

# Jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje osoba s invaliditetom u radni proces

---

**Vučić, Marin**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2017**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University North / Sveučilište Sjever**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:301209>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-12-23**



*Repository / Repozitorij:*

[University North Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE SJEVER**  
**SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**



DIPLOMSKI RAD br. 51/OJ/2016

**JAČANJE DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI**  
**KROZ UKLJUČIVANJE OSOBA S**  
**INVALIDITETOM U RADNI PROCES**

Marin Vučić

Varaždin, Ožujak 2017.



**SVEUČILIŠTE SJEVER**  
**SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**  
**Studij KOMUNIKOLOGIJA I ODNOSI S JAVNOSTIMA**



DIPLOMSKI RAD br. 51/OJ/2016

**JAČANJE DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI**  
**KROZ UKLJUČIVANJE OSOBA S**  
**INVALIDITETOM U RADNI PROCES**

Student:

Marin Vučić, 0231/336D

Mentor:

doc. dr. sc. Darijo Čerepinko

Varaždin, Ožujak 2017.

# Prijava teme diplomskoga rada

studenta IV. semestra diplomskog studija  
Odnosa s javnostima

BROJ: 51/OJ/2016

(upisuje studentska referada)

IME I PREZIME STUDENTA

Marin Vučić

MATIČNI BROJ

0231/336D

NASLOV IZABRANE TEME  
DIPLOMSKOGA RADA

Jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje osoba s invaliditetom  
u radni proces

NASLOV IZABRANE TEME DIPLOMSKOGA  
RADA NA ENGLJSKOM JEZIKU

Strengthening of social responsibility trough inclusion of people with  
disabilities into working process

KOLEGIJ IZ KOJEG JE IZABRANA  
TEMA DIPLOMSKOGA RADA

Odnosi s javnostima i društveno odgovorno poslovanje

MENTOR

doc.dr.sc. Darijo Čerepinko

U VARAŽDINU, DANA

2.12. 2016.

POTPIS STUDENTA

POTPIS MENTORA



## Sažetak

Rad je ljudska aktivnost koja stvara novu vrijednost, ali i daje ljudima poziciju u društvu, samopotvrđivanje i samopouzdanje. Bez rada nema napretka u nijednoj zajednici, bez rada nema blagodati civilizacije. Radom dokazujemo svoj doprinos zajednici kao vrijednog i korisnog člana. Osobe s invaliditetom čine gotovo desetinu populacije u našoj državi, a njihovo zapošljavanje predstavlja problem kako njima, tako i sustavu. Njihovo ravnopravno uključivanje u zajednicu trajalo je dugo i često su bili brutalno gurnuti izvan zajednice. Otprilike od polovice prošlog stoljeća počinje njihovo intenzivnije uključivanje u zajednicu. Donesen je niz pravnih akata kojima se daje pravo na rad osobama s invaliditetom. Bez obzira na propise i akte koji su usvojeni od svih država s parlamentarnom demokracijom, zapošljavanje osoba s invaliditetom nije nigdje zaživjelo u punoj mjeri, već to najčešće ovisi o stupnju gospodarske razvijenosti. Mijenjanje stavova u društvu mijenja i stavove u poslovanju tako da nije više jedini cilj tvrtke financijska dobit već dobit kroz različite načine mora dijeliti šira zajednica. Takav oblik rada naziva se društveno odgovorno poslovanje, a jedan od ciljeva je uključivanje marginalnih skupina u rad. Za ovaj rad napravljena su tri istraživanja u kojima su istraživani stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom te doživljaj kvalitete života zaposlenih i nezaposlenih osoba s invaliditetom.

**Ključne riječi:** osobe s invaliditetom, zapošljavanje, poslodavac, stereotipi, društveno odgovorno poslovanje

## **Abstract**

Work is a human activity that creates new value. It also gives people a position in the society, self-assertion, and self-confidence. Without labor, there is no progress in any community. If there is no work, there is no benefit to the civilization. With work, we prove our contribution to the community, as a valuable and useful member. Persons with disabilities make nearly a tenth of the population in our country. The unemployment is a problem for them, and for the country. Their inclusion in the community depends on it. Since the last half of the century their involvement in the community has been intensified. There are series of legal acts which gives the rights to work for people with disabilities. Regardless of the regulations and laws that have been adopted by all states with parliamentary democracy, the employment of the people with disabilities doesn't always happen and it mostly depends on the level of economic development. Changing attitudes in the society will change attitudes in the business so financial gain is no longer the only goal for the company but there are gains for the wider community.

This form of operation is referred to as corporate social responsibility, and one of the objectives is to include marginal groups in operation.

For this thesis three studies are conducted which investigated the attitudes of employers towards hiring persons with disabilities and experience of the quality of life of employed and unemployed persons with disabilities.

