

Martina Tičić*

OSOBE S INVALIDITETOM U PRAVNIČKOJ STRUCI: PERSPEKTIVA REPUBLIKE HRVATSKE

Jedan od najčešćih problema osoba s invaliditetom predstavlja zapošljavanje, budući da predrasude, ograničene sposobnosti i praktični razlozi bitno utječu na odabir na radno mjesto. Unatoč prepoznatljivosti ovog problema, kao i činjenici da su doneseni mnogi pravni akti koji se dotiču ovog pitanja, učinak zakonskih odredbi te mnogobrojnih donesenih strategija i dalje je upitan. U ovom se radu stoga istražuje položaj osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, fokusirajući se prvenstveno na zastupljenost i mogućnost napretka takvih osoba u pravničkoj struci, koja se općenito može smatrati nedovoljno inkluzivnom. U radu se prvo analizira relevantni pravni okvir, uvažavajući pritom nacionalne i međunarodne izvore, a potom se utvrđuje realna slika mogućnosti i poteškoća s kojima se susreću osobe s invaliditetom u pravničkoj struci. Na temelju provedene analize, zaključuje se kako je općenito pitanje zapošljavanja i uključivanja osoba s invaliditetom dostatno pravno uređena; međutim, prostorne, psihološke i socijalne prepreke i dalje dovode do nezadovoljavajućeg rezultata.

Ključne reči: *Invaliditet. – Osobe s invaliditetom. – Mogućnost zaposlenja. – Pravnička struka. – Republika Hrvatska.*

1. UVOD

Prema riječima predsjednice Komisije Europske unije (EU) Ursule von der Leyen: „Osobe s invaliditetom imaju pravo na dobre uvjete na radnom mjestu, na neovisno življenje, na jednake mogućnosti i na puno sudjelovanje u životu svoje zajednice. Svi imaju pravo na život bez prepreka, a naša je obveza da im kao zajednica osiguramo

* Autorica je asistentica na Katedri za građansko postupovno pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, mticic@uniri.hr, ORCID:0000-0002-5055-607X (Republika Hrvatska).

potpuno sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima“.¹ Vidljivo je stoga da je nužnost prihvaćanja i uključivanja osoba s invaliditetom u socijalni život, kao i na tržište rada, prepoznata i na nadnacionalnoj razini. Međutim, unatoč prepoznatljivosti ovog problema, invaliditet je i dalje jedna od najčešćih osnova za diskriminaciju. Osim fizičkih i/ili mentalnih poteškoća te raznih prostornih i/ili psiholoških prepreka u svakodnevnom životu, osobe s invaliditetom se stoga nerijetko moraju suočavati i s raznim vrstama predrasuda od strane velikog dijela društva. Takve predrasude, ali i same poteškoće i realne prepreke koje invaliditet nosi sa sobom, rezultiraju i nižom mogućnošću pronalaska posla i daljnjeg rada, koji predstavlja značajan dio života prosječne osobe. Štoviše, neki autori ističu da je upravo sudjelovanje na tržištu rada jedna od najbitnijih stavki o kojima ovisi socijalna integracija osoba s invaliditetom.² Unatoč tome, zapošljavanje osoba s invaliditetom predstavlja jedan od najčešćih problema s kojima se takve osobe susreću u svakodnevnom životu. Budući da, prema procjenama, osobe s invaliditetom sačinjavaju oko deset posto svjetske populacije, zbog čega se nazivaju i „najbrojnijom svjetskom manjinom“,³ rješavanje pitanja njihovog zapošljavanja i daljnjeg rada je od izuzetne važnosti.

Unatoč mnogobrojnim zakonskim aktima donesenih konkretno o pitanju zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, kako na međunarodnoj, tako i na nacionalnoj razini, i dalje ostaje pitanje doprinose li pravni propisi koji su trenutačno na snazi poboljšanju položaja osoba s invaliditetom pri zapošljavanju na radno mjesto, kao i pri daljnjem radu. Ovaj će članak stoga analizirati pravne propise koji uređuju zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom, te usporediti takve zakonske odredbe sa stvarnosti, a sve kako bi se došlo do odgovora na temeljno pitanje: kakav je trenutačni položaj osoba s invaliditetom kad je u pitanju mogućnost njihovog zapošljavanja, rada i daljnjeg napredovanja?

- 1 Predsjednica Europske komisije Ursula von der Leyen, dostupno na: *EC AV PORTAL (europa.eu)*, 1. 9. 2024. Vid. i Europska komisija, Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija. Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021–2030, COM(2021) 101 final, 1.
- 2 Lelia Kiš-Glavaš, „Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom“, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja* 45/2009, 63; Zdenko Babić, Zdravka Leutar, „Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske“, *Socijalna Ekologija Zagreb* 19/2010, 205.
- 3 Vid. Gojko Zovko, „Invalidi i društvo“, *Revija za socijalnu politiku* 6/1999.

Odgovor na navedeno pokušat će se pronaći fokusirajući se konkretno na status osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, s naglaskom na mogućnost uključivanja takvih osoba u pravničko obrazovanje i profesiju. Navedena struka odabrana je iz razloga što je upravo pravnička profesija nerijetko opisivana kao nedovoljno inkluzivna,⁴ kao i otporna na promjene.⁵

Rad je strukturiran na način da se, nakon uvoda, u drugom poglavlju pruža analiza pravnog okvira uređenja zapošljavanja osoba s invaliditetom, kako međunarodnog, tako i nacionalnog, tj. propisa Republike Hrvatske. Nadalje, u trećem poglavlju analizira se stvaran položaj osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, s naglaskom na pravničku struku. Na temelju provedene analize potom se donosi zaključak o stvarnom položaju osoba s invaliditetom u pravničkoj struci u Republici Hrvatskoj, kao i o utjecaju zakonodavnog uređenja na konkretne probleme i eventualna poboljšanja.

2. PRAVNI OKVIR

2.1. Nadnacionalni izvori

2.1.1. Europska konvencija o ljudskim pravima

Europska konvencija o ljudskim pravima (dalje u tekstu: EKLJP) predstavlja osnovni i najznačajniji međunarodni ugovor o ljudskim pravima. Stoga, iako izvorni tekst EKLJP-a ne sadrži specifične odredbe usmjerene na zaštitu osoba s invaliditetom, i dalje pruža pravnu osnovu za zaštitu određenih ljudskih prava od povreda prouzrokovanih upravo na temelju invaliditeta.⁶ Ovdje je posebno važno istaknuti povrede članaka 3, 8 i 14. Konvencije, što je dovelo i do razvoja bogate

4 Brenda D. Gibson, „Affirmative Reaction: The Blueprint for Diversity and Inclusion in the Legal Profession After SFFA“, *Boston University Law Review* 104/2024, 129.

