

Obveze poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom

Slipčević, Nikolina

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic of Šibenik / Veleučilište u Šibeniku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:143:331616>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-22**

Repository / Repozitorij:

[VUS REPOSITORY - Repozitorij završnih radova Veleučilišta u Šibeniku](#)



VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU
ODJEL MENADŽMENT
SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STUDIJ MENADŽMENT

Nikolina Slipčević

**OBVEZE POSLODAVCA PRI ZAPOŠLJAVANJU
OSOBA S INVALIDITETOM**

Završni rad

Šibenik, 2018.

VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU
ODJEL MENADŽMENT
SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STUDIJ MENADŽMENT

**OBVEZE POSLODAVCA PRI ZAPOŠLJAVANJU
OSOBA S INVALIDITETOM**

Završni rad

Kolegij: Psihologija za menadžere

Mentorica: mr. v. pred. Gina Lugović

Studentica: Nikolina Slipčević

Matični broj studentice: 0269039023

Šibenik, rujan 2018.

SADRŽAJ

1. Uvod.....	1
2. Osobe s invaliditetom.....	3
3. Stavovi prema osobama s invaliditetom kroz povijest.....	7
4. Vrste oštećenja i uzroci invalidnosti.....	9
5. Inkluzivni pristup i prava osoba s invaliditetom.....	13
6. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju.....	16
6.1. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju.....	17
6.2. Zakon o zapošljavanju osoba s invaliditetom.....	18
6.3. Olakšice i poticaji poticaji pri zapošljavanju osoba s invaliditetom.....	26
7. Službe za zapošljavanje osoba s invaliditetom.....	28
7.1. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje.....	28
7.2. Služba za profesionalnu rehabilitaciju.....	30
7.3. Služba za zapošljavanje i poticaje.....	31
7.4. Služba za kontrolu kvotnog zapošljavanja.....	32
8. Proces zapošljavanja osoba s invaliditetom.....	33
8.1. Analiza posla i definiranje kompetencije.....	37
8.2. Proces regrutiranja.....	38
8.3. Proces selekcije.....	39
8.4. Komunikacijske i fizičke pristupačnosti privlačnost u odnosu na vrstu invaliditeta.....	42
8.5. Uvođenje u posao.....	43
8.6. Prilagodba radnog mjesta.....	45
8.7. Integracija zaposlenik na radno mjesto.....	46
8.8. Razvoj i napredovanje.....	48
9. Zaključak.....	49
10. Literatura.....	50

OBVEZE POSLODAVCA PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Nikolina Slipčević

Rogoznička 37, Šibenik, nslipcev@vus.hr

Sažetak

Osobe s invaliditetom predstavljaju posebnu skupinu u društvu. Kroz povijest osobe s invaliditetom su imale loš položaj u društvu. U prošlosti se nije ulagalo u njihov razvoj i obrazovanje i imale su minimalna prava. U današnjem društvu osobe s invaliditetom dolaze do temeljnih ljudskih prava zahvaljujući pokretu inkluzije. Inkluzija je omogućila ovim pojedincima jednake mogućnosti i šanse u društvu. Iako se položaj osoba s invaliditetom promijenio kroz povijest, one se i dalje susreću s poteškoćama prilikom zapošljavanja. Mnoga poduzeća nemaju razvijen proces uvođenja osoba s invaliditetom u radni odnos. Rad pojašnjava obveze poslodavca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, te prikazuje dijelove uvođenja u posao osoba s invaliditetom.

.

(51 stranica / 0 slika / 6 tablica / 8 literaturnih navoda / jezik izvornika: hrvatski)

Rad je pohranjen u: Knjižnici Veleučilišta u Šibeniku

Ključne riječi: osobe s invaliditetom, zapošljavanje, inkluzija, poslovni proces

Mentor: mr. v pred. Gina Lugović

Polytechnic of Šibenik

Final thesis

Department of Management

Professional Undergraduate Studies of Management

THE OBLIGATION OF MENADGER TO EMPLOY PEOPLE WITH DISABILITY

NIKOLINA SLIPČEVIĆ

Rogoznička 37, Šibenik, nslipcev@vus.hr

Abstract

People with disabilities represent a special group in society. Through the history of people with disabilities had a bad position in society. In the past, society did not invest in their development and education and had minimal rights. In today's society, people with disabilities come to fundamental human rights thanks to the Inclusion movement. Inclusion has allowed these individuals equal opportunities and chances in society. Although the position of disabled people has changed over history, they still face difficulties in recruiting. Many companies do not have a developed process of introducing people with disabilities into employment. The paper clarifies the employer's obligations to recruit persons with disabilities, and presents the parts of introducing into the work of persons with disabilities.

(39 pages / 0 figure / 0tables / references / original in Croatian language)

Paper deposited in: Library of Polytechnic of Šibenik

Keywords: Development Index, Composite Index, Regional Development, Republic of Croatia

Supervisor: mr. v. pred. Gina Lugović

1. UVOD

Osobe s invaliditetom spadaju u dio marginalnih grupa u društvu čije su mogućnosti i sposobnosti ograničene. Prema Zovko (2000.) marginalne skupine ljudi su skupine koje u društvu nisu preferirane, odnosno odnosi se na relativno brojnu skupinu koju čine osobe s oštećenjima vida, sluha govora tijela, osobe s mentalnim poteškoćama, socijalno ugrožene osobe, osobe s kroničnim bolestima, djeca bez roditelja, te u nekim društvima u širem smislu su to primjerice žene, crnici. Kroz povijest prema Zovko (1999.) osobe s invaliditetom nailazile su na niz poteškoća, koje se tek istražuju u današnje vrijeme. Pojam invaliditet se odnosi na različite vrste i stupnjeve poteškoća, smetnji ili teškoća u području fizičkog, psihičkog i socijalnog razvoja čovjeka. U današnje vrijeme invaliditet se definira na različite načine, na pozitivan i na negativan način. Često se za osobe s invaliditetom koriste termini "osobe s poteškoćama", "osobe s posebnim potrebama", te se u novije vrijeme sve više koristi naziv "osobe s intelektualnim teškoćama". Osobe s invaliditetom su marginalizirana skupina ljudi i njihovo zapošljavanje zahtjeva određene obveze. Danas se nezaposlenost osoba s invaliditetom smatra jednim od većih problema, jer osobe s invaliditetom radom razvijaju svoje sposobnosti i doprinose društvu. Prema Kiš Glavaš (2008.) nezaposlenost osobama s invaliditetom stvara socijalnu isključenost i izolaciju. Socijalna izolacija stvara nedostatak samopouzdanja i samopoštovanja osoba s invaliditetom, te nemogućnost vršenja promjena u društvu. Zapošljavanje i pravo na rad jedno su od temeljnih ljudskih prava, te onemogućavanje realizacije tog prava pojedinca smatra se diskriminacijom. Svrha rada je definiranje pojma osoba s invaliditetom, obveze poslodavca pri zapošljavanju i sam proces zapošljavanja osoba s invaliditetom. Obveze poslodavca pri zapošljavanju osobe s invaliditetom važne su za bolju poslovnu komunikaciju s zaposlenikom, te za učinkovitije obavljanje određenog posla, te za postizanje ciljeva i svrhe određenog poduzeća. U današnje vrijeme svako poduzeće treba imati odgovorne poslodavce koji trebaju znati upravljati svojim poduzećem i zaposlenicima. Uspješno upravljanje poduzećem definira poduzeće, poslovnu komunikaciju s zaposlenicima, usluge poduzeća, te način poslovanja poduzeća. Poslodavac određenog poduzeća treba poštovati obveze koje ima prema svojim zaposlenicima jer se na taj način postiže bolja poslovna komunikacija i bolje ostvarivanje ciljeva poduzeća. Zaposlenik pri zapošljavanju mora slijediti obveze koje mu su određene ovisno o vrsti zaposlenika kojeg zapošljava.

Svrha rada je upoznavanje s obvezama poslodavca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, uočavanje prakse i procesa pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, te pri tome zaključiti kakve su obveze poslodavca prema osobama s invaliditetom. Rad obrađuje nekoliko aspekata procesa zapošljavanja osoba s invaliditetom, a to su prvo definiranje osoba s invaliditetom, zakon o zapošljavanju osoba s invaliditetom, te proces zapošljavanja osoba s invaliditetom. Prvi dio rada pojašnjava tko su osobe s poteškoćama i objašnjava uzroke njihovih poteškoća. U drugom dijelu će se definirati zakon o zapošljavanju osoba s invaliditetom i obveze poslodavca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. U trećem dijelu rada definirati će se dijelovi procesa zapošljavanja osoba s invaliditetom, te će se objasniti svaki dio procesa zapošljavanja.

2. OSOBE S INVALIDITETOM

Prema Leutar (2006.) osobe s invaliditetom su dio marginalnih grupa¹ u društvu. Životne mogućnosti osoba s invaliditetom su uvelike ograničene. Kroz stoljeća osobe s invaliditetom imale su brojne poteškoće u životu i tek se u posljednje vrijeme njihove poteškoće počinju detaljnije proučavati. Od 70-tih nadalje stručne rasprave o invalidnosti i osobama s invaliditetom odmaknule su se od termina hendikepiranost i približile socijalnom modelu, koji je nastao kao reakcija na medicinsko gledište o invalidnosti. Prema medicinskom gledištu invalidnost proizlazi iz nekih oštećenja koja se odnose na fizičku i psihičku invalidnost.

Prema Zovko (1999.) termin invalidnost se odnosi na različite vrste i stupnjeve oštećenja, teškoća ili smetnji, odnosno nepravilnosti u području fizičkog, psihičkog, psihofizičkog i socijalnog razvoja. Termin invalidnost pripada kategoriji opće terminologije invalidnosti. U današnje vrijeme događa se da se termin invalidnosti definira negativnim prizvukom kao termin defektnost, jer umjesto preostalih sposobnosti u prvi plan ističe nesposobnost, ograničenost i smetnju i na taj način pridonosi etiketiranju osoba na koje se odnosi. Termini s negativnom konotacijom pod udarom su kritike kojom se zahtjeva uvođenje afirmativne terminologije, te se iz navedenog razloga u djelatnostima socijalne skrbi i prosvjete za termin invalidnosti sve više susreću alternativni termini kao: teškoće, smetnje i posebne potrebe. Korištenjem alternativnih termina poput smetnje, teškoće i posebne potrebe za termin invalidnosti se ublažava negativni prizvuk. Prema Not (2008.) osobe s mentalnom retardacijom ulaze u skupinu invalidnih osoba. Osim termina osobe s mentalnom retardacijom koriste se termini "osobe s teškoćama u razvoju", "osobe s posebnim potrebama". U novije vrijeme za osobe s mentalnom retardacijom koristi se naziv "osobe s intelektualnim teškoćama". Opća definicija mentalne retardacije treba sadržavati sve važne aspekte i stupnjevite pojave, te stoga postoji nekoliko kriterija definicije. Kriterij mentalne retardacije za medicinsku definiciju jest uzrok, za socijalnu definiciju je stupanj socijalne adaptacije, a za pedagošku je sposobnost za odgoj i obrazovanje. Neodređenost termina i pristup definiranju pojma invalidnost, invaliditet, hendikep je kočio razvoj i kreiranje politike i političke akcije s ciljem poboljšanja kvalitete života osoba s invaliditetom.

1*marginalnost* (prema srednjovj. lat. *marginalis*: rubni, od lat. *margo*, genitiv *marginis*: rub, kraj), rubni položaj neke osobe; stanje u kojem ona nije potpuni pripadnik društva ili skupine u kojoj postoji. U sociologiji se pojam (u radovima čikaške škole), koristi za označavanje osoba koje ostaju na rubu društva i imaju poteškoća s određivanjem vlastite normativne i vrijednosne pripadnosti. Dok je u početku označivao svojevrsne »kulturalne hibride«, koji dijele »život i tradiciju dviju različitih skupina« (imigrante, njihov drugi naraštaj, Židove koji su napustili geto, osobe miješanog podrijetla), koncept je poslije proširen kako bi uključio brojne situacije u kojima pojedinci, pa i cijele socijalne kategorije borave na periferiji dvaju modusa života proizvodeći podijeljene identitete. Koristi se i za označavanje općih i sveobuhvatnih uvjeta koji nastaju kada se osobe ili skupine kulturno, socijalno ili sociopsihološki nalaze u perifernom, podređenom pa i devijantnom položaju u interakciji s društveno dominantnom skupinom i pojedinim njezinim normativnim modelima. U tom smislu, marginalnost podrazumijeva vanjsko označavanje (sa stajališta dominantne skupine), kao i samooznačenje (interiorizacija marginalnog položaja). U novijim pristupima, marginalnost nije (samo) oznaka neke sociološki distinktivne skupine, već je riječ o marginalnosti mnogih skupina s obzirom na *neka* njihova obilježja.

S ciljem poboljšavanja kvalitete života osoba s invaliditetom 1980. godine Svjetska zdravstvena organizacija je izdala Međunarodnu klasifikaciju oštećenja, invaliditeta i hendikepa, te je na taj način prvi put omogućen precizniji pristup. Dokument klasifikacije oštećenja, invaliditet i hendikep stavlja naglasak na tri bitne stavke: oštećenje, invaliditet i hendikep. Oštećenje je svaki gubitak ili nepravilnost fiziološke, psihološke ili anatomske građe ili funkcije. Oštećenje karakteriziraju nepravilnosti ili gubici koji mogu biti trajni ili privremeni, a uključuju pojavu ili postojanje anomalije, defekta ili gubitak organa, ekstremiteta, tkiva ili druge strukture tijela uključujući i sisteme mentalne funkcije. Prema Marinić (2008.) pri definiranju oštećenja stavlja se naglasak na patološka stanja ili poremećaje pojedinih organa, pa se stoga može govoriti i brojnim kategorijama oštećenja, poput oštećenje intelekta, oštećenje uha, oštećenje oka. Invaliditet u zdravstvenom smislu označava svako ograničenje ili smanjenje sposobnosti izvođenja neke aktivnosti na način ili unutar raspona koji se smatra normalnim za ljudsko biće. Invaliditet je korak dalje od oštećenja. Invaliditet za razliku od oštećenja koja se zadržavaju na razini pojedinih organa, invaliditeti govore na razini ljudskoga bića ili nivou cjelovitog organizma. Naglasak je stavljen na riječ "aktivnosti", jer invaliditet karakteriziraju ispadi ili manjkavosti u izvođenju određenih aktivnosti u svakodnevnom životu. Stoga bi ovaj koncept obuhvaćao kategorije kao što su invaliditeti ponašanja, invaliditeti komunikacije, invaliditeti osobne njege, spretnosti. Prema Marinić (2008.) umjesto termina invalidnost, nerijetko se rabi i termin hendikepiranost (*handicap – handicapped*) koji je složenica engleskih riječi *hand* = ruka i *cap* = kapa, a asocira na povijesno težak socijalni položaj i siromaštvo invalida. Hendikep znači nedostatak, gubitak ili ograničenje mogućnosti, prigode ili šanse za ravnopravno sudjelovanje u životu društvene zajednice. Njime se pojašnjava suprotnost, nesuglasje, ali i sukob, između osobe i njene okolice zbog čega je nužno dijagnosticirati i kontrolirati ne samo činitelje na strani osobe nego i na strani njene okolice koji podupiru ili kočice ostvarivanje jednakih mogućnosti svima. Hendikep označuje ograničenje šansi i mogućnosti za ravnopravno sudjelovanje u društvu. Hendikep često naglašava različitost i suprotnost između osobe s invaliditetom i njezina društvenog okruženja. Hendikep je poteškoća pojedinca koja je nastala zbog nekog oštećenja ili invaliditeta, te sprječava ili ograničuje izvršenje funkcije koja je za toga pojedinca normalna (ovisno o dobi, spolu te socijalnim i kulturnim činiocima).

