

# Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom - pozitivni primjeri prakse u svijetu

---

**Smojver, Sara**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2019**

*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:158:650090>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2023-03-31**



*Repository / Repozitorij:*

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



Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

**Diplomski rad**

**Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom –  
pozitivni primjeri prakse u svijetu**

Sara Smojver

Zagreb, rujan 2019.

Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

**Diplomski rad**

**Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom –  
pozitivni primjeri prakse u svijetu**

Sara Smojver

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

Zagreb, rujan 2019.

## Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad "Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom – pozitivni primjeri prakse u svijetu" 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.

Sara Smojver

Zagreb, rujan 2019.

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem profesorici i mentorici Leliji Kiš-Glavaš, čiji su me kolegiji potaknuli da promišljam i proučavam područje zapošljavanja osoba s invaliditetom s velikim zanimanjem, bez obzira na to što je njezin ispit na trećoj godini upravo iz tog područja bio jedini koji nisam položila iz prvog pokušaja. Vaše strpljenje i usmjeravanje u radu redefiniralo je moje poimanje važnosti rada za osobe s invaliditetom.

Neizmjereno sam zahvalna i svojoj obitelji; ocu Mirku, sestri Sonji, bratu Zvonimiru i pokojnoj baki Mariji bez kojih ovaj diplomski rad ne bi ugledao svjetlo dana. Volim vas, a ovaj rad ujedno je i vaš.

Za kraj želim zahvaliti i svojem dečku Luki koji me ohrabrivao i u pola noći bodrio da dovršim poglavlje te bio ponosan na mene kad sam se budila u pola sedam da nastavim pisati i proučavati literaturu. Hvala ti na svemu!

# Sadržaj

1. Uvod.....	1
1.1. Definiranje osobe s invaliditetom u kontekstu zapošljavanja i kratka povijest profesionalne rehabilitacije u Hrvatskoj .....	2
1.2. Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom .....	5
1.3. Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i EU.....	7
1.4. Razumna prilagodba .....	11
2. Struktura tržišta rada, specifičnosti kvotnog sustava i poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom – usporedba od 2016. do 2018. godine .....	16
2.1. Tržište rada za osobe s invaliditetom u Hrvatskoj od 2016. do 2018. godine.....	16
2.2. Zapošljavanje osoba s invaliditetom u državnim institucijama – ispunjavanje kvote, nagrade i kazne poslodavcima od 2016. do 2018. godine .....	19
2.3. Analiza poticaja isplaćenih od Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom od 2016. do 2018. godine.....	24
3. Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Europskoj uniji i svijetu.....	31
3.1 Republika Češka, Ujedinjeno Kraljevstvo, Finska .....	32
3.1.1 Republika Češka .....	34
3.1.2 Ujedinjeno Kraljevstvo .....	37
3.1.3 Finska.....	40
3.2 Japan i Sjedinjene Američke Države.....	45
3.3. Pozitivni primjeri u Hrvatskoj.....	50
4. Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom .....	56
5. Zaključak .....	57
Literatura .....	59

## **Sažetak**

Svrha je ovog rada prikaz i analiza europskih i izvaneuropskih modela zapošljavanja osoba s invaliditetom stavljajući ih u kontekst podataka o zapošljivosti osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, odnosno u drugim državama. Također, nastojat će se izdvojiti rješenja za bolje pozicioniranje osoba s invaliditetom na tržištu rada. Stoga rad obuhvaća aktualne podatke o zaposlenosti osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i drugim europskim i izvaneuropskim državama te sagledava potencijal za poboljšanje njihova položaja na osnovi primjera dobre prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom u cijelom svijetu.

Rad se u prvom dijelu bavi objašnjavanjem trenutačne situacije na tržištu rada, uvažavajući Europsku strategiju za osobe s invaliditetom (Europska komisija, 2010) i njezinu važnost za Hrvatsku, te analizom promjena koje su ustanovljene od njezina usvajanja 2010. godine u smislu zapošljavanja na otvorenom tržištu rada, kao i trendova koje prate poslodavci i najčešćih problema koji utječu na nerazumijevanje kvotnog sustava.

U drugom dijelu rada prikazan je pregled modela zapošljavanja u nizu europskih i izvaneuropskih država s konkretnim primjerima dobre prakse, a njih prate i smjernice kako pojedina rješenja implementirati radi boljeg informiranja poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom te konačno boljeg shvaćanja potencijala rada osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada.

**Ključne riječi:** *modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom, tržište rada, kvotni sustav, zapošljavanje*

## **Summary**

The purpose of this thesis is to give a preview and analyse European and non-European employment models for people with disabilities considering all data regarding employability of people with disabilities in Croatia, as well as other countries. Also, the thesis will try to mark off the solutions to improve the position of people with disabilities in an open market. Hence, the thesis describes current data about employment of people with disabilities in Croatia, but other European and non-European countries, as well as the potential of worldwide good practice examples and how they can better Croatian statistics.

The first part of thesis explains the significance of European strategy for persons with disabilities (European commission, 2010) and the changes that occurred since accepting it in 2010 regarding employing people with disabilities in an open market, as well as the trends that employers follow and which problems re-occur for employers that cause misinterpreting quota system.

The second part previews the benefits of various European and non-European employment models with the examples of worldwide good practice, as well as the guidelines for implementing the solutions where goal would be better awareness of employers about hiring people with disabilities and the realization of work potential for people with disabilities in an open market.

**Keywords:** *model of employment for people with disabilities, labor market, quota system, employment*





# 1. Uvod

U početnom razdoblju osamostaljivanja Republike Hrvatske nametnuli su se različiti problemi koje je u poslijeratno doba bilo potrebno riješiti. Oni su bili geopolitičke, socijalne i financijske prirode, što je ostavilo gospodarstvo u neizvjesnom stanju, a to se izravno nadovezalo na položaj osoba s invaliditetom kojih je tada bilo mnogo jer je rat ostavio posljedice na zdravlje ljudi – mnogi su postali ratni invalidi. Osim toga, Hrvatska se našla u tranzicijskom razdoblju prelaskom iz socijalnog u tržišno gospodarstvo, pa ratom oslabljena država nije odmah mogla krenuti u uspostavu sustava podrške osobama s invaliditetom te je to dovelo do gubitka radnih mjesta, promjena poslova, neredovitih primanja, rada „na crno“, prijevremenih odlazaka u mirovinu, odlazaka iz zemlje i sličnoga. Republika Hrvatska donošenjem pravnih okvira za subvencioniranje i zapošljavanje započela je taj proces.

Na početku možemo opisati dvije strategije koje su bitne za razumijevanje uspostave trendova na tržištu rada za osobe s invaliditetom. Jedna od njih je Europska strategija za osobe s invaliditetom 2010. do 2020. (Europska komisija, 2010) koja je usvojena 15. studenoga 2010. godine, a promiče cjelovito sudjelovanje osoba s invaliditetom u društvu i ekonomiji. Prema Strategiji, svako oduzimanje, odnosno lišavanje jednakih prilika za sudjelovanje u tim područjima jest kršenje ljudskih prava. Predstavlja cjeloviti radni okvir za osnaživanje osoba s invaliditetom glede uživanja njihovih prava i uklanjanja životnih prepreka. Strategija se nadograđuje na UN-ovu Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom (Ujedinjeni narodi, 2006), te upotpunjuje Strategiju Europa 2020 (Europska komisija, 2010) i Povelju o temeljnim pravima Europske unije (Europska unija, 2000) iz Lisabonskog ugovora (Europska unija, 2007). Fokus je Strategije je na osam područja: pristupačnost, sudjelovanje, jednakost, zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje, socijalna zaštita, zdravstvo i vanjsko djelovanje. Strategija Europa 2020 (Europska komisija, 2010) desetogodišnja je strategija Europske unije za rast i zapošljavanje. Pokrenuta je 2010. kako bi se stvorili uvjeti za pametan, održiv i uključiv rast. Europa 2020. slijedi Lisabonsku strategiju (poznatiju kao Lisabonska agenda ili proces) koja je činila strateški razvojni plan Europske unije za razdoblje od 2000. do 2010. godine (Vlada Republike Hrvatske, 2019). Pet je glavnih ciljeva koje EU treba postići do kraja 2020. godine, a to su ciljevi u smislu: zapošljavanja, istraživanja i razvoja, klimatskih promjena i energije, obrazovanja te socijalne inkluzije i redukcije siromaštva. Ciljevi vezani uz zapošljavanje, obrazovanje i siromaštvo posebno se vežu uz situaciju osoba s invaliditetom (Stefanos Grammenos, 2019). Strategija nastoji potaknuti rast

koji je pametan – učinkovitijim ulaganjem u obrazovanje, istraživanja i inovacijama, održiv – zbog odlučnog zaokreta k niskougličnom gospodarstvu i uključiv – jer stavlja veliki naglasak na stvaranje radnih mjesta i smanjenje siromaštva (Vlada Republike Hrvatske, 2019). Politika Europske unije želi do 2020. godine povećati stopu zaposlenosti radno sposobnih Europljana na 75 %, a u vezi s pet navedenih područja razmatraju se sljedeći konkretni ciljevi:

1. osigurati stopu zaposlenosti od 75 % za osobe u dobi između 20 i 64 godine
2. ulagati 3 % europskog BDP-a u istraživanje i razvoj
3. smanjiti emisije stakleničkih plinova za 20 ili čak 30 % u usporedbi sa stanjem iz 1990., zadovoljiti 20 % potreba za energijom iz obnovljivih izvora i povećati energetske učinkovitost za 20 %
4. smanjiti stopu prekida školovanja na manje od 10 % te osigurati da najmanje 40 % osoba između 30 i 34 godine završi tercijarno obrazovanje
5. smanjiti broj ljudi na granici siromaštva i socijalne isključenosti za 20 milijuna (Europska komisija, 2010).

### **1.1. Definiranje osobe s invaliditetom u kontekstu zapošljavanja i kratka povijest profesionalne rehabilitacije u Hrvatskoj**

Prije definiranja modela zapošljavanja osoba s invaliditetom, trebamo pojam osobe s invaliditetom staviti u kontekst zapošljavanja te se podsjetiti određenih zakonodavnih okvira i njihova razvoja. Tako je osoba s invaliditetom prema Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom (Ujedinjeni narodi, 1975), u odnosu na zapošljavanje, osoba koja nije sama sposobna osigurati si potpuno ili djelomično sve što joj treba za normalan individualni i društveni život zbog prirođenog ili stečenog oštećenja tjelesnih ili mentalnih sposobnosti. Međunarodna organizacija rada (International Labor Organization, 2014) definira osobu s invaliditetom kao pojedinca kojemu su mogućnosti osiguravanja, zadržavanja i napredovanja u odgovarajućem zaposlenju znatno smanjene kao posljedica prepoznatog tjelesnog ili mentalnog oštećenja. Žunić (2001) smatra da je svaka osoba s invaliditetom osoba s različitim tjelesnim, kognitivnim ili duševnim stanjem ili bolešću koje trajno ili dugotrajno onemogućuje zadovoljavanje osobnih i društvenih potreba u svakodnevnom socijalnom i gospodarskom življenju.

Konkretno, Hrvatska nije imala politiku rehabilitacije i profesionalne rehabilitacije do trenutka promjene političkog sustava, što je iziskivalo prilagodbu zahtjevima novodefiniranog

tržišta. Kako piše Crnković-Pozaić (2002), početkom 90-ih održava se politika osposobljavanja i rada osoba s invaliditetom koja je, uz izuzeće Zakona o poduzećima za zapošljavanje invalida (1989.), išla u smjeru invalidske zaštite i profesionalne rehabilitacije, a prave promjene nastupaju između 1993. i 1994. godine donošenjem Zakona o trgovačkim društvima (1994.), Zakona o porezu na dodanu vrijednost (1995.), Zakona o radu (1995.), Zakona o zapošljavanju (1996.), Zakona o socijalnoj skrbi (1997.), Zakona o mirovinskom osiguranju (1998.) i Carinskog zakona (1999.). Zakonom o trgovačkim društvima iz 1994. godine potpuno je uklonjena mogućnost osnivanja zaštitnih poduzeća, a posljedice su takve da je od 39 zaštitnih poduzeća ostalo tek pet, od kojih su tri preoblikovana u ustanove, a dva posluju kao trgovačka društva. Zakonom o radu (1995.) nestaje iz upotrebe pojam „invaliditet“, „invalidna osoba“ ili pak jednostavno „invalid“, čime se gubi pravna i radna identifikacija osobe s invaliditetom. Iz Zakona o mirovinskom osiguranju (1998.) izostavljen je pojam „invalidski“, a profesionalna rehabilitacija kao dio invalidskog osiguranja gotovo je isključena iz sustava radne i socijalne sigurnosti. U pravilu, donošenje ovih zakona nije išlo u korist osobama s invaliditetom jer su gubile brojna socijalna prava, među kojima i pravo na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje uz potporu ili u zaštitnim poduzećima. Osobe s invaliditetom bile su najteže pogođene takvim promjenama, a njihova ukupna nezaposlenost u tom razdoblju porasla je za 200 %. Do 1998. godine oko 70.000 invalida rada zaposlenih na otvorenom tržištu rada ostalo je bez posla (Šribar, 2002).

Tek 2002. godine prvi put u Hrvatskoj donesen je cjeloviti zakon koji pravno uređuje područje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom – Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02). Tim zakonom uređuju se pojam i način utvrđivanja osoba s invaliditetom smanjenih radnih sposobnosti, sadržaj profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, zapošljavanje osoba s invaliditetom na tržištu rada, zapošljavanje osoba s invaliditetom pod posebnim uvjetima, osnivanje i djelovanje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, osnivanje i djelovanje zaštitnih radionica i radnih centara, olakšice pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, osnivanje i djelovanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju, prekršaji, nadzor te prijelazne i završne odredbe. Profesionalna rehabilitacija uključuje različite mjere i aktivnosti, počevši od utvrđivanja preostalih radnih i općih sposobnosti te procjene profesionalnih mogućnosti uz analizu tržišta rada i mogućnosti zapošljavanja, procjene mogućnosti izvođenja programa profesionalnog osposobljavanja, radnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, informiranja i

savjetovanja o pomoćnoj tehnologiji u učenju i radu, sve do razvoja motivacije i osposobljavanja osoba s invaliditetom u korištenju odabrane tehnologije.

Definirajući kvotni sustav zapošljavanja, prema članku 9. stavku 1. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02, 33/05), tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti i druga državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne samouprave, javne službe, izvanproračunski fondovi te pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu RH dužni su na primjerenom radnom mjestu, prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima imati zaposleno: do 31. prosinca 2008. najmanje jednu osobu s invaliditetom na svaka 42 zaposlena, do 31. prosinca 2011. najmanje jednu osobu s invaliditetom na svakih 35 zaposlenih, do 31. prosinca 2014. najmanje jednu osobu s invaliditetom na svakih 25 zaposlenih, do 31. prosinca 2017. najmanje jednu osobu s invaliditetom na svakih 20 zaposlenih (NN 143/02, 33/05 prema Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, 2008.). Od 2015. godine situacija se mijenja, pa tako novi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 152/14, 39/18) u članku 1. navodi da svi privatni poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, osim predstavništava stranih osoba, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, integrativnih radionica i zaštitnih radionica, dužni su zaposliti, na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima, određeni broj osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih radnika i djelatnosti koju obavljaju. Nadalje, u članku 8. istog Zakona navedeno je kako kvota može biti različita, ali ne može biti manja od 2 % niti veća od 6 % ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca koji je obveznik kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom. Kasnije utvrđenim Pravilnikom o utvrđivanju kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18) broj osoba s invaliditetom koje je poslodavac dužan zaposliti izračunava se po stopi od 3 % ukupnog broja zaposlenih, neovisno o djelatnosti koju poslodavac obavlja.

Obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom prema Zakonu (NN 152/14, 39/18) poslodavac može ispuniti i/ili zamjenskom kvotom na sljedeće načine: primanjem na praksu učenika s poteškoćama u razvoju ili studenta s invaliditetom, primanjem na praksu rehabilitanta u sklopu profesionalne rehabilitacije, sklapanjem ugovora o obavljanju studentskog posla sa studentom s invaliditetom, primanjem osoba s invaliditetom na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, sklapanjem ugovora o poslovnoj

suradnji s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava, sklapanjem ugovora o poslovnoj suradnji sa zaštitnim i integrativnim radionicama, kao i s trgovačkim društvima, zadrugama i udrugama u kojima više od polovice radnika čine osobe s invaliditetom te stipendiranjem redovnog školovanja osoba s invaliditetom. Ako poslodavci ne ispune kvotu ni zapošljavanjem osoba s invaliditetom ni na zamjenski način, u obvezi su plaćati novčanu naknadu, a novčana naknada iznosi 30 % minimalne plaće mjesečno, za svaku osobu s invaliditetom koju je poslodavac bio dužan zaposliti. Obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom nema novoosnovani poslodavac u razdoblju od 24 mjeseca od dana upisa u odgovarajući registar.

Osobe s invaliditetom ubrajaju se u skupinu osoba otežane zapošljivosti (Rački, 1997). Prema istraživanjima, stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom od 30 do 50 % viša je u odnosu na ostalu populaciju. Loš položaj osoba s invaliditetom u svijetu rada dovodi do objektivnih egzistencijalnih problema (niža primanja, manje mogućnosti za obrazovanje i zapošljavanje...) i socijalne nesigurnosti (Majsec Sobota, 2002). Općenito, rad ima ekonomsku, socijalnu i psihološku vrijednost za pojedinca te predstavlja potrebu, pridonoseći razvoju samostalnosti i osjećaju društvene vrijednosti. Za osobe s invaliditetom postoji još jedna dimenzija koja naglašava važnost rada, a to je socijalna integracija u društvo koja služi kao most između prepreka koje izviru iz stereotipa i predrasuda društva prema njima samima (Majsec Sobota 2002). Treba naglasiti kako rad nije garancija uspješne socijalne integracije osoba s invaliditetom, ali je svakako preduvjet za njezino ostvarenje (Kiš-Glavaš, 2002).

## **1.2. Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom**

U svijetu, pa tako i u Hrvatskoj, postoje dva osnovna modela zapošljavanja osoba s invaliditetom; zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i zaštitno zapošljavanje. Osobe s invaliditetom prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 39/18) mogu se zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima. Najprihvatljiviji model zapošljavanja postavlja sebi kao cilj zapošljavanje osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, što se provodi kroz radne jedinice u otvorenom gospodarstvu, zapošljavanje uz podršku ili potporu i samozapošljavanje (Žunić, 2003; Rački, 1997). Međutim, kako postoji dio osoba s invaliditetom koji zbog prirode svojeg oštećenja ne može raditi na otvorenom tržištu rada (Rački, 1997; O'Flynn, Craig, 2001; Žunić, 2003,

prema Skočić Mihić, 2004), razvio se i model zaštitnog zapošljavanja koji dolazi u obliku zaštitne radionice, radnih centara te centara za radnu okupaciju (Žunić, 2003).

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 39/18, 75/18), na otvorenom tržištu rada osoba s invaliditetom može se zaposliti na sljedeće načine:

- a. zapošljavanje bez potpore ili podrške – zapošljavanje bez korištenja financijske potpore ili stručne podrške jer je u cijelosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu u odnosu na njezin invaliditet i utvrđenu preostalu radnu sposobnost
- b. zapošljavanje uz potporu – zapošljavanje uz korištenje određene financijske potpore radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju
- c. zapošljavanje uz podršku – zapošljavanje uz korištenje određene stručne podrške radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju, uz korištenje određene financijske potpore i stručne podrške radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju (zapošljavanje uz potporu i podršku).

Zapošljavanje uz podršku suvremeni je model zapošljavanja koji je u svijetu već potvrđen kao vrlo uspješan oblik zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama u integriranim uvjetima te je za njih mnogo učinkovitiji od drugih oblika radno-socijalne integracije. Ovaj oblik zapošljavanja slijedi načela normalizacije i socijalne inkluzije smještanjem osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada uz sustavnu i kontinuiranu podršku (Wilson, 2003, prema Božić-Žalac i dr., 2019). To je plaćeno zapošljavanje osoba s invaliditetom za koje je kompetitivno zapošljavanje potpuno ili gotovo nemoguće i koje zbog teškoća trebaju trajnu podršku na radnom mjestu.

Četiri su glavna modela zapošljavanja uz podršku (Lutifyya i sur., 1988, prema Božić-Žalac i dr., 2019): individualno zapošljavanje, grupno zapošljavanje, mobilne skupine i mala poduzeća. S obzirom na vrstu i način pružanja podrške razlikujemo (O' Brien, 1995, prema

Božić-Žalac i dr., 2019): *job coach* model (podršku pruža radni asistent), model mentorstva (redovni zaposlenik u ulozi mentora), model dijeljenja posla (zaposlenik uz podršku dijeli radno mjesto s redovnim zaposlenikom koji preuzima dio odgovornosti za pružanje podrške) i model savjetodavnog treninga (konzultant educira redovne zaposlenike za pružanje odgovarajuće podrške zaposleniku uz podršku). U Hrvatskoj u trgovačkim društvima Grupe Calzedonia, premda bez adekvatne zakonske regulative i sustavne potpore, nazire se upravo model zapošljavanja uz podršku kao način radnog uključivanja osoba s intelektualnim teškoćama (Božić-Žalac i dr., 2019).

Samozapošljavanjem u smislu ovog zakona smatra se: osnivanje trgovačkog društva i zapošljavanje u tom trgovačkom društvu, osnivanje zadruge i zapošljavanje u zadruzi, osnivanje udruge i zapošljavanje u toj udruzi, obavljanje obrta, obavljanje domaće radinosti ili sporednog zanimanja na temelju kojeg je osoba osigurana na mirovinsko osiguranje, obavljanje djelatnosti slobodnog zanimanja (profesionalne djelatnosti) te obavljanje djelatnosti poljoprivrede i šumarstva (NN, 39/18, 75/19).