**Key words:** persons with disabilities, employment, employer, stereotypes, corporate social responsibility

## **Popis korištenih kratica**

<b>DOP</b>	Društveno odgovorno poslovanje
<b>ENGL</b>	Engleski
<b>ISO</b>	International Organization for Standardization
<b>OSI</b>	Osobe s invaliditetom
<b>OIT</b>	Osobe s intelektualnim teškoćama
<b>PR</b>	Odnosi s javnošću
<b>PIN</b>	Osobni identifikacijski broj
<b>NKD</b>	Nacionalna klasifikacija djelatnosti
<b>TJ</b>	To jest
<b>TZV</b>	Takozvani





# SADRŽAJ

<b>Sažetak .....</b>	<b>i</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>ii</b>
<b>Popis korištenih kratica .....</b>	<b>iii</b>
<b>1. Uvod .....</b>	<b>1</b>
1.1. Predmet i ciljevi rada.....	2
1.2. Sadržaj i struktura rada.....	3
<b>2. Teorijski dio .....</b>	<b>4</b>
2.1. Tko su osobe s invaliditetom?.....	4
2.2. Osobe s invaliditetom i njihovo pravo na rad – dokumenti.....	7
2.3. Osobe s invaliditetom i njihovo pravo na rad - realnost .....	12
2.4. Društveno odgovorno poslovanje i zapošljavanje OSI .....	18
<b>3. Metodologija istraživanja.....</b>	<b>23</b>
3.1. Dosadašnja provedena istraživanja .....	23
3.2. Cilj istraživanja .....	30
3.3. Istraživačko pitanje .....	30
3.4. Hipoteza.....	30
3.5. Populacija i uzorak obuhvaćen istraživanjem .....	31
3.6. Metodologija prikupljanja podataka.....	31
3.7. Vremenski okvir istraživanja .....	39
<b>4. Analiza rezultata .....</b>	<b>40</b>
4.1. Istraživanje provedeno između poslovnih subjekata.....	40
4.2. Istraživanje provedeno između zaposlenih i nezaposlenih osoba s invaliditetom .....	53
<b>5. Diskusija rezultata .....</b>	<b>65</b>
<b>6. Zaključak .....</b>	<b>71</b>
<b>7. Literatura.....</b>	<b>72</b>
<b>8. Popis tablica .....</b>	<b>77</b>
<b>9. Popis grafikona .....</b>	<b>78</b>
<b>10. Životopis .....</b>	<b>80</b>



# 1. Uvod

Rad je ljudska aktivnost koja stvara novu vrijednost, ali i daje ljudima poziciju u društvu, pridonosi samopotvrđivanju i samopouzdanju. Bez rada nema napretka u ni u jednoj zajednici, bez rada nema blagodati civilizacije. Pretpostavka je da se rad povezuje s plaćom. Da, naš rad bi morao biti adekvatno plaćen, no raditi znači puno više od puke financijske naknade. Radom dajemo svoj doprinos zajednici kao vrijednog i korisnog člana. Tako pozicioniramo sebe u zajednici i šaljemo poruku da smo sposobni sami brinuti o sebi te stvarati dodanu vrijednost za svoju užu i širu okolinu. Drugim riječima, tko radi - odgovoran je član zajednice.

Što se događa s članovima zajednice koji imaju želju i potrebu za radom, ali su zbog objektivnih okolnosti spriječeni u toj nakani? Da li ih zbog toga treba osuđivati, da li se zbog toga oni trebaju osjećati manje vrijedni? Što je zajednica spremna učiniti za njihovu poslovnu integraciju? Deklarativno je učinjeno puno, propisi su doneseni, no činjenica je da zapošljavanje tog dijela naše zajednice ide dosta teško. Postoje poslovni subjekti koje u svojim dokumentima navode misiju i viziju kroz koje se ističe važnost uključivanja teže zapošljive populacije među koje spadaju i osobe s invaliditetom.

Zovko (1999:106) navodi da, prema nekim procjenama, osobe s invaliditetom čine 10% populacije. Zbog sličnosti, osobe s invaliditetom se mogu usporediti s manjinskim skupinama. Na marginama su, neprestano se moraju dokazivati, teško se uklapaju u prosjek društva, trebali bi biti zastupljeni u različitim sferama života temeljem raznih zakonskih akata, no nerijetko se događa da se krše zakoni ili pak da osobe s invaliditetom odustaju od borbe za svoja prava i idu linijom manjeg otpora.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom nije novost. Zaštitne radionice u bivšoj državi su funkcionirale dobro te su tako osiguravale kakav-takav prihod. Danas takve zaštitne radionice ne postoje zato što su uništene privatizacijom ili su zbog nemogućnosti financijskog praćenja od strane države ugašene.

Poslovni subjekti u Republici Hrvatskoj koji imaju društveno odgovorno poslovanje u svojoj osnovnoj ideji načina rada prihvaćaju, između ostalog, i zapošljavanje osoba s invaliditetom kao svoj doprinos odgovornom poslovanju. Međutim, unatoč činjenici da su donesena različita rješenja koja bi trebala potaknuti zapošljavanje ove populacije, u Hrvatskoj se ne bilježi trend porasta zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Tema ovog diplomskog rada je jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje osoba s invaliditetom u radni proces. U sklopu diplomskog rada bit će definirani pojmovi vezani uz osobe s invaliditetom, društveno odgovorno poslovanje, a u posljednjem dijelu

rada bit će prikazano istraživanje o stavovima poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom.

## **1.1. Predmet i ciljevi rada**

Unazad nekoliko desetljeća doneseni su razni zakoni, što na području bivše države, što na području Republike Hrvatske koji su definirali zapošljavanje osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: OSI). Unatoč relativno dobroj zakonskoj regulativi u oba sustava, nije došlo do znakovito većeg zapošljavanja ove populacije. Po pitanju zapošljavanja OSI u Europskoj Uniji stanje je nešto bolje, no ni tamo ovaj problem nije u potpunosti riješen, iako postoje pozitivniji stavovi poslodavaca i šire zajednice nego u Republici Hrvatskoj.