Oštećenje ostaje na razini organa, invaliditet na razini organizma, a hendikep osim što ostaje na razini organa i organizma ipak uključuje i socijalnu dimenziju. Hendikep karakterizira s jedne strane nesklad između stanja ili učinka pojedinca, a s druge strane s očekivanjima grupe

u kojoj osoba živi i kojoj pripada. Hendikep se kao posljedica oštećenja i invaliditeta očituje u nemogućnosti ispunjavanja normi koje sredina nameće svakom pojedincu, te u tom slučaju možemo govoriti o hendikepu pokretljivosti, hendikepu socijalne integracije, hendikepu ekonomske neovisnosti itd. Prema Not (2008.) proces dijagnosticiranja ili postupak vještačenja reguliran je Pravilnikom koji je u skladu s klasifikacijom ICD – 10 (engleska kratica za International Classification of Diseases, Međunarodna klasifikacija bolesti, 10 revizija – MKB 10, Ženeva 1992). Definicija prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti je da je mentalna retardacija stanje je zaostalog ili nepotpunog razvoja uma, posebno karakterizirano oštećenjem sposobnosti koje se očituju za vrijeme razvoja i sposobnosti koje pridonose cjelokupnom stupnju razvoja inteligencije (mišljenje, govor, motorika i sposobnosti ostvarivanja društvenog kontakta). MKB 10 definira i četiri razine intelektualnih teškoća (laka, umjerena, teža i teška mentalna retardacija). Prema Not (2008) definicija prema DSM IV (Dijagnostičko statistički priručnik za duševne poremećaje, 1996) glasi da je mentalna retardacija označava značajno ispodprosječno intelektualno funkcioniranje, praćeno značajnim ograničenjem adaptivnog funkcioniranja s početkom prije osamnaeste godine. AAMD (Američko udruženje za mentalnu retardaciju) prema Luckassonu i suradnicima i AAMD (2002.) postavljajući definiciju i klasifikaciju mentalne retardacije definira je kao oštećenje gdje su značajna ograničenja u intelektualnom i adaptivnom ponašanju izražena u pojmovnim, praktičnim i socijalnim adaptivnim vještinama. Oštećenje nastaje prije osamnaeste godine života, te se definicija oslanja se na teoretski model koji u osnovi prezentira multidimenzionalni pristup mentalnoj retardaciji, koji se temelji na odnosu između funkcioniranja pojedinca i moguće podrške u sljedećih pet dimenzija: u adaptivnom ponašanju, u intelektualnom funkcioniranju, sudjelovanju i uključivanju, interakciji i socijalnim ulogama, zdravlju (tjelesno i mentalno zdravlje i etiologija) i kontekstu (okolina i kultura). Ovaj model naglašava multidimenzionalnost mentalne retardacije i medijatorsku ulogu podrške u samom funkcioniranju pojedinca.

Prema Leutar (2015.) osobe s invaliditetom često ne uspijevaju ostvariti svoju samostalnost, ne zato što to ne mogu, već iz tog razloga što nemaju podršku društva. Podrška u društvu je važna jer je to ujedno temelj svakog društva, te ovu promjenu treba imati u svijesti svaka osoba u društvu u kojem živi. Do promjena treba doći sustavnim informiranjem i neposrednim iskustvom čime se može utjecati na izgradnju stavova i formiranje svijesti prihvaćanja osoba s invaliditetom. Prema Not (2015.) različitost u terminologiji može narušiti

dosljednost primjene zakona i negiranje nekih povlastica i pojedinih prava. Različite definicije se rabe u različitim zakonima i područjima djelovanja koja su usmjerena na osobe s invaliditetom. U cjelokupnom zakonodavstvu i politici potrebno je rabiti pravilnu i preciznu definiciju osoba s invaliditetom. Iz navedenih definicija invaliditetom može se zaključiti da ne postoji općeprihvaćena definicija invaliditeta. Različiti autori i različiti dokumenti na svoj način definiraju pojam invaliditeta, stoga stručnjaci nemaju jedinstvenu terminologiju koja bi se koristila u radu s osobama s invaliditetom i koja se koristi s dosadašnjim spoznajama i dosezima struke.

3. STAVOVI PREMA OSOBAMA S INVALIDITETOM KROZ POVIJEST

Prema Zovko (1999.) tijekom povijesti odnos društva prema invalidima se mijenjao. U prvobitnoj zajednici su prema njima bili netolerantni. Osobe s invaliditetom se smatralo

nekorisnima, jer nisu bile u stanju sudjelovati u aktivnostima važnim za preživljavanje. Zbog toga ih se u kriznim situacijama (borba s drugim plemenima ili divljim životinjama, prirodnim nepogodama kao što su zima, glad, poplave itd.), ostavljalo po strani, prepuštene sami sebi nezaštićene, kao teret kojega se trebalo riješiti. Vrijednost pojedinca cijenila se prema njegovu doprinosu u pribavljanju hrane i obrani. Na primjer u antičko doba u Sparti je bilo dopušteno fizičko likvidiranje novorođenčeta, prema različitim pričama najčešće bacanjem u klance planine Tajget, ali tek nakon što ga je pregledao najstariji u “fili” i dao dozvolu za takav postupak. U Ateni se takvo dijete moglo ostaviti pored puta ili u šumi. Invaliditet se smatrao Božjom kaznom.

Prema Zovko (1999.) u Starom Rimu su roditelji mogli odstraniti svoje invalidno dijete tek nakon što ga je nakon rođenja pregledalo 5 odraslih susjeda i dalo svoj pristanak za izlaganje. To se obično obavljalo puštanjem takvog djeteta u košari od pruća niz rijeku Tibar. U starih Hebreja izlaganje djece s teškoćama je bilo zabranjeno, te se takve osobe moglo prodati za robove. Na primjer u njih su odrasle slijepe osobe služile kao kućni učitelji, okretali ručne mlinove i radili druge korisne poslove, te su bili nazvani “košarama znanja”. O položaju invalida u staroj Kini i Indiji zasad nema pouzdanih podataka, te se u Kini smatralo da slijepi imaju razvijeno mišljenje i pamćenje. Prema svemu navedenom prevladavao je netolerantan stav prema osobama s invaliditetom, te se u srednjem vijeku za razliku od antičkog doba stav prema tim osobama izmijenio. Netolerantan odnos se postupno transformira u tolerantan temeljen na ideologiji kršćanstva, koja propagira samilost prema slabima i nemoćnima, što je karakteristika karitativnog modela u radu sa slabijima osobama s invaliditetom. U srednjem vijeku dominantnu ulogu je imala Crkva koja je definirala odnos prema siromaštvu pomaganjem i zbrinjavanjem, što je ujedno bilo središte i temelj kršćanskog nauka. Crkve u srednjem vijeku otvaraju bolnice, hotele, domove i milosnice za siromašne i za osobe s duševnim smetnjama i invaliditetom. U tom vremenu prosjačenje postaje glavnim “zanimanjem” tih osoba, s vremenom otvaraju se prve ustanove za njihovo zbrinjavanje pri samostanima pojedinih crkvenih redova u obliku bratovština ili kongregacija, ksenodohija za strance, tiflokomija za slijepe.

Ipak danas prema Miles (2002.) velike religije svijeta imaju različita poimanja osoba s invaliditetom, te je u različitim religijama njihov položaj različit. Neke religije smatraju da je invaliditet posljedica kazne i nemaju pozitivan stav o osobama s invaliditetom, kao što je to na primjer kod budizma i hinduizma. S druge strane Islam ne dopušta korekcije i ispravljanje

stanja, te se smatra da je to darovano stanje. Prema Islamu ovo darovano stanje su spremni nositi oni koji su ga dobili i njihovi bližnji. Iz tog razloga osobe koje nisu sposobne zarađivati imaju pravo to tražiti od ostalih članova zajednice, koji imaju dužnost pomoći im da bi društvo funkcioniralo.

Prema Leutar, Hlupić, Vladić i Čaljkušić (2015.) u doba reformacije je tolerantan stav djelomično narušen demonološkim stavom, osobito prema osobama s intelektualnim oštećenjima. U razdoblju od sredine 14. do početka 16. stoljeća renesansa i humanizam usmjeravaju pažnju prvobitno na čovjeka i njegove ovozemaljske potrebe, te u ovom razdoblju invalidi postupno postaju sve više predmet interesa društva. U razdoblju renesanse i humanizma djelovali su Vives (1492.-1540), F. Rabelais (1494.-1553.), M. Montaigne (1555.-1592.) koji su ukazivali na probleme osoba s invaliditetom u obrazovanju i njihov položaj u društvu.

Prema Zovko (1999.) Vives (1492.-1540.) je potakao bogatije pojedince svog vremena na ulaganje u obrazovanje osoba s invaliditetom. Važnu ulogu u poticanju razvoja osoba s invaliditetom imala su djela engleskog filozofa i pedagoga J. Locka (1632.-1704.) u kojima je njegov empirizam i pedagoški optimizam izražen frazom *tabula rasa*, kojom daje prednost odgoju nad naslijeđem. Podršku osobama s invaliditetom dali su filozofski pravci poput racionalizma R. Descartesa (1569.-1650.) i senzualizam E.B. Condillaca. Prvi filozofski pravac racionalizam tvrdili da učenje i upoznavanje objektivnog vanjskog svijeta svedeno na razum i da je učenje neovisno o svakom osjetnom iskustvu. Drugi filozofski pravac senzualizam je tvrdio da su osjetila, a ne um primarni u učenju.

Prema Rački (2015.) kroz daljnju povijest mnogi činitelji postupno djeluju na afirmiranje pozitivnog stava prema osobama s poteškoćama te se sve više stječe povjerenje u njihove mogućnosti i sposobnosti u pogledu obrazovanja, što je mnoge potaklo na osnivanje prvih škola. U Parizu je otvorena prva škola za slijepce (Valentin Hauy, 1785.) i prva škola za osobe s intelektualnim teškoćama (Eduard Seguin, 1837.). Na području Republike Hrvatske prva edukacije djece s teškoćama u razvoju započela je sto godina kasnije u gradu Zagrebu 1891. kada s radom započinje Zemaljski zavod za gluhonijemu djecu (Albert Lampe). Nedugo kasnije 1895. godine u Zagrebu je otvoren Zemaljski zavod za slijepu djecu (Vinko Bek), dok organizirani rad s djecom s poteškoćama također započinje u Zagrebu 1930. godine.

Prema Leutar, Hlupić, Vladić i Čaljkušić (2015.) razvoj industrijske proizvodnje je stvorio veće mogućnosti za osobe s invaliditetom na tržištu rada čime su stvorene pretpostavke za njihovo daljnje obrazovanje, radno osposobljavanje i zapošljavanje. Od druge polovice 19.

stoljeća započeo je poseban sustav specijalnog školstva koji se sastojao od dva odvojena i samostalna sustava, redovni i specijalni obrazovni sustav. U ovom razdoblju se invaliditet promatra kao apsolutno stanje koje se ne može izmijeniti, te se pažnja usmjeruje na pojedinca i njegovu teškoću. Šezdesetih godina započeo je proces integracije osoba s invaliditetom, te se invaliditet više ne promatra kao apsolutna individualna karakteristika nego ju se pokušava smjestiti u kontekst pojedinca koji se smatra dijelom društva. U ovom razdoblju se naglašavaju sličnosti i identičnost osoba s invaliditetom s ostalim članovima društva. Društvena zajednica invaliditet svog člana promatra kao zajednički invaliditet, te se počinje zagovarati politika jednakih mogućnosti. Ujedno jedan od činitelja transformacije prema osoba s invaliditetom je globalizacija svijeta koja je donijela globalizaciju međuljudskih odnosa i veću informiranost o slobodama i pravima svakog pojedinca. Osobe s invaliditetom tijekom povijesti nisu imale pravo jednako sudjelovati u svim sferama društvenog života jer su bile u podređenom, marginaliziranom položaju i nisu imale prilike ravnopravno sudjelovati. Promjene u društvu, nove spoznaje o sposobnostima i mogućnostima osoba s invaliditetom utjecale su na promjenu stavova i stvaranje novih uvjeta za osobe s invaliditetom, te se s vremenom stvorio utjecaj na poboljšanje njihovog položaja u društvu.

4. VRSTE OŠTEĆENJA I UZROCI INVALIDNOSTI

Prema Zovko (1999.) razvoj čovjeka nerijetko odstupa od prosječnog ili standardnog razvoja. To se odstupanje može javiti u obliku natprosječnog i ubrzanog ili ispodprosječnog i usporenog, nepravilnog ili ograničenog razvoja. U prvom je slučaju riječ o natprosječnim, darovitim i talentiranim, a u drugom o invalidnim osobama. Uzroci invalidnosti su veoma

različiti i brojni, a možemo ih podijeliti na: nasljedne i stečene, endogene i egzogene, organske i funkcionalne, traumatizme i bolesti. Uzroci invalidnosti nerijetko se međusobno prožimaju pa se svaka njihova podjela može smatrati artifičijelnom. Najčešće ih se dijeli na nasljedne, organske i socijalno-kulturne. Izrazit primjer skupine nasljednih uzroka su: kromosomske aberacije, prirodne greške metabolizma, obiteljska opterećenja i slično.

Ova je vrsta uzroka još uvijek nedovoljno poznata, a na nju se, osim dobro organiziranom prevencijom, ne može učinkovito djelovati. Prema Zovko (1999.) organski uzroci mogu nastati prije rođenja (prenatalni), tijekom porođaja (perinatalni) i nakon porođaja (postnatalni) te u ranom djetinjstvu, školskom ili kasnijem životnom razdoblju. Ovi su uzroci najbrojniji, a na njih se medicinskim i preventivnim mjerama može uspješno djelovati. Što se tiče socijalno kulturnih, odnosno ambijentalnih činitelja kao mogućih uzroka invalidnosti, i pored kontraverznih mišljenja o njihovoj ulozi, čini se opravdanim istaknuti da oni rijetko, ili gotovo nikada, sami po sebi i sami za sebe ne generiraju invalidnost nego se uvijek javljaju zajedno s već spomenutim ili drugim mogućim uzrocima. Prema Leutar, Hlupić, Vladić i Čaljkušić (2015.) promjene u zdravstvenom sustavu su svrstane u 4 skupine. Tjelesno oštećenje je oštećenje sluha, vida, govorno-glasovne komunikacije, lakomotornog sustava i oštećenja drugih organa i organskih sustava. Oštećenje vida predstavlja sljepoću i slabovidnost. Oštećenje sluha predstavlja gluhoća i naglušost. Gluhosljepoća je jedinstveno i specifično dvostruko senzoričko oštećenje koje može biti različitih intenziteta. Oštećenje može biti u različitim kombinacijama, recimo gluhoća i slabovidnost, sljepoća i naglušost. Oštećenje govorno-glasovne komunikacije je oštećenje glasa, govora, jezika, pisanja i čitanja. Kod oštećenja govorno-glasovne komunikacije komunikacija govorom je otežana ili ne postoji. Oštećenje lakomotornog sustava je prirodna ili stečena deformacija i predstavlja smanjenje funkcionalnih sposobnosti u izvršenju pojedinih aktivnosti svijesti. Oštećenje perifernog mišićnog i živčnog sustava je posljedica prirodne ili stečene bolesti, čija je posljedica smanjenje ili gubitak mišićne funkcije. Oštećenje dugih organa i organskih sustava je posljedica prirodne ili stečene bolesti ili povrede organa i organskih sustava. Ovo oštećenje dovodi do smanjenja ili gubitka mogućnosti izvršavanja određenih aktivnosti. Intelektualna oštećenja je stanje promjene ponašanja i reakcija, koje nastaju kao posljedica organskog čimbenika ili psihoze.

