoje dva osnovna modela zapošljavanja osoba s invaliditetom; zaštitno zapošljavanje i zapošljavanje na otvorenom tržištu rada. Osobe s invaliditetom prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) mogu se zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima. Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada je najprihvatljiviji model zapošljavanja osoba s invaliditetom te se on provodi kroz radne jedinice u otvorenom gospodarstvu, zapošljavanje uz podršku ili potporu te samozapošljavanje (Rački, 1997 i Žunić, 1997 prema Smojver, 2019). No, kako postoji dio osoba s invaliditetom koji zbog prirode svog oštećenja ne može raditi na otvorenom tržištu rada u Hrvatskoj se razvio model zaštitnog zapošljavanja u obliku zaštitne i

integrativne radionice (zapošljavanje u posebnim uvjetima).

2.3.1 Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i uz podršku

Franolić (2021) navodi kako zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada predstavlja odmak od klasičnog zaštitnog zapošljavanja zato što kreće od toga da se svim osobama, pa tako i osobama s invaliditetom treba pružiti prilika za rad u zajednici i za potpunu integraciju u društvo. Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), na otvorenom tržištu rada, osoba s invaliditetom može se zaposliti bez korištenja financijske potpore i stručne podrške, uz stručnu podršku, uz financijsku potporu ili i uz podršku i uz potporu. Prema članku 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20): „Na otvorenom tržištu rada osoba s invaliditetom može se zaposliti bez korištenja financijske potpore ili stručne podrške ako je u potpunosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu u odnosu na njezin invaliditet i utvrđenu preostalu radnu sposobnost.“ Također, osoba s invaliditetom može se zaposliti samo uz korištenje financijske potpore ili samo uz korištenje stručne podrške, kako bi se prevladale teškoće vezane uz njen invaliditet. Isto tako, osoba s invaliditetom može se zaposliti uz korištenje financijske potpore i stručne podrške, što se utvrđuje nalazom i mišljenjem Centra za profesionalnu rehabilitaciju. Franolić (2021) navodi kako se osobama s invaliditetom koje se zapošljavaju na otvorenom tržištu rada pruža sustavna i konstantna podrška. Isto tako, osoba s invaliditetom se obučava na potencijalnom budućem radnom mjestu u tipičnom radnom okruženju, te se osobi nakon zapošljavanja nastavlja pružati podrška kroz prilagodbu, praćenje i potporu (Franolić, 2021).

Uz spomenuto, postoji i model zapošljavanja uz podršku, koji je upravo namijenjen zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Zapošljavanje uz podršku prati načela socijalne inkluzije i normalizacije smještanjem osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada pritom im pružajući sustavnu i kontinuiranu podršku (Wilson, 2003 prema Kiš Glavaš i sur., 2019). Zapošljavanje uz podršku se definira kao plaćeno zapošljavanje osoba s invaliditetom za koje je kompetitivno zapošljavanje u potpunosti ili gotovo nemoguće i koje zbog svojih teškoća trebaju konstantnu podršku na radnom mjestu (Beyer i sur., 2010 prema Kiš Glavaš i sur., 2019). Osnovni cilj zapošljavanja uz podršku je razvijanje sustava koji će obuhvatiti sve osobe s invaliditetom kojima je potrebna određena vrsta podrške. Model zapošljavanja uz podršku razlikuje se od tradicionalnog zaštitnog i

kompetitivnog zapošljavanja jer pretpostavlja da svim ljudima, bez obzira na prirodu i stupanj invaliditeta, treba pružiti priliku za rad u zajednici (Kiš Glavaš i sur., 2019). Cilj zapošljavanja uz podršku nije pronaći i uključiti osobu koja je već spremna za rad nego je cilj pronaći i prilagoditi odgovarajuće poslove osobama s invaliditetom (Kiš Glavaš i sur., 2019).

Razlikujemo četiri glavna modela zapošljavanja uz podršku ovisno o načinu svrstavanja osoba s invaliditetom u radnu skupinu. To su individualno zapošljavanje, grupno zapošljavanje, mobilne skupine i mala poduzeća (Lutfiyya, 1988, prema Kiš-Glavaš i sur., 2019). Individualni model koristi individualizirani pristup kod zapošljavanja osoba s višim stupnjem invaliditeta. Glavni cilj tog modela je pronaći posao koji bi odgovarao i bio primjeren vještinama i potrebama samih osoba s invaliditetom. Skupni model zapošljavanja obuhvaća zapošljavanje određene grupe osoba s invaliditetom, koja je educirana za neke pomoćne poslove, te obavlja te poslove uz podršku radnog asistenta. S obzirom na vrstu i način pružanja podrške osobama s invaliditetom postoje četiri modela. To su job coach model u kojem podršku pruža radni asistent, zatim model dijeljenja posla u kojem jedno radno mjesto dijele osoba s invaliditetom i redovni zaposlenik, koji pruža dio podrške koja je potrebna, model mentorstva u kojem je redovni zaposlenik bez invaliditeta u ulozi mentora i pružatelja podrške, te naposljetku model savjetodavnog tima u kojem konzultant educira više redovnih zaposlenika bez invaliditeta za pružanje podrške zaposleniku s invaliditetom (O'Brien, 1995, prema Kiš-Glavaš i sur., 2019). U Hrvatskoj se najčešće pojavljuje individualni i skupni model zapošljavanja, te model mentorstva i job coach model (Bilić i sur., 2005, prema Kiš-Glavaš i sur., 2019).

Pod samozapošljavanjem osoba s invaliditetom, u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/10), smatra se osnivanje različitih djelatnosti poput trgovačkih društava, zadruga, udruga, obrta, domaće radinosti, djelatnosti slobodnog zanimanja, poljoprivrede i šumarstva te zapošljavanje u istima. Samozapošljavanje je zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, a osoba s invaliditetom je sama sebi poslodavac.

2.3.2 Zaštitno zapošljavanje

U članku 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) navodi se: „Pod posebnim uvjetima

zapošljavanja osoba s invaliditetom može se zaposliti u integrativnoj radionici koja predstavlja ustanovu ili trgovačko društvo koje je osnovano zbog zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju ili u zaštitnoj radionici, odnosno u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnoj radionici na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju. Pod posebnim uvjetima zapošljavanja osoba s invaliditetom može se zaposliti u integrativnoj ili zaštitnoj radionici na zaštitnim radnim mjestima.“ U Pravilniku o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18) navedeno je da se zaštitno zapošljavanje odnosi na zapošljavanje osobe s invaliditetom u radnoj okolini i na radnom mjestu koje je prilagođeno radnim sposobnostima i potrebama osobe s invaliditetom koja nije zapošljiva na redovnom radnom mjestu. U Pravilniku o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18) navodi se da: „Zaštitna radna mjesta se stvaraju kada se redovno radno mjesto podijeli na više funkcionalno povezanih zaštitnih radnih mjesta. Na jednom zaštitnom radnom mjestu radi jedna osoba s invaliditetom.“ Uvjeti rada i radni postupci na zaštitnom radnom mjestu su prilagođeni za osobe s invaliditetom koje osciliraju u radnom funkcioniranju, imaju teškoća s radnom izdržljivošću te im je potreban veći opseg stručne podrške uz svakodnevno trajno praćenje u radu.

Prema Pravilniku o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18), integrativnu radionicu može osnovati Centar za profesionalnu rehabilitaciju, jedinice javne uprave, trgovačko društvo, Hrvatski zavod za zapošljavanje, humanitarna udruga, udruga osoba s invaliditetom itd. Prema čl. 18, Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20): „Integrativna radionica je ustanova ili trgovačko društvo koje se osniva radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada i koje zapošljava najmanje 40% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih.“ Osobe s invaliditetom zapošljavaju se u integrativnoj radionici prema mišljenju i nalazu od strane centra za profesionalnu rehabilitaciju.

Prema čl. 20 Pravilnika o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18) svaka osoba s invaliditetom prilikom zapošljavanja u integrativnoj radionici obavlja razgovor sa stručnim suradnicima

te integrativne radionice. Stručni suradnici izrađuju individualni plan za pojedinu osobu s invaliditetom te se osobama zaposlenima na zaštitnom radnom mjestu osigurava stručna podrška, nadzor i vodstvo stručnih suradnika koji rade u integrativnoj radionici. Individualni plan rada sadrži i plan stručne podrške i praćenja. Osobama s invaliditetom koje su zaposlene u integrativnoj radionici mora se osigurati stručna podrška, nadzor nad radom kao i vodstvo osigurano od strane stručnih radnika zaposlenih u integrativnoj radionici. Integrativna radionica može primati rehabilitante koji su u postupku profesionalne rehabilitacije i na praksu učenike s teškoćama u razvoju. Prema Pravilniku o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18): „Integrativna radionica koja zapošljava više od 5 osoba s invaliditetom mora zaposliti jednog stručnog radnika, a ako zapošljava više od 30 mora imati najmanje dva stručna radnika te na svakih sljedećih 30 zaposlenih osoba s invaliditetom integrativna radionica mora zaposliti još jednog stručnog radnika. Također, na svakih 10 osoba s invaliditetom, integrativna radionica mora imati zaposlenog jednog radnog instruktora.“ Prema Pravilniku o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18), zaštitnu radionicu može osnovati Centar za profesionalnu rehabilitaciju, jedinice javne uprave, trgovačko društvo, Hrvatski zavod za zapošljavanje, humanitarna udruga, udruga osoba s invaliditetom, vjerska zajednica ili druga fizička i pravna osoba uz pribavljeno mišljenje Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Prema čl. 20. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20): „Zaštitna radionica je ustanova ili trgovačko društvo koje se osniva radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnim radionicama, a zapošljava najmanje 51% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih, od čega 20% mora biti isključivo na zaštitnim radnim mjestima.“ Osobe s invaliditetom zapošljavaju se u zaštitnoj radionici na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju.

Prema čl. 2 Pravilnika o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18) zaštitna radionica osigurava: „Zaštitna radna mjesta za osobe s invaliditetom kojima je nalazomi mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju utvrđeno da se mogu zaposliti na zaštitnim radnim mjestima i da zbog svog invaliditeta mogu postići 30-70% očekivane radne učinkovitosti. Zaštitna radionica mora imati najmanje 5 zaposlenih osoba s invaliditetom na zaštitnim radnim

mjestima.“ Individualan plan rada na zaštitnom radnom mjestu izrađuju stručni suradnici zaštitne radionice koji također sadržava i plan stručne podrške, nadzora i praćenja stručnog osoblja koje radi u zaštitnoj radionici. U čl. 5 Pravilnika o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18) navedeno je kako zaštitna radionica mora: „Osigurati programe zapošljavanja koji svim zaposlenim osobama s invaliditetom osiguravaju stalan i neprekidan rad te sva prava koja proizlaze iz radnog odnosa.“ Osobama s invaliditetom koji su zaposleni u zaštitnoj radionici mora se osigurati stručna pomoć i podrška od strane osoblja koje radi u zaštitnoj radionici. Zaštitna radionica također ima mogućnost primanja rehabilitanata u postupku profesionalne rehabilitacije, kao što i može primati na praksu učenike s teškoćama u razvoju. Stručne poslove u zaštitnoj radionici obavlja stručno osoblje koje čine stručni radnici i radni instruktori. U čl. 11 Pravilnika o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18): „Zaštitna radionica koja zapošljava do 30 osoba s invaliditetom mora imati najmanje jednog stručnog radnika, zaštitna radionica koja zapošljava od 30 do 60 osoba s invaliditetom mora imati dva stručna radnika, a ona koja zapošljava 60 do 100 osoba s invaliditetom tri stručna radnika.“ Zaštitna radionica koja zapošljava 10 osoba s invaliditetom, uz stručnog radnika mora zaposliti najmanje jednog radnog instruktora. Na svakih dodatnih 10 zaposlenih osoba s invaliditetom, zaštitna radionica mora zaposliti još jednog radnog instruktora. Prema Pravilniku o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama osoba s invaliditetom (NN 75/18): „Poslodavac može osnovati posebnu radnu jedinicu za zapošljavanje osoba s invaliditetom ako je financijski osnovana kao posebna obračunska jedinica. Radna jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom ostvarit će status zaštitne, odnosno integrativne radionice ako ispunjava uvjete za zaštitnu, odnosno integrativnu radionicu propisane Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) i navedenim Pravilnikom, te ako zapošljava najmanje pet osoba s invaliditetom.“

Kiš Glavaš i suradnici (2019) prema Franolić (2021) navode da iako zaštitno zapošljavanje izgleda kao dobro rješenje za osobe s težim invaliditetom, pojedini autori navode nedostatke takvog zapošljavanja, naglašavajući kako su radne aktivnosti u radionicama često vrlo jednostavne, ne raznovrsne i tehnološki zastarjele. Isto tako, osobe s većim stupnjem invaliditeta imati će problema pri generalizaciji naučenog znanja u zaštićenim uvjetima na radno mjestu na otvorenom tržištu rada. Također, poslovi za koje se osposobljavaju osobe s invaliditetom u zaštićenim uvjetima rada nerijetko imaju vrlo male

sličnosti s poslovima na otvorenom tržištu rada. Iz prethodno navedenih razloga osobe koje se osposobljavaju u zaštićenim uvjetima gotovo nikad ne prelaze na radna mjesta na otvorenom tržištu rada.

2.3.3 Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) navodi, u članku 13 da se o zaposlenim osobama s invaliditetom vodi očevidnik, kojeg vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje te podatke iz očevidnika dostavlja u Hrvatski registar osoba s invaliditetom. Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 75/18) propisuje se sadržaj i način vođenja, te koji uvjeti moraju biti ispunjeni za upis osobe s invaliditetom u očevidnik. Prema spomenutom Pravilniku u očevidnik se upisuju osobe s invaliditetom koje su prijavljene na mirovinsko osiguranje na temelju radnog odnosa, a kojima je priznat status osobe s utvrđenim tjelesnim oštećenjem, priznat status hrvatskog ratnog vojnog invalida, status učenika s teškoćama u razvoju, priznat status osobe s invaliditetom kao i pravo na profesionalnu rehabilitaciju. Isto tako, u očevidnik se kao osoba s invaliditetom upisuje osoba kojoj je utvrđeno oštećenje sluha, vida, govorno-glasovne komunikacije, lokomotornog sustava, središnjeg živčanog i mišićnog sustava te drugih organa i organskih sustava kao i osobe kojima su utvrđena mentalna oštećenja, psihička bolest i višestruka oštećenja. Prema Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 75/18) uvjet da bi se osobu upisalo u očevidnik je da osoba s invaliditetom ima utvrđeno najmanje 60% tjelesnog oštećenja donjeg ekstremiteta, 70% tjelesnog oštećenja gornjeg ekstremiteta. 70% tjelesnog oštećenja radi gubitka sluha, 80% tjelesnog oštećenja bilo koje druge vrste ili 90% ukupnog tjelesnog oštećenja, u slučaju više različitih tjelesnih oštećenja, s tim da jedno od oštećenja mora biti jedno od prethodno navedenih. U članku 8. spomenutog Pravilnika, navedeno je kako radi utvrđivanja statusa i uvjeta za upis u očevidnik Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje koristi podatke iz Hrvatskog registra osoba s invaliditetom.

2.3.4 Kvote i poticaji kod zapošljavanja osoba s invaliditetom

Franolić (2021) navodi kako je u Republici Hrvatskoj najrasprostraniji kvotni sustav čija je glavna prednost pružanje sigurnosti osobama s invaliditetom u njihovo zapošljavanje te zadržavanje zaposlenja. Također, prednost je što se povećava razina svijesti javnosti o zapošljavanju osoba s invaliditetom i senzibilitet poslodavaca.

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) poslodavci koji zapošljavaju minimalno 20 radnika dužni su zaposliti određeni broj osoba s invaliditetom. Kvota može biti različita ali se mora kretati između 2 i 6% od ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca. Prema Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 37/20, 145/20) obvezu kvotnog zapošljavanja poslodavac može ispuniti tako da ima zaposlen propisan broj osoba s invaliditetom, da zaključi ugovor o poslovnoj suradnji s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava ili sa zaštitnom i integrativnom radionicom, da primi na stručno osposobljavanje osobe s invaliditetom ili da ispunjava zamjensku kvotu na način da uzima na praksu rehabilitante, zapošljava studente s invaliditetom, kao i osobe s invaliditetom čije redovito obrazovanje poslodavac stipendira.

U posljednjoj izmjeni Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), do koje je došlo zbog pandemije COVID-19, u članku 10. navodi se kako su poslodavci koji ne ispunjavaju obveze kvotnog zapošljavanja dužni plaćati novčanu naknadu koja iznosi 20% minimalne plaće, odnosno od 1.1.2022. 750,00 kuna za svaku osobu s invaliditetom koju je trebao zaposliti, a nije. Sredstva koja su uplaćena u državni proračun na temelju te naknade koriste se za razne projekte, poticaje i programe za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Također, u članku 10, navedeno je kako se u slučaju posebnih okolnosti na koje se nije moglo utjecati i koje nije bilo moguće predvidjeti, a koja ugrožavaju zdravlje i život građana, uzrokuju značajnu gospodarsku štetu ili znatno narušavaju okoliš, nadležni ministar može odlučiti da se sredstva uplaćena od novčanih naknada, mogu koristiti i za druge namjene kako bi se održala radna mjesta i očuvala zaposlenost. Isto tako, obveza plaćanja novčane naknade za poslodavce koji su obveznici plaćanja iste, može se odgoditi za vrijeme trajanja posebnih okolnosti. Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), poslodavci koji nemaju obvezu kvotnog zapošljavanja, a zapošljavaju osobe s invaliditetom imaju pravo na novčanu nagradu. U

Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 37/20, 145/20) navedeno je kako poslodavac koji zapošljava više osoba s invaliditetom od propisane kvote, kao i onaj poslodavac koji nema obvezu kvotnog zapošljavanja, ali zapošljava osobe s invaliditetom ima pravo na novčanu nagradu u iznosu od 30% minimalne plaće za svaku osobu koju zapošljava, a koju nije obvezan zaposliti. Pravo na tu novčanu naknadu ne može ostvariti osoba koja se samozapošljava. Također, u Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 37/20, 145/20) je navedeno kako Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom prati ispunjenje obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Prema čl. 29 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20): „Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom ili osoba s invaliditetom koja se sama zapošljava može ostvariti određene poticaje koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom pod uvjetom da je osoba s invaliditetom upisana u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.“ Poticaje za zapošljavanje osoba s invaliditetom propisuje Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 145/20), te se u njemu navodi da poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom, te osoba koja se samozapošljava može ostvariti poticaje za subvenciju plaće osoba s invaliditetom, sufinanciranje troškova obrazovanja, prilagodbe mjesta i uvjeta rada, sufinanciranje troškova stručne podrške, troškova potrebnih za razvoj novih tehnologija te poticaje kao potporu za održivost samozapošljavanja. Isto tako sufinancirati se mogu i integrativna i zaštitna radionica. Prema Pravilniku o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 145/20) poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom, osoba s invaliditetom koja se samozapošljava ili integrativna i zaštitna radionica mogu ostvariti pravo na subvenciju plaće ako se utvrdi da i uz prilagodbe radnog mjesta i stručnu podršku osoba s invaliditetom ne može postići rezultate koje bi na istom radnom mjestu ostvario prosječan radnik bez invaliditeta. Prema članku 7. Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 145/20) zaštitna i integrativna radionica mogu za svaku zaposlenu osobu na zaštitnom radnom mjestu ostvariti subvenciju plaće u iznosu od 75% osnovice.

