

# Socijalno-pravni aspekti zapošljavanja osoba oštećena vida

---

**Vranić, Mario Antonio**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2023**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:005189>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-12-27**



*Repository / Repozitorij:*

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Socijalno-pravni aspekti zapošljavanja osoba oštećena  
vida

Mario Antonio Vranić

Zagreb, lipanj 2023.

Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Socijalno-pravni aspekti zapošljavanja osoba oštećena  
vida

Mario Antonio Vranić

izv. prof. dr. sc. Ante Bilić Prcić

izv. prof. dr. sc. Marko Buljevac

Zagreb, lipanj 2023.

## Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisao rad „*Socijalno-pravni aspekti zapošljavanja osoba oštećena vida*“ i da sam njegov autor.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Mario Antonio Vranić

Zagreb, lipanj 2023.

## *Zahvale*

*Hvala mojim roditeljima i sestrama na svojoj podršci tijekom cjelokupnog obrazovanja, a posebno studiranja.*

*Hvala svim prijateljima i prijateljicama na svakoj kavi, druženju i razgovoru kroz koje smo se mogli međusobno žaliti na svaki ispit ili problem na faksu ili odmoriti misli od svih drugih obaveza.*

*Iznimno hvala i mom sumentoru izv. prof. dr. sc. Marku Buljevcu na pomoći i podršci koju mi je pružio tijekom pisanja ovog rada i posebno hvala na svakom (usudio bih se reći) rekordno brzo odgovorenem e-mailu i upitu.*

## SAŽETAK

### Socijalno-pravni aspekti zapošljavanja osoba oštećena vida

Student: Mario Antonio Vranić

Mentor: izv. prof. dr. sc. Ante Bilić Prečić

Sumentor: izv. prof. dr. sc. Marko Buljevac

Edukacijska rehabilitacija/Rehabilitacija osoba oštećena vida

Sažetak rada:

Posao zauzima jednu od ključnih uloga u životu odrasle osobe. Osobe oštećena vida u većoj su mjeri nezaposlene u odnosu na osobe bez oštećenja vida te su u većem riziku od siromaštva. Stoga je cilj ovog diplomskog rada pregled dosadašnjih znanstvenih i stručnih spoznaja o socijalno-pravnim aspektima zapošljavanja osoba oštećena vida te istraživanje čimbenika koji utječu na njihovo zapošljavanje. Na zapošljavanje osoba oštećena vida s jedne strane utječu osobni čimbenici poput dobi, spola, stupnja oštećenja vida, razine obrazovanja, prisutnosti dodatnih utjecajnih teškoća i/ili dodatnih zdravstvenih dijagnoza, svakodnevnih, komunikacijskih i socijalnih vještina te vještina rada na računaru i poznavanja tehnologije. S druge strane, na zapošljavanje utječu i okolinski čimbenici kao što su stavovi poslodavaca prema osobama oštećena vida, sustav obrazovanja, neformalna mreža podrške, radno iskustvo, mjesto stanovanja i prijevoz te sustav formalne podrške. Objektivne i subjektivne teškoće na radnom mjestu osoba oštećena vida mogu se premostiti prilagodbom radnog mjesta koja uključuje arhitektonsku i tehničku prilagodbu za samu mogućnost rada, zatim prilagodbama nužnim za socijalnu uključenost osoba oštećena vida na radnom mjestu te prilagodbama vezanim uz psa vodiča. U prilagodbi radnog mjesta ključnu ulogu može imati asistivna tehnologija kojoj je cilj omogućiti zaposlenim osobama oštećena vida postizanje jednakih rezultata uz korištenja jednake razine truda. U Republici Hrvatskoj, zapošljavanje osoba oštećena vida regulirano je brojnim zakonima i pravilnicima, ali najbitniji su Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom te Zakon o korištenju psa pomagača. Stručnjaci, a prije svega edukacijski rehabilitatori imaju ključnu ulogu u educiranju i osnaživanju osoba oštećena vida kako bi se premostile barijere u zapošljavanju. Osim toga, njihova uloga važna je u educiranju okoline, a posebno poslodavaca kako bi se objasnila korist prilagodbe radnog mjesta za osobe oštećena vida.

Ključne riječi: zapošljavanje, osobe oštećena vida, osobni čimbenici, vanjski čimbenici

## SUMMARY

### Social and legal aspects of employment of people with visual impairments

Student: Mario Antonio Vranić

Mentor: Assoc. Prof. Ante Bilić Prčić, PhD

Co-mentor: Assoc. Prof. Marko Buljevac, PhD

Educational Rehabilitation/Rehabilitation of Persons with Visual Impairment

Abstract:

Employment is one of the most important parts of an adult person's life. People with visual impairments are more likely to be unemployed than people without visual impairments, and they are also more likely to be at risk of poverty. The aim of this paper was to analyze and review literature covering the social and legal aspects of employment of people with visual impairments and to explore factors that contribute to their employment status. Numerous personal factors contribute to employment status of people with visual impairments, such as age, sex, level of vision loss, level of education, multiple disabilities and health, daily living skills, communication and social skills and use of assistive technology. Environmental factors, such as employers' attitudes toward hiring people with visual impairments, educational system, informal support, work experience, place of residence, transport and formal support system also contribute to employment status of people with visual impairments. Reasonable accommodations can reduce difficulties in the workplace experienced by people with visual impairments, and they include improving accessibility, changing equipment, ensuring social inclusion and accommodating guide dogs in the workplace. Assistive technology has a crucial part in adapting the workplace for people with visual impairments and can ensure that employees with visual impairments reach the same goals as their sighted colleagues. In Croatia, there are a number of laws and regulations that manage the employment of people with visual impairments. Professionals, primarily masters of Educational Rehabilitation have a key role in education and rehabilitation of people with visual impairments in overcoming employment difficulties. They should also educate the community and raise employers' awareness on the need of workplace accommodations and adaptations.

Key words: employment, people with visual impairments, personal factors, environmental factors

## SADRŽAJ

1. UVOD .....	1
2. OSOBNI ČIMBENICI I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA OŠTEĆENA VIDA.....	3
2.1. Dob .....	3
2.2. Spol.....	4
2.3. Stupanj oštećenja vida .....	5
2.4. Razina obrazovanja.....	6
2.5. Prisutnost dodatnih teškoća i zdravstvenih dijagnoza .....	6
2.6. Svakodnevne vještine .....	7
2.7. Komunikacijske i socijalne vještine .....	8
2.8. Vještine rada na računalu i poznavanje tehnologije .....	9
3. OKOLINSKI ČIMBENICI I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA OŠTEĆENA VIDA .....	10
3.1. Stavovi poslodavaca prema osobama oštećena vida .....	10
3.2. Sustav obrazovanja .....	12
3.3. Neformalna mreža podrške.....	14
3.4. Radno iskustvo .....	14
3.5. Mjesto stanovanja i prijevoz.....	15
3.6. Sustav formalne podrške .....	15
3.7. Rehabilitacijske usluge .....	16
4. PRILAGODBA RADNOG MJESTA.....	18
4.1. Prilagodba radnog mjesta za rad.....	19
4.2. Prilagodbe nužne za socijalnu uključenost na radnom mjestu .....	22
4.3. Psi pomagači na radnom mjestu .....	24
5. ASISTIVNA TEHNOLOGIJA .....	26
5.1. Brajična elektronička bilježnica i brajični zaslon .....	27
5.2. Čitači zaslona.....	28
5.3. Povećala.....	29
5.4. Pametni mobiteli i druga pomagala .....	31
6. ZAKONODAVSTVO U KONTEKSTU ZAPOŠLJAVANJA OSOBA OŠTEĆENA VIDA.....	32



7. ULOGA EDUKACIJSKIH REHABILITATORA U ZAPOSŁJAVANJU OSOBA OŠTEĆENA VIDA .....	36
8. ZAKLJUČAK .....	39
9. LITERATURA .....	40

## 1. UVOD

Prema podacima izvješća Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo iz 2022. godine, u Hrvatskoj trenutno živi 20.526 osoba oštećena vida koji time čine 3,3% osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, no valja napomenuti da od 188.182 osobe s invaliditetom koje imaju višestruka oštećenja zasigurno određeni postotak ima i oštećenje vida (Benjak i sur., 2022).

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2023), u 2022. godini registrirano je 7.196 nezaposlenih osoba s invaliditetom, što je 16,5% više nego u 2021. godini. Također, u 2022. godini, registrirano je 206 nezaposlenih osoba s oštećenjem vida, ali važno je napomenuti i brojku od 1.640 nezaposlenih osoba s "kombiniranim smetnjama" među kojima mogu biti i osobe koje imaju i oštećenje vida (HZZ, 2023).

Osobe oštećena vida, kao i druge osobe s invaliditetom, zapošljavaju se u otežanim uvjetima u odnosu na osobe bez invaliditeta (Skočić Mihić i Pinoza Kukurin, 2009). Osobe oštećena vida u značajno su nižem postotku zaposlene u odnosu na osobe bez invaliditeta (Clements, Douglas i Pavey, 2011).

Govoreći o zaposlenosti, ona se pokazuje pozitivno povezanom s brojnim dobrobitima mentalnog zdravlja kao što su niže stope anksioznosti i depresije te jači osjećaj osobne autonomije (Modini i sur., 2016). Dakle, osim materijalne sigurnosti (Leutar i Buljevac, 2012; Saunders i Nedelec, 2014) te osiguravanja sredstava za život (Zhou, Smith, Parker, i Griffin-Shirley, 2013), zaposlenost donosi i veće zadovoljstvo životom i niže stope depresivnosti, pa se pokazuje da zaposlene osobe oštećena vida imaju 30% niže rezultate na skalama depresivnosti od nezaposlenih osoba oštećena vida koje uz višu stopu depresivnosti imaju i značajno niže zadovoljstvo životom (Brunes i Heir, 2022), što ne začinjuje buduću da vrlo često zaposlenje osobi daje smisao u životu (Saunders i Nedelec, 2014).

Također, zaposlenost i viši socijalni status pozitivno su povezani isto kao i zaposlenost i prilike za osobni razvoj (Modini i sur., 2016). McDonnall i Sui (2019) navode kako se i dan danas često koriste netočne brojke kada se spominje stopa nezaposlenosti osoba oštećena vida. Danas u većini zapadnih zemalja, postotak nezaposlenih osoba oštećena vida nije visok, no to ne znači da je postotak zaposlenih visok već da se dobar udio osoba oštećena vida nalazi izvan radno aktivnog stanovništva, odnosno primatelji su socijalnih usluga i benefita za osobe s invaliditetom (Brunes i Heir, 2022), a istraživanja pokazuju da većina osoba s invaliditetom želi raditi (Saunders i Nedelec, 2014).

Naime, često se mogu vidjeti brojke od oko 70% nezaposlenih osoba oštećena vida, a primjerice u SAD-u najnoviji podaci govore kako je preko 40% svih osoba oštećena vida (ne samo radno aktivnih) zaposleno (McDonnall i Sui, 2019). U Norveškoj se pokazuje da je oko 44% osoba oštećena vida u dobi od 20 do 67 godina zaposleno što je daleko manji postotak u odnosu na osobe bez invaliditeta kod kojih je postotak zaposlenosti 77% (Brunes i Heir, 2022).

Osobe oštećena vida u prosjeku imaju niže plaće i nižu sigurnost i stabilnost posla od osoba bez invaliditeta (Jeon, Koo, Lee i Han, 2022). Općenito, kod osoba s invaliditetom prisutan je značajan rizik od pojave siromaštva, stoga treba raditi na svim faktorima koji bi mogli povećati njihovu stopu zaposlenosti jer između ostalog, zaposlene osobe s invaliditetom svoje materijalne prilike procjenjuju višima u odnosu na one koje su nezaposlene (Leutar i Buljevac, 2012). Pokazuje se da što je vizualno funkcioniranje lošije, veća je vjerojatnost za nižu plaće osobe te da su osobe oštećena vida značajno manje zadovoljne svojim poslom (Mojon-Azzi, Sousa-Poza i Mojon, 2010).

U novije vrijeme, sve je češće samozapošljavanje osoba s invaliditetom pa se pokazuje da su osobe oštećena vida u većoj mjeri samozaposlene u odnosu na osobe bez oštećenja vida te zarađuju manje od onih koji rade u privatnom ili javnom sektoru (McDonnall, Cmar i McKnight, 2022).

Kada se govori o preprekama koje osobe oštećena vida imaju u procesu zapošljavanja, pokazuje se da ih češće osvješćuju slijepe u odnosu na slabovidne osobe, žene u odnosu na muškarce te mlađe u odnosu na starije osobe (Shaw, Gold i Wolffe, 2007) što ne znači nužno da je situacija takva jer ovi rezultati ovise o samoprocjeni ispitanika oštećena vida.

Zbog svega navedenog, cilj ovog diplomskog rada pregled je dosadašnjih znanstvenih i stručnih spoznaja o socijalno-pravnim aspektima zapošljavanja osoba oštećena vida te istraživanje čimbenika koji utječu na njihovo zapošljavanje. Također, istražiti će se koje strategije se mogu koristiti za uspješno zapošljavanje osoba oštećena vida te koja je uloga edukacijskih rehabilitatora u njihovom zapošljavanju.

## 2. OSOBNI ČIMBENICI I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA OŠTEĆENA VIDA

Na zapošljavanje osoba oštećena vida utječe veliki broj osobnih čimbenika, a oni koji se najčešće navode su:

- 1) dob
- 2) spol
- 3) stupanj oštećenja vida
- 4) razina obrazovanja
- 5) prisutnost dodatnih utjecajnih teškoća i/ili dodatnih zdravstvenih dijagnoza
- 6) svakodnevne vještine (uključujući vještine orijentacije i kretanja)
- 7) komunikacijske i socijalne vještine
- 8) vještine rada na računalu te poznavanje tehnologije (McDonnall, 2011; Žuvela, 2013; Firmanda, 2018; Lund i Cmar, 2019; Papakonstantinou, 2020).

### 2.1. Dob

Dob kao čimbenik koji utječe na uspješnost zapošljavanja osoba oštećena vida ima utjecaj u dva oblika. Prvo, za zapošljavanje osoba oštećena vida često je bitna dob u kojoj osoba počne gubiti ili izgubi vid, a kao drugo, važna je i trenutna dob osobe koja traži zaposlenje (Steverson, 2020).

Brunes i Heir (2022) navode da su osobe oštećena vida u dobi od 36 do 50 godina života u većoj mjeri zaposlene od mlađih osoba, a posebno niska stopa zaposlenosti prisutna je u onih osoba starijih od 50 godina života. Clements i sur. (2011) također navode da osobe u dobi od 18 do 29 godina života te u dobi od 50 do 64 godine života imaju gotovo dvostruko manje šanse biti zaposlene od osoba u dobi od 30 do 49 godina života. Podaci iz Južne Koreje također idu u prilog nižoj stopi zaposlenosti osoba oštećena vida iza 50. godine života, pa se stopa zaposlenosti osoba oštećena vida od 20 do 49 godina života kreće oko 67%, dok je postotak zaposlenih u dobi od 50 do 64 godina života 50% (Jeon i sur., 2022).

Također, kasnija dob u kojoj se oštećenje vida pojavilo povezana je s nižim stopama zaposlenosti (Brunes i Heir, 2022). Što se kasnije u životu pojavi oštećenje vida, teže je pronaći ili zadržati posao (Jeon i sur., 2022). Clements i sur. (2011) navode da je stopa zaposlenosti onih osoba kod kojih je oštećenje vida nastupilo prije 16. godine života značajno viša od osoba koje su kasnije stekle oštećenje vida. Leutar i Buljevac (2012) uzevši u obzir

sve skupine osoba s invaliditetom, navode da su češće zaposlene one osobe kod kojih je invaliditet nastupio u kasnijoj dobi.

Osobe koje su ranije u životu stekle oštećenje vida iskazuju veću prisutnost barijera u zapošljavanju od osoba koje su kasnije u životu stekle oštećenje vida (Steverson, 2020), a iako iskazuju isto, pokazuje se da je veći postotak onih osoba koje su ranije stekle oštećenje vida zaposlene u odnosu na one koje su oštećenje stekle kasnije u životu (Jeon i sur., 2022). U literaturi se navodi da ako osoba u mlađoj dobi ima očuvan vid lakše će steći vještine koje su potrebne za uspješno zapošljavanje, odnosno osobe koje imaju kongenitalno oštećenje vida ili su rano u životu stekle oštećenje, iste vještine neće moći steći u jednakoj mjeri (Steverson, 2020).

Istraživanje Shaw i sur. (2007) pokazalo je da samo 37% nezaposlenih mladih osoba oštećena vida aktivno traži posao. Veliki problem predstavlja visoka stopa nezaposlenosti osoba mladih osoba oštećena vida u dobi od 16 do 24 godina života koji ulaze u odraslu dob, a svi statistički podaci govore o puno višim stopama nezaposlenosti nego kod mladih bez oštećenja vida (McDonnall, 2011).