5 Hanna-Mari Manninen, „Between Disruption and Regulation – How Do Lawyers Face Digitalisation?“, *Law and Digitalisation: Rethinking Legal Services* (eds. RiikkaKoulu, Jenni Hakkarainen), University of Helsinki Legal Tech Lab publications, Helsinki 2018, 87. Vid. i Toni Hilton, Stephen Migdal, „Why clients need, rather than want, lawyers“, *International Journal of the Legal Profession* 12/2005, 145.

6 Sanja Grbić, „Pravni transplant i razvoj prava: Zaštita prava osoba s invaliditetom i Europska konvencija o ljudskim pravima“, *Harmonius* 1/2019, 149.

sudske prakse Europskog suda za ljudska prava (dalje u tekstu: ESLJP). Iako u počecima ESLJP nije omogućivao strankama pozivati se da je do povrede EKLJP-a došlo zbog njihovog specifičnog položaja, tj. invaliditeta, već je sud utvrđivao povrede isključivo na istim osnovama kao i za sve ostale stranke kojima su povrijeđena ljudska prava, daljnjim razvojem sudske prakse ipak je došlo do promjene u tom smjeru.⁷ Razlog tome prvenstveno leži u činjenici da se prava osoba s invaliditetom svrstavaju pod socijalna prava, dok EKLJP jamči prvenstveno građanska i politička prava. Međutim, samo razumijevanje, definiranje i svrstavanje prava osoba s invaliditetom s vremenom se također promijenilo, te se danas sve više kreće u smjeru svrstavanja prava osoba s invaliditetom pod građanska i politička prava koja su, kako je već navedeno, zajamčena upravo EKLJP-om.⁸ Nadalje, značajan utjecaj na razvoj prakse ESLJP-a imalo je i donošenje Konvencije o pravima osoba s invaliditetom (dalje u tekstu: KPOI).⁹

2.1.2. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom

KPOI je usvojena 2006. godine u New Yorku, a Republika Hrvatska popisala ju je i ratificirala 2007. godine, kao tek treća zemlja u svijetu.¹⁰ Ona predstavlja prvi međunarodni ugovor o ljudskim pravima koji je konkretno usmjeren na zaštitu i eliminaciju diskriminacije osoba s invaliditetom.¹¹ Na samom početku, KPOI definira osobe s invaliditetom kao „osobe sa dugotrajnim fizičkim, mentalnim, intelektualnim ili osjetilnim oštećenjima, koje u interakciji s različitim barijerama mogu ometati njihovo puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu

7 Vid. primjerice *Glor protiv Švicarske*, presuda, 30. travnja 2009, br. 13444/04; *Cam protiv Turske*, presuda, 22. ožujka 2016, br. 23682/13; *Guberina protiv Hrvatske*, presuda, 22. ožujka 2016, br. 23682/13; *Price protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, presuda, 10. srpnja 2001, br. 33394/96; *Dorđević protiv Hrvatske*, presuda, 24. srpnja 2012, br. 41526/10; *Botta protiv Italije*, presuda, 24. veljače 1998. br. 21439/93; *Ivinović protiv Hrvatske*, presuda, 18. rujna 2014, br. 13006/13, itd.

8 S. Grbić, *op. cit.*, 149–150.

9 Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, Ujedinjeni narodi, 2007 (KPOI).

10 Mirta Brkić-Gvierieri, „Prava i povlastice osoba s invaliditetom – tjelesnim oštećenjem“, *IUS-INFO*, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/prava-i-povlastice-osoba-s-invaliditetom-tjelesnim-ostecenjem-57336>, 1. 9. 2024.

11 Vesna Mihanović, „Invaliditet u kontekstu socijalnog modela“, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja* 47/2011, 81.; S. Grbić, *op. cit.*, 147.

ravnopravno s ostalim članovima tog društva“.¹² Također su ponuđene definicije osnovnih pojmova kao što su „diskriminacija na osnovu invaliditeta“ te „razumna prilagodba“.¹³ Posebno je bitno istaknuti pojam „razumne prilagodbe“ koji označava „potrebne i odgovarajuće izmjene i prilagodbe koje ne nameću nerazmjeran ili neprimjeren teret, potrebne u konkretnom slučaju, kako bi se osiguralo da osobe s invaliditetom ravnopravno s drugim osobama uživaju i koriste sva ljudska prava i osnovne slobode“. Upravo će razumna prilagodba biti temelj za uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada, ne samo u smislu zapošljavanja, već posebice u njihovom daljnjem radu i adekvatnom funkcioniranju na radnom mjestu.

S ciljem „unaprjeđenja, zaštite i osiguravanja punog i ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda osoba s invaliditetom“, KPOI propisuje niz općih obveza koje su države potpisnice dužne osigurati, uključujući prihvaćanje zakonodavnih i drugih mjera za provođenje prava priznatih samom konvencijom; poduzimanje odgovarajućih mjera za izmjenu ili ukidanje zakona i drugih propisa koji predstavljaju diskriminaciju osoba s invaliditetom, promoviranje ljudskih prava osoba s invaliditetom u svim politikama i programima, itd.¹⁴ Čitava Konvencija zasnovana je na osnovnim načelima kao što su poštivanje dostojanstva, nediskriminacija, jednakost mogućnosti, pristupačnost, i slično.¹⁵ Za potrebe analize ovog rada, bitno je naglasiti kako čl. 27 propisuje kako su države članice dužne priznavati pravo na rad osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima, te u skladu s time poduzimati odgovarajuće korake za promoviranje i ostvarivanje prava na rad.¹⁶ Osim toga, bitno je spomenuti da KPOI stavlja naglasak i na pravo na obrazovanje, posebice na razumno prilagođavanje i podršku osobama s invaliditetom,¹⁷ što se u praksi prvenstveno očituje kroz prilagodbu nastavnog sadržaja te kroz korištenje posebnog pristupa i nastavnih metoda.¹⁸ Takav „uključiv“ pristup obrazovanju bi sva-

12 KPOI, čl. 1, st. 2.

13 KPOI, čl. 2.

14 KPOI, čl. 4.

15 KPOI, čl. 3.

16 KPOI, čl. 27.

17 KPOI, čl. 24.

18 Ujedinjeni narodi, Odbor za prava osoba s invaliditetom, *Konvencija o pravima osoba s invaliditetom. Opći komentari*, Zajednica saveza osoba s invalidite-

kako trebao imati utjecaj i na mogućnost daljnjeg zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, posebice kada govorimo o pravničkoj struci koja zahtijeva ne samo visok stupanj obrazovanja, već i neprestano daljnje usavršavanje.