Također, prema članku 11. Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 145/20) poslodavac, osoba koja se samozapošljava te

integrativna i zaštitna radionica mogu ostvariti subvencije troškova obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja kao i troškove razumne prilagodbe i prilagodbe uvjeta rada sukladno potrebama radnog mjesta na kojem osoba s invaliditetom radi. Isto tako, poslodavac može ostvariti pravo na subvenciju u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje, te financiranje troškova stručne podrške za zaposlenu osobu s invaliditetom, kao i pravo na sufinansiranje troškova prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla. Prema Pravilniku o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18, 145/20) Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom može, ako postoje za to osigurana sredstva, raspisati javni natječaj namijenjen za dodjelu posebnih sredstava kako bi se razvile nove tehnologije i poslovni procesi s ciljem zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom može, isto tako, ako ima osigurana sredstva, raspisati natječaje za dodjelu posebnih sredstava za zaštitne i integrativne radionice. Osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može na svoje ime ostvariti pravo na potporu za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom u iznosu od 1.000,00 kn mjesečno.

	2019.	2020.	2021.
Iznos poticaja	48.629.210,11 kn	109.709.968,66 kn	125.287.932,53 kn
Uključeni poslodavci	400	476	630
Zaposlene osobe s invaliditetom	1335	1513	2155

Tablica 1. Poticaji pri zapošljavanju osoba s invaliditetom¹

U godišnjem izvješću Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za 2020. godinu, navedeno je kako je poslodavcima isplaćeno 109.709.968,66 kn poticaja (Tablica 1). Poticaje je u 2020. godini iskoristilo 476 poslodavaca za zapošljavanje 1513 osoba s invaliditetom. Od toga su 974 osobe zaposlene na otvorenom tržištu rada, dok je 539 osoba s invaliditetom zaposlena u zaštitnim ili integrativnim radionicama. Također je u izvješću navedeno kako je 2019. godine Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

¹ Izrađeno prema godišnjem izvješću Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2020) te prema izvješću Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom (2022).

poslodavcima isplatio 48.629.210,11 kn poticaja koje je iskoristilo 400 poslodavaca i pritom zapošljavalo 1335 osoba s invaliditetom. Možemo uočiti kako je u 2020. godini isplaćeno puno više poticaja nego u 2019. godini te Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom kao glavni razlog toga navodi da su u 2020. godini isplaćena sredstva zbog raspisanih javnih natječaja iz 2019. godine. Javni natječaji prema kojima su uplaćena sredstva su natječaji za dodjelu posebnih sredstava za razvoj poslovnih procesa i novih tehnologija u poslovnim procesima s ciljem zapošljavanja te održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom kod poslodavaca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, pritom uključujući i samozaposlene osobe s invaliditetom. Također, važno je napomenuti da u 2020. godini nije bilo raspisanih sličnih javnih natječaja. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u godišnjem izvješću (2022) navodi kako je Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom 2021. godine isplatio 125.287.932,53 kn poticaja za zapošljavanje koje je iskoristilo 630 poslodavaca za 2155 zaposlenika s invaliditetom (Tablica 1). U 2021. godini je isplaćeno više poticaja nego u 2020. godini iz razloga što je u 2021. godini došlo do znatno većeg broja zahtjeva za poticaje i novčanu nagradu, a uvedene su i dvije nove vrste poticaja, sufinanciranje troškova rada stručnih radnika i radnih instruktora u zaštitnim i integrativnim radionicama, te poticaj sufinanciranja troška prijevoza.

2.3.5 Pravo prednosti prilikom zapošljavanja i programi socijalnog uključivanja

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) tijela javne uprave dužna su prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom dati prednost osobi s invaliditetom pod jednakim uvjetima. Da bi ostvarila pravo prednosti pri zapošljavanju, osoba s invaliditetom je dužna u prijavi pozvati se na to pravo i priložiti sve dokaze o ispunjavanju traženih uvjeta kao i dokaz o invaliditetu. U situaciji kada dvije ili više osoba s invaliditetom ispunjavaju uvjete propisane natječajem, poslodavac samostalno donosi odluku o izboru kandidata, uzimajući u obzir potrebe posla, postignute rezultate, te interes i motivaciju kandidata. Ako osoba s invaliditetom, ne bude primljena i smatra da joj je povrijeđeno pravo prednosti prema Zakonu može podnijeti žalbu u roku od 30 dana upravnoj inspekciji za provedbu inspeksijskog nadzora koja je ovlaštena, u slučaju da se utvrdi povreda prava, ukinuti rješenje natječaja. Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s

invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) prednost pri zapošljavanju ne mogu ostvariti one osobe kojima je radni odnos kod prošlog poslodavca prestao krivnjom radnika, po sili zakona, ako nije zadovoljio na probnom radu ili je dobio izvanredni otkaz.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) navodi da su programi socijalnog uključivanja: „Programi namijenjeni osiguravanju stručne podrške i razvijanju radnih sposobnosti osoba s invaliditetom. U programe socijalnog uključivanja uključuju se osobe s invaliditetom procijenjene kao privremeno nezapošljive, a uključivanjem u programe za održavanje i usavršavanje radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti može se očekivati njihovo zapošljavanje.“ Također, ukoliko poslodavac ili pravna osoba prekrši svojim postupkom ili radnjom bilo koju stavku Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18) biti će kažnjen novčanom kaznom od 5.000,00 do 30.000,00 kn.

2.4 Razumna prilagodba

Razumna prilagodba prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) označava potrebnu i odgovarajuću prilagodbu radnog mjesta osobama s invaliditetom kako bi im se omogućilo ravnopravno zapošljavanje i rad. Razumna prilagodba se odnosi, u smislu Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (75/18, 120/18, 145/20), na uklanjanje prostornih prepreka koje zbog vrste i težine invaliditeta ograničavaju osobu s invaliditetom u obavljanju posla. Prilagodba uvjeta rada, u smislu ovog Pravilnika, označava potrebu za tehničkom opremom kojom bi se moglo prilagoditi radno mjesto. Prilagodba uvjeta rada odnosi se isključivo na prilagodbu uvjeta rada u odnosu na vrstu i težinu invaliditeta zaposlene osobe na konkretnom radnom mjestu a ne na opremanje radnog mjesta koje je potrebno za obavljanje djelatnosti poslodavca. Trošak razumne prilagodbe i prilagodbe radnog mjesta može biti maksimalno u visini 40 minimalnih plaća, odnosno do 150 000,00 kn. Prema članku 12. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) poslodavac je ovisno o radnim sposobnostima i individualnim potrebama same osobe s invaliditetom koju zapošljava, dužan osigurati odgovarajuće oblike razumne prilagodbe. Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20):

„Razumna prilagodba omogućava rad na ravnopravnoj osnovi, uklanjanje prepreka i stereotipa te predstavlja prijelaz prema samostalnom radu i osiguravanju materijalne egzistencije, socijalizaciji i aktivnom sudjelovanju osoba s invaliditetom u životu zajednice.“

Prema Priručniku s preporukama za razumnu prilagodbu radnog mjesta (2018) razumnom prilagodbom radnog mjesta omogućuje se osobama s invaliditetom lakše uključivanje u svijet rada te veća pristupačnost mjestu rada. Vrsta i opseg razumne prilagodbe ovise o specifičnostima same osobe s invaliditetom, o specifičnostima radnog mjesta, te o dostupnim resursima. S obzirom na to da bi svaka zaposlena osoba ili kandidat za posao trebali najbolje poznavati svoja ograničenja, nužno je da, kod razmatranja razumne prilagodbe, bude primijenjena otvorena komunikacija sa kandidatom za posao ili već postojećim zaposlenikom, kako bi ta prilagodba dovela do optimalnih radnih uvjeta i prihvaćenosti na radnom mjestu. Prema Priručniku s preporukama za razumnu prilagodbu radnog mjesta (2018) moguća je arhitektonska i tehnička prilagodba radnog mjesta. „Arhitektonska prilagodba radnog mjesta odnosi se na fizičku prilagodbu zbog bolje pristupačnosti prostoru u kojem osoba radi, uklanjanje postojećih prostornih prepreka u radnoj okolini, osiguravanje mogućnosti pristupa svim prostorijama gdje osoba s invaliditetom radi, ugradnju rampe, dizala, prilagodbu sanitarnih prostorija, ugradnju platforme, širih vratnih okvira i slično.“ Tehnička prilagodba uvjeta rada odnosi se na prilagodbu potrebne opreme i sredstava za rad kako bi osoba s invaliditetom mogla samostalno izvršavati radne zadatke, osiguravanje prikladnog telefona, tipkovnice ili miša, slabijeg ili jačeg osvjetljenja, dodatne rasvjete, zvučne ili svjetlosne signalizacije, osiguravanje namještaja po mjeri poput uredskog stola s mogućnošću reguliranja visine i nagiba ili masažne fotelje te korištenje neke od asistivnih tehnologija ovisno o vrsti oštećenja i potreba samog zaposlenika. Prema Priručniku s preporukama za razumnu prilagodbu radnog mjesta (2018) u Republici Hrvatskoj poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom ima zakonsku obvezu osiguravanja razumne prilagodbe kod razgovora za posao te obavezu osiguravanja razumne prilagodbe radnog mjesta, uvjeta i organizacije rada.

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako je diskriminacija na radnom mjestu i dalje vrlo česta. Uskraćivanje razumne prilagodbe osobama s invaliditetom na radnom mjestu je najčešći oblik diskriminacije. Zbog onemogućavanja razumne prilagodbe na radnom mjestu osobe s invaliditetom ne mogu pokazati poslodavcu svoje vještine i znanja iako posjeduju sve potrebne kompetencije za određeno radno mjesto. Franolić (2021) navodi kako usprkos donesenim zakonima i mjerama koje potiču

zapošljavanje osoba s invaliditetom, posljednjih godina možemo vidjeti blagi porast broja nezaposlenih osoba s invaliditetom.

3 Pandemija COVID 19

Ciotti i suradnici (2020) navode kako se u prosincu 2019. godine pojavio virus nepoznatog podrijetla u Wuhanu, Kina. Globalna rasprostranjenost SARS-Cov-2 virusa i tisuće smrti utjecale su na to da Svjetska zdravstvena organizacija proglasi globalnu pandemiju 12. ožujka 2020 godine. Od tada, virus se proširio po cijelom svijetu te zaraženi pacijenti pokazuju simptome koji variraju od blagih do jako izraženih. Također, postoji velik broj pacijenta koji su asimptomatični. Mjere zaštite od COVID-19 za osobe s invaliditetom (2020) navode kako su simptomi COVID-19 najčešće gubitak osjeta okusa i mirisa, povišena tjelesna temperatura, otežano disanje, kašalj, bolovi u mišićima i umor. U težim slučajevima javlja se sepsa i septički šok, teška upala pluća te akutni sindrom respiratornog distresa koji mogu uzrokovati smrt pacijenta. U Kini je uvedena posebna klasifikacija na asimptomatične slučajeve, bliske kontakte, blage slučajeve te jako izražene slučajeve. Asimptomatični i blagi slučajevi najčešće su upućeni na kućno liječenje dok se jako izraženi slučajevi najčešće liječe ne intenzivnim odjelima bolnica. Utvrđeno je kako osobe koje boluju od težih oblika pojedinih kroničnih bolesti imaju veću vjerojatnost da će razviti teže simptome (Mjere zaštite od COVID-19 za osobe s invaliditetom, 2020). Xiao i Torok (2020) navode da se javlja potreba za interdisciplinarnim pristupom kako bi se razumio virus i kako bi se pandemija stavila pod kontrolu. Ističu važnost, ograničavanja prijenosa virusa s čovjeka na čovjeka i smanjenje kontakata kako bi došlo do smanjenja zaraze. Također, javlja se potreba za brzim dijagnosticanjem i izolacijom zaraženih kako bi došlo do što manjeg širenja zaraze (Xiao i Torok, 2020)

3.1 Donesene mjere u pandemiji COVID-19

Franolić (2021) navodi da kada se virus proširio na globalnoj razini, te je proglašena pandemija, zemlje, u kojima se pojavila zaraza, počele su propisivati epidemiološke mjere kojima se pokušala povećati socijalna distanca i smanjiti bliski kontakt među stanovništvom. Xiao i Torok (2020) ističu kako su brojne države, suočene s brzim širenjem bolesti i velikim brojem zaraženih, hitno donosili brojne mjere kako bi se spriječilo širenje infekcije. Kunji i Stojanović (2021) navode kako proglašenjem pandemije COVID-19 u ožujku 2020. godine svijet ulazi u neizvjesno stanje u vidu pojave brojnih zdravstvenih i ekonomskih posljedica. Vlada Republike Hrvatske je počela propisivati sve strože epidemiološke mjere, kojima je cilj

bio sprječavanje širenja virusa. Primarne mjere za suzbijanje pandemije koronavirusa odnose se na pojavu ograničavanja mobilnosti kao i društvenih kontakata što dovodi do većeg ili manjeg stupnja zatvaranja društva (Kunji i Stojanović, 2021). Mjesec dana nakon zabilježenog prvog slučaja zaraze, donesene su mjere kojima se zabranjivalo okupljanje ljudi i ograničavalo kretanje. Standardne mjere opreza za sve pacijente i općenito populaciju uključuju često pranje ruku, sterilizaciju bolničke opreme, nošenje maski, održavanje distance itd. (Ciotti i sur., 2020). Xiao i Torok (2020) također navode kako su donesene mjere koje propisuju nošenje maski s visokom infiltracijom kao što su maske N95 i nošenje zaštitnih odjela zaposlenicima u zdravstvu koji su u čestom kontaktu sa zaraženima. Isto tako, ističu kako su brojne države zatvorile gradove i vlastite granice kako bi spriječili kretanje stanovništva, a samim time i širenje zaraze. Xiao i Torok (2020) isto tako ističu važnost pravovremenog, istinitog i objektivnog informiranja javnosti o epidemiološkoj situaciji kako bi se adekvatno educiralo stanovništvo i smanjila tjeskoba uzrokovana dezinformacijama.

3.2 Mjere za osobe s invaliditetom u pandemiji COVID-19

Suočeni s globalnom prijetnjom po zdravlje izazvanom bolesti COVID-19 građani Republike Hrvatske osjećaju značajne posljedice u različitim dijelovima osobnog i poslovnog života, ugroženo je njihovo mentalno zdravlje, a posljedice se najviše vide u najranjivijim slojevima društva kao što su starije osobe, samci, materijalno ugrožene osobe, djeca i mladi, samohrani roditelji te osobe s invaliditetom (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Društvena kriza koju je stvorila pandemija COVID-19 povećala je diskriminaciju, nejednakost te nezaposlenost (Horvat, 2021). Pravobraniteljica za osobe sa invaliditetom u izvješću za 2020. godinu navodi kako svi građani RH pa tako i osobe s invaliditetom, u 2020. godini bili su prisiljeni na velike promjene u načinu života, načinu liječenja te načinu na koji ostvaruju svoja prava. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2022) u svom izvješću također navodi kako je prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, na dan 9. ožujka 2022. godine bilo 612.212 osoba sa invaliditetom i djece s teškoćama u razvoju od kojih je 110 683 bilo zaraženo sa COVID-19 a 2411 osoba je preminulo od posljedica COVID-a.

Ciotti i suradnici (2020) navode kako bi se osobe s invaliditetom trebale pridržavati istih mjera zaštite kao i opća populacija, uz važnu napomenu da trebaju nastaviti koristiti svu

terapiju koju koriste do sada uz preporuku liječnika. Pranje i dezinfekcija ruku najvažniji su kako bi se spriječila infekcija, a ukoliko voda i sapun nisu dostupni preporučuje se koristiti dezinficijens koji sadrži minimalno 60% alkohola. Virus ulazi u tijelo kroz oči, nos i usta. Stoga je važno ne dirati ih neopranim rukama. Obavezno je nositi kirurške ili druge vrste zaštitnih maski. Ako osoba s invaliditetom razvije neke od simptoma koronavirusa, mora se javiti putem telefona ili maila svom liječniku obiteljske medicine od kojega će dobiti sve upute vezane za dijagnostiku i liječenje. Potrebno je uzeti u obzir da osobe s invaliditetom mogu zbog pojedinih teškoća biti u nemogućnosti nositi masku ili samostalno provoditi higijenu ruku. Iz tog razloga osobe koje su u neposrednoj blizini osobe s invaliditetom trebaju dosljedno provoditi sve preporučene mjere. Prema Mjerama zaštite od COVID-19 za osobe s invaliditetom (2020) treba izbjegavati bliski kontakt, odnosno pokušati održati udaljenost od minimalno 1 metra, po mogućnosti 2 metra. Također bi trebalo prilikom kihanja ili kašljanja prekriti nos papirnatom maramicom koju poslije treba baciti u koš za smeće i oprati ruke. U Mjerama zaštite od COVID-19 za osobe s invaliditetom (2020) također je navedeno da videći vodiči, osobni asistenti ili druge osobe koje dolaze u kontakt s osobama s invaliditetom, trebaju nositi zaštitne maske i rukavice dok su u kontaktu, te su dužni redovito pratiti svoje zdravstveno stanje. Na temelju istraživanja od Disability Rights Monitor (2020) predstavljeno je 11 preporuka koje se odnose na zaštitu prava osoba s invaliditetom. Najvažnije je osigurati osobama s invaliditetom pristup hrani, lijekovima i uslugama. Zatim osigurati pristup zdravstvenoj zaštiti i liječenju, te zaustaviti institucionalizaciju i financirati projekte u zajednici. Važna je jednaka podrška svim osobama s invaliditetom. Bitno je uključiti osobe s invaliditetom u donošenje odluka koje utječu na njih te zaštititi osobe s invaliditetom. Pritom je bitno posvetiti pozornost skupinama koje su više diskriminirane, poput djevojaka s invaliditetom i ljudi koji žive u ruralnim područjima. Još jedna od preporuka je da bi inkluzivno obrazovanje trebalo postaviti kao prioritet te educirati osoblje o osobama s invaliditetom i osigurati pravedan pristup. Također, bitno je stvoriti dostupnima informacije o virusu i utjecaju na zdravlje. Prema izvješću koje je proveo Centar za razvoj vrijednosti (2020) važno je osigurati veću informiranost osoba s invaliditetom o COVID-19, prevenciji i načinu liječenja te je te informacije važno učiniti dostupnima na Braillovom pismu, ali i napisati ih na način da budu razumljive i jasne svim osobama s invaliditetom. Na internetskim stranicama Ministarstva zdravstva trebalo bi kreirati rubriku koja se odnosi na osobe s invaliditetom u doba COVID-19. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2020. godinu navodi kako su upućene preporuke da je važno osigurati radne procese koji će omogućiti i garantirati prevenciju i zaštitu zdravlja, te su upućene i preporuke

da postoji potreba za donošenjem paketa mjera za osiguranje brige o djeci s teškoćama u razvoju i odraslim osobama s invaliditetom a da se pri tome zadrži financijska sigurnost i radna mjesta. Prema istraživanju koje je provedeno od strane Centra za razvoj vrijednosti (2020) naglašava se da je osobama s invaliditetom neophodna svakodnevna pomoć i podrška te da je važno osmisliti načine pružanja dodatne podrške u situaciji kada je osoba koja brine o osobi s invaliditetom ili njen osobni asistent COVID pozitivan ili mu je izrečena mjera samoizolacije. U takvim situacijama nužno je napraviti individualne planove podrške kako bi osoba s invaliditetom i u takvoj situaciji dobila kontinuiranu podršku, uključujući lijekove i ostale važne potrepštine, dodatnu medicinsku njegu, psiho-socijalnu i mentalnu zdravstvenu podršku. Važno je istaknuti da je potrebno razraditi kakav oblik zdravstvene pomoći i pristupa je potreban u slučaju COVID pozitivnog pacijenta s invaliditetom, uzimajući u obzir različite vrste i stupnjeve invaliditeta. Isto tako, važno je istaknuti da je osobama s invaliditetom neophodno omogućiti neometani pristup COVID 19 testiranju. Također, Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: URIHO) izdaje 2020. godine COVID-19 negativnu knjižicu, te 2021. godine COVID-19 negativnu knjižicu 2. dio. To su dva priručnika koji sadrže zbirke tekstova koje se tiču koronakrize, sadrže brojne savjete i preporuke, rezultate nekih istraživanja, informacije i brojne upute širokog spektra stručnjaka koji su zaposlenici URIHA-a, također COVID-19 negativna knjižica 2.dio obuhvaća brojne izazove na koje su naišle osobe s različitim teškoćama, poput intelektualnih teškoća, oštećenja vida, motoričkih teškoća te kroničnih bolesti. Ti izazovi su sustavno obrađeni i detaljno opisane od strane stručnjakinja, autorica priručnika, koje su zaposlene u URIHU.

