

Razumna prilagodba uvedena je u pravo Europske unije Direktivom 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. godine o uspostavi okvira za jednako postupanje u području zapošljavanja i odabira zvanja. Članak 5. *Razumna prilagodba za osobe s invaliditetom* kaže: „kako bi se zajamčilo poštivanje načela jednakog postupanja u odnosu na osobe s invaliditetom, osigurati će se razumna prilagodba. To znači da su poslodavci dužni poduzeti odgovarajuće mjere, tamo gdje je to potrebno, kako bi omogućili osobi s invaliditetom pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje u poslu ili pohađanje izobrazbe ukoliko takve mjere ne bi za poslodavca predstavljale nesrazmjern teret. Taj se teret neće smatrati nesrazmjernim ukoliko se u dovoljnoj mjeri podupre mjerama koje postoje u okviru politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.“

U Preambuli te Direktive u alineji 21 navedeni su kriteriji za procjenu je li tražena prilagodba u granicama pravnog standarda „razumne prilagodbe“ definirane u članku 5.: „da bi se utvrdilo predstavljaju li određene mjere nesrazmjern teret, treba voditi računa o financijskim i ostalim troškovima koji nastaju prilagodbom; veličini i raspoloživim financijskim sredstvima organizacije ili poduzeća; te mogućnosti pokrivanja troškova prilagodbe iz javnih fondova ili raspoloživost nekih drugih sredstava pomoći.“

Ta direktiva je u procesu usklađivanja Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije transponirana u nacionalno zakonodavstvo stupanjem na snagu Zakona u suzbijanju diskriminacije 1. siječnja 2009. godine. Hrvatski zakonodavac išao je i šire od Direktive 2000/78/EZ pa su svi oblici diskriminacije uključujući i uskraćivanje razumne prilagodbe zabranjeni u svim područjima, uključujući i područje obrazovanja, a ne samo područje rada i zapošljavanja. Time je hrvatsko zakonodavstvo izvršilo svoju obvezu usklađivanja s Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom koju je Republika Hrvatska ratificirala 1. lipnja 2007. godine. Konvencija u Članku 2. definira razumnu prilagodbu: „*Razumna prilagodba*» znači potrebnu i prikladnu preinaku i podešavanja, koja ne predstavljaju nesrazmjerno ili neprimjereno opterećenje, da bi se takvo što u pojedinačnom slučaju, tamo gdje je to potrebno kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo uživanje ili korištenje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima.“ Kao takva, razumna prilagodba jedan je od osnovnih preduvjeta ostvarivanja svih ljudskih prava osoba s invaliditetom pa tako i prava na rad.

Sukladno Zakonu o pravobranitelju za osobe s invaliditetom (NN, br. 107/07) pravobraniteljica štiti, prati i promiče prava osoba s invaliditetom zajamčena međunarodnim dokumentima čiji je potpisnik Republika Hrvatska, a koji su po pravnoj snazi iznad nacionalnih zakona.

Osim toga, Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom je nadležno tijelo za suzbijanje svih oblika diskriminacije na osnovi invaliditeta i zdravstvenog stanja sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08, 112/12).

Zakon u suzbijanju diskriminacije u čl. 4., st. 2. navodi da će se:

(2) *Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatrati i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:*

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu,(...)

prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nesrazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

U svom dosadašnjem radu, Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom postupao je u slučajevima sumnje na diskriminaciju uskraćivanjem razumne prilagodbe. Iako je koncept razumne prilagodbe novina ne samo u hrvatskom nego i u europskom zakonodavstvu, Uredu pravobraniteljice za osobe s invaliditetom je zakonom propisana obaveza doprinos provođenju tog načela između ostalog i podizanjem razine svijesti javnosti o njegovom značenju i važnosti.

Kada se govori o zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom, Direktiva u svojoj preambuli naglašava da je potrebno osigurati odgovarajuće odnosno učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, primjerice prilagodbom prostorija i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenja u rad. Osobe s invaliditetom se u svijetu rada suočavaju s mnogim preprekama koje ih onemogućuju da svoje radne zadatke izvršavaju neometano u odnosu na ostale zaposlenika, kao i onima koje ih onemogućuju da uopće pristupe svom radnom mjestu ili postupku testiranja. To znaci da poslodavac, ali i potencijalni poslodavac, mora ukloniti prepreke (ne samo fizičke barijere) koristeći razumnu prilagodbu. U suprotnom, osoba s invaliditetom je, u slučaju neispunjenja te obveze, žrtva diskriminacije. Prilagodbe moraju učinkovito uklanjati barijere i neravnopravnost na radnom mjestu. Različite osobe trebaju različite prilagodbe, čak i u slučaju kada imaju ista ili slična oštećenja. Ponekad će biti potrebno napraviti više preinaka i podešavanja kako bi se uklonile ili smanjile prepreke, međutim, poslodavac to možda neće biti u mogućnosti prepoznati. Stoga je nužno da poslodavac i zaposlenik odnosno kandidat ta posao, osoba s invaliditetom, surađuju kako bi se identificirale prepreke i iste uspješno uklonile. U pronalaženju odgovarajućih rješenja u kontekstu razumne prilagodbe, možda će biti potrebno potražiti stručnu pomoć.