Također, mlade osobe oštećena vida u dobi od 15 do 25 godina života često imaju nižu stopu zaposlenosti od osoba oštećena vida u dobi od 25 do 35 godina života. Istraživanje koje su proveli Connors, Curtis, Emerson i Dormitorio (2014) pokazuje da uspješno zapošljavanje mladih osoba oštećena vida ne slijedi odmah nakon završetka obrazovanja, već 6-8 godina nakon završetka formalnog obrazovanja što može objasniti ovu razliku u stopi zaposlenosti.

Lund i Cmar (2019) navode da se dob niža od 36 godina života povezuje s višom stopom zaposlenosti osoba oštećena vida. S druge strane, Žuvela (2013) u svojem istraživanju nije došla do zaključka da dob utječe na zaposlenost osoba oštećena vida.

## 2.2. Spol

Kada su u pitanju mlade osobe oštećena vida u Kanadi (od 15 do 30 godina), spol se nije pokazao kao prediktor za ostvarenje barem jednog radnog iskustva (Shaw i sur., 2007). U Norveškoj, koja je jedna od vodećih zemalja po ravnopravnosti žena i muškaraca, postotak žena oštećena vida koje su zaposlene statistički je značajno manji od postotka zaposlenih muškaraca oštećena vida (Brunes i Heir, 2022). Podaci iz Ujedinjenog Kraljevstva također govore o nižim stopama zaposlenosti kod žena u odnosu na muškarce oštećena vida (Clements i sur., 2011). Žuvela (2013) navodi da žene oštećena vida imaju čak 4 puta manje šanse biti zaposlene u odnosu na muškarce oštećena vida, dok Lund i Cmar (2019) navode da

su stope zaposlenosti žena 21 do 57% manje nego kod muškaraca. I u samozapošljavanju više su prisutni muškarci oštećena vida u odnosu na žene (McDonnall i sur., 2022).

Gledajući Južnu Koreju kao zemlju s relativno visokom stopom zaposlenosti osoba oštećena vida, primjećuje se veliki jaz u zaposlenosti ovisno o spolu. Jeon i sur. (2022) navode da je 76,2% muškaraca s oštećenjem vida u dobi od 20 do 49 godina zaposleno, dok u istoj dobnoj skupini, postotak zaposlenih žena oštećena vida iznosi svega 49,4%. Kada se gledaju osobe oštećena vida u dobi od 50 do 64 godine, postotak zaposlenih muškaraca je 58,4%, a kod žena taj postotak iznosi 37,5%. Također, muškarci oštećena vida u Južnoj Koreji imaju statistički značajno više plaće od žena oštećena vida koje osim nižih plaća teže pronalaze posao, a posebice stalno zaposlenje (Jeon i sur., 2022).

### 2.3. Stupanj oštećenja vida

Shaw i sur. (2007) navode da unutar populacije osoba oštećena vida postoje razlike u prethodnim iskustvima rada, pa je tako manji postotak slijepih osoba koje imaju iskustvo rada i zaposlenja u odnosu na slabovidne osobe. Kada se govori o trenutnoj zaposlenosti osoba oštećena vida, postotak zaposlenih slijepih osoba također je manji u odnosu na zaposlene slabovidne osobe (Shaw i sur., 2007; Clements i sur., 2011; Lund i Cmar, 2019)

Connors i sur. (2014) također navode da slabovidne osobe imaju višu razinu zaposlenosti u odnosu na slijepo osobe iste obrazovne razine. Bruner i Heir (2022) u svojem su istraživanju na norveškoj populaciji osoba oštećena vida također došli do zaključka da slijepo osobe imaju nižu stopu zaposlenosti od slabovidnih osoba. Viši stupanj invaliditeta pokazao se pozitivno povezanim s nižim stopama zaposlenosti kod osoba oštećena vida i u istraživanju Jeon i sur. (2022). Žuvela (2013) pak navodi da ne postoji statistički značajna povezanost višeg stupnja oštećenja i nezaposlenosti.

Čest je stereotip da je posao teži i zahtjevniji slijepim nego slabovidnim osobama, no iz istraživanja Shaw i sur. (2007) može se primijetiti da zaposlene slijepo i slabovidne osobe procjenjuju težinu i zahtjevnost svog posla u sličnim razinama kao što slično procjenjuju i svoje zadovoljstvo poslom.

Unatoč ovome, ranija istraživanja dolaze do podataka da su stavovi poslodavaca prema slijepim osobama lošiji u odnosu na stavove prema slabovidnim osobama te kao takvi čine značajniju barijeru za slijepo osobe koje aktivno traže posao (Gold, Simson i Žuvela, 2005).

U kontekstu traženja posla, nema značajnih razlika obzirom na to je li osoba slabovidna ili slijepa (Shaw i sur., 2017).

## 2.4. Razina obrazovanja

Loprest i Maag (2007) navode da sve osobe s invaliditetom kod kojih je invaliditet nastupio prije 22. godine imaju manje šanse za uspješno zapošljavanje od onih osoba koje su stekle oštećenje nakon 22. godine. Podatke koje su dobili u istraživanju pokušali su objasniti time da učenici s teškoćama u razvoju u manjem opsegu završavaju srednju školu u odnosu na učenike bez teškoća.

U longitudinalnom istraživanju Connors i sur. (2014) pokazalo se da je stopa zaposlenosti osoba oštećena vida koje su završile najmanje srednju školu dvaput viša od osoba oštećena vida koje su ispisane iz srednje škole ili je nisu uspjele završiti. I u drugim istraživanjima pokazuje se da je završena srednja škola pozitivno povezana s višom stopom zaposlenosti (Lund i Cmar, 2019). Clements i sur. (2011) navode da se osobe oštećena vida koje imaju fakultetsku diplomu lakše zapošljavaju od onih s nižim razinama obrazovanja.

McDonnall (2011) navodi kako je najjači prediktor uspješnog zapošljavanja mladih osoba oštećena vida završena razina obrazovanja viša od srednje škole, koja nije nužno fakultet nego i razna učilišta koja dodjeljuju certifikate, diplome ili licence za rad. Ovo nužno ne znači da sama diploma po sebi ima toliki utjecaj, već je moguće da one osobe s određenim osobnim karakteristikama i sposobnostima koje su im omogućile da završe takav program automatski te vještine i sposobnosti lakše primjenjuju i u traženju zaposlenja.

Učitelji oštećena vida navode da su bili diskriminirani te da ih se odvrćalo od upisivanja fakulteta jer su neki zaposlenici fakulteta smatrali da osobe oštećena vida ne bi trebale biti učitelji (Okungu, Griffin-Shirley i Pogrund, 2019).

U istraživanju u Srbiji nije se dokazala pozitivna povezanost više razine obrazovanja i višeg stupnja zaposlenosti osoba oštećena vida (Žuvela, 2013) dok podaci iz Hrvatske govore o pozitivnoj povezanosti višeg stupnja obrazovanja i zaposlenosti osoba s invaliditetom (Leutar i Buljevac, 2012). Osobe s nižim stupnjem obrazovanja (nezavršenom srednjom školom) pokazale su se sklonijima samozapošljavanju u odnosu na osobe s višim stupnjem obrazovanja (McDonnall i sur., 2022).

## 2.5. Prisutnost dodatnih teškoća i zdravstvenih dijagnoza

Dodatne utjecajne teškoće pokazale su se visoko povezanima s nižom stopom nezaposlenosti (Clements i sur., 2011; Brunes i Heir, 2022). U svojoj sustavnoj analizi, Lund i Cmar (2019) navode da sva istraživanja potvrđuju niže stope zaposlenosti kod osoba koje uz oštećenje vida

imaju još neku teškoću, a Giesen i Cavanaugh (2013) navode da se ovo javlja zbog većeg stupnja invaliditeta koje je prisutno kada je kod osoba prisutno više teškoća.

Gluhoslijepe osobe kao zasebna skupina osoba s invaliditetom te osobe s dodatnim utjecajnim teškoćama u većem su riziku za nezaposlenost u odnosu na osobe oštećena vida bez dodatnih teškoća te su njihove stope zaposlenosti u većini istraživanja vrlo niske, svakako niže od osoba bez dodatnih teškoća (Connors i sur., 2014; Varadaraj i sur., 2020). Kao i kod osoba oštećena vida, gluhoslijepe žene rjeđe su zaposlene od muškaraca (McDonnall i Cmar, 2019). Većina mladih gluhoslijepih osoba ne živi samostalno i nije zaposlena, a češće su zaposlene one gluhoslijepe osobe koje imaju bolje razvijene osnovne vještine za život (Petroff, Pancsofar i Shaaban, 2019). Veliki problem čini slabija dostupnost i prilagođenost obrazovnog sustava gluhoslijepim osobama zbog čega one imaju niže razine obrazovanja koje posljedično dovode do težeg pronalaska posla (McDonnall i Cmar, 2019)

Osobe s višestrukim teškoćama zaposlene su u iznimno niskim stopama, a kao jedan od razloga ponovno se navode slabije mogućnosti njihova obrazovanja (Qian i sur., 2020). One u procesu profesionalne rehabilitacije teže mogu ostvariti ciljeve i pripremiti se za radno mjesto zbog specifičnosti i kompleksnosti njihovih teškoća (Poppen, Lindstrom, Unruh, Khurana i Bullis, 2017).

Kada se uzme u obzir samoprocjena zdravlja kod osoba oštećena vida, pokazuje se da osobe koje svoje zdravlje ocjenjuju lošim, u većem su postotku nezaposlene u odnosu na one osobe koje svoje zdravlje procjenjuju dobrim (Žuvela, 2013)

## 2.6. Svakodnevne vještine

Pokazuje se da osobe oštećena vida s višim stupnjem samostalnosti u svakodnevnim vještinama imaju i više stope zapošljavanja od onih osoba koje nisu ili su manje samostalne u izvršavanju istih aktivnosti, a konkretne vještine koje se pokazuju značajno povezane s višom stopom zaposlenosti su one koje uključuju brigu o kućanstvu (Žuvela, 2013).

Vještine orijentacije i kretanja također su izvrstan prediktor uspješnog zapošljavanja osoba oštećena vida pa McDonnall (2011) navodi da su mlade osobe koje se u većini slučajeva uspješno samostalno kreću u ogromnoj prednosti u odnosu na one koji nemaju savladane vještine orijentacije i kretanja. Također, pokazalo se da je samostalnost kao takva, a koja se očituje u svim svakodnevnim vještinama značajan prediktor uspješnog zapošljavanja (McDonnall, 2011). Cmar (2015) i Papakonstantinou (2020) također navode da su usvojene vještine orijentacije i kretanja povezane s višom stopom zaposlenosti.



Kod orijentacije i kretanja, pokazalo se da srednjoškolci oštećena vida koji su se dobro kretali u krugu škole nisu nužno kasnije bili u većoj stopi zaposleni od onih koji se nisu toliko dobro kretali u školi, već da je važniji prediktor zapošljavanja bio samostalno kretanje u zajednici (Cmar, 2015). Iz tog razloga, u sklopu rehabilitacijskog programa orijentacije i kretanja, nužno je što više učenja provoditi u prirodnom okruženju djeteta ili osobe, odnosno, važno je širiti lokacije podučavanja kako bi korisnici rehabilitacijskih usluga iskusili što više različitih okružja za kretanje (Cmar, 2015).

## 2.7. Komunikacijske i socijalne vještine

Velika većina socijalnih i komunikacijskih vještina uči se vizualnom imitacijom što je i jedan od razloga nižih socijalnih vještina kod osoba oštećena vida koje ili uopće nemaju mogućnost vizualne imitacije ili je ona snižena (Sacks, Kekelis i Gaylord-Ross, 1992).

U procesu rehabilitacije mladih osoba oštećena vida, nužno je uvježbavati komunikacijske i socijalne vještine jer se one pokazuju vrlo bitnima za zapošljavanje, odnosno, one su važni čimbenici koji dovode do kvalitetnog zaposlenja za mladu osobu oštećena vida (Cavanaugh i Giesen, 2012). Ovo je i očekivano jer se pokazuje da nedovoljno razvijene socijalne vještine negativno utječu na uspjeh u privatnom i profesionalnom radu (Sacks i sur., 1992). Uspješno korištenje jednostavnih i složenih socijalnih vještina iznimno je važno za sve osobe oštećena vida, a posebno mlade osobe koje su u periodu tranzicije iz obrazovanja u zaposlenje (Gumpel i Nativ-Ari-Am, 2001). Posebno se ističe uloga komunikacijskih i socijalnih vještina u intervjuima za posao (Howze, 1987). Općenito, pokazuje se da su razlike u socijalnim vještinama kod zaposlenih i nezaposlenih osoba oštećena vida prisutne, odnosno zaposlene osobe ih uspješnije koriste (Kim, 2003).

McDonnall (2011) navodi kako su čak za 3.5 puta veće šanse da se uspješno zaposli mlada osoba oštećena vida koju prijatelji redovito pozivaju na druženja u odnosu na one koji ne primaju takve pozive, koji najčešće imaju nižu razinu socijalnih vještina.

Aktivnosti koje su se pokazale iznimno korisnima u treningu socijalnih i komunikacijskih vještina su dramske igre, sportske aktivnosti, grupna savjetovanja te aktivnosti s videćim vršnjacima (Cavanaugh i Giesen, 2012). Trening socijalnih vještina i dramatizacija, odnosno igranje uloga ispitivača i osobe na intervjuu, također pozitivno utječu na vještine bitne za razgovore za posao (Howze, 1987).

Asertivnost je jedna od vještina koja, u svijetu u kojem postoje predrasude društva i koje nedovoljno prihvaća različitosti, može osnažiti samu osobu oštećena vida u zalaganju za sebe

i svoja prava, a unatoč tome, Kim (2003) navodi da se nije pokazalo da trening asertivnosti ima statistički značajan pozitivan utjecaj na socijalne vještine osoba oštećena vida.

Chhabra (2021) navodi da mlade osobe oštećena vida sve više i bolje koriste svoje komunikacijske vještine kako bi osigurale pripravnštva te time i stalne poslove.

## 2.8. Vještine rada na računalu i poznavanje tehnologije

Veliki broj osoba oštećena vida koristi barem neki oblik asistivne tehnologije, a iako bi se očekivalo da je poznavanje tehnologije pozitivno povezano sa zaposlenosti, Žuvela (2013) nije pronašla statističku povezanost ovih varijabli. Druga istraživanja uglavnom su dobila drugačije rezultate.

Kao i u općoj populaciji i osobe oštećena vida sve više koriste računala prije svega jer se vrlo lako mogu koristiti kao oblik asistivne tehnologije (Zhou i sur., 2013). Već se u istraživanjima iz 90-ih godina 20. stoljeća poznavanje rada na računalu pokazalo povezanim sa zapošljavanjem osoba oštećena vida, iako se pokazalo povezanim samo u kombinaciji s drugim faktorima, poput zadovoljstva poslom i rehabilitacijskim uslugama (Leonard, D'Allura i Horowitz, 1999).

Zhou i sur. (2013) u svojem su istraživanju došli do zaključka da su mlade osobe oštećena vida koje svoje vještine rada na računalu percipiraju visokima češće zaposlene u odnosu na one osobe koje svoje vještine smatraju lošima. Ovakvi rezultati nisu iznenađujući jer se poznavanje rada na računalu smatra važnom kvalitetom kod zaposlenika pa oni s boljim vještinama rada na računalu češće zarađuju veću plaću (Green, Felstead, Gallie i Zhou, 2007). Ono što se pokazuje odličnim je povećanje broja mladih osoba oštećena vida koji navode da se odlično ili vrlo dobro koriste računalom (Zhou i sur., 2013).

### 3. OKOLINSKI ČIMBENICI I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA OŠTEĆENA VIDA

Osim osobnih čimbenika, na zapošljavanje osoba oštećena vida utječe i značajan broj okolinskih čimbenika. U literaturi se najčešće navode:

- 1) stavovi poslodavaca prema osobama oštećena vida
- 2) sustav obrazovanja
- 3) neformalna mreža podrške
- 4) radno iskustvo
- 5) mjesto stanovanja i prijevoz
- 6) sustav formalne podrške – socijalne usluge (Goertz, van Lierop, Houkes i Nijhuis, 2010; Žuvela, 2013; Lund i Cmar, 2019).

#### 3.1. Stavovi poslodavaca prema osobama oštećena vida

Najčešće objektivne barijere u uspješnom zapošljavanju koje navode osobe oštećena vida su negativni stavovi poslodavaca i diskriminacija, manjak prilagodbi radnog mjesta, problemi s prijevozom (koji uključuju manjak dostupnog javnog prijevoza) i općenito premali broj otvorenih radnih mjesta (Steverson, 2020). Jeon i sur. (2022) navode da su negativni stavovi poslodavaca posebno izraženi prema ženama oštećena vida. Steverson (2020) je u istraživanju kao ispitanike imala osobe oštećena vida te navodi da zaposlene osobe oštećena vida jasnije navode diskriminaciju i negativne stavove poslodavaca kao značajan problem. Prema osobama oštećena vida, stavovi poslodavaca pokazuju se kao najveća barijera u zapošljavanju (Crudden i McBroom, 1999).