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2020. godinu ističe preporuke kojim ukazuje kako je važno osigurati da se medicinske usluge koje su bitne osobama s invaliditetom provedu u vlastitim domovima, te da je bitno osigurati kontinuiranu dostupnost socijalnih usluga, uz poštivanje mjera donesenih od strane stožera civilne zaštite. Također, Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) je uputila preporuku jedinicama lokalne samouprave o potrebi podjele besplatnih maski osobama s invaliditetom, djeci s teškoćama u razvoju i njihovoj pratnji. Preporuku je uputila i ustanovama koje pružaju zdravstvenu njegu i fizikalnu terapiju o nužnosti raspolaganja zaštitnom opremom. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) upućuje i preporuke nacionalnom i županijskim stožerima u kojoj navodi da se na konferencijama za novinare i javnim obraćanjima kriznih stožera treba osigurati tumač znakovnog jezika kako bi životno važne informacije bile dostupne gluhim i

nagluhim osobama na ravnopravnoj osnovi s drugim građanima. U analizi stanja nakon provedbe Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. navedeno je kako se u ožujku 2020. godine uspostavlja tim podrške koji se sastoji od zaposlenika Ministarstva, te da je otvorena posebna adresa elektroničke pošte korona@mdomsp.hr preko koje je moguće svakodnevno uspostaviti komunikaciju, pitati pitanja te dobiti odgovore koji su vezani uz pandemiju, a koji su u nadležnosti socijalne skrbi. Uz to u listopadu 2020. godine se osigurava i dežurna telefonska linija koja je dostupna radnim danom od 8 do 16 sati, odnosno besplatni telefonski broj na kojemu se pružaju informacije vezane uz sprječavanje i suzbijanje epidemije COVID-19 u sustavu socijalne skrbi. Cilj tih mjera je zaštita osoba s invaliditetom koji su korisnici socijalnih usluga smještaja i organiziranog stanovanja (Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. godine, 2021). UNICEF (2020) navodi kako je iznimno važno omogućiti osobama s invaliditetom dostupnost određenih mehanizama za podršku mentalnom zdravlju kao i dostupnost potrebne psihosocijalne podrške, osobito onim osobama s invaliditetom koje se nalaze u institucionalnom smještaju. Isto tako, UNICEF (2020) navodi kako su sve žene i djevojčice, osobito one s invaliditetom, u povećanom riziku od rodno uvjetovanog nasilja. Važno je pobrinuti se da svi programi koji obuhvaćaju djevojčice i žene s invaliditetom uključuje informacije o prevenciji i odgovoru na rodno uvjetovano nasilje. UNICEF (2020) također upozorava da su osobe s invaliditetom najranjivija skupina u doba pandemije te da je za njih pridržavanje mjera otežano s obzirom da moraju održavati bliske kontakte s asistentima i pomagačima.

3.2.1 Izazovi na koje nailaze osobe s invaliditetom u pandemiji

Cijela situacija s pandemijom izuzetno se odrazila na osobe s invaliditetom. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2021. godinu navodi kako je pandemija dovela do ograničavanja brojnih prava osoba s invaliditetom. Prestanak ili ograničeno pružanje usluga, ograničeni izlasci i kretanje iz ustanova kao i otežani kontakti s obitelji javili su se kao neki od problema osoba s invaliditetom u pandemiji. Također, obavezno nošenje zaštitnih maski značajno je otežalo komunikaciju gluhih i nagluhih kao i kretanje visoko slabovidnih osoba.

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2020. godinu navodi da su se osobe s invaliditetom u uvjetima pandemije našle u otežanim okolnostima: od nedostupnosti informacija zbog neprilagođenog načina izvještavanja za osobe s oštećenjima sluha, vida i osobe s intelektualnim teškoćama; ukidanja korištenja brojnih medicinskih i socijalnih usluga; ograničavanja slobode kretanja korisnika ustanova socijalne skrbi pa do povećanog rizika od obiteljskog nasilja. Redovite zdravstvene potrebe koje imaju osobe s invaliditetom bile su stavljene u drugi plan. Vrlo često je izostajao kontinuitet u provođenju terapija koje su potrebne osobama s invaliditetom. Zbog prevelike opterećenosti zdravstvenih djelatnika specifične potrebe osoba s invaliditetom prilikom bolničkog liječenja često su bile zanemarene što je dovelo do pogoršanja zdravstvenog stanja. U COVID-19 negativnoj knjižici 2. dio (2018) navedeno je kako su osobe s invaliditetom u povećanom riziku od zaraze koronavirusom zbog velikog spektra komorbiditeta. Također, kognitivne sposobnosti osoba s intelektualnim teškoćama mogu otežati pridržavanje mjera kao što su mjere samoizolacije, higijene i mjera fizičke distance, a s druge strane, poticanje usvajanja tih mjera od strane skrbnika ili stručnjaka može imati za posljedicu gubitak rutine ili dostupnosti usluga. Autori Rumrill i suradnici (2021) navode kako je važno obratiti pozornost na strah osoba s invaliditetom da bi se mogle zaraziti te ih to dovodi do otkazivanja termina kod liječnika što posljedično dovodi do rizika pogoršanja njihovog stanja. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću 2020. ističe kako je potreba zaštite zdravlja od virusa COVID-19 prijetila istovremenim narušavanjem zdravlja osoba s invaliditetom zbog brojnih drugih razloga kao što su otežani pristup sanitetskom prijevozu, zatvaranje zdravstvenog sustava za liječenje drugih bolesti, neprovođenje kontrolnih pregleda, prekid ili restriktivno provođenje usluga psihosocijalne podrške i drugih socijalnih i zdravstvenih usluga ali i nezadovoljavanje osnovnih životnih potreba kao što je hranjenje.

UNICEF (2020) navodi kako osobe s invaliditetom nailaze na brojne prepreke i izazove kako bi ostvarili pristup primarnim zdravstvenim uslugama, prvenstveno zbog fizičke prepreke, nepostojanja javnog prijevoza, ograničenih sposobnosti i mogućnosti zdravstvenih djelatnika, te visokih troškova zdravstvene zaštite. Pravobraniteljica za osoba sa invaliditetom u izvješću za 2020. godinu ističe kako nedostatak medicinskog osoblja, stroge mjere zatvaranja ustanova zdravstvene i socijalne skrbi i zabrane posjeta kao i otežana pristupačnost medicinskim uslugama dodatno pogoršavaju već ionako teška zdravstvena stanja osoba s invaliditetom. Dugotrajni prekidi pružanja određenih usluga već se sada odražavaju vrlo negativno na zdravlje, psihofizički status i emocionalno stanje korisnika tih usluga. Unija

ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom 2021-2030 (2021) propisuje kako je kriza COVID-19 istaknula slabe točke u zdravstvenom sustavu naročito za osobe s invaliditetom koje žive u institucijama te imaju ograničeni pristup hitnoj i intenzivnoj zdravstvenoj skrbi koja im je nužno potrebna. U COVID-19 negativnoj knjižici 2. dio (2018) navedeno je kako osobe s intelektualnim teškoćama zbog brojnih mjera prevencije i promjena rutine tijekom COVID-19 pandemije često doživljavaju visoke razine frustracije i stresa. Također, navedeno je i kako količina informacija o COVID-19 u medijima i na društvenim mrežama može preplaviti osobe s intelektualnim teškoćama što doprinosi povećanoj anksioznosti i narušavanju mentalnog zdravlja.

Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom 2021-2030 (2021) navodi kako osobe s invaliditetom koje žive u stambenim zajednicama imaju višu stopu zaraze koronavirusom te im posljedično bude češće propisana mjera samoizolacije. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2020. godinu ističe kako se sve osobe s invaliditetom koje žive u vlastitim domovima suočavaju s neprimjerenom i nedovoljnom podrškom. One osobe s invaliditetom koje žive u ustanovama nisu imale mogućnosti napuštanja tog objekta pa čak niti napuštanja vlastite sobe, kontakt s obitelji bio je smanjen ili potpuno onemogućen te se takvim „držanjem pod ključem“ i nametnutom socijalnom izolacijom narušavalo mentalno zdravlje osoba s invaliditetom (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2020. godinu također navodi kako su osobe u ustanovama bile u većem riziku od zaraze od osoba koje su živjele u zajednici, jer nisu imale mogućnosti zaštite socijalnom distancom posebno u uvjetima kad se i po 200 osoba nalazi na jednom malom prostoru. To je populacija koja je najteže bila pogođena najstrožim ograničavanjem kretanja i zabranom napuštanja ustanove osim u iznimnim situacijama. U vremenu prvog lockdowna u izazovnoj situaciji bile su osobe s invaliditetom koje su živjele u vlastitim domovima jer su zbog strogih epidemioloških mjera imale brojne probleme na području podrške od strane osobnih asistenata, njegovatelja i patronaže. Najteže je bilo osobama s invaliditetom koje su živjele same te su bile ovisne o asistentu ili dostavi hrane, a te usluge u trenutcima lockdowna nisu bile dostatne. Osobe s invaliditetom koje nemaju pristup vozilu u kućanstvu ili koje ne mogu voziti često se moraju osloniti na druge osobe za pomoć pri korištenju prijevoza (Cochran, 2020). To može biti jednostavna aktivnost kao što je korištenje taksija ali može biti i nešto kompleksno poput transfera ili osiguravanja invalidskih kolica. Traženje bilo kakvog oblika pomoći tijekom pandemije može biti opasno za putnike s invaliditetom, kao i za one koji pružaju pomoć, jer

im je nužan blizak kontakt (Cochran, 2020). Korištenje prijevoza samo je jedan dio svakodnevnog života osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom također mogu zahtijevati pomoć u drugim bitnim zadacima. Nekim osobama s invaliditetom potrebna je pomoć u kupnji zbog svog invaliditeta, npr. ako ne mogu odabrati ili doći do određenih proizvoda. Drugim osobama s invaliditetom potrebna je pomoć u poslovima osobne njege, poput kupanja (Cochran, 2020). UNICEF (2020) navodi kako osobe s invaliditetom mogu biti značajno pogođene prekidom usluga kućne njege, pojedinih usluga u zajednici te socijalnih usluga i podrške, uključujući i uslugu osobne asistencije. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2020. godinu iznosi kako su se osobe s invaliditetom koje žive u svojim domovima u vremenu prvog lockdowna u ožujku 2020. našle u iznimno teškoj situaciji jer se zbog strogih epidemioloških mjera i straha od zaraze nije dostatno osiguravala podrška osobnih asistenata, njegovatelja i patronaže, a otkazivane su i usluge zdravstvene njege i fizikalne terapije u kući. Također, navodi kako se pandemija virusa COVID-19 negativno odrazila na položaj žena s invaliditetom te ih je dodatno izložila opasnosti od partnerskog i obiteljskog nasilja. Materijalno ugroženi teško su nabavljali sredstva za zaštitu, osobe starije životne dobi i osobe s invaliditetom imale su teškoća u obavljanju različitih poslova u komunikaciji s različitim institucijama zbog slabe informatičke pismenosti, neopremljenosti sredstvima komunikacije i slično (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). U istraživanju koje je proveo Centar za razvoj vrijednosti tijekom 2020. godine navedeno je da se usprkos svakodnevnom medijskom izvještavanju o epidemiološkoj situaciji vrlo malo medijskog prostora posvetilo načinima zaštite i pružanja pomoći osobama s invaliditetom. Odnosno, velik broj osoba s invaliditetom izražava strah od zaraze virusom COVID-19 jer smatraju da neće dobiti odgovarajuću zdravstvenu skrb zbog invaliditeta te također nisu sigurni kakav bi bio utjecaj virusa na njihovu specifičnu teškoću.

3.2.2 Cijepljenje osoba s invaliditetom

Ciotti, i suradnici (2020) navode kako je cjepivo za sprječavanje COVID-19 pandemije najbolji način za završetak pandemije te da su cjepiva najvažnija medicinskim djelatnicima koji su u stalnom kontaktu sa zaraženima kao i rizičnim skupinama opće populacije. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2022) navodi kako je u prosincu 2020. godine započelo cijepljenje protiv COVID-19 za korisnike domova za starije i nemoćne, dok široj populaciji cjepivo postaje dostupno od veljače 2021. godine. Nakon što su u Hrvatski zavod

za javno zdravstvo pristigle prve doze cjepiva protiv bolesti COVID-19 započelo je cijepljenje građana u cijeloj Hrvatskoj. Prema pravobraniteljici za osobe s invaliditetom (2022) HZJZ je 1. ožujka 2021. godine objavio uputu: „Cijepljenje nepokretnih i teže pokretnih osoba te ostalih izrazito vulnerabilnih skupina bolesnika uključujući osobe s invaliditetom koji uvećava rizik za razvoj težih oblike bolesti COVID-19.“ U toj uputi navedeno je kako treba prioritarno cijepiti osobe s invaliditetom. Organizaciju cijepljenja teže pokretnih i nepokretnih osoba provode liječnici obiteljske medicine dolazeći u kućne posjete. Javlja se problematika cijepljenja osoba koje su lišene poslovne sposobnosti. Pravobraniteljica za osobe sa invaliditetom u izvješću iz 2021. godine navodi kako svakog štićenika treba informirati na njemu primjeren i pristupačan način, kako o prednostima i koristima cijepljenja tako i o mogućim nuspojavama i rizicima. Potrebno je primijeniti individualizirani pristup ovisno o težini invaliditeta te zatražiti mišljenje nadležnog liječnika obiteljske medicine. Nakon što su štićeniku prezentirane bitne informacije, na njemu primjeren način, potrebno je utvrditi može li štićenik dati svoj pristanak na cijepljenje i iskazati svoju volju. Ako štićenik ne može iskazati svoju volju, trebao bi se primijeniti standard „najboljeg tumačenja volje i sklonosti te osobe“. Cijepljenje protiv COVID-19 je dobrovoljno za sve građane i ne postoji obaveza cijepljenja niti za jednu kategoriju pa tako ni za osobe sa invaliditetom. Prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo a koje je prikazala pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u svom izvješću (2022) cijepljeno je 338.737 osoba sa invaliditetom starijih od 18 godina što je 61.3% od ukupnog broja punoljetnih osoba sa invaliditetom.

4 Zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom tijekom pandemije COVID-19

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako je pandemija dodatno pojačala već postojeće probleme u području zapošljavanja osoba s invaliditetom. U COVID-19 negativnoj knjižici 2. dio (2021) navodi se kako je prekid aktivnosti dnevnih centara i različitih organizacijskih oblika rada i zapošljavanja za brojne osobe s invaliditetom doveo do gubitka zaposlenja, te posljedično do gubitka prihoda. U svijetu postoji vrlo malo istraživanja koja proučavaju direktan utjecaj pandemije COVID-19 na zaposlenike s invaliditetom, dok u Hrvatskoj, u trenutku pisanja ovog rada nije postojalo niti jedno. Stoga, jedini način da dobijemo uvid u to kakvo je trenutno stanje osoba s invaliditetom na tržištu rada je uspoređivanje statističkih podataka iz 2019., 2020. i 2021. godine.

4.1 Mjere donesene u području zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom

Izravne posljedice kod tzv. lockdowna su negativni učinci na gospodarstvo i na ekonomske aktivnosti. Horvat (2021) navodi kako je lockdown doveo do zatvaranja radnih mjesta i do narušavanja lanca opskrbe, kao i smanjenja produktivnosti. Pad prihoda, povećana nesigurnost i otpuštanja dovode do nesigurnosti cijele populacije.

Franolić (2021) navodi kako je Vlada Republike Hrvatske 28. prosinca 2018. godine na sjednici usvojila strateški dokument pod nazivom: „Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018. do 2020. godine.“ Osnovni ciljevi tog dokumenta su: usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada, povećati stopu zaposlenosti, te pojačati aktivnost informiranja sudionika na tržištu rada. Da bi se ostvarili zacrtani ciljevi, Vlada Republike Hrvatske svake godine donosi paket „Od mjere do karijere“, u kojem su sadržane mjere aktivne politike zapošljavanja. Hrvatski zavod za zapošljavanje ima glavnu ulogu u provođenju mjera aktivne politike zapošljavanja. Prema Bejaković (2020) u Republici Hrvatskoj, Hrvatski Zavod za zapošljavanje, donosi više mjera za ublažavanje posljedica krize na tržište rada kojima se želi poticati zapošljavanje kao i obrazovanje nezaposlenih, te očuvanje radnih mjesta. Mjere aktivne politike zapošljavanja u 2019. godini obuhvaćale su: Potpore za usavršavanje, Osposobljavanje na radnom mjestu, Mjere za stjecanje prvog radnog iskustva, Potpore za zapošljavanje, Potpore za

samozapošljavanje, Potpore za obrazovanje nezaposlenih, Javne radove, Potpore za očuvanje radnih mjesta i Stalne sezone (HZZ, 2020). S obzirom na pojavu pandemije COVID-19 virusa i potrebe za što bržim reagiranjem kako bi se spasilo gospodarstvo i očuvala postojeća radna mjesta koja su bila posebno pogođena krizom, dio mjera aktivne politike zapošljavanja koje su u nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje je odlukom upravnog vijeća od 20. ožujka 2020. godine privremeno obustavljen što je imalo značajan utjecaj na ukupan broj uključenih osoba u mjere aktivne politike. Od 1. srpnja 2020. godine provođenje svih mjera koje su bile obustavljene odnosno Potpora za zapošljavanje, Potpora za usavršavanje, obrazovanje i osposobljavanje, Potpora za samozapošljavanje i Javni radovi te Mjere za očuvanje radnih mjesta i mjere Stalni sezonac je nastavljena (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava i obitelji 2020). U mjere aktivne politike u 2019. godini uključeno je ukupno 1525 osoba s invaliditetom (HZZ, 2020) dok je u 2020. godini uključeno ukupno 1019 osoba a invaliditetom (HZZ, 2021a). Veliki pad se očituje kod potpore za samozapošljavanje koju su u 2019. godini iskoriste 43 osobe s invaliditetom dok je u 2020. godini potporu koristilo 20 osoba s invaliditetom. U mjere aktivne politike zapošljavanja u 2021 godini bilo je uključeno ukupno 1560 osoba s invaliditetom što je za 53,1% više od 2020 godine (HZZ, 2022).