Pod posebnim uvjetima zapošljavanja osoba s invaliditetom može se zaposliti:

- a. u integrativnoj radionici – u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju
- b. u zaštitnoj radionici – 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 (NN, 39/18, 75/19).

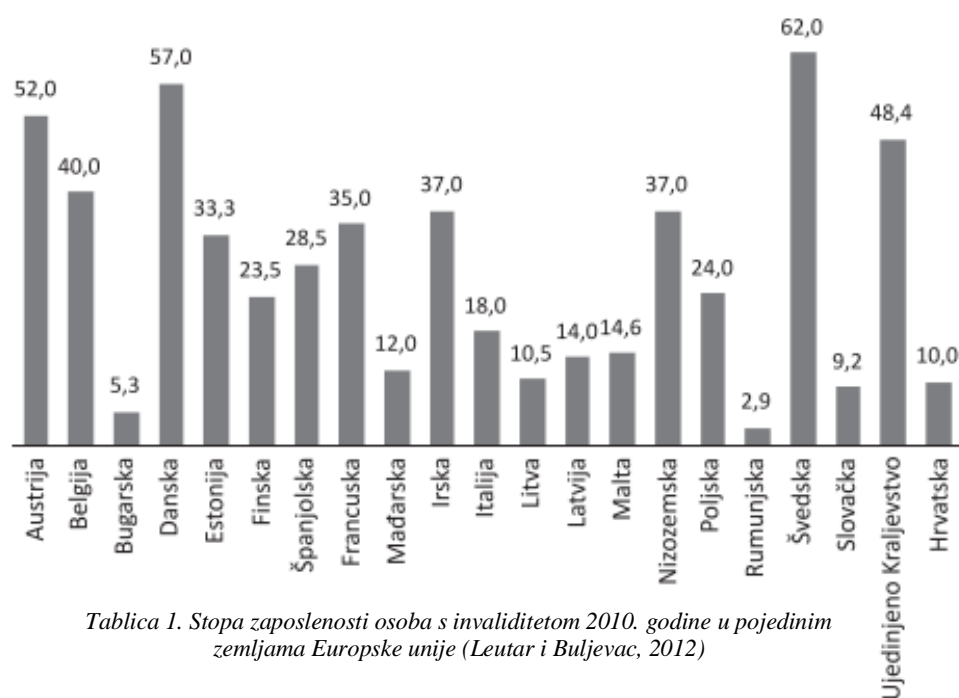
### **1.3. Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i EU**

Kao uvod u temu rada, iznijeti ćemo podatke o zapošljavanju osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i nekim članicama Europske unije iz 2010. godine koje će se poslije u radu spominjati i uspoređivati u kasnijim razdobljima, a bitne su u kontekstu usvojenih strategija iz spomenutih poglavlja.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od prioriternih područja politika država članica Europske unije jer se njime ostvaruje punopravno uključivanje u zajednicu osoba s



invaliditetom. Svjesne toga, europske države od početka 20. stoljeća provode sljedeće politike zapošljavanja osoba s invaliditetom, vodeći se konceptom medicinskog modela invaliditeta: zaštitno zapošljavanje kroz slabije plaćene poslove, pomoćna zanimanja utemeljena na ispomoći, kvotno zapošljavanje putem pozitivne diskriminacije te poticanje i prihvaćanje zapošljavanja osoba s invaliditetom zbog rasta utjecaja međunarodnih pokreta osoba s invaliditetom (Goss i sur., 2000, prema Leutar i Buljevac, 2012). Prema European Community Household Panelu (ECHP) (European Disability Forum, 2003, prema Leutar i Buljevac, 2012), vjerojatnost pronalaska ili pokretanja posla kod osobe bez invaliditeta iznosi 66 %, osobe s lakšim invaliditetom 47 %, dok je za osobe s težim invaliditetom 25 %. Istraživanja iz 2008. godine (Shima i sur., 2008, prema Leutar i Buljevac, 2012) upućuju na rast zaposlenosti osoba s invaliditetom, osim u Češkoj i Poljskoj. Tada je zaštitno zapošljavanje najčešće bilo u Belgiji i Italiji, dok su se na otvorenom tržištu rada najviše zapošljavali u Slovačkoj, Češkoj, Austriji i Njemačkoj. Najveću zaposlenost osoba s invaliditetom imale su Švedska, Danska, Austrija, Ujedinjeno Kraljevstvo, Nizozemska i Irska. Najmanje zaposlenih osoba s invaliditetom imale su Rumunjska, Bugarska, Slovačka i Hrvatska.

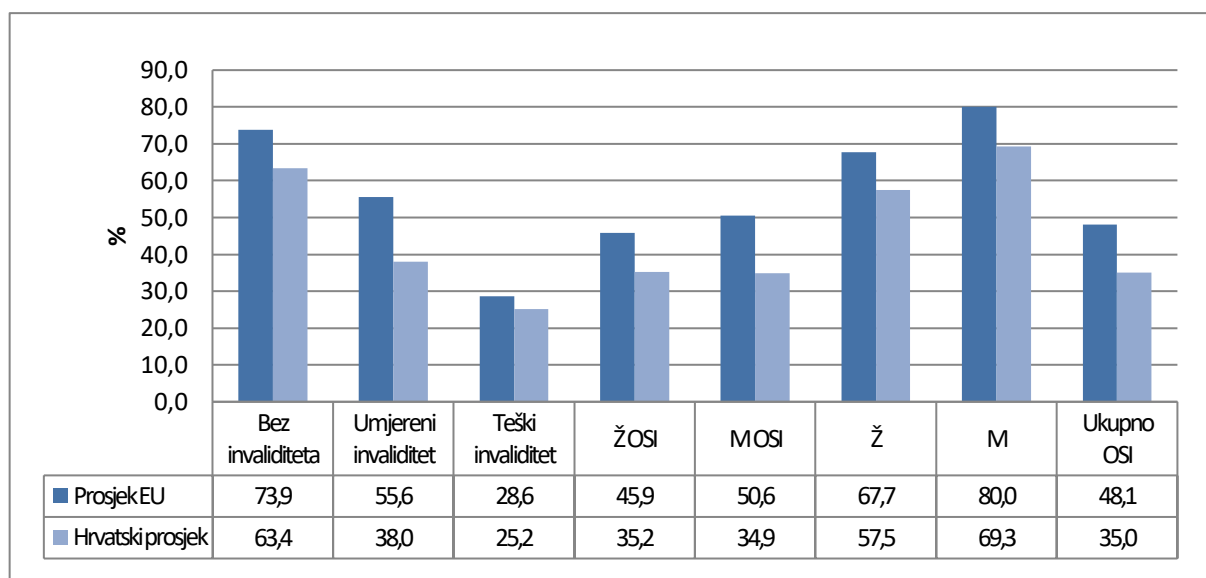


Tablica 1. Stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom 2010. godine u pojedinim zemljama Europske unije (Leutar i Buljevac, 2012)

Podaci u Tablici 1. prikazuju stopu zaposlenosti osoba s invaliditetom u Europskoj uniji. Prema njoj, najveći broj osoba s invaliditetom zaposlen je u Švedskoj, Danskoj, Austriji, Ujedinjenom Kraljevstvu, Nizozemskoj i Irskoj, dok se na dnu ljestvice nalaze Rumunjska, Bugarska, Slovačka i Hrvatska. Pojedina nacionalna izvješća navode postotak nezaposlenih

osoba s invaliditetom, pa tako u izvještaju za Češku on iznosi 17,4 % (Šiška, 2009, prema Leutar i Buljevac, 2012), za Njemačku 14,5 % (Waldschmidt i sur., 2009, prema Leutar i Buljevac, 2012), za Sloveniju 14,83 % i za Švedsku tek 6,3 % (Danermark, 2009, prema Leutar i Buljevac, 2012).

Odmah na uvid možemo priložiti Tablicu 2. s najnovijim podacima za Europski semestar<sup>1</sup>, odnosno Državni izvještaj Akademske zajednice europskih stručnjaka za invaliditet<sup>2</sup> (ANED – The Academic Network of European Disability Experts, u daljnjem tekstu: Zajednica) o procjeni invaliditeta za Hrvatsku iz veljače 2019. godine. Naime, cjelokupni izvještaj o zaposlenosti za 2018. godinu identificira hrvatsku stopu zaposlenosti osoba s invaliditetom kao kritičnu, a dostupni podaci govore o najvišoj stopi nezaposlenosti u Europskoj uniji.



Tablica 2. Stopa zaposlenosti u Europskoj uniji 2018. godine, prema Izvještaju (Stefanos Grammenos, 2019)

<sup>1</sup> Europski semestar ciklus je usklađivanja gospodarskih i poreznih politika u Europskoj uniji. Odvija se prvih šest mjeseci u godini, zbog čega je i dobio naziv „semestar“. Europski semestar dio je šire reforme gospodarskog upravljanja Europskom unijom (Europska komisija, 2011).

<sup>2</sup> Tijelo koje je osnovala Europska komisija 2008. godine radi pružanja znanstvene podrške i savjeta u vezi s invaliditetom, a bavi se razvojem Europske strategije za invaliditet 2010. – 2020. i implementacijom UN-ove Konvencije o pravima osoba s invaliditetom u Europskoj uniji.

Dostupni podaci u Izvještaju za Hrvatsku impliciraju velike izazove u ostvarivanju strategije Europa 2020. u 2018., a dijelom i 2019. godini. Hrvatska ima općenito nisku stopu zaposlenosti, a to se odražava i na osobe s invaliditetom, pa se tako nalazi na dnu liste Europske unije. Ističe se niska stopa tercijarnog obrazovanja mladih ljudi s invaliditetom, kao i rizik od siromaštva koji prate deficiti sustava socijalne zaštite. Navodi se pozitivni trend prilika za zapošljavanje osoba s invaliditetom zbog manjka radne snage koji je posljedica velikih emigracija mladih ljudi. Zanimanje koje se nudi kao prilika jest pomoćni radnik u turizmu, a Zajednica ističe da je u realizaciji takve prilike bitna reakcija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kao posrednika i države koja treba uputiti na implementaciju razumne prilagodbe (Stefanos Grammenos, 2019). Prema nacionalnim izvješćima, u svim zemljama Europske unije postoje olakšice i poticaji poslodavcima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, neovisno o tome je li riječ o zapošljavanju na otvorenom tržištu rada ili o zapošljavanju u posebnim uvjetima (Leutar i Buljevac, 2012).

Olakšice i poticaji najčešće su sredstva za prilagodbu radnog mjesta i uvjeta rada (razumna prilagodba), usluge asistenata u radu, novčani poticaji, određene porezne olakšice i slično. Tako se, primjerice u Italiji, uslugom asistenata u radu putem programa „Job desks“ koristilo 6000 osoba (Micangeli i sur., 2009, prema Leutar i Buljevac, 2012), dok je u Njemačkoj djelovao program „Job Budget“<sup>3</sup> za osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada (Fiala, 2018). U Tablici 3. nalazi se pregled europskih država koje dostupnih olakšica i poticaja za poslodavce.

Prije zapošljavanja osoba s invaliditetom provode se programi profesionalne rehabilitacije koji se odnose na povećanje zapošljivosti osoba s invaliditetom. Programima profesionalne rehabilitacije, ali i programima doškoloavanja, osobe s invaliditetom stječu određena znanja i vještine kako bi bile konkurentnije na tržištu rada. Programi profesionalne rehabilitacije provode se u svim zemljama članicama Europske unije. Osim navedenih programa, u većini zemalja postoje i programi potpomognutoga zapošljavanja.

---

<sup>3</sup> Program za zapošljavanje osoba s invaliditetom na zaštićenim radnim mjestima, pri čemu se poslodavcima, ako zaposle osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, pokriva do 75 % bruto dohotka.

Država	Olakšice i poticaji poslodavcima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom	Kvotni sustav	Zaštitno zapošljavanje	Samoza- pošljavanje
Austrija	+	+	+	+
Belgija	+	+	+	
Bugarska	+	+	+	+
Cipar	+	+	+	+
Češka	+	+	+	
Njemačka	+	+	+	
Danska	+		+	
Estonija	+		+	
Grčka	+	+	+	+
Španjolska	+	+	+	
Finska	+		+	
Francuska	+	+	+	+
Mađarska	+	+	+	
Irska	+	+	+	
Italija	+	+	+	
Litva	+	+	+	
Luksemburg	+	+	+	
Latvija	+		+	
Malta	+	+	+	+
Nizozemska	+		+	
Poljska	+	+	+	+
Portugal	+	+	+	+
Rumunjska	+		+	
Švedska	+	+	+	+
Slovačka	+	+	+	+
Slovenija	+	+	+	+
Ujedinjeno Kraljevstvo	+		+	+
Hrvatska	+	+	+	+

Izvor: Bengtsson, 2009.; Burton i O'Mahony, 2009.; Calite, 2009.; Cecotto, 2008.; Danermark, 2009.; Devlieger, 2008.; Flaker i sur., 2009.; Ghergut i Gavrilovici, 2008.; Hanzelova i sur., 2009.; Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2010.; Koenig, 2009.; Konczei i Horvath, 2008.; Kummisjoni Nazzjonali Persuni B' dizabilita, 2009.; Micangeli i sur., 2009.; Panayotova, 2009.; Pimenta i Marques, 2009.; Roulstone i sur., 2009.; Ruškus, 2009.; Sakkeus i sur., 2009.; Schoonheim i Smits, 2009.; Strati i Evangelinou, 2009.; Symeonidou, 2008.; Šiška, 2009.; Velche i sur., 2009.; Verdugo i sur., 2009.; Waldschmidt i sur., 2009.; Wapiennik, 2009.; Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/2002., 33/2005.)

Tablica 3. *Uvjeti zapošljavanja osoba s invaliditetom u Europskoj uniji 2010. godine (Leutar i Buljevac, 2012)*

Zaštitno zapošljavanje zastupljeno je u svim državama članicama Europske unije. Prema izvještajima iz 2007. godine, u Njemačkoj je postojalo 687 zaštitnih radionica da bi se osigurao transfer na otvoreno tržište (International Disability Rights Monitor, 2007, prema Leutar i Buljevac, 2012), dok se u Mađarskoj 2008. godine čak 18 346 osoba zaposlilo pod zaštićenim uvjetima rada (Konczei i Horvath, 2008, prema Leutar i Buljevac, 2012). Kvotni sustav odnosi se na zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i najčešće se odnosi na državni sektor iako se sve češće zakonom obvezuje i privatni sektor poslodavaca. Primjenom socijalnog modela pristupa invaliditetu tijekom godina mogao se pratiti napredak u području zapošljavanja osoba s invaliditetom, osobito u razvijenijim zemljama Europe i svijeta. Razlog tome je promjena stajališta društva prema osobama s invaliditetom te rapidni tehnološki razvoj koji je promijenio strukturu tržišta rada (Leutar i Buljevac, 2012).

#### 1.4. Razumna prilagodba

Uz navedene strategije namijenjene poboljšanju položaja osoba s invaliditetom, ostale politike i instrumenti Europske unije koji uređuju i definiraju područje zapošljavanja osoba s

invaliditetom jesu: Europska strategija za zapošljavanje (Europska komisija, 1997), Europska strategija za osobe s invaliditetom (Europska komisija, 2010), Akcijski plan za osobe s invaliditetom (Europska komisija, 2004), Direktiva Vijeća 2000/78/EZ te Konvencija o pravima osoba s invaliditetom. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ (Vijeće Europske unije, 2000) uvodi novi koncept ili prava u politike zemalja članica: pravo na razumnu prilagodbu, obvezu razumne prilagodbe, koncept nerazmjernog opterećenja, koncept odgovarajućih mjera te koncept primjerene prilagodbe. Prema Konvenciji UN-a o pravima osoba s invaliditetom (Ujedinjeni narodi, 2006) koju je Republika Hrvatska ratificirala 2007. godine, pojam *razumna prilagodba* obilježava potrebnu i odgovarajuću prilagodbu i usklađivanje, koje ne predstavlja neproporcionalno ili neprimjereno opterećenje. U pojedinačnom slučaju, ondje gdje je to potrebno, osobama s invaliditetom osigurat će se ravnopravno uživanje ili korištenje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima. Uskraćivanje razumne prilagodbe, prema Konvenciji, smatra se diskriminacijom osoba s invaliditetom. Razumno prilagodbom radnog mjesta i radnog okruženja omogućuje se lakše uključivanje osoba s invaliditetom u svijet rada i veća pristupačnost mjesta rada, a ona se može realizirati kroz različite aspekte koji su međusobno povezani (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

U ovom poglavlju bitno je naglasiti što je razumna prilagodba i od čega se sastoji jer se prema anketama, o kojima će poslije biti riječi, za hrvatske poslodavce ispostavilo kako ne razumiju što je razumna prilagodba i kako tražiti poticaje za nju prilikom potencijalnog zapošljavanja osobe s invaliditetom.

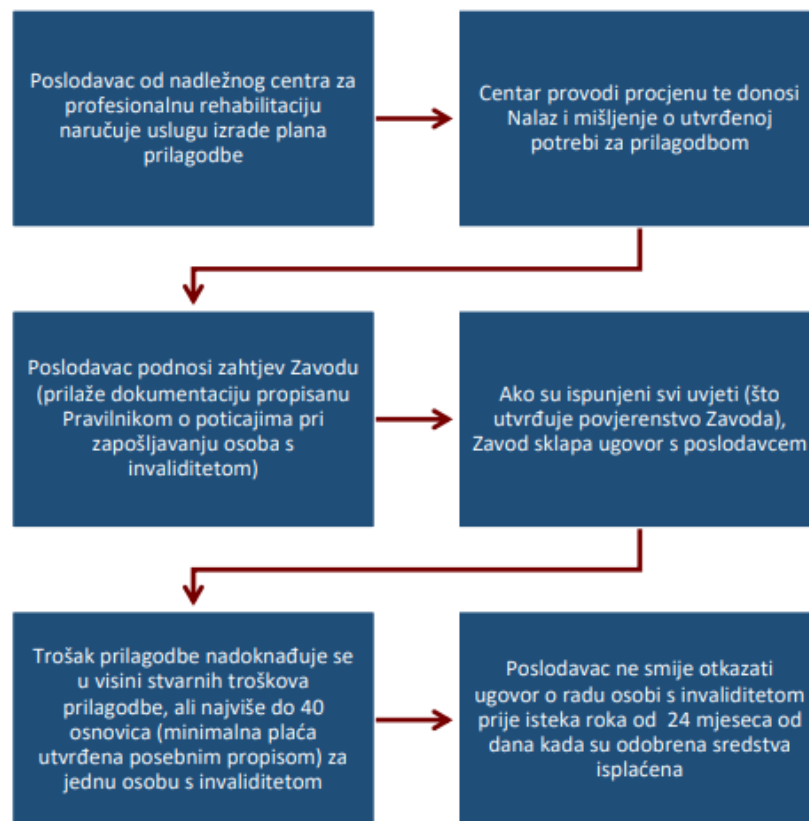
Promatrajući različite potrebe svakog zaposlenika, kao i različite mogućnosti prilagodbe radnog mjesta, potrebno je voditi brigu o individualnim mogućnostima i specifičnim ograničenjima pojedine osobe s invaliditetom kako bi individualni plan prilagodbe bio što učinkovitiji. Opseg i vrsta razumne prilagodbe ovisi o osobinama same osobe s invaliditetom (sposobnosti, potrebe, poteškoće), specifičnostima radnog mjesta (radni zadaci i aktivnosti koje posao uključuje, psihološki i tjelesni zahtjevi i drugo) te o dostupnim resursima (pomagala, prilagodba pomagala, osposobljavanje za korištenje asistivne tehnologije, podrška radne okoline i drugo) (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

S obzirom na aspekte razumne prilagodbe razlikujemo arhitektonsku prilagodbu radnog mjesta, tehničku prilagodbu uvjeta rada, opreme i sredstava za rad, prilagodbu

psihosocijalnih aspekata radnog mjesta i radnog okruženja, prilagodbu kognitivnih aspekata radnog mjesta i radnog okruženja kao i prilagodbu organizacijskih aspekata. Uz navedeno, prilagodba radnog mjesta može uključivati i potrebu za pružanjem pomoći druge osobe pri izvršavanju radnih zadataka (asistent), organiziranje dodatnih osposobljavanja i obuka te omogućavanje korištenja osobne sigurnosne opreme (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

Arhitektonska prilagodba radnog mjesta odnosi se na: fizičku prilagodbu radi lakše pristupačnosti prostoru, uklanjanje postojećih prostornih prepreka u radnoj okolini ili pri dolasku na radno mjesto, osiguravanje mogućnosti pristupa svim prostorijama u kojima se izvršavaju radni zadaci i ugradnja rampe, dizala, vertikalno/koso-podizne platforme, širokih vratnih okvira, proširenje hodnika, korištenje skalamobila, prilagodbu sanitarnih prostorija i slično. S druge strane, tehnička prilagodba uvjeta rada, opreme i sredstava za rad odnosi se na prilagodbu koja bi omogućila osobi s invaliditetom da samostalno i bez mnogo dodatnog napora izvršava zadatke, a podrazumijeva osiguravanje dodatne rasvjete, slabijeg ili jačeg osvjetljenja, zvučne ili svjetlosne signalizacije, prikladnog telefona, tipkovnice ili miša. Sve to može uključiti i korištenje asistivne tehnologije, namještaja po mjeri, uredskog stola s mogućnošću reguliranja visine i nagiba, masažne fotelje ili drugih specifičnih pomagala, ovisno o vrsti oštećenja i potreba samog zaposlenika. Uz navedeno, može postojati prilagodba psihosocijalnih aspekata radnog mjesta, što podrazumijeva podršku u radu, suradnju s drugima, češću kontrolu izvršavanja radnih zadataka, kao i dodatni trud ostalih zaposlenika, stručnih radnika i radnih instruktora. Prilagodba kognitivnih aspekata odnosila bi se na pojednostavljivanje radnih operacija s obzirom na sposobnosti i ograničenja osobe, pomoć pri radu u određenim dijelovima radnih zadataka te davanje jasnih uputa primjerenih stupnju intelektualnog statusa i razumijevanja osobe. Uza sve to, podrazumijeva prilagodbu tempa i složenosti radnih zadataka prema posebnostima svake osobe te demonstraciju izvršavanja zadataka radi njihova boljeg razumijevanja uz osiguravanje duljeg vremena za izvršavanje radnog zadatka. Na samom kraju, prilagodba organizacijskih aspekata rada obuhvaća sve – od fleksibilnosti radnog vremena i mijenjanja rasporeda do preraspodjele zadataka među zaposlenicima i promjene načina poslovne komunikacija među zaposlenicima – npr. ako je zaposlenik osoba s oštećenjem vida, moguća je razmjena informacija usmeno ili e-poštom (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

U Republici Hrvatskoj poslodavac ima zakonsku obvezu osiguravanja razumne prilagodbe prilikom provedbe ispitivanja u sklopu natječaja, kao i samog radnog mjesta, uvjeta i organizacije rada. Dakako, takva prilagodba ne bi trebala predstavljati nerazmjerno i neprimjereno opterećenje za poslovanje tvrtke. Štoviše, poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom ili osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti poticaje upravo za sufinanciranje troškova razumne prilagodbe koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom pod uvjetom da je osoba upisana u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom jer samo se one ubrajaju u kvotu zaposlenih osoba s invaliditetom. Cijeli proces ostvarivanja prava na poticaj opisan je u grafičkom prikazu u Tablici 4. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s



Tablica 4. Prikaz stjecanja prava na poticaje za razumnu prilagodbu (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018)

invaliditetom (NN, 39/18, 75/18) predvidio je da Centri za profesionalnu rehabilitaciju (Zagreb, Rijeka, Osijek, Split) imaju ključnu ulogu u pružanju podrške poslodavcima koji traže spomenute poticaje. Stručno osoblje u centrima provodi procjenu osobe s invaliditetom i analizu radnog mjesta i radnog okruženja, što je temelj za izradu nalaza i mišljenja s prijedlogom plana prilagodbe. S tim prijedlogom prilagodbe poslodavac može tražiti

sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada, što je detaljno opisano Pravilnikom o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18). Detaljan način pružanja usluga centara za profesionalnu rehabilitaciju, pa i usluge izrade plana prilagodbe radnog mjesta i radnog okruženja te opreme i sredstava za rad, utvrđen je Standardima usluga profesionalne rehabilitacije koje sadržava Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18).