Većina poslodavaca iskazuje neutralne ili negativne stavove o zapošljavanju osoba oštećena vida (a posebno o zapošljavanju na puno radno vrijeme), a posebno ih brinu potencijalne reakcije klijenata i kolega na zaposlenika oštećena vida (Papakonstantinou i Papadopoulos, 2020). Da kolege mogu imati negativne stavove, pokazuju i iskustva učitelja oštećena vida koji navode da drugi nastavnici često imaju negativne stavove prema njima (Okungu i sur., 2019). Iznimna diskriminacija radi se osobama oštećena vida s vidljivim oštećenjem poput strabizma, koje poslodavci smatraju manje inteligentnima i manje fizički privlačnima (Mojon-Azzi i Mojon, 2009).

Po dobi, spolu i obrazovnoj razini poslodavac nema razlike u stavovima i otvorenosti za zapošljavanje osoba oštećena vida, iako su žene, mlađi i visoko obrazovani poslodavci

skloniji sudjelovanju u programima i edukacijama o većoj uključenosti osoba s invaliditetom u otvoreno tržište rada (Papakonstantinou i Papadopoulos, 2020). Poslodavci koji su zaposlili osobu oštećena vida navode da je glavni faktor u zapošljavanju bio intervju u kojemu su osobu oštećena vida ocjenjivali kao i svakog drugog kandidata za posao (Wolffe i Candela, 2002).

Budući da je broj zaposlenih osoba oštećena vida nizak, mnogi poslodavci imaju minimalno znanje o oštećenjima vida i o osobama oštećena vida, pa posredno i o asistivnoj tehnologiji i potrebnim prilagodbama radnog mjesta, stoga nisu ni sigurni kako osobe oštećena vida mogu odraditi radne zadatke (McDonnall, O'Mally i Crudden, 2014). S druge strane, poslodavci koji su zaposlili osobe oštećena vida navode da one uspješno i efikasno izvršavaju svoje radne zadatke nakon napravljene prilagodbe radnog mjesta. Navode da su tijekom treninga zaposlenika oštećena vida dozvolili da sam trening traje nešto duže (Wolffe i Candela, 2002). Poslodavci bez iskustva zapošljavanja osoba oštećena vida u najvećoj mjeri misle da osobe oštećena vida ne mogu izvršavati određene radne zadatke kao što su korištenje računala ili uredskog pribora, a kako većina poslova zahtijeva rad s računalom, ne čudi da stav poslodavaca da osobe oštećena vida ne mogu koristiti računalo dovodi i do negativnih stavova o njihovom zapošljavanju te posljedično i diskriminacije u izboru zaposlenika (McDonnall i sur., 2014). Slično kao i u drugim istraživanjima, kao najvjerojatniji razlog negativnim stavovima, Papakonstantinou i Papadopoulos (2020) navode neznanje poslodavaca i manjak truda u saznavanju točnih informacija o radu osoba oštećena vida.

McDonnall i sur. (2014) u svojem su istraživanju potvrdili umjerenu pozitivnu povezanost između znanja poslodavaca i njihovih stavova prema slijepim i slabovidnim osobama kao zaposlenicima što znači da su kod poslodavaca s većom razinom znanja o osobama oštećena vida prisutni i pozitivniji stavovi o osobama oštećena vida.

Wolffe i Candela (2002) zato predlažu mentorstvo poslodavaca s iskustvom zapošljavanja osoba oštećena vida. Samo mentorstvo funkcionira na način da svi poslodavci koji razmišljaju o zapošljavanju osoba oštećena vida dobiju priliku razgovarati i podijeliti svoje brige s iskusnim poslodavcima koji su prošli cijeli proces zapošljavanja osobe oštećena vida i prilagodbe radnog mjesta. Ovaj sustav, mora funkcionirati tako da se povezuju poslodavci istih ili sličnih djelatnosti kako bi iskustvo moglo biti značajno za poslodavce koji tek počinju zapošljavati osobe oštećena vida.

Golub (2006) u svojem istraživanju u kojem su se ispitivali poslodavci osoba oštećena vida opisuje model obostrane prilagodbe poslodavca i zaposlenika oštećena vida, odnosno govori o

tome da i poslodavci i zaposlenici imaju jednako važnu ulogu u osiguravanju uspješnog rada zaposlene osobe oštećena vida.

Wolffe i Candela (2002) u svojem su istraživanju prenijeli iskustva poslodavaca koji su zaposlili osobe oštećena vida. Prije samog zapošljavanja, poslodavce je brinulo (Wolffe i Candela, 2002):

- 1) koliko će truda morati uložiti u pripremu osobe oštećena vida za rad
- 2) može li osoba oštećena vida samostalno raditi
- 3) kako će potencijalno prisustvo psa vodiča utjecati na radnu okolinu
- 4) vlastito neznanje o oštećenjima vida
- 5) hoće li se zaposlenike oštećena vida tretirati na specijalan način.

Vidljivo je da su poslodavci bili skloni vjerovanju u stereotipe o osobama oštećena vida i da nisu imali dovoljno znanje, što su svjesno i priznali.

Nakon zapošljavanja osoba oštećena vida poslodavci su iznijeli sljedeće izazove (Wolffe i Candela, 2002):

- 1) nabava asistivne tehnologije i prilagodba radnog mjesta
- 2) tretiranje zaposlenika oštećena vida na specijalan način
- 3) psi vodiči
- 4) korištenje metode pokušaj-pogreška: improvizirali su u pokušaju prilagodbe radnog mjesta i dosta su griješili u procesu sve dok nisu došli do točnog rješenja
- 5) educiranje drugih zaposlenika o oštećenju vida i specifičnosti rada osoba oštećena vida (poput korištenja asistivne tehnologije).

Nužna je suradnja zavoda i agencija za profesionalnu rehabilitaciju s poslodavcima jer se pokazuje da oni poslodavci koji su imali kontakt sa službama profesionalne rehabilitacije imaju višu razinu znanja i bolje stavove o osobama oštećena vida. Ova suradnja treba uključivati i zajednički rad na osiguravanju prilagodbi za sve zaposlenike oštećena vida (McDonnall i sur., 2014).

Općenito se pokazuje da poslodavci u principu podržavaju postupke koji bi doveli do veće stope zapošljavanja osoba oštećena vida, iako su stavovi o njihovom zapošljavanju u vlastitim tvrtkama uglavnom negativni (Papakonstantinou i Papadopoulos, 2020).

### 3.2. Sustav obrazovanja

Odluke koje se donose ranije u životu, poput biranja škole, kasnije imaju značajan utjecaj na životni razvoj osobe (Skjong i Myklebust, 2016). Leutar i Buljevac (2012) navode da je

školoвање u redovnim uvjetima češća karakteristika zaposlenih osoba s invaliditetom. Inkluzivno obrazovanje u većoj mjeri omogućuje upisivanje fakulteta te olakšava zapošljavanje (Kefallinou, Symeonidou i Meijer, 2020). Uspješna inkluzija moguća je tek kada svi oni koji u njoj sudjeluju, a to su učenici s teškoćama u razvoju, učitelji i učenici bez teškoća u razvoju, dobiju potrebnu podršku (Žolgar i Lipec Stopar, 2016).

Iako bi se od škola koje su specijalizirane za učenike oštećena vida očekivalo da osiguraju atmosferu prihvaćanja svih učenika, iskustva onih koji su završili posebne odgojno-obrazovne ustanove govore i o negativnim iskustvima s profesorima koji su znali iskazivati predrasude prema učenicima oštećena vida (Žuvela, 2013). Navodi se da učenici oštećena vida koji su obrazovanje pohađali u posebnim odgojno-obrazovnim ustanovama za učenike oštećena vida imaju manje šanse za uspješno zapošljavanje te da je bolje individualizirati program učeniku unutar redovnog razreda (Myklebust i Båtevik, 2005).

S druge strane, specijalizirane škole pružaju osjećaj sigurnosti i samostalnosti učenicima oštećena vida kroz osiguravanje asistivne tehnologije, individualiziranog pristupa te mogućnosti za socijalizaciju s vršnjacima (Žuvela, 2013).

Žolgar i Lipec Stopar (2016) istražili su koliko su budući učitelji sigurni u svoje vještine poučavanja djece oštećena vida te koliko su upoznati s metodama poučavanja, prilagodbom okoline, korištenjem asistivne tehnologije, prilagodbom kurikuluma, adaptacijom materijala za učenje, poticanjem djetetove samostalnosti, procjenom djetetova napretka, procjenom djetetovih potreba te planiranjem lekcija. Samoprocjena ispitanika pokazala je da se ne smatraju dovoljno spremnima za poučavanje djece oštećena vida, a čestice na kojima su svoje znanje procijenili najlošijim bile su prilagodba kurikuluma, adaptacija materijala, poticanje samostalnosti te procjena potreba i napretka djeteta.

U redovnim školama, često je prisutan osjećaj neprihvatanja kod učenika oštećena vida, razina prilagodbi je manja te su predrasude i stereotipi značajnije prisutni što može dovesti do smanjenog samopoštovanja i osjećaja sigurnosti učenika oštećena vida (Žuvela, 2013).

Leonard i sur. (1999) navode da su osobe oštećena vida koje su pohađale redovnu školu zaposlene u većoj mjeri nego one osobe koje su se obrazovale u posebnim uvjetima. Žuvela (2013) nije pronašla razlike u stopi zaposlenosti između osoba oštećena vida koje su završile redovnu srednju školu i srednju školu specijaliziranu za učenike oštećena vida.

### 3.3. Neformalna mreža podrške

Pokazalo se da postoji pozitivna korelacija između visoke stope roditeljskih očekivanja u samostalnom odrađivanju svakodnevnih aktivnosti djece oštećena vida te njihovog uspješnog zapošljavanja u kasnijoj dobi (Shaw i sur., 2007).

U traženju posla, osobe oštećena vida najčešće pitaju prijatelje za preporuke, zatim se javljaju agencijama za profesionalnu rehabilitaciju te pitaju obitelj i rodbinu (Crudden i McBroom, 1999). Pokazuje se da što više materijalne pomoći osoba oštećena vida prima od svoje obitelji to je manja šansa da je ona zaposlena, a istraživači su kao jedan od razloga ovome naveli mogućnost da osobe koje primaju više financijske pomoći imaju manju motivaciju za traženjem zaposlenja (Lee i Park, 2008).

Osobe oštećena vida procjenjuju prijatelje i partnere kao najveću pomoć u traženju posla, a općenito im je njihova podrška značajno važna. Prijatelje i obitelj često pitaju za preporuke za posao (Crudden i McBroom, 1999).

Poslodavci s više socijalnih kontakata s osobama oštećena vida iskazali su pozitivnije stavove prema njihovom zapošljavanju od onih poslodavaca s manje poznanstava osoba oštećena vida (Papakonstantinou i Papadopoulos, 2020), što pokazuje važnost širine socijalne mreže osoba oštećena vida. Kao što se i očekivalo, pokazalo se da poslodavci s pozitivnijim stavom o oštećenjima vida imaju i pozitivnije stavove prema zapošljavanju osoba oštećena vida.

### 3.4. Radno iskustvo

Vrlo je zanimljiv prediktor kasnijeg uspješnog zapošljavanja i radno iskustvo tijekom srednje škole. Konkretno, 80% ispitanika oštećena vida koji su imali radno iskustvo tijekom srednje škole, kasnije su bile zaposleni u odnosu na samo 45-50% zaposlenih osoba oštećena vida koje nisu imale radno iskustvo tijekom srednje škole (Connors i sur., 2014).

Rano radno iskustvo (tijekom srednje škole) te broj radnih iskustava pozitivni su prediktori za uspješno zapošljavanje mladih osoba oštećena vida. Broj radnih iskustava (dakle iskustvo rada na više radnih mjesta) nije često dobiven kao pozitivni prediktor kasnijem uspješnom zapošljavanju, a McDonnall (2011) objašnjava ovaj prediktor time što mladi koji su imali više poslova poznaju više ljudi koji ih kasnije mogu preporučiti za drugi posao ili im mogu pomoći u pronalasku posla.

Lund i Cmar (2020) navode da se prethodno radno iskustvo pokazalo pozitivno povezanom sa zaposlenosti osoba oštećena vida, dok demografski podaci i karakteristike invaliditeta kao što je stupanj oštećenja nisu bili značajni u mjeri kao dosadašnja radnja iskustva.

Kao što se u većini istraživanja pokazuje da je prethodno radno iskustvo vrlo važno, Giesen i Cavanaugh (2013) navode da to može biti korist za osobe koje su oštećenje vida stekle kasnije u životu, a imaju prethodna radna iskustva. Što se tiče prethodnog radnog iskustva i trenutne zaposlenosti, Žuvela (2013) nije pronašla povezanost.

### 3.5. Mjesto stanovanja i prijevoz

Osobe oštećena vida koje žive u mjestima s višim prosječnim primanjima, u prosjeku su češće zaposlene od osoba iz gradova i mjesta s nižim prosječnim primanjima (Brunes i Heir, 2022). Lee i Park (2008) navode da su osobe oštećena vida koje žive u velikim gradovima u značajno većoj mjeri zaposlene od onih osoba koji žive na selu ili u manjim gradovima.

Uz nedovoljno otvorenih radnih mjesta te niske plaće, kao značajnu prepreku zapošljavanju, nezaposlene osobe oštećena vida navode i probleme s prijevozom do radnog mjesta (Steverson, 2020). I poslodavce često brine kako će osobe oštećena vida dolaziti na posao ako se moraju oslanjati na javni prijevoz ili na vožnju s nekim od kolega, odnosno smatraju da se zbog toga ne mogu oslanjati na njih (Wolffe, 1999).

McDonnall (2011) također, kao važan faktor navodi dostupnost javnog prijevoza, odnosno generalno prijevoz. Tako, one osobe oštećena vida koje izvješćuju da im dolazak na posao te korištenje javnog prijevoza ne predstavlja problem, u većem su postotku uspješno zaposlene u odnosu na one kojima prijevoz i dolazak na posao predstavlja jedan od većih problema (McDonnall, 2011). Crudden i McBroom (1999) također navode da veliki broj osoba oštećena vida ističe probleme s prijevozom kao jednu od većih barijera u zapošljavanju, a prijevoz kao problem češće navode osobe koje imaju određeni ostatak vida u odnosu na one koje su vid izgubile u potpunosti.

Brige poslodavaca i osoba oštećena vida manje su ako je radno mjesto u velikom gradu s dobrom povezanosti javnog prijevoza iako se pokazuje da neki poslodavci i u velikim gradovima u kojima postoji dobro organiziran javni prijevoz smatraju da osobe oštećena vida ne mogu samostalno doći do radnog mjesta što postavlja odgovornost na same osobe koje traže posao da u intervjuu objasne na koje se načine mogu samostalno kretati (uz dugi bijeli štapić, psa vodiča ili optička pomagala) te da mogu koristiti javni prijevoz (Wolffe, 1999).

### 3.6. Sustav formalne podrške

Jedan od problema u zapošljavanju je i manjak motivacije za traženjem posla. U visoko razvijenim zemljama s dobrim programima podrške iz sustava socijalne skrbi, jedan od



razloga zašto osobe oštećena vida ne traže posao u većoj mjeri su i mjesečna primanja koja dobivaju kao nezaposlene osobe (Shaw i sur., 2007). Steverson i sur. (2020) navode da nezaposlene osobe oštećena vida percipiraju gubitak prava iz sustava socijalne skrbi koji bi se dogodio zapošljavanjem kao značajnu barijeru, stoga Giesen i Cavanaugh (2013) daju preporuku stručnjacima da ohrabre osobu oštećena vida i prikažu joj značaj koji posao ima na život svake osobe.

Giesen i Cavanaugh (2013) s druge strane navode kako se pokazuje da osobe oštećena vida koje na mjesečnoj razini dobivaju više novčanih sredstava od države imaju bolje šanse za zapošljavanje na otvorenom tržištu rada. Navode i da se često govori o nižoj motivaciji onih osoba koje imaju viša socijalna primanja, no njihovo istraživanje pokazuje da se upravo osiguravanjem dovoljnih socijalnih primanja može povećati šansa za zapošljavanje osoba oštećena vida (Giesen i Cavanaugh, 2013).

### 3.7. Rehabilitacijske usluge

Pružatelji usluga profesionalne rehabilitacije trebaju saznanja iz istraživanja iskoristiti za konkretnu podršku osobama koje su u procesu rehabilitacije kako bi lakše premostile barijere u zapošljavanju (Steverson, 2020).