.Prema Zuckerman (2015.) danas u svijetu postoji više kriterija kojima označavamo intelektualne teškoće: rezultati na testovima inteligencije, adaptivno ponašanje i vrijeme nastanka teškoće. Rezultati na testovima inteligencije za procjenu mentalnih teškoća danas se

oštro kritiziraju jer nisu standardizirani za djecu koja ne potječu iz tzv., "prosječnih obitelji". Adaptivno ponašanje podrazumijeva ovladavanje određenim vještinama: brigom za sebe, usvajanjem pojmom vremena i novca, kulturnim navikama, korištenjem javnog prijevoza, određenom socijalnom odgovornosti, vještinom razmišljanja i prosuđivanja u svakodnevnom životu.

Za utvrđivanje lakših ili težih intelektualnih teškoća primjenjuju se razni testovi adaptivnog ponašanja. U prvu skupinu osoba s lakim stupnjem intelektualnim teškoća svrstano je približno 85% osoba s intelektualnim teškoćama (IQ od 50 do 69). Dok ne pođu u školu teško ih je razlikovati od druge djece. Tijekom rasta, razvoja i školovanja obično usvajaju akademske vještine do približno šestog razreda redovite osnovne škole. Intelektualne teškoće nose sa sobom mnoga ograničenja i nedostatke koje možemo razvrstati u dvije ključne skupine: nedostatak adaptivnih vještina i nedostatak kognitivnih sposobnosti koje mogu utjecati na adaptivno ponašanje. U prvu grupu intelektualnih teškoća spadaju intelektualne teškoće čiji je uzrok nedostatak adaptivnih vještina na područjima potrebnim za svakodnevni život.

Prema Zuckerman (2015.) djeca bez teškoća sposobnost govora i komunikacije razvijaju se spontano, što se ne događa kod djece s intelektualnim teškoćama. Djeca s lakšim teškoćama brzo savladavaju prepreke uz pomoć govornih vježba, dok onima s izraženim teškoćama treba i po nekoliko godina da bi mogla izraziti osnovne potrebe i osjećaje. Djeca s intelektualnim teškoćama znatno se slabije druže od druge djece, više zato što ih ova ne prihvaćaju, teško stječu prijatelje i sporo razvijaju socijalne vještine, a ona s težim deficitom pokazuju nizak stupanj poznavanja socijalnih pravila. Njihovo pomanjkanje izražajnog socijalnog ponašanja nikako ne znači i pomanjkanje emocija. Znaju biti vrlo privržena i topla, te vrlo dobro reagiraju na pet-terapiju. Samostalnost u jedenju, oblačenju, održavanju higijene, korištenju aparata u kući drži se vještinama samozbrinjavanja, koje su kod zdrave djece gotovo rutina. Djeca s lakšim intelektualnim teškoćama usvajaju ih znatno sporije i uz potporu, dok ona s težim to teško uspijevaju.

Prema Zuckerman (2015) u drugu skupinu intelektualnih teškoća spadaju intelektualne teškoće čiji je uzrok nedostatak kognitivnih vještina na područjima potrebnim za svakodnevni život. Stupanj razvoja senzomotoričkih vještina često nije usko povezan s intelektualnim teškoćama. Djeca s lakšim intelektualnim teškoćama teško usvajaju čitanje, pisanje i

računanje, ali im treba dodatna pomoć u usvajanju akademskih vještina da bi mogla razumjeti jednostavnije oblike grafičke komunikacije među ljudima. Djeci s težim intelektualnim teškoćama to uglavnom ne polazi za rukom. Prema Leutar, Hlupić, Vladić i Čaljkušić (2015.) intelektualnim oštećenjem se smatra značajno iznadprosječno intelektualno funkcioniranje koje je popraćeno značajnim ograničenjem adaptivnog funkcioniranja. Intelektualno oštećenje je stanje u kojem je poprilično otežano uključivanje u društveni život, te je povezano sa nedovršenim ili zaustavljenim razvojem intelektualnog funkcioniranja, što je utvrđeno na osnovi psihologijske, edukacijsko-rehabilitacijske, medicinske i socijalne ekspertize. Prema međunarodnoj klasifikaciji bolesti i srodnih zdravstvenih problema intelektualna razina se izražava kvocijentom inteligencije od 0 do 69. Stupnjevi intelektualnog oštećenja su: lako (približni IQ 50 do 69), umjereno (približni IQ 35 do 49), teže (približni IQ 20 do 34), teško (približni IQ ispod 20). Poremećaj autističnog spektra je skupina poremećaja kvalitativnim nenormalnostima socijalnih odnosa i modela komunikacije. Prema Leutar, Hlupić, Vladić i Čaljkušić (2015.) više vrsta oštećenja podrazumijevaju postojanje dvaju ili više oštećenja, čiji uzroci mogu biti tjelesne ili mentalne prirode. Postojanje više vrsta oštećenja uključuje jednu od njih izraženu u stupnju težine koja je predviđena pravilnikom i jednu ili više njih koje nisu izražene u stupnju težine predviđene pravilnikom, međutim njihovo istodobno postojanje daje novu kvalitetu bolesti ili oštećenja. Postojanje više vrsta oštećenja (tjelesne, mentalne i psihičke bolesti) koje uključuju dvije ili više njih od kojih niti jedna nije izražena u stupnju težine ovim pravilnikom, te njihovo istodobno postojanje daje novu kvalitetu bolesti ili oštećenja.

4. INKLUZIVNI PRISTUP I PRAVO NA RAD OSOBA S INVALIDITETOM

Prema Teodorović (1997.) u današnjem suvremenom društvu prevladavaju vrijednosti koje se temelje na znanju, kvantiteti i kvaliteti proizvodnje. Čovjek je postao sredstvo proizvodnje, te je glavni cilj suvremenog društva proizvodnja. Znanje se tumači kao materijalna spoznaja prema kriteriju proizvodnje. Prema ovom shvaćanju zanemaruje se kriterij čovječnosti koji se temelji na činjenici da je čovjek pokretač društva i vlastitog razvoja. U suvremenom društvu čiji je najvažniji kriterij vrednovanja čovjeka njegova produktivnost i znanje, svi pojedinci koji manje proizvedu i raspolažu s manje znanja manje su vrijedni. Iz ovog razloga osobe s invaliditetom postaju marginalizirana skupina, bez mogućnosti ostvarivanja svojih sposobnosti i osnovnih ljudskih prava. Model inkluzije predstavlja se kao jedno od rješenja da suvremeno društvo postane društvo u kojem svaki pojedinac ima jednaka prava i mogućnosti bez obzira na individualne različitosti. Pokret inkluzije se javio kao krajnji oblik integracije prema socijalnom modelu koji naglašava problem odnosa društva prema osobama s invaliditetom. Socijalni model naglašava poštivanje prava svakog pojedinca i teži rekonstruiranju društva. Prema principu socijalnog modela izdan je dokument Ujedinjenih naroda² *Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom* (48. zasjedanje Glavne skupštine UN, 20. prosinac 1993, Rezolucija 48/96) u kojem se nalaze smjernice za politiku svih država. Prema dokumentu potrebno je razvijati svijest o pravima i potrebama osoba s invaliditetom, poput prava na rehabilitaciju i zdravstvenu zaštitu. Prema dokumentu država je dužna osigurati odgoj i obrazovanje u maksimalno integriranim uvjetima, te treba ukloniti sve zapreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. Prema Cvetko, Gudelj i Hrgovan (2000.) inkluzija se ne temelji na izjednačavanju svih ljudi već na uvažavanju različitosti svakog pojedinca. Vrijednost inkluzije je u toleranciji u individualnim razlikama i potrebama, jer tolerancija omogućava širenje spoznaja i iskustava. Glavni cilj inkluzije je preuzimanje odgovornosti i pružanje mogućnosti odlučivanja o svom životu.

Prema Bošković (2015.) inkluzija se temelji na pretpostavci da je položaj osoba s invaliditetom društveno uvjetovan kao i njihova diskriminacija. Inkluzivni pristup sadržava niz promjena i omogućava osobama s invaliditetom kontrolu vlastitoga života. Društvo

²**Ujedinjeni narodi (Ujedinjene nacije**, engl. **United Nations**, franc. **Nations Unies**; akronim **UN**), međunarodna organizacija osnovana radi očuvanja svjetskog mira i sigurnosti, rješavanja ekonomskih, društvenih i političkih problema međunarodnom suradnjom te promicanjem poštovanja ljudskih prava. Sjedište je UN-a u New Yorku, a regionalni uredi postoje u Ženevi, Beču i Nairobiju. Službeni su jezici engleski, francuski, španjolski, ruski, arapski i kineski. Osnovani su 24. X. 1945., pošto je Povelju Ujedinjenih naroda ratificirala većina od 51 države sudionice na osnivačkom sastanku u San Franciscu (od travnja do lipnja 1945). <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=63043>(

inkluzije treba zaživjeti na razini kolektiva i intelektualne svijesti s ciljem da poprими formu novog društvenog koncepta. Inkluzivni pristup zahtjeva uklanjanje postojećih socijalnih zapreka poput stavova, pravnih i društvenih ograničenja, te fizičkih barijera u okolini, koje danas predstavljaju socijalni konstrukt sa značajnim utjecajem na kvalitetu života osoba s invaliditetom. Inkluzivni pristup temelji se na kreiranju javnih politika iz kojih su proizašli ključni međunarodni dokumenti koji su otvorili put poboljšanju kvalitete življenja osoba s invaliditetom. Posebno važan dio dokumenata je važnost obrazovanja kao značajnog elementa poboljšanja kvalitete života svakog pojedinca. U dijelu Konvencije o pravima osoba s invaliditetom koji se odnosi na obrazovanje, obvezuje zemlje potpisnice na osiguravanje prava osoba s invaliditetom na obrazovanje, na osnovi jednakih prava i bez diskriminacije. Osobe s invaliditetom u terminima ljudskih prava su postale novina, ne samo za osobe s invaliditetom, već i za ostatak društva.

Prema Bošković (2015.) inkluziju kao model treba sagledavati iz različitih aspekata društva, od poimanja individualnih vrijednosti do sustavnog društvenog shvaćanja osoba s invaliditetom obrazovanje se smatra najvažnijim zbog realizacije socijalno-kulturološke dimenzije društva. Razvojem inkluzivnog obrazovanja omogućava se razvoj socijalne kompetencije i postiže se uključivanje osoba s invaliditetom u obrazovni sustav. Inkluzivnim obrazovanjem osiguravaju se preduvjeti za razvoj socijalne kompetencije, te se postiže razvoj emocionalnim, socijalnih i intelektualnih vještina i ponašanja koji su preduvjet akademskom i socijalnom razvoju osobe sukladno njihovim mogućnostima i sposobnostima. Pojmovi poput inkluzivno obrazovanje, pravo na obrazovanje, socijalna dimenzija obrazovanja, jednake prilike ili šanse u obrazovanju neizostavna su teme u međunarodnim raspravama iz područja ljudskih prava, socijalnog uključivanja i gospodarskog razvoja. Navedeni termini ukazuju na nužnost izjednačavanja uvjeta obrazovanja koji su povezani s obrazovnim postignućima prema kojima svaki pojedinac može imati mogućnost realizacije svojih sposobnosti, iz razloga da bi obrazovna postignuća svakog pojedinca da bi što više bilo povezano s njegovim sposobnostima i trudom. Naglasak na inkluzivni pristup osobe s invaliditetom stavlja u središte interesa pri stvaranju uvjeta za jednake prilike i prava u obrazovanju i zapošljavanju jer predstavljaju jednu od najranjivijih društvenih skupina koje su suočene s ozbiljnim preprekama u svim segmentima tržišta.

Prema Babić i Leutar (2008) ograničene i složene mogućnosti gospodarstva u jednoj državi bitno utječu na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Njihovo zapošljavanje otežavaju predrasude, te prostorne, psihološke i socijalne prepreke. Kada se uspoređuje osobe s

invaliditetom s općom populacijom uočavaju se velike razlike ne samo u zapošljavanju, već i u osobnom dohotku, aktivnostima, slobodnom vremenu, prijevozu, u dostupnoj zdravstvenoj zaštiti i u ukupnoj kvaliteti života. Osobe s invaliditetom imaju veću stopu nezaposlenosti, slabiju uključenost u društvenim aktivnostima, slabiju mogućnost korištenja prijevoznih sredstava, te niža prosječna primanja. Ujedinjeni narodi i njihova tijela te međunarodne organizacije i udruge, poduzele su i poduzimaju niz mjera i akcija u svrhu uklanjanja ili ublažavanja navedenih razlika. Mjere i aktivnosti poslužile su kao polazište za donošenje zakonskih propisa koji su na tragu smanjenja diskriminacije. Osim ovih mjera važna je Opća deklaracija o ljudskim pravima usvojena na Glavnoj skupštini Ujedinjenih naroda 1948. godine prema kojoj: "Svatko ima pravo na rad, na slobodu izbora zaposlenja, na pravične i povoljne uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Svatko bez razlike ima pravo na jednaku naknadu za jednak rad. Prema deklaraciji svaki pojedinac koji radi ima povoljnu naknadu koja njemu i njegovoj obitelji osigurava život i koja se prema potrebi dopunjuje drugim sredstvima socijalne zaštite. Prema deklaraciji također svaka osoba ima pravo osnivati sindikate i njima se pridruživati da bi zaštitio svoje interese.

Prema Babić i Leutar u Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom (1975) stoji da osobe s invaliditetom imaju pravo na socijalnu i ekonomsku sigurnost i pristojan standard života. Prema deklaraciji osobe s invaliditetom imaju pravo prema svojim mogućnostima osigurati i zadržati radno mjesto, te imaju pravo na zapošljavanje u produktivnom, korisnom i plaćenom zanimanju, te pridruživanju raznim sindikatima. Navedeni dokumenti doneseni su u svrhu eliminiranja diskriminacije i poštivanja različitosti individualnih karakteristika osoba s invaliditetom, te štite i naglašavaju pravo osoba s invaliditetom na rad. Osim navedenih dokumenata koji štite pravo na rad osoba s invaliditetom na dan 18. lipnja 1998. godine Međunarodna organizacija rada usvojila je Deklaraciju o temeljnim načelima i pravima na rad. Deklaracija je nastala kao reakcija na nove izazove globalizacije. Prema deklaraciji precizno se definiraju temeljna prava radnika i radne standarde u skladu s konvencijama Organizacije.