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021b) tijekom pandemije COVID-19 uveo je nove mjere aktivne politike s ciljem očuvanja radna mjesta u najugroženijim sektorima. Jedna od mjera koje su novodonesene je namijenjena isključivo za osobe s invaliditetom, a to je: „Potpora za očuvanje radnih mjesta u zaštitnim radionicama, integrativnim radionicama i radnim jedinicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom čija je djelatnost pogođena koronavirusom.“ Kroz propisanu mjeru dodjeljuju se novčane potpore u iznosu od 4.000,00 kuna mjesečno po zaposleniku koji je zaposlen na puno radno vrijeme, odnosno srazmjerni dio po radniku prema broju sati rada u nepunom radnom vremenu. Također, dodjeljuje se potpora u iznosu od 250 kuna doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne štednje. Uvjet za korištenje navedene mjere je pad prihoda poslodavca za minimalno 50% u odnosu na isti mjesec prethodne godine. Također, tom mjerom nastoji se pružiti pomoć poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom s obzirom da su osobe s invaliditetom među najugroženijim skupinama na tržištu rada (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2020b). Još jedna mjera donesena od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2021b) koja je mogla smanjiti utjecaj pandemije na već zaposlene osobe s invaliditetom je „Potpora za očuvanje radnih mjesta u djelatnostima pogođenima koronavirusom za listopad – prosinac 2020. godine“ koja je namijenjena

poslodavcima koji djeluju u najugroženijim sektorima i mikropoduzetnicima. Iznos te potpore može biti između 2.000,00 kuna i 4.000,00 kuna ovisno o postotku pada prihoda.

Poslodavcima koji su obveznici zapošljavanja osoba s invaliditetom na temelju Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom počevši od plaće za ožujak 2020. godine smanjuje se naknada za nezapošljavanje osoba s invaliditetom (Kopun Group, 2020). Zakonom je utvrđeno da se naknada smanjuje s 30% na 20% minimalne plaće. Odnosno, prema Uredbi o visini minimalne plaće (NN 172/21) naknada iznosi 937,50 kuna dok je prije iznosila 1406,25 kuna. Cilj ovih promjena je uspostaviti mjere koje će dovesti poslodavce koji rade u sektoru proizvodnje kože, drva, namještaja, tekstila i odjeće do stabilnosti (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Stabilnost se planira postići kroz oslobađanje obveze od zapošljavanja osoba s invaliditetom, te se želi rasteretiti ostale poslodavce koji su obveznici kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom kroz smanjenje iznosa novčane naknade. Intervencije koje su navedene mogu se opravdati kada se jave nepredvidive okolnosti koje ugrožavaju život i zdravlje građana, te koje mogu izazvati određene poremećaje u gospodarstvu, poput bolesti COVID-19 (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Kako bi se spriječili i ublažili negativni efekti nastali pod utjecajem bolesti COVID-19, nužno je omogućiti proširenje namjene sredstava novčanih naknada te poslodavcima koji su obveznici kvotnog sustava omogućiti odgodu plaćanja novčane naknade (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2020) navodi kako je ukupno 450.000.000,00 kuna sredstava koja su bila namijenjena za osobe s invaliditetom prenamijenjena. Odnosno, to su sredstva koja su uplaćivana od strane poslodavaca zbog neispunjenja obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom koja su prema važećim propisima prikupljena u svrhu novčane naknade te su se mogla koristiti isključivo za poticaje i programe zapošljavanja osoba s invaliditetom. Zakonskim izmjenama iz ožujka 2020. godine omogućena je prenamjena sredstava u druge svrhe umjesto da su usmjerena osobama s invaliditetom, koje su također izrazito pogođene izvanrednim okolnostima koje je uzrokovala pandemija koronavirusa. Vlada Republike Hrvatske ovu odluku opravdava potrebom očuvanja radnih mjesta, ali pravobraniteljica izražava zabrinutost da će takva odluka dodatno otežati položaj i pristup osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada.

Bilić i Mokrović (2021) navode kako je Vlada Republike Hrvatske, u slučaju poremećaja poslovnih aktivnosti izazvanih pandemijom, preporučila poslodavcima mjere propisane Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19). Mjere se propisuju kako bi se očuvala

zaposlenost i radna mjesta. Mogućnosti koje su propisane u Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) su promjena rasporeda radnog vremena, preraspodjela posla, uvođenje nejednakog rasporeda radnog vremena, skraćivanje radnog vremena radnika s punog na nepuno radno vrijeme, uvođenje smjenskog rada, korištenje dopusta i godišnjih odmora. Također, pružaju se i mogućnosti prekida rada kao i rad od kuće. Rad od kuće je opcija za koju su se brojni poslodavci odlučili u pandemiji COVID-19 (Bilić i Mokrović, 2021). Isto tako, Bilić i Mokrović (2021) navode kako su donošenjem Odluke o proglašenju epidemije bolesti COVID-19 u ožujku 2020.godine, za poslodavce, ali i za zaposlenike nastupile brojne promjene u načinu obavljanja rada i u radnim odnosima. Zbog jednostavnijeg praćenja preporuka i obaveza koje te preporuke donose, Vlada RH izradila je posebnu web-stranicu – koronavirus.hr. Djelatnosti koje nisu bile obuhvaćene zabranama rada s ciljem sprečavanja širenja virusa, morale su se obavljati uz poštovanje i praćenje uputa Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo te preporuka Stožera civilne zaštite RH (Bilić i Mokrović, 2021).

4.2 Preporuke za rad i očuvanje radnih mjesta

Zaposlene osobe s invaliditetom mogu imati veću vjerojatnost zaraze koronavirusom, te veću vjerojatnost od ozbiljnih komplikacija. Stoga je izuzetno bitno osigurati mjere koje omogućuju fleksibilan rad kako bi se izloženost zarazi osoba s invaliditetom svela na minimum (UNICEF, 2020). Prema COVID-19 negativnoj knjižici (2020) potrebno je osigurati primjerenu zaštitu svih zaposlenika od zaraze COVID-19 virusom. Važno je da poslodavci provedu analizu rizika, pri čemu se rizik računa kao kombinacija vjerojatnosti pojave rizičnog događaja i potencijalna šteta za zdravlje zaposlenika. U COVID-19 negativnoj knjižici (2020) navodi se velika važnost prijenosa točnih informacija i smjernica zaposlenicima kao i drugim osobama iz okruženja. Bitno je odlučiti koji je najbolji način prenošenja informacija imajući na umu različite situacije u kojima se radnici nalaze.

U COVID-19 negativnoj knjižici (2020) navedene su brojne preporuke s ciljem prevencije širenja zaraze COVID-19 na radnom mjestu. Jedna od najvažnijih preporuka je fizička udaljenost odnosno važna je organizacija rada na način koji omogućuje prostornu distancu ljudi, komunikaciju telefonom i internetom kad god je to moguće kao i uvođenje većeg broja smjena kako bi se smanjio broj ljudi koji istovremeno borave na radnom mjestu (COVID-19 negativna knjižica, 2020). Isto tako važno je osigurati dezinfekcijska sredstva i

redovitu dezinfekciju zajedničkih prostora te promovirati kulturu pranja ruku. Potrebno je poticati zaposlenike na redovno čišćenje radnih površina, stolova, kvaka, telefona, tipkovnica i druge opreme koja se nalazi na radnom mjestu. Također važno je osposobiti sve zaposlenike o načinu postupanja u slučaju pojave virusa na radnom mjestu, ali i o pravilnoj uporabi zaštitne opreme kao što su maske i rukavice (COVID-19 negativna knjižica, 2020). Važno je redovito pratiti lokalne i nacionalne vlasti te postupati u skladu s istima. Bitno je poticati zaposlenike koji sumnjaju na zarazu koronavirusom da ne dolaze na radno mjesto, poticati rad od doma kada god je to moguće, poboljšati pristup plaćenom dopustu te organizirati izolaciju za osobe koje su na radnom mjestu razvile simptome COVID-19. (COVID-19 negativna knjižica, 2020). Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u izvješću za 2020. godinu upućuje preporuke nadležnim institucijama, Stožeru civilne zaštite kao i poslodavcima zaposlenih roditelja djece s teškoćama i odraslih osoba s invaliditetom, zaposlenih osoba s invaliditetom i članova obitelji koji brinu o osobama s invaliditetom, a koje su vezane uz organizaciju i uvjete rada s ciljem smanjenja rizika od zaraze bolešću COVID-19. COVID-19 negativna knjižica 1. dio (2020) naglašava postojanje „dvostrukog tereta“ zaposlenih roditelja s obzirom na to da su brojne škole i ustanove koje skrbe o djeci bile zatvorene. Dolazi do nemogućnosti usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života kod roditelja djece vrtićke i školske dobi, koji uz radne obaveze preuzimaju i ulogu učitelja. UNICEF (2020) navodi kako je važno pobrinuti se da platforme koje se koriste za rad na daljinu kao i prenošenje bitnih informacija budu pristupačne i individualno prilagođene zaposlenima. To bi moglo obuhvatiti korištenje video tehnologije za sve pozive kao i korištenje tipkanih poruka ukoliko je potrebno, sa gluhim i nagluhim osobama. Također, upućene su i preporuke od strane pravobraniteljice za osobe s invaliditetom, poslodavcima gluhih i nagluhih osoba o potrebi osiguravanja prilagodbe načina komunikacije u uvjetima pandemije (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). U slučajevima kada se to javlja kao neophodno i primjereno, mjera poput rada od doma trebala bi biti dostupna osobama koje su izložene većem riziku od infekcije (UNICEF, 2020). Svaka psihosocijalna podrška koja se pruža zaposlenicima treba biti u potpunosti inkluzivna i prilagođena osobama s invaliditetom (UNICEF, 2020). Pojedine zaposlene osobe su sada po prvi put dovedene do toga da na radnom mjestu moraju govoriti o svom invaliditetu ili o određenom zdravstvenom problemu, bilo zbog toga što do sada nije ni na koji način utjecao na njihovu sposobnost za rad ili je tek dijagnosticiran. Sve zaposlene bi trebalo podržavati i poticati da se obrate za potrebnu podršku zaposlenicima zaduženima za ljudske resurse, volonteru za osobnu podršku ili zaposleniku za administrativna pitanja u uredu (UNICEF, 2020). UN (2020) navodi kako

zaposlene ili samozaposlene osobe s invaliditetom mogu biti spriječene raditi od kuće zbog brojnih razloga. Javlja se nemogućnost nabavke potrebne opreme za rad i primjerene podrške, koja je osobama s invaliditetom inače dostupna na radnom mjestu, te se osobe s invaliditetom suočavaju s većim rizikom od gubitka posla i prihoda (UN, 2020). Uz to, pandemija COVID-19 može onemogućavati i osobe koje u kućanstvu imaju osobe s invaliditetom da rade, negativno utječući na prihode cijelog kućanstva. Nedostatak prihoda predstavlja veliki teret osobama s invaliditetom, koje se vrlo često suočavaju s dodatnim troškovima i izdancima koji su povezani s invaliditetom (UN, 2020).

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2022) predlaže da se osobama s invaliditetom koji zbog stupnja invaliditeta nemaju smanjenu radnu sposobnost, ali ne mogu odraditi puno radno vrijeme, omogućiti da rade onoliko koliko mogu. Navodi kako bi za preostalo radno vrijeme dobivali naknadu plaće u obliku poticaja, sukladno procjeni Centra za profesionalnu rehabilitaciju. U tom slučaju osoba s invaliditetom bi primala punu plaću, a za poslodavca to ne bi bio dodatni izdatak. U COVID-19 negativnoj knjižici 2. dio (2021) navedene su preporuke za rad. Na zahtjev zaposlenika s invaliditetom poslodavac bi trebao osigurati fleksibilno radno vrijeme kako bi zaposlenik izbjegao susretanja sa kolegama u većim grupama i najveće gužve u prometu. Također, poslodavac bi trebao omogućiti da u radnom prostoru borave najviše dvije osobe na minimalnoj udaljenosti od 1.5 m. Pri ulasku u radni prostor obavezna je dezinfekcija ruku te je bitno površine koje zaposlenici često dodiruju učestalo čistiti dezinficijensom. Preporučuje se organizirati rad na način da se u najvećoj mjeri izbjegne bliski kontakt s ostalim zaposlenicima uz korištenje IT tehnologija. Kada je kontakt među zaposlenicima neizbježan, sve prisutne osobe obavezno moraju nositi zaštitne maske (COVID-19 negativna knjižica 2. dio, 2021). Jashinsky i suradnici (2021) navode kako osobe s invaliditetom mogu biti posebno osjetljive na izloženost COVID-19 na radnom mjestu u usporedbi s onima bez invaliditeta jer je vjerojatnije da će osobe s invaliditetom raditi u uslužnim profesijama. U uvjetima zapošljavanja, problemi mentalnog zdravlja povezani su sa smanjenom radnom produktivnošću, nezaposlenošću, invalidnošću i smanjenom radnom učinkovitosti. Prepreke za osobe s invaliditetom u radnim okruženjima postale su očitije tijekom pandemije COVID-19.

4.3 Izazovi u području profesionalne rehabilitacije, osposobljavanja i rada osoba s invaliditetom

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako je moguće jedino kroz postupak profesionalne rehabilitacije točno odrediti i utvrditi u kojoj su mjeri pojedine osobe s invaliditetom zapošljive na tržištu rada. U slučajevima kada se invaliditet javlja tijekom radnog vijeka često dolazi do otkaza, iako bi se uslugama profesionalne rehabilitacije na radnom mjestu omogućilo brojnim osobama s invaliditetom zadržavanje njihovog zaposlenja. Veliki izazov s kojima su se suočili Centri za profesionalnu rehabilitaciju i ustanove koje organiziraju i izvode profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom u 2020. godini bila je organizacija rada u uvjetima COVID-19. U skladu s epidemiološkim preporukama, centri su donijeli određene preporuke za rad s osobama s invaliditetom u kojima su definirane mjere i procedure rada u prostorima centara i na terenu. Obrade korisnika bile su otežane jer su korisnicima bile izrečene mjere samoizolacije ili su obolijevali od koronavirusa, što je značajno narušavalo redosljed uzimanja korisnika na obradu te je dovodilo do dužeg čekanja na početak obrade. Također cijela je situacija utjecala na rad samih stručnjaka jer su se i radnici razbolili ili bili u samoizolaciji (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Centri za profesionalnu rehabilitaciju ističu da, iako su pojedini stručni radnici vrlo često komunicirali s poslodavcima s ciljem informiranja o uslugama profesionalne rehabilitacije, te su ih željeli potaknuti na korištenje usluga, ishod se pokazao kao nedovoljan i neuspješan. Pad u broju naručenih usluga objašnjava se kao posljedica pada brojnih gospodarskih aktivnosti zbog pandemije COVID-19 (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u svom godišnjem izvješću navodi kako je u 2020. godini nastavio sa provedbom projekta „Program radnog treninga za osobe s invaliditetom na zaštitnim radnim mjestima u okviru zaštitnih radionica i integrativnih radionica u Republici Hrvatskoj“ koji je izvršavao u suradnji s HZZ-om i sa zaštitnim i integrativnim radionicama na području cijele Hrvatske. Ključan problem kojim se projekt bavio je otežana zapošljivost samih osoba s invaliditetom koje zbog težine i vrste oštećenja ili zdravstvenog stanja nemaju pristup otvorenom tržištu rada, nego su zapošljive isključivo u zaštitnim radnim uvjetima. Tim je osobama ulazak u svijet rada onemogućen ukoliko nema sustavne podrške, prilagođenih programa osposobljavanja i prilagođenih radnih uvjeta. Sudjelovanjem u projektu korisnicima se pruža mogućnost dvogodišnjeg osposobljavanja za obavljanje nekog posla na zaštitnom radnom

mjestu koje je procijenjeno i odabrano kao najprimjerenije za tu osobu, te ih se na taj način priprema za zapošljavanje (ZOSI, 2021). Osim toga, korisnici programa usvajaju brojna nova znanja i vještine kao i radne i socijalne kompetencije koje su važne za ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada. Uloga HZZ-a u tom programu je financiranje putnih troškova i troškova osiguranja korisnika za vrijeme osposobljavanja. Kada isteknu dvije godine za svakog korisnika se treba izraditi završno mišljenje o mogućnosti zapošljavanja i procjena provedenog osposobljavanja u zaštitnoj ili integrativnoj radionici. Moguće je da korisnik ostane u zaštitnoj ili integrativnoj radionici kao zaposlenik, ali je i dalje cilj pronaći zaposlenje na otvorenom tržištu rada i poticati prijelaz korisnika koji su kompetentni na otvoreno tržište rada. Do 31. prosinca 2020. godine ukupno su uključene 43 osobe s invaliditetom (ZOSI, 2021). Centri za profesionalnu rehabilitaciju upozoravaju da postoji potreba za formiranjem novih radnih centara, virtualnih radionica, zaštitnih i integrativnih radionica gdje bi se nezaposlene osobe s invaliditetom mogle upućivati radi poboljšanja kompetencija i ulaska u svijet rada. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako je prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje tijekom 2020. godine samo jednoj osobi priznato pravo na profesionalnu rehabilitaciju, odnosno Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje je u 2020. godini uputio samo jednu osobu na profesionalnu rehabilitaciju. U svom izvješću HZZ (2021) navodi kako su se programi osposobljavanja i obrazovanja odraslih provodili i tijekom 2020. godine unatoč izazovima na koje se nailazilo zbog pandemije COVID-19.

4.4 Podatci o zaposlenosti osoba s invaliditetom

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2022) navodi kako Hrvatski zavod za zapošljavanje vodi podatke o osobama s invaliditetom samo iz vlastitih evidencija. Prijava u evidenciju nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje nije obvezna, a osoba se može prijaviti bilo kada, odnosno kada se odluči za aktivno traženje posla. Osobe s invaliditetom se zapošljavaju ne samo kroz Hrvatski zavod za zapošljavanje, nego i na druge načine kao što je samostalno traženje posla te u svojim evidencijama HZZ nema osobe koje invaliditet steknu tijekom rada i koje su u radnom odnosu (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2022). Također, važno je istaknuti da Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom prati ukupan broj zaposlenih osoba s invaliditetom koje su upisane u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom koji vodi Hrvatski zavod za

mirovinsko osiguranje. Posljedično, ukupan broj zaposlenih osoba s invaliditetom prema podacima iz Očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom ne može biti isti kao ukupan broj zaposlenih osoba s invaliditetom prema podacima HZZ-a. Nakon tri godine pada, na što je zasigurno utjecala i pandemija COVID-19, broj zaposlenih osoba s invaliditetom u ovoj godini ponovno počinje rasti (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2022). Najviše osoba s invaliditetom zaposleno je u privatnom sektoru.