Pokazuje se da osobe oštećena vida koje su kroz rehabilitaciju naučile koristiti Brailleovo pismo imaju višu stopu zaposlenosti od onih osoba koje nisu savladale ovu vještinu što upućuje na važnog rehabilitacijskog programa poučavanja Brailleovog pisma (Ryles, 1996; Lee i Park, 2008).

I svi drugi rehabilitacijski programi kao što su orijentacija i kretanja, svakodnevne vještine, socijalne vještine i tiflotehnička obuka iznimno su važni za uspješnost zapošljavanja osoba oštećena vida (McDonnall, 2011; Zhou i sur., 2013; Papakonstantinou, 2020) stoga je nužno osigurati dostupnost rehabilitacije osobama oštećena vida.

Samo 39% ispitanih osoba oštećena vida u istraživanju koje su proveli Crudden i McBroom (1999) vjerovalo je da su im usluge profesionalne rehabilitacije pomogle u traženju posla, a slijepe osobe u istom istraživanju navele su vještine i stavove stručnjaka kao jedan od izazova u zapošljavanju. Profesionalna rehabilitacija, kao program pripreme i učenja novih znanja dolazi prije procesa zapošljavanja (Leutar i Buljevac, 2012). Pokazalo se da poslodavci koji su imali kontakt sa službom za profesionalnu rehabilitaciju iskazuju veće razine znanja o mogućnostima za izvršavanje radnih zadataka od strane osoba oštećena vida (McDonnall i sur., 2014).

Stručnjaci moraju uzeti u obzir prethodna radna iskustva osoba koje su u procesu profesionalne rehabilitacije te im omogućiti da tijekom same rehabilitacije ostvare nova radna iskustva. Bilo bi poželjno osigurati suradnju ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i lokalnih zajednica koje provode neke od oblika sezonskih zaposlenja (Giesen i Cavanaugh, 2013).

Zadržavanje posla nakon stečenog oštećenja vida pokazalo se češće kod osoba koje su se obratile službi za profesionalnu rehabilitaciju te su od nje dobile kratkoročnu podršku na radnome mjestu i poduku korištenja asistivne tehnologije (Crudden, McDonnall i Sui, 2018).

## 4. PRILAGODBA RADNOG MJESTA

Argyropoulos i Papadimitriou (2019) u svojem istraživanju dolaze do zaključka da je najveći izazov u radu osoba oštećena vida smanjena pristupačnost radnog mjesta. I prije više od 40 godina, Kirchner i Packer (1982) spominjali su važnost razumne prilagodbe, stoga je još više alarmantno da i današnja istraživanja govore da veliki broj radnih mjesta ne osigurava potrebne prilagodbe za osobe oštećena vida.

Smatra se da pretjerano oslanjanje na prilagodbe može dovesti do osjećaja bespomoćnosti kod osoba s invaliditetom te se postavlja pitanje potiče li se prava slika osoba s invaliditetom ako se koristi previše prilagodbi za izvršavanje neke aktivnosti (Pogrud, 2018).

McDonnall i sur. (2014) govoreći o osiguravanju prilagodbi, navode da bi poslodavci trebali pitati službu za profesionalnu rehabilitaciju ili samog zaposlenika oštećena vida koje prilagodbe koristiti, ali većina poslodavaca nije bila upoznata s time. Ponovno se pokazalo da su poslodavci s prethodnim kontaktom sa službom za profesionalnu rehabilitaciju imali više znanja o prilagodbama. Problem je i što su zaposlenici odjela ljudskih resursa, na koje se mnogi poslodavci oslanjaju vezano za informacije o prilagodbi radnog mjesta, vrlo slabo informirani o ovoj temi (McDonnall i sur., 2014). Zaposlene osobe oštećena vida navode da poslodavci svjesno u tvrtkama koriste tehnološke i druge usluge koje ne zadovoljavaju standarde pristupačnosti, a kada se poslodavce upozori na to, pokušavaju „ušutkati“ zaposlenike oštećena vida (Makkawy i Long, 2021).

Pokazuje se kako zaposlene osobe oštećena vida smatraju poslodavce ključnima u osiguravanju razumne prilagodbe radnog mjesta, stoga je nužno da poslodavci razgovaraju sa zaposlenom osobom oštećena vida koja će najbolje prepoznati postojeće barijere na radnom mjestu kako bi se uistinu napravila prilagodba od koje će osoba (ali i tvrtka) imati koristi (Rumrill, Schuyler i Longden, 1997; Crudden, 2002).

Zaposlene osobe oštećena vida ističu važnost vještina rješavanja problema, kreativnosti i poznavanja tehnologije u situacijama kada softver ili sustav koji služi kao prilagodba ne rade kako bi trebali, a neki radni zadatak je nužno napraviti (Makkawy i Long, 2021).

Kod osoba koje su nakon zaposlenja stekle oštećenje vida, osim same prilagodbe radnog mjesta, potrebno je i restrukturiranje posla koje može uključivati pomoć drugih kada je nužno pročitati nešto s dokumenata na papiru, radnog asistenta te podršku stručnjaka za profesionalnu rehabilitaciju, ali najbitnije je da se osobi nakon stečenog oštećenja vida dozvoli odlazak na rehabilitaciju kako bi postigla što veći stupanj samostalnost u privatnom i profesionalnom životu (Crudden, 2002).

Pogrud (2018) navodi da prilagodbe i izmjene nisu karakteristične samo za osobe s invaliditetom već da ih sve osobe koriste što je korisno spomenuti poslodavcima, primjerice, kratkovidne ili dalekovidne osobe nose korekcijske naočale kako bi bolje vidjele, a gotovo sve osobe koriste tehnologiju kako bi si olakšale svakodnevno funkcioniranje.

#### 4.1. Prilagodba radnog mjesta za rad

Pružanje prikladne opreme i podrške na radnom mjestu primarni su fokus u prilagodbi radnog mjesta za slijepe i slabovidne osobe (Naraine, 2005). Prilagodba radnog mjesta služi kako bi uz korištenje asistivne tehnologije osigurala izvršavanje radnih zadataka osobama s invaliditetom (McDonnall i sur., 2014). Radni prostor i svi materijali koji se koriste u informiranju zaposlenika moraju biti pristupačni i osobama oštećena vida (Golub, 2006). Svakako je potrebno više razmišljati o fizičkim prilagodbama okoline za osobe s invaliditetom na radnom mjestu (Butterfield i Ramseur, 2004).

U kontekstu prilagodbi, Pogrud (2018) razlikuje akomodaciju i modifikaciju na radnom mjestu. Akomodacija uključuje podršku i usluge osobama s invaliditetom na radnom mjestu koje mijenjaju proces učenja, dok modifikacija mijenja ono što bi osoba trebala naučiti.

Kada se govori o (ne)prilagođenosti radnog mjesta, osobe oštećena vida najčešće navode neoznačavanje prostorija na Brailleovom pismu te slabo osvjetljenje kao problem (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden i Schuyler, 1998). Slijepe osobe, osim objektivnih i subjektivnih poteškoća s dolaskom na radno mjesto, mogu imati i problema s kretanjem po radnom mjestu i traženjem određenih prostorija poput sobe za odmor ako te prostorije nisu označene (primjerice oznakama na Brailleovom pismu) (Rumrill i sur., 1997). Navodi se da je korisna prilagodba postavljanje taktilnih mapa koje prikazuju raspored prostora na svakom katu zgrade u kojoj se radi te također da je nužno osigurati prostor u kojem se lako može kretati te u kojem je rizik za ozljeđivanje sveden na minimum (Outwater-Wright, 2020).

Osim restrukturiranja posla, često se spominje potreba za fleksibilnim radnim vremenom (Rumrill i sur., 1998). Slijepe osobe navode da im na poslu problem stvaraju rokovi za izvršavanje određenih zadataka, brzina samog posla, čitanje pisanih informacija, rad pod stresom te očekivana poslovna putovanja, a za većinu problema, opcija kliznog radnog vremena bi mogla pomoći. Bez obzira na sve, Rumrill i sur. (1997) navode da su zaposlene osobe oštećena vida u njihovom istraživanju uglavnom zadovoljne svojim poslom.

Slijepi učitelji djece oštećena vida navode da im je za pripremu materijala i stvaranje individualiziranog edukacijskog plana potrebno više vremena nego učiteljima bez oštećenja

vida stoga je važno da pripremu počnu raditi dovoljno rano (Okungu i sur., 2019). Općenito, materijali zaposlenih osoba oštećena vida trebali bi biti dostupni na Brailleovom pismu ili u uvećanom crnom tisku (Rumrill i sur., 1997; Rumrill i sur., 1998).

Okungu i sur. (2019) navode da su nepristupačnost i neprilagođenost radnog mjesta razlozi zbog kojih učitelji oštećena vida svoj posao moraju odrađivati i izvan radnog vremena kako bi stigli odraditi radne zadatke, a taj problem često stvaraju školski administratori koji bi trebali osigurati materijale za podučavanje i knjige u obliku koji je pristupačan i učiteljima oštećena vida, ali to uglavnom ne rade pa osobe oštećena vida trebaju biti svjesne prilagodbi koje bi im koristile na radnom mjestu te obavijestiti nadređene o njima.

Slično kao i s učiteljima, odgojitelji predškolske djece mogu imati problema s izvedbom posla bez potrebnih prilagodbi, pa Lima i Ivy (2017) navode da bi odgojitelji oštećena vida mogli izvoditi procjenu predškolske djece (koja je važan dio njihovog posla) tako da su u prostoriji koja se snima te da im netko od kolega tko nije u istoj prostoriji ali prati procjenu preko računala (kako ne bi bio distrakcija djetetu), kroz slušalicu govori vizualne karakteristike ključne za procjenu i pisanje nalaza.

Osim prilagođenosti radnih materijala, vrlo jednostavna, a često jedna od najkorisnijih prilagodbi može biti prikladno osvjetljenje za one osobe oštećena vida koji imaju određeni ostatak vida koji mogu koristiti u radnim zadacima (Rumrill i sur., 1998; Žuvela, 2013). Zaposlene osobe oštećena vida često su preporučile i korištenje jeftinih materijala i prilagodbi kao što su folije za ekrane računala koje smanjuju odbljesak, postavljanje žaluzina na prozore i postavljanje taktilnih polja upozorenja prije stepenica (Rumrill i sur., 1997).

Ostale netehnološke prilagodbe koje se najčešće koriste, osim zaštita od odbljeska svjetla i prikladnog osvjetljenja fizičke su promjene na samom radnom mjestu poput veće jedinice za rad, korištenje ručnih povećala, bojanje rubova stepenica zbog boljeg kontrasta te razmještaj namještaja za osiguravanje veće prohodnosti prostora (Crudden, 2002). Rumrill i sur. (1998) navode važnost postavljanja polja upozorenja prije stepenica, osiguravanje redovitog čišćenja snijega kod ulaza u zgradu, kreiranje odbora za pristupačnost koji bi redovito istraživao potrebe zaposlenika, redovno održavanje protupožarnih vježbi (koje dobro služe uvježbavanju orijentacije na radnom mjestu), kreiranje pristupačnih ulaza u zgradu te korištenje zatamnjenih prozora.

Okungu i sur. (2019) navode da učitelji oštećena vida izražavaju želju za prepoznavanjem radnih asistenata kao dijela prilagodbe radnog mjesta. Svakako, radni asistenti koji ulaze u sustav obrazovanja trebali bi imati osnovno znanje o dječjem razvoju, a oni koji ulaze u

razrede s učenicima oštećena vida trebali bi dobiti potrebna znanja i o razvoju djece oštećena vida. Okungu i sur. (2019) vezano za radne asistente zaključuju da okolina nije upoznata s njihovom ulogom, odnosno kolege i poslodavci misle da je njihova zadaća odrađivanje profesionalnih dužnosti zaposlenika oštećena vida, a zadaća im je u stvari pružiti podršku osobi s invaliditetom u odrađivanju radnog zadatka.

Generalno, zaposlene osobe oštećena vida navode kako bi im nakon zaposlenja dobro došla podrška stručnjaka za prilagodbu svakodnevnih radnih zadataka, a zadatak stručnjaka trebao bi biti i suradnja sa zaposlenim osobama oštećena vida, odnosno procjena prilagođenosti radnog mjesta kako bi na temelju procjene mogli dati konkretne preporuke poslodavcu i zaposleniku oštećena vida (Rumrill i sur., 1998).

Pokazuje se da zaposlene osobe oštećena vida često ovise o sebi i svojoj želji za osiguranjem pristupačnosti radnog mjesta kako bi se ona i ostvarila, odnosno osim svog redovnog posla, nezainteresiranost okoline dovodi do dodatnih poslova u kontekstu osiguravanja prilagodbi za svoje radno mjesto (Branham i Kane, 2015).

Kada se pitalo zaposlene osobe oštećena vida koje bi im tehnološke prilagodbe na radnom mjestu koristile, uglavnom su davali prijedloge korištenja asistivne tehnologije poput upotrebe softvera na računalu kojim bi zamijenili klasične uredske poslove s papirologijom (na crnom tisku) (Rumrill i sur., 1997).

Žuvela (2013) navodi da su vrlo jednostavne prilagodbe korištenje dokumenata u elektronskom, a ne u fizičkom obliku te nabava govorne jedinice na računalu. Dokumenti u školama često nisu pristupačni, pa se navodi da iako u nekim školama rade i slijepi učitelji, određeni dokumenti postoje samo u fizičkom obliku pa učitelji moraju prilagoditi dokument kako bi ga sami mogli pročitati (Okungu i sur., 2019). Osim digitalizacije, zaposlene osobe oštećena vida navode kako bi iduće prilagodbe bile korisne na radnom mjestu: osiguravanje skenera za papirnate dokumente, brajlični zaslon, govorna jedinica i elektronska povećala (Rumrill i sur., 1998).

Pogruend (2018) navodi da razumne prilagodbe, kao što su softveri za povećanje slike na zaslonu i čitači zaslona, čine ogromnu razliku u radnom iskustvu osobe, ali osiguravaju i samostalno čitanje e-mailova, surfanje internetom i čitanje e-knjiga.

Značajan problem zaposlenim osobama oštećena vida čine web-stranice koje nisu prilagođene prema dogovorenim standardima pa čitači zaslona ne mogu prenijeti sve informacije osobi, a iako se u zadnjih par godina sve više radnih zadataka preselilo u virtualni oblik (kao posljedica pandemije), internet i dalje nije u potpunosti prilagođen osobama s invaliditetom,

što može dovesti do frustracije zaposlenih osoba oštećena vida koje svoj posao rade na internetu (Makkawy i Long, 2021). Poslodavci moraju odbiti tvrtke koje im pokušavaju prodati usluge i proizvode za rad koji nisu pristupačni (Outwater-Wright, 2020).

Dokazano je koliko tehnologija može pomoći zaposlenim osobama oštećena vida, ali isto tako u zadnje vrijeme pokazalo se da može stvarati jaz između zaposlenika bez oštećenja vida i zaposlenika oštećena vida jer i velike tvrtke često kupuju nepristupačna softverska i druga rješenja za rad, odnosno razne usluge web-konferencija ili programa za zajednički rad zaposlenika manja (Makkawy i Long, 2021). Popularna tehnološka rješenja za rad na daljinu ne uzimaju u obzir iskustva i potrebe zaposlenika oštećena vida (očito je da su tvorci bile osobe bez oštećenja vida koje nisu uzele u obzir pristupačnost), a pokazalo se da što je neka tehnologija prilagođenija određenoj tvrtci, veća je vjerojatnost da će pristupačnost biti manja (Makkawy i Long, 2021).

Griffin-Shirley i sur. (2021) istražili su koje prilagodbe koriste slijepi instruktori orijentacije i kretanja te gdje su ih naučili, a pokazalo se da su većinu prilagodbi naučili na fakultetu. Navodi se da većinu informacija koje instruktori bez oštećenja vida dobivaju vizualnim putem, slijepi instruktori dobivaju auditivnim i taktilnim informacijama, primjerice, tehniku kretanja dugim bijelim štapom procjenjuju slušanjem štapa ili dodirrom lakta klijenta kako bi procijenili drži li štap pravilno. Slijepi instruktori orijentacije i kretanja navode da bi voljeli imati više znanja o novim tehnologijama kao što su GPS ili druge mobilne aplikacije koje pomažu u samostalnom kretanju (Griffin-Shirley i sur., 2021).

#### 4.2. Prilagodbe nužne za socijalnu uključenost na radnom mjestu

Učenje i upoznavanje s kulturom na radnom mjestu te stvaranje prijatelja na poslu može biti teško i videćim osobama, a osobama oštećena vida često je i teže, posebno bez socijalne podrške (Naraine i Lindsay, 2011). Socijalni događaji vezani uz posao ne smatraju se obaveznima pa je zaposlenicima oštećena vida teže tražiti podršku ili prilagodbu na tom području nego što je primjerice tražiti arhitektonske ili tehničke prilagodbe (Naraine, 2005).

