

Zadovoljstvo poslodavaca sustavom potpore za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Turković, Tea

Master's thesis / Diplomski rad

2017

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:158:493218>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-02**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

TEA TURKOVIĆ

Zagreb, rujan, 2017.

Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

ZADOVOLJSTVO POSLODAVACA SUSTAVOM POTPORE ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

Studentica:

Tea Turković

Mentorica:

doc.dr.sc. Ana Wagner Jakab

Zagreb, rujan, 2017.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisao/napisala rad **Zadovoljstvo poslodavaca sustavom potpore za zapošljavanje osoba s invaliditetom** i da sam njegov autor/autorica.

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.

Rad je napisan pod mentorstvom doc.dr.sc. Ane Wagner Jakab, na Odsjeku za Inkluzivnu edukaciju i rehabilitaciju Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Tea Turković

Mjesto i datum: Zagreb, rujan, 2017.

Zahvaljujem svojoj mentorici na savjetima, izuzetnom strpljenju, velikoj podršci, što mi je omogućila izradu ovog diplomskog rada.

Mojim roditeljima.

Želim vam zahvaliti za sve što ste učinili i bili moje oči tijekom cijelog mog školovanja,
uz Vas sam vidjela i ono što sama nisam mogla.
Samostalnost koju sam postigla, dugujem vama.

Zadovoljstvo poslodavaca sustavom potpore za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Tea Turković

Mentorica: doc.dr.sc. Ana Wagner Jakab

Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Sažetak

Cilj ovog istraživanja je dobiti uvid u to koliko su poslodavci s područja Zagreba i Zagrebačke županije koji imaju iskustvo zapošljavanja osoba s invaliditetom zadovoljni cjelokupnim sustavom za zapošljavanje ovih osoba, kakvo je bilo njihovo iskustvo pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, te kako su zadovoljni podrškom stručnjaka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Diplomski rad obrađuje sustav potpora poslodavcima u Republici Hrvatskoj, analizira problematiku zapošljavanja osoba s invaliditetom te stavove i zadovoljstvo poslodavca potporama u različitim djelatnostima i aktivnostima poslodavaca.

Podaci su prikupljeni metodom polustrukturiranog intervjua, a pitanja su bila prilagođena djelatnosti poslodavca i vrsti invaliditeta osoba koju poslodavac zapošljava.

Provedenom tematskom analizom dobivene su preporuke za svakog sudionika kojima se nastoji poboljšati produktivnost zaposlenih osoba s invaliditetom i time poboljšati zadovoljstvo poslodavca postojećim sustavom potpora ali i doprinosom svakog zaposlenog pojedinca u ostvarenju radnih zadataka.

Ključne riječi

Osobe s invaliditetom, zapošljavanje, sustav potpora, zadovoljstvo poslodavca

Employee satisfaction with the support system for employment of persons with disabilities

Faculty of Education and Rehabilitation Sciences, Department of Inclusive education and Rehabilitation

Mentor: doc.dr.sc. Ana Wagner Jakab

Abstract

The aim of this research is to gain insight into how many employers from the Zagreb and Zagreb counties who have the experience of employing people with disabilities are satisfied with the overall employment system of these people, what their experience was in recruiting people with disabilities, and how satisfied they are with the support of specialists Employment of people with disabilities.

The thesis deals with the system of support to employers in the Republic of Croatia, analyzes the issue of employment of persons with disabilities, and attitudes and employer satisfaction with the various activities and employers' activities.

The data were collected by a semi-structured interview method, and the questions were tailored to the employer's activities and the type of disability of the person employed by the employer.

The thematic analysis provided recommendations for each participant seeking to improve the productivity of disabled persons, thereby improving the employer's satisfaction with the existing support system, as well as the contribution of each employee to the accomplishment of the job.

Keywords

people with disabilities, employing people, support system, employer satisfaction

SADRŽAJ

1.	UVOD	3
1.1	DOSADAŠNJE SPOZNAJE I MODELI PODRŠKE ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM	4
1.2	UVOĐENJE SUBVENCIJA I POTICAJA ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM	6
1.3	PRIMJERI DOBRE PRAKSE PRUŽANJA PODRŠKE POSLODAVCIMA PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM	8
1.4	ZAKONODAVNI OKVIR U POTPORAMA ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM	11
1.4.1	Povijesni pregled uspostave sustava potpora zapošljavanju.....	11
1.4.2	Sadašnje zakonodavno uređenje sustava potpora za poslodavce	14
1.5	POTREBA DODJELE DRŽAVNIH POTPORA	19
1.6	SUSTAV POTPORA POSLODAVCIMA KOJI ZAPOŠLJAVAJU OSOBE S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ	20
1.7	SUSTAV ZAKONSKIH OBVEZA POSLODAVACA PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ	22
2.	PROBLEM ISTRAŽIVANJA	23
3.	CILJEVI ISTRAŽIVANJA	25
4.	ISTRAŽIVAČKA PITANJA	26
5.	METODA I NAČIN PROVOĐENJA ISTRAŽIVANJA	26
5.1.1	Metoda prikupljanja podataka tijekom istraživanja.....	26
5.1.2	Odabir ciljane skupine poslodavaca	28
5.1.3	Provedba intervjua	30
5.1.4	Metoda obrade podataka tijekom istraživanja	32
6.	Kvalitativna analiza podataka.....	33

7. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA	41
8. ZAKLJUČAK.....	45
9. LITERATURA.....	48

1. UVOD

U svakoj uređenoj državi složene i ograničene mogućnosti gospodarstva bitno utječu na zapošljavanje opće populacije pa tako i osoba s invaliditetom. Republika Hrvatska imala je tu nesreću da je u bližoj povijesti prošla kroz burna politička razdoblja, od raspada bivše države, formiranja nove države, potom ratnih razdoblja i značajne ekonomske nestabilnosti pa na kraju i globalne ekonomske krize. Svi ovi događaji, a osobito ratna zbivanja bitno su utjecali na zapošljavanje opće populacije radnika a time i osoba s invaliditetom čiji je broj zbog posljedica rata značajno porastao. Tako financijski i ratom oslabljena država nije mogla odmah krenuti u uspostavu složenih sustava subvencija i poticaja zapošljavanju osoba s invaliditetom ali je donošenjem pravnih okvira u Republici Hrvatskoj započela taj proces. Ako se svemu navedenom doda da zapošljavanje osoba s invaliditetom otežavaju predrasude, prostorne i psihološke prepreke, onda je zapošljavanje ovih osoba iznimno zahtjevno. Stoga ne čudi što je broj zaposlenih osoba s invaliditetom u državama članica Europske unije puno veći nego u Republici Hrvatskoj (izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i mišljenja Odbora za građanske slobode, pravosuđe i unutarnje poslove i Odbora za prava žena i jednakost spolova 2016). Napravimo li usporedbu opće populacije i osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, mogu se uočiti velike razlike ne samo u zapošljavanju, već i u osobnom dohotku zaposlenih, kretanju, prijevozu, pristupu objektima, njihovim aktivnostima izvan kuće i u slobodno vrijeme, dostupnosti zdravstvene zaštite i njege te u sveukupnoj kvaliteti života. (Taylor, 1998, prema Skočić-Mihić, 2004).

Rad za čovjeka ima značajnu ulogu u životu. Osim ekonomske, rad i zapošljavanje zauzimaju važnu psihološku i socijalnu funkciju, a također je i izvor prestiža i društvenog statusa (Šverko, 1991, prema Skočić-Mihić, 2004). Zaposlene osobe općenito imaju veći osjećaj zadovoljstva životom, jer zaposlenost utječe na psihološku strukturu osobe, a profesionalno aktivne osobe imaju višu razinu samopoštovanja i višu razinu učinkovitosti (Eden, Aviram, 1993, prema Skočić-Mihić, 2004). Zapošljavanje za osobe s invaliditetom ima vrlo važnu ulogu u njihovom životu, jer osim svih navedenih činjenica, zapošljavanje osoba s invaliditetom sprječava njihovu socijalnu isključenost, održava i/ili povećava njihovu aktivnost u društvu, te je potvrda njihove društvene vrijednosti (Skočić-Mihić, 2004).

Stoga se u ovom radu želi istražiti, analizom dostupne literature iz tog područja, te raspravom rezultata istraživanja, koje su teškoće, ali i mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom, Ovim radom obuhvaćeno je istraživanje poslodavaca i njihovog zadovoljstva uspostavljenim sustavom potpora na prostorno ograničenom području Grada Zagreba i Zagrebačke županije.

1.1 DOSADAŠNJE SPOZNAJE I MODELI PODRŠKE ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Prvi zakonski dokument koji regulira profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom donesen je 1944. godine u Velikoj Britaniji (Zakon o zapošljavanju osoba s invaliditetom¹). Temeljem tog zakona uspostavljena je „Fundacija Remploy“, prva takva u Europi, pa možemo reći da je to prvi oblik organizirane pomoći pri zapošljavanju osoba s invaliditetom kojoj je namjena profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom u Europskoj uniji.

Zašto je donesen zakon i osnovana „Fundacija Remploy“ baš 1944. godine, samo jednu godinu prije završetka drugog svjetskog rata? Pojašnjenje je dao Žunić (2001): „Potreba za profesionalnom rehabilitacijom i ustrojstvom sustava zapošljavanja bila je uvjetovana mnoštvom ratnih stradalnika (vojnih i civilnih) kao i odnosom emocionalnog i moralnog duga prema invalidima Drugog svjetskog rata“ (Žunić, 2001, str. 16).

U Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom (1975) stoji: “Osobe s invaliditetom imaju pravo na ekonomsku i socijalnu sigurnost te na pristojan standard života. One imaju pravo, u skladu sa svojim sposobnostima, na osiguravanje i zadržavanje radnog mjesta ili zapošljavanje u korisnom, produktivnom i plaćenom zanimanju, te na pridruživanje sindikatima” (Rezolucija Opće skupštine Ujedinjenih naroda 3447, točka 7, prema Leutar, Babić, 2008, str 162).

¹ Zakonodavstvo u Ujedinjenom kraljevstvu internet stranica, legislation.gov.uk, posjećeno 01.05.2017., <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10>

Donošenjem Američkog akta o osobama s invaliditetom (ADA)² 1992. godine, pristup osobama s invaliditetom se počeo mijenjati. Tim aktom su donesene smjernice za daljnji rad na svim područjima potreba osoba s invaliditetom, pa tako i zapošljavanju, pritom je naglasak na osposobljavanju (job coach). Novouvedeni termin osposobljavanja ima ključnu ulogu, jer osobi s invaliditetom koja je potencijalni kandidat za posao može biti potrebna podrška prije zaposlenja (pri pronalasku zaposlenja, pripremama za razgovore s poslodavcem i sl.), tijekom zapošljavanja i nakon zaposlenja. Podrška nakon zaposlenja uključuje podršku osobi pri integraciji s radnom sredinom (od upoznavanja zaposlenika s mogućnostima osobe s invaliditetom, načinu komunikacije s osobom i drugo). Pri zapošljavanju uz podršku, glavni je fokus na pozitivne značajke pojedinca i ono što on može, a ne na njegove slabosti.

Multidisciplinarni tim stručnjaka Službe za profesionalno usmjeravanje osmišljava aktivnosti i programe profesionalne rehabilitacije, a osoba s invaliditetom treba aktivno sudjelovati i dati maksimalni angažman u postavljanju smjera svog profesionalnog razvoja (Kiš-Glavaš, 2002; Mašović, 1990; Rački, 1989). Takav pristup zahtijeva širok popis izbora zanimanja te dovodi u pitanje dosad poznate sustave srednjoškolskog obrazovanja osoba s invaliditetom koji daju uzak izbor mogućih zanimanja u kojima se mogu školovati. Dosadašnja rješenja s ograničenim brojem zvanja i zanimanja, (odnosno radnih mjesta za pojedine podskupine osoba s invaliditetom), su postala upitna jer kriterij zdravstvenih nedostataka nikako ne bi trebao biti presudan u donošenju preporuke za izbor zanimanja i daljnjeg školovanja.

Preporuka 99 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida, (Međunarodna organizacija rada, 1955), prvi je međunarodni dokument nakon kojeg dolazi do razvoja i organiziranja rehabilitacijskih centara te donošenja zakonodavstva i njegove praktične primjene.

Počeci rada ovih centara bili su usmjereni davanju informacija radnicima, osobama s invaliditetom i pripremi podrške poslodavcima koji bi odlučili zaposliti te radnike. Druga prednost razvoja tih centara očitovala se i u tome što su ostali radnici opće populacije dobili

² Usklađenost radnih mjesta, internet stranica, posjećeno 05.05.2017., Job accommodation network, <https://askjan.org/topics/jobcoaching.htm>

informacije o potrebama i mogućnostima rada osoba s invaliditetom te su ih lakše prihvatili kao radne kolege u procesima rada.

1.2 UVOĐENJE SUBVENCIIJA I POTICAJA ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Kako se socijalni model pristupa invaliditetu počeo sve više primjenjivati, kroz godine se mogao pratiti napredak u području zapošljavanja osoba s invaliditetom, osobito u razvijenijim zemljama Europe i svijeta. Primarni razlog je promjena načina shvaćanja invaliditeta u društvu, kao i golem napredak u razvoju tehnologije.

Na položaj osoba s invaliditetom djeluju prije svega odredbe Ustava Republike Hrvatske (NN, 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14) te međunarodni dokumenti Ujedinjenih naroda i drugih međunarodnih organizacija koje je Republika Hrvatska ratificirala (Urbanc, 2005).

Prava osoba s invaliditetom u Hrvatskoj regulirana su zakonskim propisima u okviru sustava zdravstva, obrazovanja i sporta, zapošljavanja i rada, mirovinskog osiguranja, socijalne skrbi, prostornog uređenja, stanovanja i mobilnosti te zaštite žrtava i sudionika rata.

Pristupnim članstvom, a kasnije i ulaskom Republike Hrvatske u Europsku uniju, prenesene su europske konvencije i direktive u ustavno pravni poredak Republike Hrvatske, a najznačajnija za zakonsko uređenje sustava potpore poslodavcima je Direktiva 78 Vijeća Europske zajednice (Sl. Europske zajednice 303/2000)³, o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja⁴.

U točki osam, Direktive Vijeća Europske zajednice, (Sl. Europske zajednice 303/2000) spominje se Smjernica za zapošljavanje, usvojena od strane Europskog Vijeća u Helsinkiju 10. i 11. prosinca 1999. godine. Njome je naglašena potreba za jačanjem tržišta radne snage

³ DIREKTIVA VIJEĆA 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/16

⁴ Direktiva vijeća Europske zajednice spominje se u Hrvatskom zakonodavstvu u Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN, 75/08, 112/12)

naklonjenog socijalnom uključivanju, oblikovanjem povezanog niza politika koje za cilj imaju borbu protiv diskriminacije skupina kao što su osobe s invaliditetom kako bi se povećao njihov udio u ukupnoj radnoj snazi. Odredbama te smjernice zahtjeva se osiguranje mjera kojima se u obzir uzimaju potrebe osoba s invaliditetom na radnom mjestu i borba protiv diskriminacije na temelju invaliditeta. Ovom se Direktivom ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje, zadržavanje na radu ili usavršavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta ili za provedbu odgovarajućeg usavršavanja, već integracija osoba s invaliditetom na temelju obvezne razumne prilagodbe radnog mjesta potrebama osoba s invaliditetom.