## **2. Struktura tržišta rada, specifičnosti kvotnog sustava i poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom – usporedba od 2016. do 2018. godine**

Od početka 2015. godine, kad je država propisala da svaki poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika mora među zaposlenima imati najmanje 3 % osoba s invaliditetom, njihovo zapošljavanje bilježi porast, ali i dalje je zaposleno samo oko 6600 osoba radne dobi s invaliditetom, dok ih je još oko 200.000 radno neaktivno. Nakon što je država proširila kvotnu obvezu zapošljavanja osoba s invaliditetom s državnih i lokalne vlasti, ustanova javnih službi i trgovačkih društava u pretežito državnom vlasništvu, odnosno u vlasništvu lokalnih jedinica na privatni sektor, od ukupno 9000 obveznika zapošljavanja osoba s invaliditetom, tu obvezu ispunjavalo ih je samo 5135, dok su ostali plaćali kaznu (Novi list, 2018).

### **2.1. Tržište rada za osobe s invaliditetom u Hrvatskoj od 2016. do 2018. godine**

Za lakše razumijevanje podataka koji će biti poslije prezentirani, trebamo se osvrnuti na to kako je tržište rada izgledalo za osobe s invaliditetom proteklih nekoliko godina. Godine 2016., kada je Hrvatski zavod za zapošljavanje evidentirao ukupni broj zaposlenih osoba (218.834), udio zaposlenih osoba s invaliditetom bio je 1,3 %, odnosno 2853 osobe. Doduše, u odnosu na 2015. godinu to je bio porast zapošljavanja za 9,18 %, jer je zaposleno 2613 osoba s invaliditetom. Tada je također broj zaposlenih na temelju zasnivanja radnog odnosa bio 2728, a tek njih 125 bilo je zaposleno na temelju nekih drugih poslovnih aktivnosti (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, registriranje trgovačkog društva, obrta, ugovor o djelu i drugo). Najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom tijekom 2016. godine imao je srednjoškolsko obrazovanje, a najbrojniju skupinu činile su osobe s intelektualnim teškoćama, dok su ih slijedile osobe s višestrukim teškoćama te osobe s tjelesnim invaliditetom. Najviše osoba, kao i prethodne godine, bilo je zaposleno u prerađivačkoj industriji. U mjere aktivne politike zapošljavanja bilo je uključeno 1480 osoba s invaliditetom, a najviše osoba s invaliditetom, kao i prethodnih godina, bilo je zaposleno putem javnih radova<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Javni je rad mjera čiji je program zasnovan na društveno korisnom radu koji inicira lokalna zajednica ili organizacije civilnog društva. Cilj mjere jest uključiti nezaposlene osobe u program aktivacije na poslovima društveno korisnog rada. Trajanje mjere jest šest mjeseci (puno radno vrijeme), devet mjeseci (šest mjeseci rada

Na taj način bilo je zaposleno njih 854, odnosno 57,70 % ukupnog broja uključenih u mjere aktivne politike. Samo 17 osoba koristilo se potporama za samozapošljavanje, a u program obrazovanja prema potrebama tržišta rada bilo je uključeno 139 osoba s invaliditetom, što je u odnosu na 2015. godinu porast od 15,83 %. Kroz mjeru Stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa bila je uključena 141 osoba s invaliditetom, a 2015. godine tom se mjerom koristilo 135 osoba. Mjerama aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom koristila su se ukupno 383 poslodavca; 118 tvrtki u državnom vlasništvu, 170 u privatnom, a 95 u mješovitom tj. zadružnom ili zajedničkom vlasništvu (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2017).

Tijekom 2017. godine u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ukupan broj zaposlenih iznosio je 196 820 osoba, od kojih je 3366 osoba s invaliditetom. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, 3204 tj. 95,2 % osoba zaposleno je na temelju zasnivanja radnog odnosa, a 162 osobe ili 4,8 % na temelju drugih poslovnih aktivnosti (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, registriranje trgovačkog društva, obrta, ugovor o djelu i drugo). Kao i prethodne godine, najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom ima završenu srednju školu, a s obzirom na djelatnost zaposlenja, najviše ih se zapošljavalo u prerađivačkoj industriji, javnoj upravi i obrani i u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i posluživanja hrane. U mjere aktivne politike zapošljavanja bile su uključene 1433 osobe s invaliditetom, što je manje nego prethodne godine. Najviše je osoba u 2017. godini bilo zaposleno sufinanciranjem putem javnih radova, čak njih 825, tj. 57,6 % od ukupnog broja uključenih u mjere. Potpore za samozapošljavanje koristile su 24 osobe s invaliditetom, devet njih na početku 2017. godine te čak 15 novouključenih. U program obrazovanja prema potrebama tržišta rada bila je uključena 241 osoba, najzastupljenija mjera bila je stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, kojom se koristilo 129 osoba s invaliditetom (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018).

U evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2018. godini ukupno je bilo evidentirano 174.420 novozaposlenih osoba, od kojih je 3231 bila osoba s invaliditetom. U odnosu na 2017. godinu, kada je bilo zaposleno 3366 osoba s invaliditetom, njihova zaposlenost neznatno je smanjena za 4,01 % , što je prikazano niže u Tablici 5. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, njih čak 3106 ili 96,13 % zaposleno je na temelju

---

u punom radnom vremenu, a preostala tri mjeseca u nepunom, uz mogućnost obrazovanja) ili devet mjeseci u nepunom radnom vremenu za korisnike zajamčene minimalne naknade (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2019)

zasnivanja radnog odnosa, a 125 osoba ili 3,87 % na temelju drugih poslovnih aktivnosti (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, registriranje trgovačkog društva, obrta, ugovorom o djelu i drugo). Kao i do sada, najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom završilo je srednju školu, a izvještaj govori o sporom porastu broja visokoobrazovanih zaposlenih osoba zadnjih nekoliko godina. Prema vrsti invaliditeta, najveći je broj zaposlenih s intelektualnim teškoćama, višestrukim kombiniranim teškoćama i tjelesnim invaliditetom. Prošlogodišnji trend djelatnosti zaposlenja primjenjuje se i za 2018. godinu, gdje je najviše osoba s invaliditetom zaposleno u prerađivačkoj industriji, javnoj upravi i obrani te djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i posluživanje hrane. U mjere aktivne politike zapošljavanja ukupno je bilo uključeno 1648 osoba s invaliditetom, od 1. siječnja 2018. godine u mjere je novouključena 981 osoba. U odnosu na prošlu godinu, broj osoba s invaliditetom uključenih u ove mjere povećao se za 15 %. Najviše uključenih zaposleno je putem financiranja javnih radova, njih 874 ili 53,03 %, a uz korištenje potpora za zapošljavanje zaposleno je ukupno 409 osoba s invaliditetom. U obrazovanje nezaposlenih uključeno je ukupno 168 osoba s invaliditetom, što je 66,34 % više nego u 2017. godini kada je bila uključena 101 osoba (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

	Novozaposleni	Broj novozaposlenih OSI	Broj zaposlenih OSI godinu prije	Mjere aktivnog zapošljavanja	Samozapošljavnje
2016. godina	218.834	2.853 / <b>1,3 %</b>	2.613 / <b>↑ 9,18 %</b>	Ukupno: 1480 OSI Novi: 915 OSI	17 OSI (korištenje potpore)
2017. godina	196.820	3.366 / <b>1,7 %</b>	2.853 / <b>↑ 15,3 %</b>	Ukupno: 1433 OSI Novi: 1093 OSI	119 OSI
2018. godina	174.420	3.231 / <b>1,9%</b>	3.366 / <b>↓ 4,01 %</b>	Ukupno: 1648 OSI Novi: 981 OSI	31 OSI

Tablica 5. Usporedba novozaposlenih posljednje tri godine i korištenje mjera aktivnog zapošljavanja

## **2.2. Zapošljavanje osoba s invaliditetom u državnim institucijama – ispunjavanje kvote, nagrade i kazne poslodavcima od 2016. do 2018. godine**

Svake godine Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom (u daljnjem tekstu: Ured) provodi anketu o zapošljavanju osoba s invaliditetom kod određene skupine poslodavaca. U izvješću iz 2017. godine prikazani su podaci o kvotnom zapošljavanju osoba s invaliditetom u ministarstvima Republike Hrvatske 2016. godine, a od 20 ministarstava, samo ih je tri ispunilo obvezu kvotnog zapošljavanja (Ministarstvo obrane, Ministarstvo unutarnjih poslova i Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku). Pravobraniteljica tvrdi da mnoga ministarstva zapošljavaju i više osoba s invaliditetom od prikazanih, ali one ne zadovoljavaju uvjete za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom (Jutarnji list, 2017). Sukladno odredbama Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18) poslodavac ne može zaposlenicima koji nisu evidentirani u Očevidniku ispuniti kvotu. Česti su slučajevi u kojima poslodavci zapošljavaju osobe s invaliditetom koje nemaju dokaz o invaliditetu, odnosno javnu ispravu na temelju koje se mogu upisati u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom pa se stoga i ne ubrajaju u kvotu. Takav je slučaj čest pri zapošljavanju u mnogim zdravstvenim ustanovama (klinički bolnički centri, kliničke bolnice, klinike, specijalne bolnice i lječilišta) (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). Zabrinjavajuće je da je čak 15 ministarstava plaćalo novčanu naknadu, a nijedno nije koristilo zamjenski način ispunjavanja kvote. Ipak, na pitanje je li ministarstvo prilagođavalo radna mjesta i radne uvjete zaposlenim osobama s invaliditetom po načelu razumne prilagodbe, neka ministarstva izjasnila su se odgovorivši *ne* te su obrazložila kako za zaposlene osobe s invaliditetom ne trebaju nikakve prilagodbe da bi svoje radne zadatke uspješno izvršavale (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2017).

Godine 2017. Ured je proveo anketu zapošljavanja u državnim upravnim organizacijama, a izvješće iz 2018. godine pokazalo je da samo jedna od sedam organizacija obvezu kvotnog zapošljavanja ispunjava isključivo zapošljavanjem, dok ostale uplaćuju novčanu naknadu. Jedino Državna uprava za zaštitu i spašavanje zapošljava osobe s invaliditetom, čak i više nego što kvota propisuje, a ostale organizacije kao razlog nezapošljavanja ističu sljedeće: specifičnosti radnih mjesta, rad na terenu i pod posebnim uvjetima, „zgrada spada u kategoriju 0 zaštite i nema mogućnost prilagođavanja za osobe s tjelesnim oštećenjem“, malo osoba s invaliditetom se javlja na natječaje (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018).

Godine 2018. Ured je proveo anketu o ispunjenju kvotne obveze u 62 bolničke ustanove, a odgovore su dostavile 53 ustanove, dok njih 9 to nisu napravile. Najveću skupinu i to 56 % ispitanika čine obveznici koji obvezu ispunjavaju kombinirano i djelomično zapošljavanjem osoba s invaliditetom, a ostali dio obveze plaćanjem naknade. Slijedi ih 21 % obveznika koji obvezu ispunjavaju isključivo zapošljavanjem, a 9 % ih kvotu djelomično ispunjava zamjenskim načinom, dok za ostatak imaju zaposlen dovoljan broj osoba s invaliditetom. Od ukupnog broja ispitanika, njih 19 % koristilo je zamjenske kvote, a upravo ti rezultati ankete najviše se razlikuju u odnosu na rezultate prethodnih izvješća. U odnosu na razumnu prilagodbu, čak 74 % ispitanih bolničkih ustanova navodi da je prilagođavalo radna mjesta, organizaciju rada i radne uvjete zaposlenim osobama s invaliditetom (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

Kao što su u prethodnim izvješćima hrvatska ministarstva i državne upravne agencije tvrdile da se na natječaje za posao ne prijavljuje dovoljan broj osoba s invaliditetom, isto navode i bolničke ustanove kao razlog neispunjavanja kvotne obveze. Osim toga, bolničke ustanove tvrde da ne pronalaze prikladno radno mjesto, odnosno da određene poslove unutar bolničkog sustava osobe s invaliditetom ne mogu uspješno obavljati, a na to upućuju odgovori u anketi poput „unutar klinike nema odgovarajućih radnih mjesta“. Ured postavlja protupitanje i želi objašnjenje – što su to odgovarajuća ili prikladna radna mjesta za osobe s invaliditetom? Međutim, bolničke ustanove dalje navode da se osobe s invaliditetom kod njih zapošljavaju na radnim mjestima različitih složenosti. Navedena su sljedeća zanimanja: liječnik specijalist psihijatar, telefonist, medicinska sestra, vozač, fizioterapeut, liječnik specijalist opće kirurgije, liječnik specijalist neurologije, liječnik specijalist otorinolaringologije, spremačica, električar, tokar, primalja, administrator, pomoćni djelatnik u kuhinji, zdravstveno-laboratorijski tehničar i drugo (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

Treba naglasiti da se zdravstvene ustanove ne koriste poticajima koje isplaćuje Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom sukladno Pravilniku o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 75/18, 120/18), odnosno neke zdravstvene ustanove tvrde da zbog odredbi u pravilniku ne mogu ostvarivati poticaje. Međutim, prema Članku 2. spomenutog pravilnika tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti, tijela državne vlasti i druga državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne)

samouprave, javne službe, javne ustanove, izvanproračunski i proračunski fondovi, pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu RH, pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te pravne osobe s javnim ovlastima mogu ostvariti pravo na sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom i pravo na sufinanciranje troškova stručne podrške. Poticaj za financiranje troškova za prilagodbu uvjeta rada (tehnička prilagodba) pokriva troškove razumne prilagodbe uvjeta rada za zaposlenu osobu s invaliditetom ako joj je zbog vrste i težine invaliditeta potrebno tehničkom opremom prilagoditi radno mjesto (Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom NN 75/18, prema Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 152/14), poslodavci koji ne ispune kvotu zapošljavanja dužni su platiti kaznu u visini od 30 % iznosa minimalne plaće mjesečno za svaku osobu s invaliditetom koju je tvrtka bila dužna zaposliti, a nije. Tako je 2017. godine kazna iznosila 983 kune mjesečno. Isto tako, ako na tržištu rada nema dovoljno osoba s invaliditetom koje mogu zaposliti, poslodavci moraju zadovoljiti zamjensku kvotu. U trogodišnjem razdoblju od 2015. do 2018. godine poslodavci su uplatili 350 milijuna kuna kazne (Novi list, 2018). Prema podacima Ministarstva rada i mirovinskog sustava, u Očevidniku zaposlenih osoba s invaliditetom u 2018. godini bilo je upisano 10 836 osoba. Kako je u Hrvatskoj registrirano više od 240 tisuća osoba s invaliditetom u radno aktivnoj dobi od 18 do 65 godina, prema podacima iz Očevidnika može se zaključiti da tek svaka dvadeset i druga osoba s invaliditetom radi, što nije nimalo optimističan podatak. Treba imati u vidu da se zapošljavaju i osobe s invaliditetom koje nisu upisane u Očevidnik te da je u njemu prije tri godine bilo registrirano 10 257 zaposlenih osoba s invaliditetom, a 2017. godine taj broj zaposlenih osoba s invaliditetom bio je viši od 10 500. Prema Očevidniku, u 2018. godini bilo je zaposleno više od 10 800 osoba s invaliditetom, a ne treba izostaviti ni to da je u prvih devet mjeseci prošle godine na godišnjoj razini došlo do blagog porasta zapošljavanja osoba s invaliditetom putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Faktograf.hr, 2019).

U prosincu 2018. godine Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: Zavod) evidentirao je 9435 obveznika kvotnog zapošljavanja, od kojih je 2670 obveznika iz javnog sektora, 6659 obveznika iz privatnog

sektora te 106 obveznika – organizacija civilnog društva, dok je 364 novoosnovanih poslodavaca koji su obveznici kvotnog zapošljavanja, ali u vremenu uvođenja u rad (24 mjeseca od dana početka rada) nisu obvezni ispunjavati kvotnu obvezu. Ipak, alarmantno je visok postotak onih obveznika koji nisu zapošljavali osobe s invaliditetom te su odlučili plaćati mjesečnu naknadu. Prošle godine čak 6178 obveznika nije zaposlilo osobu s invaliditetom pa su postali obveznici plaćanja naknade. Čak 3401 obveznik nije uplatio dovoljan iznos za potpuno podmirenje obveze, dok je 2778 obveznika potpuno ispunilo obvezu plaćanjem naknade (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). Sukladno čl. 10. st. 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, sredstva uplaćena s osnove novčane naknade upotrebljavaju se u svrhu isplate poticaja i nagrada pri zapošljavanju osoba s invaliditetom te za provođenje projekata i programa zapošljavanja osoba s invaliditetom. Mjesečna novčana naknada za poslodavce koji nisu ispunjavali kvotu u 2018. godini iznosila je 1.031,94 kuna, a obveznici kvotnog zapošljavanja uplatili su kazne u ukupnom iznosu od 214,558.877,41 kune (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

Osim kazni, odnosno naknada koje poslodavci uplaćuju zbog nezapošljavanja osoba s invaliditetom, valja istaknuti da ima i onih koji rade upravo suprotno – zapošljavaju više osoba s invaliditetom nego što kvota propisuje, a zbog toga im se dodjeljuje novčana nagrada za zapošljavanje izvan kvote, pa poslodavac mjesečno može ostvariti nagradu u visini od 15 % minimalne plaće. Godine 2018. čak 105 poslodavaca u prosjeku je dobilo po 5.400 kuna mjesečno i to za zapošljavanje 250 osoba s invaliditetom, od kojih je 102 na otvorenom tržištu rada. Usporedbe radi, 2017. godine pravo na nagradu ostvarila su tek 52 poslodavca. (Faktograf.hr, 2019; Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). K tome je Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom 2018. godine inicirao projekt dodjele nagrada „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ za 2017. godinu, u suradnji s partnerima HZZ-om, HUP-om, Institutom za razvoj tržišta rada, portalom Moj posao i Zajednicom saveza osoba s invaliditetom Hrvatske – SOIH. Cilj je projekta povećanje zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada promicanjem, unapređivanjem i poticanjem zapošljavanja. Ukupno je dodijeljeno šest nagrada pobjednicima unutar kategorija: privatni sektor, mikro, mali, srednji i veliki poslodavac, a posebno je izdvojena kategorija „primjer dobre prakse“ (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018).

Poslodavci godine za osobe s invaliditetom za 2017. godinu:

1. javni sektor: Makarski komunalac d. o. o. iz Makarske
2. mikropoduzetnik: Punkt d. o. o. iz Pule
3. mali poduzetnik: Bijela harmonija d. o. o. iz Zagreba
4. srednji poduzetnik: Parkovi plus d. o. o. iz Rijeke
5. veliki poduzetnik: Drvna industrija Klana d. d. iz Klane
6. primjer dobre prakse: Galeb d. d. iz Omiša (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018).