Bam i Ronnie (2020) navode da osobe s invaliditetom ne preferiraju govoriti kolegama o svojem oštećenju (koje nije vidljivo) jer smatraju da se njihovo ponašanje promijeni nakon što doznaju da osoba ima određeni invaliditet.

Pokazuje se da prva iskustva na novom radnom mjestu utječu na daljnju prilagodbu osoba s invaliditetom u radnu okolinu (Bam i Ronnie, 2020).

Socijalne aktivnosti uz sebe vežu zabavu, opuštanje i vrijeme za odmor pa postoji smanjena svijest okoline o potrebnim prilagodbama za slijepe i slabovidne zaposlenike, a poslodavci nisu upoznati s vrstama prilagodbe koje bi bile poželjne za socijalnu integraciju zaposlenika oštećena vida (Naraine, 2005).

Argyropoulos i Papadimitriou (2019) navode da su manjak potpune prihvaćenosti od strane okoline te smanjeno sudjelovanje u širim grupnim društvenim događanjima povezanim s poslom veliki izazov u radu osoba oštećena vida. Sa stresom kao posljedicom teškoća u ostvarivanju socijalnih kontakata na poslu, zaposlenici oštećena vida nose se na različite načine: neki od njih izbjegavaju provesti pauzu s drugima kako ne bi doživjeli odbijanje (nego jedu za svojim radnim stolom), a neki zaposlenici zauzimaju vrlo asertivan i proaktivan stav te unaprijed s kolegama dogovaraju zajedničke ručkove i kave tijekom pauza (Naraine i Fels, 2013).

Osjećaj socijalne uključenosti na radnome mjestu nužan je za opće zadovoljstvo poslom, a pokazuje se da su videće osobe, za razliku od osoba oštećena vida, u većoj mjeri prihvaćene na poslu (Naraine, 2005).

Naraine (2005) navodi šest problema koji otežavaju socijalnu inkluziju osoba oštećena vida na radnom mjestu:

- 1) neuspjeh poslodavaca u odgovaranju na socijalne potrebe zaposlenika oštećena vida
- 2) ponašanje kolega te njihovo (ne)pružanje podrške.
- 3) orijentacija i kretanje te upoznavanje s prostorima na radnom mjestu vezanim uz socijalizaciju (kuhinja, aparat s vodom i sl.)
- 4) uloga zaposlenika oštećena vida kao edukatora okoline (dodatna zadaća i teret)
- 5) pauze (zaposlenike oštećena vida često se ne upoznaje sa svim zajedničkim prostorijama na poslu u kojima mogu provesti pauzu za kavu ili ručak)
- 6) društvena događanja na poslu (problemi s prijevozom, lokacijom i rasporedom prostorija te dolaženje do hrane i pića; problemi se javljaju zbog smanjene svijesti okoline o potrebnim prilagodbama za slijepe i slabovidne zaposlenike izvan radnog vremena u socijalnim događanjima)

Svaka prilagodba zahtijeva individualni pristup osobi, pa tako i prilagodbe za ostvarivanje socijalnih potreba osoba oštećena vida na radnome čija provedba ne bi trebala biti komplicirana (Naraine, 2005).

Neke od prilagodbi za ostvarenje socijalnih potreba osoba oštećena vida na radnome mjestu mogu biti (Naraine, 2005; Golub, 2006; Lindsay, 2011):



- 1) identificiranje pri pokretanju razgovora s osobom oštećena vida
- 2) pristupačnost informacija o društvenim događanjima i druženjima izvan radnog vremena (uvećani tisak, informacije na Brailleovom pismu ili u elektroničkom obliku)
- 3) otvorena komunikacija poslodavaca sa zaposlenicima oštećena vida o vrstama prilagodbe koje bi im pomogle
- 4) pokretanje ugodne atmosfere i poticanje prihvaćanja različitosti s vrha tvrtke

### 4.3. Psi pomagači na radnom mjestu

U Hrvatskoj, Zakon o korištenju psa pomagača jasno navodi pravo korisnika psa pomagača na pristup i boravak s psom na radnom mjestu (Zakon o korištenju pasa pomagača, NN 39/2019). U SAD-u, psi pomagači, uključujući pse vodiče, dio su razumne prilagodbe radnog mjesta za osobe oštećena vida (Smith i Stone, 2017). Matsunaka i Koda (2013) navode da poslodavci uglavnom nisu upoznati sa zakonima koji reguliraju kretanje osoba oštećena vida uz pse vodiče te ih većina ne bi htjela zaposliti osobu oštećena vida koja je korisnik psa pomagača, a oni poslodavci koji su zaposlili osobe koje se kreću uz pomoć psa vodiča navode da nisu imali probleme na radnom mjestu zbog dolaska psa.

Korisnik psa pomagača nužan je osigurati dobro ponašanje psa te brinuti o psu i njegovoj higijeni na radnom mjestu (Glenn, 2013; Smith i Stone, 2017). Ovo je u skladu s rezultatima japanskog istraživanja u kojem se zaključuje da je za prihvaćanje korisnika psa pomagača na radnom mjestu ključno educiranje okoline i korištenje znanstvenih dokaza da psi pomagači ne ugrožavaju higijenske uvjete na radnom mjestu (Matsunaka i Koda, 2013).

U literaturi najčešće se navode iduće razumne prilagodbe za osobe koje su korisnici pasa pomagača (Office of Disability Employment Policy Job Accommodation Network, 2011, prema Smith i Stone, 2017, str. 81):

- 1) odobravanje slobodnih dana za trening s psom
- 2) osiguravanje zasebnog radnog prostora (po potrebi)
- 3) osiguravanje prostora za obavljanje osnovnih potreba psa poput hranjenja te dozvoljavanje izlaska kako bi pas zadovoljio i druge fiziološke potrebe
- 4) osiguravanje pauzi za zaposlenika oštećena vida kako bi se pobrinuo o potrebama psa
- 5) smanjenje fizičkih barijera na radnom mjestu
- 6) osiguravanje odvojenog prostora za psa ako osobi nije potreban za kretanje na radnom mjestu, već samo za kretanje do i od radnog mjesta.

Poslodavci bi trebali pripremiti radnu okolinu edukacijom (i podrškom stručnjaka u procesu) kako bi se sve zaposlenike upoznalo s ulogom psa pomagača na radnom mjestu te olakšalo osobi oštećena vida u ulasku u radnu sredinu (Glenn, 2013). Neki poslodavci već provode edukacijske programe više puta godišnje kako bi zaposlenike osvijestili o ulozi pasa vodiča te općenito o osobama oštećena vida (Matsunaka i Koda, 2013).

Lima i Ivy (2017) ističu da psi vodiči mogu iznimno pomoći učiteljima oštećena vida u kretanju razredom i školom (a ne samo u vanjskom prostoru).

Ako su neki zaposlenici na radnom mjestu alergični na dlaku pasa ili se boje pasa, važno je osigurati da rade u odvojenom prostoru, da se koristi dobar sustav ventilacije prostora, da se sam prostor redovito čisti te da se osigura zaposlenicima alergičnima na dlaku psa uzimanje dodatnih pauza ako trebaju uzeti lijek ili ako im treba odmor (Smith i Stone, 2017).

Općenito, psi na radnom mjestu mogu smanjiti izostanke s posla te povećati radni moral zaposlenika (Foreman, Glenn, Meade i Wirth, 2017). Veliki broj zaposlenih osoba smatra da psi imaju pozitivan učinak na radno okruženje (Hall, Wright, McCune, Zulch i Mils, 2017). Allen, Blascovich i Mendes (2002) navode da prisustvo psa tijekom nekog stresnog zadatka postavljenog pred ispitanike, snižava njihov krvni tlak i otkucaje srca čak i više nego prisustvo prijatelja ili partnera. Još jedna korist je što psi pozitivno utječu na socijalne interakcije ljudi (Hall i sur., 2017), što može biti korisno za socijalnu uključenost osobe oštećena vida koja je korisnik psa pomagača.

## 5. ASISTIVNA TEHNOLOGIJA

Udruženje za industriju asistivne tehnologije (eng. *Assistive Technology Industry Association* - ATIA) navodi da je asistivna tehnologija "predmet, oprema, softver ili proizvod koji podiže razinu funkcionalnih sposobnosti osoba s invaliditetom", a može uključivati razne visoko i nisko tehnološke proizvode, kao i prilagodbu kurikuluma i materijala za učenje (ATIA, 2018). Poslodavci su nužni osigurati sredstva za rad svim radnicima, a u slučaju osoba oštećena vida ovo znači osiguravanje asistivne tehnologije poput čitača zaslona i brajiranih elektroničkih uređaja u procesu prilagodbe radnog mjesta (Golub, 2006). Kod osoba s invaliditetom, teško je dati opće preporuke za korištenje asistivne tehnologije jer svaku osobu treba razmotriti u cjelokupnom radnom i socijalnom kontekstu (Butterfield i Ramseur, 2004).

Ovo podrazumijeva i razgovor poslodavca s radnikom oštećena vida u kojem sam zaposlenik može iznijeti svoje ideje za prilagođavanje radnog mjesta u svrhu izvršavanja radnih zadataka (Golub, 2006). Osobe oštećena vida koriste različite oblike asistivne tehnologije, ovisno o tome jesu li slijepe ili slabovidne, pa tako slabovidne i slijepe osobe (s određenim ostatkom vida) vrlo često koriste ručna netehnološka i elektronska povećala, dok slijepe osobe bez ostatka vida češće koriste čitače zaslona (Wahidin, Waycott i Baker, 2018).

Outwater-Wright (2020) navodi da radna okolina od osoba oštećena vida često očekuje da rade više i ulažu više truda kako bi dobili isti rezultat kao njihove kolege bez oštećenja vida, a sada, kada je mogućnost korištenja asistivne tehnologije i prilagodbi veća nego ikada, ne može se od zaposlenih osoba oštećena vida očekivati ulaganje više truda od drugih zaposlenika već je nužno osigurati da uz korištenje prilagodbi i asistivne tehnologije, zaposlene osobe oštećena vida uz jednak trud kao i zaposlenici bez oštećenja vida postižu jednake rezultate.

Stručnjaci koji rade u profesionalnoj rehabilitaciji često poslodavcima pružaju demonstracije korištenja asistivne tehnologije (McDonnall i sur., 2014). Korištenje asistivne tehnologije na radnom mjestu nije fiksno, već se mijenja ovisno o potrebama osobe i promjenama u samoj tehnologiji, a zaposlene osobe oštećena vida navode da nemaju problema u korištenju asistivne tehnologije, posebice kada imaju podršku sustava u nabavi i učenju korištenja iste tehnologije (Wahidin i sur., 2018) stoga je važna podrška edukacijskih rehabilitatora u procesu učenja.

Od zaposlenika oštećena vida treba tražiti istu razinu izvedbe zadataka kao i od drugih zaposlenika, ali uz fleksibilnost samog procesa, odnosno uz korištenje prilagodbi ili asistivne tehnologije u izvršenju radnih zadataka (Golub, 2006).

Kod izbora asistivne tehnologije koja će se koristiti na radnom mjestu osoba oštećena vida, Wahidin i sur. (2018) na temelju općih smjernica za uvođenje asistivne tehnologije (Kintsch i DePaula, 2002) navode da su bitne 3 faze od koje svaka ima određene kategorije:

- 1) faza izbora asistivne tehnologije koja uključuje procjenu korisnosti asistivne tehnologije, određivanje izvora financiranja te trening korištenja asistivne tehnologije
- 2) faza učenja koja se nadovezuje na trening korištenja tehnologije, a sastoji se od učenja pristupačnosti određene asistivne tehnologije, (ne)kompatibilnosti određene asistivne tehnologije i drugih pomagala ili usluga koje se koriste na radnom mjestu, učenje novih softverskih promjena na asistivnoj tehnologiji te otklanjanje poteškoća koje se mogu javiti pri korištenju asistivne tehnologije
- 3) integracijska faza koja uključuje izmjene u korištenju asistivne tehnologije (kada je to potrebno da bi se riješio specifičan problem u radu), educiranje kolega koji bi trebali izrađivati pristupačne dokumente kojima će osoba koja koristi asistivnu tehnologiju moći pristupiti te radno okruženje koje može imati značajan pozitivan utjecaj na efikasnost asistivne tehnologije ako podupire osobu oštećena vida u njenom korištenju tehnologije.

### 5.1. Brajična elektronička bilježnica i brajični zaslon

Globalno se javlja trend opadanja interesa za Brailleovim pismom te pismenosti slijepih osoba, iako danas poznavanje Brailleovog pisma između ostalog olakšava i korištenje računala uz pomoć brajične elektroničke bilježnice, brajičnih zaslona i drugih pomagala (Śmiechowska-Petrovskij, 2016; Nahar, Sulaiman i Jaafar, 2021; Hoskin i sur., 2022), što je vrlo korisno na radnom mjestu jer većina poslova zahtijeva rad s računalom (McDonnall i sur., 2014).

Asistivna tehnologija, poput brajičnog zaslona i brajične elektroničke bilježnice, nažalost cjenovno nije pristupačna svim osobama oštećena vida (posebice u zemljama u kojima ova tehnologija nije osigurana zdravstvenim osiguranjem ili putem socijalnih fondova) (Ramos-García i sur., 2022).

Brajična elektronička bilježnica omogućava pisanje teksta na Brailleovom pismu u jednom manjem uređaju te spremanje istih tekstova i sadržaja, kao i njihovo prenošenje na računalo ili mobitel, a osim toga, olakšava i korištenje interneta (Pavić-Rogošić i sur., 2022). Brajični zasloni vrlo su praktični i korisni jer sadržaj s računala na crnom tisku konvertiraju u zapis na Brailleovom pismu. Ponovno, osiguravaju bolje razumijevanje teksta (i same strukture teksta)

nego u situaciji kada osoba sluša glasovni zapis teksta (Eldem i Başçiftçi, 2015; Silman, Yaratan i Karanfiller, 2017). Zaposlene slijepe osobe ističu da im uz čitače zaslona, brajlična elektronička bilježnica i brajlični zaslon iznimno pomažu u radnim aktivnostima na računalu (Wahidin i sur., 2018).

Brajlični zaslon ima nekoliko prednosti u odnosu na softvere koji pretvaraju tekst u govor, a glavna prednost je brz pristup informacijama, ali i detaljno analiziranje teksta te načina na koji je napisan (Ramos-García i sur., 2022). Brajlična elektronska bilježnica lagana je i lako prenosiva te je kompatibilna s Microsoft Windows programima (Hersh i Johnson, 2008).

Jedan od najvećih problema u korištenju novih tehnologija i Brailleovog pisma česta je nesigurnost stručnjaka koji rade s osobama oštećena vida u poznavanju same tehnologije, stoga je nužno osigurati dovoljno edukacija kako bi svi oni koji rade s osobama oštećena vida mogli koristiti tehnologiju u procesu podučavanja. Također, vrlo je važno objasniti stručnjacima kako educirati svoje korisnike o upotrebi novih tehnologija u svakodnevnom životu (Martiniello, Wittich i Jarry, 2018).

## 5.2. Čitači zaslona

Čitači zaslona, osim što pretvaraju tekst s ekrana u sintetički govor (Hersh i Johnson, 2008), mogu čitati i programske kodove, a općenito osiguravaju rad u Microsoft Office programima, korištenje e-maila i interneta (Wahidin i sur., 2018). Studenti i osobe oštećena vida koje su nedavno diplomirale navode da na fakultetu često nisu bili dostupni čitači zaslona, ili ako su bili, to su bile drugačije verzije od onih koje su oni naučili koristiti (Billah, Ashok, Porter i Ramakrishnan, 2017).

Najčešće korišten čitač zaslona je JAWS (Wahidin i sur., 2018). Svejedno, veliki broj osoba oštećena vida navodi da radije koristi softver NVDA jer je besplatan, ali da on često nije bio dostupan na računalima na fakultetu pa im je tijekom studiranja bilo nužno naučiti koristiti i JAWS. Općenito, problem stvara to što različiti operativni sustavi ne podržavaju uvijek iste čitače zaslona pa osoba mora naučiti koristiti više vrsta čitača zaslona, pa Billah i sur. (2017) daju preporuku da svi čitači zaslona imaju jednaku korisničku interakciju na svim platformama i operativnim sustavima.

Zaposlene osobe oštećena vida navode da su im čitači zaslona iznimno važni u svakodnevnom životu (Wahidin i sur., 2018), iako su sami čitači zaslona skloni softverskim greškama (Lazar, Allen, Kleinman i Malarkey, 2007; Billah i sur., 2017).