Točkom 20 Direktive 78 Vijeća Europske zajednice (Sl. Europske zajednice 303/2000), pojašnjen je pojam razumne prilagodbe koji definira odgovarajuće, odnosno učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, na primjer, prilagodbom prostorija i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenje u rad. Kako bi se utvrdilo uzrokuju li određene mjere nerazmjerno opterećenje, potrebno je voditi računa o financijskim i drugim povezanim troškovima, mogućim financijskim izvorima tvrtke, obrta ili poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili neke druge pomoći.

To znači da poslodavci, prema djelatnosti koju obavljaju, u skladu s vlastitim mogućnostima, i uz potporu državnih institucija, određenim radnicima s invaliditetom omogućuje pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje. Državne institucije bi u tom smislu morale omogućiti da te mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjernan teret. Navedenim smjericama navedeno je da bi država članica trebala svojim pravnim sustavom osigurati potpore kako bi olakšala trošak i osigurala stručnu pomoć poslodavcima.

U točki 27 Direktive 78 Vijeća Europske zajednice (Sl. Europske zajednice 303/2000), spominje se preporuka 86/379/EEZ od 24. srpnja 1986. godine, o zapošljavanju osoba s invaliditetom u Zajednici (2000), „Vijeće je utvrdilo okvirne smjernice u kojima su navedeni primjeri pozitivnih mjera za poticanje zapošljavanja i usavršavanja osoba s invaliditetom, a u svojoj Rezoluciji od 17. lipnja 1999. o jednakim mogućnostima zapošljavanja za osobe s invaliditetom, potvrdilo je važnost pridavanju osobite pozornosti, između ostalog,

zapošljavanju, očuvanju zaposlenja, usavršavanju i cjeloživotnom učenju osoba s invaliditetom.“⁵

Međutim u praksi se pokazalo da posebice osobe s intelektualnim teškoćama imaju najnepovoljniji radno-socijalni status bez obzira na subvencije i poticaje poslodavcima. Takve osobe prve gube posao i posljednje su koje ga ponovno dobivaju (Zovko, 2000; Mašović, 1996; prema Skočić-Mihić, Kiš-Glavaš, 2010). To se najčešće događa u prilikama kada prevladava nezaposlenost kao što je to bio slučaj u tranzicijskom razdoblju Hrvatske. Hrvatska je prešla na tržišno gospodarstvo (sa socijalističkog uređenja u kapitalističko), dogodio se niz zakonskih i drugih promjena u zadnjih desetak godina tako da 1998. godine oko 70 000 invalida rada zaposlenih na otvorenom tržištu ostaje bez posla, a broj zaštitnih radionica drastično opada (Skočić-Mihić, Kiš-Glavaš, 2010). Od njih 39 koje su zapošljavale oko 3 500 osoba s invaliditetom ostale su 4 s oko 400 zaposlenih osoba s invaliditetom (Šribar, 2002). Složeno stanje na području zapošljavanja osoba s invaliditetom nije riješeno niti donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/02, 33/05.), međutim novim Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14), stvari se mijenjaju nabolje i mogućnosti zapošljavanja kroz razne oblike organiziranja osoba s invaliditetom su brojnije. Može se reći da su se odredbama novog zakona konačno osigurali uvjeti za nove oblike udruživanja i organiziranja osoba s invaliditetom te omogućilo samozapošljavanje i punopravno suparništvo na tržištu rada s ostalim poduzećima.

1.3 PRIMJERI DOBRE PRAKSE PRUŽANJA PODRŠKE POSLODAVCIMA PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Dosadašnja istraživanja i praksa potvrđuju značaj uloge poslodavca u zapošljavanju osoba s invaliditetom. Velik je broj primjera dobre prakse u zemljama Europske unije vezano uz ulogu poslodavaca.

Republika Slovenija, Ministarstvo za rad, obitelj i socijalne poslove dodijelila je koncesiju za područje socijalne skrbi poduzeću „Želva“, koji se bave zapošljavanjem osoba s

⁵ Vodič kroz legislativu EU. Posjećeno 12.04.2017. na mrežnoj stranici EU-Lex, : http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32000L0078%20-%20ntr8-L_2000303HR.01001601-E0008

invaliditetom na šest lokacija, te cjelodnevnim smještajem za 10 osoba. Zapošljavanjem se osobe s invaliditetom uključuju u aktivni život i ostaju jednakovrijedni građani u okolini u kojoj žive i rade (Uršić, 2003).

U Ujedinjenom Kraljevstvu, poslodavci koji posvećuju dio svog poduzetništva zapošljavanju radnika s invaliditetom imaju pravo koristiti poseban simbol, koji označava pozitivan stav prema osobama s invaliditetom. Kada se taj simbol pojavi u oglasima za radna mjesta, kandidati s invaliditetom znaju da imaju značajnu mogućnost za uspjeh, uz uvjet da imaju potrebne kvalifikacije za slobodno radno mjesto (Skočić-Mihić, 2004).

Također imaju osnovan Forum poslodavaca koji se bavi zapošljavanjem osoba s invaliditetom a osnovan je 1988. godine u Ujedinjenom Kraljevstvu, s ciljem pomaganja poslodavcima u uspostavljanju učinkovitijih načina zapošljavanja osoba s invaliditetom i pružanja pomoći osobama s invaliditetom, odnosno promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom, na način da poslodavcima olakšavaju zapošljavanje ovih osoba, a njima zadržavanje zaposlenja (Skočić-Mihić, 2004). U okviru svojih redovnih aktivnosti, ova organizacija izdaje i časopis „Employers update“. Forum poslodavaca⁶ za zapošljavanje osoba s invaliditetom je jedina organizacija ovakvog tipa u Europi (Scott-Parker, 2003, prema Skočić-Mihić, 2004).

U Belgiji su razvijene službe integracijskog usmjerenja koje preuzimaju odgovornost za podizanje razine svijesti poslodavaca kroz podršku i informacije (Luyckx, 2002).

U Kanadi se potiču projekti koji promiču svijest građana i javnosti u okruženju na pozitivne primjere i potrebu zapošljavanja osoba s invaliditetom. Nagrađena je i jedna serija, koja je kao pilot projekt pomogao podizanju javne svijesti i promicanju zapošljavanja osoba s invaliditetom (Skočić-Mihić, 2004)⁷.

Republika Irska uvela je nagradu „Pozitivan prema invaliditetu“ za poslodavce koji su zadovoljili određene kriterije u vezi sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom (oznaku mogu javno isticati).

⁶ Forum poslodavaca, <http://www.businessdisabilityforum.org.uk/>

⁷ Razvoj ljudskih resursa Kanade financirao je ovaj projekt, radilo se o TV seriji od osam epizoda, koja je prikazala uspješnu integraciju osoba s invaliditetom

Irski savez poslovanja i poslodavaca (IBEC) osnovao je unutarnje nadzorno povjerenstvo za invaliditet koje se bavi zapošljavanjem osoba s invaliditetom. Njegove su funkcije, vođenje razgovora s poslodavcima, osnivanje mreže poslodavaca s ciljem objedinjavanja informacija i iskustava, osiguravanje okvira za konstruktivni dijalog o ovoj temi i sačinjavanje strategije vezane uz invaliditet (Skočić-Mihić, 2004).

U Austriji, Norveškoj i Švedskoj postoje formalni dokumenti, zakoni i pravilnici o zapošljavanju uz podršku, dok u Češkoj, Španjolskoj i Ujedinjenom kraljevstvu, zapošljavanje uz podršku nije rezultat državnih napora, već raznih servisa i fondova.

Primjeri pozitivnih praksi mogu se naći i u Hrvatskoj (Papa, 2008). Primjetan je trend uvođenja niza različitih mjera (edukacije za radnike bez invaliditeta, tečajevi znakovnog jezika, tečajevi profesionalnog usavršavanja za radnike s invaliditetom) za promicanje aktivnog sudjelovanja radnika s invaliditetom u poduzećima koja su obveznici kvotnog sustava.

U Hrvatskoj se ponovno uvodi nagrada „Poslodavac godine“ za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. Uvedena je nagrada za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, iako po zakonu to nisu obvezni, takvi poslodavci mogu ostvariti pravo na novčanu nagradu u iznosu od 15% minimalne plaće mjesečno za svakog zaposlenog radnika s invaliditetom. Forum za zapošljavanje u Republici Hrvatskoj provodi portal Moj posao⁸, iako se ne radi isključivo o zapošljavanju osoba s invaliditetom.

U mnogim zemljama, zapošljavanje uz podršku još uvijek je rezultat eksperimentalnih projekata ili pilot projekata, postoje čak i individualni slučajevi zapošljavanja uz podršku. Problema s uvođenjem sustava zapošljavanja uz podršku ima i zato što još uvijek nije dovoljno jasno, što je zapravo zapošljavanje uz podršku, sam termin i pojašnjenje tog modela zapošljavanja poslodavcima je komplicirano tako da trebaju stručnu pomoć jer se ne snalaze u mnoštvu pravnih odredbi te vrste podrške.

Uvođenjem državnih subvencija nastoji se smanjiti utjecaj diskriminacije na tržištu rada između opće populacije radnika i radnika osoba s invaliditetom. Europska unija nizom internih dokumenata zadnjih petnaestak godina intenzivno radi na smanjenju diskriminacije pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, u postupku donošenja je Europski zakon o pristupačnosti

⁸ Portal moj posao, internetska stranica s oglasima poslodavaca o slobodnim radnim mjestima opće populacije radnika, nije specijalizirana stranica za osobe s invaliditetom, <http://www.moj-posao.net/>

(European Accessibility Act, 2017). Trenutno se radi na pilot projektu uvođenja Europske iskaznice za osobe s invaliditetom⁹, uređeni su uvjeti za dodjelu nagrade gradu s najboljom pristupačnosti osobama s invaliditetom, izdana je brošura, pod nazivom „Oblici usavršavanja - Nove prilike za odrasle, Zapošljavanje i socijalni razvoj u Europi 2017)¹⁰, a provodi se i niz drugih aktivnosti.

U Svijetu, pa tako i Hrvatskoj, postoje dva osnovna modela zapošljavanja osoba s invaliditetom. To su: zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i zaštitno zapošljavanje. Najprihvatljiviji model zapošljavanja postavlja sebi kao cilj zapošljavanje osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada (Žunić, 2003; Rački, 1997). Podoblici zapošljavanja na otvorenom tržištu rada su radne jedinice u otvorenom gospodarstvu, zapošljavanje uz podršku i samozapošljavanje. Obzirom da na tržištu rada postoji i dio osoba s invaliditetom koji zbog prirode svog oštećenja nisu u stanju raditi na otvorenom tržištu rada (Rački, 1997; O'Flynn, Craig, 2001; Žunić, 2003, prema Skočić-Mihić, 2004), razvio se i model zaštitnog zapošljavanja (sheltered employment). Oblici zaštitnog zapošljavanja su: zaštitna radionica, radni centri i centri za radnu okupaciju (Žunić, 2003).

1.4 ZAKONODAVNI OKVIR U POTPORAMA ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

1.4.1 Povijesni pregled uspostave sustava potpora zapošljavanju

Kako je već ranije rečeno donošenjem Ustava 1991. godine, Republika Hrvatska započinje tranziciju iz socijalističkog u kapitalistički sustav. Temeljne odredbe zapošljavanja

⁹ Iskaznica EU-a za osobe s invaliditetom omogućit će jednak pristup određenim povlasticama, osobito u području kulture, zabave, sporta i prometa. Iskaznicu će uzajamno priznavati zemlje EU-a koje dobrovoljno sudjeluju u sustavu. Trenutno u Pilot projektu sudjeluje Belgija, Cipar, Estonija, Finska, Italija, Malta, Slovenija, Rumunjska, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=hr>

¹⁰ Države članice EU-a pozivaju se da do 2018. uspostave mehanizme za izvođenje programa *Oblici usavršavanja* koji se trebaju temeljiti na obrazovnoj strukturi koju već imaju. U tome trebaju sudjelovati svi dionici uključeni u obrazovanje odraslih. Europska unija pružat će potporu putem nekoliko programa financiranja, osobito u okviru Europskog socijalnog fonda i programa Erasmus+, te će olakšavati uzajamno učenje i razmjenu iskustava i tako doprinosti uspješnoj provedbi. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hr&pubId=8031&furtherPubs=yes>

osoba s invaliditetom nalaze se u Ustavu Republike Hrvatske (NN, 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), kojim se utvrđuje pravo građana odnosno radnika na rad, a člankom 57. jamči se i posebna skrb države u zaštiti osoba s invaliditetom.

Međutim samim donošenjem Ustava nije se ništa značajnije promijenilo obzirom da je početkom 90-tih godina Hrvatska u ratu mogla jedino preuzeti zakonodavstvo „bivše države“ i zadržati „staru“ politiku osposobljavanja, zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom. Tek uređenjem „nove“ države uvode se sustavne promjene i donosi niz zakona koji uređuju područja radnih odnosa, pa tako se donosi Zakon o radu (1995), Zakon o mirovinskom osiguranju (1998), Zakon o trgovačkim društvima (1993), Zakon o porezu na dodanu vrijednost (1995), Zakon o zapošljavanju (1990), Zakon o socijalnoj skrbi (1997) i dr. No samo donošenje spomenutih zakona nije bitnije uredilo položaj osoba s invaliditetom, već naprotiv, zbog pogrešaka u prevođenju i ispuštanja pojedinih naziva i pojmova došlo je do pogoršanja statusa osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom gube brojna socijalna prava među kojima su pravo na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje uz potporu ili zapošljavanja u zaštitnim poduzećima. Osobe s invaliditetom, kao najosjetljivija skupina, osjetile su svu težinu promjena. Ukupna nezaposlenost osoba s invaliditetom u tom periodu porasla je za 200% (Crnković-Pozaić, 2002, prema Skočić-Mihić, 2004). Do 1998. godine, oko 70. 000 invalida rada zaposlenih na otvorenom tržištu rada ostalo je bez posla (Šribar, 2002; Žunić, 2001, prema Skočić-Mihić, 2004).

Kako u svom radu navodi autorica Skočić-Mihić (2004), krajem 90-tih Vlada Republike Hrvatske pokreće aktivnosti s ciljem poboljšanja gospodarskog i socijalnog položaja osoba s invaliditetom, osniva se Povjerenstvo Vlade Republike Hrvatske za osobe s invaliditetom (1997) i donosi Nacionalnu politiku zapošljavanja (1998) i Nacionalni program za poboljšanje kvalitete življenja osoba s invaliditetom (1999).

Donošenjem svih ovih zakona nastala je prava zbrka u Hrvatskom zakonodavstvu, tako da je probleme iz tog područja trebalo urediti jednim zakonom, umjesto da više zakona uređuje pitanja važna isključivo za pojedine skupine osoba s najtežim oblicima invaliditeta (Šribar, 2002).

Tako je 2002. godine, prvi put u Hrvatskoj donesen jedan cjeloviti zakon koji pravno uređuje područje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/02). Njegovim

donošenjem u Republici Hrvatskoj stvoreni su temelji za uspješnu provedbu profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom (Žunić, 2003).