Do sada je poznato da su izuzeća radnika prisutna na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, odnosno na poslovima Oružanih snaga RH, policijskim poslovima, poslovima zaštite i spašavanja, poslovima zaštite osoba i imovine te poslovima vatrogasaca i pirotehničara, a prošle godine dodano je i izuzimanje radnika zaposlenih u udrugama osoba s invaliditetom na radnim mjestima osobnih asistenata. Prema Izvješću rada pravobraniteljice za 2018. godinu, 48 poslodavaca zatražilo je izuzimanje radnika zaposlenih u udrugama osoba s invaliditetom. S obzirom na prethodnu 2017. godinu, bilježio se porast broja zaposlenih osoba s invaliditetom, što je ujedno pratio i porast broja obveznika zapošljavanja osoba s invaliditetom i to za gotovo 400 osoba s invaliditetom, odnosno 1000 obveznika više. To se može pripisati donošenju novog Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 120/18) koji je omogućio povoljnije uvjete najave zamjenskog zapošljavanja osoba s invaliditetom. Tako je povećan broj najava ispunjenja zamjenskog zapošljavanja ugovorima s pravnim osobama koje zapošljavanju više od polovine radnika osobe s invaliditetom te s osobama koje se samozapošljavaju. Potrebno je istaknuti kako su tri pravne osobe dobile status integrativnih radionica tijekom 2018. godine, a to su Hedona, Labtex i Krokoteks (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).



### **2.3. Analiza poticaja isplaćenih od Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom od 2016. do 2018. godine**

Kako bismo takvu situaciju dodatno opisali, uzet ćemo u obzir iznose isplaćenih poticaja od Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za subvencioniranje plaća na otvorenom tržištu rada i u zaštitnim radionicama, kao i broj poslodavaca koji se koristio poticajima za posebne namjene (arhitektonska prilagodba, tehnička prilagodba uvjeta rada i sufinanciranje kamata na kreditna sredstva za kupnju potrebne opreme za zapošljavanje osoba s invaliditetom) u razdoblju od 2016. do 2018. godine, počevši od najnovijih podataka (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). Razlog usporedbe ovih poticaja godinu za godinom jest stajalište da poslodavci nisu ohrabreni zaposliti osobe s invaliditetom zbog slabog razumijevanja dostupnosti poticaja. Podsjetimo, prema Članku 4. Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 39/18), poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada te osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti sljedeće poticaje:

1. subvenciju plaće osobe s invaliditetom
2. sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom
3. sufinanciranje troškova prilagodbe mjesta rada osobe s invaliditetom
4. sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom
5. naknadu u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje, doprinosa za zapošljavanje i doprinosa za zaštitu zdravlja na radu
6. sufinanciranje troškova stručne podrške
7. posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom kod poslodavaca na otvorenom tržištu rada, odnosno kod osoba s invaliditetom koje se samozapošljavaju
8. potporu za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom.

Integrativna radionica može ostvariti sljedeće poticaje:

1. subvenciju plaće osobe s invaliditetom
2. sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom
3. sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom

4. posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti u zaštitnim radionicama ili integrativnim radionicama.

Zaštitna radionica može ostvariti sljedeće poticaje:

1. subvenciju plaće osobe s invaliditetom
2. sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom
3. sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom
4. posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti u zaštitnim radionicama ili integrativnim radionicama.

U 2018. godini ukupno su za zapošljavanje 1163 osobe (636 muškaraca i 527 žena), od kojih je 600 na otvorenom tržištu (385 muškaraca i 215 žena) te 563 u zaštićenim uvjetima (251 muškarac i 312 žena), isplaćeni poticaji koje dodjeljuje Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za 318 poslodavaca (308 na otvorenom tržištu te 7 zaštitnih i 3 integrativne radionice), u ukupnom iznosu od 101,604.413,68 kuna (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). U Tablicama 6. i 7. vidimo broj poslodavaca koji je zapošljavao osobe s invaliditetom u posljednje tri godine te iznos subvencija za plaće osoba s invaliditetom u 2018. godini.

Godina	2016.	2017.	2018.
Broj poslodavaca	288	287	318
Broj OSI	1063	1037	1163

Tablica 6. Broj poslodavaca korisnika poticaja i ukupan broj OSI za koje su traženi poticaj od 2016. do 2018. godine (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019)

Ukupno se 318 poslodavaca koji su zapošljavali 1163 osobe s invaliditetom koristilo poticajima. Isplaćeno je ukupno 101,604.413,68 kuna, od kojih je 19,535.781,10 kuna bilo za subvencioniranje plaća za osobe s invaliditetom. Naime, poslodavac može ostvariti pravo na subvenciju plaće zaposlenih osoba s invaliditetom ako se nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju utvrdi da unatoč prilagodbi radnog mjesta i pružanju odgovarajućih usluga stručne podrške osoba s invaliditetom ne može postići one rezultate u

obavljanju radnih zadataka koje bi na istom radnom mjestu postigao prosječan radnik bez invaliditeta.

<b>19,535.781,10 kuna / 924 OSI</b>	Otvoreno tržište rada	Zaštitne radionice
Broj poslodavaca	240	10
Broj OSI	419	505
Subvencija plaće	6,040.887,36 kuna	13,504.893,74 kune

*Tablica 7. Raspodjela subvencija za plaće osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu i zaštitne radionice 2018. godine (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019)*

Primjetno je više poticaja isplaćeno za plaće korisnika zaštitnih radionica iako je ondje zaposleno samo 86 osoba više. Prema navodima Izvještaja o radu pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za 2018. godinu, zaštitne radionice kao i do sada sklapaju ugovore o poslovnoj suradnji uglavnom s naručiteljima iz privatnog sektora, a ankete Ureda pravobraniteljice provedene 2018. godine potvrđuju da javni sektor zamjensku kvotu kao način ispunjenja kvotne obveze još uvijek ne prepoznaje u dovoljnoj mjeri, već se odlučuje na uplaćivanje novčane kazne (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). U ovom slučaju treba postaviti pitanje koji su razlozi za takvu odluku mnogih poslodavaca i je li zapošljavanje osoba s invaliditetom tako lako u Hrvatskoj s obzirom na činjenicu da će poslodavac, kad i ako zaposli osobu s invaliditetom, moći ostvariti poticaje samo ako je ta ista osoba upisana u Očevidnik.

Na prvi pogled to se može pripisati neinformiranosti poslodavaca koji misle da za zapošljavanje osobe s invaliditetom trebaju „izmisliti novo radno mjesto“, međutim ovo postaje siva zona ponude i potražnje na tržištu rada, gdje se u slučaju osoba s invaliditetom, kao skupini koja je najteže zapošljiva, nameće trend dugotrajne nezaposlenosti koja uzrokuje pad životnog standarda, kod nekih i osiromašenje. Također, osobi su ograničeni resursi traženja posla i onemogućeno joj je sudjelovanje u društvenim aktivnostima, što osobe dodatno izolira od potrebnih informacija i veza te tako otežava zapošljavanje (Kiš-Glavaš, 2009, prema Božić-Žalac, 2018). Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za 2018. godinu, najveći broj osoba s invaliditetom dugotrajno je nezaposlen, odnosno prijavljen u evidenciji HZZ-a dulje od 12 mjeseci (66,8%) (Božić-Žalac, 2018). Sve to obeshrabruje osobe s invaliditetom pri traženju posla, kao što pokazuje istraživanje o osobama s invaliditetom u Hrvatskoj koje je ustanovilo da imaju dominantno pasivan odnos prema traženju posla, odnosno da se kao metodom traženja posla većinom koriste informiranjem o

slobodnim radnim mjestima putem HZZ-a i pisanjem molbi za posao (Kiš-Glavaš i sur., 2008, prema Božić-Žalac, 2018).

U 2017. godini poticaje za zapošljavanje osoba s invaliditetom koristilo je ukupno 287 poslodavaca koji su tada zapošljavali 1037 osoba s invaliditetom (546 muškaraca i 491 ženu), a isplaćeno je ukupno 77,943.407,73 kune. Od toga su 19,255.499,03 kune otišle za subvencije plaća osoba s invaliditetom, kako je prikazano u Tablici 8. Sljedeća tablica prikazuje raspodjelu subvencija za plaće na otvorenom tržištu rada i u zaštitnim radionicama (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018).

<b>19,255.499,03 kune / 887 OSI</b>	Otvoreno tržište rada	Zaštitne radionice
Broj poslodavaca	232	9
Broj OSI	392	495
Subvencija plaće	6,109.401,72 kune	13,146.097, 31 kuna

*Tablica 8. Raspodjela subvencija za plaće osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu i u zaštitnim radionicama 2017. godine (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018)*

U 2016. godini bilježe se nešto malo drukčiji podaci koji su podložni interpretaciji tadašnjih političkih zbivanja (prijevremeni parlamentarni izbori i nedefinirana izvršna vlast), a u broj osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, za koje su isplaćeni poticaji u obliku subvencija za plaće, ubrojene su osobe s invaliditetom koje su se samozaposlile. Svi su bili zaposleni u privatnom sektoru. Ukupno se 288 poslodavaca koristilo poticajima u iznosu od 52,247.234,34 kune za 1063 osobe. Od toga je 18,203.954,54 kuna utrošeno na subvencioniranje plaća osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i u zaštitnim radionicama, što je detaljnije prikazano u Tablici 9. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). Također, potrebno je proučiti stanje iz 2016. i 2017. godine kroz prizmu isplaćenih poticaja za otvaranje novih radnih mjesta i održavanje zaposlenosti u integrativnim i zaštitnim radionicama 2017. godine, gdje je iznos isplaćenih poticaja bio 43,500.000,00 kuna i to za 478 osoba s invaliditetom. Godinu prije tim poticajem bilo je obuhvaćeno 490 osoba s invaliditetom i to iznosom od 33,491.026, 81 kune. Zbog neobjašnjive razlike Ured smatra da je potreban stručni nadzor kako bi se točno utvrdilo koliko je novih radnih mjesta otvoreno u radionicama i za koliko osoba s invaliditetom, te taj podatak prikazati izdvojeno od stavke održavanja zaposlenosti. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018). Stručni nadzor zaštitnih radionica i zaštitnih radnih jedinica (u daljnjem tekstu: ZIR) za 2017. godinu

proveden je u razdoblju od 10. listopada do 10. prosinca 2018. godine za svaki ZIR koji je bio bile upisan u Knjigu evidencije zaštitnih radionica na dan 31. prosinca 2017. godine. Sveukupno je u ZIR-ovima u 2017. godini bilo tek 37 novozaposlenih osoba s invaliditetom. U svim ZIR-ovima, osim ustanove Tekop Nova Pula, došlo je do pada broja osoba s invaliditetom zaposlenih na zaštitnim radnim mjestima (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

<b>18,203.954,54 kuna / 929 OSI</b>	Otvoreno tržište rada	Zaštitne radionice
Broj poslodavaca	242	9
Broj OSI	426	503
Subvencija plaće	6,012.998,73 kune	12,190.955,81 kuna

Tablica 9. Raspodjela subvencija za plaće za osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu i u zaštitnim radionicama 2016. godine (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2017)

Uzimajući u obzir niže navedene poticaje u Tablici 9. i broj kvotnih obveznika, koji je iznosio više od 9 tisuća za 2018. godinu, možemo reći da je broj korisnika poticaja za arhitektonsku prilagodbu iznenađujuće premali tj. u tri godine samo su dva poslodavca realizirala arhitektonsku prilagodbu, dok je ukupan broj korisnika poticaja za prilagodbu uvjeta rada 21, što je ipak malo pozitivniji trogodišnji rast nego u prethodnoj stavci. Važnost ovakvih poticaja ogleda se u realizaciji razumne prilagodbe koja je, prema Izvješću o radu Ureda pravobraniteljice za 2018. godinu (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019), najčešće područje diskriminacije na radnom mjestu. Svijest o važnosti razumne prilagodbe na radnom mjestu kao obveze među poslodavcima još uvijek nije dovoljno razvijena te se to načelo rijetko primjenjuje u praksi (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2017).

Vrsta poticaja	2018. godina	2017. godina	2016. godina
Prilagodba radnog mjesta – arhitektonska prilagodba	433.732,00 kune / 1 poslodavac / 4 OSI	55.882,40 kuna / 1 poslodavac / 1 OSI (taktalna staza)	0 kn
Prilagodba uvjeta rada – tehnička prilagodba	429.427,70 kuna / 9 poslodavaca / 12 OSI	519.524,43 kune / 9 poslodavaca / 10 OSI	119.193,82 kune / 3 poslodavca / 3 OSI
Sufinanciranje kamata na kreditna sredstva za opremu (strojevi, alati, pribor...)	1.388,11 kuna / 1 poslodavac / 1 OSI	2.092,12 kuna / 1 poslodavac / 1 OSI	2.809,96 kuna / 1 poslodavac / 1 OSI

Tablica 10. Tablica isplaćenih poticaja od 2016. do 2018. godine (Izvješće o radu pravobraniteljice osoba s invaliditetom, 2017-2019)

Ako se prisjetimo podataka o zaposlenosti osoba s invaliditetom za 2018. godinu, statistika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje pokazala je kako su 5843 osobe s invaliditetom aktivno tražile posao, dok je u Očevidniku zaposlenih osoba s invaliditetom bilo 10 836 osoba. U samom Registru osoba s invaliditetom zabilježene su 240 173 osobe s invaliditetom u radno aktivnoj dobi, ali je 68 617 njih s profesionalnom nesposobnošću za rad, što je i dalje velik broj osoba s invaliditetom koje bi se uz profesionalnu rehabilitaciju mogle uspješno osposobiti za obavljanje sličnih ili drugih odgovarajućih poslova. Sve ovo govori o neiskorištenom radnom potencijalu osoba s invaliditetom, a to se nadovezuje na daljnji zaključak pravobraniteljice da unatoč predviđenim poticajima i aktivnostima koje provode institucije poput Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom te Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, poslodavci su u nedovoljnoj mjeri upoznati s mogućnošću korištenja poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

Godine 2017. u Registru osoba s invaliditetom bilo je više od 240 396 osoba u radno aktivnoj dobi od 18 do 65 godina, ali je samo 6497 osoba iz evidencije nezaposlenih HZZ-a aktivno tražilo posao. U Očevidniku je bilo upisano 10 512 osoba s invaliditetom, a istodobno je bilo 70.107 osoba s utvrđenom profesionalnom nesposobnošću koje su izvan radnog odnosa. Trend neiskorištenog radnog potencijala bio je aktualan i tada, a tome upravo svjedoči odnos ovih podataka koji dodatno nestabilnim čini neusklađenost obrazovanja s potrebama tržišta rada i predrasude te diskriminacija od poslodavca pri zapošljavanju (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2018). Istraživanja u ovom području pokazala su da se poslodavci uglavnom deklarativno slažu s integracijom osoba s invaliditetom u radnu sredinu, ali istodobno nisu sigurni bi li ih zaposlili u svojem poduzeću (Leutar i Milić Babić, 2008, prema Božić-Žalac, 2018). Istraživanje iz 2002. godine, koje je u Hrvatskoj provela Kiš-Glavaš, pokazalo je da poslodavci nisu informirani o poslovima na kojima bi mogle raditi osobe s invaliditetom ni o pogodnostima za poslodavce koji ih zapošljavaju (Leutar i Milić Babić, 2008, prema Božić-Žalac, 2018). Istraživanje „Stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj“ koje je su proveli Kiš-Glavaš i suradnici 2005. godine pokazalo je da kao najveće prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom poslodavci navode potrebu prilagodbe radnog mjesta i potrebu za osiguravanjem pomoći drugih radnika (Human Dynamic, 2010, prema Božić-Žalac 2018).

S obzirom na to da je u kolovozu 2018. godine sustav poticaja nadopunjen i drugim poticajima, posebno se ističe poticaj „potpora za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom“ koji se isplaćuje u iznosu od 1.000,00 kuna mjesečno. Prema podacima koje je Hrvatski zavod za zapošljavanje dostavio za 2018. godinu, ukupno se 1 648 osoba s invaliditetom koristilo mjerama aktivne politike zapošljavanja, a od toga samo 40 osoba potpore za samozapošljavanje (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). U kojoj mjeri ovi poticaji bolje pozicioniraju osobe s invaliditetom na tržištu rada još nije istraženo, s obzirom na to da su ovakvi poticaji novina.

### **3. Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Europskoj uniji i svijetu**

S obzirom na zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, iz perspektive navedenih podataka o padu i rastu zaposlenosti posljednje tri godine te o poticajima koji se nude poslodavcima, sljedeće poglavlje rada osvrnut će se ukratko na podatke o zapošljavanju osoba s invaliditetom u nekoliko članica Europske unije, Americi i Japanu.

Zemlje Europske unije imaju različitu povijest promjene zakona i politike u kojima se zrcali generalni stav društva prema osobama s invaliditetom kao i prema njihovu uključivanju na slobodno tržište rada (Dempsey and Ford, 2009, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016). Tijekom 90-ih uključivanje osoba s invaliditetom na slobodno tržište rada postalo je još vidljivije kada je većina europskih zemalja prihvatila antidiskriminacijske zakone (Grabat, 2013, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016). Kao rezultat usvajanja antidiskriminacijskih zakona zemlje Europske unije usvajaju više-manje identične stavke u pogledu obrazovanja, socijalne pomoći i zapošljavanja, jedino se razlikuju po načinu na koji ispunjavaju zakonske obveze.

Kada govorimo o pristupima zapošljavanju osoba s invaliditetom, oni se dijele na tri vrste: pristup temeljen na ljudskim pravima, pristup kvotnog zapošljavanja i pristup utemeljen na motivaciji poslodavaca (Hagesawa, 2007 i Grabat, 2013, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Pristup temeljen na ljudskim pravima zasnovan je na načelima jednakih prilika za rad i nediskriminaciju. Zapošljavanje osoba s invaliditetom nije nametnuto strogom regulacijom, već društvo prepoznaje pravo na rad i jednake prilike koje moraju biti zajamčene svakom članu društva. Ovaj sustav prihvatile su uglavnom bogate europske države s dugom poviješću demokracije, gdje ekonomija može lako apsorbirati radnu snagu osoba s invaliditetom (Garbat, 2013, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016). Za razliku od pristupa zasnovanog na ljudskim pravima, kvotni pristup zapošljavanja osoba s invaliditetom temelji se na pravilima i obvezama. Poslodavci ih moraju ispuniti jer zakon u protivnom propisuje sankcije. Ovaj pristup zasniva se na zakonima namijenjenima određenim skupinama i propisuje jasnu granicu između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta. Cilj je jasno definirati podršku onima kojima je pristup tržištu rada zbog nekog razloga onemogućen, odnosno otežan. Rezultat toga je osiguran postotak zaposlenih osoba s invaliditetom. Međutim, cijena koju osobe s invaliditetom plaćaju je stigmatizirajuća jer se nalaze u poziciji



onih koji trebaju pomoć. Nadalje, pojedini autori ističu kako se invaliditet smatra faktorom koji negativno utječe na poslovni učinak (Hagesawa 2007, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016).

### **3.1 Republika Češka, Ujedinjeno Kraljevstvo, Finska**

U sljedećem dijelu rada istodobno ćemo promatrati situaciju zapošljavanja osoba s invaliditetom u Ujedinjenom Kraljevstvu, Finskoj, Njemačkoj i Republici Češkoj. Pregled sadrži informacije o unaprjeđivanju zakona za osobe s invaliditetom, sredstvima kojima se uklanjaju prepreke i povećavaju prilike za zapošljavanje osoba s invaliditetom i statistiku zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Sve četiri zemlje ratificirale su UN-ovu Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom koja u Članku 27. tvrdi da je pravo na rad osnovno ljudsko pravo, s time da je Republika Češka od svih navedenih zemalja to učinila posljednja 2009. godine. Nacionalni zakoni ovih zemalja dodatno su potvrdili pravo na rad koje zastupa Konvencija, a zapošljavanje osoba s invaliditetom opisano je u Zakonu o zapošljavanju u Češkoj Republici, Društvenom zakonu u Njemačkoj <sup>5</sup> i Aktu o jednakosti <sup>6</sup> u Ujedinjenom Kraljevstvu (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Zemlje poput Češke i Njemačke definiraju osobe s invaliditetom kao one koje potencijalno imaju poteškoće pri uključivanju na otvoreno tržište rada. Takva grupa ljudi, osim što ima mogućnost veće podrške pri ulasku na tržište rada, također ima priliku za zaštitno zapošljavanje ili zapošljavanje u posebnim uvjetima. U Njemačkoj zakon obvezuje osigurati posao svakoj osobi koja se ne uspije zaposliti na otvorenom tržištu barem zapošljavanjem u zaštitnoj radionici. U zemljama poput Ujedinjenog Kraljevstva i Finske primjenjuje se pristup ravnopravnosti, a glavni cilj bilo kakve podrške jest zadržavanje posla na otvorenom tržištu rada. Međutim, postoje zaštitne radionice i integrativne radionice (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Često je teško baviti se statistikom koja se tiče nezaposlenosti osoba s invaliditetom u spomenutim zemljama jer je ponegdje ilegalno skupljati informacije o zdravstvenom stanju i invaliditetu. Osim toga, velik dio ljudi nezaposlen je i ne traži posao, a takve je nemoguće izbrojiti, što je slučaj i u Republici Češkoj, gdje statistika nezaposlenosti postoji samo za osobe s invaliditetom koje su registrirane u njihovim agencijama za zapošljavanje. Za Njemačku, koja se sastoji od 16 saveznih jedinica, postoje podaci za svaku od njih, ali ukupan

---

<sup>5</sup> Sozialgesetzbuch (njem.)