Osim navedene deklaracije Međunarodna organizacija rada je izdala nekoliko konvencija među kojima su najvažnije konvencije: Konvencija br. 100 "Konvencija o jednakosti plaća" (1951) i Konvencija br.111 "Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju" (1958)

koje naglašavaju načelo prava za naknadu za obavljene rad pri zapošljavanju, pri radu na određenom radnom mjestu i zabranu diskriminacije Ove dvije Konvencije ratificiralo je preko 150 država. Primjena temeljnih načela Konvencija je postigla napredak koji se može pratiti kroz globalna izvješća država članica koje Međunarodna organizacija rad objavljuje svake četiri godine u u svom izvješću pod nazivom "Pravo osoba s invaliditetom na dostojanstven rad" (2007). Bez obzira na objavljene dokumente koji štite osnovna prava osoba s invaliditetom i koja im omogućava zaštitu pri zapošljavanju i dalje se mnoge osobe s invaliditetom susreću s poteškoćama u različitim segmentima tržišta rada.

5. ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Članak 1.

Ovim se zakonom radi zaštite osoba s invaliditetom na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad te uređuje zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu i pod posebnim uvjetima, osnivanje, djelatnost te upravna i stručna tijela u centru za profesionalnu rehabilitaciju, integrativnoj radionici i zaštitnoj radionici, mjere za poticanje zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, djelatnost i nadležnost Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom te odgovornost za povrede odredaba ovog Zakona.

Članak 3.

- 1) Osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna, tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.
- 2) Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti je osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti.
- 3) Iznimno, osobom s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti smatra se i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog ali se na temelju smanjenih

stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti.³

6.2.PRAVILNIK O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I CENTRIMA ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU OSOBA S INVALIDITETOM

Članak 5.

- 1) O pravu na profesionalnu rehabilitaciju nezaposlenih osoba s invaliditetom odlučuje u prvom stupnju područna ustrojstvena jedinica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kojoj je nezaposlena osoba s invaliditetom prijavljena kao nezaposlena.
- 2) Postupak za ostvarivanje iz stavka 1. ovog članka pokreće se na zahtjev osobe s invaliditetom, njezinih roditelja, zakonskog zastupnika ili skrbnika. Zahtjevu se prilaže dokaz o utvrđenom invaliditetu i o preostaloj radnoj sposobnosti.
- 3) O žalbi protiv prvostupanjskog rješenja područne ustrojstvene jedinice iz stavka 1. ovog članka odlučuje ministarstvo nadležno za rad.⁴

Članak 6.

1)Uvjeti i način provedbe profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom uređuju se ugovorom između naručitelja usluge i centra za profesionalnu rehabilitaciju.

2)Postupak profesionalne rehabilitacije okreće i financira naručitelj usluge koji može biti:

-Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

-Hrvatski zavod za zapošljavanje

-Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje

-ministarstvo nadležno za socijalnu politiku putem centra za socijalnu skrb

-osiguravajuće društvo

-poslodavac

³<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

⁴<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljanju-osoba-s-invaliditetom>(2018-08-01)

-jedinica lokalne i područne samouprave

-privatni naručitelj(osoba s invaliditetom, roditelj, zakonski zastupnik, skrbnik)⁵

3)Postupak profesionalne rehabilitacije može pokrenuti i financirati jedan ili više naručitelja usluge.

4)U slučaju kada više naručitelja usluge pokreće i financira postupak profesionalne rehabilitacije, dužni su sklopiti ugovor o međusobnim pravima obvezama za svakog korisnika posebno

5) Naručitelj usluge kontrolira troškove usluge i odlučuje o provođenju daljnjih mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije⁶

6.3.ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

1) Osobe s invaliditetom mogu se zaposliti na otvorenom tržištu ili pod posebnim uvjetima uz obvezu osiguranja razumne prilagodbe radnog mjesta od strane poslodavca.

2) Razumna prilagodba radnog mjesta znači potrebnu i odgovarajuću prilagodbu i podešavanje, koja je predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje, da bi se u pojedinačnom slučaju, tamo gdje je to potrebno, osobama s invaliditetom osiguralo zapošljavanje i rad na ravnopravnoj osnovi s drugima.

3) Na otvorenom tržištu osoba s invaliditetom može se zaposliti:

-bez korištenja financijske potpore ili stručne podrške jer je u cijelosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu u odnosu na njezin invaliditet i preostalu radnu sposobnost (zapošljavanje uz potporu)

-uz korištenje određene financijske potpore, radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju

-uz korištene određene stručne podrške, radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju

⁵[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

⁶<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom>

-uz korištenje određene financijske potpore i stručne podrške, radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju⁷

4) Pod posebnim uvjetima osoba s invaliditetom se može zaposliti:

-u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju

- u ustanovi i trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnoj radionici temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju⁸

Članak 8 (NN 152/14)

1) Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, osim predstavništva stranih osoba, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva, 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.

2) Kvota iz stavka 1. ovog članka može biti različita, ali ne može biti manja od 2% niti veća od 6% ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavac koji je obveznika kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom.

3)U slučaju da izračun kvota iz stavka 2. ovog članka ne predstavlja cijeli broj, vrijednosti od 0,5% zaokružuju se na manji broj, a vrijednosti iznad 0,5% uključujući i 0,5% zaokružuju se na veći broj.

4) U ispunjavanje obveza kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom ubrajaju se zaposlene osobe s invaliditetom, učenici s teškoćama u razvoju i studenti s invaliditetom na praksi kod poslodavca, studenti s invaliditetom zaposleni temeljem ugovora o djelu redovitog studenta,

⁷[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

⁸[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

osobe s invaliditetom na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa te osobe s invaliditetom čije redovno obrazovanje poslodavac stipendira.⁹

5) Ispunjavanje obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom ubraja se i sklapanje ugovora o poslovnoj suradnji sa zaštitnom radionicom i integrativnom radionicom, odnosno trgovačim društvom, zadrugom ili udrugom u kojima više od polovine radnika čine osobe s invaliditetom, odnosno s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava sukladno članku 11. podstavcima 4. do 7. ovoga Zakona.¹⁰

6) Dokaze o ispunjavanju obaveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom iz stavka 4. i 5. ovog članka poslodavci su dužni dostaviti Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u roku od sedam dana do ispunjenja te obveze.

7) Obveza kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na novoosnovanog poslodavca, u vremenu uvođenja u rad, a najduže 24 mjeseca od dana početka rada.

8) Poslodavci koji nemaju obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom iz stavka 1. ovog članka, a imaju zaposlene osobe s invaliditetom, kao i poslodavci koji zapošljavaju više osoba s invaliditetom od propisane kvote iz stavka 2. ovog članka, mogu ostvariti novčanu nagradu propisanu pravilnikom iz stavka 9. ovog članka.¹¹

9) Ministar nadležan za rad će pravilnikom popisati kvotni sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom iz stavka 1. ovog članka.

10) Radi praćenja ispunjenja obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom iz stavka 1. ovog članka Hrvatsko zavod za mirovinsko osiguranje i ministarstvo nadležno za financije će prema posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka dostavljati podatke Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.¹²

⁹[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

¹⁰[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

¹¹[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

¹²[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

Članak 9. (NN 152/14)

1) Tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti, tijela državne vlasti i druga državna tijela, tijela jedinice lokalne i područne(regionalne) samouprave te javne službe, javne ustanove, izvanproračunski i proračunski fondovi, pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske, pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne(regionalne) samouprave te pravne osobe s javnim ovlastima dužni su prilikom zapošljavanja osobi s invaliditetom dati prednost pod jednakim uvjetima.¹³

2) Da bi ostvarila pravo prednosti pri zapošljavanju, osoba s invaliditetom dužna je uz prijavu odnosno ponudu na javni natječaj ili oglas pozvati se na to pravo te priložiti sve dokaze o ispunjavanju traženih uvjeta, kao i dokaz o invaliditetu.

3) Dokazom o invaliditetu, u smislu ovog Zakona, smatraju se javne isprave o invaliditetu na temelju kojih se osoba može upisati u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom iz članka 13. ovog Zakona.¹⁴

4) U slučaju kada dvije ili više osoba ispunjavaju uvjete propisane javnim natječajem ili oglasom, a ostvaruju pravo na prednost pri zapošljavanju prema ovom Zakonu, poslodavac samostalno donosi odluku o izboru kandidata, uzimajući u obzir potrebe posla, rezultate postignute u postupku ocjenjivanja kandidata te interes i motivaciju kandidata.

5) Provedbu odredbe stavka 1. ovog članka za tijela javne uprave nadzire upravna inspekcija, za pravne osobe iz stavka 1. ovog članka nadležna inspekcija koja je po posebnim propisima ovlaštena za nadzor u vezi sa zapošljavanjem.

6) Osoba s invaliditetom koja ne bude primljena u tijela javne uprave, ako smatra da joj je povrijeđeno pravo prednosti pri zapošljavanju, može podnijeti žalbu na rješenje o prijmu u službu izabranog kandidata.

7) Osoba s invaliditetom koja smatra da joj je povrijeđeno pravo prednosti pri zapošljavanju u tijelu javne uprave može u roku od 15 dana od dana podnošenja žalbe iz stavka 6. ovoga članka podnijeti zahtjev upravnoj inspekciji za provedbu inspekcijskog nadzora.¹⁵

13[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

14[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

15<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s->

8) Upravna inspekcija obvezna je u roku od 8 dana od dana primitka zahtjeva za obavijestiti donositelja rješenja o prijmu u službu o pokretanju postupka inspekcijskog nadzora radi ostvarenja prava prednosti pri zapošljavanju.¹⁶

9) Rješenje o rasporedu je doneseno prije okončanja postupka inspekcijskog nadzora upravna inspekcija proglasiti će ništavnim.

10) Upravna inspekcija, po provedbi inspekcijskog zakona, ovlaštena je u slučaju povrede prava prednosti pri zapošljavanju rješenjem poništiti rješenje o prijmu u službu. Protiv rješenja upravnog inspektora žalba nije dopuštena, ali se može pokrenuti upravni spor.

11) Ako upravna inspekcija utvrdi da u postupku prijma nije izvršena povreda prava, pisano će izvijestiti podnositelja zahtjeva za nadzor i čelnika tijela o rezultatima provedenog inspekcijskog nadzora u roku od osam dana od provedbe inspekcijskog nadzora.

12) Pravna osoba iz stavka 1. ovog članka obvezna je u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu s izabranim kandidatom o istom obavijestiti osobu s invaliditetom koja je po raspisanom javnom natječaju ili oglasu podnijela prijavu, odnosno ponudu za to radno mjesto, te se pozvala na pravo prednosti pri zapošljavanju, a udovoljavala je uvjetima iz objavljenog javnog natječaja, odnosno oglasa.¹⁷

13) Osoba s invaliditetom koja smatra da joj je povrijeđeno pravo prednosti pri zapošljavanju u pravnoj osobi iz stavka 1 ovog članka može podnijeti zahtjev nadležnoj inspekciji za provedbu nadzora u roku od 15 dana od dana dostave obavijesti iz stavka 12. ovog članka.

14) U slučaju zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o radu s izabranim kandidatom, nadležna inspekcija obvezna je razmotriti zahtjev osobe s invaliditetom iz stavka 13. ovoga članka u roku predviđenim zakonom kojim je reguliran upravni postupak.

15) Ako nadležna inspekcija utvrdi da je sklapanjem ugovora o radu povrijeđeno pravo prednosti pri zapošljavanju osobe s invaliditetom, rješenjem će utvrditi povredu prava prednosti pri zapošljavanju. Izvršno rješenje kojim je utvrđena povreda prava prednosti pri

invaliditetom(2018-08-01)

¹⁶[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

¹⁷[https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom\(2018-08-01\)](https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom(2018-08-01))

zapošljavanju predstavlja osnovu za otkaz ugovora o radu čijim je sklapanjem to povrijeđeno.

18

16) U slučaju iz stavka 15., ovog članka, pravna osoba iz stavka 1. ovog članka obvezna je s osobom kojoj je rješenjem iz stavka 15. ovog članka utvrđena povreda prava prednosti pri zapošljavanju sklopiti ugovor o radu u roku od 8 dana od otkaza ugovora čijim je sklapanjem povrijeđeno pravo prednosti pri zapošljavanju.¹⁹

17) Ako pravna osoba iz stavka 1. ovog članka u roku iz stavka 16. ovog članka ne sklopi ugovor o radu s osobom kojoj je rješenje stavka 15. ovog članka utvrđena povreda prava prednosti pri zapošljavanju, smatra se da je ugovor o radi sklopljen po sili zakona.

18) Prednost pri zapošljavanju ne mogu ostvariti osobe s invaliditetom kojima je radni odnos kod posljednjeg poslodavca prestao krivnjom radnika ili im je služba neposredno prije prijave na javni natječaj ili oglas prestala temeljem izvršnog rješenja:

- izrečenoj kazni prestanka službe
- otkazu službe ako nisu zadovoljile na probnom radu
- izvanrednom otkazu službe

19) Pod pojmom prestanka radnog odnosa kod posljednjeg poslodavca krivnjom radnika smatra se otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu, otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz ugovora o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice.²⁰

Članak 10. (NN 152/14)

18 <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

19 <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom>(2018-08-01)

20 <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

- 1) Poslodavci iz članka 8. stavka 1. ovog zakona koji ne ispunjavaju obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom obveznici su novčane naknade te obveznici obračunavanja i plaćanje novčane naknade.
- 2) Osnovica za obračun novčane naknade jest umnožak broja osoba s invaliditetom koje je obveznik bio dužan zaposliti i iznosa minimalne plaće za razdoblje za koje se obveza odnosi, a visina naknade obračunava se po stopi od 30%.
- 3) Novčana naknada se obračunava i dospijeva na naplatu do zadnjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec.
- 4) O iznosu obračunate novčane naknade obveznik je dužan podnijeti izvješće putem obrasca propisano provedenim propisu o porezu na dohodak.
- 5) Na obvezu podnošenja izvješća iz stavka 4. ovog članka, obvezu plaćanja zatezne kamate u slučaju neplaćanja novčane naknade u propisanom roku, zastaru prava na obračun novčane naknade te zastaru prava na naplatu novčane naknade primjenjuju se posebni propisi kojima se uređuju doprinosi za obvezna osiguranja, kao i opći porezni propisi te provedbeni propisi doneseni na temelju istih, ako ovim Zakonom nije drukčije propisano.²¹
- 6) Novčana naknada uplaćuje se u korist uplatnog računa propisanog provedbenim propisom o načinu uplaćivanja prihoda proračuna, doprinosa za obvezna osiguranja te prihoda za financiranje drugih javnih potreba koje donosi ministar financija.
- 7) Sredstva uplaćena s osnove novčane naknade koristiti će se u svrhu isplate poticaja i nagrada pri zapošljavanju osoba s invaliditetom te za provođenje projekata i programa za zapošljavanje osoba s invaliditetom, a koja osigurava zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.
- 8) Obveznicima novčane naknade, koji obvezu novčane naknade nisu utvrdili i/ili ispunili na način i u rokovima propisanim ovim zakonom i provedbenim propisima donesenim na temelju njega, obvezu novčane naknade utvrđuje i iznos novčane naknade obračunava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom rješenjem.
- 9) O žalbi protiv rješenja iz stavka 8. ovog članka odlučuje ministarstvo nadležno za rad.
- 10) Žalba protiv rješenja iz stavka 8. ovog članka ne odgađa izvršenje rješenja.

²¹<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

11) Rješenje iz stavka 8. ovog članka ovršna je isprava.²²

Članak 11. (NN 152/14)

Pod samozapošljavanjem osoba s invaliditetom, u smislu ovog Zakona smatra se:

-osnivanje trgovačkog društva i zapošljavanje u tom trgovačkom društvu

- osnivanje zadruge i zapošljavanje u toj zdruzi²³

-osnivanje udruge i zapošljavanje u toj udruzi

-obavljanje obrta

- obavljanje domaće radinosti ili sporednog zanimanja na temelju kojega je osoba osigurana na mirovinsko osiguranje

-obavljanje djelatnosti slobodnog zanimanja(profesionalne djelatnosti) te

-obavljanje djelatnosti poljoprivrede i šumarstva

Članak 12.