Zakonom je bilo predviđeno da tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti i druga državna tijela, te tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, javne službe, izvanproračunski fondovi i pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske dužni su na primjerenom radnom mjestu, prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima imati, do 31. prosinca 2004. godine, najmanje 2% zaposlenih osoba s invaliditetom od ukupnog broja radnika. Taj postotak se trebao svake četiri godine povećavati za jedan posto, tako da bi do 31. prosinca 2020. godine iznosio 6%. To je tada bio veliki napredak u obvezi zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Na osnovu članka 33. stavka 1., odredbe Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (2002), i članka 12. stavka 2. Zakona o ustanovama (NN, 76/93, 29/97 i 47/99), 2003. godine donesena je Uredba o osnivanju fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, (NN, 116/03). Time je započelo organizirani sustav uvođenja subvencija i profesionalne pomoći poslodavcima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Spomenutom uredbom određena je djelatnost i način financiranja Fonda. Sukladno članku 4. Uredbe o osnivanju fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, (NN, 116/03), djelatnost Fonda bila je provođenje politike razvitka i unapređivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, financiranje ili sufinanciranje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanja osoba s invaliditetom, financiranje radnih centara, isplata novčanih poticaja, sufinanciranje uvođenja novih tehnologija i programa namijenjenih zapošljavanju osoba s invaliditetom, sufinanciranje programa za održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom, sufinanciranje i financiranje programa edukacije stručnih osoba na području profesionalne rehabilitacije, sufinanciranje i financiranje programa istraživanja i razvoja profesionalne rehabilitacije, i nadzor nad ostvarivanjem prava na novčani poticaj i nad korištenjem drugih sredstava koje je odobrio Fond. Fond se financirao iz državnog proračuna i sustava posebnih doprinosa ali i donacija pravnih i fizičkih osoba.

Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj 16. siječnja 2003. godine donijela Nacionalnu strategiju jedinstvene politike za osobe s invaliditetom (NN, 13/03), potom je

Hrvatski sabor donio Deklaraciju o pravima osoba s invaliditetom (NN, 47/05), i zatim je donesena i prva Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom (NN, 63/07).¹¹ „Jedna od najvažnijih mjera Nacionalne strategije je zasigurno provedba Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, a koji omogućava profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad na otvorenom tržištu rada prema individualnim sposobnostima, mogućnostima i potrebama, sukladno dokumentima Europske unije, Vijeća Europe, Ujedinjenih naroda, Svjetske zdravstvene organizacije i Međunarodne organizacije rada, te sustavno potiče samozapošljavanje invalida“ (Dulčić, 2003, str. 6).

Ovim strategijama je potvrđena opredijeljenost i nastojanje Republike Hrvatske za nastavak pune primjene već ranije spomenutih međunarodnih standarda u prilagodbi radnih mjesta i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

1.4.2 Sadašnje zakonodavno uređenje sustava potpora za poslodavce

Zahtjevi za jednake mogućnosti zapošljavanja podrazumijevaju značajne prilagodbe i ulaganja poslodavaca u raznim oblicima i područjima rada, pri tome polazeći od osiguranja odgovarajućeg pristupa, ergonomije radnih mjesta, opremanja radnih mjesta specifičnom opremom, nabave prilagođenih strojeva, edukacije osoba s invaliditetom ali i drugih osoba u okruženju rada koje dolaze ili rade s novom opremom. Ova ulaganja, naravno zahtijevaju značajna materijalna sredstva što je dovelo do potrebe uvođenja sustava subvencija i potpora poslodavcima.

Danas područje poticanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj regulira niz zakona i pravilnika: Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14), Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. godine (NN, 042/17), Zakon o mirovinskom osiguranju (NN,

¹¹ Republika Hrvatska kao članica Ujedinjenih naroda, Europske unije i Vijeća Europe te potpisnica svih ključnih konvencija i standarda u području socijalne i ekonomske sigurnosti građana, preuzela je obvezu zaštite i promicanja ljudskih prava osoba s invaliditetom kako bi mogle ravnopravno sudjelovati u građanskim, političkim, ekonomskim, društvenim i kulturnim područjima života. Svoje opredjeljenje za puno ostvarivanje svih temeljnih ljudskih prava osoba s invaliditetom, Republika Hrvatska je kao treća država po redu u svijetu potvrdila i potpisivanjem Konvencije o pravima osoba s invaliditetom Ujedinjenih naroda 2007. godine, čime je pokazala da želi slijediti put napretka poštujući načela Konvencije i prava osoba s invaliditetom u potpunosti.

157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16), Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN, 016/17), Zakon o jedinstvenom tijelu vještačenja (NN, 85/14, 95/15), Zakon o ustanovama (NN, 76/93, 29/97, 47/99, 35/2008), Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom, (NN,64/01), Zakon o pravobranitelju za osobe s invaliditetom (NN, 107/07), Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 44/14, 02/15, 13/15, 113/16), Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 44/14, 02/15), Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN, 44/14, 97/14, 02/15), Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 44/14, 02/15), Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN, 44/14, 02/15) a djelomice i mnogi drugi kojima se ovo istraživanje neće baviti.

Nažalost, uza sve napravljeno Hrvatska još uvijek prilično zaostaje u ovom području u usporedbi s ostalim državama, što zbog slabije razvijenosti, što zbog teških povijesnih okolnosti, što zbog negativnih ekonomskih kretanja i ekonomske krize, međutim novi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14) donosi dosta pozitivnih novosti i mogućnosti za napredak.

Pod pojmom profesionalne rehabilitacije obuhvaćen je niz aktivnosti kojima se nastoji povećati razina vještina i kompetencija neke osobe s invaliditetom. Pod tim aktivnostima misli se na radno-tehnološke, tehničke, edukativne, socijalne, psihološke, pravne, gospodarske i druge mjere kojima se postiže stjecanje radnih znanja, vještina i navika, programski usmjerenih prema osobi s invaliditetom i radnom okruženju radi što lakšeg i funkcionalnijeg uključivanja osobe s invaliditetom u rad u struci ili zanimanju gdje će postizati najpovoljniji radni učinak s najmanjim izgledom da dođe do daljnjeg narušavanja njezinih preostalih radnih i općih sposobnosti (Žunić, 2001).

Pojam rehabilitacija se „odnosi na postupak kome je cilj omogućiti osobama s invaliditetom da postignu i održe svoju optimalnu razinu fizičke, osjetilne, intelektualne, psihičke i/ili socijalne učinkovitosti te tako steknu sposobnost mijenjanja svog života u pravcu veće neovisnosti“ (Standardna pravila o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom, 1999, str. 15). Prema istom izvoru ona „uključuje širok niz mjera i aktivnosti, od temeljne i opće rehabilitacije do aktivnosti usmjerenih općem cilju, kao što je na primjer profesionalna rehabilitacija“.

U „starom“ Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/02), bio je ograničen broj mogućih korisnika subvencija, Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji (NN, 33/05), pravnim osobama za zapošljavanje pridodane su i zaštitne radionice, radni centri i centri za radnu okupaciju. Prema novom zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji (NN, 157/13), dodane su još zaštitne i integrativne radionice a Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 152/14) dopunjen je stavak osam tako da na sustav kvota imaju pravo i pravne osobe u zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama, odnosno trgovačka društva, zadruge ili udruge u kojima više od polovine radnika čine osobe s invaliditetom, i dodane su osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju sukladno odredbama novog Zakona«. ¹²

Spomenutim izmjenama proširen je krug mogućih korisnika subvencija a time i povećana mogućnost zapošljavanja ili samozapošljavanja što do sada nije bilo moguće. Prema članku 8. stavku 4. i 5., novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji (NN, 157/13, 152/14), u kvotni sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom ubrajaju se:

- Zaposlene osobe s invaliditetom
- Učenici s teškoćama u razvoju i studenti s invaliditetom na praksi kod poslodavca
- Rehabilitanti na praksi kod poslodavca
- Studenti s invaliditetom zaposleni temeljem Ugovora o djelu redovitog studenta
- Osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez osnivanja radnog odnosa
- Osobe s invaliditetom čije redovno obrazovanje stipendira poslodavac
- Osobe zaposlene u zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama
- Osobe zaposlene u trgovačkom društvu, zadruzi ili udruzi u kojima više od polovine radnika čine osobe s invaliditetom
- Osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju sukladno članku 11. podstavcima 4. do 7. spomenutog Zakona.

Tijela državne uprave i javne službe dužne su dati osobi s invaliditetom prednost pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji (NN, 157/13, 152/14, članak 9. stavak 1.). Isto tako, osoba s invaliditetom se prilikom zapošljavanja dužna u

¹² Obzirom da u vrijeme pisanja ovog rada nije donesen Pročišćeni tekst ovih Pravilnika, potrebno je bilo navesti određene izmjene kojima je povećan obim poslodavaca koji ostvaruju prava na subvencije.

zamolbi za posao pozvati na to pravo i priložiti dokaze kojima potvrđuje ispunjavanje svih uvjeta za zapošljavanje za određeno radno mjesto, te dokaz o invaliditetu.

Još jedna zanimljiva novost u ovom zakonu je tzv. Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom. To je dokument koji sadrži popis zaposlenih osoba s invaliditetom, a vodi ga Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, koji podatke dostavlja u Hrvatski registar osoba s invaliditetom. To područje regulirano je Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN, 44/14, 97/14, 02/15).

Glavna promjena donošenjem novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji (NN, 157/13, 152/14), dogodila se upravo na području provedbe politike razvitka i unapređivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, donesena je Uredba o prestanku rada Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom a započeo je s radom Zavod za vještačenje i profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: Zavod) je javna ustanova osnovana Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14).

Zavod je s radom započeo danom upisa u sudski registar¹³, odnosno 07.veljače 2014. godine. Temeljna zadaća Zavoda je ispunjenje osnovnog cilja Zakona, a to je da se kroz niz aktivnosti potiču poslodavci, primarno oni na otvorenom tržištu rada, da zapošljavaju osobe s invaliditetom. Osim poticanja zapošljavanja osoba s invaliditetom i provođenja profesionalne rehabilitacije, zadaća Zavoda je i postupak vještačenja koji provodi jedinstveno tijelo vještačenja, zasebna ustrojstvena jedinica Zavoda, čija je djelatnost definirana Zakonom o jedinstvenom tijelu vještačenja (NN, 85/14, 95/15).

¹³ Sudski registar je javna knjiga koja sadrži vjerodostojne i ažurne podatke i isprave o subjektima upisa za koje je upis u registar propisan onim zakonima koji uređuju ustroj i djelovanje određene osobe a vode ga trgovački sudovi. Sudski registar u Republici Hrvatskoj ustrojen je po uzoru na Austrijski registar (Firmenbuch) i bio je prva javna knjiga u Republici Hrvatskoj koja se vodila u elektroničkom obliku. Informacijski sustav sudskog registra u funkciji je na svim trgovačkim sudovima od 17. ožujka 1995., Podatak preuzet sa stranice Vlade Republike Hrvatske, izvor: Internetski portal Ministarstva pravosuđa RH, posjećeno, 21.06.2017., <https://pravosudje.gov.hr/pravosudni-sustav-11207/ministarstvo-pravosudja-11355/informacijski-sustavi-u-pravosudnim-tijelima/sudski-registar/11714>

Iz svega navedenog vidljivo je da u procesu zapošljavanja osoba s invaliditetom sudjeluje više aktera, čija je uloga sasvim različita. Uloga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje je prikupljanje podataka o osobama s invaliditetom, njihovo informiranje o mogućnostima na tržištu rada, upućivanje na procjenu preostalih radnih sposobnosti, po potrebi i na dodatne programe obrazovanja, te u konačnici zapošljavanje osobe s invaliditetom, ali i informiranje poslodavaca o mogućnostima osoba s invaliditetom, njihovim radnim potencijalima, načinima prilagodbe radnih mjesta i drugo.

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u okviru kojeg su regionalni centri za profesionalnu rehabilitaciju ima važnu ulogu procjene preostalih radnih sposobnosti pojedinca s invaliditetom, utvrđivanja stupnja zapošljivosti osobe, te u slučaju potpune zapošljivosti, određivanja najprikladnijeg zanimanja za pojedinca, a u slučaju nezapošljivosti, upućivanje osobe na programe socijalnog uključivanja.

Mjere za provedbu programa profesionalne rehabilitacije propisane su Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14) a detaljnije aktivnosti obrađene su nizom pravilnika. Detaljniju razradu mogućih subvencija poslodavaca regulira već spomenuti Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 44/14, 02/15, 13/15, 113/16), Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 44/14, 02/15), i Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN, 44/14, 2/15). Tim pravilnicima definirani su načini primjene, sadržaj i mjere za korištenje prava na profesionalnu rehabilitaciju, uvjeti za procjenu invaliditeta u odnosu na postavljene radne zahtjeve i načini rješavanja mogućih poteškoća pri zapošljavanju koje bi mogle nastati zbog tjelesnih oštećenja, profesionalnih ili drugih bolesti osoba koje se namjeravaju zaposliti. Detaljnije će biti obrađeni u nastavku ovog rada.

U Republici Hrvatskoj su u veljači 2016. godine, sukladno podacima Hrvatskog registra za osobe s invaliditetom, zabilježeni podaci za 511 194 osobe s invaliditetom što čini 11,9% ukupnog stanovništva. Od toga je 203 606 ženskog (39,8%), a 307 588 (60,2%) muškog spola. U Registru su zabilježeni podaci za 35 367 djece s većim teškoćama u razvoju (6,9%) od čega je 13 334 (38%) djevojčica i 22 033 dječaka (62%), (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017.-2020., 2017).

1.5 POTREBA DODJELE DRŽAVNIH POTPORA

„Potreba pomoći društvene zajednice za uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada prepoznata je u svim dokumentima socijalne politike te politike rada i zapošljavanja. Uređena je Konvencijom UN o pravima osoba s invaliditetom, a u Europskoj uniji i nizom drugih dokumenata, uključivo i direktivama koje su države članice dužne implementirati u nacionalno zakonodavstvo, sve u cilju osiguranja jednostavnijeg i učinkovitijeg zapošljavanja osoba s invaliditetom, profesionalne rehabilitacije i uključivanja u društvenu zajednicu na ravnopravnoj osnovi s drugim osobama“.¹⁴ (Program poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom za 2015.-2016.).

Samo koordiniranim djelovanjem različitih sustava unutar društva moguće je utjecati na poboljšanje položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada. To djelovanje treba započeti od rane dijagnostike i odabira adekvatnih obrazovnih procesa koji će omogućiti razvijanje radnih i ostalih potencijala do pripreme za zapošljavanje i pružanje potpore pri zadržavanju postojećeg zaposlenja (Sokač, 2003).

U fazi neposrednog savjetovanja utvrđuju se psihičke i tjelesne sposobnosti pojedinca, polazeći od dijagnoze psihofizičkog statusa osobe s invaliditetom (Rački, 1997).

Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće oblike razumne prilagodbe radnog mjesta ovisno o potrebama pojedinca na radnom mjestu. Poslodavcima su osigurane poticajne mjere za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Majsec-Sobota (2002.; prema Skočić-Mihić, 2004) navodi četiri oblika naknade prihoda poslodavcima:

- Dotacije plaće kako bi se kompenzirala stvarna ili pretpostavljena niža produktivnost osoba s invaliditetom
- Dotacija za prilagodbu radnog mjesta, tehničke opreme i operativnih troškova pri zapošljavanju osobe s invaliditetom
- Porezne olakšice i dotacije za osnivanje poduzeća i

¹⁴ izvor: Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2017): Program poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom za 2015.-2016., str 1.

- Dotacija za plaću za radnika s invaliditetom tijekom profesionalne rehabilitacije i stručnog osposobljavanja, uz obvezu poslodavca da zadrži istu osobu u radnom odnosu barem šest mjeseci nakon prestanka dobivanja dotacije.