Kao što je gore navedeno, KPOI je imala i važan utjecaj na razvoj prakse ESLJP-a. Po tom pitanju važno je istaknuti presudu *Glor protiv Švicarske* iz 2009. godine, u kojoj je ESLJP po prvi puta utvrdio da je do diskriminacije osobe s invaliditetom došlo upravo zbog invaliditeta.¹⁹ Može se reći da je ovom presudom izmijenjen opseg prava EKLJP-a na način da se osobe s invaliditetom mogu pozivati na povrede isključivo zbog svojeg statusa osobe s invaliditetom, tj. upravo zbog svojeg invaliditeta.²⁰ Osim toga, omogućena je i primjena odredaba KPOI-a u praksi ESLJP-a. Nadalje, kako je i EU potpisnica KPOI-a, i Sud EU-a ima obvezu tumačiti pravnu stečevinu u skladu s KPOI-om.²¹ Sud je tako već imao prilike odlučivati o pravima osoba s invaliditetom, primjerice u predmetu *HK Danmark*, u kojem je imao prilike protumačiti pojam „razumne prilagodbe“ u konkretnom slučaju, te je naposljetku utvrdio da skraćivanje radnog vremena radnicima s invaliditetom predstavlja oblik razumne prilagodbe.²² Vidljivo je dakle da KPOI predstavlja osnovni međunarodni ugovor za zaštitu prava osoba s invaliditetom, a kao takav ima i značajan utjecaj na praksu međunarodnih i nadnacionalnih sudova kao što su ESLJP i Sud EU-a. Navedeno je stoga izuzetno značajno budući da razvoj sudske prakse koja stavlja naglasak na zaštitu osoba s invaliditetom pomaže u daljnjem jačanju njihova položaja u društvu.

2.1.3. Izvori EU-a

Na razini EU-a, nužno je prvenstveno istaknuti Direktivu o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.²³ Cilj ove Direktiva iz 2000. godine jest odrediti opći

tom Hrvatske – SOIH, Zagreb 2022, 61.

19 *Glor protiv Švicarske*, presuda, 30. travnja 2009, br. 13444/04.

20 S. Grbić, *op. cit.*, 163.

21 Ivana Grgurev, „Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije)“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 70/2020, 295.

22 *HK Danmark*, C-335/11 i C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222.

23 Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, *Službeni list Europskih zajednica*, L 303/16 (2000) (Direktiva 2000/78/EZ).

okvir za sprječavanje diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i radom, uključujući i diskriminaciju na temelju invaliditeta.²⁴ Osim definiranja osnovnih pojmova kao što su „načelo jednakog postupanja“,²⁵ „izravna diskriminacija“²⁶ te „neizravna diskriminacija“.²⁷ Direktiva potiče donošenje pozitivnih mjera za provođenje načela jednakog postupanja u praksi te osigurava dostupnost pravne zaštite osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda, odnosno da je došlo do diskriminacije kod zapošljavanja i/ili rada. Konkretno u vezi osoba s invaliditetom, Direktiva propisuje obvezu razumne prilagodbe potrebama takvih osoba, što znači da će se, prema potrebi, poduzeti odgovarajuće mjere za pristup zapošljavanju, sudjelovanje u radu i slično.²⁸

Osim prethodno spomenute Direktive, na razini EU-a donesen je i niz drugih propisa iz različitih područja, a kojima je, između ostalog, cilj učiniti EU pristupačnom za osobe s invaliditetom. To uključuje, primjerice, Direktivu o pristupačnosti interneta, čiji je cilj učiniti internetske stranice pristupačnijima korisnicima, a posebice osobama s invaliditetom.²⁹ Također, Direktiva o Europskom zakoniku elektroničkih komunikacija navodi kako je jedan od osnovnih ciljeva osiguravanje kvalitetnih usluga na području EU-a te poboljšanje prava krajnjih korisnika, a posebice korisnika s invaliditetom kojima je potrebno pružiti jednak pristup uslugama kao i ostalima.³⁰ Sve navedeno doprinosi ostvarenju jednog od važnih ciljeva EU-a, a to je uključivost EU-a za osobe s invaliditetom, što potvrđuje i donesena Strategija o pravima osoba s invaliditetom.³¹ Iz svega navedenog vidljivo je da je osobama s

24 Direktiva 2000/78/EZ, čl. 1.

25 Direktiva 2000/78/EZ, čl. 2 (1).

26 Direktiva 2000/78/EZ, čl. 2 (2) (a).

27 Direktiva 2000/78/EZ, čl. 2 (2) (b).

28 Direktiva 2000/78/EZ, čl. 5.

29 Direktiva (EU) 2016/2102 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2016. o pristupačnosti internetskih stranica i mobilnih aplikacija tijela javnog sektora, *Službeni list Europske unije*, L 327/1 (2016), čl. 1, st. 1.

30 Direktiva (EU) 2018/1972 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. prosinca 2018. o Europskom zakoniku elektroničkih komunikacija (preinaka), *Službeni list Europske unije*, L 321/36 (2018), čl. 1, st. 2 t. b).

31 Europska komisija, Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija. Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021–2030, COM(2021) 101 final (2021).

invaliditetom na nadnacionalnoj razini, posebice na razini EU-a, pružena vrlo opsežna i sveobuhvatna zaštita na različitim područjima.

2.2. Nacionalni izvori

2.2.1. Ustav Republike Hrvatske

Na nacionalnoj razini, već sam Ustav Republike Hrvatske, kao hijerarhijski najviši pravni akt u državi,³² propisuje zabranu diskriminacije. To je vidljivo iz niza odredbi, prvenstveno iz članka 14, čiji stavak 1. navodi da „Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama“.³³ Stavak 2. nadalje navodi kako su „svi pred zakonom jednaki“.³⁴ Iako se invaliditet ne spominje izričito kao osnova diskriminacije, očigledno je da isto proizlazi iz gore navedenog članka, prvenstveno se očitujući kroz formulaciju „ili drugim osobinama“. Budući da sam Ustav propisuje zabranu diskriminacije (na svim osnovama), jasno je da i svi zakoni, kao i podzakonski akti, ne smiju propisivati odredbe kroz koje će se afirmirati bilo kakav oblik diskriminacije.³⁵

Nadalje, Ustav također izričito propisuje kako „posebnu skrb država posvećuje zaštiti osoba s invaliditetom i njihovu uključivanju u društveni život“.³⁶ Pri tom se unutar te skupine dodatan naglasak stavlja i na ratne vojne invalide.³⁷ Konkretno po pitanju zapošljavanja i rada, Ustav propisuje i da osobe s invaliditetom imaju pravo na osobitu zaštitu na radu.³⁸ Stoga je već na samom početku analize pravnog okvira Republike Hrvatske vidljivo da je bilo kakva vrsta diskriminacije na osnovi invaliditeta izričito zabranjena, kao i da se osobama s invaliditetom

32 Vidi Ustav Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, čl. 4; Sanja Grbić, Dejan Bodul, Vanja Smokvina, „Diskriminacija osoba s invaliditetom i njihova uključenost u društvo s naglaskom na pravo pristupa sudu“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* 33/1991, 687.