<sup>6</sup> Equality Act 2010 (engl.)

broj nije definiran. Sve navedene zemlje suočavaju se s većom stopom nezaposlenosti osoba s invaliditetom u usporedbi s većinom populacije (JAMK University of Applied Sciences, 2016). Podrška u zapošljavanju osoba s invaliditetom razlikuje se od države do države, ali svaka od njih ima varijaciju mjera kojima se mogu koristiti poslodavci – financijske potpore za prilagodbu radnog mjesta i za plaće osoba s invaliditetom. Potpora se također pruža i tražiteljima posla – podrška u pronalasku i zadržavanju posla, podrška pri tranziciji i u inicijalnim mjesecima na novom radnom mjestu. Na primjer, Češka i Njemačka primjenjuju kvotni sustav zapošljavanja. U Njemačkoj je svaka tvrtka koja zapošljava više od 25 radnika obvezana na kvotu zapošljavanja osoba s invaliditetom u iznosu od 5 %, a za Češku se primjenjuje kvota od 4 % na 20 zaposlenih. Ako tamošnji poslodavci ne ispune kvotu i ne zaposle osobe s invaliditetom ili ne surađuju sa zaštitnim radionicama, podložni su financijskim sankcijama kao i u Hrvatskoj. Dok se prihodi od uplaćenih kazni u Češkoj uplaćuju u državni proračun, u drugim zemljama poput Njemačke, Austrije i Francuske sredstva idu u poseban fond iz kojeg se isplaćuju poticaji za osobe s invaliditetom (JAMK University of Applied Sciences, 2016). Vladin odbor osoba s invaliditetom u Češkoj zbog takvog nepovoljnog sustava pokušao je to promijeniti pa su donijeli Nacionalni plan za promicanje jednakih prilika za osobe s invaliditetom 2015-2020 (Vladin odbor za osobe s invaliditetom u Republici Češkoj, 2015) u čiju se izradu uključila i Udruga čeških poslodavaca osoba s invaliditetom. Tako su u poglavlju koje se odnosi na zapošljavanje osoba s invaliditetom odlučili da će uspostaviti bolju koordinaciju svih sustava (rehabilitacija i obrazovanje, socijalne službe, sustav osiguranja itd.) na koje se oslanjaju osobe s invaliditetom, prihvaćajući prijedloge spomenutih sustava za promjene u sustavu zapošljavanja. Na primjer, jedan od podciljeva koji naglašava povezanost sustava obrazovanja i zapošljavanja jest uspostavljanje i integracija cjeloživotnog sustava karijernog savjetovanja, što u prvi plan stavlja učenike i studente u tranzicijskom razdoblju. Osim toga, tu je i podcilj kontinuiranog nadzora nad osobama s invaliditetom za vrijeme zapošljavanja i integracije, u sklopu korištenja mjera aktivne politike te savjetodavnih aktivnosti koje provodi Češki zavod za zapošljavanje (Vladin odbor za osobe s invaliditetom u Republici Češkoj, 2015).

Kvotni sustav nije implementiran u Finskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu gdje je naglasak na društvenoj odgovornosti poslodavaca (JAMK University of Applied Sciences, 2016). U Ujedinjenom Kraljevstvu poslodavci trebaju osigurati postupanje i praksu koja ne diskriminira osobe s invaliditetom. Nadalje, trebaju napraviti razumnu prilagodbu kako bi

podržali sve koji se prijavljuju na posao i osobe s invaliditetom (Parlament Ujedinjenog Kraljevstva 2010, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Pomak cijele paradigme o položaju osoba s invaliditetom očitovao se u promjenama zakona koji to opisuju u pojedinim državama. Tako je 2010. godine u Ujedinjenom Kraljevstvu donesen Akt o jednakosti koji štiti osobe s invaliditetom na radnom mjestu i širem društvu. U Finskoj je 2012. donesen Akt o javnom zapošljavanju i poslovnim uslugama, prema kojem invaliditet više nije zapreka za javljanje na natječaje za posao (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

### 3.1.1 Republika Češka

Prema dostupnim podacima, kriteriji zapošljavanja osoba s invaliditetom pod utjecajem su Akta o zapošljavanju koji promiče veću zaštitu na tržištu rada za osobe s invaliditetom. Od 2010. godine invaliditet se prema Zakonu o mirovinskom osiguranju<sup>7</sup> izjednačava s pojmom smanjene sposobnosti za rad, a prema kategorijama razlikuje sljedeće vrste smanjene sposobnosti: smanjenje od 35 do 49 %, smanjenje od 50 do 69 % te smanjenje od minimalno 70 % radne sposobnosti (Zákon o důchodovém pojištění, 1995, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016). Statistika o nezaposlenosti u Češkoj teško se prati jer se dostupni brojevi mogu pratiti samo za osobe s invaliditetom koje su se prijavile u Agenciju za zapošljavanje kao tražitelji posla. Tijekom pet godina, od 2011. do 2015. godine, broj osoba s invaliditetom koje su tražile posao pao je za 8,6 % (63.092 >> 57.653), ali ne može se sa sigurnošću utvrditi je li uzrok tome veći broj zaposlenih jer se stopa zaposlenosti od 38 % nije mijenjala (Europska komisija, 2014, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016). Najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom obavlja poslove NKV razine – 30,1 %, dok ih je u uslužnim djelatnostima i prodaji 27,8 %, a administrativnim poslovima se bavi 15,4 %. U Češkoj su kod ove skupine ljudi najzastupljeniji tehnički, odnosno zanatski poslovi. Zaštićena radna mjesta, koja su se prije nazivala zaštitnim radionicama, ona su gdje osobe s invaliditetom čine više od 50 % zaposlenika, a čak je 25 % osoba s teškim invaliditetom. Godine 2012. u češkim zakonima uklonjen je naziv *zaštitne radionice*, sada su to zaštićena radna mjesta (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Poslodavci s više od 25 zaposlenih imaju kvotnu obvezu zapošljavanja osoba s invaliditetom od 4 %, a obveza se ispunjava na sljedeće načine: zapošljavanjem osobe s

---

<sup>7</sup>Zákon o důchodovém pojištění (češ.)

invaliditetom, nabavom proizvoda ili korištenjem usluga poslovnog subjekta koji zapošljava više od 50 % osoba s invaliditetom, plaćanjem naknade i kombiniranjem svih navedenih stavki (Pathways Project, 2018).

Podrška poslodavcima dolazi u obliku subvencija plaće za zaposlenike u zaštićenim radnim uvjetima i poticaja za osnivanje ili prilagodbu radnog mjesta. Za osobe s invaliditetom postoje tri vrste podrške koje se odnose na zapošljavanje uz podršku, tranzicijske programe i prekvalifikaciju. Zapošljavanje uz podršku podrazumijeva poslovno i socijalno savjetovanje, kao i asistenciju u radu. Tranzicijski programi podrazumijevaju individualno uvježbavanje uz asistenciju te na kraju program prekvalifikacije, odnosno obučavanje za druge poslove (JAMK University of Applied Sciences, 2016). Profesionalna rehabilitacija dostupna je osobama koje imaju teškoće s funkcioniranjem. Funkcionalna procjena osoba s invaliditetom ili zdravstvenim problemima predvođena je tamošnjim centrima za preobuku (engl. prevocational centre) i zasnovana je na metodologiji Međunarodne klasifikacije funkcioniranja (WHO, 2001) (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Republika Češka broji ukupno 13 takvih centara, a osobe mogu preporučiti liječnici opće prakse uz ostale specijaliste, kao i uredi za zapošljavanje. Centri dostavljaju rezultate procjene uredima za zapošljavanje, a na temelju njih uredi i osobe s invaliditetom zajedno mogu izraditi individualni plan za profesionalnu rehabilitaciju. Ipak, prema izvještajima Pathways projekta<sup>8</sup> (Pathways Project, 2018), korisnici usluga centara smatraju da je osobna podrška iz ureda za zapošljavanje nedostatna u smislu izrade programa za osobe s invaliditetom. Naime, jedan korisnik žalio se da izrađeni programi ciljaju na drukčije potrebe od njihovih te da osoblje u tamošnjim uredima nema osobni pristup i da pasivno registrira nezaposlenost te isplaćuje naknade za invaliditet.

Središnje tijelo koje nadzire (re)integraciju ugroženih skupina na tržište rada jest Ministarstvo rada i socijalnih pitanja<sup>9</sup> koje usmjerava urede za zapošljavanje u svim regijama. Za osobe s invaliditetom tako su doneseni programi zapošljavanja uz podršku, zaštitnih radionica kao i socijalnog poduzetništva koje je neravnomjerno zastupljeno u zemlji. Daljnja istraživanja pokazala su kako su u nekim sredinama ovi programi vrlo loše provedeni, a negdje pak dobro funkcioniraju (Pathways Project, 2018). Uredi za zapošljavanje, osim što

---

<sup>8</sup> Trogodišnji projekt Europske unije (2015-2018) koji pridonosi „razvoju inovativnih pristupa za promicanje profesionalne (re)integracije osoba s kroničnim bolestima i poboljšanju njihove zapošljivosti“.

<sup>9</sup> Ministarstvo rada i socijalnih pitanja (engl. Ministry of Labour and Social Affairs)

organiziraju profesionalnu rehabilitaciju, obavljaju i prekvalifikaciju za osobe s invaliditetom, a iste te usluge ostavljaju za *'aoutsorsanje'*<sup>10</sup> (*engl. outsourcing*).

Iako koncept zapošljavanja uz potporu na otvorenom tržištu rada nije eksplicitno spomenut u češkom zakonodavstvu, njegovi principi prate se za kreiranje različitih pomoćnih alata za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Glavni alat za to u Republici Češkoj jest profesionalna rehabilitacija s ciljem održavanja prikladnog zaposlenja za osobu s invaliditetom. Uredi za zapošljavanje omogućuju sufinanciranje profesionalne rehabilitacije i rad u suradnji s poslodavcima, obrazovnim ustanovama, nevladinim organizacijama i zdravstvenim ustanovama. Kao dio profesionalne rehabilitacije provode se aktivnosti rekvalifikacije i savjetovanja (Pathways Project, 2018).

Rekvalifikaciju mogu preporučiti i facilitirati sami uredi za zapošljavanje, što je izravna podrška posloprimcima. Pokrivaju se troškovi u iznosi od 60 % prosječnih primanja s prijašnjeg radnog mjesta, ali ne prelaze 65 % prosječne plaće. Pokrivanje troškova traje u ovom slučaju koliko i naknada za nezaposlene u Republici Češkoj. S druge strane, savjetovanje je organizirano u grupnim aktivnostima koje služe unaprjeđenju posloprimčeve motivacije i samopouzdanja i ti programi služe razvoju komunikacijskih, računalnih i prezentacijskih sposobnosti te za pružanje informacija o traženju posla (Pathways Project, 2018).

Socijalne zadruge kao oblik zapošljavanja u češkom zakonu postoje tek od 2012. godine i provode aktivnosti koje promiču socijalnu koheziju i integraciju kroz rad ugroženih skupina ljudi u društvu, a u radu prioritiziraju zadovoljavanje lokalnih potreba i korištenje lokalnih izvora. Ministarstvo rada i socijalnih pitanja omogućuje sredstva za društvena poduzetništva koja se specijaliziraju za radnu integraciju ljudi u nepovoljnom položaju. Zapošljavanje u zaštićenim uvjetima također se realizira kroz suradnju poslodavca i ureda za zapošljavanje. Zaštitna radionica jest radna jedinica koja zapošljava minimalno 60 % osoba s invaliditetom, a financijsku potporu za njezin rad i operativnost mogu djelomično pokriti poticaji. Naravno da svi uredi za zapošljavanje promiču zapošljavanje osobe na otvorenom tržištu rada, ali kada je riječ o osobi s teškim invaliditetom, tada je jedina opcija zapošljavanje u zaštićenim uvjetima. Doduše, neprimjerena implementacija programa profesionalne rehabilitacije često vodi povećanom broju zaposlenih u zaštitnim radionicama (Pathways Project, 2018).

---

<sup>10</sup> Privatni poslodavci dobivaju pravo na obavljanje određenih poslova za državne agencije.

Prema Zakonu, poslodavci koji zapošljavaju više od 50 % osoba s invaliditetom imaju pravo na financijsku potporu. Poslovni subjekti koji zapošljavaju osobe s invaliditetom mogu primiti potporu u iznosu do osam prosječnih plaća, a dodjeljuje je ured za zapošljavanje. Prema Zakonu o zapošljavanju (2004), uredi za zapošljavanje također su odgovorni za informiranje i savjetovanje u vezi sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom, kao i za financiranje potrebnih adaptacija radnog mjesta na otvorenom tržištu. K tome, poslodavci ostvaruju olakšicu pri obračunavanju poreza na dobit koji može potpuno nadoknaditi trošak obučavanja zaposlenika s invaliditetom. Kada govorimo o nefinancijskim potporama, ovdje postoje inicijative neprofitnih organizacija, kao što je Rytmus – Od klienta k občanovi o.p.s., koje tumače poslodavcima dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom, ističu efikasnost rada kvalificiranih zaposlenika s invaliditetom te korist zbog osnaživanja tvrtke kroz preuzimanje društvene odgovornosti i promicanja dobre prakse i suradničke kulture. Ovakve inicijative nisu česte i nerijetko ih organiziraju pojedine organizacije, a ne vlada (Pathways Project, 2018). Korištenjem tehnike osobno usmjerenog planiranja te treningom vještina u stvarnoj okolini sa svojim klijentima, Rytmus djeluje kao agencija za zapošljavanje uz podršku Ureda za zapošljavanje koje Češka broji u desecima (Rytmus - od klienta k občanovi, o.p.s., 1994).

### **3.1.2 Ujedinjeno Kraljevstvo**

Aktom o jednakosti iz 2010. godine Ujedinjeno Kraljevstvo definiralo je invaliditet kod osobe kao fizičku ili psihičku teškoću koja za posljedicu ima dugotrajni i cjelovit učinak na mogućnost bavljenja različitim aktivnostima na dnevnoj bazi. U pogledu zapošljavanja, Akt nalaže da prilikom prijave na natječaj za posao poslodavac ne smije pitati osobu o njezinu zdravlju kada nudi posao. Ako poslodavac ne nudi posao osobi s invaliditetom, prije nego što je uključi u selekcijski postupak s ostalim kandidatima među kojima će odabrati onoga kojem će ponuditi posao, ne smije pitati osobu za zdravstveno stanje. Stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom u ožujku 2013. godine bila je 12 % za osobe s invaliditetom, a za opću populaciju 7,6 %. U drugom kvartalu 2015. godine 922 000 ljudi u dobi između 16 i 24 godine nije bilo u programu zapošljavanja, edukacije ili obučavanja (JAMK University of Applied Sciences, 2016). Tijekom iste godine, više od 3.1 milijun osoba s invaliditetom je radilo (Department for Work and Pension<sup>11</sup>, 2015, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016), a 2013. u ožujku stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom u radnoj dobi bila je 49 %, odnosno 4.1 milijun ljudi, u odnosu na zaposlenost od 81.1 % za opću populaciju

---

<sup>11</sup> Ministarstvo rada i umirovljenja (engl. Department for Work and Pension)

(Papworth Trust, 2014, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016). Ukupno gledano, 2013. godine stopa zaposlenosti nije se mijenjala i iznosila je 46 %. Promjena ideološke klime u obrazovanju i pogledu na invaliditet očitovala se u zakonodavstvu donošenjem Akta o jednakosti 2010. godine, koji štiti od diskriminacije na radnom mjestu i širem društvu, te Strategijom za invaliditet i zapošljavanje koju je donijelo Ministarstvo rada i umirovljenja. U Ujedinjenom Kraljevstvu ne postoji kvotni sustav. Prema Aktu o jednakosti iz 2010. poslodavci moraju osigurati da njihovo poslovanje ne diskriminira osobe s invaliditetom (Vlada Ujedinjenog Kraljevstva, 2010, prema JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Prema dostupnim podacima iz 2018. godine, suportivni program za zapošljavanje osoba s invaliditetom *Pristup poslu*<sup>12</sup> (engl. *Access to Work*) pokazao se kao „nevidljiv poslodavcima“, no Akt o jednakosti pokriva sve intervencije koje nameće razumna prilagodba opisana u tome aktu, a koju su poslodavci u Ujedinjenom Kraljevstvu dužni osigurati jer u protivnom je riječ o diskriminaciji osoba s invaliditetom na radnom mjestu (People Management, Dawn Lewis, 2018).

Program je diskretan projekt potpore kojoj pristup imaju osobe s invaliditetom koje su plaćeni zaposlenici ili samozaposlene osobe, a na njega pravo mogu ostvariti i znanstvenici, vježbenici, stažisti pod određenim uvjetima. Opći uvjeti koji kvalificiraju osobu s invaliditetom za korištenje sheme su:

- invaliditet ili trajno poremećeno zdravstveno stanje koje ima negativan učinak na njihovu sposobnost obavljanja posla
- mentalna poteškoća zbog koje je potrebna podrška
- +16 godina
- moraju biti zaposleni ili pred zapošljavanje (uključujući i samozapošljavanje)
- ne smiju biti korisnici invalidnine ili socijalne naknade za nezaposlenost (Ministarstvo rada i umirovljenja Ujedinjenog Kraljevstva, 2019).

Program prije svega potiče poslodavce da zaposle osobe s invaliditetom koje imaju potrebne kvalifikacije, ali omogućuje i zadržavanje zaposlenika koji su stekli invaliditet ili oboljeli od kronične bolesti (tako poslodavcima omogućuje uštedu vremena i novca). To je

---

<sup>12</sup> *Pristup poslu* (engl. *Access to Work*) jest javno financirani program zapošljavanja koji u Ujedinjenom Kraljevstvu – Engleskoj, Škotskoj i Walesu – pomaže pri zapošljavanju osoba s invaliditetom i zadržavanju posla.

ujedno i način da poslodavac tj. tvrtka pokaže koliko vrednuje i podržava zaposlenike kroz dobru politiku zapošljavanja i prakse. Takav program nudi mogućnost nabave komunikatora, osigurava pomoć asistenta u radu, pruža usluge stručnjaka za opremu, pokriva prijevoz taksijem (ako se osoba ne može koristiti javnim prijevozom) te usluge stručnjaka koji pruža podršku mentalnom zdravlju na radnom mjestu, kao i radnog trenera te prevoditelja znakovnog jezika. Ako zaposlenik ima teškoće mentalnog zdravlja, tada se za njega izrađuje plan podrške kako bi zadržao posao, uvažavajući pri tome princip razumne prilagodbe. Primjeri podrške u takvom planu su: fleksibilno radno vrijeme ovisno o promjenama raspoloženja i utjecaju lijekova, osiguravanje mentora kao dodatne podrške, dodatno vrijeme pri rješavanju zadataka, dodatno obučavanje te manje radnih sati odnosno radnih dana (Ministarstvo rada i umirovljenja Ujedinjenog Kraljevstva, 2019).

Access to Work ne pruža organiziranu podršku, već financijska sredstva koja nadoknađuju trošak uloženi sredstava u realizaciju podrške u navedenim oblicima.

Tamošnji stručnjaci za zapošljavanje tvrde da postoji veliki broj poslodavaca, posebice malih i srednjih poduzetnika, koji nisu svjesni dobrobiti tog programa, što zahtijeva osmišljavanje bolje promocije i prezentacije poslodavcima. Velik je broj korisnika programa kojima je pomogao pa zbog takvih primjera apeliraju na što bolju promociju ponuđenog koncepta. Godišnji je iznos potpore za pojedinca 57.200 funti (oko 463.000 kuna), a njome su se najčešće koristile gluhe osobe kako bi si osigurale osobnog asistenta za sporazumijevanje putem znakovnog jezika (People Management, Dawn Lewis, 2018).

Poslodavcima u Ujedinjenom Kraljevstvu ovaj program pomaže financirati troškove za osobu s invaliditetom koja kod njega radi više od šest tjedana u trenutku kad se aplicira za program. Odnosi se na troškove posebne podrške i opreme kao i adaptacije potrebne za korištenje opreme (Ministarstvo rada i umirovljenja Ujedinjenog Kraljevstva, 2019).

Iznos može pokriti do 80 % odobrenih troškova, ali i poslodavac mora sudjelovati u troškovima plaćanjem naknade odnosno participacije. Na godišnjoj razini Access to Work pokriva maksimalni trošak od 57.200 funti (približno 463.000 kuna) za poslodavca, s tim da poslodavac participira s 20 % do 10.000 funti (približno 81.000 kuna). Poslodavci koji zapošljavaju više od 250 zaposlenika dodatno participiraju sa 100 % troškova do 1.000 funti (približno 8.000 kuna), a poslodavci s 49 do 250 zaposlenika participiraju sa 100 % troškova do 500 funti (približno 4.100 kn). Poslodavci s manje od 50 zaposlenih ne participiraju



dodatno u troškovima, a iznose više od 10.000 funti potpuno pokriva Access to Work (Ministarstvo rada i umirovljenja Ujedinjenog Kraljevstva, 2019).

Pritom treba naglasiti kako je vlada Ujedinjenog Kraljevstva 2018. godine povisila iznos godišnje naknade koju poslodavac može tražiti kroz program Access to Work i to za gotovo 15.000 funti (približno 121.500 kuna) (People Management, Dawn Lewis, 2018). S druge strane, u svibnju ove godine nova istraživanja britanskog tržišta rada (ComRes 2019, prema People management, Emily Burt 2019) pokazuju kako jedan od četiri poslodavaca ne bi zaposlio osobu s invaliditetom (People Management, Emily Burt, 2019). Isto istraživanje provedeno na 1600 osoba s invaliditetom pokazalo je da čak 73 % prestaje s radom zbog vlastitog stanja. Jedan od njih pet prijavio je da su mu u zadnjih pet godina poslodavci povukli ponudu za posao zbog invaliditeta, a 60 % poslodavaca ne vjeruje da bi osoba s invaliditetom mogla obaviti posao. Najveći dio pritužbi od osoba s invaliditetom na području zapošljavanja, čak 64 %, upravo je diskriminacijske prirode, što se podudara s navedenim tvrdnjama. Zbog rasne diskriminacije stiže 19,7 % pritužbi, a nešto malo više od 5 % pristiže zbog spolne i rodne diskriminacije (People Management, Emily Burt, 2019).