U Republici Hrvatskoj doneseno je odgovarajuće zakonodavstvo koje potiče zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i pod posebnim uvjetima u integrativnim i zaštitnim radionicama, te uređuje djelatnost i nadležnost Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom koji pruža stručnu pomoć poslodavcima pri odabiru kandidata, prilagodbi radnog mjesta i osiguranja potrebnih sredstava. Dakle prepoznat je zajednički interes sustavne skrbi o zapošljavanju osoba s invaliditetom i njihovom uključivanju na tržište rada te omogućavanja određenih potpora ali i uvjeta koji će pomoći u procesu zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Cilj uvođenja i dodjele potpora je povećati broj i oblike zapošljavanja osoba s invaliditetom koji mogu biti konkurentni na tržištu rada čime bi se istovremeno doprinijelo integraciji i dostojanstvu tih osoba a time i poboljšanju njihovih općih uvjeta života.

Tijekom 2016. godine Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom je nastavio provoditi aktivnu politiku zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom putem isplate poticaja poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. Ukupno je isplaćeno 52.247.234,34 kuna za 288 poslodavca, odnosno 1063 osoba s invaliditetom.¹⁵

1.6 SUSTAV POTPORA POSLODAVCIMA KOJI ZAPOŠLJAVAJU OSOBE S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

Obveza uvođenja sustava subvencija i kvota u zakonodavstvo pojedine zemlje, nalazi se u općim načelima Preporuke i rezolucije o rehabilitaciji i povratku osoba s invaliditetom u redovno okružje 1950.-1981. (Vijeće Europe, 1982). U točki 8, istog dokumenta, govori se o

¹⁵ Podatak preuzet sa stranice Vlade Republike Hrvatske, izvor: Internetski portal Vlade Republike Hrvatske, <https://vlada.gov.hr>, Godišnje izvješće o radu zavoda za vještačenje i profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom 2016. g., posjećeno 20.6.2017.

važnosti zapošljavanja za osobe s invaliditetom, uključujući mogućnost da se određena poduzeća obvežu na zapošljavanje točno određenog postotka osoba s invaliditetom.

Detaljnija razradba odredaba Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14) određena je Pravilnikom o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 44/14, 02/15, 13/15, 113/16). Istim se propisuje visina, vrsta, način i uvjeti ostvarivanja poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom koje osigurava i isplaćuje Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Poslodavac može za osobe s invaliditetom ostvariti poticaje pri zapošljavanju samo za osobe koje su upisane u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

Poslodavac, integrativna radionica i zaštitna radionica može ostvariti poticaje za subvenciju plaće osobi s invaliditetom, poticaje za financiranje dijela troškova obrazovanja, naknadu troškova prilagodbe mjesta rada, naknadu troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom, subvenciju kamata na kreditna sredstva namijenjena nabavi strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za zapošljavanje osobe s invaliditetom, naknadu troškova stručne podrške, naknadu troškova za provedbu inovativnih programa zapošljavanja.

Osoba s invaliditetom koja se samozapošljava, integrativna radionica i poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, mogu za svaku zaposlenu osobu s invaliditetom ostvariti subvenciju plaće u iznosu od 10% do 70% osnovice.

Prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom izuzeti iz sustava poticaja su tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti, tijela državne vlasti i druga državna tijela, javne službe i ustanove, izvanproračunski i proračunski fondovi, pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske, pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i pravne osobe s javnim ovlastima. Pravo na povrat dijela troškova mogu ostvariti jedino na troškove prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom i pravo na dio troškova stručne podrške.

1.7 SUSTAV ZAKONSKIH OBVEZA POSLODAVACA PRI ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

Pravni okvir o obvezi zapošljavanja osoba s invaliditetom detaljnije je opisan Pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 44/14, 02/15). Svi „kvotni“ sustavi imaju obilježje da postoje zakonski zahtjevi koji obvezuju poslodavce na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Pravilnik propisuje uvjete za poslodavce koji zapošljavaju više od 20 radnika te određeni postotak zaposlenih moraju biti osobe sa invaliditetom. U broj zaposlenih se ne ubrajaju sezonski radnici i radnici koji imaju ugovor na određeno. Određeni poslodavci zapošljavaju radnike na radna mjesta s posebnim uvjetima rada koja također mogu utjecati na kvotu zapošljavanja uz suglasnost Zavoda za vještačenje.

Osim zapošljavanja osoba s invaliditetom u stalni radni odnos, poslodavac može i ugovoriti suradnju sa samozaposlenom osobom s invaliditetom, primiti učenike ili studente s teškoćama u razvoju da obavljaju praksu, u kojem slučaju 4 učenika zamjenjuju 1 zaposlenu osobu.

Ukoliko kod poslodavca obavlja praksu rehabilitant računa se kao 1/2 zaposlene osobe s invaliditetom. Također poslodavcu se daje i mogućnost sklapanja ugovora o djelu s redovnim studentom invalidom, kao i da omogući stipendiju jednom ili više studenata invalida.

Poslodavac ima mogućnost i da primi osobu s invaliditetom na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa a to se računa kao četvrtina zapošljavanja jedne osobe s invaliditetom.

Kvotu ispunjava poslodavac koji zapošljava osobe s invaliditetom koje su evidentirane u očevidniku pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje. Poslodavac bi trebao sklopiti ugovor o radu s osobom s invaliditetom na najmanje 20 sati tjedno. Poslodavac mora provjeriti jesu li osobe s invaliditetom koje namjerava zaposliti evidentirane u očevidniku osoba s invaliditetom, u suprotnome ne ulaze u kvotu zapošljavanja. Zamjenska kvota koju ispunjava poslodavac u gore navedenim slučajevima uvjetuje ispunjavanje obveza i prava navedenih u ugovoru o poslovnoj suradnji. Novčanu naknadu od 30% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koju je trebao zaposliti plaća poslodavac koji nije ispunio kvotu. Poslodavci koji ne spadaju u državna tijela, jedinice lokalne i područne samouprave, javne službe i ustanove, izvanproračunske i proračunske fondove, pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu

Republike Hrvatske, pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, te pravne osobe s javnim ovlastima, poslodavci koji imaju podmirene novčane obaveze, osobe s invaliditetom koje nisu samozaposlene, poslodavci koji prelaze kvotu zapošljavanja, poduzeća koja imaju manje od 20 radnika a zapošljavaju osobe s invaliditetom mogu ostvariti pravo na novčanu nagradu u iznosu od 15% minimalne plaće mjesečno za svakog radnika s invaliditetom koji predstavlja višak u odnosu na propisanu kvotu (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom NN, 44/14, 02/15).

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom prati ispunjenje kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom te o uočenim nepravilnostima obavještava inspekciju rada.

Poslodavac koji se ne pridržava odredaba propisa može biti kažnjen novčanom kaznom od 5.000,00 do 30.000,00 kuna ako prilikom zapošljavanja ne da prednost osobi s invaliditetom, ukoliko je obveznik novčane naknade, a ne obračuna i ne uplati novčanu naknadu u visini i roku, ako ne postupa po odredbama zakona prema osobi s invaliditetom, ako koristi sredstva protivno namjeni koju odredi darovatelj, ako dohodak koristi za isplate radnicima, ako na posebnom računu ne vodi sredstva posebne namjene, ukoliko ne dostavi godišnje financijsko izvješće, ukoliko sredstva za posebne namjene koja su ostala neiskorištena ne utroši u poboljšanje uvjeta rada ili stvaranje uvjeta za nova radna mjesta. Poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe kaznit će se novčanom kaznom od 1.000,00 do 5.000,00 kuna ne ispune li obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 44/14, 02/15).

2. PROBLEM ISTRAŽIVANJA

Osobe s invaliditetom čine skupinu osoba koja je u najvećem postotku nezaposlena. Prema istraživanjima komisije Europske zajednice, stopa zaposlenosti među osobama s invaliditetom u Europi niža je 20 do 30% u odnosu na osobe bez invaliditeta (Nacionalna strategija izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom, NN, 63/07).

Mnoga istraživanja govore o stavovima poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, iz kojih se može iščitati da stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba s

invaliditetom ovise o prethodnom iskustvu poslodavaca s radnicima s invaliditetom, te o percepciji poslodavaca da su osobe s težim oštećenjima manje produktivne. Istraživanje je na tu temu provela Kiš-Glavaš (2003) i Skočić-Mihić (2004). U istraživanju Kiš-Glavaš (2003) poslodavci izražavaju najnegativnije stavove prema zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama i osoba s oštećenjima vida.

Obzirom na velika tehnološka postignuća u proteklih desetak godina i promjene zakonskih okvira, ovo istraživanje provedeno je kao rezultat potrebe za ispitivanjem zadovoljstva poslodavaca s novim sustavom potpore pri zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Potreba provedbe analize zadovoljstva poslodavaca proizlazi i iz niske ili nedovoljne razine informiranosti o mogućnostima osoba s invaliditetom, pravima i obvezama pri zapošljavanju ovih osoba, preprekama s kojima su se poslodavci suočili pri zapošljavanju osoba s različitim oštećenjima ali i preprekama u nastojanjima da ostvare državne subvencije i potpore.

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14), u čl. 3., navodi se da je osoba s invaliditetom ona osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima. Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti je osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti. Iznimno, osobom s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti smatra se i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti te osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti.

Kako je vidljivo, definicija pojma osobe s invaliditetom označava pojedinca kojemu su mogućnosti zapošljavanja trajno ili značajno smanjene kao posljedica prepoznatog tjelesnog ili mentalnog oštećenja (Žunić 2001). Današnja promjena razmišljanja u poimanju osobe s invaliditetom vidljiva je u Švedskoj gdje se pojam „*disability* (invalidnost) prikazuje kao „odnos između osobe i okoline i nije osobna značajka izazvana ozljedom ili bolešću“ (Howard, 1998; prema Skočić-Mihić 2004). Ovakav pristup omogućio bi promjenu mišljenja opće

populacije pa tako i poslodavaca o ograničenoj sposobnosti ili nesposobnosti za rad kakva danas prevladava obzirom na neki od zdravstvenih nedostataka, i omogućio poimanje činjenice da se svaka osoba s invaliditetom može osposobiti i te da je moguće prilagoditi njenim potrebama odgovarajuće okruženje rada.

Ove zakonom i pravilnicima propisane definicije često zbunjuju poslodavce kod određivanja vrste i kategorije poslova koje mogu dodijeliti pojedinom radniku s invaliditetom tako da je stručna pomoć i savjetovanje poslodavca nužno potrebna. Izostanak stručne pomoći, ili nepostojanje profesionalne analize svih specifičnih zahtjeva radnog mjesta u odnosu na mogućnosti i vještine rada osoba s invaliditetom mogu rezultirati porastom nezadovoljstva poslodavaca radnim učinkom radnika ili nezadovoljstva nedovoljnom, ili nedovoljno preciznom realizacijom povjerenih radnih zadataka.

Pogrešna percepcija i predrasude poslodavaca te nepoznavanje napretka tehnologije, posebice računanih programa i raznih pomagala, također mogu uzrokovati određeno nezadovoljstvo i neprihvatanje predloženih programa za zapošljavanje osoba s invaliditetom pa i uz mogućnost ostvarenja državnih subvencija. Budući da je obim propisa koji reguliraju ovo područje vrlo kompleksan, ovaj rad se koncentrira na dio koji se odnosi na potpore poslodavcima, njihovo mišljenje o tim potporama i njihovo zadovoljstvo nakon korištenja tih potpora.

3. CILJEVI ISTRAŽIVANJA

U skladu s problemom istraživanja postavljen je i cilj istraživanja koji je usmjeren na dobivanje uvida u trenutno zadovoljstvo poslodavaca, s područja Zagreba i Zagrebačke županije koji imaju iskustvo zapošljavanja osoba s invaliditetom, cjelokupnim sustavom zapošljavanja osoba s invaliditetom, kakvo je bilo njihovo iskustvo pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, te kako su zadovoljni podrškom stručnjaka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. Cilj je temeljem iskustva poslodavaca donijeti preporuke za daljnji rad edukacijskih rehabilitatora na ovom području ali i predložiti mjere za poboljšanje cjelokupnog pristupa osobama s invaliditetom sa svrhom razvoja vještina i kompetencija kako bi povećali njihovu produktivnost na poslovima koje obavljaju.

4. ISTRAŽIVAČKA PITANJA

U skladu s navedenim ciljem istraživanja, postavljena su sljedeća istraživačka pitanja:

1. Koliko ste zadovoljni postojećom zakonskom regulativom i propisima vezanim uz zapošljavanje osoba s invaliditetom?
2. Kakve su Vaše administrativne obveze pri zapošljavanju osoba s invaliditetom?
3. Kakva su Vaša iskustva pri zapošljavanju osoba s invaliditetom? Koje oštećenje, ili više njih, imaju osobe s invaliditetom u Vašem poduzeću? Kako su se osobe s invaliditetom pokazale u Vašem poduzeću?
4. Koliko ste zadovoljni podrškom stručnjaka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom?
5. Koje preporuke imate za unapređenje sustava za zapošljavanje osoba s invaliditetom i daljnji rad stručnjaka na ovom području?

5. METODA I NAČIN PROVOĐENJA ISTRAŽIVANJA

5.1.1 Metoda prikupljanja podataka tijekom istraživanja

Za prikupljanje podataka odabran je intervju kao jedna od istraživačkih metoda ispitivanja. Navedena metoda često se koristi u društvenim istraživanjima jer se jednostavno i brzo može prikupiti podatke o percepcijama, mišljenju, motivima, navikama, stavovima i slično. Odabrana tehnika intervjuiranja je osobni intervju „*licem u lice*“ (Tkalac Verčić, Sinčić Ćorić, Pološki Vokić, 2011, prema Miličević 2016). Glavna prednost tog tipa intervjuiranja je u tome što nema značajnog vremenskog razmaka između pitanja i odgovora; intervjuer i ispitanik mogu odmah reagirati na ono što sugovornik kaže. Na taj se način mogu dobiti spontaniji odgovori jer sugovornik nema vremena za dulje razmišljanje ili pripremanje odgovora. Hoće li ispitanik pristati na intervju ovisi i o brojnim faktorima poput anonimnosti, zainteresiranosti ispitanika za temu istraživanja ili vremena koje osoba koju namjeravamo intervjuirati ima na raspolaganju.

Početak intervjua smatra se jednim od njegovih najvažnijih, ali i najtežih dijelova jer, prema metodološkoj literaturi (Wengraf 2001), od prvog kontakta dobrim dijelom ovisi uspjeh intervjua. „Bit te pojave je u tome da ispitanik, na temelju vanjskog izgleda (način odijevanja, opća urednost ili neurednost, boja odijela, stupanj pomodarstva itd. ili fizičkog izgleda; oblik i izgled lica, oblik usta, nosa, eventualni fizički i estetski nedostaci itd.) ili nastupa ponašanja (sigurnost ili bojažljivost u držanju, povučenost ili živahnost, boja glasa i način govora i sl.) ili nečeg drugog (npr. o toj osobi ispitanik već nešto zna od ranije itd.), stvara sud o cijeloj osobi“ (Wengraf, 2001. str. 379).

Prije početka intervjua treba se podsjetiti svrhe i cilja istraživanja te se dobro upoznati s pitanjima i/ili temama navedenim u protokolu.

