

Nastavno na dosadašnje prijedloge, pravobraniteljica za osobe s invaliditetom je u siječnju 2017. godine temeljem iskustva praćenja svakodnevne primjene **Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanja osoba s invaliditetom** te pritužbi osoba s invaliditetom, dostavila Ministarstvu rada i mirovinskog sustava načelne prijedloge kako bi ih razmotrili prilikom definiranja prijedloga konkretnih odredbi spomenutog Zakona. Prijedloge ukratko navodimo u nastavku teksta.

Smatramo da je provedba postupka utvrđivanja invaliditeta u odnosu na rad na način kako je uređena važećim propisima manjkava. Mišljenja smo da postupak nepotrebno dugo traje i dodatno otežava snalaženje u čitavom sustavu utvrđivanja invaliditeta. Jednako mislimo da bi se invaliditet u odnosu na rad trebao utvrđivati rješenjem koje bi nužno sadržavalo i pouku o pravnom lijeku, a ne uvjerenjem ili nalazom jedinstvenog tijela vještačenja, te smo stoga zamolili radnu skupinu da razmotri navedeno pitanje.

Mišljenja smo da odredbu zakona koja uređuje obvezu poslodavca da osigura razumnu prilagodbu osobi s invaliditetom treba preciznije urediti odnosno približiti samom duhu Direktive 2000/78 Vijeća EZ te da bi ista trebala glasniti: osobe s invaliditetom mogu se zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima uz obvezu osiguranja razumne prilagodbe radnog mjesta, uvjeta rada i organizacije rada od strane poslodavca. Osim što smatramo da je na ovaj način jasnije u kojem smjeru sve razumna prilagodba može ići, ističemo da je sukladno Direktivi Vijeća 2000/78/EZ potrebno osigurati učinkovite i praktične mjere prilagođene osobama s invaliditetom te da to ne obuhvaća samo arhitektonske ili tehničke prilagodbe, već će to češće biti prilagodbe koje se odnose na organizaciju rada (npr. rad od kuće, mijenjanje obrazaca radnog vremena, preraspodjelu zadataka, osiguravanje dodatnih treninga i drugo).

Također smo mišljenja da je nužno naglasiti i stoga definirati čl. 12. st. 4. na način da obuhvati i osiguravanje razumne prilagodbe osobi s invaliditetom već i prilikom provođenja natjecajnog postupka, odnosno testiranja i provjera znanja i vještina sukladno potrebama osobe s invaliditetom, a u mjeri koja odgovara zahtjevima radnog mjesta. Prema našim iskustvima osobe s invaliditetom već u ovom dijelu nailaze na najveće zapreke za pristup tržištu rada.

Predlažemo da odredba čl. 8. st. 7. zakona glasi da obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom nema novoosnovani poslodavac u razdoblju od 24 mjeseca od dana upisa u odgovarajući registar. Smatramo da bi odredba na predloženi način bila određena.

Vezano uz odredbu zakona koja propisuje mogućnost ostvarivanja novčane nagrade za poslodavce koji nemaju obvezu kvotnog zapošljavanja i one koji zapošljavaju više od propisane kvote, predlažemo povećati novčanu nagradu sa 6 na 12 mjeseci. Navedeno smatramo u skladu s preporukom UN Odbora za prava osoba s invaliditetom da se postojeće kvote nadopune i drugim poticajima za poslodavce.

Slijedom preporuke UN Odbora za prava osoba s invaliditetom za osiguravanje zapošljavanja i rada uz podršku, koristimo prigodu da naglasimo važnost i potrebu da se zakonom osigura radni asistent osobama s invaliditetom kojima je neophodno potreban. Stoga smo iznova ukazali na potrebu da se ovaj prijedlog na radnoj skupini razmotri, uostalom kao i preporuka Odbora koja

se odnosi na pristupačnost radnog mjesta. Sijedom toga predlažemo da se zamjenske kvote nadopune i nekim drugim oblicima kao npr. osiguravanje prilagođenog prijevoza teško pokretnim osobama s invaliditetom kako bi one mogle pristupiti svom radnom mjestu. Mislimo da bi na taj način poslodavci koji imaju takva vozila i mogućnosti mogli ispuniti zamjensku kvotu te da bi to u značajnoj mjeri doprinijelo povećanju zapošljivosti osoba s invaliditetom. Zamjenska kvota se može nadopuniti npr. s mogućnošću doniranja sirovina, opreme, sredstava za rad, nužnih strojeva za djelatnost/rad samozaposlene osobe s invaliditetom. Uzmimo za primjer, ako osobi koja se bavi tiskarskom djelatnošću netko donira tiskarski stroj, smatramo da bi mu to trebalo priznati kao zamjensku kvotu jer potpomaže samozapošljavanju osoba s invaliditetom i održivosti na tržištu rada.

Također mišljenja smo, da udruge koje provode projekte osobnog asistenta ili druge usluge za koje sklapaju ugovore o radu odnosno ugovore o djelu trebaju biti izuzete iz obveze kvotnog zapošljavanja budući da osobni asistenti u naravi ne predstavljaju zaposlenike udruga. Radi se o neprofitnim udrugama čije su projektne aktivnosti u najvećoj mjeri financirane temeljem natječaja koje objavljuju nadležna državna tijela (ministarstva odnosno jedinice lokalne samouprave), a u svrhu izvršavanja određenih aktivnosti ograničenog trajanja (u pravilu od jedne do tri godine) te za račun spomenutih tijela sklapaju ugovore s izvršiteljima pojedinih aktivnosti. Radi se o ugovorima o radu, odnosno ugovorima o djelu čije trajanje je limitirano projektom i unaprijed određeno. Udruge u ovakvom slučaju nisu pružatelji usluge osobne asistencije već posrednici između tijela koje ovu uslugu osigurava korisnicima - osobama s invaliditetom odnosno djece s teškoćama u razvoju temeljem projekta i raspisivanjem natječaja. Mišljenja smo da se shodno tome ne mogu takve udruge smatrati poslodavcima u smislu odredbi Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom te Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom i podlijegati obvezi kvotnog zapošljavanja u slučajevima kada su predlagatelji korisnika ove usluge i posrednici sklapanja ugovora između pružatelja i korisnika usluge osobne asistencije, kao i kada za račun tijela koje odobrava i financira aktivnosti osobne asistencije provodi administrativne i druge pripreme i postupke. Osim toga, udruge imaju i ograničenja u pogledu izbora osobnoga asistenta budući da on pruža usluge asistencije osobama s najtežim invaliditetom pa ne može i sam biti osoba s invaliditetom.

Zakonska odredba navodi da kvota ne može biti manja od 2 % niti veća ode 6 %, ali su naknadnim izmjenama Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom usvojene izmjene te je određena jedinstvena kvota od 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih te predlažemo usklađivanje Zakona i Pravilnika.