1) Osoba s invaliditetom zasniva radni odnos sklapanjem ugovora o radu ili na drugi način predviđen posebnim propisima i time stječe prava i preuzima obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom iz ovog Zakona, općih propisa o radu i drugih propisa.²⁴

2) Najmanje trajanje otkaznog roka propisano općim propisom o radu za osobu s invaliditetom dodatno se uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

3) Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.

4) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće oblike razumne prilagodbe u vezi s prilagođavanjem radnog mjesta, radnog vremena, dužine trajanja i načina praćenja

²²<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1lavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

²³<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1lavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

²⁴<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1lavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

prilagođavanja, stručnog nadzora te ocjenjivanja radnih sposobnosti individualnim potrebama osobe s invaliditetom koja se zapošljava.²⁵

Članak 14.

1) Programi socijalnog uključivanja su programi namijenjeni osiguravanju stručne podrške i razvijanju radnih sposobnosti osoba s invaliditetom.²⁶

2) U programe socijalnog uključivanja uključuju se osobe s invaliditetom koje se vode u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i koje su temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju procijenjene kao privremeno nezapošljive, a uključivanjem u programe za održavanje i usavršavanje radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti može se očekivati njihovo zapošljavanje.²⁷

3) U programe socijalnog uključivanja osobe s invaliditetom iz stavka 2. ovog članka upućuje Hrvatski zavod za zapošljavanje, temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju.

4) Ministar nadležan za socijalnu politiku pravilnikom će propisati programe socijalnog uključivanja.

6.4. OLAKŠICE I POTICAJI PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Članak 29. (NN 152/14)

1) Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom, odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti pravo na olakšice, i to:

1. pravo na porezne olakšice predviđene posebnim propisima

2. pravo na poticaje predviđene posebnim ugovorom o zapošljavanju osoba s invaliditetom sklopljenim s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, nadležnom službom socijalne skrbi, jedinicom lokalne i područne, regionalne) samouprave ili s drugim poslodavcem

²⁵<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

²⁶<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

²⁷<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

3. pravo na poticaje pri zapošljavanju osoba s invaliditetom koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom i

4. pravo na druge novčane poticaje²⁸

2) Ministar nadležan za rad pravilnikom će propisati vrstu, visinu, uvjete i način ostvarivanja poticaja iz stavka 1. točke 3. ovog članka²⁹

3) Radi utvrđivanja ispunjenja uvjeta za ostvarivanje prava na poticaje iz stavka 1. točke 3. ovog članka Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i ministarstvo nadležno za financije će, prema posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka, dostavljati podatke Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.³⁰

4. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom

Članak 30.

1) Integrativne radionice i zaštitne radionice mogu ostvariti pravo na subvenciju plaće po svakoj zaposlenoj osobi s invaliditetom koju isplaćuje Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

2) Visina, uvjeti i način ostvarivanja subvencije plaće iz stavka 1. ovog članka propisuju se pravilnikom iz članka 29. stavka 2. ovog Zakona.

Članak 31.

Korisnik sredstava propisanim člankom 29. stavkom 1. točkom 3. i člankom 30. stavkom 1. ovog Zakona dužan je vratiti sredstva na jedinstven račun državnog proračuna:

-ako se utvrdi da je sredstva ostvario na osnovi neistinitih ili netočnih podataka ili na drugi protupravni način odnosno u većem opsegu nego što mu pripadaju

-ako se utvrdi da je sredstva koristio protivno namjeni radi koje su mu odobrena³¹

²⁸<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

²⁹<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

³⁰<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-01)

³¹<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-05)

Članak 32.

- 1) Centar za profesionalnu rehabilitaciju, integrativna radionica i zaštitna radionica mogu primiti pomoć i darove u novcu i materijalnim sredstvima.
- 2) Namjenu pomoći, odnosno dara iz stavka 1. ovog članka određuje darovatelj.
- 3) Pomoć i darovi u novcu ne smiju se koristiti za isplate radnicama koje se prema poreznim propisima smatraju dohotkom.³²
- 4) Pomoć i darove u novcu ili drugim materijalnim sredstvima centar za profesionalnu rehabilitaciju, integrativna radionica i zaštitna radionica.
- 5) Sredstva posebne namjene vode se na posebnom računu. Korisnici sredstava posebnog računa iz stavka 1. ovog članka dužni su za svaku financijsku godinu donijeti i dostaviti Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom financijsko izvješće o prihodima i rashodima sredstava posebne namjene.
- 6) Novčana sredstva posebne namjene iz stavka 1. ovog članka koja nisu iskorištena za namjene iz stavka 2. ovog članka moraju se utrošiti na poboljšanje uvjeta rada osoba s invaliditetom ili stvaranje uvjeta za otvaranje radnih mjesta za osobe s invaliditetom.³³

7.SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

7.1 ZAVOD ZA VJEŠTAČENJE, PROFESIONALNU REHBILITACIJU I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

U Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom provodi se vještačenje sukladno Zakonu o jedinstvenom tijelu vještačenja (NN 85/14 i 95/15), kojim je propisano da je vještačenje utvrđivanje tjelesnog, osjetilnog, intelektualnog i mentalnog oštećenja invaliditeta, funkcionalne sposobnosti, razine potpore i radne sposobnosti osobe. Vještačenje se provodi zbog ostvarivanja prava u području mirovinskog osiguranja, socijalne skrbi i profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, zaštite ratnih i civilnih žrtava rate, prava po osnovi roditeljskih i roditeljskih potpora i u svrhu

³²<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-05)

³³<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (2018-08-05)

utvrđivanja psihofizičkog stanja djeteta pri ostvarivanja prava u sustavu obrazovanja. Također vještačenje se koristi u svrhu ostvarivanja prava u drugim područjima u kojima se prava ostvaruju prema nalazu i mišljenju tijela Vještačenja kada je to propisano ovim Zakonom ili posebnim propisom. Vještačenje se provodi na zahtjev nadležnog tijela koje odlučuje o pravima u ranije navedenim područjima. Za ostvarivanje prava je potrebno je mišljenje i nalaz tijela vještačenje. Vještačenje obavljaju Vijeća vještaka i Vijeća viših vještaka odnosno doktori medicine, pedagozi, socijalni radnici i stručnjaci edukacijsko rehabilitacijskog profila. Za ostvarenje određenih prava pojedinac se treba obratiti u Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Ured državne uprave i Centar za socijalnu skrb. U Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje ponose se zahtjevi za utvrđivanje radne sposobnosti, utvrđivanje oštećenja organizma i za utvrđivanje prava na staž s produljenim trajanjem i uvećani dječji doplatak.³⁴

Služba Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje služi za podnošenje zakona za ostvarivanje prava za rad u polovici punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim poteškoćama u razvoju, te služi prijenosu prava iz Zakona o potporama na jednog roditelja. Centar za socijalnu skrb služi za podnošenje zahtjeva za doplatak za pomoć i njegu (puni i smanjeni opseg), osobnu invalidninu, status roditelja njegovatelja, naknadu do zaposlenja i za socijalne usluge (pomoć u kući, rana intervencija, pomoć u kući i pomoć pri uključivanju u programe odgoja i redovite programe obrazovanja pri čemu se podrazumijeva integracija, boravak, smještaj i organizirano stanovanje).³⁵

U uredu državne uprave podnosi se zahtjev za zdravstvenu zaštitu i za prava prema Zakonu o hrvatskim braniteljima i civilnim žrtvama rata što podrazumijeva RVI, stupanj ortopedskog dodatka, znak pristupačnosti, potreba njege i pomoći druge osobe.³⁶

³⁴<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)

³⁵ <http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)

³⁶<http://www.zosi.hr/zavod/>(2018-08-05)

7.2.SLUŽBA ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU

Profesionalna rehabilitacija sustavni je dio procesa rehabilitacije osoba s invaliditetom. Cilj profesionalne rehabilitacije je zaposliti i osposobiti osobu s invaliditetom za prikladan posao. Jedan od ciljeva je također profesionalno razvijanje pojedinac i omogućavanje napretka i zadržavanja određenog radnog mjesta³⁷

Prema članku 39. Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Služba za profesionalnu rehabilitaciju obavlja poslove unapređivanja, razvoja i poticanja mjera profesionalne rehabilitacije. Provodi stručni nadzor nad radom centara za profesionalnu rehabilitaciju, zaštitnih i integrativnih radionica. Organizira različite oblike izobrazbe za poslodavce pri zapošljavanju osoba s invaliditetom i u području profesionalne rehabilitacije. Izrađuje Standarde usluga profesionalne rehabilitacije, Standarde osposobljavanja za stručne radnike i provoditelje profesionalne rehabilitacije, stručna mišljenja i stručne upute iz djelokruga rada stručnih radnika i radnih instruktora u području profesionalne rehabilitacije. Provodi i sudjeluje u projektima vezane uz razvoj profesionalne rehabilitacije, te izrađuje i koordinira prijedloge programa usmjerenih senzibilizaciji svih sudionika u procesu profesionalne rehabilitacije. Jedna od zadaća je i izrađivanje Cjenika usluga profesionalne rehabilitacije, izrađivanje Standarda kvalitete na području profesionalne rehabilitacije, uvođenje nove metodologije i tehnologije i novih didaktičkih pristupa namijenjenih profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, te obavljanje drugih poslova vezanih uz profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.³⁸

Svrha Zavoda je izdavanje Uvjerenja o utvrđenom invaliditetu u odnosu na rad. Obrasci koji se potrebni kod podnošenja zahtjeva su: Zahtjev za utvrđivanje invaliditeta u odnosu na rad, podaci o socijalno materijalnom statusu i radna anamneza. Profesionalna rehabilitacija se provodi prema: Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13 i 152/14), Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 44/14 i 2/15), Pravilniku o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 44/14 i 2/15), Pravilniku o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 44/14, 2/15, 13/15), Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 44/14, 97/14, 2/15), Pravilnikom o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom

³⁷<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)

³⁸<http://www.zosi.hr/zavod/>(2018-08-05)

(NN 44/14, 2/15), standardima usluga profesionalne rehabilitacije i cjenikom usluga profesionalne rehabilitacije³⁹

7.3. SLUŽBA ZA ZAPOŠLJAVANJE I POTICAJE

Služba za zapošljavanje i poticaje provodi poslove obrade i kontrole zahtjeva za isplatu poticaja poslodavcima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, mjere i aktivnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom, izvještavanje o aktivnostima i sredstvima planiranim i utrošenim za programe, suradnju u projekatima iz područja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, kontrolu i obradu predmeta vezanih uz naknade građanima i kućanstvima, nadzor nad namjenskim trošenjem sredstava Zavoda u sustavu zapošljavanja i poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom. Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju, integrativne radionice i zaštitne radionice poticaje Zavoda mogu ostvariti temeljem Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, te Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, a u skladu sa Programom poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom za 2017.-2018., Programom potpora male vrijednosti (de minimis) za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom za 2017.-2018., te Programom potpora male vrijednosti (de minimis) za dodjelu posebnih sredstava za programe inovativnog zapošljavanja za 2016.-2018. godinu Programom potpora male vrijednosti (de minimis) za dodjelu posebnih sredstava za održavanje zaposlenosti u zaštitnim i integrativnim radionicama za 2017.-2018. godinu.⁴⁰

³⁹<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)

⁴⁰<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)

7.4.SLUŽBA ZA KONTROLU KVOTNOG ZAPOŠLJAVANJA

Služba za kontrolu kvotnog zapošljavanja služi za praćenje ispunjenja obveze kvotnog zapošljavanja osoba sa invaliditetom obveznika kvotnog zapošljavanja. Obveznici kvotnog zapošljavanja su poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika osim predstavništava stranih osoba, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, intergrativnih i zaštitnih radionica te novoosnovanih poslodavaca u vremenu uvođenja u rad. Poslodavci su dužni na određenom radnom mjestu, neovisno o djelatnosti koju poslodavac obavlja u primjerenim radnim uvjetima zaposliti osobe s invaliditetom i to u visini od 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih na temelju kojih se utvrđuje kvota. Temeljem čl. 2. st. 6. Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom („Narodne novine“ broj 44/14, 2/15) poslodavac koji smatra da se na određeno radno mjesto zbog posebnih uvjeta rada ne mogu zaposliti osobe s invaliditetom, te da se treba izuzeti iz ukupnog broja radnih mjesta na temelju kojih se utvrđuje kvota, uz prethodno mišljenje treba zatražiti suglasnost Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.⁴¹

Obveznici koji ne ispunjavaju obvezu kvotnog zapošljavanja zapošljavanjem osoba s invaliditetom, mogu izvršiti svoju obvezu na zamjenski način ako zaključe jedan ili više ugovora o poslovnoj suradnji s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava, prime na obavljanje prakse, učenike s teškoćama u razvoju ili studente s invaliditetom, s time da se 3 praktikanta priznaju kao 1 zaposlena osoba s invaliditetom. Jedan od načina je također i da zaključe jedan ili više ugovora o poslovnoj suradnji sa zaštitnom radionicom i integrativnom radionicom, odnosno trgovačkim društvom, zadrugom ili udrugom u kojima više od polovine radnika čine osobe s invaliditetom. Mogu također sklopiti jedan ili više ugovora o djelu sa studentom s invaliditetom koji ima status redovitog studenta, te primiti na obavljanje prakse rehabilitante u sklopu profesionalne rehabilitacije koju provodi centar za profesionalnu rehabilitaciju, s time da se 2 rehabilitanta priznaju kao 1 zaposlena osoba s invaliditetom. Na zamjenski način mogu sklopiti jedan ili više ugovora o djelu sa studentom s invaliditetom koji ima status redovitog studenta, te primiti ga na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa osobe s invaliditetom, s time da se 2 takve osobe priznaju kao 1 zaposlena osoba s invaliditetom.⁴²

⁴¹<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)

⁴² <http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)

Zamjensko ispunjenje kvote najavljuje se dostavom obrasca najave i ugovorom ispunjenja zamjenske kvote N-IZK. Najava zamjenskog ispunjenja kvote dostavlja se u roku osam dana od dana sklapanja ugovora i vrijedi od prvog dana sljedećeg mjeseca nakon primitka najave zamjenskog ispunjenja kvote. Kad istekne najavno razdoblje dostavlja se izvješće o obostranom ispunjenju ugovornih obveza s osnove najave ispunjenja zamjenske kvote: obrazac I-IZK 1 (ugovori o poslovnoj suradnji/ ugovori o djelu/ ugovori o stipendiranju), obrazac I-IZK 2 (ugovori o obavljanju prakse rehabilitanata i učenika ili studenata/ ugovori o stručnom osposobljavanju za rad).⁴³ Obveznik kvotnog zapošljavanja koji ne ispuni kvotu zapošljavanjem osoba s invaliditetom ili na zamjenski način treba mjesečno, nakon obračuna plaća, obračunati i uplatiti novčanu naknadu u iznosu od 30% minimalne plaće u Republici Hrvatskoj za svaku osobu s invaliditetom koju je trebao zaposliti kako bi ispunio propisanu kvotu.⁴⁴

8.PROCES ZAPOŠLJAVANJA OSOBE S INVALIDITETOM

Prema Babić i Leutar (2010.) svaki građanina prema zakonskim propisima ima pravo na rad i na izbor zanimanja, a osobe s invaliditetom imaju pravo na stvaranje uvjeta za osposobljavanje i zapošljavanje u skladu s svojim sposobnostima. Aktivna socijalna politika omogućuje osobama s invaliditetom zaštitu i pravo da svojim radom, te da uz pomoć društvene zajednice ostvaruju sredstva potrebna za život. Osobe s invaliditetom, kao i osobe iz opće populacije pridaju pravu na rad veliku važnost jer im rad omogućava povezivanje s vlastitim invaliditetom i smislom postojanja. Mjera kojom osoba s invaliditetom postiže pravo na obrazovanje i zapošljavanje je mjera u kojoj može razvijati svoje potencijale, mogućnosti, sposobnosti, te postaje aktivni član društva. Osobe s invaliditetom koje žele pružanje usluga vezanih za zanimanje, mogu naći u određene usluge u službi za profesionalnu orijentaciju. Profesionalna rehabilitacija označava dio kontinuiranog koordiniranog procesa rehabilitacije koji uključuje usluge poput profesionalne orijentacije, stručnog obrazovanja, selektivno zapošljavanje i stručno obrazovanje što omogućuje osobi s invaliditetom zadržavanje odgovarajućeg zaposlenja.