Veliki broj osoba oštećena vida koje na radnom mjestu koriste čitače zaslona, koriste i elektroničke brajčne uređaje (zaslon i bilježnicu), a kao jedan od razloga navode to što ih mogu koristiti zajedno (Wahidin i sur., 2018). Kao što je navedeno, jedan čitač zaslona nije kompatibilan sa svim operativnim sustavima, pa je nekad nužno mijenjati vrstu čitača zaslona iako to može biti vrlo zahtjevno, a osim ovog problema javlja se i otežan rad na daljinu (odnosno, iz doma) osobama koje se služe čitačem zaslona jer ovi softveri često nisu kompatibilni s alatima za osiguravanje rada od doma i pristupa podacima i računalu iz tvrtke, kao što je korištenje virtualne privatne mreže (VPN-a) (Billah i sur., 2017).

Čest problem predstavlja niža pristupačnost nekih od usluga asistivne tehnologije, primjerice čitača zaslona koji ne mogu pročitati dijagrame, slike ili grafove, ali nisu pristupačni ni svi stilovi i izgledi Microsoft Officea koji je jedan od češće korištenih softvera na radnom mjestu. Stoga je nužno znanje kolega bez oštećenja vida o važnosti korištenja onih stilova unutar Microsoft Officea koji su pristupačni za korištenje uz asistivne tehnologije (Wahidin i sur., 2018).

Problem se može riješiti time da web-stranice i drugi mediji osiguraju alternativni tekst (odnosno opis) za slike, grafove i tablice kako bi ih čitač zaslona mogao pročitati i osigurati pristup informacijama osobi oštećena vida (Lazar i sur., 2007). Sličan problem događa se i na društvenim mrežama, kao primjerice na Twitteru koji je prvenstveno bio platforma za pisanu komunikaciju, ali je sve češća upotreba slika (i slika zaslona) bez alternativnog teksta pa osobe oštećena vida nemaju jednak pristup informacijama (Morris i sur., 2016). Općenito, veliki broj računalnih softvera i programa nekompatibilan je s čitačima zaslona (Branham i Kane, 2015).

Također, Billah i sur. (2017) navode da su osobe oštećena vida zabrinute za svoj stalan posao kada dolazi do velikih softverskih promjena na računalima ili kada dolazi do izmjena programa koji se koriste u radu jer nisu sigurni hoće li biti kompatibilni s čitačem zaslona kojega koriste.

### 5.3. Povećala

Povećala koja primarno koriste slabovidne osobe, mogu biti optička (poput ručnog povećala) ili elektronska (Lorenzini i Wittich, 2019). U upotrebi su često i softveri za povećanje dijela ekrana na računalu ili mobitelu koji osim funkcije povećanja teksta ili slike mogu promijeniti boju teksta ili pozadine po potrebi osobe koja si na ovaj način prilagođava kontrast boja

(Wahidin i sur., 2018). Povećala na zaslonu računala mogu povećati neku sliku ili tekst i do 20 puta (Hersh i Johnson, 2008).

Neke osobe oštećena vida navode da im nije praktično koristiti povećalo na računalu jer im se na taj način umanjuje količina teksta koju mogu vidjeti, a problemi se posebice javljaju ako su web-stranice koje pretražuju prepune sadržaja pa je mogućnost pronalaženja točno željenog sadržaja smanjena (Söderström i Ytterhus, 2010). U istraživanju Zhao, Rau, Zhang i Salvendy (2009) pokazalo se da je na mobitelima korisno povećanje dijela zaslona s prilagodbom boja, tako da tekst bude crn na žutoj podlozi, a također se došlo do zaključka i da je za bolju brzinu i razumijevanje teksta poželjno paralelno koristiti čitač zaslona i povećalo zaslona.

Sva pomagala za povećanje teksta i slika za slabovidne osobe kao što su ručno povećalo, osvjetljeno ručno povećalo, stolno povećalo te stolno osvjetljeno povećalo imaju statistički značajan pozitivan utjecaj na mogućnost čitanja standardne veličine teksta na crnom tisku (Margrain, 2000), što se može i treba iskoristiti kod slabovidnih osoba koje na svom radnom mjestu rade s fizičkim dokumentima.

McIlwaine, Bell i Dutton (1991) u svojem su istraživanju došli do zaključka da optička povećala češće koriste osobe srednje životne dobi od osoba starije životne dobi, a pretpostavljaju da je razlog tome činjenica da su osobe srednje životne dobi u većoj mjeri zaposlene te da koriste povećala u svakodnevnom životu kao i na radnom mjestu. Iako se čini da je danas korištenje fizičkih dokumenata svedeno na minimum, istraživanje Okungu i sur., (2019) pokazuje da brojne osobe oštećena vida rade na radnim mjestima na kojima su neki dokumenti dostupni isključivo u fizičkom obliku.

Huurneman i sur. (2013) u svom su istraživanju s djecom oštećena vida došli do zaključka da stolna neelektronska povećala s povećanjem od 1.7 puta imaju jednak učinak na kvalitetu izvedbe zadataka na blizinu kao i korištenje uvećanog crnog tiska s povećanjem od 1.8 puta. Nguyen, Weismann i Trauzettel-Klosinski (2009) zaključili su da korištenje pomagala za čitanje za slabovidne osobe ima pozitivan utjecaj na mogućnost čitanja, ali i brzinu čitanja kod velike većine osoba oštećena vida starije životne dobi

Fizička elektronska povećala mogu biti skupa pa su praktičnija za institucionalno korištenje, a osiguravaju povećanje od 1.5 do 16 puta te se prikazan tekst na ekranu povećala može prilagoditi po želji korisnika (Hersh i Johnson, 2008).

Općenito se pokazuje da neke osobe oštećena vida ne preferiraju koristiti pomagala, pa ni povećala zbog straha od stigme okoline, ali i zbog nepraktičnosti nekih od oblika povećala (ako su prevelika ili zauzimaju previše mjesta) (Lorenzini i Wittich, 2019).

#### 5.4. Pametni mobiteli i druga pomagala

Pametni mobiteli već su neko vrijeme oblik asistivne tehnologije, što je vidljivo u brojnim opcijama pristupačnosti i na Android i Apple uređajima koji koriste operativni sustav iOS (Wahidin i sur., 2018). Mobiteli kao asistivna tehnologija mogu olakšati posao zaposlenim osobama oštećena vida (Babu i Heath, 2017). Neke od usluga pristupačnosti na mobitelima su VoiceOver/TalkBack (sustavni predinstalirani čitači zaslona), opcije zumiranja odnosno povećanja, prilagodba veličine teksta, reproduciranje audio opisa i mnoge druge opcije (Söderström i Ytterhus, 2010; Wahidin i sur., 2018).

Uz čitač zaslona mobitela jednostavno se može pročitati poslovna elektronička pošta i dokumenti važni za rad, a na razne mape i foldere u fizičkom obliku može se postaviti QR kod koji osoba očita kamerom mobitela kako bi znala koju mapu ili folder treba pronaći. Pokazalo se i da poslodavci pozitivno gledaju na zaposlenike oštećena vida koji su samostalni u izvršavanju zadataka uz pomoć mobitela za koje je inače bitna vizualna kontrola (Babu i Heath, 2017).

Zaposlene osobe oštećena vida odlično koriste čitače zaslona na svojim mobitelima te predlažu softverska rješenja koja bi uključivala povezivanje mobitela s računalom ili nekim drugim uređajem kako bi čitač zaslona mobitela mogao pročitati i sadržaj tog drugog uređaja (Billah i sur., 2017).

Korisnici iPhonea navode da svoj mobitel povezuju s brajčnim elektronskim uređajima za zapisivanje bilješki, korištenje kalendara i korištenje navigacije (Wahidin i sur., 2018).

Mobilni uređaji koji imaju ugrađen GPS, danas mijenjaju nekadašnje uređaje koji su samo nudili usluge navigacije, odnosno GPS-a, te osiguravaju bolju orijentaciju (Hersh i Johnson, 2008).

Drugi oblici asistivne tehnologije koje koriste osobe oštećena vida, ali im manje služe na radnom mjestu su:

- 1) uređaji za optičko prepoznavanje znakova koji mogu isprintane, skenirane ili slikane dokumente pretvoriti u tekstualne dokumente na računalu
- 2) govorni reproduktori i snimači koji na radnom mjestu mogu služiti za vođenje bilješki ili snimanje sastanaka
- 3) sustav navigacije za poslovna i druga putovanja
- 4) dugi bijeli štap za samostalno kretanje (Wahidin i sur., 2018).



## 6. ZAKONODAVSTVO U KONTEKSTU ZAPOŠLJAVANJA OSOBA OŠTEĆENA VIDA

Papakonstantinou i Papadopoulos (2020) navode da kada se poslodavcima ponudi mogućnost poreznih olakšica ako bi zaposlili osobu oštećena vida, skloniji su je zaposliti, odnosno novčane olakšice djeluju kao motivator na poslodavce, stoga ne čudi da su u većini europskih zemalja u zakonodavstvo implementirane porezne olakšice i razni poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Općenito, u Republici Hrvatskoj, zakoni koji u najvećoj mjeri reguliraju zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom su Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz konvenciju o pravima osoba s invaliditetom te Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, NN, MU, 6/2007, 5/2008) koju je Republika Hrvatska potvrdila i potpisala 2007. godine u članku 5. obvezuje sve države na zabranu diskriminacije po bilo kojoj osnovi te na osiguravanje provedbe razumne prilagodbe. U drugim člancima, navodi se iduće:

- u članku 9. vezano uz pristupačnost, države stranke između ostalog obvezuju se osigurati u javnim prostorima i zgradama natpise na Brailleovom pismu.
- u članku 27. navodi se potreba za ravnopravnim pravom na rad osoba s invaliditetom, a dužnosti država stranaka su zabrana diskriminacije na temelju invaliditeta u procesu zapošljavanja, osiguravanje jednakih mogućnosti, jednake plaće te ostvarivanja radničkih i sindikalnih prava te omogućavanje pristupa programu profesionalne rehabilitacije. Osim toga, u istom članku navodi se da su države stranke nužne promicati mogućnost zapošljavanja (u privatnom i javnom sektoru) i napretka na radnom mjestu, samozapošljavanje, poduzetništvo, stjecanje radnog iskustva te programe strukovne i profesionalne rehabilitacije te programa povratka na radno mjesto nakon stečenog invaliditeta. Također, države stranke nužne su osigurati razumnu prilagodbu radnog mjesta za osobe s invaliditetom.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom navodi prava i obveze poslodavaca i osoba s invaliditetom koje se zapošljavaju, a najvažniji članci Zakona navode iduće (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/2013, 152/2014, 39/2018, 32/2020):

- prema članku 7. poslodavci su obvezni osigurati razumnu prilagodbu testiranja i/ili intervjua u natječajnom postupku, na samom radnom mjestu te u uvjetima i

organizaciji rada. Članak 7. navodi i da se osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada može zaposliti na nekoliko načina:

- 1) bez financijske potpore i stručne podrške (kada je u potpunosti osposobljena za određeno radno mjesto)
  - 2) uz financijsku potporu
  - 3) uz određenu stručnu podršku
  - 4) uz financijsku potporu i stručnu podršku.
- važno je napomenuti da nalaz i mišljenje centra za profesionalnu rehabilitaciju određuju hoće li osobi za zapošljavanje biti potrebna financijska potpora i/ili stručna podrška.
  - članak 8. navodi dužnost poslodavaca koji zapošljavaju više od 20 osoba na zapošljavanje određenog broja osoba s invaliditetom koji se regulira pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, a članak 10. propisuje obvezu novčane naknade za poslodavce koji ne ispunjavaju kvotno zapošljavanje te određuje da se novčana naknada između ostalog koristi za sustav profesionalne rehabilitacije te poticaje i nagrade Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.
  - članak 9. navodi prednost pri zapošljavanju osobama s invaliditetom pod jednakim uvjetima u tijelima javne uprave, javnoj službi i javnim ustanovama, izvanproračunskim i proračunskim fondovima, pravnim osobama u (pretežitom) vlasništvu Republike Hrvatske, pravnim osobama u (pretežitom) vlasništvu jedinica lokalne i regionalne samouprave te pravnim osobama s javnim ovlastima.
  - članak 11. opisuje samozapošljavanje osoba s invaliditetom koje kao i drugi poslodavci imaju pravo na korištenje poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 145/2020).
  - članci 18. i 20. spominju integrativne i zaštitne radionice te navode da su integrativne radionice ustanove koje se osnivaju radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, a zapošljavaju najmanje 40% osoba s invaliditetom, dok zaštitne radionice zapošljavaju one osobe koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ni u integrativnim radionicama, a zapošljavaju najmanje 51% osoba s invaliditetom.

Ranije spomenuti Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 145/2020) opisuje sve poticaje i pogodnosti za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom:

- članak 6. Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom navodi da na otvorenom tržištu rada, poslodavac koji zapošljava osobe s invaliditetom ima pravo na ostvarivanje subvencije plaća zaposlenika s invaliditetom.
- Pravilnikom je određena i mogućnost sufinanciranja troškova obrazovanja i usavršavanja zaposlenih osoba s invaliditetom u iznosu od 50 do 70% iznosa troškova što je regulirano člancima 11. i 12.
- što se tiče arhitektonske prilagodbe radnog mjesta, poslodavci koji zapošljavaju osobu s invaliditetom prema članku 17. imaju pravo na sufinanciranje troškova arhitektonske prilagodbe, odnosno razumne prilagodbe radnog mjesta s ciljem uklanjanja arhitektonskih barijera, a članak 18. navodi da se sufinanciranje provodi sve do iznosa od 40 osnovica za prilagodbu, odnosno 40 minimalnih plaća utvrđenih posebnim propisom.
- članci 23. i 24. reguliraju sufinanciranje troškova poslodavcima osoba s invaliditetom za tehničku prilagodbu, odnosno prilagodbu uvjeta rada koja također iznosi do 40 osnovica za prilagodbu, a moguća je kada je osobi s invaliditetom zbog vrste i/ili težine invaliditeta korisno za radno mjesto prilagoditi ga tehničkom opremom.
- još jedan poticaj za poslodavce opisan je u članku 29. prema kojem poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom imaju pravo na subvenciju u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje i to za svaku zaposlenu osobu s invaliditetom.
- osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju ili poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom prema članku 32. imaju pravo i na financiranje troškova stručne podrške, kada se to smatra potrebnim od strane nadležnog centra.
- članci 36. i 37. spominju mogućnost za raspisivanje natječaja za dodjelu sredstava za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u svrhu zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom.
- zadnji poticaj koji poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada mogu ostvariti je sufinanciranje troškova prijevoza osoba s invaliditetom za dolazak na radno mjesto i odlazak s radnog mjesta, a novčani iznos koji se sufinancira reguliran je člankom 41. koji navodi da se sufinancira iznos u visini

stvarnih troškova prijevoza, odnosno pokriva se visina iznosa mjesečne karte u međugradskom ili međumjesnom prijevozu.

Odjeljak 9. Zakona o socijalnoj skrbi navodi da se pravo na osobnu invalidninu priznaje djetetu i osobi s invaliditetom kod koje je vještačenjem utvrđen četvrti stupanj invaliditeta, a osobe koje nemaju pravo na osobnu invalidninu su one kojima je priznata usluga smještaja ili organiziranog stanovanja te one osobe koje doplatak za pomoć i njegu ostvaruju prema istom Zakonu (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 18/2022, 46/2022, 119/2022), odnosno zaposlenje nije prepreka za primanje osobne invalidnine.

Zakon o korištenju psa pomagača (NN 39/2019) već je spomenut u dijelu prilagodbe radnog mjesta, a jasno navodi da korisnik psa pomagača (ali i kandidat za korištenje psa pomagača) ima pravo pristupa i boravka u javnom prostoru, uključujući radno mjesto, zdravstvene, odgojno-obrazovne, znanstvene te vjerske objekte. Zakon navodi i novčane kazne u iznosu od 5.000,00 do 20.000,00 kuna za sve pravne osobe koje su uskratile ili onemogućile pristup javnim prostorima, uključujući i radnom mjestu, osobama koje su korisnici psa pomagača.

## 7. ULOGA EDUKACIJSKIH REHABILITATORA U ZAPOŠLJAVANJU OSOBA OŠTEĆENA VIDA

Kako bi se stvorilo radno okruženje koje podupire mentalno zdravlje zaposlenika, nužno je osvijestiti ulogu rada i zaposlenja poslodavcima jer posao može biti jedna od ključnih stavki za mentalno zdravlje zaposlenih osoba (Modini i sur., 2016), a u osvještavanju istoga, značajnu ulogu mogli bi imati edukacijski rehabilitatori kroz svoj rad s osobama oštećena vida, ali i širom društvenom okolinom.