Istraživanje je provedeno metodom polustrukturiranog intervjua, a pitanja su bila prilagođena djelatnosti pojedinog poslodavca i vrsti oštećenja osoba/e s invaliditetom koju je poslodavac zapošljavao/zapošljava. Potom je napravljena tematska analiza podataka, kojom se došlo do tema značajnih za svakog sudionika, što je bilo nužno za kasnije donošenje zaključaka i preporuka. Iako protokol polustrukturiranog intervjua ne mora sadržavati konkretna pitanja, smatralo se, da je za ostvarenje osnovne svrhe diplomskog rada važno prirediti primjer polustrukturiranog intervjua u kojem će uz svako pitanje biti navedene i mogućnosti za dublje propitivanje ukoliko ispitanik ne odgovori na pitanje onoliko iscrpno koliko smo očekivali. Polustrukturirani intervjui su prikladna tehnika za istraživanje stavova i mišljenja ispitanika o složenim i delikatnim pitanjima jer omogućuje dublje i preciznije ispitivanje. Metoda polustrukturiranog intervjua odabrana je iz razloga fleksibilnosti pri prikupljanju podataka. S jedne strane intervjui imaju zadanu strukturu pitanja koja je bila postavljena svim sudionicima istraživanja, a s druge strane dozvoljavala je kreiranje i postavljanje novih pitanja koja nastaju kao rezultat sadržaja koji sugovornik iznosi (Gillham, 2005.). Polustrukturirani intervjui sastojao se od 5 otvorenih pitanja konstruiranih za potrebe ovog istraživanja.

Za uspješnu izvedbu intervjua potrebno je da su oba sugovornika zadovoljna razgovorom koji se vodio u ugodnoj atmosferi te da su prikupljeni bitni i kvalitetni podaci. Tijekom intervjua nastojalo se ispitanika navesti na otvoren razgovor i postaviti dobro oblikovano pitanje u trenutku kad je ispitanik spreman govoriti o određenoj temi.

5.1.2 Odabir ciljane skupine poslodavaca

Polazeći od problema istraživanja, kriterij za izbor sudionika u istraživanje bio je prethodno iskustvo poslodavaca u zapošljavanju osoba s invaliditetom. Gledajući prema broju zaposlenih, poslodavce možemo podijeliti na male, srednje i velike. Svi sudionici istraživanja bili su predstavnici tvrtki koje zapošljavaju ili su prije zapošljavale osobe s invaliditetom. Uključene su bile velike tvrtke poput DM-a, FINA-e, Ericssona Nikola Tesle i Zagrebačkog holdinga, srednje tvrtke poput Vinceka, AB Dizajna, Kuehne Nagel i male tvrtke vinarija Kezele, Restoran Horok, Otto Bock Adria.

Sudionici za intervju odabirani su po načelu namjernog uzrokovanja (Miles, Habermas, 1994) kako bi se obuhvatili sudionici sa znanjem i iskustvom relevantnim za predmet istraživanja. Kriteriji odabira osiguravaju veću homogenost i bolju informiranost sudionika o temi razgovora (Miles, Habermas, 1994), a najvažniji kriterij je značajnost funkcije donošenja odluke o pokretanju postupka zapošljavanja osobe s invaliditetom ili zadržavanja na radu osobe s invaliditetom kao i poznavanje propisa iz područja ostvarivanja prava na subvencije i poznavanje socijalne politike u Republici Hrvatskoj, odnosno djelovanja i podrške državnih institucija u ovom području.

Pri tome valja napomenuti da su velike tvrtke zastupali voditelji odjela za ljudske resurse, dok su obrte, mala i srednja poduzeća zastupali njihovi vlasnici (npr. Vincek, Vinarija Kezele, AB dizajn...). Istraživanjem su obuhvaćeni poslodavci s različitih područja djelatnosti, uslužne djelatnosti na održavanju gradskih komunalija, (Zagrebački holding), trgovačko uslužne djelatnosti uvoza, skladištenja i prodaje gotovih farmaceutskih i drugih proizvoda (DM), prehrambene djelatnosti i proizvodnje slastica i ugostiteljstva (Vincek), seoskog turizma i ugostiteljstva (vinarija Kezele), do tehnologije razvoja komunikacija, proizvodnje elektronskih uređaja i programskih podrška za te uređaje (Ericsson).

S obzirom da se u svim tim tvrtkama osobe s invaliditetom zapošljavaju zahvaljujući suradnji s udrugama osoba s invaliditetom i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, predstavnici tvrtki koji su sudjelovali u istraživanju educirani su za rad s osobama s invaliditetom te dobro znaju koje su prilagodbe potrebne za osobu s pojedinim oštećenjem (ovisno o tome koje oštećenje ili više njih imaju prethodno zaposlene osobe). Upućeni su i u sustave potpora i subvencija državnih institucija obzirom da surađuju s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje.

U nastavku su u Tablici 1 prikazane tvrtke čiji su predstavnici sudjelovali u intervjuu, te oštećenja koja imaju njihovi zaposlenici s invaliditetom.

Tablica 1. Sudionici istraživanja i vrste oštećenja zaposlenih osoba s invaliditetom

TVRTKA	ZAPOSLENICI S INVALIDITETOM
Restoran Horok	Oštećenje sluha
Slastičarnica Vincek	Oštećenje sluha
Zagrebački Holding	Oštećenje vida
Ericsson Nikola Tesla	Oštećenje vida
Otto Bock Adria	Motorički poremećaji
FINA	Motorički poremećaji
DM Drogeriemarkt	Intelektualne teškoće
Kuehne Nagel	Intelektualne teškoće
AB Dizajn	Višestruke teškoće (prevladava kombinacija motoričkih poremećaja i intelektualnih teškoća)
Vinarija Kezele	Višestruke teškoće (prevladava kombinacija motoričkih poremećaja i intelektualnih teškoća)

Tablicom 1, prikazana je struktura oštećenja osoba s invaliditetom u zavisnosti s djelatnosti poslodavca koja je te osobe zapošljavala. Osobe s oštećenjem sluha i višestrukim teškoćama zapošljavane su u prehrambenoj djelatnosti, a osobe s oštećenjem vida i motoričkim teškoćama zapošljavane su u tvrtkama s uslužnim i trgovačkim djelatnostima.

U Tablici 2 prikazan je pregled ispitanika s obzirom na ukupan broj zaposlenih i strukturu djelatnosti poduzeća.

Tablica 2. Pregled ispitanika prema strukturi poduzeća (veličina i djelatnost)

Djelatnost	broj zaposlenih	1-5	6-20	21-50	51 +	Ukupno
Trgovina					1	1
Ugostiteljstvo			1			1
Veze i telekomunikacije					1	1
Uredsko poslovanje					2	2
Turizam	1					1
Skladištenje i pakiranje				1		1
Proizvodnja suvenira				1		1
Slastičarstvo				1		1
Proizvodnja pomagala				1		1
Ukupno		1	1	4	4	10

Iz Tablice 2, vidljivo je da od ispitanih poslodavaca najveći broj njih zapošljava više od pedeset zaposlenih, (četiri poslodavca), također četiri poslodavca zapošljavaju između dvadeset i pedeset zaposlenika dok je samo jedan ispitanik zapošljavao manji broj zaposlenika (jedan do šest zaposlenih) i jedan ispitanik koji je zapošljavao od šest do dvadeset zaposlenika.

5.1.3 Provedba intervjua

Posebna pozornost u pripremi intervjua usmjerena je na pozivanje sudionika u istraživanje i davanje njihove suglasnosti za provedbu i objavu istoga. Istraživanje je planirano tjednima prije početka njegove realizacije, a planiranje je uključivalo proučavanje literature za

sastavljanje teorijskog koncepta, definiranje cilja istraživanja i istraživačkih pitanja, izradu sporazuma istraživača i sudionika istraživanja, sastavljanje pitanja za intervju u svrhu provedbe istraživanja, te na koncu planiranje mjesta provedbe istraživanja.

Svim sudionicima je prije provođenja intervjua objašnjena svrha istraživanja te im je zajamčena povjerljivost i anonimnost pri prikazu rezultata. Sudionicima istraživanja rečeno je da transkripti¹⁶ neće nigdje biti pojedinačno prikazani već pažljivo pohranjeni, a da će rezultati biti predloženi kao objedinjeni ukupni rezultati istraživanja. Nakon provedenih intervjua ispitivač je preslušao sve transkripte i bilježio svoje dojmove u obrazac konstruiran na računaru za potrebe ovog istraživanja.

Anketirani sugovornici su prije početka intervjua kontaktirani službeno e-mailom, kako bi potvrdili pristanak za sudjelovanje u istraživanju. Sa svim sudionicima potpisan je Sporazum između ispitivača i sudionika. Prije samog početka intervjua, dogovoren je termin i prostor u objektima poslodavaca bez prisustva drugih zaposlenika. Intervjui su provedeni u dogovoru sa sudionicima, u zakazanom terminu kako ne bi bilo ometanja ili prekidanja sugovornika tijekom provedbe intervjua.

Svi sudionici su odabrali termine tijekom radnog vremena na njihovom radnom mjestu. Tijekom provedbe intervjua obje strane su se složile o potrebi isključenja mobitela zbog sprečavanja ometanja. Sudjelovanje u istraživanju je bilo dobrovoljno, a sudionicima istraživanja dana je mogućnost da u bilo kojem trenutku istraživanja od njega odustanu. Samo trajanje intervjua nije bilo vremenski ograničeno, ispitanici su imali onoliko vremena za odgovaranje koliko im je bilo potrebno. Prosječno vrijeme trajanja intervjua bilo je 25 -35 minuta. Odgovori sugovornika su snimani te su na temelju audio zapisa načinjeni transkripti. Kod provedbe intervjua uređaj za snimanje razgovora stajao je na stolu između ispitivača i ispitanika. Intervjui su za svaku tvrtku bili provedeni individualno u vrijeme i na mjestu koje je odgovaralo sudionicima istraživanja te u približno istim uvjetima.

Tijek razgovora pratio je razvoj teme, od trenutnog stanja preko iskustava i prepreka na koje su nailazili pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, do smjernica koje poslodavci predlažu

¹⁶ transkripcija (lat. *transcriptio*: prepisivanje; prenošenje). U lingvistici, postupak zamjene znakova jednoga pismovnog sustava znakovima drugoga pismovnog sustava. Pri tom se nužno mora voditi računa o izgovoru znakova koje treba transkribirati. Stoga, sustav transkripcije ne pruža obavijesti o tome kako je što bilo napisano u izvorniku, ali pruža obavijesti o tome kako se što izgovaralo u jeziku izvorniku. Izvor mrežna stranica Hrvatske enciklopedije, posjećeno 24.7.2017., <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=62043>

za daljnji angažman stručnjaka i unapređenje cijelog sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Raspon dobi ispitanika je od 35 do 65 godina. Istraživanje je provedeno u periodu od rujna 2016. do travnja 2017. godine, a u istraživanju je sudjelovalo 10 poslodavaca koji imaju iskustvo zapošljavanja osoba s različitim oštećenjima. Mali uzorak ispitanika koji su prihvatili sudjelovanje u istraživanju samo potvrđuje da poslodavci¹⁷ nerado pristaju na razgovor i otvoreno govore o problemima u vlastitom poduzeću.

5.1.4 Metoda obrade podataka tijekom istraživanja

Kvalitativna analiza sadržaja osim što može produbiti naše razumijevanje pojave također može ukazati i uputiti na ono što kriju subjektivna iskustva nedohvatljiva drugim sredstvima (Milas, 2005, prema Laklija 2011). Kvalitativna analiza sadržaja je sukladno tome definirana kao „*metoda istraživanja za subjektivnu interpretaciju pisanog/tekstualnog sadržaja kroz sustavan klasifikacijski proces kodiranja i identifikacije tema ili obrazaca*“ (Hsieh, Shannon, 2005, prema Laklija, 2011). U svrhu organiziranja prikupljenih podataka, korišten je postupak kodiranja. Kodiranje sadrži tri različita postupka kojima je prethodilo upoznavanje s podacima i izrada transkripta:

- a) pripisivanje kodova (značaja) empirijskoj građi,
- b) pridruživanje srodnih kodova u kategorije te
- c) analiza značenja pojmova i kategorija.

¹⁷ kada se spominje poslodavac, u ovom radu se misli na osobu koja ima značajan ili presudan utjecaj na odabir novih zaposlenika a ujedno je i glavna zainteresirana strana za ostvarenje poticaja i subvencija. To su uglavnom vlasnici tvrtke, direktori, manageri, stručni radnici u kadrovskim službama.

6. KVALITATIVNA ANALIZA PODATAKA

Obzirom na cilj istraživanja i postavljena istraživačka pitanja, u ovom istraživanju koristila se kvalitativna tematska analiza sadržaja. Samo kvalitativno istraživanje istražuje kvalitetu situacije, stvarnosti, procesa, produkata, odnosa među ljudima i dr. (Jeđud, 2007.). Takva vrsta istraživanja temeljena je na filozofskoj poziciji koja je interpretativna, odnosno zainteresirana za načine na koje se socijalni svijet interpretira, razumije, doživljava ili reproducira. Nadalje, utemeljen je na metodama prikupljanja podataka koje su fleksibilne i osjetljive na socijalni kontekst u kojem se podaci produciraju (Jeđud, 2007.).

Za analizu podataka prikupljenih polustrukturiranim intervjuom potrebno je dosta vremena zbog velike količine snimljenog materijala iz kojeg je potrebno izdvojiti odgovore koji se odnose na postavljena istraživačka pitanja. Istraživanje je potvrdilo da mogućnost dubljeg propitivanja postavljanjem potpitanja omogućuje dublji uvid u ispitanikova razmišljanja o temi koja se istražuje nego što se može dobiti postavljanjem samo unaprijed pripremljenih pitanja.

Kod kvalitativne tematske analize, za razliku od drugih kvalitativnih metoda, ključne teme za koje želimo dobiti odgovore su unaprijed definirane, a istraživanje se u pravilu provodi jednokratno i u vremenski ograničenom razdoblju. Iako odražava originalna opažanja i refleksije sudionika, prikupljanje podataka je strukturiranije nego što je to tipično za kvalitativna istraživanja, a analiza podatka je jednostavnija (Pope i Mays, 2000.; Lacey i Luff, 2007., prema Ajduković, Urbanc, 2010).

Cilj polustrukturiranog istraživanja ovog intervjua bio je dobiti odgovore na pitanja koliko su poslodavci upoznati sa sustavom subvencija, koliko su informirani o državnim institucijama i stručnjacima koji mogu pomoći pri osmišljavanju i uređenju radnog prostora za osobe s invaliditetom, koliko su poslodavci informirani o potrebi edukacije radnika te da li su zadovoljni financijskim učinkom postojećih subvencija u odnosu na financijske potrebe uređenja i pristupa radnih mjesta. Cilj je također bio dobiti i odgovore na pitanja kako su zadovoljni radom i općenito učinkovitošću osoba s invaliditetom te kakvo je njihovo mišljenje o potrebi većeg angažmana poslodavaca u stvaranju pristupačnih radnih mjesta za osobe s invaliditetom. Nastojalo se razgovorom navesti poslodavce da sami iznesu prijedloge za poboljšanje i omoguće povratnu informaciju stručnim službama i institucijama što bi trebalo mijenjati a što zadržati kao dobro u sustavu poticaja zapošljavanja osoba s invaliditetom.

U nastavku su interpretirani rezultati istraživanja dobiveni kvalitativnom analizom. Prema postavljenim istraživačkim pitanjima formirana su 3 tematska područja. Prvo tematsko područje obuhvaća zadovoljstvo trenutnim zakonskim okvirom i administrativnim obvezama.