	2019.	2020.
Obveznici	557	766
Osobe s invaliditetom koje trebaju zaposliti	4670	5930
Isključivo zamjenski način	299	479
Djelomično zamjenski način	169	218
Iznos novčane naknade	200.134.773,69 kn	135.226.109,12 kn

Tablica 2. Poslodavci obveznici zamjenske kvote²

Kako je vidljivo iz Tablice 2, u prosincu 2019. godine 557 obveznika kvotnog zapošljavanja ima najavljenju zamjensku kvotu za 4.670 obveza zapošljavanja osoba s invaliditetom, od čega 299 obveznika u potpunosti ispunjava obvezu samo zamjenskim načinom, 169 obveznika ispunilo je obvezu djelomično zamjenskim načinom, a djelomično zapošljavanjem osoba s invaliditetom, 46 obveznika djelomično je ispunilo obvezu zamjenskim načinom, a djelomično zapošljavanjem osoba s invaliditetom, te su djelomično obveznici plaćanja naknade, a 35 obveznika djelomično je ispunilo obvezu zamjenskim načinom, a za preostali dio su obveznici plaćanje naknade, dok 8 poslodavaca u prosincu nisu obveznici kvotnog zapošljavanja, a imaju najavljenju zamjensku kvotu (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2020b). U prosincu 2020. godine 766 obveznika kvotnog zapošljavanja ima najavljenju zamjensku kvotu za 5.930 obveza zapošljavanja osoba s invaliditetom, od čega 479 obveznika potpuno ispunjava obvezu samo zamjenskim načinom, 218 obveznika ispunjava obvezu djelomično zamjenskim načinom, a djelomično zapošljavanjem osoba s invaliditetom, 47 obveznika djelomično ispunjava obvezu zamjenskim načinom, djelomično zapošljavanjem osoba s invaliditetom, a djelomično su obveznici plaćanja naknade, a 22 obveznika djelomično ispunjava obvezu zamjenskim načinom, a za preostali dio su obveznici plaćanje naknade, 14 poslodavaca u

² Izrađeno prema godišnjim izvješćima Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za 2019. i 2020. godinu.

prosincu nisu obveznici kvotnog zapošljavanja, a imaju najavljenju zamjensku kvotu (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2021). Novčana naknada za 2019. godinu iznosila je 1.125,00 kuna. Na temelju novčane naknade za nezapošljavanje osoba s invaliditetom u 2019. godini obveznici kvotnog zapošljavanja uplatili su sredstva u ukupnom iznosu od 200.134.773,69 kn (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2020a). Novčana naknada za 2020. godinu iznosila je 1.218,75 kuna do 1. ožujka 2020., odnosno 812,50 kn od 1. ožujka 2020. Na temelju novčane naknade za nezapošljavanje osoba s invaliditetom u 2020. godini obveznici kvotnog zapošljavanja uplatili su sredstva u ukupnom iznosu od 135.226.109,12 kn (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2021). Tu razliku između 2019. i 2020. godine možemo objasniti smanjenjem naknade za nezapošljavanje.

	2019.	2020.
Poslodavci	190	170
Zaposlene osobe s invaliditetom	429	360
Isplaćeni iznos nagrada	3.066.802,02 kn	2.007.656,35 kn

Tablica 3. Poslodavci koji nisu obveznici kvotnog zapošljavanja, a zapošljavaju osobe s invaliditetom³

Zavod također evidentira poslodavce koji nemaju obveznu kvotnog zapošljavanja, ali ipak zapošljavaju osobe s invaliditetom kao i poslodavce koji imaju obvezu kvotnog zapošljavanja, ali zapošljavaju osobe s invaliditetom preko propisane kvote. Kako je vidljivo u Tablici 3, u 2019. godini novčanu nagradu je ostvarilo 190 poslodavaca jer je zaposlilo 429 osoba s invaliditetom, te im je za tu namjenu isplaćeno ukupno 3.066.802,02 kn (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2020b). U 2020. godini novčanu nagradu ostvarilo je 170 poslodavaca jer je zaposlilo 360 osoba s invaliditetom, te im je za tu namjenu isplaćeno ukupno 2.007.656,35 kn (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2021). Na dan 31. prosinca 2020. godine prema podacima Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2021) evidentirano je 11.425 zaposlenih osoba s invaliditetom što pokazuje porast u zapošljavanju za 231 osobe s invaliditetom više u

³ Izrađeno prema godišnjim izvješćima Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za 2019. i 2020. godinu.

odnosu na 31. prosinac 2019. godine kada je taj broj iznosio 11.194 osoba s invaliditetom. Na dan 31. prosinca 2021. godine prema podacima Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom evidentirano je 11.694 zaposlenih osoba s invaliditetom, te taj podatak pokazuje porast u zapošljavanju od 269 osoba s invaliditetom više u odnosu na 31. prosinca 2020. godine (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2022). Navedeni podatci se odnose na osobe s invaliditetom koje su upisane u Očevidnik osoba s invaliditetom.

	2019.	2020.	2021.
Broj zaposlenih	2820	2475	2740
Zaposleni na temelju zasnivanja radnog odnosa	2700	2408	2650
Zaposleni na temelju drugih poslovnih aktivnosti	120	67	90

Tablica 4. Zaposlene osobe s invaliditetom⁴

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje tijekom 2019. godine zaposleno je 2820 osoba sa invaliditetom (Tablica 4). Tijekom 2020. godine zaposleno je ukupno 2475 osoba sa invaliditetom što je u odnosu na prethodnu godinu smanjenje za 12,2%. Tijekom 2021. godine zaposleno je ukupno 2740 osoba sa invaliditetom što je u odnosu na prošlu godinu, 2020., povećanje za 10,7% (HZZ, 2022). U 2019. godini od ukupnog broja zaposlenih osoba sa invaliditetom 2.700 osoba zaposleno je na temelju zasnivanja radnog odnosa, dok je 120 osoba zaposleno na temelju drugih poslovnih aktivnosti koje se odnose na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, registriranje trgovačkog društva, ugovor o djelu itd. (HZZ, 2020). U 2020. godini od ukupnog broja zaposlenih osoba sa invaliditetom 2408 osoba zaposleno je na temelju zasnivanja radnog odnosa, a 67 osoba na temelju drugih poslovnih aktivnosti. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom u 2021. godini 2.650 osoba zaposleno je na temelju zasnivanja radnog odnosa dok je 90 osoba zaposleno na temelju drugih poslovnih aktivnosti (HZZ, 2021a). Prema navedenim podacima možemo vidjeti da je došlo do porasta broja zaposlenih u 2021. godini u odnosu na 2020. godinu. Prema djelatnosti zaposlenja u 2019. godini najviše osoba zaposleno je u prerađivačkoj industriji zatim u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i posluživanja hrane kao i administrativni pomoćnim uslužnim djelatnostima (HZZ, 2020). Prema djelatnosti zaposlenja najviše osoba s invaliditetom u 2020. godini zaposleno je u

⁴ Izrađeno prema izvješćima o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom za 2019., 2020. i 2021. godinu

prerađivačkoj industriji zatim u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima te javnoj upravi i obrani. Ovu promjenu djelatnosti zaposlenja u 2020. godini u odnosu na 2019. godinu možemo objasniti pandemijom i donesenim mjerama zatvaranja pojedinih djelatnosti, dok djelatnosti kao što su administrativni poslovi te javna uprava pružaju više mogućnosti rada na daljinu. Najviše osoba s invaliditetom u 2021. godini zaposleno je u prerađivačkoj industriji zatim u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane kao i u javnoj upravi i obrani (HZZ, 2021a). Kroz sve tri godine koje su se uspoređivale u statističkim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, najviše zaposlenih osoba sa invaliditetom ima radno iskustvo do godinu dana zatim slijede osobe s radnim stažem od godinu do dvije i osobe bez radnog iskustva. Isto tako prema vrsti invaliditeta, najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom su osobe s intelektualnim teškoćama, čak 35,5% a zatim slijede osobe s višestrukim kombiniranim smetnjama te osobe s tjelesnim invaliditetom. Osobe s invaliditetom se tijekom godina najviše zapošljavaju u uslužnim zanimanjima poput pomoćnog kuhara, radnika u održavanju, vrtlarskog radnika, čistačice, administrativnog službenika, kuhinjskog radnika, ručnog pakirera, radnika na proizvodnoj liniji, te ekonomskog službenika (HZZ, 2022). U 2019. godini na tom popisu se nalazilo zanimanje pomoćnog cvjećara, 2020. godine zanimanje skladišnog radnika dok je u 2021. godini to bio radnik za pomoć u kući. Najveći broj osoba s invaliditetom zaposlenih u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2019. godine prije zaposlenja bio je u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje do godinu dana. Najbrže su se zapošljavale osobe koje su bile kraće u evidenciji Zavoda, njih čak 57,3%. Kroz 2020. i 2021. godinu također se zapošljavao najveći broj osoba s invaliditetom koji su bili do godinu dana u evidenciji (HZZ, 2022). U 2020. godini 55,6% zaposlenih osoba s invaliditetom bilo je u evidenciji kraće od godinu dana dok je u 2021. godine taj postotak 48,8% te je vidljivo da s godinama taj postotak pada. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi da iako je 2020. godina radi pandemije izazvane virusom COVID-19 bila izazovna za gospodarstvo zanimljiva je činjenica da nije došlo do smanjenja broja zaposlenih osoba s invaliditetom, nego je došlo i do blagog porasta u broju zaposlenih. Zahvaljujući mjerama koje je poduzela Vlada Republike Hrvatske uspjela se ne samo održati zaposlenost osoba s invaliditetom, nego se uspjela povećati zaposlenost u odnosu na razdoblje prije krize koja je nastala zbog pandemije COVID-19.

4.5 Podatci o nezaposlenosti osoba s invaliditetom

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2022) vidimo da gledajući kretanje zaposlenosti i nezaposlenosti osoba s invaliditetom kroz posljednjih deset godina raste broj zaposlenih do 2018. godine, kada je uslijedio pad, dok se u 2021. godini, nakon tri godine pada, ponovno nastavlja rast broja zaposlenih osoba s invaliditetom. Također prema izvješću Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2021) broj nezaposlenih osoba s invaliditetom prijavljen u njihovu evidenciju, počeo je padati.

	2019.	2020.	2021.
Broj nezaposlenih	5737	6237	6182
Dugotrajno nezaposlene osobe	3646	4357	4219
Osobe nezaposlene više od 8 godina	1053	1131	1214

Tablica 5. Nezaposlene osobe s invaliditetom⁵

Statistika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2022) prikazuje registriranu nezaposlenost osoba s invaliditetom. Kako možemo iščitati iz Tablice 5, 2019. je bilo 5737 nezaposlenih osoba s invaliditetom, 2020. godine je bilo nezaposleno 6237 osoba s invaliditetom dok je 2021. bilo nezaposleno 6182 osoba s invaliditetom (HZZ, 2022). Iz tih podataka vidljivo je da se nezaposlenost povećala 2020. godine u odnosu na 2019. godinu za 8,02% dok je u 2021. godini zabilježen blagi pad nezaposlenosti. Unatoč tome što se mlade osobe s invaliditetom najviše i najčešće zapošljavaju, također ih je i najviše prijavljeno u evidenciji i to u dobi između 20 i 24 godine. Većina nezaposlenih osoba s invaliditetom prijavljenih u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ima završenu srednju školu. Na dan 31. prosinca 2019. godine u evidenciji HZZ-a bilo je ukupno 3646 dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom. Također, gledajući nezaposlenost osoba s invaliditetom s obzirom na njihovo prethodno radno iskustvo vidljivo je da gotovo 30% osoba s invaliditetom uopće nema radnog iskustva (HZZ, 2020). Na dan 31. prosinca 2020. godine u evidenciji HZZ-a bilo je ukupno 4357 osoba s invaliditetom koji su više od godinu dana u evidenciji. Ta brojka se u odnosu na prošlu godinu još više povećala i to za 8,6% (HZZ, 2021a). Na dan 31. prosinca 2021. godine u evidenciji HZZ-a bilo je ukupno 4219 osoba s invaliditetom koji su

⁵ Izrađeno prema izvješćima o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom za 2019., 2020. i 2021. godinu

više od godinu dana u evidenciji odnosno 68,3% ukupnog broja nezaposlenih osoba u evidenciji (HZZ, 2022). Najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom u statistici HZZ-a nezaposleno je osam godina i više. 2019. godine taj broj je bio 1053 osobe s invaliditetom, 2020. godine bilo je 1131, a 2021. godine 1214 osoba s invaliditetom koje je bilo nezaposleno duže od osam godina (HZZ, 2022). Zanimljivo je da iako je broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom kroz 2020. godinu i 2021. godinu u odnosu na 2019. narastao, smanjuje se broj nezaposlenih osoba s invaliditetom koji su u evidenciji 0-3 mjeseca.

	2019.	2020.	2021.
Ulasci u evidenciju	3704	3069	3055
Razlozi prestanka radnog odnosa:			
- istek ugovora o radu	2115	1614	1796
- poslovno uvjetovan otkaz	224	466	191
Broj izlazaka iz evidencije	4529	3348	3923

Tablica 6. Ulasci i izlasci iz evidencije, te razlozi prestanka radnog odnosa⁶

U Tablici 6 vidljivo je da se smanjuje broj ulazaka u evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kroz 2020. i 2021. godinu (HZZ, 2022). 2019. godine broj ulazaka u evidenciju je bio 3704 osobe s invaliditetom, 2020. godine taj broj je iznosio 3069 osoba s invaliditetom dok je 2021. godine taj broj bio 3055. Vidljivo je da se od 2020. godine, unatoč pandemiji koronavirusa smanjuje broj nezaposlenih osoba s invaliditetom koji su ušli u evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Prema statistici Hrvatsko zavoda za zapošljavanje (2020) razlog prestanka radnog odnosa je najčešće istek ugovora o radu na određeno. Iako se taj broj smanjio kroz 2020 i 2021 godinu. 2019. godine kao razlog prestanka radnog odnosa 2115 osoba navelo je istek ugovora o radu na određeno dok je za 2020. godinu taj broj iznosio 1614, a za 2021. godinu 1796 (HZZ, 2022). Isto vidljivo je da se značajno povećao broj osoba s invaliditetom koji su dobili poslovno uvjetovani otkaz. 2019. godine taj broj je iznosio 224 osobe s invaliditetom, dok je 2020. godine taj broj bio 406 što je povećanje od 44,8% (HZZ, 2021a). 2019. godine broj izlazaka iz evidencije bio je 4529, a 2020. godine 3348, što je pad od 26% u odnosu na 2019. godinu. 2021. godine broj izlazaka iz evidencije bio je 3923 te taj podatak pokazuje rast od 14,6% u odnosu na 2020. godinu, ali i pad od 13,4% u odnosu na 2019 godinu. Tijekom te 3 godine smanjen je broj zaposlenih na temelju

⁶ Izrađeno prema izvješćima o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom za 2019., 2020. i 2021. godinu

radnog odnosa i na temelju drugih poslovnih aktivnosti. Kroz 2020. i 2021. godinu pao je broj osoba s invaliditetom koji su brisani iz evidencije zbog ostalih razloga. Ostali razlozi u statici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje navedeni su kao izlaz iz radne snage, odjava sa evidencije i nejavljanje, nepridržavanje zakonskih odredbi i drugi razlozi (HZZ, 2022). Najznačajnija razlika između 2019. godine i 2020. odnosno 2021. godine je na području odjava sa evidencije i nejavljanja. 2019. godine broj osoba koje su izbrisane iz evidencije je bio 802 dok je 2020. godine taj broj bio 302 odnosno 62% manje nego godinu prije, a 2021. godine taj broj je narastao na 485. Nedostatak radnog iskustva osobama s invaliditetom predstavlja još jednu prepreku prilikom njihovog zapošljavanja na otvorenom tržištu rada. Franolić (2021) navodi da osim što osobe s invaliditetom imaju poteškoća u dobivanju posla, također, javljaju se i teškoće u zadržavanju istog. Osobe s intelektualnim teškoćama imaju izrazito nepovoljan radno-socijalni status. Trenutno je položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada ostao isti, ali prema iskustvu iz prošlih ekonomskih kriza možemo pretpostaviti da će se pogoršati. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) navodi kako utjecaj širenja bolesti COVID-19 ne smije i ne može biti razlog za kontinuiranu odgodu rada na iznimno važnim propisima koji se odnose na djecu s teškoćama u razvoju i osobe s invaliditetom kao i unaprjeđenje položaja osoba s invaliditetom jer na taj način i dalje potvrđujemo da država nije spremna prihvatiti osobe s invaliditetom i osigurati njihovo ravnopravno sudjelovanje u svim aspektima života.

5 Zapošljavanje i iskustva osoba s invaliditetom tijekom pandemije COVID-19 u svijetu

Bejaković (2020) navodi kako pojavom nepovoljnih gospodarskih uvjeta uzrokovanih pandemijom COVID-19, poslodavci u brojnim zemljama nastoje smanjiti ili ograničiti prava zaposlenika. Chan i suradnici (2020) navode kako su osobe s invaliditetom jedna od najstigmatiziranijih i najmarginaliziranijih skupina u svijetu, što rezultira nejednakostima u zapošljavanju. Dok, Strauser i suradnici (2021a) navode kako je pandemija COVID-19 dodatno naglasila činjenicu da mnogi marginalizirani radnici, uključujući osobe s invaliditetom, zauzimaju manje sigurne pozicije i rade u uvjetima koji mogu pogoršati simptome njihovog invaliditeta, što ih dovodi u opasnost za razvoj dodatnih fizičkih i psihičkih ozljeda. Provedena su brojna istraživanja na temu učinaka pandemije na osobe s invaliditetom te će u nastavku biti predstavljena neka od njih.

5.1 Sjedinjene Američke Države

UN (2020) navodi kako su Sjedinjene Američke Države uspostavile programe poreznih olakšica koji mogu pridonijeti ublažavanju financijske situacije osoba s invaliditetom.. U SAD-u su zbog COVID-a, osobe s invaliditetom neproporcionalno su uklonjene iz radne snage, najčešće zbog poteškoća u uređenju tehnologije koja bi im omogućila rad kod kuće ili zbog nedostatka dostupne podrške na poslu (Rumrill i sur., 2021).

Umucu (2020) je istraživala je li viši stupanj invaliditeta povezan s većom brigom oko gubitka posla u COVID-19 pandemiji. Ukupno je ispitano 219 zaposlenih osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom često se suočavaju s poteškoćama u dobivanju i zadržavanju posla. Umucu (2020) je pretpostavila da bi viši stupanj invaliditeta bio povezan s većom brigom oko gubitka posla tijekom pandemije COVID-19. Rezultati su otkrili da demografske varijable poput dobi, spola, i rase nisu povezani s brigom oko gubitka posla tijekom pandemije, dok je stres povezan s COVID-19 bio pozitivno i značajno povezan s brigom oko gubitka posla. Rezultati su također pokazali da su funkcionalna ograničenja bila u pozitivnoj korelaciji s brigom oko gubitka posla.

Rezultati istraživanja Kaya, i suradnika (2021) su pokazali da je fakultetska diploma bila značajno i pozitivno povezana s rezultatima zapošljavanja. Kako viši stupanj obrazovanja i osposobljavanja mlade osobe s invaliditetom čine konkurentnijima za moguće opcije posla, slijedi da bi oni s višim stupnjem obrazovanja trebali imati uspješnije rezultate zapošljavanja. Pa sukladno tome, istraživači navode kako su osobe s invaliditetom, koje su imale viši stupanj obrazovanja lakše savladavale informatičke i komunikacijske zahtjeve do kojih je došlo zbog pandemije. Također, autori navode da se tijekom pandemije COVID-19 trebalo voditi računa o informatičkoj pismenosti osoba s invaliditetom kod planiranja dodatnog obrazovanja, s obzirom na to da su se svi tečajevi uglavnom provodili online.

Cochran (2020) je u svom istraživanju analizirao dubinske intervjue provedene s osobama s invaliditetom koje žive na području San Francisca kako bi istražio kako su te osobe zadovoljavale svoje potrebe tijekom pandemije COVID-19. Otkrio je da su ispitanici tijekom pandemije imali više poteškoća nego inače u pristupu prijevozu te su se morali u većoj mjeri oslanjati na njegovatelje i dostavne službe kako bi nabavili namirnice i lijekove. Putovanje tijekom pandemije COVID-19 je posebno izazovno za osobe s invaliditetom koje nemaju osobna vozila i koje se više oslanjaju na usluge javnog i zajedničkog prijevoza. Tijekom pandemije ograničenja prijevoza mogla bi povećati probleme u dijagnosticiranju i liječenju COVID-19 kod pacijenata s invaliditetom.