Društveno odgovorno poslovanje kao disciplina pokrenulo je ovo pitanje ili pak pokušava probuditi svijest kod javnosti u nadi da će primjeri dobre prakse drugih zemalja ili poslovnih subjekata ponuditi neka bolja rješenja. Društveno odgovorno poslovanje postavilo je ovo pitanje pred javnost i pokušava kvalitetno riješiti problem zapošljavanja aktivno uključujući sve dionike. Činjenica je da je ovaj vid poslovanja otvorio nove horizonte, no još uvijek nitko ne zna PIN kojim bi se najkvalitetnije riješilo ovo pitanje.

Predmet ovog diplomskog rada su osobe s invaliditetom koje su radno sposobne i koje bi radom mogle doprinijeti vlastitoj samostalnosti, samopouzdanju, ali i ukupnom rastu kvalitete njihova života u zajednici u kojoj žive.

Cilj istraživanja je determinirati korelaciju između stavova poslodavaca u Republici Hrvatskoj prema osobama s invaliditetom i mogućnosti njihova zapošljavanja kod poslovnih subjekata u privatnom vlasništvu koji imaju zakonsku obvezu zapošljavati spomenutu skupinu.

## 1.2. Sadržaj i struktura rada

Rad je podijeljen u šest dijelova. U prvom dijelu „Uvod“, navedeni su predmet i ciljevi rada. Drugi dio „Osobe s invaliditetom i društveno odgovorno poslovanje“ je posvećen definiciji osoba s invaliditetom, dokumentima koji su važni za zapošljavanje ove grupe ljudi, ali i analizi trenutnih trendova zapošljavanja OSI te u konačnosti pozicioniranju uloge društveno odgovornog poslovanja u odnosu na stopu zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Treći dio definira metodologiju istraživanja, posvećen dosadašnjim provedenim istraživanjima, definira cilj istraživanja, istraživačko pitanje, hipoteze, populaciju i uzorak obuhvaćen istraživanjem, metodologiju prikupljanja podataka, postupak obrade prikupljenih podataka te vremenski okvir istraživanja.

U četvrtom dijelu se analiziraju istraživanja provedena među poslovnim subjektima te istraživanja provedena među zaposlenim i nezaposlenim osobama s invaliditetom.

Peti dio odnosi se na diskusiju rezultata dobivenih istraživanjem.

Posljednji, šesti dio rada nosi naziv „Zaključak“ i predstavlja spoznaje i zaključke do kojih se došlo kod izrade ovog rada.

## 2. Teorijski dio

### 2.1. Tko su osobe s invaliditetom?

*„I ljekarsko zanimanje, o kojem smo govorili, odredit ćeš u našoj državi kao i sudsko: zakonodavstvom. A oba će se, prema tome, starati samo o građanima koji su tjelesno i duševno zdravi; one koji nisu tjelesno zdravi pustit će umrijeti, a one koji su duševno bolesni i nepopravljivi osudit će na smrt. Doista, smrt je najbolje što se može postići i za one koji su takvi i za državu“ (Platon, prema Petrović, 2012:868).*

Budući da čine gotovo 10% svjetske populacije za OSI se može reći da su najveća manjina na svijetu. Prema internetskoj stranici <http://www.worldometers.info/world-population/> koja se poziva na procjenu Ujedinjenih naroda, u trenutku nastanka ovog rada, brojač je pokazivao 7.459,957,074 stanovnika na planeti Zemlji. To znači da je broj OSI približan broju stanovnika Europske unije (<http://www.lolhr.com>).

Kroz dugu povijest ljudskog roda brojnost nikada nije ovoj populaciji išla u prilog. Solidarnost zajednice bila je vidljiva kroz određenu skrb prema njima, koja je nestajala u trenucima ugroženosti, a što je u konačnosti rezultiralo rješavanjem takvog bremena. Tek se unazad sedamdesetak godina može govoriti o sistematiziranoj skrbi za njih i to u svim spektrima života.

Na početku ovog poglavlja stavljen je Platonov citat koji bi u današnje vrijeme, pretpostavljamo, izazvao opravdanu javnu sablazan i osudu. Ovaj filozof pravim imenom Aristokle (Platon mu je bio nadimak) ostavio je ogroman trag u filozofiji i teško bi se od njega mogli nadati ovako drastičnom načinu rješavanja pitanja OSI. No, očito je da je za vrijeme svog života Platon dijelio općeprihvaćene stavove okoline vezane uz OSI. „Ako je neko lud, neka se ne pojavljuje u gradu. Rođaci takve trebaju čuvati u kući kako god znaju i umiju, ili neka plate kaznu – i to: građanin najvišeg imovnog razreda sto drahmi, bez obzira na to da li je bio nemaran u čuvanju roba ili slobodnog čovjeka“ (Platon, prema Petrović, 2012:869).

Srednji vijek je donio azile u koje su smještavani OSI. Tako su OSI uklonjene iz javnog prostora, a boravak u azilima im je pružao barem neku šansu za preživljavanje. S humanizmom dolaze bolja vremena za njih, no bitni pomaci po njih desit će se tek početkom 20. stoljeća. No, dvadeseto stoljeće donosi i nacizam koji se nemilosrdno obračunao sa svima koji nisu spadali u arijevske obrazac nadčovjeka, a OSI definitivno nisu bili u tom obrascu. Drugi svjetski rat na neposredan način jest pomogao ovoj

populaciji i to zbog velikog broja tjelesnih invalida nastalih u ratu. Sustav je počeo voditi brigu o tjelesnim invalidima i s vremenom su i ostali dijelovi te populacije bivali uključeni u sistemsku skrb tako da možemo reći da tek unazad sedamdesetak godina postoji sistematizirana skrb za njih i to u svim spektrima života.