Drugo tematsko područje čine iskustva poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, što uključuje zadovoljstvo poslodavaca količinom i kvalitetom informacija o radnim mogućnostima osoba s invaliditetom, ali i zadovoljstvo samim radnicima s invaliditetom u njihovim tvrtkama, dok se zadnje tematsko područje bavi zadovoljstvom podrškom stručnjaka pri zapošljavanju ovih osoba te preporukama za daljnji angažman stručnjaka i unapređenje sustava za zapošljavanje ovih osoba. U Tablici 3 nalaze se odgovori ispitanika vezano uz prvo tematsko područje, sažeti u teme i kategorije koje su ključne za njih.

Tablica 3 – Zadovoljstvo poslodavaca trenutnim zakonskim okvirom i administrativnim obvezama

Tematsko područje: Zadovoljstvo poslodavaca trenutnim zakonskim okvirom i administrativnim obvezama	
KATEGORIJA	TEMA
Zadovoljstvo trenutnim zakonskim okvirom i administrativnim obvezama	Doprinos zakonske regulative zapošljavanju osoba s invaliditetom
Značaj poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom, Problemi u ostvarivanju poticaja zbog kašnjenja u osnivanju centara za vještačenje i profesionalnu rehabilitaciju	Poticaji za zapošljavanje i problemi pri njihovom ostvarivanju
Prednost je u smanjenju kvotnog sustava za zapošljavanje osoba s invaliditetom	Kvotni sustav za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Iz odgovora ispitanika na prva dva istraživačka pitanja navedenih u Tablici 3, vidljivo je da su ispitanici zadovoljni trenutno važećom zakonskom regulativom koja se tiče zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Ispitanici ističu da novi zakon nudi više poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Prema njihovom mišljenju ti poticaji motiviraju poslodavce koji još nemaju zaposlene osobe s invaliditetom da se informiraju i educiraju o dostupnim radnim potencijalima i novim pomoćnim tehnologijama za osobe s invaliditetom. To možemo potkrijepiti činjenicom da je prije 2015. godine, kada je na snagu stupio novi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14), bilo puno teže doći do financijske potpore za prilagođavanje radnih mjesta osobama s invaliditetom, jer se na iste dugo čekalo, što je jedan od razloga slabijeg zapošljavanja osoba s invaliditetom. Više ispitanika također ističu smanjenje visine kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, jer je ista definirana u prethodnom zakonu po njihovom mišljenju bila prevelika.

Ispitanici se ne žale na administrativne obveze, tek je jedan ispitanik imao problema s prijavom osobe na doprinose kako bi ostvario subvencije. Administrativne obveze iste su kao i za prijavu radnika bez invaliditeta. Nakon dovršetka procesa zapošljavanja, novozaposlena osoba s invaliditetom upisuje se u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14)). Ono što se ispitanim poslodavcima ne sviđa, odnosno s čime nisu zadovoljni jest kašnjenje s osnivanjem i radom centara za vještačenje i profesionalnu rehabilitaciju u drugim dijelovima Hrvatske, odnosno podružnicama, jer upravo ti centri rješavaju pitanja vezana uz financiranje prilagodbi radnih mjesta (nekada je to bilo u nadležnosti Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom).

Treće istraživačko pitanje obrađeno je u Tablici 4, a bavi se dosadašnjim iskustvima poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. Teme i kategorije prikazane su u Tablici 4. Isti način prikaza kreiran je i za posljednja dva istraživačka pitanja koja se tiču zadovoljstva podrškom stručnjaka i preporukama za daljnji sustavni razvoj ovog područja.

Tablica 4 – iskustva poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom

Tematsko područje:	
Iskustva poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom	
KATEGORIJA	TEMA

<p>Pozitivna iskustva zapošljavanja kroz otvorenu komunikaciju sa zaposlenikom koji ima oštećenja vida ili sa slijepim zaposlenikom,</p> <p>Prilagodba radnog mjesta odvijala se temeljem uvažavanja potreba osobe s oštećenjem vida i na otvorenoj komunikaciji s osobom</p>	<p>Pozitivno iskustvo, važnost otvorene komunikacije sa zaposlenicima s invaliditetom.</p> <p>Način pristupa osobi s invaliditetom.</p>
<p>Pozitivna iskustva zapošljavanja osoba s motoričkim teškoćama,</p> <p>Prilagodba riješena u komunikaciji sa zaposlenicima s invaliditetom</p>	<p>Pozitivna iskustva, važnost otvorene komunikacije</p> <p>Način pristupa osobi s invaliditetom</p>
<p>Pozitivna iskustva, besplatan tečaj znakovnog jezika kao oblik pomoći i podrške za poslodavca, prisutnost stručne podrške iz Saveza Gluhih kako bi zaposlenici naučili specifičnosti komunikacije s Gluhima</p>	<p>Pozitivno iskustvo zbog prisustva stručne podrške pri zapošljavanju</p>
<p>Negativno iskustvo razumijevanja i podrške od strane radnika građevinske tvrtke prilikom prilagodbe prostora i rješavanja prostornih prepreka</p>	<p>Negativno iskustvo razumijevanja i podrške radnika prilikom radova na prilagodbi prostora</p>
<p>Značajna podrška CRZ-a i Udruge za promicanje inkluzije pri uvođenju osobe s IT u posao</p>	<p>Značaj stručne podrške od strane udruga za osobe s intelektualnim teškoćama</p>
<p>Iskustvo dobre suradnje s Udrugom za promicanje inkluzije i podrška u</p>	<p>Značaj stručne podrške od strane udruga za osobe s intelektualnim teškoćama</p>

provođenju zapošljavanja osobe s intelektualnim teškoćama	
Značajna stručna podrška i vođenje pri zapošljavanju osobe s višestrukim teškoćama od strane djelatnika Centra za rehabilitaciju	Važnost stručne podrške pri zapošljavanju osoba s višestrukim teškoćama
Pozitivna iskustva, dobra suradnja s Udrugom OSI kod zapošljavanja osoba s različitim oštećenjima	Važnost suradnje s udrugom OSI,

Svi ispitanici ističu pozitivna iskustva pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, te ističu da su osobe s invaliditetom jako dobri radnici i da su se odlično uklopili u njihovo radno okruženje. Poslodavci koji zapošljavaju osobe s oštećenjem vida i motoričkim poremećajima napominju kako je vrlo važna otvorena komunikacija sa zaposlenicima s invaliditetom, jer se jedino na taj način može pridonijeti poboljšanju njihove radne učinkovitosti. Na primjer, poslodavac je postavio trake vodilje unutar zgrade zbog velikog prostora tvrtke, nabavljen je brajčni redak za potrebe posla i sl.

Kod zapošljavanja osobe s motoričkim teškoćama, jedna je tvrtka imala poteškoća s rješavanjem prostornih prepreka pri zapošljavanju osobe s paraplegijom koja se kreće uz pomoć invalidskih kolica (izgradnja rampe za prilaz radnom mjestu) jer je, osim dvogodišnjeg čekanja na financijsku potporu, bilo problema i s izvođačem radova. Izvođač radova nije imao iskustva s gradnjom prilaza, te je izgrađen nepravilan nagib i odmorište.

Kada je riječ o zapošljavanju gluhih osoba, ispitanici ističu veliku važnost tečaja znakovnog jezika i stručnu podršku Saveza gluhih dok se ostali zaposlenici nisu prilagodili na način komunikacije s gluhom osobom. Tipičan problem u interakciji između gluhih i čujućih osoba je obraćanje čujućih osoba prevoditelju ili drugoj osobi koja poznaje znakovni jezik, umjesto obraćanja direktno gluhoj osobi. Tu je, kažu, znakovni jezik i iskustvena radionica nakon tečaja bio pravi okidač za promjenu pristupa. Ispitani poslodavci ističu također da su jako zadovoljni pomoći koju im pružaju stručnjaci Centra za rehabilitaciju Zagreb. U tvrtkama koje zapošljavaju gluhe osobe uglavnom se radi o kuharima ili slastičarima gdje u smjenama nema tako puno djelatnika, pa te edukacije nije bilo teško organizirati i uskladiti.

Što se tiče osoba s intelektualnim teškoćama, ispitanici pridaju veliku važnost podršci udruge osoba s intelektualnim teškoćama i institucija koje se bave ovim osobama (u ovom slučaju je to Centar za rehabilitaciju Zagreb), a od udruga je najčešće u pitanju Udruga za promicanje inkluzije. Te institucije i udruge koje u svom članstvu imaju osobe s intelektualnim teškoćama aktivno sudjeluju u procesu zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama pripremajući i osobu s intelektualnim teškoćama za zaposlenje, ali i djelatnike potencijalne tvrtke za dolazak osobe s intelektualnim teškoćama u tvrtku. Pritom vode računa o individualnim osobitostima pojedinca, ali i o tome da dobro pripreme buduće radno okruženje i odgovore na sva pitanja ostalih djelatnika vezano za intelektualne teškoće. U tvrtkama koje zapošljavaju osobe s invaliditetom, pogotovo osobe s intelektualnim teškoćama, uvijek je prisutan početni strah, nesigurnost, no zahvaljujući dobroj komunikaciji svih uključenih u proces zapošljavanja, sve te negativne emocije nestaju.

U ispitanim tvrtkama koje imaju zaposlene osobe s višestrukim teškoćama dominira kombinacija lakših intelektualnih teškoća i motoričkih poremećaja. Zaposlenici u tim tvrtkama većinom su sudjelovali u dnevnim programima udruga osoba s invaliditetom i Centra za rehabilitaciju Zagreb. I ovdje je stručna podrška Centra za rehabilitaciju Zagreb i spomenutih udruga bila izvor neophodne stručne podrške prije, a po potrebi i nakon zaposlenja osoba s višestrukim teškoćama (npr. pri promjeni zdravstvenog stanja, dobivanju dodatnih dijagnoza).

Zadnja dva istraživačka pitanja vezana su za zadovoljstvo radom stručnjaka u području zapošljavanja osoba s invaliditetom i preporuke za njihov daljnji rad i unapređenje sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom.

U Tablici 5 prikazano je zadnje tematsko područje koje se odnosi na zadovoljstvo poslodavaca podrškom stručnjaka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Tablica 5 - Zadovoljstvo poslodavaca podrškom stručnjaka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Tematsko područje: Zadovoljstvo poslodavaca podrškom stručnjaka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom	
KATEGORIJA	TEMA

<p>Nezadovoljstvo radom stručnjaka HZZ-a i Centra za vještačenje, i prof. rehabilitaciju</p> <p>Pozitivna iskustva u stručnoj podršci s Udrugom slijepih ZG.</p> <p>Nužna bolja međuinstitucionalna suradnja i poboljšanje obrazovnog sustava, tj. usklađivanje obrazovnih programa s potrebama tržišta rada</p>	<p>Podrška stručnjaka zaposlenih u području zapošljavanja osoba s invaliditetom</p> <p>Međuinstitucionalna suradnja i poboljšanje obrazovnog sustava</p>
<p>Veće zadovoljstvo radom stručnjaka HZZ-a od onih u Centru za prof. rehabilitaciju</p> <p>Prijedlog usklađivanja i suradnje među stručnjacima iz HZZ-a i Centra za prof. rehabilitaciju te rad na unapređenju obrazovnog sustava</p>	<p>Podrška stručnjaka zaposlenih u području zapošljavanja osoba s invaliditetom</p> <p>Preporuka za daljnji djelovanje stručnih tijela u području zapošljavanja osoba s invaliditetom</p>
<p>Pozitivna iskustva u komunikaciji sa stručnjacima kroz objašnjavanje načina zapošljavanja, prava poslodavca i prava zaposlenika</p> <p>Prijedlog veće suradnje među stručnjacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i centra za profesionalnu rehabilitaciju</p>	<p>Podrška stručnjaka zaposlenih u području zapošljavanja osoba s invaliditetom</p> <p>Preporuka za daljnji djelovanje stručnih tijela u području zapošljavanja osoba s invaliditetom</p>
<p>Odlična komunikacija sa stručnjacima HZZ-a, međutim manje zadovoljstvo suradnjom sa stručnjacima tadašnjeg Fonda za profesionalnu rehabilitaciju</p>	<p>Različita iskustva u komunikaciji i suradnji sa stručnjacima u području zapošljavanja osoba s invaliditetom</p>

Prijedlog bolje suradnje među stručnjacima, rad na dostupnosti različitih video materijala s primjerima dobre prakse u zapošljavanju OSI i rad na ubrzanju procesa dobivanja financijskih potpora, te na unapređenju sustava obrazovanja	Preporuka za unapređenje podrške i zapošljavanja osoba s invaliditetom
Zadovoljstvo radom stručnjaka u ovom području i velika pomoć pri pronalasku potencijalnih kandidata s invaliditetom	Podrška stručnjaka zaposlenih u području zapošljavanja osoba s invaliditetom
Zadovoljstvo radom i komunikacijom sa stručnjacima te velika podrška pri pronalasku i zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama Prijedlog rada na poboljšanju obrazovnog sustava	Podrška stručnjaka zaposlenih u području zapošljavanja osoba s invaliditetom Preporuka za unapređenje podrške i zapošljavanja osoba s invaliditetom
Prijedlog rada na poboljšanju kvalitete programa radne okupacije za osobe s većim teškoćama	Preporuka za unapređenje podrške i zapošljavanja osoba s invaliditetom
Prijedlog rada na povećanju uključenosti osoba s višestrukim teškoćama u manjim sredinama i poboljšanju kvalitete programa radne okupacije za osobe s većim teškoćama	Preporuka za unapređenje podrške i zapošljavanja osoba s invaliditetom

Iskustva ispitanika navedena u Tablici 5 u komunikaciji sa stručnjacima su različita, no uglavnom pozitivna. Neki ispitanici imali su dobru podršku stručnjaka Zavoda za vještačenje i profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (odnosno u to vrijeme Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom). Neki ispitanici zadovoljni

su pruženom stručnom pomoći udruga osoba s invaliditetom (npr. Centar za promicanje inkluzije, Udruga slijepih Zagreb).

Stručna podrška poslodavcima u procesu zapošljavanja osoba s invaliditetom je od velike važnosti, jer su upravo stručnjaci ti koji prate osobe s invaliditetom za vrijeme nezaposlenosti i znaju koja osoba bi najviše odgovarala uvjetima natječaja za pojedino radno mjesto.

Ispitanici ističu nedovoljnu suradnju među stručnjacima koji rade s osobama s invaliditetom, ne samo između institucija za zapošljavanje osoba s invaliditetom, nego i šire. Osim toga, naglašavaju potrebu osuvremenjivanja cijelog obrazovnog sustava i prilagodbe istoga u skladu s potrebama tržišta rada. „Nije prihvatljivo da se slijepe osobe u 21. stoljeću školuju za telefonske operatere i poslovne tajnike, jednostavno takav profil ljudi jedva da se igdje i traži!“ „Zašto osobe koje imaju lake intelektualne teškoće educirati za pomoćne knjigoveže, kartonažere i sl. kad već te osobe mogu odlično raditi na jednostavnijim poljoprivrednim poslovima, ugostiteljstvu...“ Međutim, da bi došlo do bilo kakvog pomaka, suradnja među stručnjacima na svim poljima je najvažnija, i dobra volja da se učini nešto u cilju povećanja zapošljivosti osoba s invaliditetom.

7. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA

Stvaranje sveobuhvatnog pravnog okvira za osobe s invaliditetom u Republici Hrvatskoj pretpostavlja i kontinuirano praćenje razvoja međunarodnih standarda, kako bi se ovim osobama osigurala najviša razina suvremene zaštite, pristupačnost svim pravima i njihovo ostvarivanje bez diskriminacije (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2010). U Hrvatskom zakonodavnom okviru koji regulira prava i obveze sudionika procesa zapošljavanja osoba s invaliditetom (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom NN, 157/13, 152/14, i pripadajući pravilnici) vidljiv je određeni napredak, posebno na području poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom za poslodavce, što ističu i sudionici ovog istraživanja.

Lošija zakonska regulativa koja je bila na snazi do 2015. u kombinaciji s problemima u praksi, što zbog teškoća pri ostvarivanju poticaja, što zbog manjeg broja senzibiliziranih poslodavaca, rezultirala je slabom zaposlenošću osoba s invaliditetom.

Kako ističu sudionici ovog istraživanja, bolji zakonski okviri djeluju poticajno na poslodavce i potiču ih na zapošljavanje osoba s invaliditetom, ne samo zbog poticaja, nego i stoga što se otvara mogućnost za bolju komunikaciju sa svim akterima ovog procesa, što im daje osjećaj sigurnosti. Unger (2011., str.180.) potvrđuje kako se poslodavci osjećaju sigurnijima ako u identificiranju i provedbi prilagodbe radnih mjesta za njihove zaposlenike sudjeluju i stručnjaci specijalizirani za područje zapošljavanja i rehabilitacijski stručnjaci.

Povećanje mreže usluga u lokalnoj zajednici jedan je od prioriteta Republike Hrvatske u usklađivanju sustava socijalne skrbi s reformama i promjenama u području socijalne politike, kao i kriterijima i standardima Europske Unije. Govoreći o reformama sustava socijalne skrbi u razvijenijim zemljama (npr. Njemačka), Žganec (2008) navodi kako se reorganizacijom težilo postići veću demokratičnost, decentralizaciju, anti-institucionalizaciju i pluralizam te povećati uključenost u lokalnu zajednicu.

Šira mreža usluga u lokalnoj zajednici, posebno u manjim sredinama, pridonijela bi boljoj socijalnoj uključenosti osoba s invaliditetom u manjim sredinama, što je jedan od prijedloga sudionika istraživanja za daljnji sustavni razvoj ovog područja (poslodavaca koji zapošljavaju osobe s intelektualnim i višestrukim teškoćama). Međutim, ne smijemo zanemariti postojeću mrežu usluga za osobe s intelektualnim i višestrukim teškoćama u zajednici, koju također treba poboljšati. Pritom se posebno misli na kvalitetu dnevnih programa radne okupacije u institucijama i udrugama osoba s invaliditetom, a koji su namijenjeni ovim skupinama osoba. Iako su ovi programi namijenjeni osobama s većim teškoćama koje su teže zapošljive, ispitanici ističu kako postoji određen broj osoba velikih sposobnosti koje mogu biti zaposlene, no zbog česte nemotiviranosti stručnjaka za aktivno uključivanje ovih osoba u aktivnosti, te osobe se vrlo teško prepoznaju.

Kada govorimo o sustavu potpore pri zapošljavanju osoba s invaliditetom u našoj zemlji, sudionici istraživanja ističu golem, težak problem loše obrazovne strukture, koja im predstavlja prepreku pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. Obično je nestabilna zaposlenost korelirana s neadekvatnim postignućima u obrazovanju (Esping-Andersen, 2002). Bez obzira o kojoj zemlji je riječ, najmanje kvalificirani radnici najviše su pogođeni nezaposlenošću i imaju najnižu stopu aktivnosti (Walwei, 2001). Zbog ovakve situacije, Hrvatska ima velik broj dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom, jer iste imaju uglavnom srednju stručnu spremu za zastarjela zanimanja (kao što su već spomenuti telefonski operater, poslovni tajnik i dr.).

Potreba tržišta rada temelji se većinom na poslovima koji zahtijevaju visoku razinu znanja i vještina, sa istodobnim smanjivanjem broja zaposlenosti u proizvodnji koja pogađa poslove niže razine kvalifikacija, koja je uglavnom tipična za ovu populaciju (Esping-Andersen, 2002). Stoga, kako bi se povećala zapošljivost osoba s invaliditetom, sudionici istraživanja predlažu rad na promjeni sustava obrazovanja uz suradnju između stručnjaka različitih profila i nužnu komunikaciju s poslodavcima. Sudionici također smatraju da programi za obrazovanje odraslih nisu i ne mogu biti dugoročno rješenje, već je nužno raditi na primarnom obrazovanju. Sudionici ovog istraživanja način za postizanje istoga vide u boljem umrežavanju stručnjaka nadležnih za profesionalnu rehabilitaciju, te u suradnji stručnjaka i poslodavaca.

Ekonomska dobit je ispitivanim poslodavcima bila cilj prilikom osnivanja poduzeća, no odmah nakon toga je briga za očuvanje radnih mjesta, ta dva faktora svakom poslodavcu zadaju probleme u tržišnom poslovanju. Mogućnost zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i mogućnost očuvanja posla, ne ovise samo o politici zapošljavanja već i o nizu drugih faktora, kao što su: odnosi između poslodavaca i osoba s invaliditetom, demografske promjene, promjene na tržištu rada i opće mjere za poticanje zapošljavanja, sustav mirovinskog i invalidskog osiguranja, trendovi na području gospodarskog razvoja, itd. (Uršić, Vidmar, Bilić, 2002).

Kvota treba biti određena u postotku koji čini mogućim njenu učinkovitost. Postavljanje previsokog postotka može biti kontraproduktivno, jer kad poslodavci znaju da se kvota ne može ispuniti, ulažu manje napora u njenoj provedbi i sustav gubi vjerodostojnost (Commission of the EC, 1988; prema Employment strategies for people with disabilities – the role of employers, 1995, prema Skočić-Mihić 2004). Isti izvor navodi da velika poduzeća imaju više prigovora na kvotni sustav u odnosu na mala poduzeća. Dakle, čini se lakšim, društveno uključivanje u manja poduzeća za osobe s invaliditetom.

Učinkovitost kvota moguća je ukoliko je prate druge mjere: financijski poticaj, osiguravanje stručnosti i osoblja za pomoć poduzećima, te sankcije ako se kvote ne poštuju. Uobičajeno je da «obvezu» zapošljavanja prati niz poreznih i financijskih pogodnosti, supstitucija smanjenog učinka, paket različitih oblika pomoći, dulje vrijeme prilagodbe i sl. Nazočnost specijaliziranih i općih službi je obvezujuća i presudna u primjeni proklamirane politike zapošljavanja i rada (Žunić, 2001). Uršić (2003) smatra da kvotni sustav mora biti dopunjen protudiskriminacijskim zakonodavstvom.

Prednosti kvotnog sustava su sljedeće: otvara mogućnost zapošljavanja; stvara dodatna sredstva u slučaju nepoštivanja kvotnog sustava, koja moraju biti iskorištena za program integracije osoba s invaliditetom u zapošljavanje; podižu svijest među poslodavcima o važnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom kao i razinu svijesti opće javnosti.

Nedostaci kvotnog sustava su sljedeći: kvote su suprotne načelu nediskriminacije: one imaju učinak označavanja, stigmatiziranja osobe s invaliditetom, a prisilna narav kvota ne pridonosi bezbolnoj integraciji radnika s invaliditetom u poduzeće.

Uršić, Vidmar i Bilić (2002) navode da je ocjenjivanje uspješnosti kvotnog sustava veoma delikatno. Poslodavci ga, s jedne strane, doživljavaju kao dodatni porez i/ili kao ograničavanje slobode izbora kadrova, dok ga osobe s invaliditetom doživljavaju kao isticanje njihove „nespretnosti“ u odnosu na „zdravu populaciju“.

„Danas u zemljama Europske unije postoji niz projekata usmjerenih podršci ovim osobama u dobivanju zaposlenja ili programima reosposobljavanja (Walsh i dr., 1999.; prema Bilić i sur., 2005). Zapošljavanje uz podršku predstavlja suvremenu alternativnu službu radne rehabilitacije koja polučuje pozitivne rezultate. Poslodavci su zadovoljniji osobama s teškoćama zaposlenim uz podršku nego onima bez podrške, (Shafer i sur., 1987.; prema Bilić i sur., 2005)“, (prema Skočić-Mihić, Kiš-Glavaš 2010, str. 389).

Stručna pomoć u obliku profesionalne rehabilitacije sadrži niz aktivnosti koje imaju za cilj poboljšanje uvjeta za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Te mjere se nalaze u protudiskriminacijskom zakonodavstvu, kvotnom zapošljavanju, poticajima poslodavcima, pravima za zadržavanje posla, i sl. Učinkovitost ovih mjera varira u zavisnosti od ekonomskih i socijalnih mogućnosti države ali one su svakako korak naprijed ka povećanju stope zaposlenosti osoba s invaliditetom.

U Hrvatskoj jedino takvo istraživanje provela je Kiš-Glavaš (2003). Rezultati ovog istraživanja koreliraju s ranije navedenim. Svi ispitani poslodavci bi najradije zaposlili osobe s oštećenjima sluha, potom slijede osobe s kroničnim bolestima i tjelesnim oštećenjima. Oni bi najmanje zapošljavali osobe s intelektualnim teškoćama i oštećenjima vida.

Prema provedenom istraživanju subvencije poslodavcima ipak nisu ključni faktor koji određuje opredijeljenost poslodavca da zapošljavaju osobe s invaliditetom. Negativan stav društva prema osobama s invaliditetom najveća je prepreka njihovom zapošljavanju. Russell (2002) to argumentira sljedećim: Sjedinjene Američke Države su zemlja s rastućom

ekonomijom koja predstavlja najbolji mogući scenarij za povećanje stope zaposlenosti, i niskom nacionalnom stopom nezaposlenosti (4-5%), uz desetljeće primjene Zakona o diskriminaciji (ADA), kojim se zabranjuje diskriminacija a imaju za 50% veću stopu nezaposlenosti osoba s invaliditetom radne dobi u odnosu na ostatak populacije.

8. ZAKLJUČAK

Ovo istraživanje je obavljeno na malom uzorku poslodavaca. Za cjelokupnu sliku stanja zadovoljstva poslodavaca postojećim sustavom potpora trebalo bi obuhvatiti veći uzorak poduzeća. Zastupljenost djelatnosti također ima bitnu ulogu pri procjeni, obzirom da u Gradu Zagrebu i Zagrebačkoj županiji ima velik broj različitih djelatnosti i različitih vlasništva poduzeća (privatno, vlasništvo države ili većinsko vlasništvo države). Pa ipak može se reći da su u ovo istraživanje uključene različite djelatnosti te mogu na neki način reprezentirati uzorak istraživanja koji se u odgovarajućoj mjeri može uzeti u analizu i preslikati na širu populaciju.

Iako je u zakonskoj legislativi vidljiv određen pomak s medicinskog prema socijalnom modelu invaliditeta, u praksi još uvijek, nažalost, dominira pristup prema medicinskom modelu, koji u prvi plan stavlja oštećenje, a ne potencijale osobe i osobu kao individuu i aktivnog člana zajednice, što je za današnje vrijeme neprihvatljivo. Dosadašnji praktični pomaci u zapošljavanju osoba s invaliditetom rezultat su napora i upornosti poslodavaca da zaposle osobu s invaliditetom, te individualnog angažmana stručnjaka u pomoći poslodavcima u njihovoj namjeri.

Smatram da ima mnogo prostora za napredak, ne samo po pitanju zakona i propisa, već još važnije, treba raditi sustavno na poboljšanju pristupa ovoj problematici u praksi, krenuvši od mijenjanja načina pristupa stručnjaka prema ovom području (nedovoljna motiviranost istih) do političkih promjena.

Čudimo se što i dalje postoje predrasude prema osobama s invaliditetom od strane poslodavaca, a s druge strane imamo velike varijacije u radu stručnih službi koje bi im trebale biti podrška. Osobe s invaliditetom su i dalje smatrane "potrošačima" koji ne doprinose sustavu, obitelji i zajednici (Vash, Crewe, 2010). Mediji su djelomično pridonijeli senzibilizaciji javnosti i poslodavaca, međutim, kako ističu sudionici u ovom istraživanju, nedostaje video

materijala s pozitivnim primjerima zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, a vjerujem da bi i aktivnosti poput online radionica, predavanja s mogućnošću razgovora sa samim osobama s invaliditetom i poslodavaca koji još nemaju iskustva sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom, bile od velike pomoći. Dobar je primjer Kanadskog projekta gdje je snimljena serija od 8 epizoda pozitivnih primjera zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj je još uvijek prilično zahtjevna problematika. Stoga, na temelju iskustva u komunikaciji s poslodavcima tijekom provedbe ovog istraživanja i znanja stečenoga tijekom studija, držim da je ovom području potrebno više kvalitativnih istraživanja. Primjerice, mnogo bi značilo istraživanje iskustava poslodavaca s ispitanicima pojedinog oštećenja.

Kada potrebe i želje poslodavaca za enormnim profitom i bogaćenjem pojedinaca iz godine u godinu prestane biti glavna okupacija poslodavaca, tada bi dio ostvarenog profita mogli preusmjeriti na socijalno osvještavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Trend je porasta broja poslodavaca koji prepoznaju važnost zapošljavanja radnika s oštećenjima, želeći tako poboljšati svoj ugled u društvu (Olson, 2000; Nietupski, Harne-Nietupski, VanderHart, Fishback, 1996; prema Unger, 2002, prema Skočić-Mihić, 2004), preuzeti društvenu odgovornost ili povećati raznolikost djelatnika odražavajući tako opću populaciju.

Za promjenu razmišljanja o različitosti pristupa osobama sa i bez invaliditeta potrebno je promijeniti cjelokupnu socijalnu kulturu građana u Republici Hrvatskoj i uvesti u sustav cjeloživotnog obrazovanja tematske obrazovne cjeline koje bi izjednačile razmišljanja o poimanju sposobnosti osoba s invaliditetom i onih koje to nisu. U prilog tome govori niz uspjeha osoba s invaliditetom na glazbenom, sportskom, kulturnom, društvenom, spisateljskom, znanstvenom, radnom i svim drugim područjima interesa građana. Tek tada će se predrasude poslodavaca i broj nezaposlenih osoba s invaliditetom smanjiti u statistikama redovno nezaposlenih osoba. Mjerilo za zapošljavanje radnika trebala bi biti individualna kvalifikacija i procijenjena radna sposobnost radnika koja je tražena za određeni radni zadatak a ne boja kože, politička pripadnost, fizičke predispozicije ili medicinski nedostatak.

Preporukama za poboljšanje edukacije poslodavca o boljem korištenju postojećih potpora postiže se smanjenje troškova poslovanja što otvara mogućnost povećanja broja zaposlenih osoba s invaliditetom ili barem povećanje plaće već zaposlenih što bi moglo dovesti do

poboljšanja odnosa između radnika i poslodavca. Obzirom da poslodavce uglavnom zanima profit, za očekivati je da će se boljom edukacijom i integracijom radnika - osoba s invaliditetom povećati njihova produktivnost, time stvoriti veća zarada poslodavaca pa time i obostrano zadovoljstvo poslodavaca i radnika.