Chan i suradnici (2020) navode da kao rezultat pandemije bolesti koronavirusa gospodarstvo Sjedinjenih Država ulazi u još jednu recesiju. Svrha njihove studije bila je istražiti karakteristike poduzeća i učinkovite prakse uključivanja osoba s invaliditetom koje se odnose na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Nalazi ovog istraživanja mogu pružiti putokaz državnim agencijama za profesionalnu rehabilitaciju da se angažiraju i povežu s tvrtkama koje su predane zapošljavanju osoba s invaliditetom. U istraživanju je sudjelovalo 466 menadžera ljudskih potencijala i stručnjaka koji su donosili odluke o zapošljavanju unutar svojih tvrtki. Ispunjavali su upitnik formiran u obliku Likertove skale s 34 čestice, koje su bile podijeljene u 6 kategorija. Te kategorije su se odnosile na predanost uključivanju osoba s invaliditetom, politike i procedure za uključivanje osoba s invaliditetom, spremnosti za uključivanje osoba s invaliditetom, resursa za uključivanje osoba s invaliditetom, strategije uključivanja osoba s invaliditetom te stavova o uključivanju invaliditeta. Rezultati pokazuju da velika i srednja poduzeća imaju bolje rezultate u provedbi prakse uključivanja osoba s invaliditetom i višu stopu zapošljavanja osoba s invaliditetom od malih tvrtki.

Schall i suradnici (2021) objavljuju rad koji opisuje utjecaj pandemije COVID-19 i recesije na status zaposlenosti, odrađene sate i plaću po satu kod osoba s invaliditetom. Ispitali su 156 osoba s invaliditetom koje rade na otvorenom tržištu rada. Isto tako, COVID-19 je utjecao i na broj sati koje su osobe s invaliditetom mjesečno odradile. Autori Schall i suradnici (2021) navode kako, za razliku od 35,2% radne snage Sjedinjenih Država koja je u potpunosti radila od kuće, niti jedna od ispitanih osoba s invaliditetom nije imala priliku raditi od kuće. Umjesto toga, većina zaposlenika koji nisu mogli raditi zbog zatvaranja poduzeća bila je prisiljena koristiti godišnje odmire ili je dobila otkaz. Prema navedenom istraživanju čini se da kriza COVID-19 nije utjecala na plaće onih koji su zadržali svoje pozicije. Ipak, na ukupan prihod osoba s invaliditetom utjecao je broj radnih sati. Osobe s invaliditetom odradivale su na mjesečnoj bazi značajno manje sati nego prije pandemije. Pandemija COVID-19 i recesija koja je uslijedila imale su značajan utjecaj na zaposlenike s invaliditetom.

Nnaemezie i suradnici (2022) proveli su istraživanje koje je imalo za cilj opisati kako je pandemija COVID-19 utjecala na radni status osoba s invaliditetom i poslodavaca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. Uzorak se sastojao od 733 osoba s invaliditetom i 67 poslodavaca. Među ispitanicima s invaliditetom, 25% je prijavilo promjene zaposlenja tijekom pandemije. Među sudionicima koji su prijavili promjene, 48% ih nije radilo, a 16% je izgubilo posao zbog smanjenja poslovanja. Nasuprot tome, gotovo svi poslodavci (97%) izvijestili su da su pogođeni pandemijom COVID-19. Promjene su uključivale prelazak na virtualno poslovanje (69%), privremeno zatvaranje poduzeća (26%) i otpuštanje zaposlenika (25%). Pandemija COVID-19 negativno je utjecala na zapošljavanje osoba s invaliditetom, te se s time slažu same osobe s invaliditetom kao i poslodavci osoba s invaliditetom koji su bili uključeni u ovo istraživanje.

Koon i suradnici (2021.) su predstavili studiju čija je svrha bila istražiti učinke pandemije COVID-19 na osobe s teškoćama u kretanju kroz niz tema koje su povezane s angažmanom u zajednici, uključujući društvene interakcije s obitelji i prijateljima te pristup njegovateljima, dostupnost namirnica, prijevoza i zapošljavanje. Ispitivanje je provedeno među sudionicima s poteškoćama u kretanju. Sudionici su odgovarali na stavke u kojima su se ispitali učinci pandemije na njihovu sposobnost uključivanja u zajednicu. Rezultati pokazuju da je pristup obitelji i prijateljima bio najviše pogođen, zatim pristup hrani i namirnicama, prijevozu, zapošljavanje, samostalan život, briga za druge i sudjelovanje u zajednici općenito. Većina sudionika je navela da nije došlo do promjena u njihovom pristupu

prijevozu ali je i značajan broj izvijestio o pogoršanim uvjetima prijevoza. Sudionici su također prijavili negativne učinke zbog pandemije COVID-19 na zaposlenje ili obrazovanje. Ti učinci uključivali su gubitak posla, izazove prelaska na rad na daljinu, promjene dodijeljenih sati ili plaće, nedostatak javnog prijevoza tijekom redovnog radnog vremena i nepovoljne radne uvjete. Sudionici su opisali skraćeno radno vrijeme i zabrinutost zbog izloženosti drugima kroz svoj rad, što je često zahtijevalo osobni kontakt. Drugi su sudionici izvijestili o mogućnosti rada od kuće, ali su nastavili izražavati zabrinutost oko tehnologije i uređaja koji se koriste za održavanje zaposlenja na daljinu. Kao rezultat pandemije, mnoge tvrtke odlučile su se trajno ponuditi mogućnosti rada na daljinu za zaposlenike međutim, takav rad općenito zahtijeva pouzdanu internetsku vezu, te funkcionalne i odgovarajuće tehnološke uređaje, a osobe s invaliditetom imaju manji pristup telekomunikacijskim uslugama, poput pouzdanog interneta, osobito osobe s invaliditetom koje žive u ruralnim zajednicama.

Houtenvile i suradnici (2021) su analizirali trendove zapošljavanja tijekom pandemije. Ističu kako je ta analiza važna ne samo za razumijevanje ekonomskog učinka pandemije na osobe s invaliditetom, već i za pružanje informacija koje mogu biti korisne poslodavcima. Postotak zaposlenosti populacije osoba s invaliditetom povijesno je niži od osoba bez invaliditeta. U SAD-u u veljači 2020. godine omjer zaposlenosti radno sposobnih osoba s invaliditetom iznosio je 31%, na prema 75% osoba bez invaliditeta. Utjecaj pandemije COVID-19 na stope zaposlenosti postao je očigledan objavljivanjem podataka o nezaposlenosti u travnju 2020. godine, pri čemu je omjer zaposlenosti pao na 26% za osobe s invaliditetom i na 63% za osobe bez invaliditeta. Kako pandemija popušta a gospodarstvo se prilagođava i oporavlja, postoji zabrinutost da će se za oporavak zapošljavanja osoba s invaliditetom trebati više vremena nego za osobe bez invaliditeta. Houtenvile i suradnici (2021) zaključuju da su učinak pandemije i ograničenja gospodarskih aktivnosti štetno utjecali na radni status osoba s invaliditetom.

Bishop i Rumril (2021) proveli su studiju u kojoj su ispitali učinke pandemije na zapošljavanje Amerikanaca s multiplom sklerozom (MS). Populacija osoba s multiplom sklerozom je kroz povijest imala niske stope zaposlenosti u odnosu na opću populaciju. Rezultati ukazuju na značajan gubitak posla. Gotovo dvije trećine sudionika izjavilo je da je pandemija utjecala na njihov financijski status, a više od polovice (53,6%) izjavilo je da je pandemija utjecala na njihovu mogućnost pristupa zdravstvenoj skrbi. Razumijevanje učinaka COVID-19 na zapošljavanje na ovu već rizičnu populaciju važno je u smislu razvoja i

pružanja učinkovitih rehabilitacijskih savjetodavnih intervencija. Pandemija je također povećala svijest i zabrinutost te zakomplicirala odnos između posla i zdravlja. Prethodna istraživanja pokazala su da je zapošljavanje povezano s boljim zdravljem među osobama s multiplom sklerozom. Nastavak zaposlenja tijekom pandemije COVID-19 može biti povezan s povećanim rizikom od zdravstvenih posljedica. Gotovo polovica uzorka (47,8%) izjavila je da je pandemija COVID-19 rezultirala nekim promjenama u njihovoj zaposlenosti. Točnije, 29,8% je izjavilo da više nije zaposleno zbog pandemije. Među sudionicima koji su izjavili da su bili zaposleni na puno radno vrijeme prije COVID-19, 17,4% je izjavilo da više nisu zaposleni zbog pandemije COVID-19. Kada su autori Bishop i Rumrill (2021.) zamolili sudionike da opišu promjene vezane uz zapošljavanje, najčešće prijavljene promjene uključivale su rad s manje sati ili manje smjena, nakon čega je slijedilo prebacivanje na posao od kuće i promjenu odjela ili položaja kod svog poslodavca. Gotovo dvije trećine sudionika (65,2%) izjavilo je da je pandemija COVID-19 negativno utjecala na njihov financijski status.

5.2 Kanada

Maroto. i suradnici (2021) navode kako su se do ožujka 2020. Kanađani suočili s ozbiljnim ograničenjima putovanja, kao i zatvaranjem poslova. U Kanadi je stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom nešto ispod 50% te ovi radovi ispituju utjecaje COVID-19 na zapošljavanje osoba s invaliditetom i kroničnim zdravstvenim stanjima s naglaskom na rastuće ekonomske nesigurnosti.

Gignac i suradnici (2021) su ispitali zabrinutost osoba s invaliditetom vezanu uz COVID-19 za zdravlje, financije i organizacijsku podršku. U prvom valu pandemije COVID-19 provedena je online anketa na uzorku Kanađana. Postavljena su pitanja o percepciji COVID-19, demografskim podacima (spol, dob, obrazovanje), radnom kontekstu (sektor, ugovorni rad) i uvjetima zapošljavanja (stres na poslu, kontrola, potrebe smještaja). Anketu je ispunilo ukupno 3066 sudionika. Autori Gignac. i suradnici (2021) ispitali su zabrinutost radnika u vezi s utjecajem COVID-19 na njihovo zdravlje i financije te percepciju podrške njihovih poslodavaca. Radnici s invaliditetom izvijestili su o manjim prihodima, nižoj kontroli posla, većem stresu i vjerojatnije je da će se osjećati loše u svom trenutnom poslu te da imaju manje prilika za promjenu. Isto tako, rezultati su pokazali da su ispitanici s invaliditetom bili manje spremni dijeliti njihove potrebe s poslodavcem i izvijestili su o više

nezadovoljenih potreba za podrškom i smještajem. Rezultati ističu da su ljudi koji žive s tjelesnim i mentalnim poteškoćama prijavili više zabrinutosti i manje podrške nego druge skupine osoba tijekom rane faze pandemije COVID-19.

Maroto i suradnici (2021) navode kako njihovi rezultati pokazuju da, iako pandemija nije izravno dovela do gubitka posla za većinu osoba s invaliditetom i kroničnim zdravstvenim stanjima, ispitanici koji su izgubili posao zbog COVID-19 imaju poteškoća. Rezultati ističu potencijalno rastuću ekonomsku nesigurnost jer pandemija nastavlja stvarati izazove u situacijama zapošljavanja među marginaliziranim skupinama. Rezultati istraživanja navode kako su tjedni radni sati među radno sposobnim stanovništvom smanjeni za 32% u ožujku i travnju 2020. u Kanadi. Kako bi pomogla u rješavanju gubitka zaposlenja i rastuće financijske nesigurnosti, savezna vlada je donijela mjeru CERB, oporezivu mjesečnu subvenciju od 2000 kanadskih dolara za one koji su izgubili posao tijekom pandemije. Rezultati istraživanja Maroto i suradnika (2021) pokazuju da iako pandemija nije izravno dovela do gubitka posla za većinu osoba s invaliditetom i kroničnim zdravstvenim stanjima, osobe s invaliditetom su inače skupina s niskom razinom zaposlenosti, te oni koji su izgubili posao zbog COVID-19 imaju još više izražene financijske probleme. Među onima koji su nastavili raditi, dvije trećine ispitanika navelo je da se njihov posao iz temelja promijenio ili prelaskom na rad na daljinu ili povećanim opsegom posla. Polovica zaposlenih ispitanika bila je zabrinuta zbog gubitka posla u idućoj godini, a ta zabrinutost bila je češća među radnicima s nepunim radnim vremenom. Maroto i suradnici (2021) navode da iako pandemija nije izravno dovela do gubitka posla za većinu osoba s invaliditetom i kroničnim zdravstvenim stanjima, rezultati pokazuju da se oni koji su izgubili posao zbog COVID-19 bore više od ostalih. Ispitanici koji su bili nezaposleni češće su prijavljivali pogoršanje financijske situacije. 35,2% ispitanika bilo je zaposleno na puno radno vrijeme i još 12,6% je bilo zaposleno na pola radnog vremena, 4,4% je bilo nezaposleno, a 47,9% nije bilo u radnoj snazi, što uključuje domaćice, studente, umirovljenike i osobe nesposobne za rad. U ovom uzorku 8,8% ispitanika izjavilo je da nisu u mogućnosti raditi zbog COVID-19. 34,4% radnika s punim radnim vremenom, 33,3% radnika s nepunim radnim vremenom, 32,1% kućanica i 35,1% umirovljenika izvijestilo je o pogoršanju financijske situacije. Osim pogoršanja financijske situacije, 47,2% ispitanika izjavilo je da je COVID-19 u umjerenoj ili velikoj mjeri utjecao na njihovu sposobnost otplate duga, plaćanja hipoteke ili stanarine, plaćanja komunalnih računa ili kupnje namirnica. Umirovljeni ispitanici i domaćice najmanje su prijavljivali negativne ekonomske učinke zbog COVID-19, a slijede ih zaposleni

ispitanici. Ispitanici koji ne rade i traže posao te oni koji nisu mogli raditi zbog COVID-19 u najvećoj mjeri su ukazivali da je pandemija dovela do negativnih ekonomskih posljedica. Razne potpore i usluge zajednice, koje su postale nedostupne tijekom pandemije, ugrozile su njihove živote. Osim zabrinutosti oko gubitka posla, radnici su također doživjeli promjene u načinu i vremenu rada. Većina zaposlenih ispitanika uspjela je prijeći na rad od kuće. U kombinaciji s podacima iz intervjua, rezultati autora Maroto i suradnici (2021) pružaju značajno razumijevanje iskustava pojedinaca oko zapošljavanja i ekonomske nesigurnosti tijekom razdoblja krize. COVID-19 naglašava već postojeće strukturne nedostatke i nejednakosti. Iako se razina zaposlenosti i dohotka ponovno povećala za pojedince i kućanstva koja su bila u većoj prednosti prije pandemije, to nije slučaj za kućanstva s nižim prihodima i manje povlaštene skupine. Mnogi i dalje ostaju nesigurni zbog straha od pada prihoda.

5.3 Ujedinjeno Kraljevstvo

Shakespeare i suradnici (2021) navode kako u Velikoj Britaniji ima 11 milijuna osoba s invaliditetom. Većina osoba s invaliditetom živi u organiziranom stanovanju te po brojnim ustanovama, što povećava rizik od zaraze virusom COVID-19, te do nemogućnosti ispunjenja mjera samoizolacije.

Bilić i Mokrović (2021) navode kako s početkom pandemije Ujedinjeno Kraljevstvo se odlučuje na donošenje paketa mjera koje do tada nisu niti postojale, ali isto tako, odlučuju se i na prilagodbu već postojećih mjera socijalne sigurnosti novonastaloj situaciji. Zakonska naknada za bolovanje koja je postojala u Velikoj Britaniji izmijenjena je na način da osobe imaju pravo na naknadu već od prvog dana izostanka s posla zbog bolesti, za razliku od prethodnih pravila po kojima su pravo ostvarivale tek nakon 4. dana izostanka s posla. Velika Britanija posebnu pozornost je posvetila mladima s minimalnim ili nepostojećim radnim iskustvom te donosi mjeru pod nazivom Kickstart Scheme. Tom mjerom se mladima od 16 do 24 godine za koje postoji rizik od dugotrajne nezaposlenosti pokriva 100 posto minimalne plaće za 25 radnih sati tjedno, u trajanju do 6 mjeseci. Ostale mjere koje je Velika Britanija donijela s ciljem zadržavanja radnika na radnim mjestima i oporavka ekonomije obuhvaćaju brojne naknade za poduzeća i samozaposlene, mogućnost zajmova za poslodavce na koje je

negativno utjecala korona kriza, mjere kojima se olakšava pristup i uvjeti za kredite, produljenja rokova i olakšanja plaćanju poreza i sl.

Shakespeare i suradnici (2021) su proveli intervju sa 69 osoba s invaliditetom u Engleskoj i Škotskoj. Cilj rada je bio ispitati utjecaj pandemije na njihov svakodnevni život, nedostatke u socijalnoj skrbi te primjenu nove tehnologije. Ispitanici navode kako imaju brojne izazove, javlja se socijalna izolacija, nedostatna socijalna i zdravstvena skrb, diskriminacija na radnom mjestu i brojni drugi koji posljedično dovode do slabijeg mentalnog zdravlja. Brojni ispitanici navode kako je nejednakost u uvjetima pandemije samo još više došla do izražaja. Ispitanici ali i istraživači zabrinuti su kakav će biti dugotrajni učinak na mentalno zdravlje osoba s invaliditetom te preporučuju bolju dostupnost psihološke podrške. Također, osobe s invaliditetom opisuju kako se značajno promijenila zdravstvena skrb i podrška, te da im je bilo izazovno odlaziti na redovne zdravstvene preglede koje njihov invaliditet zahtjeva. Brojni rutinski pregledi bili su otkazani. Ispitanici iz Engleske navode kako svakodnevno obraćanje ministra o broju zaraženih nije bilo interpretirano na znakovni jezik. Također, ispitanici navode kako su neke naknade koje su primali ukinute te da su ostali bez dijela prihoda. Isto tako, navode kako su imali teškoća sa sastancima online jer više od pola ispitanika nije imalo adekvatan pristup internetu. Izražavaju i zabrinutost o mogućnosti održavanja sastanaka online u budućnosti što bi moglo dovesti do veće socijalne izolacije. Većina ispitanika nije bila sigurna koje mjere zaštite trebaju poduzimati jer nisu donesene mjere posebno za osobe s invaliditetom te brojni ispitanici nisu znali kakav utjecaj koronavirus može imati na njihovu teškoću. Autori također navode kako su kroz istraživanje uvidjeli da su se mnoge osobe s invaliditetom osjećale napušteno i zaboravljeno tijekom pandemije te da su nužno potrebna dodatna istraživanja na ovu temu.

Emerson i suradnici (2020) proveli su istraživanje u kojem je cilj bio usporediti kratkoročni učinak pandemije COVID-19 u 2020. godini i prvog zatvaranja na zapošljavanje i financijsku sigurnost radno sposobnih odraslih osoba sa i bez invaliditeta u Ujedinjenom Kraljevstvu. Tijekom prva 3 mjeseca od uvođenja izolacije zbog COVID-19 u Ujedinjenom Kraljevstvu, ispitanici s invaliditetom su češće od svojih vršnjaka radili skraćeno radno vrijeme i iskusili veće razine financijskog stresa. Radno sposobne odrasle osobe s invaliditetom bile su posebno u nepovoljnom položaju zbog financijskog učinka izolacije zbog COVID-19. Do danas se malo zna o neposrednom utjecaju pandemije COVID-19 na zapošljavanje i financijsku sigurnost osoba s invaliditetom u Ujedinjenom Kraljevstvu. S obzirom na to da su osobe s invaliditetom jedna od populacijskih skupina koje su općenito najteže pogođene gospodarskom krizom pandemija COVID-19 može povećati gubitak posla

za osobe s invaliditetom, osobito zato što je veća vjerojatnost da će biti zaposleni u neformalnom sektoru i često imaju sklopljene ugovore koji donose manje zaštite i prava u usporedbi s radnicima bez invaliditeta. Financijske prilike ispitanika s invaliditetom nakon izolacije bile su lošije od ispitanika bez invaliditeta. Tijekom prvih 3 mjeseca od uvođenja prvog „lockdowna“ u Ujedinjenom Kraljevstvu, ispitanici s invaliditetom imali su veću vjerojatnost da će raditi skraćeno radno vrijeme i iskusiti veće razine financijskog stresa nego njihovi vršnjaci.