Krajem 2018. godine britanska vlada tražila je od poslodavaca da se konačno izjasne o broju zaposlenih osoba s invaliditetom. Kako bi poslodavci lakše zabilježili tražene podatke, Ministarstvo rada i umirovljenja objavilo je vodič koji je poslužio kao radni okvir poslodavcima koji su morali dostaviti podatke (People Management, Maggie Baska, 2018).

### **3.1.3 Finska**

Prema Aktu o osnovnom obrazovanju (628, 1998), Finska definira osobe s invaliditetom kao *osobe s posebnim potrebama*, pa tako opisuje pojam *podrške za osobe s posebnim potrebama*, što je prema tom zakonu „podrška koja se pruža ako učenik evidentno ne može (na)učiti zbog invaliditeta, bolesti, sporijeg razvoja ili emocionalne disfunkcionalnosti ili pak drugih korespondirajućih razloga“. Prema finskom ustavu, plaćeno zaposlenje, jednak tretman i pristup obrazovanju definirani su kao fundamentalna prava svih građana Finske. Doduše, Finska ne provodi kvotno zapošljavanje (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Model savjetovanja poslodavaca izvorno je razvijen u projektu „Mood For Work“ i opisan u knjizi „Decent Work“ (Kaarina i Nina, 2013) na Sveučilištu Satakunta, Odsjeku za primijenjene znanosti. Pilot-projekt proveden je 2011. godine, a rezultati su bili dovoljno

ohrabrujući da bi ih partneri projekta implementirali u svoje poslovanje. Od 2012. godine, projekt je financiran sredstvima Europskih strukturnih fondova s ciljem širenja rezultata u cijeloj Europi. Ideja je bila regrutirati posebne skupine zaposlenika, odnosno osobe s teškoćama mentalnog zdravlja, i predstaviti ih poslodavcima koji su pritom dobili informacije o uključenim osobama s teškoćama u pogledu njihovih kompetencija. Prije početka bilo je bitno istražiti stavove poslodavaca (N=120) prema zapošljavanju osoba s poteškoćama mentalnog zdravlja, a rezultati istraživanja pokazali su da više od polovice ispitanih ima pozitivno stajalište prema zapošljavanju osoba s poteškoćama mentalnog zdravlja, ali trebaju više informacija o tome kako ih podržati tijekom procesa regrutiranja. Poslodavci su tražili odgovore na pitanja kakvi su oni radnici, koliku subvenciju za njihove plaće mogu ostvariti, postoje li usluge *job coachinga* i jesu li im na raspolaganju agencije za zapošljavanje u procesu regrutiranja i obuke (Kaarina i Nina, 2013).

Objedinivši rezultate ispitivanja u sklopu pilot-projekta „Mood For Work“, stručnjaci su razvili model savjetovanja poslodavca koji se sastoji od dva dijela:

1. *Case management* – individualno savjetovanje poduzetnika, poslodavaca i regrutera
2. Koordinacija usluga – međusektorska suradnja koja regrutacijski postupak čini fleksibilnim za poslodavca i zaposlenika (Kaarina i Nina, 2013).

Poduzetnici i poslodavci zaprimaju paket informacija koji pripremaju voditelji projekta. Dodatno, posebni savjetodavac koordinira interakciju između poslodavca, zaposlenika te ureda za zapošljavanje i ekonomski razvoj, kao i Institucije za društvenu sigurnost „Kela<sup>13</sup>“ te ostalih institucija za vrijeme regrutacije. Predanost ključnih lokalnih operatora međusektorskom razvoju osnovni je zahtjev za uspjeh. Jedan od konačnih uspjeha projekta jest činjenica da su službe za zapošljavanje u Satakunti počele primjenjivati model u praksi. Dugoročna namjena jest imati jednu osobu za kontakt koja koordinira sve međusektorske usluge za vrijeme regrutacije osobe s invaliditetom. Inovativnost koju je donio projekt jest nova poslodavčeva perspektiva: snažan fokus na poslodavcu koji je do tada u istoj mjeri bio na osnaživanju kompetencija osobe s invaliditetom koju zapošljava. Model je predstavljen na Tjednu zapošljavanja 2010. godine u Bruxellesu i godinu poslije u Varšavi, gdje su se mnogi

---

<sup>13</sup> Nezavisna institucija za socijalno osiguranje s vlastitom administracijom i financijama u Finskoj pod supervizijom finskog parlamenta. Djeluje kroz pet poslovnih jedinica: odnosi s korisnicima, usluge olakšica, IT usluge, informacijske usluge i zajedničke usluge.

predstavnicima država, poput Švedske i Njemačke, zainteresirale za suradnju (Kaarina i Nina, 2013).

U početku se „Mood For Work“ fokusirao isključivo na zapošljavanje osoba s teškoćama mentalnog zdravlja, ali uspješni pilot-projekt omogućio je uporabu modela u suradnji s različitim skupinama ljudi koji imaju ograničene radne sposobnosti. Proširenje ciljanih skupina na osobe s različitim teškoćama povećalo je mogućnost utjecaja na sustavne usluge. S obzirom na ohrabrujuće rezultate primjene modela, projekt je postao tema aktivne internacionalne rasprave i stekao glas jednog od najboljih praksi u europskom kontekstu (Kaarina i Nina, 2013).

„Mood For Work“ proširio je svoj utjecaj u Švedskoj kao projekt „Klara Livet“ koji pomaže dugotrajno nezaposlenim osobama. Projekt se koristio metodama vršnjačkog učenja i *mindfulnessa* kako bi osnažio osobe s teškoćama. Metode su se provodile u sklopu 22-tjednog testnog razdoblja, a rezultati su upućivali na veliku vjerojatnost budućeg zapošljavanja. Također, projekt „Boomerang“ ciljao je na zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih te osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada u socijalnim zadrugama. Slični projekti za integraciju i inkluziju osoba s poteškoćama mentalnog zdravlja u mala poduzeća nastali su u Njemačkoj. Partner je projekta i akademski medicinski centar Sveučilišta u Amsterdamu (Kaarina i Nina, 2013).

„The Housing Services Foundation – ASPA“ osnovala je vlastiti istoimeni model zapošljavanja uz podršku u razdoblju od 2008. do 2011. godine. Model je usavršen i razvijan kroz dva projekta zapošljavanja: „Preko mosta do posla“ (engl. Bridge to Work) i „Posao – Put do Sudjelovanja“ (engl. Work-Path to Participation) (Reyes, 2013). Model su testirale glavne regije i mali grad na sjevernom dijelu zapadne finske obale, što je pružilo informacije o funkcionalnosti modela u različitim okruženjima. U navedenom modelu zapošljavanja uz podršku tražitelj posla koji treba pomoć u pronalasku zaposlenja dobiva podršku prije dolaska na posao ili probni rok, kao i na samom poslu. Ciljane su skupine osobe s invaliditetom, osobe koje imaju smanjenu sposobnost za rad i osobe koje se oporavljaju od teškoća mentalnog zdravlja; u pravilu, sve osobe koje nisu ostvarile zaposlenje samostalno ili uz pomoć ureda za zapošljavanje. U procesu zapošljavanja upotrebljavaju se različite metode – radni trening i probni rad uz podršku treniranih mentora koji uvode novozaposlene u radne zadatke. Sadržaj zadataka, radno vrijeme i opis posla prilagođavaju se tako da se osmisli „paket“ koji odgovara zaposleniku i poslodavcu (Reyes, 2013).

Osobi koja traži posao ponajprije se nude individualni i grupni radni treninzi. Zaposlenikove snage i uspjesi naglašeni su kao glavni stupovi koji podupiru zaposlenikovu sposobnost razumijevanja radnog mjesta. Pri tome treba uzeti u obzir da poslodavac koji je spreman ponuditi probni rad i potencijalno zaposlenje treba podršku tijekom primanja novog zaposlenika. Jednom educiranom zaposleniku dodijeljen je status mentora kojem je zadatak upoznati novog zaposlenika s radnim mjestom i zadacima. Mentoriranje na radnom mjestu u Finskoj je provedeno na različitim radnim mjestima; uslužne djelatnosti, rad u uredu, socijalne i zdravstvene usluge te poslovi upravljanja zgradom. U 2013. godini u Finskoj je bilo nešto manje od 40 mentora (Reyes, 2013).

Model ASPA sastoji se od tri važna dijela: radni trening, probni rok uz podršku, podrška na radnom mjestu.

1. **Radni trening:** Osoba koja traži posao dobiva pomoć pri pronalasku zaposlenja ili povratku na posao. Cilj je ojačati motivaciju i sposobnosti koje će joj pomoći pri pronalasku zaposlenja. Tijekom trodnevnog treninga sudionici usvajaju aktivne metode učenja i upoznaju se s temama upravljanja vremenom tijekom tranzicije do zaposlenja te navode faktore koji ih motiviraju da pronađu posao. U grupama se razjašnjavaju dobrobiti zaposlenja, a također se analizira opis posla na potencijalnom radnom mjestu te poslodavčeva očekivanja i zahtjevi. Naravno, istražuju se i očekivanja i prilike za posloprimca te njegove snažne strane. Grupni sastanci pod supervizijom koji slijede poslije tijekom razdoblja probnog roka služe kako bi sudionici raspravili sva pitanja i osjećaje koji su se pojavili tijekom novog zaposlenja.
2. **Probni rok uz podršku:** Probni rok je razdoblje u kojem osoba s teškoćama dobiva treniranog mentora koji joj pruža podršku.
3. **Podrška na radnom mjestu:** Zaposlenik u poduzeću koje je ponudilo probni rok treniran je kao mentor na radnom mjestu. Svim odjelima ponuđena je edukacija o različitostima koja pokriva tri teme: raznovrsnost, blagostanje na poslu, mentorstvo (Reyes, 2013).

Trening za mentore na radnom mjestu odvija se u grupama koje se sastoje od osoblja iz različitih odjela i područja. Tri dana raspravljaju o raznovrsnosti radne okoline, čime pokušavaju razbiti stereotipe kako bi novim kolegama zaželjeli dobrodošlicu upravo onako kako priliči. Potom u raspravi o financijskoj stabilnosti i analizi radnog mjesta pokušavaju uključiti cijelu zajednicu u proces zapošljavanja nove osobe tako da analiziraju zadatke i promiču dobru radnu atmosferu. Na kraju se usvaja pristup usmjeren na rješenja i mentoriranje s naglaskom na stjecanje konkretnih alata za mentoriranje i pripremu novog kolege/ice na poslu te se raspravlja o tome koje sve uloge ostvaruju pojedinci (Reyes, 2013).

Podrška posloprimcima dolazi u različitim oblicima, od individualnog savjetovanja, vodstva radnog trenera, radnog treninga u grupama, preko upućivanja na osobne snage, probnog rada za vrijeme kojeg radni trener dolazi u superviziju i tijekom kojeg se odvijaju grupni sastanci za dodatna objašnjenja do podrške mentora na radnome mjestu. Podrška poslodavcima iskazuje se kroz obuku na radnom mjestu gdje član osoblja postaje mentor koji će davati podršku novozaposlenima i onima na probnom radu. Njemu su ponuđeni treninzi i supervizijski sastanci sa suradnicima koji dodatno podupiru trud u orijentiranju posloprimca. Tijekom probnog razdoblja poslodavac dobiva radnika više, a po završetku ima priliku zaposliti radnika koji je već obučen za to radno mjesto (Reyes, 2013).

Jedan od programa koji broji čak 122 mjere, a posebno promiče plaćeno zaposlenje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada jest i VAMPO<sup>14</sup> 2010 – 2015. Dostupne informacije iz 2015. godine govore o 40.000 osoba s intelektualnim teškoćama, od kojih je 15.000 registrirano pri službama za zapošljavanje. Više od 6000 bilo ih je u zaštitnim radionicama, nešto više od 2000 u integrativnim radionicama, a između 400 i 500 bilo je na otvorenom tržištu rada. Osim toga, u početnim godinama provođenja petogodišnjeg programa, prema istraživanjima EU-SILC-a iz 2012. godine, Finska je doživjela porast zapošljavanja s 51 % na 56 %. VAMPO je kao mjere podrške pri zapošljavanju odredio uvježbavanje (engl. coaching) i zapošljavanje uz podršku (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

Službe za zapošljavanje nude poslodavcima subvencioniranje plaće i financijsku podršku prilikom prilagođavanja uvjeta radnog mjesta za osobu s invaliditetom. Kako bi se uspjele probiti na tržište rada, osobe s invaliditetom imaju pravo na spomenuto zapošljavanje

---

<sup>14</sup> Finland's Disability Policy Programme (engl.)

uz podršku, a država omogućuje radne trenere<sup>15</sup> za osobe s intelektualnim teškoćama u pojedinim pokrajinama (JAMK University of Applied Sciences, 2016).

### **3.2 Japan i Sjedinjene Američke Države**

Ako pogledamo situaciju u Japanu i Sjedinjenim Američkim Državama, možemo razlučiti dva pristupa u zapošljavanju osoba s invaliditetom u tim državama. Prvi je pristup kvotnog sustava koji primjenjuje Japan, a drugi je pristup jednakih prilika koji primjenjuju Sjedinjene Američke Države (Hagesawa, 2007).

Situaciju u Japanu čini specifičnom to što je Japan u rujnu 2007. godine potpisao Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, ali ju je ratificirao tek 20. siječnja 2014. (Nagase, 2013). Tijekom sedmogodišnje odgode, Japan je uredio zakonodavstvo tako da je potpuno sukladno odredbama Konvencije, a kada ju je Vlada 2009. godine konačno namjeravala ratificirati, to su blokirale organizacije okupljene oko pokreta za prava osoba s invaliditetom, odnosno Japanski forum za invaliditet, naglašavajući da trenutni zakoni i uvedene promjene nisu dovoljne (Nagase, 2013). Godine 2009. Demokratska partija Japana dolazi na vlast i 2010. osniva Povjerenstvo za reformu politike o osobama s invaliditetom, čiji su članovi bili predstavnici organizacija za osobe s invaliditetom, njihove obitelji i osobe s invaliditetom. Zajedno s vladom odlučili su stvoriti plan za ratifikaciju Konvencije, što je uključivalo unošenje ispravaka u dotadašnji Zakon za osobe s invaliditetom iz 1970. te cjelovitu obnovu zakonodavstva u vezi s uslugama koje se pružaju osobama s invaliditetom, kao i zaseban zakon koji će zabraniti diskriminaciju temeljenu na invaliditetu (Nagase, 2013).

Predviđeno je da kvotu za zapošljavanje osoba s invaliditetom svakih pet godina određuju vladine organizacije nakon razmatranja trendova zapošljavanja osoba s invaliditetom (Japan Labor Issues, 2018). Trenutačna kvota zapošljavanja osoba s invaliditetom u Japanu iznosi 2.2 % za privatne tvrtke i 2.5 % za javna poduzeća (The Japan Times, 2018). Ako tvrtka koja zapošljava više od 100 zaposlenika ne zadovolji kvotu zapošljavanja osoba s invaliditetom, kazna iznosi 50.000 jena, odnosno 3.000 kuna za svaku osobu s invaliditetom koju je trebala zaposliti (Japan Labor Issues, 2018). S druge strane, tvrtke s više od 100 zaposlenika koje zapošljavaju iznad propisane kvote primaju mjesečne nagrade u iznosu od 27.000 japanskih jena (oko 1.650 kuna) za svaku osobu koju su zaposlile, a one koje imaju

---

<sup>15</sup> Osoba koja trenira novog zaposlenika i ima ulogu njegovog osobnog mentora

manje od 100 zaposlenih nagrađene su s 21.000 japanskih jena (oko 1.280 kuna) mjesečno za svaku osobu koju su zaposlile iznad kvote (Japan Labor Issues, 2018).

U Japanu na području zapošljavanja osoba s invaliditetom djeluje Japanska internacionalna agencija za suradnju (engl. Japan International Cooperation Agency, JICA) koja je u listopadu 2008. godine osnovala Ured za partnerstva s privatnim sektorom u namjeri da ojača odnos privatnih korporacija i osoba s invaliditetom. Stvorivši strategiju rasta koja uključuje razvoj različitih proizvoda, osobe s invaliditetom uspješno su pridonijele razvoju asistivne tehnologije koji promiču aktivno sudjelovanje osoba s invaliditetom (JICA, 2015).

Osim Japanske internacionalne agencije za suradnju, djeluje i Japanska organizacija za zapošljavanje starijih, osoba s invaliditetom i potražitelje posla (engl. Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, JEED) koja upravlja lokalnim centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom u 47 japanskih pokrajina. U svakom centru za osobu s invaliditetom nude savjetnika koji usko surađuje s državnim uredom za zapošljavanje (*Hello Work*), centrima za životnu podršku i zapošljavanje osoba s invaliditetom, bolnicama i školskim ustanovama s posebnim programom (Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, 2019).

Centri posvećuju veliku pozornost poslodavcima i kroz različite usluge pomažu im pri zapošljavanju osoba s invaliditetom; pružaju sustavnu podršku u rješavanju problema zapošljavanja poslodavcima koji planiraju zaposliti osobu s invaliditetom i poslodavcima koji već zapošljavaju osobe s invaliditetom (Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, 2018). Centar za profesionalnu rehabilitaciju vrši analizu potreba poslodavaca te prema njima Centar izrađuje plan podrške poslodavcu, uz pružanje profesionalne asistencije osobama s invaliditetom koje poslodavac planira zaposliti (Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, 2019). Zakonom o promicanju zapošljavanja osoba s invaliditetom (1960.) propisano je da svako poduzeće koje ima više od pet zaposlenika mora među zaposlenicima imenovati jednog savjetnika za edukaciju koji će savjetovati i voditi zaposlene osobe s invaliditetom kroza sve aspekte profesionalnog života. Upravo Japanska organizacija za zapošljavanje starijih, osoba s invaliditetom i potražitelje posla provodi treninge za imenovane savjetnike (Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, 2018). Osim toga, podršku poslodavcima pružaju putem različitih priručnika i

materijala objavljenih na web-stranicama, gdje se mogu pronaći izvještaji pozitivnih iskustva zapošljavanja osoba s invaliditetom te informacije o radu od kuće za osobe s teškim invaliditetom. Japanska organizacija za zapošljavanje starijih, osoba s invaliditetom i potražitelje posla pruža mogućnost posudbe asistivne tehnologije i opreme bez naknade poslodavcima na određeno vrijeme. Za vrijeme posudbe, savjetnici ih upućuju u pravilan odabir te korištenje opreme u radnom okruženju (Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, 2018).

Nakon donošenja Plana podrške za poslodavce, Centar za profesionalnu rehabilitaciju pruža podršku na radnom mjestu dovođenjem radnog trenera. Prije dolaska na radno mjesto, Centar za profesionalnu rehabilitaciju priprema osobu s invaliditetom tijekom razdoblja u kojem se simuliraju situacije na novom radnom mjestu, a za osobe s teškoćama mentalnog zdravlja razvijaju se posebni planovi podrške fokusirani na samopouzdanje. Posebne oblike podrške dobivaju upravo osobe s teškoćama mentalnog zdravlja kroz programe povratka na posao. U suradnji s poslodavcem, liječnikom i osobom s teškoćama, Centar izrađuje *re-work* plan podrške koji obuhvaća strategije upravljanja stresom, životnim ritmom i usmjeravanje koncentracije i kapaciteta za prilagodbu. Istodobno Centar pruža podršku poslodavcima u stvaranju radnog okruženja koje prihvaća radnike s poteškoćama mentalnog zdravlja i educira supervizore i kolege na radnom mjestu (Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, 2019).

Praksu zapošljavanja osoba s invaliditetom bez kvotnog sustava, poput Finske i Velike Britanije, imaju i Sjedinjene Američke Države. Pravo na zapošljavanje osoba s invaliditetom opisano je aktom „Amerikanci s invaliditetom“ iz 1990. godine (engl. The Americans with Disabilities Act of 1990) koji provodi Povjerenstvo za jednake prilike zapošljavanja (engl. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) te u njemu jasno poručuje da je nezakonito diskriminirati pojedinca pri zapošljavanju na osnovi invaliditeta. Zakon isto tako jasno definira da poslodavac nije dužan zaposliti osobu s invaliditetom samo zato što ima invaliditet. Drugim riječima, ilegalno je odbiti zaposliti osobu s invaliditetom koja je kvalificirana za posao samo zato što ima invaliditet ili treba nekakav oblik razumne prilagodbe (Equal Employment Opportunity Commission, 2019). Privatni poslodavci i državne službe koje imaju manje od 15 zaposlenika nisu obvezane na realizaciju razumne prilagodbe, ali ne smiju diskriminirati tijekom zapošljavanja na temelju invaliditeta. Privatni poslodavci i državne službe s više od 15 zaposlenika moraju omogućiti razumnu prilagodbu, u protivnom ih se može tužiti (Equal Employment Opportunity Commission, 2017). Prema



istom zakonu, poslodavac ne mora pružiti razumnu prilagodbu ako to uzrokuje nepotrebne, odnosno znatne teškoće za poslovanje te troškove. Odnosi se na razumnu prilagodbu koja je u svojoj suštini toliko opširna i ometajuća da bi realizacijom fundamentalno promijenila prirodu poslovanja nekog poduzeća. Svaki zahtjev za razumnom prilagodbom posebno se procjenjuje uzimajući u obzir kakve je prirode i koliki je trošak potrebne prilagodbe, dostupne financijske izvore poduzeća, broj zaposlenika, učinak i troškove poduzeća, utjecaj prilagodbe na poduzeće (Equal Employment Opportunity Commission, 2017). Ako je trošak glavni problem, poslodavac mora odrediti je li financiranje dostupno putem vanjskog izvora, kao što je to Državni ured za rehabilitaciju koji može pokriti cijeli ili dio troška. Zatim poslodavac treba provjeriti ostvaruje li pravo na određene porezne olakšice koje će nadoknaditi trošak ostvarene prilagodbe. Kao krajnji način pomoćnog financiranja razumne prilagodbe predviđa se da poslodavac priupita osobu s invaliditetom koju zapošljava hoće li pokriti dio troškova (Equal Employment Opportunity Commission, 2017).