Nužno je uspostaviti suradnju edukacijskih rehabilitatora i odjela ljudskih resursa što više tvrtki kako bi se osobama odgovornima za zapošljavanje objasnilo na koje načine mogu osigurati pristupačnost u razgovorima za posao kako bi i kandidati oštećena vida imali jednake prilike za zaposlenje (Wolffe i Candela, 2002). Treba utjecati na znanje poslodavaca kroz edukacije i primjere korištenja razne tehnologije i obavljanja radnih zadataka od strane osoba oštećena vida (McDonnall i sur., 2014).

Nužno je buduće učitelje upoznati s metodama rada s učenicima oštećena vida, osigurati im iskustvo prilagodbe materijala i okoline kako bi u budućem radu mogli osigurati jednake uvjete za učenje i djeci oštećena vida. Edukacijski rehabilitatori trebali bi pružiti podršku učiteljima i osnažiti njihovo znanje kroz konkretne primjere prilagodbe materijala te objašnjavanja implikacija oštećenja vida na druga razvojna područja (Žolgar i Lipec Stopar, 2016).

Edukacijski rehabilitatori podučavaju osobe oštećena vida vještinama koje se povezuju s njihovim uspješnim zapošljavanjem (Connors i Lee, 2020), a one najznačajnije su vještine rada na računalu i pristup asistivnoj tehnologiji (Leonard i sur., 1999; Golub, 2006), poznavanje i korištenje Brailleovog pisma (Ryles, 1996; Golub, 2006; Lee i Park, 2008), podučavanje vještina orijentacije i kretanja te svakodnevnih i socijalnih vještina (McDonnall, 2011; Zhou i sur., 2013; Papakonstantinou, 2020).

Kako neke osobe oštećena vida nisu sklone koristiti određena pomagala poput povećala, zbog težine, veličine i zauzimanja prostora (za što su primjer stolna povećala) te zbog straha od stigme, za edukacijske rehabilitatore ključno je osnažiti osobu u korištenju pomagala koja im mogu biti ključna u radu tako da objasne i na primjeru pokažu njihov značaj, odnosno, kroz konkretan zadatak bi se moglo pokazati je li nešto lakše ili teže napraviti s povećalom ili bez njega (Lorenzini i Wittich, 2019).

Navodi se da edukacijski rehabilitatori u SAD-u najviše vremena provode u podučavanju svakodnevnih vještina (primjerice korištenje novca, briga o domu te adaptivne vještine u

kuhanju), korištenju novih i asistivnih tehnologija (korištenje mobitela, računala i drugih asistivnih tehnologija), procjeni (funkcionalna procjena vida te procjena potrebe za svakodnevnim vještinama), a zbog manjka resursa i vremena, najmanji dio svog radnog vremena mogu koristiti u sastancima s drugim stručnjacima te u komunikaciji s okolinom (odnosno, educiranje društva manje je prisutno zbog ograničenih resursa i vremena koji onda primarno odlaze na rehabilitaciju osoba oštećena vida) (Connors i Lee, 2020).

Što se tiče educiranja okoline, edukacijski rehabilitatori mogu imati značajnu ulogu u osvještavanju dvostruke diskriminacije koju pri zapošljavanju doživljavaju žene oštećena vida (Lund i Cmar, 2019; Brunes i Heir, 2022; Jeon i sur., 2022), osobe oštećena vida starije životne dobi (Clements i sur., 2011; Brunes i Heir, 2022; Jeon i sur., 2022) te osobe koje uz oštećenje vida imaju i dodatne utjecajne teškoće (Clements i sur., 2011; Giesen i Cavanaugh, 2013; Lund i Cmar, 2019; Brunes i Heir, 2022). Također, važno je osvijestiti i da su slijepe osobe češće nezaposlene od slabovidnih osoba (Shaw i sur., 2007; Clements i sur., 2011; Lund i Cmar, 2019; Brunes i Heir, 2022).

Kroz rad s učiteljima i drugim nastavnim osobljem (Žolgar i Lipeć Stopar, 2016) edukacijski rehabilitatori mogu osigurati što kvalitetnije obrazovanje za osobe oštećena vida, što je nužno za zaposlenje jer je viši stupanj obrazovanja povezan s višom stopom zaposlenosti osoba oštećena vida (Clements i sur., 2011; McDonnall, 2011; Leutar i Buljevac, 2012; Connors i sur., 2014).

Nužno je utjecati i na stavove (kako se zna da su promjenjivi) poslodavaca koji su uglavnom negativni prema zapošljavanju osoba oštećena vida te kao takvi čine jednu od najvećih barijera u zapošljavanju (Crudden i McBroom, 1999; McDonnall sur., 2014; Papakonstantinou i Papadopoulos, 2020; Jeon i sur., 2022). Ono što edukacijski rehabilitatori mogu napraviti tijekom rehabilitacije je pripremiti osobe oštećena vida na potrebu za samozastupanjem, asertivno zalaganje (Kim, 2003) za prava na prilagodbu radnog mjesta (McDonnal i sur., 2014) te na spremnost da u razgovoru s potencijalnim poslodavcem pokušaju objasniti poslodavcima da predrasude i stereotipi koje imaju nisu utemeljeni u praksi (Wolffe i Candela, 2002; Kim, 2003). Općenito, vještine asertivnosti nužne su za iskazivanje potreba za prilagodbom (Makkawy i Long, 2021).

Rehabilitacijski programi orijentacije i kretanja, svakodnevnih vještina, socijalnih vještina, podučavanja Brailleovog pisma te tiflotehnike (odnosno podučavanja novih i asistivnih tehnologija), odnosno savladane vještine iz istih programa povezane su s višim stopama zaposlenosti (Golub, 2006; McDonnall, 2011; Cavanaugh i Giesen, 2012; Zhou i sur., 2013;

Žuvela, 2013; Cmar, 2015; Papakonstantinou, 2020) stoga je ključno da edukacijski rehabilitatori motiviraju osobu ili dijete oštećena vida navodeći sve dobrobiti usvajanja ovih vještina, ali i da sami kvalitetno odrade rehabilitaciju svojih korisnika. Vezano uz nove tehnologije, Connors i Lee (2020) navode da edukacijski rehabilitatori moraju biti u toku s novim tehnologijama koje se postupno uvode u rehabilitacijske programe.

Kako se pokazalo da je radno iskustvo važno za zapošljavanje, važno je poticati srednjoškolce oštećena vida na rad tijekom školskih praznika te osvijestiti važnost iskustva rada i njihovim roditeljima, a čak i ako je teško pronaći ljetni posao, mlade se može usmjeravati na volontiranje, aktivno sudjelovanje u raznim udrugama mladih (sportskim, obrazovnim, vjerskim i sl.) te sudjelovanje u izvanškolskim aktivnostima (McDonnall, 2011).

Edukacijski rehabilitatori koji rade u sklopu usluga profesionalne rehabilitacije trebaju ostvariti kontakt sa što više poslodavaca i educirati ih jer viša razina znanja o osobama oštećena vida vezana je uz pozitivnije stavove prema zapošljavanju osoba oštećena vida (McDonnall i sur., 2014). Također, važno je da stručnjaci uključeni u usluge profesionalne rehabilitacije održavaju kontakt sa zaposlenim osobama oštećena vida kako bi im pružili podršku u održavanju zaposlenja (Crudden i sur., 2018).

## 8. ZAKLJUČAK

Pokazuje se da se osobe oštećena vida teže zapošljavaju u odnosu na osobe bez oštećenja vida te imaju niže plaće i stabilnost posla. Na zapošljavanje osoba oštećena vida utječu brojni osobni i okolinski čimbenici. Iznimno je česta dvostruka diskriminacija žena oštećena vida i osoba oštećena vida starije životne dobi stoga bi bilo ključno zakonskim regulativama osigurati ravnopravnost unutar populacije osoba oštećena vida kao i osoba oštećena vida u cjelokupnom društvu. Osobe oštećena vida s dodatnim utjecajnim teškoćama, zaposlene su u još nižim stopama, što je najviše rezultat same prirode oštećenja.

Također, veći je postotak nezaposlenih slijepih osoba u odnosu na slabovidne osobe pa u procesu rehabilitacije treba uzeti u obzir i ovaj čimbenik. Jedan od značajnijih prediktora uspješnom zapošljavanju je i viši stupanj obrazovanja stoga je potrebno kreirati sustav obrazovanja koji osigurava uspješno zapošljavanje u nezastarjelim zanimanjima.

Za osobe oštećena vida, edukacijske rehabilitatore i druge stručnjake važno je znati utjecaj komunikacijskih i socijalnih vještina, vještina rada na računalu te svakodnevnih vještina i vještina orijentacije i kretanja na zapošljavanje kako bi se ove vještine usvajale što je ranije moguće. Kako je edukacijska rehabilitacija deficitarno zanimanje, potrebno je osigurati veći broj stručnjaka koji bi radili na usvajanju ovih vještina s osobama oštećena vida.

Okolinski čimbenici, odnosno neformalna mreža podrške, radno iskustvo, mjesto stanovanja i sustav formalne podrške također imaju utjecaj na zapošljavanje osoba oštećena vida ali najveću prepreku zapošljavanju osoba oštećena vida čine negativni stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba oštećena vida. Poslodavce je nužno educirati o zakonskim regulativama koje trebaju poštovati i koje služe upravo njima kroz osiguravanje poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom i osiguravanje razumne prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada. Dan danas, radna mjesta često nisu pristupačna za osobe oštećena vida. Korištenjem poticaja za prilagodbu radnog mjesta, poslodavci mogu osigurati i razne oblike asistivne tehnologije za zaposlenike oštećena vida.

Edukacijski rehabilitatori mogu biti ključna karika u uklanjanju osobnih i okolinskih barijera u zapošljavanju osoba oštećena vida. Buduća istraživanja više bi se trebala usmjeriti na kreiranje konkretnih programa povećanja kvalitetnog zapošljavanja i održavanja zaposlenja osoba oštećena vida, a u istraživanjima treba uzeti u obzir sve čimbenike koji utječu na zapošljavanje. Također, postoji manjak hrvatskih istraživanja na ovu temu, stoga bi bilo važno istražiti specifičnosti u procesu zapošljavanja osoba oštećena vida u Republici Hrvatskoj.



## 9. LITERATURA

1. Allen, K., Blascovich, J. i Mendes, W. B. (2002). Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: the truth about cats and dogs. *Psychosomatic medicine*, 64(5), 727–739. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000024236.11538.41>
2. Argyropoulos, V. i Papadimitriou, V. (2019). Examining the Inclusion of People with Visual Disabilities in Workplace: A Greek Case Study. U: Halder S. i Argyropoulos. *Inclusion, Equity and Access for Individuals with Disabilities*. Palgrave Macmillan, Singapore.
3. ATIA, (2018). Assistive Technology Industry Association. Posjećeno 26.3.2023.: <https://www.atia.org/at-resources/what-is-at/>
4. Babu, R. i Heath, D. (2017). Mobile assistive technology and the job fit of blind workers. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 15(2), 110–124. doi:10.1108/jices-10-2016-0041
5. Bam, A. i Ronnie, L. (2020). Inclusion at the Workplace: An Exploratory Study of People with Disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management*, 15, E6. doi:10.1017/idm.2020.5
6. Benjak, T., Ivanić, M., Petreski, N. T., Radošević, M., Šafarić Tićak, S. i Vuljanić, A. (2022). Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Zagreb. Preuzeto 14.3.2023. s [https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2022/10/Izvjesce\\_o\\_osobama\\_s\\_invaliditetom\\_2022.pdf](https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2022/10/Izvjesce_o_osobama_s_invaliditetom_2022.pdf)
7. Billah, S. M., Ashok, V., Porter, D. E. i Ramakrishnan, I. V. (2017). Ubiquitous Accessibility for People with Visual Impairments: Are We There Yet?. *Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems. CHI Conference, 2017*, 5862–5868. <https://doi.org/10.1145/3025453.3025731>
8. Branham, S. M., i Kane, S. K. (2015). The Invisible Work of Accessibility: How Blind Employees Manage Accessibility in Mixed-Ability Workplaces. U: *Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility*, 163–171. doi:10.1145/2700648.2809864
9. Brunes, A. i Heir, T. (2022). Visual impairment and employment in Norway. *BMC public health*, 22(1), 648. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13077-0>
10. Butterfield, T. M. i Ramseur, J. H. (2004). Research and case study findings in the area of workplace accommodations including provisions for assistive technology: A literature review. *Technology and Disability*, 16(4), 201-210. doi:10.3233/tad-2004-16402

11. Cavanaugh, B. i Giesen, J. M. (2012). A Systematic Review of Transition Interventions Affecting the Employability of Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 106(7), 400–413. <https://doi.org/10.1177/0145482X1210600703>
12. Chhabra, G. (2021). Social Resilience in the Labour Market: Learning from Young Adults with Visual Impairments in Oslo and Delhi. *Young*, 29(5), 508–528. <https://doi.org/10.1177/1103308820977397>
13. Clements, B., Douglas, G. i Pavey, S. (2011). Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain?. *Work (Reading, Mass.)*, 39(1), 21–30. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1147>
14. Cmar, J. L. (2015). Orientation and Mobility Skills and Outcome Expectations as Predictors of Employment for Young Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109(2), 95–106. <https://doi.org/10.1177/0145482X1510900205>
15. Connors, E., Curtis, A., Emerson, R. W., i Dormitorio, B. (2014). Longitudinal Analysis of Factors Associated with Successful Outcomes for Transition-Age Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 108(2), 95–106. <https://doi.org/10.1177/0145482X1410800202>
16. Connors, E. i Lee, H. (2020). Roles of Vision Rehabilitation Therapists in the 21st Century. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(3), 173–184. <https://doi.org/10.1177/0145482X20924902>
17. Crudden, A. (2002). Employment after Vision Loss: Results of a Collective Case Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 615–621. <https://doi.org/10.1177/0145482X0209600902>
18. Crudden, A. i McBroom, L. W. (1999). Barriers to Employment: A Survey of Employed Persons who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(6), 341–350. <https://doi.org/10.1177/0145482X9909300602>
19. Crudden, A., McDonnall, M. C. i Sui, Z. (2018). Losing Employment: At-Risk Employed Vocational Rehabilitation Applicants with Vision Loss. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 112(5), 461–474. <https://doi.org/10.1177/0145482X1811200504>
20. Eldem, A. i Başıftçi, F. (2015). Electronic and Computer-Assisted Refreshable Braille Display Developed for Visually Impaired Individuals. *International Journal of Medical, Health, Pharmaceutical and Biomedical Engineering*, 9(1). [doi.org/10.5281/zenodo.1337930](https://doi.org/10.5281/zenodo.1337930)

21. Firmanda, T. (2018). Factors That Affect Employment Outcomes Among Transition-age Adolescents With Vision Impairment: a Systematic Literature Review. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 5(1), 132–144. 10.21776/ub.IJDS.2018.005.01.15
22. Foreman, A. M., Glenn, M. K., Meade, B. J. i Wirth, O. (2017). Dogs in the Workplace: A Review of the Benefits and Potential Challenges. *International journal of environmental research and public health*, 14(5), 498. <https://doi.org/10.3390/ijerph14050498>
23. Giesen, J. M. i Cavanaugh, B. S. (2013). Disability Insurance Beneficiaries with Visual Impairments in Vocational Rehabilitation: Socio-demographic Influences on Employment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 453–467. <https://doi.org/10.1177/0145482X1310700607>
24. Glenn, M. K. (2013). An Exploratory Study of the Elements of Successful Service Dog Partnerships in the Workplace. *ISRN Rehabilitation*, 2013, 1–10. doi:10.1155/2013/278025
25. Goertz, Y. H. H., van Lierop, B. A. G., Houkes, I. i Nijhuis, F. J. N. (2010). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404–418. doi:10.1177/0145482x1010400704
26. Gold D., Simson H. i Zuvela B. (2005). *An unequal playing field: Report on the needs of people who are blind or visually impaired in Canada*. Toronto: Canadian National Institute for the Blind.
27. Golub, D. B. (2006). A Model of Successful Work Experience for Employees who are Visually Impaired: The Results of a Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(12), 715–725. <https://doi.org/10.1177/0145482X0610001203>
28. Green, F., Felstead, A., Gallie, D. i Zhou, Y. (2007). Computers and Pay. *National Institute Economic Review*, 201, 63-75. doi:10.1177/0027950107083051
29. Griffin-Shirley, N., Bozeman, L., Nguyen, T., Othuon, V., Page, A., Hahm, J., Hahm, J. i Lee, J. (2021). A Survey of Blind Orientation and Mobility Specialists about the Accommodations and Teaching Strategies They Use When Providing Orientation and Mobility Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(3), 190–203. <https://doi.org/10.1177/0145482X211018000>
30. Gumpel, T. P. i Nativ-Ari-Am, H. (2001). Evaluation of a Technology for Teaching Complex Social Skills to Young Adults with Visual and Cognitive Impairments. *Journal*