Terminologija kojom se označavaju OSI mijenjala se je kroz godine i uglavnom je svaka promjena termina izazvala rasprave u smislu „da li je dovoljno dobar“, da ga prihvaćaju OSI. Jednako tako, različita je terminologija u kolokvijalnom govoru, a različita u službenoj komunikaciji. „Činjenica je da se u svakodnevnom govoru običnih ljudi, medijima, udrugama, lokalnim i državnim institucijama, čak i u službenim dokumentima i dalje rabe vrlo različiti izrazi, poput "invalidi", "invalidne osobe", "hendikepirane osobe", "osobe s hendikepom", "osobe s tjelesnim i duševnim oštećenjem", "osobe s poteškoćama u razvoju", "osobe s posebnim potrebama", "osobe sa smanjenom radnom sposobnošću", "osobe s invaliditetom" i mnogi drugi“ (Marinić, 2008, str. 200).

Ako se u razgovoru koristi bilo koji od navedenih pojmova, svi će znati o kome je riječ. No, da li su svi pojmovi uistinu primjereni? Prema Mariniću (2008:200) sam pojam "invalidi", a koji je najčešće u uporabi, nosi u sebi vrlo negativnu konotaciju, odnosno izravno stavlja osobu koju se takvom naziva u podređen položaj u odnosu na "normalnu", uobičajenu, zdravu populaciju. U Rječniku stranih riječi autora Vladimira Anića i Ive Goldsteina iz 1999. na 1350. stranici pojam „validan“ se, između ostalog, objašnjava kao onaj koji je valjan/ispravan, što bi značilo da je onaj koji je invalidan – neispravan/nevaljao. Ovaj često rabljen termin u svom doslovnom značenju prilično grubo opisuje OSI, no činjenica je da njegova općeprihvaćena uporaba ne ide u tom smjeru. Zovko (1999), prema (Mariniću 2008:201), objašnjava pojam engleskog podrijetla „hendikep“ koji je nastao od engleskih riječi ruka (engl. hand) i kapa (engl. cap), a poveznica je s pružanjem kape u ruci zbog prošnje. Dakle, dobar dio općeprihvaćenih termina kojima nazivamo OSI direktno su vezani uz nejednake šanse, nemogućnosti, socijalnu deprivaciju i marginalizaciju.

Zovko (1999), prema Mariniću (2008:201), navodi da uporaba ovakvog termina zapravo ističe ograničenja i nesposobnost neke osobe, umjesto da se naglase njezine sposobnosti. Mi se nikada ne predstavljamo imenom i prezimenom, pa onda svojim vrlinama ili manama, jer kada nas se najavljuje nitko ne govori da li možemo ili ne možemo nešto napraviti – jednostavno nas se najavi! U određenim prilikama postoji opcija epiteta kod najave, ali to definitivno nije obrazac po kojem se radi. Kako navodi Zovko (1999), prema Mariniću (2008:201), umjesto isticanja preostalih sposobnosti i onoga što neku osobu zapravo čini osobom u prvi se plan stavlja njezina ograničenost,



smetnja, nesposobnost, odnosno ono što je kod dotične osobe "loše" i ispod nekakva uobičajenog "prosjeaka", čime se dodatno pridonosi stigmatizaciji i etiketiranju osoba na koje se termin odnosi.

Nakon seminara koji je 1995. godine organizirao Ured svjetske zdravstvene organizacije (WHO) u Školi narodnog zdravlja "Andrija Štampar", a u prisutnosti većine predstavnika članica Saveza organizacija invalida Hrvatske, dogovoreno da će se za ovu populaciju u Hrvatskoj rabiti naziv "osobe s invaliditetom" (Trputec, 2000, prema Marinić 2008:201).

A tko sve spada u osobe s invaliditetom? Kroz povijesna razdoblja različito su definirani, a danas se sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, „OSI se definira onom koja ima:

1) 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

2) ima za posljedicu smanjeni mogućnost radno se osposobiti i zaposliti

3) čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti“ (NN 157/2013, broj dokumenta 3292).

Stigma koja prati ovu populaciju je konstantna bez obzira na dobra ili loša razdoblja naše povijesti. Njihova višestoljetna isključenost iz svih društvenih tokova teško se može nadoknaditi unazad sedamdesetak godina kada je počelo njihovo uključivanje u zajednicu. Razloge intenzivnijeg njihova uključivanja možda treba tražiti i u tome što se sve više inzistira na izjednačavanju prava s ostalim građanima i sagledavanju OSI kao jedinstvenih osoba koje ne možemo gledati isključivo kroz prizmu invaliditeta.

„Mnogi čimbenici govorili su protiv OSI da govore u svoje ime: mnogi su živjeli i još uvijek žive uglavnom u institucijama gdje su im životi kontrolirani, društvo ih je smatralo manje vrijednima pa nije uvažavalo njihovo mišljenje, OSI nisu vrednovali sami sebe zbog stava društva, roditelji i ustanove često donose odluke u ime OSI“ (Pospiš, 2009, str. 10).