5.4 Zemlje u razvoju

Kao odgovor na COVID-19, UN (2020) navodi kako su Bugarska, Malta i Litva povećale financiranje svojih sustava socijalne zaštite kako bi se proširile usluge socijalne potpore i pokrile više korisnika, uključujući i osobe s invaliditetom. Francuska je najavila dodatnu naknadu za korisnike invalidnine, a plan za hitne slučajeve Tunisa uključuje novčane naknade za kućanstva s niskim primanjima, osobe s invaliditetom i beskućnike.

	Argentina	Brazil	Čile	Peru
Razina dohotka	Viši srednji dohodak	Viši srednji dohodak	Visoki dohodak	Viši srednji dohodak
Naknade	300,00 kn	280,00 kn	400,00 kn samo socijalno ugroženima	750,00 kn
Evidencija	Online	Online	Uživo	Online

Tablica 7. Odgovori Vlade na COVID-19 u četiri južnoameričke zemlje (Sakellariou, 2020)

Sakellariou i suradnici (2020) su proveli istraživanje u kojem je bio cilj ispitati odgovore Vlade na COVID-19 u četiri južnoameričke zemlje: Argentini, Brazilu, Čileu i Peru, a koji se odnose na osobe s invaliditetom. Analizirali su ukupno 72 dokumenta te prikazuju kako službeni vladini odgovori četiri zemlje iako pozitivni, u nekoliko aspekata ne zadovoljavaju u potpunosti potrebe osoba s invaliditetom te ih to dodatno dovodi u nepovoljniji položaj. Kako bi se osiguralo da odgovor na COVID – 19 uključuje osobe s invaliditetom, potrebno je preporuke provesti u praksu, uzeti u obzir osobe s invaliditetom kako u glavnoj politici tako i u mjerama koje su specifične za osobe s invaliditetom. Argentina, Brazil, Čile i Peru imaju zajedničku populaciju od oko 305 milijuna ljudi, što čini

preko 72% ukupnog stanovništva Južne Amerike. Čile je zemlja s visokim dohotkom, dok su ostale tri zemlje s višim srednjim dohotkom (Tablica 7). Iz istraživanja su izdvojeni podatci koji se odnose na zapošljavanje i financijsku podršku. U Argentini osobe s invaliditetom koje primaju mirovinu dobivaju dodatan novac u iznosu od 44\$ odnosno oko 300,00 kuna. Nove prijave osoba s invaliditetom mogu se odraditi online. Za sve osobe s invaliditetom kojima ističu pojedina prava doći će do automatske obnove svaka 3 mjeseca. Sa ciljem očuvanja posla potpisan je dogovor između kompanija koji traje 60 dana počevši od 29.4. plaće ne smiju biti niže od 75% neto plaća zaposlenika. Također, u nekim programima država sufinancira 50% plaće. U Brazilu se također nove prijave i registracije osoba s invaliditetom mogu odraditi online. Brazil dodjeljuje 40\$ odnosno oko 280,00 kuna osobama s invaliditetom koje čekaju na medicinsku procjenu i liječenje. Kućanstva s osobama s invaliditetom dobivaju dodatna financijska sredstva koja su najčešće u iznosu od 1/4 plaće ali se u pandemiji ta sredstva povisuju na pola plaće. Dodjeljuju se sredstva u iznosu od 120\$ odnosno oko 800,00 kuna osobama koje se samozapošljavaju. Donesen je privremeni zakon koji omogućuje smanjenje plaća kao i smanjenje broja radnih sati kako bi se zadržala radna mjesta. U Čileu osobe s invaliditetom koje primaju naknadu za osobe s invaliditetom nemaju pravo na COVID-19 dodatak u iznosu od 62\$ odnosno oko 400,00 kuna, ali osobe s invaliditetom koje žive u socijalno ugroženom kućanstvu imaju pravo na tu naknadu. Isto tako Čile dodjeljuje obiteljski dodatak za obitelji sa dvoje i više članova koji se nalaze unutar 60% najsiromašnije populacije u državi. Iznos ovisi o socioekonomskom statusu obitelji i dodjeljuje se za period od tri mjeseca. Registracije invalidnosti i dalje se odvijaju uživo. Zakon o radu omogućuje zaposlenima benefite i dodatke za nezaposlene u slučaju da im se smanjio broj radnih sati. U Peruu kućanstva sa osobama s invaliditetom dobivaju dodatnu naknadu u iznosu od 111\$ odnosno 750,00 kuna po kućanstvu. Peru omogućuje plaćeni dopust osobama s invaliditetom koje ne mogu nastaviti raditi tijekom pandemije. Kako bi se nadoknadili radni sati koje su izgubili zbog izrečenih mjera samoizolacija mogući su dogovori da zaposlenici iskoriste godišnje odmore, rade prekovremeno ili prihvate smanjenje plaća. Ukoliko ne može doći do dogovora poslodavac ima pravo sam odabrati koju će mjeru primijeniti.

Morgon Banks i suradnici (2020) proveli su u Jordanu istraživanje ljudi s tjelesnim oštećenjima koje je pokazalo da je 58% osoba s tjelesnim oštećenjima živjelo u kućanstvu s jednim dohotkom prije pandemije, od kojih je 78% izgubilo posao zbog mjera donesenih zbog COVID-19. Nadalje, osobe s invaliditetom, osobito žene s invaliditetom, češće su radile u neformalnom sektoru u kojemu nedostaje sigurnost posla i financijske zaštite kao što su

osiguranje od nezaposlenosti ili plaćeni dopust za bolovanje. Osobama s invaliditetom također može trebati dulje da se ponovno zaposle na tržištu rada nakon ublažavanja mjera, budući da čimbenici kao što su stigma invaliditeta, nepristupačno okruženje i loš pristup obrazovanju i osposobljavanju ograničavaju mogućnosti njihova zapošljavanja. Također, brojne zdravstvene i socijalne usluge koje su potrebne osobama s invaliditetom prekinute su zbog COVID-19. Isto tako, osobe s invaliditetom i njihova kućanstva često imaju manje mehanizama za suočavanje s ekonomskim stresorima, jer mnogi već žive u siromaštvu.

Morimoto i suradnici (2022) su proveli studiju koja razmatra trenutni status zaposlenja osoba s invaliditetom tijekom COVID-19 i raspravlja o promjenama tijekom pandemije. Rezultati studije pokazuju da je prirodne katastrofe poput zaraznih bolesti teško predvidjeti, te se svakodnevno moraju poduzimati konkretne mjere kako bi se očuvala sigurnost i sigurnost osoba s invaliditetom. Zakon o poticanju zapošljavanja osoba s invaliditetom donesen je 1960. godine, što je bio prvi zakon o zapošljavanju osoba s invaliditetom u Japanu. Broj zaposlenih osoba s invaliditetom i stvarna stopa zaposlenosti nastavili su rasti i tijekom COVID-19 pandemije te je stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom podignuta sa 2,2% na 2,3%. U anketi o službenicima za zapošljavanje koji su zapošljavali osobe s invaliditetom, 80% ispitanika izjavilo je da je COVID-19 promijenio način rada zaposlenika s invaliditetom. U svjetlu širenja COVID-19, tvrtke su postupno prešle na hibridni sustav rada kako bi osigurale sigurnost zaposlenika s invaliditetom. Zaposlenici s lošim zdravstvenim stanjem i visokim rizikom od infekcije raspoređeni su na rad kod kuće. Osobama koje rade na daljinu tvrtke su posudile osobna računala te su svoj posao obavljale spajajući se na mreže svojih tvrtki iz svojih domova. broj radnih mjesta se značajno povećao, osobito nakon ožujka 2020., a stopa rasta u svakom mjesecu bila je veća nego u istom mjesecu prethodne godine.

6 Budućnost rada

Morris (2021) navodi kako je pandemija COVID-19 donijela neprocjenjive izazove za pojedince diljem svijeta. No, iako je donijela ozbiljne izazove za pojedince i društva, donijela je neke prilike. Tijekom krize COVID-19, tvrtke su bile prisiljene aktivno uključiti svoje zaposlenike u rad na daljinu. To je omogućeno zahvaljujući znatnim dostignućima modernih tehnologija koje su služile transformaciji pojedinaca i društava. Jedna skupina koja će imati koristi od ove velike ekspanzije modernih tehnologija su osobe s invaliditetom. Strauser i suradnici (2021b) navode kako moderna radna okruženja karakteriziraju brzo promjenjivi zahtjevi koji traže od pojedinca da se prilagodi razvijanjem vlastitih kompetencija kako bi zadovoljio promjenjive zahtjeve posla. Promjenjiva priroda posla i posljedična potreba za razvojem novih vještina i sposobnosti posebno su važni za marginalizirane radnike, uključujući osobe s invaliditetom. Prema Jashinsky i suradnici (2021) stope nezaposlenosti i dalje su veće za osobe s invaliditetom u usporedbi s onima bez invaliditeta. Među pojedincima zaposlenima na početku pandemije COVID-19 u Sjedinjenim Državama, većina je morala izvršiti promjene u načinima rada. Neke od tih prilagodbi nastavljene su tijekom pandemije. Pristup tehnologiji omogućio je mnogima u radnoj snazi da rade svoj posao na daljinu, obično u svojim domovima.

UN (2020) navodi kako bi države trebale poduzeti brojne radnje za osobe s invaliditetom u budućnosti kako bi osigurale novčanu pomoć osobama s invaliditetom bez ikakvih prihoda. Neke od radnji su povećanje postojećih invalidnina, automatsko produljivanje prava koja se odnose na invaliditet, osiguranje novčane naknade za samozaposlene osobe s invaliditetom kojima su prihodi smanjeni, provedba programa financijske pomoći za osobe koje prestanu raditi, pružanje financijske potpore poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom kako bi im osigurali opremu koja je potrebna za rad na daljinu. Chan i suradnici (2020) navode kako će u ekonomiji poslova nakon pandemije COVID-19 biti teže pomoći osobama s invaliditetom da pronađu i zadrže radno mjesto. Savjetnici za profesionalnu rehabilitaciju i pružatelji usluga za osobe s invaliditetom moraju uložiti veće napore kako bi stvorili prilike za zapošljavanje za svoje klijente. Rumrill i sur. (2021) navode kako je važno osigurati da osobe s invaliditetom imaju maksimalnu korist od gospodarskog oporavka nakon COVID-a. Ključno je razumjeti ozbiljan i dubok utjecaj koji je COVID-19 imao na zajednicu osoba s invaliditetom. Kaya i suradnici (2021) navode da nam

ostaje za vidjeti kakav će utjecaj kriza COVID-19 imati na globalno gospodarstvo i zapošljavanje osoba s invaliditetom u godinama koje dolaze.

Prema Morris (2021) suvremene tehnologije su se značajno poboljšale i to je osposobilo osobe s invaliditetom da sudjeluju na tržištu rada. Stoga se čini da je rad na daljinu održiva opcija za zapošljavanje osoba s invaliditetom u zemljama u razvoju. Poslodavci bi trebali razmotriti fleksibilne radne aranžmane koji bi pojedincima s invaliditetom omogućili rad na daljinu i trebali bi osigurati tehnologiju za osobe s invaliditetom da završe svoj posao od kuće (Umucu, 2020). Pandemija COVID-a bila je težak udarac za sve radnike, ali bi u konačnici mogla imati pozitivan ishod za neke radnike s invaliditetom ako to čini rad od kuće lakšim i prihvatljivijim. Pandemija je utjecala na tradicionalnu strukturu radnog mjesta i potaknula poslodavce da preispitaju kako se zadaci mogu obaviti. Schur i suradnici (2020) procjenjuju potencijal pandemije za poboljšanje mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom. Trenutno je veća vjerojatnost da će radnici s invaliditetom raditi od kuće i mnogi bi mogli imati koristi od proširenih mogućnosti rada kod kuće (Schur i sur., 2020). U COVID-19 negativnoj knjižici 2. dio (2020) navodi se kako se za osobe s invaliditetom rad na daljinu već dugo smatra dobrim rješenjem kako bi se uklonile brojne prepreke njihovom boljem sudjelovanju na tržištu rada. Kada se rad od kuće pojavio kao opcija u 90-im godinama prošlog stoljeća, zagovarao se kao primarni oblik zapošljavanja osoba s invaliditetom, uklanjajući pritom značajne prepreke njihovom radu kao što su neprimjerena radna mjesta i putovanja na posao. Pandemija COVID-19 pokazala je da je rad na daljinu održivi zamjenski način rada što bi moglo utjecati na dugoročne promjene zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ovakav oblik rada ima veliki potencijal koji bi mogao biti koristan u stvaranju boljih mogućnosti za rad osoba s invaliditetom. Schur i suradnici (2020) navode kako porast rada od kuće povezan s pandemijom može imati dugoročne koristi za mnoge radnike, posebno radnike s invaliditetom. Jedna od glavnih prednosti je fleksibilnost koju pruža. Fleksibilnost je od posebne važnosti za osobe koje imaju tjelesna ili mentalna oštećenja zbog kojih je rad na tradicionalnom radnom mjestu izazovan. Smanjenje vremena i troškova putovanja na posao dragocjeno je za sve radnike, a može biti posebno korisno za osobe s teškoćama u kretanju kojima je teško ili skupo putovati izvan kuće. Osim toga, rad od kuće ima jedinstvene prednosti za one sa zdravstvenim problemima koji zahtijevaju česte pauze od posla, kao što su oni s mentalnim ili kognitivnim teškoćama ili koji trebaju ostati blizu medicinske opreme i terapije kod kuće. Također može pomoći ljudima koji imaju ponavljajuće liječničke preglede, nepredvidivo pogoršanje stanja ili druge

probleme zbog kojih je dosljedan rad na radnom mjestu težak, ako ne i nemoguć. U COVID-19 negativnoj knjižici 2. dio (2020) također se navodi da usvajanje praksi rada na daljinu zahtjeva aktivan angažman od strane osoba s invaliditetom i poslodavaca. Cilj je poticati koristi i smanjiti rizike koji se mogu pojaviti s ciljem da se osiguraju najbolji mogući radni uvjeti za svakog pojedinca pa tako i za osobe s invaliditetom. Rad na daljinu omogućio bi poslodavcima da se više usredotoče na profesionalne kompetencije osoba s invaliditetom a ne samo na njihove potrebe za podrškom. Uz promatranje rada na daljinu kao oblika rada za osobe s invaliditetom, prikazano je da zaposlenici općenito vide rad na daljinu kao način za postizanje veće ravnoteže između posla i privatnog života te kao strategiju za smanjenje boli i umora koji nisu službeno prepoznati kao povezani s invaliditetom (Schur i sur., 2020). Radnici s invaliditetom mogu posebice imati koristi ako se sve više ocjenjuju na temelju njihovih radnih zadataka, a ne na temelju stereotipa koji oblikuju njihovu trenutnu plaću i radne uvjete. Schur i suradnici (2020) govore kako je ključna briga poslodavcima bila pada li produktivnost kada njihovi zaposlenici rade od kuće. Veliko istraživanje u kineskoj tvrtci dalo je odgovor na ovaj problem. Polovica radne snage nasumično je raspoređena na posao na daljinu, dok je druga polovica radila u uredu. Produktivnost radnika bila je 13% viša među onima koji rade na daljinu. Osim toga, navedeno je da je njihovo zadovoljstvo veće. Poslodavci mogu biti spremniji zaposliti radnike s invaliditetom na radna mjesta kod kuće zbog manje brige oko prilagodbe radnog mjesta (Schur i sur., 2020). Moguće je da rad od kuće može navesti poslodavce da pobliže pogledaju što radnici s invaliditetom mogu učiniti, a ne kako im treba prilagoditi tradicionalno radno mjesto. Pandemija se može promatrati kao veliki test sposobnosti i spremnosti poslodavaca da udovolje radnicima. Može radikalno promijeniti način na koji razmišljamo i obavljamo svoje poslove (Schur i sur., 2020).

Jashinsky i suradnici (2021) navode da iako se za osobe s invaliditetom može činiti korisnim raditi na daljinu i koristiti pomoćne tehnologije, postoje različiti izazovi za osobe s određenim teškoćama u pristupu tehnološkim resursima, osposobljavanju za korištenje nove tehnologije i učinkovitim korištenju tehnologije za obavljanje radnih zadataka. Osim toga, sve manje osoba s invaliditetom, uključujući mlađe odrasle osobe, navode da znaju koristiti digitalnu tehnologiju u usporedbi s onima bez invaliditeta. Drugi izazov za radnike s invaliditetom je to što oni mogu biti vješti u specifičnim radnim zadacima koji nisu prikladni za rad na daljinu ili rad na daljinu. Rad na daljinu uključuje rizik od izolacije, usamljenosti i socijalne isključenosti tako da bi ovaj oblik rada trebao biti jedna od opcija a ne preduvjet za pristup radu ili zadržavanje radnog mjesta (COVID-19 negativna knjižica 2. dio, 2020).

Schur i suradnici (2021) navode kako rad od kuće može imati posebnu vrijednost za osobe s invaliditetom na način da se njihove razine plaća i povišice više određuju stvarnim radnim učinkom i kvalifikacijama, a ne stereotipima na radnom mjestu. Rad od kuće ima prednosti za mnoge osobe s invaliditetom u dimenzijama produktivnosti, zdravlja i kvalitete života. Morimoto i suradnici (2022) navode da s obzirom na to da će se prirodne katastrofe uzrokovane zaraznim bolestima i dalje događati, trebali bismo se pripremiti za zapošljavanje na daljinu, obuku, savjetovanje o mentalnom zdravlju i pravovremeno reagiranje kako bismo zaštitili osobe s invaliditetom.

7 Zaključak

Cilj ovoga rada bio je utvrditi brojne teškoće i izazove s kojima su se susrele osobe s invaliditetom u pandemiji COVID-19 u svim područjima življenja, s naglaskom na rad i zapošljavanje, te utvrditi koje su mjere, rješenja i preporuke donesene kako bi se suzbile te teškoće. Pandemija je utjecala na državna gospodarstva i na cijelu populaciju, a osobito izražen utjecaj imala je prema marginaliziranim skupinama društva u koje pripadaju i osobe s invaliditetom (Horvat, 2021). Stoga je potrebno posvetiti posebnu pozornost na osiguravanje podrške osobama s invaliditetom koji ne samo da su u većem riziku od zaraze, nego imaju i više teškoća u pridržavanju mjera opreza i fizičkog distanciranja (COVID-19 negativna knjižica, 2020). Pandemija COVID-19 dovela je do značajnih promjena u svakodnevicu i radnom okruženju. Jedna od izraženih posljedica pandemije je izloženost cijele populacije povećanim razinama stresa, koje mogu imati negativan utjecaj na mentalno zdravlje.