Vrste razumne prilagodbe:

1. Restrukturiranje – prilagodba načina i vremena obavljanja radnog zadatka, prebacivanje nekih poslovnih funkcija koje osoba ne može obnašati zbog invaliditeta
2. Uređivanje rasporeda – osobi s invaliditetom treba dopustiti drukčiji raspored zbog medicinskih tretmana
3. Nabava i modificiranje opreme i uređaja – od postavljanja visine stolca na invalidskim kolicima do nabave uređaja s kojim osoba s kvadriplegijom može ustima tipkati na računalu
4. Prilagodba i modificiranje testova i materijala za uvježbavanje – pružanje materijala na Brailleovom pismu, CD-u ili uvećanom tisku
5. Pružanje asistivne tehnologije/uređaja – čitači ekrana za osobe s oštećenjima vida ili poseban telefon koji odgovara slušnom aparatiću
6. Promjena radnog mjesta osobe s invaliditetom – kada više ne može obavljati posao na trenutačnoj poziciji s razumnom prilagodbom ili bez nje, preostaje dodjela drugog radnog mjesta koje je u skladu s mogućnostima osobe s invaliditetom (Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion (EARN), 2019).

Poslodavci mogu zatražiti poticaje ili porezne odbitke, a na njih pod određenim uvjetima imaju pravo poduzeća koja zapošljavaju osobe s invaliditetom.

**1. Porezni kredit „Prilika za posao“ (engl. Work Opportunity Tax Credit, WOTC)**

Namijenjen je poslodavcima koji će zaposliti osobe iz pojedinih ciljanih skupina, a koje se kontinuirano suočavaju sa znatnim preprekama u zapošljavanju (osobe s invaliditetom i ratni invalidi). Odnosi se na osobe s invaliditetom koje su završile ili završavaju profesionalnu rehabilitaciju u sklopu državnih ustanova ili kod poslodavca u sklopu programa “Ticket to Work“. Maksimalan iznos poreznog kredita iznosi 9.600 dolara (oko 64.000 kuna), a najmanji 1.200 dolara (oko 8.000 kuna). Dobiveni iznos ovisi o zaposlenoj osobi s invaliditetom i koliko dugo radi za poslodavca (Internal Revenue Service, 2019).

**2. Kredit za onemogućen pristup (engl. Disabled Access Credit)**

Bespovratna sredstva namijenjena malim poduzećima za pokrivanje 50 % troškova prilagodbi na radnom mjestu koji su viši od 250 dolara, ali manji od 10.250 dolara za oporezivu godinu. Mala su poduzeća ona koja zarađuju najviše milijun dolara u godini i nisu imala više od 30 zaposlenih prijašnjih godina. Sredstva su im dostupna svake godine, odnosno dokle god snose troškove prilagodbe (Internal Revenue Service, 2019).

**3. Odbitak poreza za uklanjanje prepreka (engl. Barrier Removal Tax Deduction)**

Odbitak poreza za uklanjanje prostornih prepreka ohrabruje poduzeća svih veličina da uklone prostorne i transportne prepreke za osobe s invaliditetom i osobe starije dobi. Poduzeća mogu zatražiti maksimalni odbitak od 15.000 dolara (približno 100.000 kuna) u godini za opravdane troškove svih stavki koje su se za tu svrhu nabavile (Internal Revenue Service, 2019).

Svaka savezna država provodi porezne programe koji olakšavaju zapošljavanje osoba s invaliditetom, a temelje se na poreznom kreditu „Prilika za rad“. Recimo, u državi Louisiani omogućeno je pokrivanje 50 % bruto plaća tijekom prva četiri mjeseca zaposlenja osobe s invaliditetom, a u sljedećim je mjesecima taj postotak pokrivanja bruto iznosa 30 %. Poslodavac može tražiti porezni odbitak za svaku zaposlenu osobu s invaliditetom u poreznoj godini, ali ne smije to zatražiti za više od 100 zaposlenika. U državi New York porezna olakšica za zaposlenje osoba s invaliditetom s punim radnim vremenom (30+ sati tjedno) iznosi 5.000 dolara (približno 33.300 kuna) za razdoblje ne manje od šest mjeseci. Za zaposlenje osoba s invaliditetom sa skraćenim radnim vremenom (od 8 do 30 sati tjedno)

porezna olakšica iznosi 2.500 dolara (približno 16.700 kuna) za razdoblje koje nije kraće od šest mjeseci (Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion (EARN), 2019).

### **3.3. Pozitivni primjeri u Hrvatskoj**

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Hrvatskom udrugom poslodavaca, Institutom za razvoj tržišta rada, portalom Moj Posao i SOIH-om – Zajednicom saveza osoba s invaliditetom Hrvatske već nekoliko godina dodjeljuje nagradu Poslodavac godine za osobe s invaliditetom. Glavni cilj dodjele jest isticanje poslodavaca s pozitivnom praksom i iskustvima u zapošljavanju osoba s invaliditetom u svrhu promocije, unapređivanja i poticanja zapošljavanja osoba s invaliditetom te njihova ravnopravnog sudjelovanja na tržištu rada. Između ostalog, podiže se svijest i senzibilizira se javnost s naglaskom na poslodavce te dolazi do razmjene iskustava i otvaranja mogućnosti za povećanje zapošljavanja osoba s invaliditetom i za njihov lakši pristup tržištu rada. Nagrade se dodjeljuju u šest kategorija: javni sektor, mikroposlodavac, mali poslodavac, srednji poslodavac, veliki poslodavac i primjer dobre prakse. Uvidom u nominirane poslodavce tijekom prošlih dviju godina bit će moguće navesti ih i opisati zbog čega su zaslužili nominaciju te pobjedu u pojedinačnoj kategoriji (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

Svake godine nominiraju se tvrtke i druge organizacije koje zakonom propisanu kvotu ispunjavaju zapošljavanjem osoba s invaliditetom. Uži izbor potencijalnih dobitnika napravljen je na temelju podataka Službe za kontrolu kvotnog zapošljavanja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom čiji djelatnici obilaze poslodavce i na licu mjesta utvrđuju zapošljavaju li doista osobe s invaliditetom. Osim što utvrđuju broj zaposlenih, analiziraju i vezu između specifičnog radnog okruženja i psihosocijalnih aspekata rada u procesu zapošljavanja osoba s invaliditetom. Sve se to promatra kroz prizmu usklađenosti očekivanja poslodavca te zaposlenika s invaliditetom i zahtjeva djelatnosti koju tvrtka ili organizacija obavlja. Kategorija „primjer dobre prakse“ nije bazirana isključivo na zapošljavanju osoba s invaliditetom i ispunjavanju kvote, nego su tu poslodavci koji su svojim odnosom prema zaposlenim osobama s invaliditetom pokazali da su spremni učiniti potrebne korake kako bi se one što bolje uklopile u radno okruženje (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

Prema listi nominiranih u kategoriji „mikroposlodavca“ za nagradu Poslodavac godine za osobe s invaliditetom za 2017. godinu možemo izdvojiti dobre primjere zapošljavanja osoba s invaliditetom za sljedeće tvrtke: Sfera Visia j. d. o. o., Eight dots j. d. o. o. iz Zagreba, Punkt d. o. o. iz Pule i Hedona d. o. o. iz Križevaca. Nagradu u ovoj kategoriji odnijela je tvrtka Punkt d. o. o., a nastala je kako bi stvorila radna mjesta za osobe s invaliditetom u području ugostiteljstva i u budućnosti poljoprivrede. Kažu za sebe da su društveno poduzeće koje u cijeloj Istarskoj županiji želi zapošljivati isključivo osobe s invaliditetom i druge teško zapošljive osobe. Vlasnica tvrtke po zvanju i zanimanju je edukacijska rehabilitatorica koja je uočila problem osoba s invaliditetom koje po završetku formalnog obrazovanja nemaju gdje obaviti praksu i pronaći posao.

Eight dots j. d. o. o. zapošljava slijepce i slabovidne osobe. Gotovo svi zaposlenici osobe su s invaliditetom. Tvrtka je izrasla iz Zadruga Relax i vodi salon za masažu. Djelatnici ističu da u svojem poslu žele biti najbolji na tržištu te im ne smeta zdravo, tržišno nadmetanje. Svi imaju stalne klijente s kojima rade već godinama, a to im je ujedno najbolje jamstvo vrijednosti i kvalitete. Sfera Visia j. d. o. o. tvrtka je koja zapošljava slijepce i slabovidne osobe, a njihova je vizija postići lidersku poziciju u integriranju i rehabilitaciji slijepih i slabovidnih osoba. Najpoznatiji projekt tvrtke ručno je izrađen „Sapun s točkicama“ čije točkice podsjećaju na Brailleovo pismo, što simbolizira slijepce i slabovidne. Hedona d. o. o. socijalno je poduzeće koje je osnovala Udruga invalida „Križevci“ u proljeće 2013. godine, u sklopu projekta „Chocolateria Cris“ – križevačka čokolaterija. Osnovna djelatnost tvrtke jest proizvodnja čokolade i čokoladnih pralina, a prisutnost na hrvatskom tržištu bilježe u raznim prodajnim kanalima. Ovdje većinu zaposlenih čine osobe s invaliditetom, a sva ostvarena dobit reinvestira se u zaposlenike te u razvoj njihovih kompetencija i njihova zadovoljstva kao i u otvaranje novih radnih mjesta i tehnološki razvoj poduzeća (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

Uz njih, u kategoriji „primjer dobre prakse“ u 2017. godini istaknuli su se Franck d. d. iz Zagreba i Galeb d. d. iz Omiša. Prva tvrtka vodeća je prehrambena kompanija u regiji koja proizvodi kavu, čaj i male obroke. S obzirom na integriranje osoba s invaliditetom u proizvodne procese i otvaranje novih radnih mjesta za njih pokazali su se kao otvoreni i zaslužili nominaciju za poslodavca godine. Kao drugi primjer istaknula se trikotaža iz Omiša Galeb d. d. koja posljednjih desetak godina proširuje asortiman i radi na povećanju proizvodnje te integraciji osoba s invaliditetom u proizvodne procese. Za ispunjavanje njihova punog potencijala i stvaranje novih vrijednosti shvatili su da je presudna razumna prilagodba

pa su stoga ostvarili arhitektonsku prilagodbu i odnijeli pobjedu u ovoj kategoriji (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018). Godine 2019. na listi nominiranih našli su se različiti poslodavci sa zaposlenim osobama s invaliditetom u različitim granama industrije, proizvodnje i usluga. Nominaciju za „mikroposlodavca godine za osobe s invaliditetom“ opet je zaslužila tvrtka Eight dots j. d. o. o., a uz nju su bili nominirani „Prijateljica“ socijalna zadruga iz Metkovića, Znak tišine d. o. o. iz Zagreba i Includio j. d. o. o. iz Šibenika' (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2019).

„Prijateljica“ je osnovana radi obavljanja socijalno humanitarne djelatnosti od važnosti za osobe s invaliditetom. Svojim djelovanjem pokušava ugovarati poslove i narudžbe za predmete koje izrađuju njezini članovi – osobe s invaliditetom tj. sve marginalizirane skupine. Izrađuju predmete od gipsa, gline, keramike, parafina, tekstila te reciklira lampione. Poduzeće koje pruža ugostiteljske, tekstilne i usluge grafičkog dizajna Znak tišine d. o. o. posluje od 2016. godine i ostvaruje pozitivan poslovni rezultat. U njihovom kafiću Silent zaposleni su gluhi konobari. Savez gluhih osnivanjem poduzeća htio je razbiti mit o učinkovitosti gluhih osoba na radnim mjestima koja iziskuju intenzivnu komunikaciju jer je općepoznato da se gluhi ljudi rijetko zapošljavaju na takvim mjestima, češće odlaze u pogone sa strojevima „gdje mogu biti potpuno učinkoviti“. Društveno poduzeće Includio j. d. o. o. bavi se grafičkim dizajnom, fotokopiranjem, proizvodnjom suvenira, dizajniranjem i izradom odjeće, modnih dodataka te čišćenjem ureda i stambenih prostora. Nedavno su otvorili posebnu praonicu rublja u kojoj svoju plaću većinom zarađuju osobe s invaliditetom. Nagradu u ovoj kategoriji odnio je Znak tišine d. o. o. iz Zagreba.

U kategoriji malih poslodavaca bili su nominirani Tiskara Pečarić & Radočaj d. o. o. iz Karlovca, Socijalna zadruga Humana Nova iz Čakovca, Pos - plast d. o. o. iz Vrbovca te Naša djeca – tiskara d. d. iz Zagreba. Tiskara iz Karlovca posluje od 1990. godine i realizira sve grafičke proizvode – od fotografije do uveza, grafičke pripreme i dorade malih naklada. Socijalna zadruga iz Čakovca promovira zapošljavanje osoba s invaliditetom kroz proizvodnju kvalitetnih i inovativnih tekstilnih proizvoda napravljenih od ekoloških i recikliranih materijala. Cilj im je pridonijeti održivom razvoju lokalne zajednice, smanjenju siromaštva i očuvanju prirode. Pos-plast d. o. o. bavi se isključivo reciklažom plastike, izradom regenerate i prodajom originalnih materijala. Zapošljavaju osobe s invaliditetom, svojim radom čuvaju okoliš te promoviraju kružno gospodarstvo. Od svih spomenutih, posljednji poslodavac, zagrebačka tiskara Naša djeca uspjela je odnijeti nagradu. Ističu kako

su osobe s invaliditetom ravnopravan dio kolektiva i da imaju mogućnost profesionalnog napretka (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2019).

U kategoriji srednjih poslodavaca nominirani su bili Alterra Grupa d. o. o. iz Zagreba, Staklorez-Burić d. o. o. iz Pregrade i Znanje d. o. o. iz Zagreba. Već 12 godina Alterra Grupa d. o. o. pruža usluge čišćenja poslovnih prostora i domaćinstava, a većinom je orijentirana na velike klijente poput trgovačkih centara. Poslodavac je osviješten o zapošljavanju osoba s invaliditetom koje i dalje planira zapošljivati. Poduzeće Staklorez-Burić d. o. o. posluje od 1992. godine i bavi se izradom stakla te danas zapošljava 35 djelatnika, među kojima su i oni s invaliditetom, zbog čega je poslodavac prepoznat i cijenjen. Jedna od najstarijih izdavačkih kuća u Hrvatskoj Znanje d. o. o. odlikuje se najvišim grafičko-tiskarskim standardima, a od 2017. godine pokrenula je vlastitu knjižarsku mrežu te danas broji devet knjižara u većim hrvatskim gradovima. Zapošljava osobe s invaliditetom koje postižu visoke rezultate i pridonose radnoj dinamici te su zbog toga dobili nagradu za poslodavca godine (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2019).

U kategoriji velikih poslodavaca nominirani su bili Ducal d. o. o. iz Jalžabeta i Proizvodnja PG d. o. o. iz Preloga. Prva kompanija logistički je centar namijenjen za distribuciju robe Calzedonia za cijeli svijet. Ducal d. o. o. zapošljava 503 radnika, od kojih je 16 osoba s invaliditetom, a njih se sustavno zapošljava od 2012. godine. Novozaposlene osobe s invaliditetom osposobljavaju se za rad u zasebnoj radnoj jedinici, a po završenom osposobljavanju počinju sa samostalnim radom u nekom od pogona. Za osobe s invaliditetom rad je organiziran u jednoj smjeni, u slobodnom ritmu rada, a prijevoz je organiziran za sve zaposlenike. To ih je dovelo do nagrade za najboljeg poslodavca godine. Druga tvrtka u vlasništvu je austrijske obućarske tvrtke Paul Green i zapošljava 401 osobu, od toga je 13 osoba s invaliditetom. Ističe se vrhunsko opremljenim i potpuno automatiziranim prostorom, zbog čega zapošljavanje osoba s invaliditetom nije zapreka (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2019). Poslodavac godine u kategoriji „javni sektor“ za 2018. godinu jest Pomorski centar za elektroniku d. o. o. iz Splita. Osnovan je odlukom Vlade Republike Hrvatske još 1992. godine i u potrazi je za novim poslovima koji bi podrazumijevali manju složenost, a na kojima bi se u većoj mjeri zapošljivale osobe s invaliditetom. Poslodavac je radna mjesta, vrste poslova te obujam poslova prilagodio specifičnim potrebama svake zaposlene osobe s invaliditetom te osigurao

arhitektonsku pristupačnost (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2019).

Posebno isticanje zaslužuju svi nominirani u kategoriji “primjer dobre prakse“, a za 2018. godinu oni su bili: AD Plastik d. d., INA d. d., Globalna hrana d. o. o., Privredna banka Zagreb d. d. i Podravka d. d.

Najveći hrvatski proizvođač plastičnih komponenti za automobilsku industriju AD Plastik d. d. u ispunjavanju ciljeva poslovanja primjenjuje načela društveno odgovornog i etičkog poslovanja za dobrobit šire društvene zajednice i ostalih dionika. Otvoren je za zapošljavanje osoba s invaliditetom kao i za podršku stručnjaka u smislu procjene mogućnosti rada na pojedinim radnim mjestima, pristupa prema osobi s invaliditetom, prilagodbe i sličnog.

INA d. d. društveno je odgovorna kompanija koja je usmjerena na održivi razvoj, brigu o zdravlju i sigurnost svojih zaposlenika te zajednice u cjelini. Sudionik je na tržištu nafte, derivata i plina u Hrvatskoj i susjednim zemljama. Zaposlenici s invaliditetom imaju različite vrste oštećenja, a mjesto i uvjeti rada prilagođavaju se individualnim potrebama. U tvrtki se educiraju i osvještavaju zaposlenici o mnogim temama, poput poštovanja različitosti i nesvjesne diskriminacije, te se kontinuirano provode istraživanja zadovoljstva radnika. Kompanija redovito pruža studentima priliku za praksu, pri čemu se ne diskriminiraju studenti s invaliditetom. Kako bi se omogućila bolja ravnoteža privatnih i poslovnih obveza, INA je uvela fleksibilne oblike rada (FORa). Oni uključuju programe: fleksibilno radno vrijeme (FlexiTime) s promjenjivim vremenom početka i završetka rada unutar osnovnih, prethodno definiranih pravila i fleksibilno mjesto rada (FlexiPlace) s kojim je radnicima omogućeno da određene radne zadatke obavljaju od kuće onda kada je to moguće. S obzirom na veliki iskorak koji je postignut uvođenjem fleksibilnih oblika rada, INA d. d. dobila je nagradu za poslodavca godine u ovoj kategoriji. Global hrana d. o. o. nositelj je franšize McDonald'sa za područje Republike Hrvatske. Tvrtka veliku pozornost posvećuje edukaciji i motivaciji zaposlenika, a u dobroj suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje pronalazi najprimjerenija radna mjesta pojedinačno za svaku osobu s invaliditetom. Ističe se po univerzalnom dizajnu pristupačnosti. Privredna banka Zagreb d. d. dugi je niz godina u samom vrhu hrvatskog bankarstva i ima znatan utjecaj na ekonomski i socijalni razvoj zajednice, a kao poslodavac senzibilizirana je prema osobama s invaliditetom te otvorena za daljnje zapošljavanje, pri čemu uspješno surađuje s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i ostalim institucijama. Podravka d. d. vodeći je igrač prehrambene industrije u Hrvatskoj.

Otkada postoji, u rad uključuju osobe s invaliditetom. Za njih je posebno osnovan izdvojeni pogon dorade u kojem su uvjeti rada i vrsta posla prilagođeni mogućnostima i potrebama zaposlenika. Osobe s invaliditetom mogu biti zaposlene i u pogonima proizvodnje, pri čemu poslodavac sa zaposlenikom istražuje više radnih mjesta kako bi se pronašlo najprimjerenije. Budući da se tvrtka kao poslodavac suočava sa starenjem radne snage, zaposlenici koji zbog svoje radne sposobnosti i zdravstvenog stanja više ne mogu raditi u proizvodnji, mogu raditi u spomenutom izdvojenom pogonu (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2019).