Prema Babić i Leutar (2010.) profesionalna rehabilitacija predstavlja sastavni dio nacionalnih strategija osposobljavanja i zapošljavanja osoba sa urođenim ili stečenim invaliditetom. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom razlikuje

⁴³<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-20)

⁴⁴<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-20)

zapošljavanje osobe s invaliditetom pod općim i pod posebnim uvjetima. Pod općim uvjetima zapošljavanja smatra se zapošljavanje osoba s invaliditetom po općim propisima koji uređuju područje rada i zapošljavanja. Pod posebnim uvjetima zapošljavanja smatra se zapošljavanje u trgovačkom društvu ili ustanovi koja je osnovana zbog zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i samozapošljavanja osoba s invaliditetom. Pod posebnim uvjetima zapošljavaju se osobe s invaliditetom koje se na temelju općih i radnih uvjeta ne mogu pod općim uvjetima zaposliti ili zadržati radno mjesto uz primjenu olakšica.⁴⁵

Pod zapošljavanjem u posebnim uvjetima smatra se i samozapošljavanje što se odnosi na osnivanje vlastitog trgovačkog društva, otvaranje vlastitog obrta i obavljanje samostalne djelatnosti, te zapošljavanje u obiteljskom gospodarstvu. S obzirom da su ovo posebni oblici zapošljavanja, njihovo poslovanje je zasebno definirano, te postoje dodatne pogodnosti koje olakšavaju njihov rad, s obzirom na vrstu zaposlenika. Ove strukture može osnovati bilo koja pravna osoba u Hrvatskoj, pa i poslodavci iz privatnog sektora.

U kontekstu zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom definira specifična prava i obveze poslodavaca. Važna specifičnost je obaveza zapošljavanja osoba s invaliditetom (ZPRZOI članak 10., 10.a) za poslodavce iz javnog sektora (ili u pretežnom vlasništvu države ili lokalne i područne samouprave), koja definira obavezu zapošljavanja jedne osobe s invaliditetom na određeni broj zaposlenih. Ova obaveza se revidira automatski svake tri godine, a trenutna obaveza glasi da do 31. prosinca 2011. zaposle najmanje jednu osobu s invaliditetom na svakih 35 zaposlenih (ZPRZOI članak 10. stavak 1.).

Poslodavci su također dužni dati prednost zapošljavanju osobi s invaliditetom ukoliko zadovoljava sve tražene uvjete. Ova obaveza se odnosi na sve ostale poslodavce koji nisu definirani člankom 10. ZPRZOI-a, na primjer poslodavci u privatnom sektoru, svi poslodavci (osim onih koji imaju manje od 20 zaposlenih) su obavezni plaćati poseban doprinos za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom.⁴⁶

Visina doprinosa se obračunava po stopi od 0,1%, a osnovica za obračun je jednaka onoj koja se koristi za obračun doprinosa za zapošljavanje. Ukoliko poslodavac ima obavezu zapošljavanja (temeljem članka 10. stavka 1. ZPRZOI), a ne ispunjava obavezu poseban se doprinos obračunava po stopi od 0,2%. Poslodavac stupa u radni odnos s osobom s

45 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf>

46 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

invaliditetom u pravilu (pod općim uvjetima zapošljavanja) kao i sa svakim drugim zaposlenikom s ugovorom o radu, dok postoji određena razlika u pravima i obavezama koja proizlaze iz radnog odnosa s osobom s invaliditetom.⁴⁷

Poslodavac osobe s invaliditetom ima pravo na sljedeće olakšice (članak 29. ZPRZOI): pravo na novčani poticaj, pravo na porezne olakšice predviđene posebnim propisima, pravo na poticaje predviđene posebnim ugovorom o zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zakonom pri zapošljavanju osoba s invaliditetom definirani su sljedeći novčani poticaji (članak 30. ZPRZOI.): temeljem uplaćenog doprinosa za zapošljavanje i temeljem uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje. Ostvarivanje ovih novčanih poticaja odobrava se za prethodno tromjesečje, a podnošenje zahtjeva i isplata poticaja se obavlja preko Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Fond vrši isplatu 30 dana nakon podnošenja zahtjeva za novčani poticaj.⁴⁸

8.1. PROCES REGRUTIRANJA

Poslodavci postavljaju kao cilj proces kao mjeru pozitivne akcije da privuče što više osoba s invaliditetom. Poslodavci koriste nekoliko kanala regrutacije kako bi osigurali da u natječaju sudjeluju i kvalificirane osobe s invaliditetom. Kanale regrutacije osiguravaju Hrvatski zavod za zapošljavanje, agencije za zapošljavanje, te lokalni partneri (udruge osoba s invaliditetom) koji mogu doći do pripadnika ove populacije. Bez obzira koji kanal regrutacije odabere poslodavac potrebno nužno je u oglasu naglasiti interes i spremnost poslodavaca da zaposli osobu s invaliditetom. Dobar način za privlačenje osoba s invaliditetom su konzultacije sa organizacijama ili specijaliziranim tijelima koje se mogu povezati s pripadnicima ove skupine (škole, udruge i ostale udruge). Preko ovih organizacija i udruga mogu se promovirati određena radna mjesta, te zajedno s lokalnim organizacijama može se raditi na unapređenju prakse približavanja ciljanoj skupini. Uloga javnih tijela (kao što je Hrvatski zavod za zapošljavanje) je pružanje podršku poslodavcima pri približavanju ciljanoj skupini. Za održivo zapošljavanje osoba s invaliditetom izuzetno je ključan strateški pristup, prema kojem poslodavci trebaju slijediti smjernice koje je Međunarodna organizacija rada definirala da bi se osigurala kvaliteta u upravljanju ljudskim resursima i integraciji osoba na radno mjesto:⁴⁹

47 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

48 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

49 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

Upravljanje ljudskim resursima je dio strategije o uključivanju osoba s invaliditetom na radno mjesto koja uključuje zapošljavanje osoba s invaliditetom u okviru integralne politike upravljanja ljudskim resursima. Element strategije koji se bavi pitanjem zapošljavanja i upravljanja osobama s invaliditetom je potrebno formulirati prema nacionalnom zakonodavstvu. Pri stvaranju strategije uključivanja osoba s invaliditetom treba se konzultirati s predstavnicima radnika i s radnicima s invaliditetom. Strategija uključivanja osoba s invaliditetom bi se trebala nadopunjavati s strategijom ljudskih resursa da se ostvari doprinos i sposobnosti svih zaposlenih uključujući osobe s invaliditetom. Strategija uključivanja osoba s invaliditetom treba pružati potporu i privrženost sigurnosti na radnom mjestu, treba se osvrnuti i na osobe koje nisu osobe s invaliditetom, ali u obitelji imaju osobe o kojima se brinu. Navedeni način podrške dobiva se od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i od agencija koje imaju razvijene centre za pružanje podrške.⁵⁰

Za razvoj strategije uključivanja osoba s invaliditetom veliku važnost ima komunikacija sa zaposlenicima kojoj je cilj osigurati kvalitetu i uključenost u procese upravljanja ljudskim resursima za osobe s invaliditetom kao i za ostale zaposlenike. Strategija treba biti predstavljena predstavnicima zaposlenika i zaposlenicima na način da svima trebaju biti jasne informacije o strategiji, prilagodbi radnog mjesta da bi se ostvarila efikasnost rada osoba s invaliditetom.

Predstavnici zaposlenika trebaju pokazati interes za ostvarenje strategije, te je jedan od načina suradnja poslodavaca i organizacija koje se bave ostvarenjem strategije uključivanja osoba s invaliditetom u poslovni proces. Poslodavci bi trebali informirati svoje dobavljače, suradnike o svojim praksama o uključivanju osoba s invaliditetom i na taj način i njih potaknuti na dobre prakse. Za razvoj strategije važni elementi u zapošljavanju osoba s invaliditetom su treninzi i razmjena znanja koji poslodavcima mogu pomoći da stvore povoljnu radnu okolinu za osobe s invaliditetom. Svaki element strategije uključivanja osoba s invaliditetom potrebno je pratiti i evaluirati. Poslodavci trebaju imati pristup informacijama, te poslodavci moraju imati suradnju s određenim stručnim organizacijama koje mogu pružiti stručan savjet za poslodavce pri uključivanju osoba s invaliditetom u radni odnos. Svi dokumenti i publikacije koje imaju veze s podacima o osobama s invaliditetom trebaju biti maksimalno anonimni i povjerljivi, da ne postoji način da dođe do zlouporabe.⁵¹

50 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

51 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

8.2. ANALIZA POSLA I DEFINIRANJE KOMPETENCIJA

Za ukupni razvoj poslovanja organizacije zapošljavanje osoba s invaliditetom treba se promatrati kao perspektiva kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima, a ne kao obveza nametnuta za poslodavce. Procesom regrutacije svakom poduzeću je cilj da dođe do kvalitetnih zaposlenika, te ovaj proces može biti uspješan samo ako poslodavci imaju definirane opise radnih mjesta, radnih zadataka, kompetencija i osobe kandidata. Poslodavac može na lakši način analizirati kandidate za radno mjesto, ako ima jasnu sliku odgovornosti, zaduženja, radnih uvjeta i radnih zadataka. Analiza posla podrazumijeva procedure za definiranje odgovornosti posla, kompetencije i osobina kandidata koje bi trebale odgovarati zahtjevima radnog mjesta. Kod analize radnih mjesta poslodavac treba odlučiti za što će informacije biti korištene, treba proučiti i razumjeti relevantne informacije i okolinu, treba odabrati reprezentativne pozicije i na kraju procesa treba provesti analitičku procjenu u kojoj će se definirati procjena neophodnih psihofizičkih sposobnosti za obavljanje posla, procjena radne okoline i opis posla, poslije provjerenih ishoda analitičke procjene provjera se točnost rezultata analize, te se priprema za konačan opis radnog mjesta prema kontradikcijama iz nalaza, te ocjene i mišljenja tijela vještačenja za određenu osobu s invaliditetom. U analizi treba posebno obratiti pozornost s obzirom na ciljanu skupinu osoba s invaliditetom na opće podatke o radnom mjestu, kognitivne sposobnosti koje zahtjeva obavljanje posla, psihomotoričke sposobnosti koje zahtjeva obavljanje posla, emocionalna stabilnost, tjelesne sposobnosti koje zahtjeva obavljanje posla, te poželjne karakteristike osobnosti, mogućnosti i uvjeti prilagodbe radnog mjesta.⁵²

Pri analizi posla važno je da je cilj analize pružiti podršku osobama s invaliditetom da nađe odgovarajući posao, da poslodavac koji zapošljava stvori uvjete i okolinu za obavljanje posla, da osobe s invaliditetom mogu pomoći u analizi poslova. Poslodavcu u ovom slučaju može dobro doći podrška i savjeti pri analizi poslova i kreiranju novih poslova, ali i pri osiguravanju okoline i uvjeta za obavljanje poslova za osobe s invaliditetom. Analiza posla koju provodi poslodavac može biti početak stjecanja radnog iskustva, te poslovi koje poslodavac ponudi osobama s invaliditetom trebaju biti rezultat kvalitetne analize posla.⁵³

⁵²<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

⁵³<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

8.3. OGLAŠAVANJE

Oglas za posao treba privući najbolje kandidate za radno mjesto, a ne samo pružiti određene podatke o slobodnom radnom mjestu. Funkcija oglasa je potaknuti racionalnu analizu ponude poslodavca od strane potencijalnih posloprimaca, te glavni cilj oglasa je da se potakne njihova pozitivna emocionalna reakcija za navedeni posao. U oglasu jasno trebaju biti istaknute tražene kompetencije, da bi oglas ispunio ulogu pred odabir kandidata. U oglasu za posao je važno točno istaknuti koje su opis zadataka i ključne kompetencije za navedeni posao, koji su potrebni preduvjeti, koja su očekivanja od zaposlenika na tom radnom mjestu, kako bi sama osoba mogla adekvatno procijeniti da li se prijaviti i dali udovoljava uvjetima i potrebama radnog mjesta. U samom oglasu dati svim kandidatima jednake mogućnosti i prilike i ne isključivati određene kategorije unaprijed (bilo da se radi o ograničenjima zbog godina, spola, invaliditeta).⁵⁴

Preko oglasa se ovo postiže ako se oglas usmjeri na kompetencije koje su potrebne za određeni posao. Prema odredbama Ustava Republike Hrvatske (»Narodne novine« broj, 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10.), Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08.), kao i prema odredbama Zakona o radu (»Narodne novine«, broj, 149/09. i 61/11.) diskriminacija predstavlja neprihvatljivo ponašanje. Princip nediskriminacije se treba poštivati kroz cijeli proces regrutacije da bi se postigla maksimalna prednost poslodavcu i jednake mogućnosti svim kandidatima. Poslodavci mogu već u pripremi oglasa razmišljati o nekoliko elemenata, npr.: uključiti „izjavu o jednakim šansama“ u definirane procedure o regrutaciji kandidata te u samom oglasu za posao naglasiti tako definiran službeni stav organizacije. Službeni stav organizacije treba stvoriti vizualni identitet u procedurama regrutacije koji će označavati otvorenost prema svim skupinama, te se usmjeriti prema osobama s invaliditetom. Osobe s invaliditetom poslodavci trebaju pozvati da se prijave na natječaj za posao i naglasiti da se odabir kandidata vrši prema sposobnostima i vještinama koje su potrebne za određeno radno mjesto. Poslodavac treba obratiti pozornost na kanale regrutacije koji trebaju biti dostupni svim zaposlenicima određenog poduzeća, te se posebna pozornost treba posvetiti na komunikacijsku pristupačnost za osobe s invaliditetom. U oglašavanje slobodnog radnog mjesta potrebno je uključiti što više medija komunikacije jer različite osobe preferiraju različite kanale za primanje informacija. Različiti potencijalni zaposlenici prate različite vrste medija a jedan od razloga može biti da su zbog određene vrste