Poslodavci iskazuju zabrinutost za radni potencijal radnika s invaliditetom, koji je možda rezultat mitova i pogrešnih shvaćanja a ne njihovog prijašnjeg iskustva s radnicima s invaliditetom. Ovi mitovi i pogrešna shvaćanja mogu često utjecati na to da se na natječaju za posao osoba s invaliditetom ne prihvaća kao kvalificirani potencijalni djelatnik.

Može se reći da samozapošljavanje kao oblik zapošljavanja uz poticajne subvencije još nije dovoljno razrađen te postoje stanoviti problemi u primjeni, odnosno neke grupacije osoba s invaliditetom mogu u punoj mjeri iskoristiti taj oblik zapošljavanja a neke grupacije, kao osobe s intelektualnim teškoćama ne mogu. Razumije se da ne postoji cjelovito rješenje za sve osobe s invaliditetom, i da svako radno mjesto zahtjeva individualni pristup i rješenje, međutim trebalo bi sustav urediti tako da svi imaju istu mogućnost odabira i određenog vida stručne pomoći pri tome.

9. LITERATURA

1. Ajduković, M., Urbanc, K. (2010): Kvalitativna analiza iskustava stručnih djelatnika kao doprinos evaluaciji procesa uvođenja novog modela rada u centre za socijalnu skrb. Ljetopis socijalnog rada. 17, 3, 319.
2. Bortek-Knešaurek, Š.(1999): Nacionalni program za poboljšanje kvalitete življenja osoba s invaliditetom. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
3. Crnković-Pozaić, S. (2002): Zapošljavanje osoba s invaliditetom. Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija: Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom. Zagreb.
4. Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom (1975): Visoki povjerenik Ujedinjenih naroda za ljudska prava, Ženeva.
5. Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 47/2005.
6. Direktiva vijeća Europske zajednice (2000). (Službeni list Europske zajednice L 303.2000.)
7. Dulčić, A. (2003): Osvrt na nacionalnu strategiju jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003. do 2006. godine. Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zagreb.
8. Eden, D., Aviram, A. (1993): Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to helping themselves, Journal of applied Psychology, 78, 352-360.
9. Employment strategies for people with disabilities – the role of employers (1995): Employment and society, Council of Europe.
10. Esping-Andersen, G. (2002): Ka dobrome društvu, još jednom. U: Zrinščak, S. (ur.): Socijalna država u 21. stoljeću – privid ili stvarnost? Zbornik radova (str. 61-91). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
11. Gillham, B. (2005): Research Interviewing: The Range of Techniques. Holstein: Open University Press.
12. Howard, M. (1998): Active policies: Helping disabled people to participate in the labour market, New Economy; 5, 4, 219-224
13. Hsieh, H. F., Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. Qualitative Health Research, 15 (9), 1277-1288.

14. Jeđud, I. (2007): Alisa u zemlji čuda – kvalitativna metodologija i metoda utemeljene teorije. Pregledni rad, Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 43, 2, 83-101.
15. Kiš-Glavaš, L. (2003): Mišljenje zagrebačkih poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. U Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (str. 43-50). Zagreb: Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske.
16. Kiš-Glavaš, L. (2002): Profesionalna rehabilitacija osoba s posebnim potrebama. U Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija, Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom (str. 40-54). Zagreb: Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO).
17. Laklija, M., Kolega, M., Božić, T., Mesić, M. (2011): Supervizijski stil i komunikacijski procesi u superviziji iz perspektive supervizora. Ljetopis socijalnog rada, 18, 2, 365-382.
18. Leutar, Z., Milić Babić, M. (2008): Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj, Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta u Zagrebu, Zagreb.
19. Luyckx, R. (2002): Stručno osposobljavanje i rehabilitacija osoba s invaliditetom: komparativna analiza, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži. Zagreb.
20. Majsec Sobota, V. (2002): Prijedlozi međunarodne organizacije rada (MOR) u vezi zapošljavanja osoba s invaliditetom. Zbornik radova 1. međunarodnog stručnog simpozija Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom (str 55-64.). Zagreb.
21. Mašović, S. (1990): Preporuke za efikasnije zapošljavanje, Pregled problema mentalno retardiranih osoba. 3, 4, 77-79.
22. Međunarodna organizacija rada (1955): Preporuka broj 99, Preporuka o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida. Ženeva.
23. Miles, M. B., Habermas, A. M. (1994): Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook. London. SAGE.
24. Miličević, J. (2016): Položaj osoba s invaliditetom u sustavu socijalne politike u Republici Hrvatskoj. Diplomski rad. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
25. Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom: Narodne novine, br. 42/2017.

26. Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom, Narodne novine, br. 63/2007.
27. Nacionalna strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom: Narodne novine, br. 13/2003.
28. O'Flynn, D., Craig, T. (2001): Which way to work? Occupations, vocations and opportunities for mental health service users, *Journal of Mental Health*, 10, 1, 1-4.
29. Odluka o osnivanju povjerenstva Vlade Republike Hrvatske za osobe s invaliditetom: Narodne novine, br. 45/1997.
30. Papa, J. (2008). Podjela odgovornosti: zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, Zbornik radova 4. stručnog skupa Osobe s invaliditetom na tržištu rada, Zadar, 8.-9. svibnja, 105-113.
31. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 44/2014, 02/2015, 13/2015, 113/2016.
32. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 44/2014, 02/2015.
33. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 44/2014, 97/2014, 02/2015.
34. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 44/2014, 02/2015.
35. Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 44/2014, 02/2015.
36. Puljiz, V. (1998): Nacionalna politika zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 1, 35-41.
37. Rački, J. (1997): Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Fakultet za defektologiju u Zagrebu.
38. Rački, J. (1989): Povezanost efikasnosti socijalizacije osoba s lakom mentalnom retardacijom i njihova profesionalnog statusa. Doktorska disertacija. Fakultet za defektologiju u Zagrebu.
39. Russell, M. (2002): What Disability Civil Rights Cannot Do. *Employment and Political Economy: Disability & Society*. 17, 2, 117-135.

40. Skočić-Mihić, S., Kiš-Glavaš, L. (2010): Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje. Revija za socijalnu politiku. 17, 3, 387-399.
41. Skočić Mihić, S. (2004.) Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca. Magistarski rad. Zagreb: Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu.
42. Sokač, K. (2003): Zapošljavanje osoba s invaliditetom. Zakonska regulativa, sadašnje stanje i planirane promjene. Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zagreb.
43. Standardna pravila o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom (1999): Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži. Zagreb.
44. Šribar, P. (2002): Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom (str. 118-125). Zagreb: Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO).
45. Šribar, P. (2002): Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom. Zagreb.
46. Šverko, B. (1991): Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i otuđenje. U: Kolesarić, V., Krizmanić, M. i Petz, B. (Ur.). Uvod u psihologiju. Zagreb: Grafički zavod Hrvatske.
47. Tkalac Verčić, A.; Sinčić Ćorić, D.; Pološki Vokić, N. (2011): Priručnik za metodologiju.
48. Unger, D. (2002): Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Mith or Realities?, Focus on Autism & Other Developmental Disabilities, 17, 1,2-9.
49. Urbanc, K. (2005): Medicinski, socijalni ili neomedicinski pristup skrbi za osobe s invaliditetom, Ljetopis socijalnog rada, 12, 2, 321-333.
50. Uredba o osnivanju Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 116/2003.

51. Uršić, C. (2003): Zapošljavanje invalida u Sloveniji. Između politike, propisa i prakse. Zbornik radova međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zagreb.
52. Uršić, C., Vidmar, J., Bilić, B. (2002): Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje invalida u Sloveniji: Od pravnog uređenja do primjera dobre prakse. Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija. Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom. Zagreb.
53. Vash, C.L., Crewe, N.M. (2010): Psihologija invaliditeta. Naklada Slap.
54. Vijeće Europe (1982): Preporuke i rezolucije o rehabilitaciji i povratku osoba s invaliditetom u redovno okruženje 1950-1981. Djelomični sporazum na socijalnom području i području javnog zdravstva. Strasbourg.
55. Walwei, U. (2001) : Razina zaposlenosti i socijalna sigurnost: paradoksi globalizacije. U: Zrinščak, S. (ur.): Socijalna država u 21. stoljeću – privid ili stvarnost? Zbornik radova (str. 117-139). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
56. Wengraf, T. (2001): Qualitative Research Interviewing: Biographic Narratives and Semi-structured Methods. Sage: London.
57. Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom: Narodne novine, br. 64/2001.
58. Zakon o jedinstvenom tijelu vještačenja: Narodne novine, br. 85/2014, 95/2015.
59. Zakon o mirovinskom osiguranju: Narodne novine, br. 157/2013, 151/2014, 33/2015, 93/2015, 120/2016.
60. Zakon o mirovinskom osiguranju: Narodne novine, br. 102/1998.
61. Zakon o porezu na dodanu vrijednost: Narodne novine, br. 47/1995.
62. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti: Narodne novine, br. 16/2017.
63. Zakon o pravobranitelju za osobe s invaliditetom: Narodne novine, br. 107/2007.
64. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 157/2013, 152/2014.
65. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 33/2005.
66. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. 143/2002.
67. Zakon o radu: Narodne novine, br. 38/1995.

68. Zakon o socijalnoj skrbi: Narodne novine, br. 157/2013, 152/2014.
69. Zakon o socijalnoj skrbi: Narodne novine, br. 73/1997.
70. Zakon o suzbijanju diskriminacije: Narodne novine, br. 85/2008, 112/2012.
71. Zakon o trgovačkim društvima: Narodne novine, br. 111/1993.
72. Zakon o ustanovama: Narodne novine, br. 76/1993, 29/1997, 47/1999, 35/2008.
73. Zakon o zapošljavanju: Narodne novine, br. 19/1990.
74. Žganec, N. (2008): Socijalna skrb u Hrvatskoj – smjerovi razvoja i reformi, Revija za socijalnu politiku, 15, 3, 379-393.
75. Žunić, Z. (2003): Zadanosti u zapošljavanju osoba s invaliditetom i mogućnosti njihove primjene u Hrvatskoj. Zbornik radova 1. međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zagreb.
76. Žunić, Z. (2001): Profesionalnom rehabilitacijom u 21. stoljeće. Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb.

Mrežni izvori:

1. Europski zakon o pristupačnosti. Posjećeno 10.08.2017. na mrežnoj stranici
 Europarlament
 EU:http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/603973/EPRS_BRI%282017%29603973_EN.pdf.
2. Iskaznica Europske unije za osobe s invaliditetom. Europska komisija Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost. Posjećeno 22.05.2017. na mrežnoj stranici europske komisije: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=hr>.
3. Izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i mišljenja Odbora za građanske slobode, pravosuđe i unutarnje poslove i Odbora za prava žena i jednakost spolova (2016), Posjećeno 01.05.2017. na mrežnoj stranici
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0225+0+DOC+XML+V0//HR>.
4. Oblici usavršavanja. Europska komisija Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost . Posjećeno 22.08.2017. na mrežnoj stranici Europske komisije:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hr&pubId=8031&furtherPubs=yes>.
5. Podrška na radnom mjestu: pogled poslodavaca koji su angažirali OSI, Workplace Supports: A View from Employers Who Have Hired Supported Employees. Posjećeno

- 12.08.2017. na mrežnoj stranici
<http://www.worksupport.com/main/downloads/article13.pdf>.
6. Portal moj posao, internetska stranica s oglasima poslodavaca o slobodnim radnim mjestima opće populacije radnika. Posjećeno 22.05.2017. na mrežnoj stranici, Portala moj posao: <http://www.moj-posao.net/>.
 7. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, (2010): Izvješće o radu pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za 2009. godinu. Posjećeno 12.08.2017. na mrežnoj stranici Internetski portal Vlade Republike Hrvatske:
https://www.posi.hr/index.php?option=com_joomdoc&task=cat_view&gid=55&Itemid=98.
 8. Program poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom za 2015.-2016. Posjećeno 12.07.2017. na mrežnoj stranici Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom: <http://www.mfin.hr/hr/zavod-za-vjestacenje-prof-rehabilitacije-i-zaposljavanje-invalida>.
 9. Taylor, H. (1998). Americans with disabilities still pervasively disadvantaged on a broad range of key indicators. Posjećeno 12.08.2017. na mrežnoj stranici The Harris Poll 56. <http://www.harrisinteractive.com/harris:poll>.
 10. Usklađenost radnih mjesta: Job accommodation network. Posjećeno 05.05.2017, na mrežnoj stranici <https://askjan.org/topics/jobcoaching.htm>.
 11. Vodič kroz legislativu EU. Posjećeno 12.04.2017. na mrežnoj stranici EU-Lex, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.
 12. Zakonodavstvo u Ujedinjenom kraljevstvu: Legislation.gov.uk. Posjećeno 01.05.2017., mrežna stranica, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10>.

Prilozi:

Sporazum istraživača i sudionika o sudjelovanju u istraživanju

Sporazum istraživača i sudionika istraživanja

Datum:

Istraživač:

Sudionik:

U svrhu pojašnjavanja cilja istraživanja, Vaše uloge i prava u ovom istraživanju navodimo odgovornosti istraživača u ovom istraživanju.

Prije svega želimo vam zahvaliti na Vašem odazivu za doprinos istraživanju! Naglašavamo kako je osnovno polazište u osmišljanju i provedbi ovog istraživanja slušanje Vašeg glasa i iskustva, te uvažavanje Vašeg mišljenja!

Cilj istraživanja je dobiti uvid u zadovoljstvo poslodavaca sustavom potpore za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

1. Prava i uloga sudionika u istraživanju:

- sudioniku istraživanja pripadaju sva prava i zaštita temeljem Kodeksa istraživanja u znanosti i visokom obrazovanju
- sudionik ima pravo reći na glas koje teme su prihvatljive da na njih odgovora u intervjuu, a koje nisu
- u svakom trenutku sudionik može prekinuti istraživača, postaviti potpitanja ako postavljeno pitanje nije dovoljno pojašnjeno
- sudionik ima pravo zatražiti pauzu u intervjuu ili zamoliti da ranije završi razgovor ako osjeća da više nije spreman razgovarati te se može dogovoriti nastavka intervjuu za neki drugi dan
- kroz sporazum s nama želimo osigurati da ste nam sudionik u

provedbi istraživanja, zbog toga *nam je jako važno* da se osjećate ugodno i da ste otvoreni i spremni davati iskrene odgovore.

2. Odgovornost istraživača u istraživanju:

- istraživač se obvezuje da će poštivati sva načela Etičkog kodeksa Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (2006)
- istraživač se obvezuje da će poštivati prava Vas kao sudionika kroz: slobodu izbora (želite li odgovarati na neka pitanja ili ne, smatrate li neku temu preintimnom za iznošenje, želite li pauzu ili prekid intervjua)
- istraživač će u skladu s interesom istraživanja pitati Vas određene teme koje su mu značajne, u slučaju da u Vašem izlaganju naiđe na još neke zanimljive teme koje ste Vi sami iznijeli, istraživač će s Vama razgovarati o iznjetim temama, koje sada unaprijed ne može definirati jer su rezultat tijeka razgovora
- istraživač zadržava pravo da Vas u nekom dijelu priče prekine potpitanjima i usmjeri na neku podtemu

Važan nam je Vaš doprinos u ovom istraživanju, jer bez Vašeg mišljenja, iskustava i preporuka *nemamo dovoljno* informacija i znanja o temi te smatramo da se potrebne promjene trebaju planirati i događati kroz uključenost onih na koje su usmjerene!

Unaprijed zahvaljujemo!

Istraživač

Sudionik istraživanja