Javljaju se brojne teškoće u životima osoba s invaliditetom, počevši od dostupnosti zdravstvenih usluga koje su u trenutcima pandemije i lockdowna bile teško dostupne osobama s invaliditetom jer se gotovo cijeli zdravstveni sustav usmjerio na koronavirus, te su osobe s invaliditetom teže dolazile do potrebnih redovnih terapija i lijekova. Isto tako javio se problem prijevoza, kako javnog tako i sanitetskog, koji je na početku pandemije bio ograničen. Dostupnost osobnih asistenata javlja se kao veliki izazov kako zbog ograničenja kretanja tako i zbog propisanih mjera samoizolacije pa su brojne osobe s invaliditetom bile zakinite za određene usluge poput dostave hrane. Također dolazi do manjka osobne zaštitne opreme, smanjene socijalne podrške, nedostatka primjerenog pristupa informacijama te do teškoća u zadržavanju postojećih navika i rutina. Za osobe s invaliditetom koje žive u ustanovama ograničavaju se izlasci i kontakti s obitelji, osim u iznimnim situacijama (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2021). Isto tako, obavezno nošenje maski utjecalo je na komunikaciju i razumijevanje gluhih i nagluhih osoba. Mjere i rješenja koja se donose kako bi se ublažile određene teškoće s kojima se susreću osobe s invaliditetom se odnose na pružanje dijela usluga online putem, ali tu onda dolazi do izazova jer velik udio osoba s invaliditetom nema pristup tehnologiji i internetu ili nisu dovoljno iskusni u korištenju tehnologije. Liječnici primarne zdravstvene zaštite počeli su pružati svoje usluge telefonski, ukoliko je to bilo moguće, ako ne, unaprijed se dogovara termin kako se pacijenti ne bi susretali u čekaonicama. Preporuke se također odnose na okolinu osoba s invaliditetom koju se potiču da pruže podršku prilikom pranja ruku i pridržavanja mjera zaštite. Jednako tako,

sve važne informacije potrebno je osigurati na Brailleovom pismu (Centar za razvoj izvrsnosti, 2020). Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2020) navodi kako je važno da se asistenti strogo pridržavaju mjera zaštite te da ukoliko dođe do zaraze koronavirusom, pravovremeno reagiraju, pronađu zamjenu te da formiraju individualni plan podrške osobama s invaliditetom kako ne bi izostala nužno potrebna usluga. UNICEF (2020) navodi važnost pružanja psihosocijalne podrške osobama s invaliditetom, osobito onima u ustanovama kojima je važno omogućiti redovne kontakte s obitelji.

Javlja se brojni izazovi na području rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom u pandemiji COVID-19. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2021) ističe kako je pandemija dodatno produbila i povećala postojeće teškoće prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom. Prema UNICEF-u (2020) zaposlene osobe s invaliditetom imaju povećani rizik od zaraze koronavirusom, dok Jashinsky i suradnici (2021) navode kako osobe s invaliditetom imaju i veću vjerojatnost zaraze koronavirusom jer je vjerojatnije da će raditi u uslužnim profesijama što dovodi do veće izloženosti zarazi. Teškoće koje se javljaju na području rada i zapošljavanja se temelje na promjenama uvjeta rada, nedovoljnoj educiranosti zaposlenika kao i na gubitku zaposlenja. Pojedine zaposlene osobe prvi puta moraju na radnom mjestu govoriti o svom invaliditetu kako bi im se omogućila potrebna prilagodba što im predstavlja veliki izazov (UNICEF, 2020). Također, osobe s invaliditetom se u pandemiji suočavaju s većim rizikom od otkaza i gubitka prihoda. Donose se brojne mjere koje bi trebale olakšati zapošljavanje i zadržavanje zaposlenja osoba s invaliditetom, poput provođenja mjera aktivne politike od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, smanjenje naknade za nezapošljavanje osoba s invaliditetom te „Potpore za očuvanje radnih mjesta u zaštitnim radionicama, integrativnim radionicama i radnim jedinicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom čija je djelatnost pogođena koronavirusom“. Isto tako, donesene su brojne preporuke vezane uz organizaciju rada kao i brojne mjere kojih se poslodavci i zaposlenici trebaju pridržavati kako bi se smanjila mogućnost zaraze koronavirusom poput smjenskog rada, održavanja socijalne distance i edukacije zaposlenika. Ističe se važnost primjerenog i pravovremenog prijenosa informacija i organizacije rada kako bi se smanjilo širenje zaraze na radnom mjestu primjenom mjera socijalne distance. Također, važno je svim zaposlenicima omogućiti psihosocijalnu podršku, kao i mogućnost preraspodijele posla, uvođenje smjenskog rada, uvođenje nejednakog rasporeda, skraćivanje radnog vremena, te uvođenje rada od kuće. Mogućnost rada od kuće počinje primjenjivati velik broj poslodavaca, kako bi se smanjila mogućnost zaraze i bliskog kontakta. Ističe se važnost osiguravanja edukacije

zaposlenika kao i osiguravanje potrebnih tehnologija kako bi se omogućio rad od kuće koji bi bio primjeren potrebama osoba s invaliditetom.

Brojni autori poput Morris (2021), Umucu (2020) i Schur (2020) navode kako je pandemija utjecala na tradicionalnu strukturu radnog mjesta i učinila rad od kuće lakšim i prihvatljivijim. Rad od kuće pruža brojne mogućnosti osobama s invaliditetom jer su suvremene tehnologije značajno poboljšale i osposobile osobe s invaliditetom za sudjelovanje na otvorenom tržištu rada. Jedna od glavnih prednosti rada od kuće je fleksibilnost, kao i smanjenje vremena i troškova putovanja. Rad na daljinu bi omogućio poslodavcima da osobe s invaliditetom ne vrednuju na temelju stereotipa, nego na temelju njihovih radnih zadataka i sposobnosti, pa sukladno tome da određuju plaću i radne uvjete. Poslodavci bi se pritom usmjerili na mogućnosti, znanja i sposobnosti osoba s invaliditetom, a ne na izazove u realizaciji prostornih prilagodbi, asistencije, prilagođenog prijevoza i drugih.

8 Popis literature

1. Bejaković, P. (2020). *Kolektivno pregovaranje u uvjetima covid-19*. Zaklada Friedrich Ebert, Kolektivno pregovaranje u Covid-19. <https://www.bib.irb.hr/1095962/download/1095962.Perspektiva>
2. Bilić, A. i Mokrović, D. (2021). *Očuvanje radnih mjesta u vrijeme krize izazvane pandemijom COVID-a 19*. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 58 (2), 525-552. <https://doi.org/10.31141/zrpf.2021.58.140.525>
3. Bishop, M. i Rumrill, S. (2020). *The employment impact of the COVID-19 pandemic on Americans with MS: Preliminary analysis*. Journal of Vocational Rehabilitation, 54. 1-7. 10.3233/JVR-201120.
4. Centar za razvoj vrijednosti (2020); anketno istraživanje: *Osobe s invaliditetom za vrijeme epidemije COVID 19 – zaključci i prijedlozi*. https://www.hzjz.hr/wpContent/uploads/2020/03/Rezultati_istrazivanja_Osobe_s_invaliditetom_u_vrijeme_COVID_19 (preuzeto 22. travnja 2022.)
5. Chan, F., Tansey, T. N., Iwanaga, K., Bezyak, J., Wehman, P., Phillips, B. N., Anderson, C. (2020). *Company Characteristics, Disability Inclusion Practices, and Employment of People with Disabilities in the Post COVID-19 Job Economy: A Cross Sectional Survey Study*. Journal of Occupational Rehabilitation, 31(3), 463–473. doi:10.1007/s10926-020-09941-8
6. Ciotti, M., Ciccozzi, M., Terrinoni, A., Jiang, W.C., Wang, C.B., i Bernardini, S. (2020). *The COVID-19 pandemic. Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 1–24. doi:10.1080/10408363.2020.1783198
7. Cochran, A. L. (2020). *Impacts of COVID-19 on access to transportation for people with disabilities*. Transportation Research Interdisciplinary Perspectives, 8, 100263. doi:10.1016/j.trip.2020.100263
8. COVID-19 negativna knjižica (2020). Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom URIHO. https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2020/03/COVID_19_Negativna_knjizica.pdf (preuzeto 21. travnja 2022.)
9. COVID-19 negativna knjižica 2. dio (2021). Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom URIHO. https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2020/03/COVID_19_negativna_knjizica_2-1.pdf (preuzeto 21. travnja 2022.)

10. Disability rights monitor (2020). *Disability rights during the pandemic*. <https://covid-drm.org/assets/documents/Disability-Rights-During-the-Pandemic-report-web.pdf> (preuzeto 20. travnja 2022.)
11. Emerson E., Stancliffe R., Hatton, C., Llewellyn G., King T., Totsika V., Aitken Z., Kavanagh A. (2021), *The impact of disability on employment and financial security following the outbreak of the 2020 COVID-19 pandemic in the UK*, Journal of Public Health, 43 (3), 472–478, <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa270>
12. Franolić, P. (2021). *Kvaliteta inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb, Split i Rijeka* (Diplomski rad). <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:854730> (preuzeto 21. travnja 2022.)
13. Gignac, M. A. M., Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Bowring, J., Cameron, J. I., Ibrahim, S. (2021). *Impacts of the COVID-19 pandemic on health, financial worries, and perceived organizational support among people living with disabilities in Canada*. Disability and Health Journal, 101161. doi:10.1016/j.dhjo.2021.101161
14. Horvat, L. (2021). *Utjecaj epidemije bolesti COVID-19 na socioekonomski status i zdravlje pojedinca* (Diplomski rad). <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:183668> (preuzeto 20. travnja 2022.)
15. Houtenville, A. J., Paul, S., i Brucker, D. L. (2021). *Changes in the Employment Status of People With and Without Disabilities in the United States During the COVID-19 Pandemic*. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, 102(7), 1420–1423. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.03.019>
16. HZZ (2020) *Izješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2019. godine*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr> (preuzeto 22. travnja 2022.)
17. HZZ (2021a) *Izješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2020. godine*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr> (preuzeto 22. travnja 2022.)
18. HZZ (2021b) *Potpoma za osobe s invaliditetom, siječanj-lipanj 2021.*, Hrvatski zavod za zapošljavanje <https://mjera-zrm.hzz.hr/korisnicka-pitanja/mjera-za-osobe-s-invaliditetom-siječanj-lipanj-2021/> (preuzeto 22. travnja 2022.)
19. HZZ (2022) *Izješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2021.*

- godine, Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr> (preuzeto 22. travnja 2022.)
20. Jashinsky, T.L., King, C.L., Kwiat, N.M., Henry, B.L. i Lockett-Glover, A. (2021), *Disability and COVID-19: Impact on Workers, Intersectionality With Race, and Inclusion Strategies*. *The Career Development Quarterly*, 69: 313-325. <https://doi-org.ezproxy.nsk.hr/10.1002/cdq.12276>
21. Kaya, C., Hsu, S., Rumrill, P. D., Hanley-Maxwell, C., i Chan, F. (2021). *Differential vocational rehabilitation service patterns and outcomes for transition-age youth with specific learning disabilities: Implications in the COVID-19 era*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(1), 59-70. <https://doi.org/10.3233/JVR-201118>
22. Kiš-Glavaš, L. i Bratković, D. (2019). *O istraživanju, radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom*, U: Kiš.Glavaš, L., Bratković, D. (UR.): .Izvešće o provedbi projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu
23. Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 6, 2007.)
24. Koon, L. M., Greiman, L., Schulz, J. A., Goddard, K. S., Nzuki, I. M. i Hall, J. P. (2021). *Examining the effects of the COVID-19 pandemic on community engagement for people with mobility disabilities*. *Disability and Health Journal*, 101212. doi:10.1016/j.dhjo.2021.101212
25. Kopun group (2020) *Smanjenje naknade za nezapošljavanje osoba sa invaliditetom*. <https://kopun.hr/smanjenje-naknade-za-nezaposljavanje-osoba-sa-invaliditetom-01-04-2020/> (preuzeto 21. travnja 2022.)
26. Kunji, Ž. i Stojanović, S. (2021). *Pandemija COVID-19: utjecaj na gospodarstvo i mjere za ublažavanje krize u Republici Hrvatskoj*. Skei–međunarodni interdisciplinarni časopis, 2 (1), 16-29. <https://hrcak.srce.hr/262878> (preuzeto 21. travnja 2022.)
27. Maroto, M. L., Pettinicchio, D., i Lukk, M. (2021). *Working Differently or Not at All: COVID-19's Effects on Employment among People with Disabilities and Chronic Health Conditions*. *Sociological Perspectives*, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177>
28. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava i obitelji (2020.); *Potpora za očuvanje radnih mjesta poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom čija je djelatnost pogođena koronavirusom*. <https://mrosp.gov.hr/vijesti/potpora-za-ocuvanje-radnih->

- mjesta-poslodavcima-koji-zaposljavaju-osobe-s-invaliditetom-cija-je-djelatnost-pogodjena-koronavirusom/11728 (preuzeto 22. travnja 2022.)
29. Mjere zaštite od COVID-19 za osobe s invaliditetom. (2020). <https://www.koronavirus.hr/sto-moram-znati/o-prevenciji/mjere-zastite-od-covid-19-za-osobe-s-invaliditetom/718> (preuzeto 21. travnja 2022.)
 30. Morgon Banks, L., Davey, C., Shakespeare, T., i Kuper, H. (2020). *Disability-inclusive responses to COVID-19: Lessons learnt from research on social protection in low- and middle-income countries*. *World Development*, 105178. doi:10.1016/j.worlddev.2020.105178
 31. Morimoto K., Hoshii K., Masuda C., Endo K., Sahira A., Yotsumoto A., i Hashimoto T. (2022). "Impact of COVID-19 on the Employment of and Employment Support for People with Disabilities," *Journal of Disaster Research.*, 17 (1), 103-112. https://www.jstage.jst.go.jp/article/jdr/17/1/17_103
 32. Morris, F. (2021). *Prospects for employment of persons with disabilities in the post-covid-19 era in developing countries*. *Disability & Society*, 1–20. doi:10.1080/09687599.2021.1932757
 33. Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. godine (Narodne novine, br. 143, 2021.)
 34. Nnaemezie E., Heinemann A., Wong J., Kudla A., Han S., Trierweiler R., Capraro P., Pham T., Tomazin S. i Crown D. (2022). *Impact of the COVID-19 Pandemic on Employment of People with Disabilities and Employers*. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 103(3), <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.01.097>.
 35. Odluka o namjeni korištenja sredstava novčane naknade zbog neispunjenja obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom (Narodne novine br. 90, 2020).
 36. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 75, 2018., br. 120, 2018., br.145, 2020)
 37. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 75, 2018, br. 145, 2020)
 38. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 75, 2018)
 39. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 75, 2018, br. 120, 2018, br. 37, 2020, br. 145, 2020)
 40. Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 75, 2018)

41. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2020). *Izvešće o radu pravobraniteljice za 2019. godinu*. Zagreb. <https://posi.hr/wp-content/uploads/2020/04/Izvjescje-o-radu-POSI-za-2019.pdf> (preuzeto 20. travnja 2022.)
42. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2021). *Izvešće o radu pravobraniteljice za 2020. godinu*. Zagreb. <https://posi.hr/wp-content/uploads/2021/04/Izvjescje-o-radu-Pravobranitelja-za-osobe-s-invaliditetom-za-2020.-godinu.pdf> (preuzeto 20. travnja 2022.)
43. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2022). *Izvešće o radu pravobraniteljice za 2021. godinu*. Zagreb. <https://posi.hr/wp-content/uploads/2022/04/Izvjescje-o-radu-Pravobranitelja-za-osobe-s-invaliditetom-za-2021.-godinu.pdf> (preuzeto 5. svibnja 2022.)
44. Priručnik s preporukama za razumnu prilagodbu radnog mjesta (2018). Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Zagreb. https://www.zosi.hr/docs/prirucnik_s_preporukama_za_razumnu_prilagodbu_radnog_mjesta.pdf (preuzeto 20. travnja 2022.)
45. Rumrill, P. D., Koch, L. C., i Strauser, D. R. (2021). *Introduction to the special issue: Employment and vocational rehabilitation considerations for people with disabilities during and after the COVID-19 pandemic*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(1), 1–3. <https://doi.org/10.3233/jvr-201121>
46. Sakellariou, D., Malfitano, A.P.S. i Rotarou, E.S. *Disability inclusiveness of government responses to COVID-19 in South America: a framework analysis study*. *International Journal for Equity in Health*, 19 (131) (2020). <https://doi.org/10.1186/s12939-020-01244-x>
47. Schall, C., Brooke, V., Rounds, R., i Lynch, A. (2021). *The resiliency of employees with intellectual and developmental disabilities during the COVID-19 pandemic and economic shutdown: A retrospective review of employment files*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(1), 15–24. doi:10.3233/jvr-201113
48. Schur, L. A., Ameri, M., i Kruse, D. (2020). *Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities?* *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 521–536. doi:10.1007/s10926-020-09936-5
49. Shakespeare, T., Watson, N., Brunner, R., Cullingworth, J., Hameed, S., Scherer, N., Pearson, C. i Reichenberger, V. (2021). *Disabled people in Britain and the impact of COVID-19 pandemic*. *Social Policy & Administration*, 1-15. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8446989/>

50. Smojver, S. (2019). *Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom - pozitivni primjeri prakse u svijetu* (Diplomski rad). <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:650090>. (preuzeto 20. travnja 2022.)
51. Strauser, D. R., Greco, C. E., Koscuilek, J. F., Shen, S., Strauser, D. G., i Phillips, B. N. (2021a). *A tool to measure work adjustment in the post-pandemic economy: The Illinois work adjustment scale*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(1), 51–58. doi:10.3233/jvr-201117
52. Strauser, D., O'Sullivan, D., Greco, C. i Strauser, D. (2021b). *COVID-19 and Marginalized Workers: Issues for Vocational Rehabilitation*. 17-24. <https://experts.illinois.edu/en/publications/covid-19-and-marginalized-workers-issues-for-vocational-rehabilitation>
53. Sućec, J. (2019). *Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom* [Powerpoint prezentacija iz kolegija Zapošljavanje osoba s invaliditetom u ak.god. 2018./2019. na Edukacijsko-rehabilitacijskom fakultetu] Zagreb: Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom
54. Umucu, E. (2020). *Functional limitations and worrying to lose employment among individuals with chronic conditions and disabilities during COVID-19: A hierarchical logistic regression model*. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 54. 1-8. 10.3233/JVR-201114.
55. UN (2020); *COVID- 19 response: COVID-19 and the rights of persons with disabilities: guidance*. <https://www.un.org/en/coronavirus/UN-response> (preuzeto 20. travnja 2022.)
56. UNICEF (2020); *Odgovor na COVID – 19: Pitanja u vezi djece s teškoćama u razvoju i odraslih s invaliditetom (2020)* <https://www.unicef.org> (preuzeto 21. travnja 2022.)
57. Unija ravnopravnosti: *Strategija o pravima osoba s invaliditetom 2021-2030 (2021)*, Europska komisija <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=hr> (preuzeto 22. travnja 2022.)
58. *Uredba o visini minimalne plaće za 2022. godinu* (Narodne novine, br. 117, 2021.)
59. Xiao, Y. i Torok, M. E. (2020). *Taking the right measures to control COVID-19. The Lancet Infectious Diseases*, 20(5), 523–524. doi:10.1016/s1473-3099(20)30152-3
60. *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom* (Narodne novine, br. 157, 2013, br. 152, 2014, br. 39, 2018, br. 32, 2020)

61. ZOSI (2020a); *Potporna za poduzetnike u djelatnostima pogođenima koronavirusom (COVID-19)*., Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, <https://www.zosi.hr> (preuzeto 20. travnja 2022.)
62. ZOSI (2020b); *Godišnje izvješće o radu Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za 2019. godinu.*., Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, <https://www.zosi.hr> (preuzeto 20. travnja 2022.)
63. ZOSI (2021); *Godišnje izvješće o radu Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za 2020.godinu.*., Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, <https://www.zosi.hr> (preuzeto 20. travnja 2022.)