

Autorica: Jasenka Begić

Datum: 28. studenoga 2014. godine

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom

Od prvog će siječnja 2015. godine svi poslodavci u Hrvatskoj koji zapošljavanju najmanje 20 radnika biti dužni zaposliti određen broj osoba s invaliditetom, dakako, ovisno o cjelokupnom broju zaposlenih te djelatnostima koje se obavljaju unutar poduzeća. Od spomenute će se obveze izuzeti diplomatska i konzularna predstavništva te integrativne i zaštitne radionice. Kako je navedeno u [samome dokumentu](#), ovim izmjenama i dopunama Zakona predlaže se iz obveze kvotnog zapošljavanja izuzeti i predstavništva stranih osoba s obzirom da ista nemaju status pravne osobe te su sastavni dio strane osobe-osnivača sa sjedištem u zemljama koje nisu članice Europske unije, odnosno Europskog gospodarskog prostora, a radnici imaju ugovor o radu s matičnom pravnom osobom u inozemstvu.

U RH zapošljavanje osoba s invaliditetom regulirano je **Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom** koji razlikuje zapošljavanje pod općim uvjetima i zapošljavanje pod posebnim uvjetima. U Hrvatskoj je brojka nezaposlenih dosegla 400.000, stoga će ulaganje u društveno odgovorno poslovanje, prvenstveno putem spomenutoga Zakona koji bi od 1. siječnja 2015. godine trebao osigurati zapošljavanje 40.000 invalidnih osoba, mnogima zasigurno donijeti jedinu preostalu mogućnost za uspostavljanjem radnoga odnosa.

Prema Zakonu poslodavci će obvezu kvotnoga zapošljavanja osoba s invaliditetom **moći ispuniti na sljedećih nekoliko načina:**

- primanjem na praksu učenika s teškoćama u razvoju,
- studenata s invaliditetom ili rehabilitanata,
- zapošljavanjem studenata s invaliditetom temeljem ugovora o djelu redovitog studenta,
- primanjem osoba s invaliditetom na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa,
- stipendiranjem redovnog obrazovanja osoba s invaliditetom,
- sklapanjem ugovora o poslovnoj suradnji s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava

Kako bi mjera u potpunosti bila provediva, odnosno kako bi se njezino neprovođenje pravilno sankcioniralo, poslodavci koji ne ispune kvotu niti zapošljavanjem niti na zamjenski način, bit će obvezni **plaćati novčanu naknadu u iznosu od 30% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koju su bili dužni zaposliti**. Odnosno, tko ima 20 zaposlenih, a na ovaj ili onaj način ne zaposli osobu s invaliditetom, plaćat će kaznu od 30

posto minimalne plaće. Drugim riječima, tko ne zaposli osobu s invaliditetom, mjesečno će u prosjeku plaćati nešto veću kaznu od 900 kuna. Člankom 41. Zakona utvrđena je novčana kazna od 5.000,00 do 30.000,00 kuna za poslodavca ako prilikom zapošljavanja ne da prednost osobi s invaliditetom u okviru kvote ili ako je obveznik novčane naknade, odnosno ako ne obračuna i ne uplati naknadu u propisanome roku.

Kako će se točno pratiti provođenje mjere, još uvijek nije razrađeno, kao niti posebni pravilnici koji će utvrđivati koje to poslove mogu, a koje ne mogu obavljati osobe s invaliditetom.

U studiji koja je objavljena unutar [Programa Europske unije za Hrvatsku 'IPA Komponenta IV – Razvoj ljudskih potencijala'](#), prema rezultatima i odgovorima poslodavaca koji su sudjelovali u Nagradi za poslodavca godine za osobe s invaliditetom 2008. godine, zaključuje se kako u najvećoj mjeri smatraju sljedeće:

- Osobe s invaliditetom nisu nužno manje produktivne
- Na bolovanje i druge razloge izbjivanja s posla osobe s invaliditetom troše približno jednako vremena kao i ostali
- Osobe s invaliditetom normalno se uklapaju u radnu sredinu, odnosno s tim nemaju problema
- Uklanjanje barijera za njihovo zapošljavanje nije pretjerano skupo
- Radnici s invaliditetom su pouzdani radnici
- Radnici s invaliditetom trude se dostići i veću razinu produktivnosti nego ostali zaposlenici
- Radnici s invaliditetom zahtijevaju podršku kolega koliko i svi ostali radnici

Ukoliko pravilno bude provedena, ova će mjera za hrvatsko gospodarstvo označiti napredak u sasvim novome smjeru. Međutim, prema [Studiji isplativosti profesionalne rehabilitacije u RH](#) Fonda za profesionalnu rehabilitaciju, **moгуće prepreke ili problemi u provođenju Zakona kojima treba pristupiti su sljedeći:**

- nepostojanje (ili nedostupnost) organiziranog obrazovanja, osposobljavanja i rehabilitacije
- neprilagođenost radnih mjesta i/ili postojanje arhitektonskih barijera
- stavovi poslodavaca u pogledu produktivnosti i zapošljivosti osoba s invaliditetom.