33 Ustav Republike Hrvatske, čl. 14, st. 1.

34 Ustav Republike Hrvatske, čl. 14, st. 2.

35 S. Grbić, D. Bodul, V. Smokvina, *op. cit.*, 688.

36 Ustav Republike Hrvatske, čl. 58, st. 2.

37 Ustav Republike Hrvatske, čl. 58, st. 3.

38 Ustav Republike Hrvatske, čl. 65, st. 3.

mora posvećivati posebna pažnja, posebice na radnom mjestu, što čini dobru početnu točku za daljnje korake potrebne za uključivanje osoba s invaliditetom na radna mjesta.

2.2.2. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom

Osnovni pravni akt koji propisuje prava vezana za zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (dalje u tekstu: ZPR).³⁹ Ovim se Zakonom u hrvatski pravni poredak također prenosi gore spomenuta Direktiva EU-a.

Na samom početku, Zakon definira osobu s invaliditetom kao „osobu 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“.⁴⁰ Vidljivo je da je sama definicija preuzeta iz KPOI-ja. Od osobe s invaliditetom razlikuje se „osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti“ koja je definirana kao „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“⁴¹ a iznimno i kao „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“.⁴²

Odredbe Zakona prvenstveno se mogu podijeliti na tri vrste: odredbe o profesionalnoj rehabilitaciji Centru za profesionalnu rehabilitaciju, Integrativnoj radionici i Zaštitnoj radioni; odredbe o zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom; te odredbe o Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Vezano za odredbe o profesionalnoj rehabilitaciji, ZPR prvenstveno propisuje usluge koje takva rehabilitacija obuhvaća, uključujući

39 Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, br. 157/2013, 152/2014, 39/2018, 32/2020. (ZPR).

40 ZPR, čl. 3 (1).

41 ZPR, čl. 3 (2).

42 ZPR, čl. 3 (3).

primjerice sudjelovanje u utvrđivanju preostalih radnih i općih sposobnosti, profesionalno informiranje i savjetovanje, analizu tržišta rada, radno osposobljavanje, informiranje, itd. Pravo na takvu rehabilitaciju može ostvariti osoba koja ima utvrđen status osobe s invaliditetom i ispunjava uvjete za upis u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom. Pravo na profesionalnu rehabilitaciju uključuje i korištenje usluga Centra za profesionalnu rehabilitaciju, koji se osniva u svrhu organiziranja i izvođenja profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Takav Centar potom može osnovati i integrativnu radionicu i zaštitnu radionicu, koje se obje osnivaju prvenstveno s ciljem zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada.

U odnosu na drugu vrstu odredbi ZPR-a o samom zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom, Zakon propisuje otvorenu mogućnost zapošljavanja osoba s invaliditetom uz obvezu osiguranja „razumne prilagodbe“ od strane poslodavca. Razumna prilagodba pritom je opisana kao „potrebna i odgovarajuća prilagodba i podešavanja, koja ne 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“.⁴³ Iako korisna, ovakva odredba zasigurno nije dovoljan poticaj poslodavcima na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Stoga, ZPR također propisuje i ponešto „odlučnije“, tj. konkretnije odredbe – prvenstveno se ovdje radi o odredbi o obvezi kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom, što je ujedno i jedna od češćih politika zapošljavanja koja se može naći u većini država članica EU-a.⁴⁴ U Republici Hrvatskoj, kvotno zapošljavanje odnosi se na poslodavce koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika. Takvi su poslodavci dužni zaposliti određen broj osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih, kao i o vrsti djelatnosti koju obavljaju.⁴⁵ Ukoliko navedena obveza nije ispoštovana, poslodavci su obvezni platiti određenu novčanu naknadu,⁴⁶ a sva sredstva

43 ZPR, čl. 7 (2).

44 Zdravka Leutar, Marko Buljevac, „Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije“, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 21/2012, 80.

45 Obveza kvotnog zapošljavanja pritom se ne odnosi na određene skupine, uključujući predstavništva stranih osoba, strana diplomatska i konzularna predstavništva, integrativne radionice i zaštitne radionice, poslodavce u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće, kože, drva i namještaja te novoosnovane poslodavce. Vidi ZPR, čl. 8 (2).

46 ZPR, čl. 10 (1).

uplaćena na ovoj osnovi koristit će se za daljnji razvoj i poticaje sustavima i projektima koji se odnose na zapošljavanje osoba s invaliditetom.⁴⁷ Dodatan poticaj za zapošljavanje osoba s invaliditetom pruža i činjenica da poslodavci koji nemaju obvezu kvotnog zapošljavanja, a imaju takve zaposlenike, kao i poslodavci koji zapošljavaju više osoba s invaliditetom od propisane kvote, mogu ostvariti i određenu novčanu naknadu.⁴⁸ Nadalje, sva državna i javna tijela dužna su prilikom zapošljavanja dati prednost osobama s invaliditetom pod jednakim uvjetima.⁴⁹ Kako bi se takva prednost ostvarila, osobe s invaliditetom u samoj prijavi moraju se pozvati na svoje pravo te priložiti i dokaz o invaliditetu.⁵⁰

Posljednja vrsta odredbi koje propisuje ZPR odnosi se na funkcioniranje Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Prvenstveno, takav Zavod obavlja poslove vještačenje radi utvrđivanja invaliditeta, izdaje uvjerenja o utvrđenom invaliditetu, financira programe i projekte za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, te vodi evidencije o poslodavcima koji su obveznici kvotnog zapošljavanja. Također, Zavod osigurava i određene poticaje za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, što dakako dodatno doprinosi zapošljavanju osoba s invaliditetom.

2.2.3. Ostali zakoni i podzakonski akti

Osim gore navedenih pravnih propisa, pojedine odredbe vezane za problematiku zapošljavanja osoba s invaliditetom mogu se pronaći i u nekoliko drugih zakona i podzakonskih akata. Primjerice, može se istaknuti Zakon o Registru osoba s invaliditetom,⁵¹ koji uređuje način na koji se prikupljaju, obrađuju i štite podaci o osobama s invaliditetom. Sam Registar važan je za pravilno provođenje odredaba drugih, već prethodno spomenutih zakona, prvenstveno ZPR-a. Nadalje, može se istaknuti i Zakon o pravobranitelju za osobe s invaliditetom koji, kako i sam naziv upućuje, uređuje djelokrug, način rada te imenovanje pravobranitelja za osobe s invaliditetom.⁵² Temeljem ovog zakona

47 ZPR, čl. 10 (6).

48 ZPR, čl. 8 (8).

49 ZPR, čl. 9 (1).

50 ZPR, čl. 9 (2).

51 Zakon o Registru osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, br. 63/22 (2022).

52 Zakon o pravobranitelju za osobe s invaliditetom, *Narodne novine*, br. 107/07 (2007), čl. 1.

osnovan je i Ured pravobranitelja za osobe s invaliditetom koji prvenstveno razmatra pritužbe o mogućem kršenju nacionalnih zakona i međunarodnih konvencija te razmatra i sprječava slučajeve u kojima dolazi do diskriminacije.⁵³ Kao posebna vrsta osoba s invaliditetom u zakonodavstvu Republike Hrvatske ističu se i vojni i civilni invalidi rata, čiji je položaj i zaštita uređena Zakonom o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata.⁵⁴ Mnoge odredbe koje se dotiču osoba s invaliditetom i njihovog položaja mogu se pronaći i u drugim zakonima, primjerice u Zakonu o zaštiti osoba s duševnim smetnjama,⁵⁵ Zakonu o socijalnoj skrbi,⁵⁶ Zakonu o radu,⁵⁷ Zakonu o mirovinskom osiguranju,⁵⁸ Zakonu o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju,⁵⁹ Zakonu o sigurnosti prometa na cestama,⁶⁰ Zakonu o povlasticama u prometu⁶¹ itd.