Izoliranost na koju su OSI naučeni, zbog sustava koji je krivo posložen, ne daje im priliku da se dokažu kao ravnopravni građani svoje zemlje. Sve dok je mogućnost izbora u bilo kojem segmentu društva u kojem živimo bitno smanjena zbog okolnosti na koje se ne može utjecati, ne možemo govoriti o ravnopravnom društvu. Stavovi koji prevladavaju u društvu prema OSI mogu se mijenjati samo zajedničkim naporom i „jedne i druge strane“ u svim sferama života.

## 2.2. Osobe s invaliditetom i njihovo pravo na rad – dokumenti

Problemi s kojima se susreću OSI širokog su spektra i, iako bi mogli reći da se ostatak populacije suočava sa sličnim problemima, specifičnosti problema OSI su evidentne. Obrazovanje za njih, od vrtićke dobi do razine visokog obrazovanje je dostupno svima, ali uvijek postoje segmenti u kojima je potrebna prilagodba. Zapošljavanje OSI je problem s kojim se ta populacija susreće bez obzira na mjesto boravka, dakle od Sjedinjenih Američkih Država pa do Europske Unije i Hrvatske. Njihovo zapošljavanje je veliki problem zbog stavova okoline, ali prije svega stavova poslodavaca koji se teško odlučuju za njihovo zapošljavanje. Deklaracije, strategije, agende i zakoni postoje na nivou svih razvijenih demokracija, poglavito zapadnih, koje su po mnogočemu ogledni primjer na koji se naša zemlja poziva. No, zapošljavanje OSI i dalje nije na onoj razini koju bi oni željeli, kako kod njih, tako i kod nas.

Na Glavnoj skupštini Ujedinjenih naroda 1948. godine usvojena je Opća Deklaracija o ljudskim pravima. U toj Deklaraciji navodi se: „Svatko ima pravo na rad, na slobodu izbora zaposlenja, na pravične i povoljne uvijete rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Svatko, bez razlike, ima pravo na jednaku naknadu za jednak rad. Svatko tko radi ima pravo na povoljnu i pravičnu naknadu koja njemu i njegovoj obitelji osigurava život dostojan čovjeka i koja se prema potrebi dopunjuje drugim sredstvima socijalne zaštite. Svatko ima pravo osnivati sindikate i njima se pridruživati kako bi zaštitio svoje interese“ (Rezolucija 217/3, članak 23., prema Leutar, Babić, 2008, str 162.).

Deklaracija o pravima OSI donijeta je 1975. godine i na sličan način govori o pravima OSI: „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).

Deklaracija o temeljnim načelima i pravima na rad usvojena je 18. lipnja 1998. godine od strane Međunarodne organizacije rada. Tada usvojeni Osnovni standardi rada i radnička prava jasno su definirani Deklaracijom, a sve je usklađeno s konvencijama Međunarodne organizacije rada. Međunarodna organizacija rada 2007. godine donosi izvještaj „Pravo OSI na dostojanstveni rad“ u kojem se navodi da „unatoč značajnom napretku u proteklih nekoliko godina, milijuni OSI i dalje se susreću s poteškoćama pri ulasku na tržište rada“ (Leutar, Babić, 2008, str. 163).

Dana 13. prosinca 2006. godine Opća skupština Ujedinjenih naroda usvojila je Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom koju je predložio Ad Hoc Odbor Ujedinjenih naroda. Članak 27. ove Konvencije odnosi se na rad i zapošljavanje OSI, te ističe sljedeće:

„1. države potpisnice priznaju na pravo na rad OSI na jednakoj osnovi s drugima; ovo uključuje pravo na mogućnost zarađivanja za život od rada, slobodno odabranog ili prihvaćenog na tržištu rada i u radnom okruženju koje je otvoreno, uključujući i dostupno OSI. Države potpisnice će osigurati i promicati ostvarenje prava na rad, uključujući pritom i one koji steknu invaliditet tijekom zaposlenja, poduzimanjem odgovarajućih koraka, uključujući zakonodavstvo, s ciljem, među ostalim:

- a) zabrana diskriminacije temeljem invaliditeta u odnosu na sva pitanja vezana uz sve oblike zapošljavanja, uključujući uvjete pronalaženja kandidata, primanja na posao i zapošljavanja, trajanja zaposlenja, napredovanja u službi i sigurnih uvjeta rada koji ne štete zdravlju
- b) zaštiti OSI na ravnopravnoj osnovi s drugima u pogledu pravednih povoljnih uvjeta rada, uključujući jednake mogućnosti i jednaku plaću za rad iste vrijednosti, sigurne i zdrave uvjete rada, uz zaštitu od uznemiravanja i pravnu zaštitu u slučaju pritužbe
- c) osiguravanja ostvarivanja radničkih i sindikalnih prava OSI na ravnopravnoj osnovi s drugima
- d) omogućavanja djelotvornog pristupa OSI općim tehničkim programima, kao i programima profesionalne orijentacije, službama zapošljavanja i profesionalnom i trajnom obrazovanju
- e) promicanja mogućnosti zapošljavanja i napredovanja u karijeri OSI na tržištu rada, kao i pružanja pomoći u pronalaženju, dobivanju, zadržavanju posla i povratku na posao
- f) promicanja mogućnosti samozapošljavanja, poduzetništva, razvoja zadugarstva i pokretanja vlastitog posla
- g) zapošljavanje OSI u javnom sektoru
- h) promicanje zapošljavanja OSI u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati afirmativne akcijske programe, poticaje i druge mjere
- i) osiguravanje prihvatljive prilagodbe okruženja na radnom mjestu za OSI
- j) promicanja stjecanja radnog iskustva OSI na otvorenom tržištu rada