*of Visual Impairment & Blindness*, 95(2), 95–107.  
<https://doi.org/10.1177/0145482X0109500204>

31. Hall, S., Wright, H., McCune, S., Zulch, H. i Mills, D. (2017). Perceptions of Dogs in the Workplace: The Pros and the Cons. *Anthrozoös*, 30(2), 291–305. doi:10.1080/08927936.2017.1311053
32. Hersh, M. A. i Johnson, M. A. (Eds.). (2008). *Assistive Technology for Visually Impaired and Blind People*. doi:10.1007/978-1-84628-867-8
33. Hoskin, E. R., Coyne, M. K., White, M. J., Dobri, S. C., Davies, T. C. i Pinder, S. D. (2022). Effectiveness of technology for braille literacy education for children: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1-11. 10.1080/17483107.2022.2070676
34. Howze, Y. S. (1987). The Use of Social Skills Training to Improve Interview Skills of Visually Impaired Young Adults: A Pilot Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 81(6), 251–255. <https://doi.org/10.1177/0145482X8708100605>
35. Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Izvešće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1.siječnja do 31. prosinca 2022. godine*, Zagreb, 2023. Preuzeto 2.4.2023. s: <https://www.hzz.hr/izvjesce-o-aktivnostima-hrvatskoga-zavoda-za-zaposljavanje-u-podrucju-zaposljavanja-osoba-s-invaliditetom-u-razdoblju-od-1-sijecnja-do-30-rujna-2022-godine/>
36. Huurneman, B., Boonstra, F. N., Verezen, C. A., Cillessen, A. H. N., van Rens, G. i Cox, R. F. A. (2013). Crowded task performance in visually impaired children: magnifier versus large print. *Graefé's Archive for Clinical and Experimental Ophthalmology*, 251(7), 1813–1819. doi:10.1007/s00417-013-2291-x
37. Jeon, B., Koo, H., Lee, H. J. i Han, E. (2022). Effect of the age of visual impairment onset on employment outcomes in South Korea: analysis of the national survey on persons with disabilities data. *BMC Public Health*, 22(1), 1-15. 10.1186/s12889-022-13747-z
38. Kefallinou, A., Symeonidou, S. i Meijer, C. J. W. (2020). Understanding the value of inclusive education and its implementation: A review of the literature. *Prospects* 49, 135–152. <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09500-2>
39. Kim, Y. (2003). The Effects of Assertiveness Training on Enhancing the Social Skills of Adolescents with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(5), 285–297. <https://doi.org/10.1177/0145482X0309700504>

40. Kintsch, A. i DePaula, R. (2002). A framework for the adoption of assistive technology. *SWAAAC 2002: Supporting learning through assistive technology*, 3, 1-10.
41. Kirchner, C. i Packer, J. (1982). State and Local Studies of Blind and Visually Impaired Persons in Public Employment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 76(8), 329–332. <https://doi.org/10.1177/0145482X8207600811>
42. Lazar, J., Allen, A., Kleinman, J. i Malarkey, C. (2007). What Frustrates Screen Reader Users on the Web: A Study of 100 Blind Users. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 22(3), 247–269. doi:10.1080/10447310709336964
43. Lee, I. S. i Park, S. K. (2008). Employment Status and Predictors among People with Visual Impairments in South Korea: Results of a National Survey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102(3), 147–159. <https://doi.org/10.1177/0145482X0810200303>
44. Leonard, R., D'Allura, T. i Horowitz, A. (1999). Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow-up of vocational placement referrals. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, 33–43.
45. Leutar, Z. i Buljevac, M. (2012). Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije. *Društvena istraživanja*, 21 (1 (115)), 79-100. <https://doi.org/10.5559/di.21.1.05>
46. Lima, J. M. i Ivy, S. E. (2017). Improving Observation and Practicum Experiences for a Preservice Teacher with Visual Impairment through the Use of Assistive Technology. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 111(6), 587–592. <https://doi.org/10.1177/0145482X1711100609>
47. Loprest, P. i Maag, E. (2007). The relationship between early disability onset and education and employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 49-62.
48. Lorenzini, M.-C. i Wittich, W. (2019). Factors related to the use of magnifying low vision aids: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 1–13. doi:10.1080/09638288.2019.1593519
49. Lund, E. M. i Cmar, J. L. (2019). Factors Related to Employment Outcomes for Vocational Rehabilitation Consumers with Visual Impairments: A Systematic Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 518–537. <https://doi.org/10.1177/0145482X19885277>
50. Lund, E. M. i Cmar, J. L. (2020). A systematic review of factors related to employment in transition-age youth with visual impairments. *Rehabilitation psychology*, 65(2), 122–136. <https://doi.org/10.1037/rep0000303>

51. Makkawy, A. i Long, S. (2021). Visual Impairment in the Virtual Workplace: Exploration, Experience, and Interpretation. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(4), 299–309. <https://doi.org/10.1177/0145482X211028396>
52. Margrain, T. H. (2000). Helping blind and partially sighted people to read: the effectiveness of low vision aids. *British Journal of Ophthalmology*, 84(8), 919-921. <http://dx.doi.org/10.1136/bjo.84.8.919>
53. Martiniello, N., Wittich, W. i Jarry, A. (2018). The perception and use of technology within braille instruction: A preliminary study of braille teaching professionals. *British Journal of Visual Impairment*, 36(3), 195-206. <https://doi.org/10.1177/0264619618775765>
54. Matsunaka, K. i Koda, N. (2013). Japanese Business Organizations' Level of Familiarity with Assistance Dog Legislation and Their Acceptance of These Dogs in the Workplace. *Anthrozoös*, 26(4), 557–568. doi:10.2752/175303713x13795775535977
55. McDonnall, M. C. (2011). Predictors of Employment for Youths with Visual Impairments: Findings from the Second National Longitudinal Transition Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 105(8), 453–466. <https://doi.org/10.1177/0145482X1110500802>
56. McDonnall, M. C. i Cmar, J. (2019). Employment Outcomes and Job Quality of Vocational Rehabilitation Consumers With Deaf-Blindness. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(1), 13–24. <https://doi.org/10.1177/0034355218769461>
57. McDonnall, M. C., Cmar, J. L. i McKnight, Z. S. (2022). Beyond Employment Rates: Self-Employment and Other Categories of Work Among People With Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 116(5), 729–735. <https://doi.org/10.1177/0145482X221128831>
58. McDonnall, M. C., O'Mally, J. i Crudden, A. (2014). Employer Knowledge of and Attitudes toward Employees who Are Blind or Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 108(3), 213–225. <https://doi.org/10.1177/0145482X1410800305>
59. McDonnall, M. C. i Sui, Z. (2019). Employment and Unemployment Rates of People Who Are Blind or Visually Impaired: Estimates from Multiple Sources. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 481–492. <https://doi.org/10.1177/0145482X19887620>
60. McIlwaine, G. G., Bell, J. A. i Dutton, G. N. (1991). Low Vision Aids—Is our service cost effective? *Eye*, 5(5), 607–611. doi:10.1038/eye.1991.105



61. Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B. i Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331-336. doi:10.1177/1039856215618523
62. Mojon-Azzi, S. M. i Mojon, D. S. (2009). Strabismus and employment: the opinion of headhunters. *Acta ophthalmologica*, 87(7), 784-788. <https://doi.org/10.1111/j.1755-3768.2008.01352.x>
63. Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza, A. i Mojon, D. S. (2010). Impact of low vision on employment. *Ophthalmologica. Journal internationale d'ophtalmologie. International journal of ophthalmology. Zeitschrift fur Augenheilkunde*, 224(6), 381-388. <https://doi.org/10.1159/000316688>
64. Morris, M. R., Zolyomi, A., Yao, C., Bahram, S., Bigham, J. P. i Kane, S. K. (2016). "With most of it being pictures now, I rarely use it: Understanding Twitter's Evolving Accessibility to Blind Users ". U: *Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 5506-5516. doi:10.1145/2858036.2858116
65. Myklebust, J. O. i Båtevik, F. O. (2005). Economic independence for adolescents with special educational needs. *European Journal of Special Needs Education*, 20(3), 271-286. doi:10.1080/08856250500156012
66. Nahar, L., Sulaiman, R. i Jaafar, A. (2021). "Bangla Braille learning application" in smartphones for visually impaired students in Bangladesh. *Interactive Learning Environments*, 29(5), 821-834. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1619588>
67. Naraine, M. D. (2005). Lived workplace experiences of employees who are blind or visually impaired: A qualitative analysis. *University of Toronto*, Toronto, ON, Canada.
68. Naraine, M. D. i Fels, D. I. (2013). The importance of 'strategic chat time' for people who are blind or low vision. *British Journal of Visual Impairment*, 31(3), 208-216. <https://doi.org/10.1177/0264619613491484>
69. Naraine, M.D. i Lindsay, P. (2011). Social inclusion of employees who are blind or low vision. *Disability & Society*, 26, 389 - 403. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.567790>
70. Nguyen, N. X., Weismann, M. i Trauzettel-Klosinski, S. (2009). Improvement of reading speed after providing of low vision aids in patients with age-related macular degeneration. *Acta Ophthalmologica*, 87(8), 849-853. doi:10.1111/j.1755-3768.2008.01423.x

71. Okungu, P. A., Griffin-Shirley, N. i Pogrud, R. L. (2019). Accommodation Needs for Teachers Who are Blind and Teach Students with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(3), 248–259. <https://doi.org/10.1177/0145482X19854902>
72. Outwater-Wright, S. (2020). Putting an End to the Idea of Working Twice as Hard: How Leadership Can Affect Change in the Workplace for People Who Are Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(1), 70–72. <https://doi.org/10.1177/0145482X19900027>
73. Papakonstantinou, D. (2020). Relationships between individual characteristics and occupational possibilities for young adults with visual impairments. *British Journal of Visual Impairment*, 38(2), 137–150. <https://doi.org/10.1177/0264619619896005>
74. Papakonstantinou, D. i Papadopoulos, K. (2020). Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments. *Disability and rehabilitation*, 42(6), 798–805. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1510044>
75. Pavić-Rogošić, L., Vorberger, K., Čižmar, Ž., Hrustek, N., Čižmešija, A., Kirinić, V., Šimić, D., Ređep, N. i Frković, M. (2022). Digitalna.hr project – ideas, implementation and activities for integrating vulnerable groups into the digital society. *Croatian Regional Development Journal*, 3(2) 116-138. <https://doi.org/10.2478/crdj-2022-0012>
76. Petroff, J. G., Pancsofar, N. i Shaaban, E. (2019). Postschool Outcomes of Youths with Deafblindness in the United States: Building Further Understandings for Future Practice. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(3), 274–282. <https://doi.org/10.1177/0145482X19860005>
77. Pogrud, R. L. (2018). Accommodations and Modifications for Individuals with Visual Impairments: Too Many or Not Enough? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 112(3), 299–301. <https://doi.org/10.1177/0145482X1811200308>
78. Poppen, M., Lindstrom, L., Unruh, D., Khurana, A. i Bullis, M. (2017). Preparing youth with disabilities for employment: An analysis of vocational rehabilitation case services data. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(2), 209-224. <https://doi.org/10.3233/jvr-160857>
79. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 145/2020.
80. Qian, X., Johnson, D. R., Wu, Y. C., LaVelle, J., Thurlow, M. L. i Davenport, E. (2020). Parents' Postsecondary Education Expectations for Students with Autism, Intellectual Disability, and Multiple Disabilities: Findings From NLTS 2012. *Research and Practice*



for *Persons with Severe Disabilities*, 45(4), 256–270.  
<https://doi.org/10.1177/1540796920962423>

81. Ramos-García, O. I., Vuelvas-Alvarado, A. A., Osorio-Pérez, N. A., Ruiz-Torres, M. Á., Estrada-González, F., Gaytan-Lugo, L. S., Fajardo-Flores S. B. i Santana-Mancilla, P. C. (2022). An IoT Braille Display towards Assisting Visually Impaired Students in Mexico. *Engineering Proceedings*, 27(1), 11. <https://doi.org/10.3390/ecsa-9-13194>
82. Rumrill, P. D., Roessler, R. T., Battersby-Longden, J. C. i Schuyler, B. R. (1998). Situational Assessment of the Accommodation Needs of Employees who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(1), 42–54. <https://doi.org/10.1177/0145482X9809200107>
83. Rumrill, P. D., Schuyler, B. R. i Longden, J. C. (1997). Profiles of On-the-Job Accommodations Needed by Professional Employees who are Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(1), 66–76. <https://doi.org/10.1177/0145482X9709100111>
84. Ryles, R. (1996). The Impact of Braille Reading Skills on Employment, Income, Education, and Reading Habits. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 90(3), 219–226. <https://doi.org/10.1177/0145482X9609000311>
85. Sacks, S., Kekelis, L. i Gaylord-Ross, R. (Eds.). (1992). *The development of social skills by blind and visually impaired students: Exploratory studies and strategies*. American Foundation for the Blind.
86. Saunders, S. L. i Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: a scoping review. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(1), 100–110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
87. Shaw, A., Gold, D. i Wolffe, K. (2007). Employment-related Experiences of Youths who are Visually Impaired: How are these Youths Faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7–21. <https://doi.org/10.1177/0145482X0710100103>
88. Silman, F., Yaratan, H. i Karanfiller, T. (2017). Use of assistive technology for teaching-learning and administrative processes for the visually impaired people. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8), 4805-4813. 10.12973/eurasia.2017.00945a
89. Skjong, G. i Myklebust, J. O. (2016). Men in limbo: former students with special educational needs caught between economic independence and social security dependence. *European Journal of Special Needs Education*, 31(3), 302–313. doi:10.1080/08856257.2016.1187888

90. Skočić Mihić, S. i Pinoza Kukurin, Z. (2009). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s oštećenjima vida percipirane od strane poslodavaca. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45 (1), 51-62. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/45638>
91. Śmiechowska-Petrovskij, E. (2016). Teaching L. Braille System–New Challenges and Strategies. U: *Selected Aspects of Psychosocial Functioning of Persons with Disabilities* (str. 105-117).
92. Smith, K. J. i Stone, L. C. (2017). Employers' Legal Obligations to Accommodate Employees with Service Animals in the Workplace. *Employment Relations Today*, 44(2), 79–86. doi:10.1002/ert.21629
93. Söderström, S. i Ytterhus, B. (2010). The use and non-use of assistive technologies from the world of information and communication technology by visually impaired young people: a walk on the tightrope of peer inclusion. *Disability & Society*, 25(3), 303–315. doi:10.1080/09687591003701215
94. Steverson, A. (2020). Relationship of Employment Barriers to Age of Onset of Vision Loss. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(1), 63–69. <https://doi.org/10.1177/0145482X20901382>
95. Varadaraj, V., Wang, Y., Reed, N. S., Deal, J. A., Lin, F. R. i Swenor, B. K. (2020). Trends in Employment by Dual Sensory Impairment Status. *JAMA ophthalmology*, 138(2), 213–215. <https://doi.org/10.1001/jamaophthalmol.2019.4955>
96. Wahidin, H., Waycott, J. i Baker, S. (2018, December). The challenges in adopting assistive technologies in the workplace for people with visual impairments. U: *Proceedings of the 30th Australian Conference on Computer-Human Interaction* (str. 432-442).
97. Wolffe, K. (1999). Addressing Transportation Concerns of Potential Employers of People who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(4), 252–253. <https://doi.org/10.1177/0145482X9909300411>.
98. Wolffe, K. E. i Candela, A. R. (2002). A Qualitative Analysis of Employers' Experiences with Visually Impaired Workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 622–634. <https://doi.org/10.1177/0145482X0209600903>
99. Zakon o korištenju psa pomagača, Narodne novine, broj 39/2019.
100. Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osobama s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 6/2007, 5/2008.

101. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 157/2013, 152/2014, 39/2018, 32/2020.
102. Zakon o socijalnoj skrbi, Narodne novine, broj 18/22, 46/2022, 119/2022.
103. Zhao, Z., Rau, P.-L. P., Zhang, T. i Salvendy, G. (2009). Visual search-based design and evaluation of screen magnifiers for older and visually impaired users. *International Journal of Human-Computer Studies*, 67(8), 663–675. doi:10.1016/j.ijhcs.2009.03.006
104. Zhou, L., Smith, D. W., Parker, A. T. i Griffin-Shirley, N. (2013). The Relationship between Perceived Computer Competence and the Employment Outcomes of Transition-aged Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(1), 43–53. <https://doi.org/10.1177/0145482X1310700104>
105. Žolgar, I. i Lipec Stopar, M. (2016). Samopouzdanje budućih nastavnika glede poučavanja učenika oštećena vida u inkluzivnom obrazovnom okruženju. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 52(1), 0-0. <https://doi.org/10.31299/hrri.52.1.5>
106. Žuvela, B. S. (2013). *Individualni i kontekstualni činioci zapošljavanja slepih i slabovidih osoba. (Doktorska disertacija)*. Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.