## 4. Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom

Proučavajući pojedine modele zapošljavanja osoba s invaliditetom u državama Europske unije, Japana i Sjedinjenih Američkih Država, u Tablici 11. prikazana su rješenja u sustavu zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Države	UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom	Kvotni sustav zapošljavanja	Savjetodavni programi usmjereni na poslodavce	Financijska potpora poslodavcima (poticaji, olakšice)	Nagrade za poslodavce
Republika Hrvatska	Ratificirana + Protokol	+	-	+	+
Republika Češka	Ratificirana	+	-	+	+ / Ministarstvo rada i društvenog poslovanja <sup>16</sup> , samo za zaštićeno radno mjesto
Ujedinjeno Kraljevstvo	Ratificirana + Protokol	-	-	+	+ / Business Disability Forum <sup>17</sup> , za pametno zapošljavanje i inovacije
Finska	Ratificirana + Protokol	-	+	+	Nema informacija
Japan	Ratificirana	+	+	+	Nema informacija
SAD	Potpisana	-	-	+	+ / Ured za zapošljavanje osoba s invaliditetom i Ured za federalne programe <sup>18</sup>

Tablica 11. Rješenja u sustavu zapošljavanja osoba s invaliditetom

<sup>16</sup> <https://www.mpsv.cz/en/1612>

<sup>17</sup> <https://businessdisabilityforum.org.uk/our-services/disability-smart-awards/>

<sup>18</sup> <https://www.dol.gov/ediaward>

## 5. Zaključak

Otvoreno tržište rada treba biti krajnje odredište zapošljavanja osoba s invaliditetom. Dosadašnji naponi Republike Hrvatske, kao članice Europske Unije, u provođenju strategije Europa 2020. nisu zanemarivi, ali itekako mogu i moraju biti konzistentniji i u skladu s novonastalim trendovima. S time se slaže i pravobraniteljica za osobe s invaliditetom koja je u posljednjem izvješću za 2018. godinu iznijela mišljenje da je ukupni broj zaposlenih osoba s invaliditetom, unatoč porastu zapošljavanja nakon uspostavljenih mjera, i dalje malen, kao i broj osoba s invaliditetom koje udovoljavaju uvjetima za upis u Očevidnik. Od ukupno 9435 poslodavaca koji su evidentirani obveznici kvotnog zapošljavanja u 2018. godini, čak 6179 njih ne zapošljava osobe s invaliditetom te su obveznici plaćanja naknade (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019). Situacija nije idealna pa je tako pravobraniteljica i za prošlu godinu identificirala problem u višegodišnjoj primjeni Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Pojedini načini ispunjenja zamjenskih kvota uopće nisu zaživjeli u praksi i zato je potrebno podizati razinu svijesti među poslodavcima o korisnosti zamjenskih kvota. Osim toga, analiza poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom upućuje na veliko nerazumijevanje iskoristivosti dostupnih mjera, a to se očituje i u rezultatima novousvojenog Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, koji je stupio na snagu 30. kolovoza 2018. godine, a koji je nadopunio postojeći sustav poticajima za *održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom*. Prema podacima koje je Hrvatski zavod za zapošljavanje dostavio za 2018. godinu, ukupno se 1648 osoba koristilo mjerama aktivne politike zapošljavanja, a od toga samo 40 osoba iskoristilo je potpore za samozapošljavanje. Pravobraniteljica preporučuje Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava u suradnji sa Zavodom za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i dalje razvijati konkretne mjere i aktivnosti s ciljem pružanja potpore samozapošljavanju osoba s invaliditetom i uklanjanju poteškoća na koje nailaze u pokretanju svojeg posla, ali i njegovoj održivosti, budući da brojke upućuju na iznimno malu zastupljenost ove kategorije na tržištu rada, unatoč povećanju od 66,67 % u odnosu na prošlu godinu. Budući da se poticajem financiranja stručne podrške u 2018. godini koristio samo jedan poslodavac za jednu osobu s invaliditetom, potrebno je utvrditi slabe razloge korištenja ovog poticaja (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019).

Sve ovo možemo pripisati nedostatku ikakvog modela savjetovanja poslodavaca o mogućnostima korištenja mjera i pripremanja radne okoline za osobu s invaliditetom, koji su

uspješno provele Finska i Švedska kroz „Mood For Work“ razvivši model savjetovanja ASPA (Reyes, 2013). Kroz savjetodavne modele po uzoru na spomenute države treba poticati razvijanje odnosa s poslodavcima koji u Hrvatskoj pokazuju dobru volju za uključivanjem osoba s invaliditetom na tržište rada. Oni u Hrvatskoj postoje, a raznolika lista nominiranih poslodavaca za nagradu „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ pravi je dokaz toga da se osobe s invaliditetom u Hrvatskoj mogu dobro suočiti sa zahtjevima različitih razmjera, uz postojanje razumne prilagodbe.

Unatoč ciljanim aktivnostima, poslodavci su u nedovoljnoj mjeri upoznati s mogućnošću korištenja poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, a to potvrđuju i zaključci s održanih radionica „Izazovi zapošljavanja osoba s invaliditetom i kako ih prevladati“ u organizaciji Ureda pravobraniteljice za osobe s invaliditetom i Hrvatske udruge poslodavaca. Treba uvidjeti da su prijedlozi pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za poboljšanje položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada (preciznije definiranje razumne prilagodbe, obveza osiguravanja razumne prilagodbe već prilikom testiranja/intervjua za radno mjesto, produljenje i preciziranje rokova u kojima se može pokrenuti postupak provedbe nadzora poštivanja prava prednosti pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima) uvaženi Izmenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 39/18) i pratećih pravilnika u 2018. godini. Iako pravobraniteljica preporučuje pokretanje kampanje o razvijanju svijesti o pravima osoba s invaliditetom u svijetu rada i njihove pune afirmacije u skladu s Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2019), trebamo se približiti ideji o razvijanju svijesti poslodavaca o njihovim pravima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom te apelirati na resorne državne urede i institucije te nevladine organizacije koje se bave promicanjem prava osoba s invaliditetom da razvijanjem modela savjetovanja i podrške poslodavcima ubrzaju proces zapošljavanja osoba s invaliditetom, a kao uzore možemo razmotriti države koje su projekte zapošljavanja osoba s invaliditetom usmjerile na poslodavce (Kaarina & Nina, 2013).

# Literatura

1. Finland Basic Education Act, 628/1998 (Ministry of Education and Culture, Finland 1998).
2. Božić-Žalac, T. (2018). Diplomski rad: Društveno-ekonomska i psihološka dobrobit zapošljavanja za osobe s invaliditetom.
3. Božić-Žalac, T., Bratković, D., Cvitković, D., Gručić, L., Kiš-Glavaš, L., & Lisak, N. (2019). Izvješće o provedbi projekta "Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u Trgovačkim društvima Grupe Calzedonia u Hrvatskoj". Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu.
4. ComRes. (21. veljača 2019). *Leonard Cheshire Employers Survey*. Preuzeto 26. svibanj 2019 iz Polls: <https://www.comresglobal.com/polls/leonard-cheshire-disability-employers-survey-w2/>
5. Crnković-Pozaić, S. (2002). Nezaposleni koji rade: radnici i poduzetnici iz sjene. *Financijska teorija i praksa*, 301-316.
6. Dempsey, I., & Ford, J. (2009). Employment for People with Intellectual Disabilities in Australia and the United Kingdom. *Journal of Disability Policy Studies Vol. 19. no. 4*, 233-243.
7. Department for Work and Pension. (2015). Preuzeto 27. travanj 2019 iz <https://tinyurl.com/yyqfvjcy>
8. Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion (EARN). (2019). *Employer Financial Incentives*. Dohvaćeno iz [http://www.askearn.org/topics/laws-regulations/employer\\_financial\\_incentives/](http://www.askearn.org/topics/laws-regulations/employer_financial_incentives/)
9. Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion (EARN). (2019). *Reasonable Accommodations*. Dohvaćeno iz <http://www.askearn.org/topics/laws-regulations/americans-with-disabilities-act-ada/reasonable-accommodations/>
10. Equal Employment Opportunity Commission. (2017). *Accommodation*. Dohvaćeno iz <https://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html>
11. Equal Employment Opportunity Commission. (2019). *ADA*. Dohvaćeno iz <https://www.eeoc.gov/facts/ada18.html>
12. Equality Act (Parliament of the United Kingdom 2010).
13. Equality Act, n.k. line 13 (Vlada Ujedinjenog Kraljevstva 2010).
14. Europska komisija. (1997). Europska strategija zapošljavanja.
15. Europska komisija. (2004). Akcijski plan za osobe s invaliditetom (2004-2010).
16. Europska komisija. (2010). Europska strategija za osobe s invaliditetom 2010-2020.
17. Europska Komisija. (2010). *Strategija Europa 2020*. Preuzeto 15. travanj 2019 iz Vlada Republike Hrvatske: [https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//00%20Foto%20mobitel/Europski%20semestar/Dokumenti%20i%20publikacije//Bro%C5%A1ura%20Europa%202020%20\(EK%202014\).pdf](https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//00%20Foto%20mobitel/Europski%20semestar/Dokumenti%20i%20publikacije//Bro%C5%A1ura%20Europa%202020%20(EK%202014).pdf)
18. Europska komisija. (2011). Europski semestar.

19. Europska Komisija. (2014). *European Union Statistics on Income and Living Conditions - EU SILC*. Luxembourg: Eurostat.
20. Europska unija. (2000). Povelja Europske unije o temeljnim pravima.
21. Europska unija. (2007). Lisabonski ugovor.
22. Faktograf.hr. (4. veljača 2019). *Tek svaki sedmi poslodavac ispunjava obavezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom*. Preuzeto 15. travanj 2019 iz Faktograf.hr: <https://faktograf.hr/2019/02/04/tek-svaki-sedmi-poslodavac-ispunjava-obavezu-kvotnog-zaposljavanja-osoba-s-invaliditetom/>
23. Fiala, E. (2018). A Brave New World of Work through the Lens of Disability. *Societes*.
24. Flynn, D. O., & Craig, T. (2001). Which way to work? Occupations, vocations and opportunities for mental health service users. *Journal of Mental Health Vol. 10*, 1-4.
25. Grabat, M. (2013). European Policy Models of Employment of People with Disabilities. *Journal of Social Research and Policy Vol 4*, no. 1, 47-63.
26. Hagesawa, T. (2007). Equality of Opportunity or Employment Quotas? - A Comparison of Japanese and American Employment Policies for The Disabled. *Social Science Japan Journal vol 10*, no 1, 41-57.
27. Hrvatski zavod za zapošljavanje. (2008). *Zapošljavanje osoba s invaliditetom*. Preuzeto 19. travanj 2019 iz [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Zaposljavanje\\_OI.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Zaposljavanje_OI.pdf)
28. Hrvatski zavod za zapošljavanje. (2019). *Od mjere do karijere*. Preuzeto 22. travanj 2019 iz Javni rad: <http://mjere.hr/mjere/javni-rad/>
29. Internal Revenue Service. (2019). *Tax Benefits for Businesses Who Have Employees with Disabilities*. Dohvaćeno iz <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/tax-benefits-for-businesses-who-have-employees-with-disabilities>
30. International Labor Organization. (2014). *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislations - Guidelines*. Dohvaćeno iz Publikacije: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_322685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322685.pdf)
31. JAMK University of Applied Sciences. (2016). *Pregled i primjeri dobre prakse iz SENEL projekta*. Preuzeto 13. svibanj 2019 iz [https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/senel/senel\\_o1\\_best\\_practices.pdf](https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/senel/senel_o1_best_practices.pdf)
32. Japan Labor Issues. (travanj 2018). *Employment Quota for Persons with Disabilities at Private Enterprises to be Incrementally Raised to 2.3%*. Dohvaćeno iz <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/006-01.pdf>
33. Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers. (travanj 2018). *Support for Employers Concerning Disability Employment*. Dohvaćeno iz <https://www.jeed.or.jp/english/disability/u603g2000000016l-att/u603g20000000aqd.pdf>
34. Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers. (travanj 2019). *Employment Services for Persons with Disabilities*. Dohvaćeno iz <https://www.jeed.or.jp/english/disability/u603g2000000016l-att/u603g20000000b7x.pdf>
35. JICA. (2015). *JICA Thematic Guidelines: Disability and Development*. Dohvaćeno iz Publications:

[https://www.jica.go.jp/english/our\\_work/thematic\\_issues/social/c8h0vm00005znamu-att/guideline\\_social\\_01.pdf](https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/social/c8h0vm00005znamu-att/guideline_social_01.pdf)

36. Jutarnji list. (29. srpanj 2017). *Samo tri ministarstva ispunilo obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom* Ministarstvo kulture podatke o zapošljavanju nije niti navelo. Preuzeto 24. ožujak 2019 iz Jutarnji list: <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/samo-tri-ministarstva-ispunila-obvezu-kvotnog-zaposljavanja-osoba-s-invaliditetom-ministarstvo-kulture-podatke-o-zaposljavanju-nije-niti-navelo/6414719/>
37. Kaarina, L., & Nina, A. (2013). Employer Counselling – a New Way to Improve the Employment of Rehabilitates. U M. Stenroos, A. Idström, & M. Uimonen (Ur.), *Decent Work - Promising Practices in the Employment of People with Disabilities from Sweden, Denmark, Estonia and Finland* (str. 113-120). Viljatie: Asumispalvelusäätiö ASPA.
38. Kiš-Glavaš, L. (2002). Profesionalna rehabilitacija osoba s posebnim potrebama. *Zbornik radova I. Međunarodnog stručnog simpozija, Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, 40-54.
39. Leutar, Z., & Buljevac, M. (2012). Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja, Vol. 21 No.1*, 79-100.
40. Ministarstvo rada i umirovljenja Ujedinjenog Kraljevstva. (1. travanj 2019). *Access to Work factsheet for employers*. Preuzeto 17. svibanj 2019 iz Welfare Reform: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/791055/employer-guide-access-to-work.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/791055/employer-guide-access-to-work.pdf)
41. Nagase, O. (2013). Challenges of the Harmonization and Ratification of Convention on the Rights of Persons With Disabilities by Japan. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 93-95.
42. Novi list. (18. travanj 2018). *ZAPOŠLJAVANJE INVALIDA: Oko 200 tisuća ih je neaktivno. Zaposleno je svega 6.600 osoba s invaliditetom*. Preuzeto 15. travanj 2019 iz Novi list: [http://www.novilist.hr/Vijesti/Hrvatska/ZAPOSLJAVANJE-INVALIDA-Oko-200-tisuca-ih-je-neaktivno.-Zaposleno-je-svega-6.600-osoba-s-invaliditetom?meta\\_refresh=true](http://www.novilist.hr/Vijesti/Hrvatska/ZAPOSLJAVANJE-INVALIDA-Oko-200-tisuca-ih-je-neaktivno.-Zaposleno-je-svega-6.600-osoba-s-invaliditetom?meta_refresh=true)
43. Pančoha, K. (2013). *Disability as an axiological category of social participation*. Brno: Masarykova univerzita.
44. Papworth trust. (2014). *Publications* . Preuzeto 11. svibanj 2019 iz Papworth Trust Annual Report and Review 2014: <https://www.papworthtrust.org.uk/about-us/publications/papworth-trust-annual-report-and-accounts-2014.pdf>
45. Papworth Trust. (ožujak 2019). *Facts and Figures*. Preuzeto 9. lipanj 2019 iz Publications: <https://www.papworthtrust.org.uk/about-us/publications/papworth-trust-disability-facts-and-figures-2018.pdf>
46. Pathways Project. (2018). *Report on the comparison of the available strategies for professional integration and reintegration of persons with chronic diseases and mental health issues*.
47. People Management, Dawn Lewis. (21. ožujak 2018). *Government increases funding for disabled people in the workplace*. Preuzeto 22. svibanj 2019 iz People Management - News: <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/government-increases-funding-disabled-people>

48. People Management, Emily Burt. (21. veljača 2019). *One in four UK employers would not hire someone with a disability*. Preuzeto 23. svibanj 2019 iz People Management - News: <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/one-four-uk-employers-would-not-hire-someone-with-disability>
49. People Management, Maggie Baska. (26. studeni 2018). *Employers urged to declare size of disabled workforce*. Preuzeto 23. svibanj 2019 iz People Management - News: <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/employers-urged-declare-size-disabled-workforce>
50. Perin, V., & Bacalja, D. (2015). *Zapošljavanje osoba s invaliditetom : priručnik za poslodavce*. Zadar: Zadarska županija.
51. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 75/18, 120/18 (Narodne novine 2018).
52. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 75/18 (Narodne novine 2018).
53. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 75/18, 120/18 (Narodne novine 2018).
54. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2017). *Izješće o radu pravobraniteljice za 2016. godinu*. Zagreb.
55. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2017). *Sažetak izvješća o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2016. godinu*. Zagreb.
56. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2018). *Izješće o radu pravobraniteljice za 2017. godinu*. Zagreb.
57. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2019). *Izješće o radu pravobraniteljice za 2018. godinu*. Zagreb.
58. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom. (2019). *Sažetak izvješća o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2018. godinu*. Zagreb.
59. Rački, J. (1997). *Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom*. Fakultet za defektologiju u Zagrebu.
60. Reyes, S. P. (2013). The ASPA Model of Supported Employment. U M. Stenroos , I. Idström, & M. Uimonen (Ur.), *Decent Work - Promising practices in the Employment of People with Disabilities from Sweden, Denmark, Estonia, and Finland* (str. 127-138).
61. Rytmus - od klienta k občanova, o.p.s. (1994). *Inkluze*. Preuzeto 24. svibanj 2019 iz <http://inkluzecz/>
62. Skočić-Mihić, S. (2004). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavca Magistarski rad. Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu.
63. Sobota, V. M. (2002). Prijedlozi međunarodne organizacije rada (MOR) u vezi zapošljavanja osoba s invaliditetom. *Zbornik radova 1. međunarodnog stručnog simpozija Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, 55-64.
64. Stefanos Grammenos, A. (2019). *European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities 2018*. The Academic Network of European Disability Experts.

65. Šribar, P. (2002). Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, 118-125.
66. The Japan Times. (22. listopada 2018). *News*. Dohvaćeno iz Japan ministries counted dead and retired people in totals to meet legal quotas for disabled employment, panel says: <https://www.japantimes.co.jp/news/2018/10/22/national/japan-ministries-counted-dead-retired-people-totals-meet-legal-quotas-disabled-employment-panel-says/#.XT26NOgzbIU>
67. Ujedinjeni narodi. (1975). Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom.
68. Ujedinjeni narodi. (2006). Konvencija o pravima osoba s invaliditetom.
69. Vijeće Europske unije. (2000). Direktiva Vijeća 2000/78/EZ.
70. Vlada Republike Hrvatske. (2019). *Europa 2020*. Preuzeto 5. svibanj 2019 iz Europa 2020: <https://vlada.gov.hr/europa-2020/19454>
71. Vladin odbor za osobe s invaliditetom u Republici Češkoj. (25. svibanj 2015). *Nacionalni plan za promicanje jednakih prilika za osobe s invaliditetom 2015-2020*. Dohvaćeno iz [https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/National-Plan-for-the-Promotion-of-Equal-Opportunities-for-Persons-with-Disabilities-2015\\_2020.docx](https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/National-Plan-for-the-Promotion-of-Equal-Opportunities-for-Persons-with-Disabilities-2015_2020.docx)
72. WHO. (2001). International Classification of Functioning.
73. Zakon o mirovinskom osiguranju, br. 157/2013, 151/2014, 33/2015, 93/2015, 120/2016 (Narodne novine 2016).
74. Zakon o porezu na dodanu vrijednost, br. 47/1995 (1995).
75. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 143/02, 33/05, 152/14, 39/18, 75/18 (Narodne novine).
76. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 33/05 (Narodne novine 2005).
77. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, br. 152/14 (Narodne novine 2014).
78. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, br. 39/2018, br. 75/2018 (Narodne novine 2018).
79. Zakon o radu, br. 38/1995. (Narodne novine 1995).
80. Zakon o socijalnoj skrbi, br. 157/2013, 152/2014 (Narodne novine 2014).
81. Zakon o trgovačkim društvima, br. 111/1993. (Narodne novine 1995).
82. Zakon o zapošljavanju, br. 19/1990. (Narodne novine 1990).
83. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. (studenj 2018). *Priručnik s preporukama za razumnu prilagodbu radnog mjesta*. Preuzeto svibanj 2019 iz Službena stranica pravobraniteljice osoba s invaliditetom: [http://posi.hr/wp-content/uploads/2019/01/prirucnik\\_s\\_preporukama\\_za\\_razumnu\\_prilagodbu\\_radnog\\_mjesta.pdf](http://posi.hr/wp-content/uploads/2019/01/prirucnik_s_preporukama_za_razumnu_prilagodbu_radnog_mjesta.pdf)
84. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. (11. travanj 2018). *Vijesti*. Dohvaćeno iz Nagrada "Poslodavac godine za osobe s invaliditetom" za



2017. godinu u kategoriji "Primjer dobre prakse":

[https://www.zosi.hr/docs/nagrada\\_poslodavac\\_godine\\_za\\_osobe\\_s\\_invaliditetom\\_za\\_2017\\_godinu\\_kategorija\\_primjer\\_dobre\\_prakse.pdf](https://www.zosi.hr/docs/nagrada_poslodavac_godine_za_osobe_s_invaliditetom_za_2017_godinu_kategorija_primjer_dobre_prakse.pdf)

85. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. (9. travanj 2018). *Vijesti*. Dohvaćeno iz Nagrada "Poslodavac godine za osobe s invaliditetom" za 2017. godinu u kategoriji "Mikro poduzetnik":  
[https://www.zosi.hr/docs/nagrada\\_poslodavac\\_godine\\_za\\_osobe\\_s\\_invaliditetom\\_za\\_2017\\_godinu\\_kategorija\\_mikro\\_poduzetnika.pdf](https://www.zosi.hr/docs/nagrada_poslodavac_godine_za_osobe_s_invaliditetom_za_2017_godinu_kategorija_mikro_poduzetnika.pdf)
86. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. (30. svibanj 2019). *Novosti*. Dohvaćeno iz Dodijeljene nagrade „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ za 2018. godinu u 6 kategorija:  
[https://www.zosi.hr/novosti/zosi\\_news/dodijeljene\\_nagrade\\_poslodavac\\_godine\\_za\\_osobe\\_s\\_invaliditetom\\_za\\_2018\\_godinu\\_u\\_6\\_kategorija-1855/](https://www.zosi.hr/novosti/zosi_news/dodijeljene_nagrade_poslodavac_godine_za_osobe_s_invaliditetom_za_2018_godinu_u_6_kategorija-1855/)
87. Žunić, Z. (2001). *Profesionalnom rehabilitacijom u 21. stoljeće*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu, obitelj, materinstva i mladeži.
88. Žunić, Z. (2003). Zadanosti u zapošljavanju osoba s invaliditetom i mogućnosti njihove primjene u Hrvatskoj. *Zbornik radova 2. međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*.