- k) promicanja programa strukovne i profesionalne rehabilitacije, zadržavanja posla i povratka na posao za OSI

2. Države potpisnice će osigurati da OSI ne budu držane u ropskom ili podčinjenom odnosu i da budu, pod jednakim uvjetima kao i druge osobe, zaštićene od prisilnog rad“ („Ujedinjeni narodi, Opća skupština, Konvencija o pravima OSI“, Fakultativni protokol uz Konvenciju, Ujedinjeni narodi, Opća skupština, Povjerenstvo Vlade RH za osobe s invaliditetom, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, 2006., str. 31, 32).

Jednako postupanje prema svim ljudima, bez obzira da li imaju ili nemaju invaliditet, bez obzira na spol, glavna je nit vodilja ove Konvencije koju je vrlo brzo usvojilo 111 zemalja, uključujući i Hrvatsku. Svojim potpisom i prihvaćanjem svih točaka definirano je kako osigurati prava svojih građana.

„Pravo na rad i zapošljavanje OSI jedno je od temeljnih ljudskih prava i onemogućavanje ostvarivanja toga prava predstavlja kršenje i diskriminaciju. Mjere osiguravanja njihove konkurentnosti na tržištu rada treba poduzeti vrlo rano, u razdoblju njihova djetinjstva i mladosti, odnosno stjecanja i utvrđivanja invaliditeta, kada posebnu pozornost treba posvetiti otkrivanju i razvoju njihova intelektualnog i radnog potencijala“ (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za OSI od 2007. do 2015.“, 2007, str. 27).

Temeljni pravni akt Republike Hrvatske je Ustav. Kao i mnogi pravni akti i Ustav Republike Hrvatske ima u svom sadržaju spomenuta prava koja su proizašla u svojim izvorišnim osnovama: “Izražavajući tisućljetnu nacionalnu samobitnost i državnu opstojnost hrvatskoga naroda, potvrđenu slijedom ukupnoga povijesnoga zbivanja u različitim državnim oblicima te održanjem i razvitkom državotvorne misli o povijesnom pravu hrvatskoga naroda na punu državnu suverenost“ ([www.sabor.hr](http://www.sabor.hr)).

U Temeljnim odredbama, članak 3. Ustava Republike Hrvatske navodi se:

„Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava“ ([www.sabor.hr](http://www.sabor.hr)).

U dijelu koji govori o Zaštiti ljudskih prava i temeljnim slobodama (Zajedničke odredbe) članak 14 navodi:

„Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki“ ([www.sabor.hr](http://www.sabor.hr)).

Nadalje, Ustav Republike Hrvatske u članku 58 navodi:

„Slabim, nemoćnima i drugim, zbog nezaposlenosti ili nesposobnosti za rad, nezbrinutim osobama država osigurava pravo na pomoć za podmirenje osnovnih životnih potreba. Posebnu skrb država posvećuje zaštiti osoba s invaliditetom i njihovu uključivanju u društveni život“ ([www.sabor.hr](http://www.sabor.hr)).

Sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, osoba s invaliditetom smanjenih radnih sposobnosti definira ona koja je:

- 1) osoba s invaliditetom, korisnik novčane naknade do zaposlenja koja je to pravo na profesionalnu rehabilitaciju ostvarila na temelju propisa o socijalnoj skrbi
- 2) osoba s profesionalnom nesposobnošću za rad koja je pravo na profesionalnu rehabilitaciju ostvarila prema propisima o mirovinskom osiguranju
- 3) osoba koja je ostvarila pravo na profesionalnu rehabilitaciju prema propisima o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata
- 4) osoba koja je ostvarila pravo na profesionalnu rehabilitaciju prema propisima o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji
- 5) učenik s teškoćama u razvoju koji je pravo na profesionalnu rehabilitaciju ostvario i učenik s većim teškoćama u razvoju prema propisima o srednjem školstvu
- 6) osoba s invaliditetom starija od 21 godine koja pravo na profesionalnu rehabilitaciju ili rad ne može ostvariti prema propisima iz točke 1. do 4. ovoga članka.

„Zapošljavanje OSI moguće je kroz opće i posebne uvjete. Opći uvjeti podrazumijevaju zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, a zapošljavanje potiču aktivne mjere politike zapošljavanja koje pružaju Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom“ ([www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)).

Ako ne može doći do zapošljavanja na otvorenom tržištu rada ili OSI ne može zadržati radno mjesto niti uz primjenu olakšica OSI će se zaposliti u trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja OSI ili u ustanovi i tada govorimo o zapošljavanju pod posebnim uvjetima.

U studiji konzorcija Human Dynamics (Human Dynamics, 2010) navodi se da postoje tri načina zakonski gledano, zapošljavanja OSI:

- 1) radna jedinica za zapošljavanje osobe s invaliditetom koju osniva poslodavac kao zasebnu obračunsku jedinicu s najmanje šest OSI;
- 2) zaštitna radionica gdje u odnosu na ukupan broj djelatnika mora biti zaposleno najmanje 51% OSI;
- 3) radni centar gdje u odnosu na ukupan broj djelatnika mora biti zaposleno najmanje 80% OSI.