54 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

naklonjene određenoj vrsti medija. Prva vrsta medija kojim se može oglašavati posao je radio oglašavanje kojim glasovna poruka omogućuje osobama koje imaju poteškoće s vidom i sluhom da čuju oglas za posao preko radija, te je iz tog razloga ovaj način oglašavanja za njih pristupačniji. Druga vrsta oglašavanja je preko interneta koji je danas jedan od najpristupačnijih medija i jedan od najsnažnijih sredstva komunikacije. Internet olakšava razmjenu informacija posebno osobama s poteškoćama s sluhom. S razvojem tehnologije osobama s poteškoćama vida lakše je sudjelovati na tržištu rada, te one mogu uz pomoć čitača pratiti sadržaja na web stranici. Na web stranici oglas i sama stranica ne smiju imati previše informacija koje otežavaju snalaženje i pregledavanje sadržaja oglasa .⁵⁵

Oglašavanje u tisku ima doseg s osoba s oštećenjem sluha, te im na taj način omogućuje trajni zapis i daje im se više slobode u analiziranju oglasa. Kako bi se omogućila pokrivenost i približavanje do ukupne populacije osoba s invaliditetom potrebno je pratiti standardne koji olakšavaju komunikaciju s njima, na taj način za osobe s oštećenjem sluha može se uključiti tumač za znakovni jezik unutar oglasa za posao. Raznolikost medija za oglašavanje može biti ključna za ostvarivanje strategije zapošljavanja osoba s invaliditetom.⁵⁶

8.4. SELEKCIJSKI PROCES

Profesionalna selekcija je stručni postupak odabira radnika temeljen na procjeni kompetencija kandidata u odnosu na zahtjeve posla. Profesionalnu selekciju provodi ga HZZ te stručnjaci za zapošljavanje u velikim tvrtkama ili agencijama za zapošljavanje. On se temelji na primjeni objektivnog i znanstveno utemeljenog instrumentarija, te ostalih standardiziranih postupaka. Odabir kandidata koji poslodavac provodi najčešće se temelji na prikupljenim podacima o kandidatu iz pisanih izvora (dokumenti kandidata) i provedenog razgovora. Odabir poslodavca nije stručni selekcijski postupak i temelji se na subjektivnoj procjeni poslodavca. Selekcijски kriteriji i odabir psiho dijagnostičkog instrumentarija treba biti određen s obzirom na zahtjevnost oglašenog posla i ključne sposobnosti, znanja i specifične vještine potrebne za određeni posao. Odabrani psiho dijagnostički instrumentarij treba biti prikladan i za osobe s invaliditetom. Kriteriji selekcijskog procesa trebaju biti usmjereni na ključne kompetencije, te poslodavac treba izbjeći dodavanje u kriterije vještine koje nisu ključne za određeno radno mjesto koje mogu eliminirati određene osobe s invaliditetom (na primjer posjedovanje vozačke dozvole). Selekcijски postupak obično uključuje intervjue i testiranje s kandidatima

⁵⁵<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

⁵⁶<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

koji uđu u uži izbor. Poslodavac u tom slučaju poziva zainteresiranog posloprimca na intervju, razgovor licem-ulice. Poslovni intervju je službeni sastanak tijekom kojega potencijalni zaposleni i poslodavac jedan drugome postavljaju pitanja i razmjenjuju informacije. Ovi sastanci imaju dvije svrhe: prvi je glavni cilj organizacije da pronade najbolju raspoloživu osobu za posao tako da odredi hoće li se zaposlenik dobro uklopiti u organizaciju, a drugi je cilj zaposlenika da pronade posao koji najbolje odgovara njegovim željama i mogućnostima.

Prema Bovee i Thill (2012.) poslodavci mogu upotrijebiti brojne vrste intervjuiranja. Metode intervjuiranja mogu se razlikovati prema načinu na koji su strukturirane, broju ljudi koji sudjeluju i vrste intervjua.

Intervjueri (specijalisti za regrutaciju, linijski menadžeri, voditelji odjela i članovi Povjerenstva) trebaju izbjegavati pretpostavke o sposobnostima osoba s invaliditetom. Intervjuer treba bi biti objektivan i nepristran, te trebaju biti informirani o načinu vođenja intervjua s osobama s invaliditetom. Poslodavci trebaju osigurati jednake uvjete za osobe s invaliditetom koje sudjeluju u selekcijskom postupku, dopuštanjem zastupnika osobe koja može prevoditi u ime posloprimca ili sudjelovanjem tumača znakovnog jezika. Pri upućivanju poziva za intervju poslodavci bi trebali potaknuti kandidate ukoliko im je prije razgovora potrebna prilagodba ili smještaj da bi mogli sudjelovati u intervjuu. Ukoliko je u životopisu izražena invalidnost, poslodavac se može pripremiti za prilagodbu u intervjuu. Na primjer, ako je posloprimac slabovidan ili slijep, poslodavac može pitati je li mu potrebna pomoć pri ispunjavanju obrazaca, dokumentacija će biti ispisana velikim slovima, ili posloprimac može biti bude u pratnji vodiča koji vidi ili psa vodiča.⁵⁷

Poslodavac treba pokazati fleksibilnost u slučaju da potencijalni posloprimac nije obznanio svoj invaliditet. Primjerice ako potencijalni posloprimac ima tjelesni invaliditet, a razgovor za posao je na drugom katu, bilo bi razumno dogovoriti se da se razgovor održi u nekom pristupačnijem prostoru za posloprimca ili da se dogovore za neki drugi dan ukoliko taj dan nije moguće organizirati nešto što je za obje strane prihvatljivo. Ovaj princip treba primijeniti bez obzira na stupanj i težinu oštećenja ili invalidnosti. Psihološka procjena i testiranje kandidata započinje procesom utvrđivanja kandidata. Kandidat treba imati mogućnosti obavljanja osnovnih radnih zadataka u određenom poduzeću. U svakom poduzeću psihološko testiranje mogu obaviti ovlaštene osobe (psiholozi). Prvi cilj testiranja je utvrđivanje sposobnosti osobe s invaliditetom. Drugi cilj je prikupljanje detaljnih informacija o

⁵⁷<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

socijalnom i psihofizičkom funkcioniranju kandidata s ciljem predviđanja uspješnosti u obavljanju posla i ponašanja na radnom mjestu. Psihološko testiranje uključuje sljedeće elemente: testove znanja i vještina.⁵⁸

Pri procjenjivanju ili testiranju treba se usmjeriti na utvrđivanje da li tražitelj posla ima mogućnost za obavljanje posla, te dali je nužna razumna prilagodba koja bi pomogla provedbu. Poslodavac može testirati kandidata s invaliditetom posebnim testovima za određeni posao i ne zahtijevati da svi ostali kandidati prođu kroz istu procjenu. Uz psihologijsko testiranje za poslodavca se treba pripremiti i preporuka za razumu prilagodbu radnog mjesta. Preporuku nakon testiranja može dati psiholog i može predložiti poslodavcu promjene koje bi mogle omogućiti efikasno obavljanje posla. Poslodavac bi trebao pri slanju potencijalnog zaposlenika na psihologijsko testiranje razmisliti je li način testiranja najbolji način da se ispitaju znanja i sposobnosti kandidata. Proces psihologijskog testiranja treba biti proveden od strane stručnjaka, isključivo psihologa, kako bi se izbjegle greške pri provedbi testiranja i interpretaciji rezultata. Uvjeti koje moraju ispunjavati sve osobe koje se primaju na posao neovisno o radnom mjestu na koje se primaju i državnom tijelu u koje se primaju uključuju i zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova. To znači da će kandidat nakon rješenja o prijemu u službu, biti poslan na zdravstveni pregled kako bi se utvrdilo da ne postoje zdravstvene prepreke za obavljanje posla. Teret takvog pregleda prenosi se na budućeg poslodavca.⁵⁹

Poslodavci kod administriranja psiholoških testova su odgovorni za upotrebu testova ovlaštenim stručnjacima, psiholozima koji imaju adekvatno obrazovanje i iskustvo da obave posao na odgovoran, profesionalan i tehnički adekvatan način. Tijekom psihologijske obrade potrebno je primjenjivati standardizirane testove. Utjecaji povezani s varijablama kao što su socioekonomski status, jezik, starost, „kulturalna pripadnost, spol nacionalnost mogu biti relevantni. Teškoće u razvoju mogu utjecati na rezultate testiranja, na primjer na rezultate papir i olovka-testa iz matematike ili na rezultate računalnog testiranja.⁶⁰

Cilj testiranja je dobiti preciznu procjenu kompetencija koje se analiziraju. Za dobivanje precizne procjene promjene u postupcima i standardiziranim testovima mogu biti potrebne da se test prilagodi specifičnom poremećaju kod osoba s invaliditetom. Rezultati testa ovisiti će o

58<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

59<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

60<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

čimbenicima koji karakteriziraju određeni test poput svrhe testiranja, prirode atributa koji se ocjenjuje, te sama priroda invaliditeta.⁶¹

Slabovidne osobe mogu odgovarati usmeno na testiranju administratoru ili mogu snimati svoje odgovore koristeći magnetofon. Osobe s oštećenjem vida mogu se pojedinačno testirati pojedinačno, te takva testiranja se mogu pojaviti u okruženju s posebnim smještajem. Ispitivanje sadržaja može se pročitati od strane ispitivača ili mogu biti prikazane na Brailleovom pismu, velikim ispisati ili snimanim formatima. Vremenski rokovi testiranja se mogu mijenjati. te se rokovi mogu proširi, no u slučaju testova vještina poput testa tipkanja ne mogu se mijenjati jer u ovom slučaju brzina i točnost predstavljaju važne elemente testa. Rokovi se mogu općenito proširiti i to prema različitim stupnjevima, međutim ne mogu se mijenjati na testovima vještina kao što je na primjer test tipkanja, kada određena brzina i točnost predstavljaju važne karakteristike testa. Testiranje za osobe s invaliditetom se može održati u pristupačnom prostoru, na primjer u prizemlju ili na višem katu ukoliko postoji rampa ili lift do prostorije u kojoj će se održati testiranje za navedeno radno mjesto. Također potrebno je provjeriti može li pojedinac ispuniti test samostalno, ukoliko ne može ispitivač mu može biti podrška.⁶²

8.6.KOMUNIKACIJSKA I FIZIČKA PRISTUPAČNOST S OBZIROM NA VRSTU INVALIDITETA

Fizička pristupačnost je važna za osobe s tjelesnim invaliditetom u selekcijskom procesu i u kasnijem zapošljavanju. Obvezni elementi (definirani u Pravilniku o osiguranju pristupačnosti građevina osobama s invaliditetom i smanjenje pokretljivosti - „Narodne novine“, broj 89/06. i 61/07.) pristupačnosti su: elementi pristupačnosti neovisnog življenja (na primjer kupaonice, kuhinje, sobe/učionice/radnog prostora, kavana i restoran, telefon, tekstofon, faks, bankomat, kvake na vratima i prozorima, šalter, pult, orijentacijski plan za kretanje u građevini i dr.) elementi pristupačnosti javnog prometa (na primjer stajalište i peron, parkirališno mjesto i itd.) elementi pristupačnosti javnog prometa (na primjer stajalište i peron, parkirališno mjesto i itd.) elementi pristupačnosti za svladavanje visinskih razlika (na primjer rampa, stubište, dizalo, vertikalno podizna platforma, koso podizna sklopiva platforma). Obvezni elementi

61<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

62<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

pristupačnosti primjenjuju se odabirom najpovoljnijeg rješenja u odnosu na svrhu i druge značajke građevine.⁶³

Za osobe s tjelesnim oštećenjem svaka zgrada da bi bila prilagođena njima treba imati lift, te zgrade koje imaju stepenice trebale bi imati rampu, a toaleti bi se trebali nalaziti relativno blizu mjesta intervjua, ukoliko nema lifta intervjua se mora održavati u prizemlju. Za osobe s oštećenjem sluha osoba koja vrši intervjua bi trebala voditi više brige kad postavlja pitanja, komunicira i gleda osobu s invaliditetom, a ne s tumačem znakova. Za osobe s oštećenjem vida poslodavac bi trebao prilagoditi količinu rasvjete u prostoriji za vrijeme intervjua. Za osobe s intelektualnim teškoćama intervjua bi se trebao voditi jedan na jedan, pitanja trebaju biti kratka i jasna, a ispitivač treba biti strpljiv i pričekati da dobije odgovor.⁶⁴

8.7. UVOĐENJE U POSAO

Pri zapošljavanju osobe s invaliditetom poslodavac mora osobu s invaliditetom kvalitetno uvesti u posao, što je korisno za poslodavca ali i za radne kolege. Uvođenjem u posao poslodavac treba stvoriti kvalitetnu radnu klimu za bolju suradnju i integraciju osobe s invaliditetom u posao. Za produktivniju integraciju osobe s invaliditetom potrebna je fizička i komunikacijska prilagodba kojom poslodavac osigurava dugotrajna ulaganja u strategiju zapošljavanja osobe s invaliditetom. Poslodavac treba uvesti osobu s invaliditetom u tvrtku, usluge i posao kao i svakog drugog zaposlenika. Osoba s invaliditetom treba biti u potpunosti informirana što znači da joj poslodavac treba dati radne upute, radne priručnike, informacije o poslovnici. Osim navedenih informacija poslodavac također treba osobu s invaliditetom uvesti u postupke vezane za zdravlje i sigurnost. Uzimajući u obzir vrstu invaliditeta poslodavac treba razmotriti prilagodbe i potpore na radnom mjestu koje su potrebne da bi osoba mogla kvalitetno odrađivati određeni posao. Poslodavac treba informirati ostale zaposlenike o potrebnim potporama i prilagodbama koje će se provesti. Financijske subvencije za osiguravanje takvih prilagodbi može se osigurati u Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Poslodavci koji nemaju iskustva s osobama s određenim vrstama invaliditeta trebaju kontaktirati stručne službe koje imaju više informacija o uvođenju zaposlenika u posao.⁶⁵

63<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

64<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

65<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

Hrvatskom zavodu za zapošljavanje ima savjetnike za zapošljavanje osoba s invaliditetom koji mogu poslodavcima pružiti kvalitetne savjete kako uvesti osobu s invaliditetom u određeni posao. Udruge koje rade s osobama s raznim oštećenjima mogu poslodavcima dati korisne savjete. Udruge posjeduju kvalitetno znanje o specifičnostima svakog pojedinog invaliditeta, te pružaju podršku poslodavcima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. U slučaju da je riječ o novom zaposleniku koji ima invaliditet koji utječe na komunikacijske vještine, za nadređenu poslodavca, suradnike i zaposlenike korisno je organizirati seminar o alternativnim mogućnostima komunikacije. Pri organizaciji seminara unutar tvrtke stručnu podršku mogu pružiti udruge osoba s invaliditetom tako i studenti koji studiraju u području profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, kojima bi ovaj seminar označavao stručnu praksu.⁶⁶

8.8. PRILAGODBA RADNOG MJESTA I PRILAGODBA UVJETA NA RAD

Pri zapošljavanju osoba s invaliditetom od ključne važnosti je osigurati njihovo kvalitetno uključivanje u radnu okolinu te provesti eventualne prilagodbe. Isto se odnosi na novozaposlene osobe s invaliditetom, ali i za invalide rada, odnosno za osobe kod kojih je tijekom rada nastala profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti. Poslodavac ima obavezu osigurati zaposlenicima s invaliditetom pristup radnom mjestu i odgovarajuće uvjete rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

U tu svrhu služe prethodno opisani poticaji za omogućavanje prilagodbe radnog mjesta Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Ukoliko se tijekom radnog vijeka kod posloprimca ustanovi profesionalna nesposobnost za obavljanje trenutnog posla, temeljem nalaza prvostupanjskog tijela, ta osoba se upućuje na profesionalnu rehabilitaciju kako bi se osposobila za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu. Ukoliko se nakon profesionalne rehabilitacije osoba osposobi za rad, temeljem nalaza ovlaštenog tijela, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za poslove za koje je osoba sposobna, koji bi trebao što više odgovarati prethodnim poslovima. Pri tome je poslodavac dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove. Ukoliko posloprimac ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom

⁶⁶<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

iznosu od one koja bi mu pripadala, osim ako je neopravdano odbio ponuđeni posao poslodavca.