Osim zakona, donesen je i niz podzakonskih akata kojima se uređuju pitanja vezana za položaj osoba s invaliditetom, uključujući, primjerice, Pravilnik o osiguranju pristupačnosti građevina osobama s invaliditetom i smanjene pokretljivosti,⁶² Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom,⁶³ Pravilnik o sadržaju i načinu

-
- 53 Darijo Jurišić, „Osobe s invaliditetom i ravnopravan život u zajednici“, *Epoha zdravlja: glasilo Hrvatske mreže zdravih gradova* 14/2021, 20.
- 54 Zakon o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata, *Narodne novine*, br. 33/92, 57/92, 77/92, 27/93, 58/93, 02/94, 76/94, 108/95, 108/96, 82/01, 103/03, 148/13, 98/19 (2019).
- 55 Zakon o zaštiti osoba s duševnim smetnjama, *Narodne novine*, br. 76/14 (2014).
- 56 Zakon o socijalnoj skrbi, *Narodne novine*, br. 18/22, 46/22, 119/22, 71/23, 156/23 (2023).
- 57 Zakon o radu, *Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 (2023).
- 58 Zakon o mirovinskom osiguranju, *Narodne novine*, br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22 (2022).
- 59 Zakon o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju, *Narodne novine*, br. 85/06, 150/08, 71/10, 53/20, 120/21, 23/23 (2023).
- 60 Zakon o sigurnosti prometa na cestama, *Narodne novine*, br. 67/08, 48/10, 74/11, 80/13, 158/13, 92/14, 64/15, 108/17, 70/19, 42/20, 85/22, 114/22, 133/23 (2023).
- 61 Zakon o povlasticama u prometu, *Narodne novine*, br. 133/23 (2023).
- 62 Pravilnik o osiguranju pristupačnosti građevina osobama s invaliditetom i smanjene pokretljivosti, *Narodne novine*, br. 78/2013–1615 (2013).
- 63 Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, br. 75/18, 120/18, 37/20, 145/20 (2020).

vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom,⁶⁴ Pravilnik o uporabi parkirališne karte za osobe s invaliditetom⁶⁵ itd.

3. REALNA SLIKA

Nakon analize zakonodavnog uređenja problematike zapošljavanja i uključivanja osoba s invaliditetom u tržište rada, nužno je također analizirati i realnu sliku budući da se pravni okvir nerijetko može značajno razlikovati od stvarne slike konkretnog problema. Iako je iz prethodne analize pravnog okvira zaštite osoba s invaliditetom u pogledu zapošljavanja i rada vidljivo da je donesen velik broj pravnih akata s ciljem boljeg uređenja predmetne problematike, te da navedeni akti značajno doprinose boljem položaju osoba s invaliditetom, u nastavku rada bit će, kroz prikaz statističkih podataka i utvrđivanje stvarnih problema s kojima se osobe s invaliditetom suočavaju pri radu i traženju posla u Republici Hrvatskoj, prikazano stvarno stanje problema u pitanju. Na temelju takve analize naposljetku će se moći ispitati u kojoj mjeri odgovarajući zakonski preduvjeti utječu na stvaran položaj osoba s invaliditetom po pitanju rada i zapošljavanja, s posebnim osvrtom na pravničku struku.

3.1. Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

Prema dostupnim podacima za 2023. godinu,⁶⁶ u Hrvatskoj živi 657.791 osoba s invaliditetom, što čini 17 posto ukupnog stanovništva Republike Hrvatske. Od tog broja, značajan udio zauzimaju osobe s invaliditetom starije od 65 godina, konkretno 47,5 posto, dok 11 posto zauzimaju djeca i mladi do 19 godina. Ostatak, konkretno 41,2 posto, tj. 271.334 osobe su osobe s invaliditetom u radno-aktivnoj dobi te su stoga i primarni subjekti relevantni za potrebe analize ovog rada. U ovoj dobnoj skupini, najčešće vrste oštećenja čine višestruka oštećenja, oštećenja lokomotornog sustava, oštećenja drugih organa i organskih

64 Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, br. 75/18 (2018).

65 Pravilnik o uporabi parkirališne karte za osobe s invaliditetom, *Narodne novine*, br. 139/21, 146/22, 34/23 (2023).

66 *Izješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj*, Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Zagreb 2023, 5.

sustava, kromosomopatije, prirodene anomalije i rijetke bolesti, te mentalna oštećenja.⁶⁷

Od gore navedenog broja radno-aktivnog stanovništva, Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom bilježi 21.616 zaposlenu osobu u 2023. godini. Iako najveći dio (16.944 osobe) zadovoljavaju kriterije Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom, te ih sukladno tome poslodavac može računati u kvoti, nije zanemariv ni udio onih koji ne zadovoljavaju spomenute kriterije (4.672).⁶⁸ Zanimljivo je pratiti i na koje se vrste poslova osobe s invaliditetom najčešće zapošljavaju. Prema podacima za razdoblje od 1. siječnja do 30. lipnja 2024. godine, prevladava zapošljavanje u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, zatim slijedi prerađivačka industrija te javna uprava i obrana te obvezno socijalno osiguranje.⁶⁹ Žene s invaliditetom najčešće se zapošljavaju kao čistačice i ispomoć u kući, dok se muškarci s invaliditetom najčešće zapošljavaju kao radnici u održavanju i vrtlarski radnici.⁷⁰

S druge strane, prema dostupnim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje,⁷¹ vidljivo je da je u 2024. godini trenutačno kao nezaposleno registrirano 11.120 osoba s invaliditetom. Navedeno zauzima 11 posto od ukupnog broja nezaposlenih (100.719 osoba). Zabrinjavajuća je i činjenica da, uspoređujući podatke od 2004. pa do 2024. godine, može se uočiti da je nezaposlenost osoba s invaliditetom posljednjih godina u porastu, sa značajnim skokom posebice u 2023. i 2024. godini. Navedeno, međutim, odražava općeniti rast broja osoba s invaliditetom.⁷² Kao razlozi otežanog zapošljavanja osoba s invaliditetom navode se suficitarnost stečenih zvanja; niža formalna razina obrazovanja; nedostatak radnog iskustva; te dugotrajna nezaposlenost.⁷³

67 *Ibid.*, 7.