Premda u samoj definiciji OSI zna biti razlika, zakonska regulativa na svim razinama, od Ujedinjenih naroda, Europske unije pa do jedne relativno male članice tih organizacija kakva je Republika Hrvatska, vrlo jasno i nedvosmisleno govori u prilog pravima OSI na svim područjima njihova života.

Ni u Europskoj Uniji ne postoji pravilo o tome kako se poima invaliditet. „Zbog naravi uloge Europskog suda pravde, odredbe o tome što je invaliditet često donose nacionalni sudovi i predstavljaju ih kao činjeničnu pozadinu sporova koje upućuju Europskom Sudu Pravde, koji je u svojoj praksi imao prilike dati ograničene naputke o tome što predstavlja invaliditet“ (Priručnik o europskom antidiskriminacijskom pravu“, Agencija Europske unije za temeljna prava, 2010., Vijeće Europe, 2010, str. 95).

Teško je reći da se iz priloženih zakona može zaključiti kako OSI nemaju prava ili su ta prava djelomična, nejasna ili negdje u sivoj zoni. Upravo zbog toga, kao što su definirana prava, za vjerovati je da su definirane i kazne za one koja ta prava ne poštuju. Možemo zaključiti da je s pravne strane sve jasno i da su javne politike dobro odradile svoj posao. Možemo li?

Interesantno je da obaveze koje proizlaze iz mnogih zakona, bez ikakve razlike zajedno ravnopravno dijele i jedna i druga strana (iako je politički nekorektna podjela na „mi“ i „oni“), odnosno i OSI i oni koji ne spadaju u tu grupu.

### 2.3. Osobe s invaliditetom i njihovo pravo na rad - realnost

*“Mnogi ljudi znaju da je rad važan za svakog čovjeka pa tako i za sve nas s intelektualnim teškoćama. Čovjek koji radi može pokazati da je vrijedan i sposoban za rad. Čovjek koji radi može zaraditi za plaću i tako sebi osigurati sredstava za život. Čovjek koji radi, na poslu može upoznati i mnogo novih prijatelja“ (Ivana Topić, Udruga za samozastupanje Šibenik, „Poslovna sposobnost i skrbništvo-raskorak između Konvencije o pravima OSI i prakse, str. 17, 2012 )*

Prema statističkim podacima koje je objavio Državni zavod za statistiku, s danom 31. prosinca 2015. godine u Hrvatskoj je bilo sveukupno 152.215 aktivnih pravnih osoba u privatnom vlasništvu, odnosno 127.996 društva s ograničenom odgovornošću, te 24.277 jednostavnih društva s ograničenom odgovornošću ([www.dzs.hr](http://www.dzs.hr)). Prema istom izvoru, najveći dio poslovnih subjekata nema niti jednog zaposlenog (62,5%), od 1 do 9 zaposlenih ima 29,7 % poslovnih subjekata, od 10 do 49 zaposlenih ima 5,8% poslovnih subjekata, srednje veliki subjekti koji zapošljavaju od 50 do 249 zaposlenih čine 1,6% pravnih osoba, dok veliki subjekti s više od 250 zaposlenih imaju udio od svega 0,3% .

Hrvatski zavod za javno zdravstvo u svojim statističkim podacima navodi da je s danom 31. prosinca 2014. godine u Republici Hrvatskoj bilo evidentirano 508.350 OSI. Hrvatski zavod za javno zdravstvo je u svojoj službenoj studiji OSI podijelio u tri starosne skupine:

- 1) invalidne osobe starosti od 0 do 19 godina
- 2) invalidne osobe starosti od 20 do 64 godine
- 3) invalidne osobe starosti 65+ godina. ([www.hzjz.hr](http://www.hzjz.hr))

Analizom dostupnih podataka može se primijetiti je kako je s danom 31. prosinca 2014. godine u Hrvatskoj bilo evidentirano 259.875 osoba koje pripadaju drugoj starosnoj skupini (20-64 godina), dok 42.836 evidentiranih invalidnih osoba je pripadalo prvoj dobnoj skupini. U treću starosnu skupinu ubraja se preostali broj evidentiranih osoba, odnosno 205.639 evidentiranih osoba s invaliditetom. ([www.hzjz.hr](http://www.hzjz.hr)).

Dakle, u dobi od 20 do 64 godine je nešto više od 50% evidentiranih OSI. Treba upozoriti da ta brojka ne znači ujedno i broj potencijalnih osoba koje bi mogle raditi jer jedan dio postotaka treba odbiti u ime onih OSI koji se uistinu ne mogu zaposliti zbog

stupnja invaliditeta. „Od ukupnog broja OSI u Hrvatskoj, prema popisu iz 2001. žene s invaliditetom čine gotovo 43% populacije OSI“ (Brstilo, Haničar, 2011 str. 87).

Postavlja se pitanje koliki su postoci zaposlenih OSI u Europskoj uniji i da li Hrvatska uspijeva pratiti trendove zapošljavanja u Uniji? Istraživanje provedeno u 25 zemalja EU-a o tržištu rada OSI (Shima i sur. 2008., prema Leutar, Buljevac, str.80, 2010.) upućuje na rast zaposlenosti u svim zemljama, osim u Češkoj i Poljskoj. Najveći postotak zaposlenih OSI je u Švedskoj (62%), a najmanji u Rumunjskoj (2,9%). Republika Hrvatska s otprilike 10% nije na dnu ove ljestvice, ali zasigurno spada u donji dom prema broju zaposlenih OSI.