Svakom zaposleniku poslodavac treba osigurati kvalitetne uvjete za rad kako bi mogao učinkovito obavljati svoj posao. U slučaju osoba s invaliditetom ta prilagodba je specifična s obzirom na njihov specifični invaliditet, ali i zbog toga je dostupna značajnija potpora za poslodavce kako bi ih se potaknulo da osiguraju tu prilagodbu, koja je također zakonski obvezujuća. Analiza radnog mjesta dati će odgovor o potrebnim prilagodbama radnog mjesta. Analiza treba voditi računa o opisu radnih zadataka, motorici, fizičkoj i psihičkoj zahtjevanosti posla, mogućnostima prilagodbe radnog mjesta. Poslodavcu stoje na raspolaganju različiti oblici prilagodbe i potpore na radnom mjestu, čije financiranje poslodavcu može osigurati Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom: osiguravanje arhitektonske pristupačnosti, tehnička/ergonomska prilagodba radnog mjesta, nabava strojeva, opreme, alata za rad osobe s invaliditetom, potpora radnog terapeuta za zaposlenika s invaliditetom. Prilagodba treba biti smisljena i namijenjena za određenu osobu, što je i uvjet za dobivanje (financijske) potpore za ostvarivanje prilagodbe. Zbog toga, u procjenu potrebne prilagodbe treba uključiti osobu s invaliditetom, suradnike, nadređenu osobu i vanjske radne terapeute, kako bi zajedno procijenili stvarnu potrebu za prilagodbom i potrebne resurse.⁶⁷

Prilagodba radnog mjesta uključuje fizičke prilagodbe objekta, ali i nematerijalne prilagodbe. Kod nematerijalnih prilagodbi, neke od njih poslodavac može sam osigurati, i to bez značajnijih troškova. Za određene zaposlenike s invaliditetom dovoljna prilagodba može biti revizija opisa posla te prilagoditi (obrisati) određene zadatke, zamijeniti ih s onima koje osoba može bez poteškoća obaviti te dio posla delegirati kolegi, a osoba s invaliditetom preuzme dio posla nekog drugog kolege. Nadalje, mogu se prilagoditi i mjerila uspješnosti, prvenstveno u ranim fazama zaposlenja. Dodatni aspekt su fleksibilni radni aranžmani koji mogu pomoći osobama s invaliditetom da obave posao na zadovoljavaju i način. To uključuje prestrukturiranje posla, kraće radno vrijeme ili prilagođena shema radnog vremena, nabavu ili prilagodbu opreme, promjena testova, prilagodbu materijala za osposobljavanje, osiguravanje prevoditelja ili tumača, preraspodjela na radno mjesto manjeg stupnja složenosti. I u ovim

⁶⁷<http://www.zaposlosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

slučajevima, bitno je uključiti osobu s invaliditetom, suradnike i nadređenog u procjenu i provedbu prilagodbe.⁶⁸

8.9. INTEGRACIJA U PODUZEĆE I RAZVOJ ZAPOSLENIKA

Integracija zaposlenika skup je aktivnosti uvođenja u posao te orijentacije koje se provode nakon prihvaćanja ponude za posao. Cilj integracije je pružanje potpore novom zaposleniku pri upoznavanju s poslovnim okruženjem i procesima u kompaniji. Integracija osigurava povezanost novog zaposlenika s organizacijskim strategijama i vrijednostima, omogućava njegov učinkoviti doprinos zajedničkim ciljevima. Prema Obradović, Samarđija i Jandić (2015.) cilj integracije je pružanje potpore novom zaposleniku u upoznavanju s procesima u poduzeću i poslovnim okruženjem. Integracija je važna jer povezuje novog zaposlenika sa organizacijskim strategijama i vrijednostima, te omogućuje doprinos zaposlenika zajedničkim ciljevima. Integracija ubrzava postizanje produktivnosti poduzeća i omogućava veću angažiranost zaposlenika. Menadžeri mentori imaju važnu ulogu i odgovornost u razvoju individualne karijere novih i postojećih zaposlenika. Oni su ključni faktor u povezivanju i identificiranju individualnih potreba, preferencija i aspiracija u pogledu razvoja karijere. Menadžer mentor podučava zaposlenike na koji način izvršiti organizacijske potreba, te ističe mogućnosti koje organizacija pruža zaposlenicima. Svrha mentora je upoznati zaposlenika s organizacijskom strukturom i poslovima. Pri upoznavanju s poslovima mentor ističe koji su važni zadaci da pokaže zaposleniku odnos između dijelova i cjeline. Cilj integracijskog programa je efikasno ujedinjenje novog zaposlenika s postojećim timom, a to je osnovna potreba svake tvrtke. Pri zapošljavanju osoba s invaliditetom važno je osigurati njihovo kvalitetno uključivanje u radnu okolinu, te provesti eventualne prilagodbe. Isto se odnosi na novozaposlene osobe s invaliditetom i za invalide rada, osobe kod kojih je tijekom rada nastala neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili profesionalna nesposobnost za rad. Poslodavac ima obavezu osigurati zaposlenicima s invaliditetom pristup radnom mjestu i prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme odgovarajuće radne uvjete.⁶⁹ Ukoliko se tijekom radnog odnosa kod poslodavca ustanovi profesionalna nesposobnost za obavljanje trenutnog posla, temeljem nalaza prvostupanjskog tijela, ta osoba se upućuje na profesionalnu rehabilitaciju kako bi se osposobila za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu. Ako se nakon profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom osposobi za

⁶⁸<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

⁶⁹<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

rad poslodavac mora ponuditi ugovor o radu za poslove koje osoba s invaliditetom može obaviti. Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored vremena da osigura radniku odgovarajuće poslove.⁷⁰

Ukoliko se radnik ne bude vrati na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od one koja bi mu pripadala, osim ako je neopravdano odbio ponuđeni posao poslodavca. Pristupačnost poslodavac mora osigurati unutar cijele tvrtke, te se ne mora odnositi samo na određeno radno mjesto, i određenog zaposlenika. Opća pristupačnost se treba usmjeriti na osnovne potrebe različitih vrsta invaliditeta, što može zadovoljiti neke trenutne, ali i buduće potrebe zaposlenika (na primjer invalida rada), primjenjujući principe „univerzalnog dizajna“. Ovo su primjeri nekih prilagodbi: uređaji za zvukovno informiranje i uzbunjivanje (zvono, sirene, alarm) trebaju biti nadopunjeni uređajima za svjetlosno signaliziranje (bitno za gluhe osobe ili osobe s oštećenjem sluha pristupačnost svih zajedničkih prostorija), korištenje znakova i ilustracija u priručnicima, radnim uputama i elektroničkim informacijama (bitno za slabovidne osobe te štoviše za osobe s intelektualnim poteškoćama), ulaza tvrtke te izlaza za nuždu (bitno za osobe s tjelesnim invaliditetom). U slučaju kada poslodavac krene prilagođavati prostor, treba razmišljati širem kontekstu i kako sve može prilagoditi poslovni prostor za osobe različitih vrsta invaliditeta koje mogu biti zaposlenici, klijenti ili partneri. Poslodavci bi trebali osigurati da radne prostorije budu dostupne osobama s invaliditetom, ako bi olakšali proces regrutacije osoba s invaliditetom kao i zadržavanje radnika koji steknu invaliditet. U zgradi je potrebno je obratiti pozornost na ulaz, sanitarne čvorove i kretanje po prostoru. Poslodavac treba prilagoditi dokumente koji su potrebni zaposlenicima (upute, smjernice, pravilnici) kao i za osobe s intelektualnim teškoćama. Materijali koji služe zaposlenicima, mogu služiti suradnicima, klijentima i udrugama.⁷¹

70 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

71 <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

8.10.RAZVOJ I NAPREDOVANJE

Kao i u svim drugim područjima ophođenja sa zaposlenicima s invaliditetom, i kod osobnog razvoja i napredovanja treba primijeniti iste smjernice kod uvođenja u posao na sve zaposlenike. S obzirom na specifičnost invaliditeta razlikuje se način kako se prema određenoj osobi s invaliditetom pristupa. Informacije o mogućnostima razvoja i napredovanja trebaju biti jasno i precizno priopćene zaposlenicima s invaliditetom. Kako bi se zaposlenici s invaliditetom mogli razvijati na svom poslu treba im se omogućiti sudjelovanje u obrazovnim aktivnostima, da bi se omogućio njihov razvoja, ali i razvoj poduzeća. Za sudjelovanje na stručnim osposobljavanjima treba informirati i zaposlenike s invaliditetom, te im na samom osposobljavanju osigurati potporu za sudjelovanje. U ovom slučaju poslodavac im treba osigurati čitaće, prevoditelje (znakovni jezik) i prilagođeni radni materijali. Poslodavac za potrebne materijale može koristiti financijska potpora koja je dostupna od strane Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Stručnu podršku mogu pružiti i razne udruge osoba s invaliditetom koje imaju ili opremu ili stručnjake koji mogu osigurati pristupačnost, uz potrebne stručnjake i materijale poslodavac treba omogućiti fizički pristupačan prostor održavanja.⁷²

Radni materijali na obukama trebaju biti prilagođeni određenoj vrsti invaliditeta. U slučaju osoba s intelektualnim poteškoćama, u radnim materijalima treba koristiti što više slikovnih prikaza umjesto teksta, pri izradi materijala potporu mogu pružiti udruge koje rade s osobama s intelektualnim poteškoćama. Na primjer za slijepu osobu koristiti veliki font slova teksta ili Brailleovog pisma. Radne materijale ovih tekstova mogu napraviti udruge slijepih osoba ili škole u kojima se školuju učenici s teškoćama. Zaposlenici s invaliditetom se možda neće htjeti staviti u prvi plan ukoliko se pokaže mogućnost za napredovanjem, te ih je potrebno potaknuti da se natječu za promaknuće. Razlozi ove neprilike nije u njihovim nedostatnim kompetencijama i sposobnostima, već u tome što vide određene prepreke uvjetovane njihovim invaliditetom. Poslodavac pri napredovanju i razvoju treba razmotriti jednake kriterije kao i kod drugih zaposlenika.⁷³

⁷²<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

⁷³<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

ZAKLJUČAK

Osobe s invaliditetom zastupaju skupinu ljudi koja u današnjem društvu traži svoje mjesto na tržištu rada. Kroz povijest osobe s invaliditetom smatrane su nekorisnima, zbog umanjenih tjelesnih i mentalnih sposobnosti. Kroz prošlost nisu imale jednaka prava kao ostali sudionici društva. Globalizacijom dolazi do velikih promjena, te se osobe s invaliditetom uključuje u sve sfere društva. Svojim zalaganjem doprinose i mijenjaju svijest društva. Naročito je u tome bio značajan proces inkluzije koji je doprinio shvaćanju položaja osoba s invaliditetom, te potpomogao ostalim sudionicima društva da shvate i toleriraju različitosti osoba s invaliditetom. Unatoč brojnim inicijativama u pokretanju prava za zapošljavanje, osobe s invaliditetom se i dalje susreću s brojnim neprilikama pri zapošljavanju. Pri procesu zapošljavanja osoba s invaliditetom važno je naglasiti da u svakom dijelu procesa poslodavac ukoliko želi zaposliti osobu s invaliditetom treba imati primjerene materijale, pogodne radne uvjete i radnu klimu. U prvome dijelu procesa zapošljavanja bitno je privući osobe s invaliditetom različitim vrstama medija, da bi dobile informaciju o natječaju za radno mjesto. Poduzeće koje želi zaposliti osobu s invaliditetom treba imati različite vrste oglašavanja da bi moglo privući osobe s različitim vrstama invaliditeta. Kad poslodavac organizira intervju u kojem poziva osobu s invaliditetom važno je imati primjerenu prostoriju, imati primjerene načine na koji poslodavac može saznati koje su sposobnosti i znanja koja posjeduje osoba s invaliditetom. U dijelu zapošljavanja gdje poslodavac upoznaje osobu s invaliditetom s radnim zadacima, potrebno je u prvom dijelu objasniti svrhu, cilj i potrebe poduzeća. Nakon upoznavanja osobe s osnovnim zadaćama poduzeća, poslodavac mu daje informacije o radnom mjestu, o zaposlenicima i o načinu rada. Za vrijeme integracije osobe s invaliditetom u poslodavac se trudi stvoriti ugodnu radnu klimu s dotadašnjim zaposlenicima, organizir seminar da stvori timski duh u poduzeću. Za svako poduzeće je važno poticati organiziranost, odgovornost prema obavljanju osnovnih radnih zadataka, kontrolu, ugodnu radnu klimu. Svaki poslodavac pri zapošljavanju različitih pojedinaca društva treba poticati toleranciju, jednakost prema svim zaposlenicima što će kao rezultat doprinijeti razvoju produktivnosti poduzeću. Uključivanjem osoba s invaliditetom u poslovni proces omogućava svakom poduzeću pri izgradnji dobre reputacije i potiče razvijanje svijesti društva.

LITERATURA:

KNJIGE:

Bovee C., Thill J., (2012), *Poslovna suvremena komunikacija*, Zagrebačka škola marketinga i menagementa, Zagreb.

Jandrić J., Obradović V., Samardžija J., (2005), *Menadžment ljudskih resursa*, Plejada, Zagreb.

Leutar, Z., Hlupić, S., Vladić J., Čaljkušić, M., (2015) *Metode socijalnog rada s osobama s invaliditetom*, Biblioteka socijalnog rada, Zagreb.

Rački, J., (1997), *Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom*, Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.

Zuckerman Z., (2016), *Summa pedagogica; inkluzivno obrazovanje učenika s razvojnim teškoćama*, Benedikta, Zagreb.

ČLANCI:

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

Cvetko, J., Gudelj M., Hrgovan L., (2000), *Inkluzija*, Diskrepancija-časopis za društveno-humanističke teme, str. 24-28.

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

Leutar, Z., (2006) *Osobe s invaliditetom i siromaštvo*, Revija za socijalnu politiku, Zagreb, str. 293-308.

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

Marinić, M., (2008), *Jesu li osobe s invaliditetom "invalidi"? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba za izjednačavanje mogućnosti*, Revija za socijalnu politiku, Zagreb, str. 199- 221.

Miles, M., (2002), *Disability in a eastern religious context*, Historical perspectives, Journal of religion, Disability and Health, 53-76.

Not T., (2008), *Mentalna retardacija: definicija, klasifikacija i suvremena podrška osobama s intelektualnim teškoćama*, Nova prisutnost: časopis za intelektualna i duhovna pitanja, str. 229-350.

Zovko, G., (1999), *Invalidi i društvo*, Revija za socijalnu politiku.

Internet stranice:

1. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom

<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom>

2. Zapošljavanje osoba s invaliditetom-priručnik za poslodavce

<http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf> (2018-08-20)

- 3.

<http://www.zosi.hr/zavod/> (2018-08-05)