68 *Ibid.*, 6.

69 Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom za razdoblje od 1. siječnja do 30. lipnja 2024. godine, Zagreb 2024, 7.

70 *Ibid.*

71 Vid. Statistika, Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na: <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1>, 1. 9. 2024.

72 Uspor. primjerice Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Zagreb 2023 s Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Zagreb 2019.

73 Z. Babić, Z. Leutar, *op. cit.*, 201.

Promatrajući razinu obrazovanja, u 2024. godini registrirano je 309 nezaposlenih osoba s invaliditetom koje su završile fakultet, te je također vidljiv izvjestan porast u 2023. i 2024. godini u odnosu na prethodne.⁷⁴ Sličan porast vidi se i promatrajući nezaposlene osobe s invaliditetom sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom – ukupno 279 takvih osoba registrirano je pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, što je najveći broj u odnosu na posljednjih dvadeset godina.⁷⁵

Što se tiče obveze kvotnog zapošljavanja poslodavaca, poražavajuća je i činjenica da mnogi hrvatski poslodavci odabiru plaćanje kazne umjesto zapošljavanja osoba s invaliditetom.⁷⁶ Vidljivo je stoga da je, unatoč izvjesnom napretku u podizanju svijesti, (pod)svjesni animozitet i odbojnost prema zapošljavanju osoba s invaliditetom i dalje itekako prisutan u hrvatskom društvu. Primjećuje se i određeni raskorak između pravnog okvira i praktične primjene, tj. stvarne realizacije postojećih zakona. Stoga, unatoč adekvatnom pravnom okviru, problem zapošljavanja osoba s invaliditetom treba pokušati riješiti i s praktične strane, kroz daljnje podizanje svijesti o teškoćama, ali i važnosti uključivanja osoba s invaliditetom u svakodnevni život i rad. Naravno, ostaje i mogućnost podizanja vrijednosti novčane kazne za nepoštivanje obveza kvotnog zapošljavanja – međutim, i tada se postavlja pitanje koji bi novčani iznos bio dovoljan da bi se poslodavci ipak odlučivali na ispunjavanje svoje obveze.

Prethodna istraživanja također ukazuju na općenito nezadovoljstvo osoba s invaliditetom odnosom države i vlastitim statusom u društvu.⁷⁷ Daljnjim širenjem svijesti i poticanjem uključivanja osoba s invaliditetom, kao i ostalih ranjivih skupina, u društvo, trenutačna situacija će se vrlo vjerojatno razvijati prema boljem; međutim, takav proces je spor i dugotrajan te uvijek ima mjesta za napredak. Isto vrijedi i za pravni okvir, budući da istraživanja ukazuju i na činjenicu da velika većina osoba s invaliditetom nije zadovoljna provedbom postojećih

74 *Ibid.*

75 *Ibid.*

76 Godišnje izvješće o radu Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom za 2019. godinu, Zagreb 2020, 10.

77 Marko Marinić, „Jesu li osobe s invaliditetom „Invalidi“? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba izjednačavanja mogućnosti“, *Društvena istraživanja Zagreb* 17/2008, 212.

zakona.⁷⁸ Sukladno tome, država bi veći naglasak trebala staviti na adekvatno provođenje postojećih zakona prije nego li se potencijalno krene u implementaciju novih odredaba.

3.2. Posebnost zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom u pravnoj struci

Bitno je odmah na početku naglasiti kako je udio osoba s invaliditetom u pravničkoj struci izuzetno mali, što je vidljivo iz prethodnih istraživanja koja jasno utvrđuju da je veća vjerojatnost da će osobe s invaliditetom biti zaposlene u nekoj vrsti ranjivih oblika zapošljavanja kao što su zaposlenje u neformalnom sektoru, samozaposlenost ili rad na pola radnog vremena, kao i to da osobe s invaliditetom u pravilu zarađuju niže plaće u odnosu na ostale osobe.⁷⁹ Razlozi tome su već dobro znani – prostorne prepreke za osobe s tjelesnim oštećenjima; diskriminacija i predrasude okoline; neprilagođenost uvjeta rada, itd. Svi ovi razlozi vrijede za općenito teže zapošljavanje osoba s invaliditetom, bez obzira na vrstu posla. Bitno je stoga utvrditi razloge iz kojih zapošljavanje i rad u pravnoj struci mogu predstavljati dodatan problem u odnosu na zapošljavanje i rad na nekim drugim vrstama poslova.

Kao prvi razlog može se navesti pravničko obrazovanje. Nesporno je da studenti prava imaju velike količine literature i zakonskih propisa koje moraju naučiti i savladati tijekom svojeg obrazovanja, što od početka može odbijati velik broj ljudi. Posebnu teškoću ova činjenica može stvarati osobama s invaliditetom, osobito kada su u pitanju osobe s oštećenjima vida ili osobe s intelektualnim poteškoćama. Stoga, iako Republika Hrvatska ulaže značajne napore u smislu modernizacije sustava obrazovanja, što se može vidjeti primjerice iz done-sene Strategije obrazovanja, znanosti i tehnologije,⁸⁰ te se može uočiti

78 *Ibid.*, 213.

79 Disability and Development Report 2024. Accelerating the realization of the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities (Executive Summary), United Nations, New York 2024; Disability and Development Report. Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities 2018, United Nations, New York 2019, 155–158.; Ujedinjeni narodi, Odbor za prava osoba s invaliditetom, *Konvencija o pravima osoba s invaliditetom. Opći komentari*, Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske – SOIH, Zagreb 2022, 157.

80 Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, *Narodne novine*, br. 124/2014.

određeni trend prema napuštanju „učenja napamet“ koji je bio prisutan u prošlosti, činjenica jest da se pravno obrazovanje ne može „olakšati“ na način da se studente oslobodi velike količine teksta koji se mora na neki način savladati. Što se tiče osoba s tjelesnim oštećenjima, samo obrazovanje ne mora predstavljati toliki teret, te su po pitanju potrebne infrastrukture na pravnim fakultetima već ostvarena značajna poboljšanja u ovom smislu.⁸¹