Primjeri zakona o profesionalnoj rehabilitaciji u Europi

Usporedbe radi, ključno je napomenuti kako zbog [ove vrste zakona](#) 9 od 10 organizacija u Europi zapošljava osobe s invaliditetom. Odnosno, ovaj je zakon u Belgiji stupio na snagu 1987. godine, u Španjolskoj 1993., Italiji 2003., Irskoj i Nizozemskoj 2004., Grčkoj 2005., a u Njemačkoj 2006. godine. Kao vrlo dobar primjer programa koji je uspješno proveo ovaj zakon, možemo navesti [austrijski BBRZ](#); naime, riječ je o programu koji se temelji na

širokom pojmu rehabilitacije, pri čemu se osobama s invaliditetom nastoji pomoći kako bi usprkos zdravstvenim ili funkcionalnim oštećenjima mogle aktivno sudjelovati u društvenom životu te uspješno ispunjavati obiteljske, radne i društvene obveze.

Društveno odgovorno poslovanje u Hrvatskoj

U ovoj je raspravi važno napomenuti kako su mnogi hrvatski poslodavci samoinicijativno krenuli poticati promjene i prije petnaestak godina, u jednoj se mjeri niti ne nadajući pojavi ovakvih ili sličnih mjera u bližoj budućnosti.

- **Dm-drogerie markt d.o.o.** jedno od prvih poduzeća u Hrvatskoj i regiji koje je još 2002. godine započelo zapošljavanje osoba s invaliditetom. Vlasnici ovog poduzeća, vođeni željom za stvaranjem radnoga okruženja koje će naglasak stavljati na društveno odgovorno poslovanje, danas u njemu zapošljavaju 24 osobe s različitim stupnjem invaliditeta.
- **Pliva, Zvijezda d. d., AB dizajn d.o.o., Coca Cola Hrvatska, Erste Banka, Otto Bock Adria d.o.o., Iskon d. d.** tek su samo neka od poduzeća koja su sredinom prošloga desetljeća započela sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom i osoba koje posjeduju neki oblik tjelesnih poteškoća.

Uz etičku dimenziju i pružanje jednakih prilika svima, važno je spomenuti kako su osobe s tjelesnim oštećenjima, prema riječima brojnih poslodavaca, jednako sposobne obavljati zadatke kao i „zdravi“ pojedinci te se nerijetko događaju situacije u kojima pokazuju bolje rezultate te osjećaju veću motiviranost iz jednostavnoga razloga što u svakodnevnome životu nemaju ostvarene „normalne prilike“. Ova će poduzeća, mnogi se nadaju, svojim dobrim praksama zasigurno olakšati kreiranje gore spomenutoga pravilnika kako bi sama radna mjesta naposljetku u potpunosti odgovarala mogućnostima i potrebama samih zaposlenika.

Nagrada **Ključna razlika** nagrada je pokrenuta je 2007. godine od strane portala MojPosao.net i UNDP Hrvatska s ciljem stavljanja fokusa na zaštitu ljudskih i radnih prava u radnome okruženju; neizbježno je uzrokovala niz inicijativa i nagrade kao što je gore spomenuta. Također, cilj ove nagrade postao je identifikacija i promoviranje poslodavaca s dobrim praksama kako bi uključivanje raznolikosti među radna mjesta postalo pravilo, a ne iznimka. Uloga Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom prvenstveno predstavlja pomoć inicijativama ovakve vrste, ali i pozicioniranje Hrvatske na svjetskoj i europskoj karti kada je riječ o njegovanju jednakih prava i suzbijanju diskriminacije.

Možemo zaključiti kako je potrebno sveobuhvatno razvijanje buduće politike zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i kvalitetno unaprjeđivanje programa njihove edukacije. Jedino na taj način možemo graditi društvo u kojem su svi pojedinci jednako integrirani u tržište rada te u jednakoj mjeri ostvaruju pravo na sâm rad.