Kao drugi razlog može se navesti da neke od karakteristika pravničke struke uključuju kontinuirano usavršavanje, dinamičnost i brzina u radu, potreba snalaženja u teškim situacijama, rad sa strankama i slično. Sve navedeno također može predstavljati dodatne poteškoće za osobe s invaliditetom. Vidljivo je da se sve prepreke koje su prethodno navedene vezano uz obrazovanje nastavljaju i tijekom čitavog radnog vijeka pravnika. Upravo zbog toga da se zaključiti i da će se manji broj osoba s invaliditetom odlučiti na ulazak u pravnu profesiju, budući da ona prvenstveno zahtijeva dugogodišnje obrazovanje i daljnju edukaciju i razvoj u okružju koje često nije otvoreno za značajne promjene i prilagodbu. Nadalje, nerijetko se javljaju i prostorne prepreke za osobe s tjelesnim oštećenjima, što je vidljivo i iz sudske prakse, primjerice iz predmeta iz 2017. godine u kojem je sud naložio da se ispred zgrade Upravnog suda u Rijeci uklone barijere koje osobama s invaliditetom onemogućuju ulazak.⁸² Potrebno je, međutim, naglasiti da je Republika Hrvatska po ovom pitanju već započela s konkretnim mjerama te se može uočiti stanoviti napredak.⁸³ Neovisno o tome, takve i slične prepreke koje i dalje nisu riješene mogu biti i odlučujući razlog za odluku protiv odabira pravničkog zanimanja, posebice ako se radi o odvjetničkoj profesiji koja nerijetko zahtijeva i fizičku aktivnost u smislu odlazanja na ročišta, nalaženje sa strankama i slično. Upravo nužnost rada sa strankama može biti i dodatan razlog protiv odabira pravničkog zanimanja – čak i kada zanemarimo moguće poteškoće vezane za sam

81 Primjerice, na Pravnom fakultetu u Rijeci su u posljednjih nekoliko godina instalirane rampe za studente u invalidskim kolicima kako bi im se olakšao pristup svim dijelovima fakulteta.

82 Županijski sud u Puli, Gž-67/17-2, 27. 3. 2017.

83 Vid. Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. godine (2021) i Izvješće o provedbi Nacionalnog plana izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. godine, za 2022. godinu, 2023.

invaliditet, može postojati i dodatan strah od diskriminacije stranaka prema pravniku s invaliditetom.

To dovodi do trećeg razloga koji je prvenstveno psihološke naravi. Nesumnjivo je da psihološke prepreke i strah od moguće diskriminacije i neprihvatanja drugih osoba može priječiti ulazak osobe s invaliditetom u bilo koju profesiju. Međutim, takva psihološka barijera zasigurno će biti veća kada se radi o zanimanjima koja su u prošlosti gledana kao „prestižna“⁸⁴ ili „teška“. Iako je trenutačno stanje uvelike različito od prošlosti, i dalje je moguće da ostaje podsvjesna ideja da bi se osobe s invaliditetom trebale zadovoljiti s „lakšim“ poslovima, što odražavaju i gore navedeni statistički podaci o najčešćim vrstama poslova koje obavljaju osobe s invaliditetom. Osim toga, ne pomaže ni činjenica da se u svijetu na pravnike često gleda s nepovjerenjem,⁸⁵ da ih se često smatra arogantnima,⁸⁶ a na samu profesiju kao takvu u kojoj je prisutna velika razina diskriminacije.⁸⁷ Iako se stvarnost može razlikovati, ovakva podsvjesna ideja zasigurno negativno utječe na privlačnost same profesije za osobe s invaliditetom.

Ipak, treba istaknuti već navedenu pozitivnu statistiku o broju zaposlenih u javnoj upravi. Navedeno ukazuje na stanovitu privlačnost, tj. dostupnost barem jedne vrste pravne struke. Kroz daljnju modernizaciju sustava obrazovanja i potrebne infrastrukture na fakultetima, zasigurno će i rad na pravnim fakultetima postati dostupniji i privlačniji za osobe s invaliditetom. Možda najviše ‘nedostupan’ je u ovom smislu rad u odvjetništvu ili sudstvu, budući da su sve gore navedene prepreke teže rješive kada govorimo o tim zanimanjima.

Iz svega navedenog je vidljivo da osobe s invaliditetom morati svladati znatne prepreke za uspjeh u pravnoj profesiji. Međutim, uko-

84 Vid. Primjerice László Heka, Ildikó Szondi Hekáné, Zsófia Patyi, „Stavovi mađarskih i hrvatskih studenata o pravnoj profesiji i motivi upisa na studij prava“, *Pravni vjesnik* 38/2022, 80.

85 Peter Robson *et al.*, „Perception of lawyers – a transnational study of student views on the image of law and lawyers“, *International Journal of Legal Profession* 12/2005, 412.

86 L. Heka, I. Szondi Hekáné, Z. Patyi, *op. cit.*, 78.

87 Vid. primjerice Sybil Dunlop, Jenny Gassman-Pines, „Why the legal profession is the nation’s least diverse (and how to fix it)“, *Mitchell Hamline Law Review* 47/2020; Donald Nicolson, „Demography, discrimination and diversity: a new dawn for the British legal profession?“, *International Journal of the Legal Profession* 12/2005.

liko se nastavi dizati svijest o nužnosti inkluzije osoba s invaliditetom te ukoliko država nastavi provoditi potrebne mjere po pitanju sprječavanja praktičnih prepreka za rad, možemo se zapitati je li uspješna pravna karijera i dalje toliko nedostižna za osobe s invaliditetom?

Mnogobrojna istraživanja ukazuju na prednosti politike inkluzije i postizanja različitosti na radnom mjestu, što naravno uključuje i osobe s invaliditetom. Neke od prednosti čine veća inovativnost, veća razina kreativnosti, poboljšanje performansi, bolje donošenje odluka, poboljšanje sposobnosti rješavanja problema te veći profit.⁸⁸ Sve od navedenog može doprinijeti i u pravničkoj profesiji. Sama činjenica da određena osoba s invaliditetom dostigne određeni položaj ili postigne potrebni uspjeh u svojoj pravničkoj karijeri, primjerice položi pravosudni ispit, trebala bi se dodatno cijeniti upravo iz razloga što će se takva osoba na svom putu nesumnjivo susresti s mnogo više prepreka nego prosječna osoba bez invaliditeta.⁸⁹ Nadalje, jedna od pozitivnih osobina koju će zasigurno razviti velik broj osoba s invaliditetom je empatija, upravo zbog svojeg oslabljenog položaja u odnosu na druge. I prepreke koje se možda čine nepremostivim za uspjeh kao pravnik/ica, kao što je primjerice disleksija ili autizam, mogu rezultirati razvitkom različitog načina razmišljanja i funkcioniranja, koji ne mora nužno biti nespojiv s uspješnom karijerom.⁹⁰ Sukladno tome, na osobe s invaliditetom kao radnike ne bi se trebalo gledati isključivo kao teret, već bi se trebalo usredotočiti na sve mogućnosti i prednosti koje njihovo zapošljavanje može donijeti.

4. ZAKLJUČAK

Važnost prihvaćanja i inkluzije osoba s invaliditetom u sferi rada i zapošljavanja je neupitna, stoga ne čudi da je ovo pitanje uređeno u mnogim pravnim aktima, kako na međunarodnoj i europskoj, tako i na nacionalnoj razini. Brojnost takvih pravnih akata upućuje na činjenicu

88 Donald J. Polden, Leah Jackson Teague, „More diversity requires more inclusive leaders leading by example in law organization“, *Hofstra Law Review* 48/2020, 686.

89 Deborah Foster, Natasha Hirst, *Legally Disabled? The career experiences of disabled people working in the legal profession, Full report of findings and recommendations*, Cardiff 2020, 57.

90 *Ibid.*, 58.

da svijest o važnosti adekvatne pravne regulative postoji. Međutim, unatoč potrebnim naporima na zakonodavnoj razini, kada se sagleda realna slika zaposlenosti osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, vidimo da i dalje postoje mnogobrojni problemi – nezaposlenost je u posljednjih nekoliko godina u porastu, osobe s invaliditetom koje su zaposlene i dalje su najčešće zastupljene u slabije plaćenim zanimanjima, poslodavci ponekad radije plaćaju kazne umjesto zapošljavanja osoba s invaliditetom, a diskriminacija je i dalje prisutna u društvu.

Gledajući posebno mogućnosti osoba s invaliditetom u pravničkoj struci, čini se da su one prilično ograničene. Dugotrajno školovanje, neprivaćni uvjeti rada, prostorna neprilagođenost, kao i neinkluzivnost same profesije dovode do stvarnosti da će osobi s invaliditetom biti teško ostvariti profesionalni uspjeh u ovom području i u većoj mjeri negoli u drugim područjima rada. Vjerojatno se upravo zbog prethodne svijesti o ovakvoj realnosti mali broj osoba uopće odlučuje za pravnu profesiju. Ipak, mora se istaknuti i gore navedena pozitivna statistika o zaposlenim osobama s invaliditetom u javnoj upravi. S druge strane, unatoč nedostupnosti takvih podataka, dalo bi se pretpostaviti da je udio, primjerice, odvjetnika s invaliditetom puno manji.

Iz svega navedenog proizlazi da, unatoč dobro postavljenim pravnim temeljima za poticanje uključivanja i jednakosti pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom, rezultat u stvarnosti i dalje ostaje nezadovoljavajući – posebice kada se radi o pravničkoj struci. Rješavanju ovog problema stoga bi se trebalo pristupiti iz nekoliko različitih perspektiva, od kojih je potrebno poseban naglasak staviti na praktična rješenja. Osim toga, potrebno je osigurati pravilno provođenje aktualnih zakona prije nego li se krene na potencijalne izmjene. Nadalje, iako će se možda manji broj osoba s invaliditetom odlučiti na bavljenje pravom, bitno je da im je ta mogućnost uvijek otvorena, a sam rad maksimalno olakšan, pri čemu bi se prvenstveno trebalo voditi pozitivnim stranama zapošljavanja osoba s invaliditetom koje, unatoč preprekama, ne izostaju.

Martina Tičić, LL.M.

Teaching Assistant at the University of Rijeka, Faculty of Law

PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LEGAL
PROFESSION: PERSPECTIVE OF THE
REPUBLIC OF CROATIA

Summary

One of the most common problems for people with disabilities is employment, since prejudice, limited abilities and practical reasons significantly influence their employability. Despite the recognition of this problem, as well as the fact that many legal acts have been adopted that regulate this issue, the effect of legal provisions and numerous adopted strategies remains questionable. This paper thus investigates the position of persons with disabilities in the Republic of Croatia, focusing primarily on the representation and the possibility of advancement of such persons in the legal profession, which in general can be described as insufficiently inclusive. The paper first analyses the relevant legal framework, taking into account both national and international sources. Afterwards it illustrates the reality of the possibilities and difficulties faced by persons with disabilities in the legal profession. Based on the conducted analysis, it is concluded that the general issue of employment and inclusion of persons with disabilities is sufficiently regulated by law; however, spatial, psychological and social barriers can still lead to unsatisfactory results.

Key words: *Disability. – Persons with disabilities. – Possibility of employment. – Legal profession. – Republic of Croatia.*

LITERATURA

Babić, Z., Leutar, Z., „Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske“, *Socijalna Ekologija Zagreb* 19/2010.

Dunlop, S., Gassman-Pines, J., „Why the legal profession is the nation's least diverse (and how to fix it)“, *Mitchell Hamline Law Review* 47/2020.

- Foster, D., Hirst, N., *Legally Disabled? The career experiences of disabled people working in the legal profession, Full report of findings and recommendations*, Cardiff 2020.
- Gibson, B., „Affirmative Reaction: The Blue print for Diversity and Inclusion in the Legal Profession After SFFA“, *Boston University Law Review* 104/2024.
- Grbić, S., „Pravni transplant i razvoj prava: Zaštita prava osoba s invaliditetom i Europska konvencija o ljudskim pravima“, *Harmonius* 2019.
- Grbić, S., Bodul, D., Smokvina, V., „Diskriminacija osoba s invaliditetom i njihova uključenost u društvo s naglaskom na pravo pristupa sudu“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* 33/1991.
- Grgurev, I., „Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije)“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 70/2020.
- Heka, L., Szondi Hekáné, I., Patyi, Z., „Stavovi mađarskih i hrvatskih studenata o pravnoj profesiji i motivi upisa na studij prava“, *Pravni vjesnik* 38/2022.
- Hilton, T., Migdal, S., „Why clients need, rather than want, lawyers „, *International Journal of the Legal Profession* 12/2005.
- Jurišić, D., „Osobe s invaliditetom i ravnopravan život u zajednici“, *Epoha zdravlja: glasilo Hrvatske mreže zdravih gradova* 14/2021.
- Kiš-Glavaš, L., „Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom“, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja* 45/2009.
- Leutar, Z., Buljevac, M., „Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije“, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 21/2012.
- Manninen, H., „Between Disruption and Regulation – How Do Lawyers Face Digitalisation?“, *Law and Digitalisation: Rethinking Legal Services* (eds. R. Koulu, J. Hakkarainen), University of Helsinki Legal Tech Lab publications, Helsinki 2018.
- Marinić, M., „Jesu li osobe s invaliditetom „Invalidi“? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba izjednačavanja mogućnosti“, *Društvena istraživanja Zagreb* 17/2008.

- Mihanović, V., „Invaliditet u kontekstu socijalnog modela“, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja* 47/2011.
- Nicolson, D., „Demography, discrimination and diversity: a new dawn for the British legal profession?“, *International Journal of the Legal Profession* 12/2005.
- Polden, D., Jackson Teague, L., „More diversity requires more inclusive leaders leading by example in law organization“, *Hofstra Law Review* 48/2020.
- Robson, P. *et al.*, „Perception of lawyers – a transnational study of student views on the image of law and lawyers“, *International Journal of Legal Profession* 12/2005.
- Zovko, G., „Invalidi i društvo“, *Revija za socijalnu politiku* 6/1999.

Article history:

Received: 24. 9. 2024.

Accepted: 20. 11. 2024.