Leutar i Buljevac navode u svom radu da su „najviše stope zaposlenosti OSI u Austriji, Danskoj, Švedskoj i Velikoj Britaniji. Između 31 i 50% zaposlenih je u Belgiji, Irskoj, Francuskoj, Nizozemskoj i Estoniji, dok stope od 10 do 30% bilježe Finska, Španjolska, Italija, Mađarska, Litva, Latvija, Malta i Hrvatska. Niže stope imaju Slovačka, Bugarska i Rumunjska. Prema dostupnim podacima, očito je postoje dvije krajnosti, s jedne strane Skandinavija, a s druge strane istočna Europa. Hrvatska pripada državama s visokom nezaposlenosti OSI“ (Leutar, Buljevac, 2010, str. 95).

Jednaki postotak zaposlenih OSI u Republici Hrvatskoj navodi i Paun Jarallah, 2008. godine (prema Glavaš, 2009:63), gdje navodi da „od ukupno 430.000 OSI evidentiranih u RH ([www.dsz.hr](http://www.dsz.hr)) procjenjuje se da njih oko 40.000 (10%) u radnom odnosu, a da ih približno 274.000 koristi invalidske mirovine“.

Prema oštećenjima također postoje razlike unutar ukupne populacije OSI. Kako navode Leutar, Milić-Babić (Leutar, Milić-Babić, 2008), s obzirom na vrstu oštećenja, najveći udjel nezaposlenih OSI čine osobe s intelektualnim teškoćama (32,36%). Odmah nakon toga slijede osobe s tjelesnim invaliditetom (25,11%) te osobe s kombiniranim smetnjama (21,81%). Najmanji udjel nezaposlenih OSI čine osobe s kroničnim oštećenjima (1,48%).

Različite su opcije zapošljavanja OSI. U bivšoj državi najčešći vid zapošljavanja te populacije bile su zaštitne radionice. Prema Studiji konzorcija Human Dynamics današnjih 6 zaštitnih radionica i 4 radne jedinice, koje s ukupno 560 zaposlenih podržava Fond, tek su sjena stanja od prije 20-ak godina kada je u Hrvatskoj bilo 39 radionica s 3500 zaposlenih. Već je istaknuto kako je najveći dio zaštitnih radionica ili privatiziran pa ugašen ili su se ugasile zajedno sa tvornicama u sklopu kojih su funkcionirale. Zapošljavanje u zaštitnim radionicama susreće se s kritičarima koji smatraju da je rad u takvim uvjetima zapravo segregacija i da se tako onemogućava OSI pristup na slobodno



tržište rada. Zaštitne radionice pružaju sigurnost stalnog radnog mjesta i primanja što se može smatrati pozitivnom stranom.

Zapošljavanje na otvorenom tržištu za sve OSI nije realna opcija. Jedan dio njih ima radne sposobnosti, ali nemaju ostale kompetencije koje su potrebne za konkuriranje na otvorenom tržištu rada. Ovdje treba razlikovati granicu između želja i stvarnih mogućnosti svakog pojedinca. Prema istraživanju UNDP-a iz 2008. godine, (prema Studiji konzorcija Human Dynamics, 2010, str. 34) koje je ispitalo stavove OSI o njihovoj zapošljivosti, 60% osoba s invaliditetom tvrdi da im je otvoreno tržište rada preferiran model zapošljavanja, a tek bi se njih 40% radije zaposlilo u zaštitnim radionicama. Kako je navedeno u istraživanju, to je povezano s razinom obrazovanja – osobe s višim obrazovanjem preferiraju otvoreno tržište rada. Unatoč ovakvim stavovima OSI, zapošljavanje u zaštitnim radionicama uvelike je prisutno u zemljama EU.

Otvoreno tržište rada također ima svoje prednosti. Da bi se došlo do radnog mjesta potrebna je vlastita inicijativa koja podrazumijeva samopouzdanje što kod OSI zna ponekad biti slaba karika. Koje opcije zapošljavanja nudi otvoreno tržište? Kgotno zapošljavanje, samozapošljavanje i socijalno poduzetništvo najčešći su oblici koji se spominju u praksi.

Jedan od načina zapošljavanja OSI je razvoj kvotnog sustava zapošljavanja. Kgotni sustav koji se odnosi na privatni ili državni sektor zahtjeva od poslodavca da na ukupni broj zaposlenih ima određeni postotak OSI.

„Kgotni sustav se primjenjuje u Europi i njegova povijest seže još od Prvog svjetskog rata. Većina država u Europi primjenjuje neki od oblika kvotnog zapošljavanja. Postoje određene razlike u kvotnim sustavima, a one se temelje na:

- 1) definiciji osobe s invaliditetom koji se ubrajaju u kvotni sustav.
- 2) u nekim državama samo zaposlenici u privatnom sektoru su u obvezi kvotnog zapošljavanja, dok su u drugim državama samo državne službe u obvezi kvotnog zapošljavanja. Negdje se primjenjuje kvotni sustav zajedno na privatni i državni sektor.
- 3) poslodavci koji ne primjenjuju kvotni sustav plaćaju kaznu, ali primjena tog kažnjavanja razlikuje se od države do države“ ([www.zosi.hr](http://www.zosi.hr)).

Nekoliko je načina provođenja kvotnog modela u Europskoj Uniji. Najčešće se spominju sljedeći obrasci:

1. zakonske preporuke - daje preporuka poslodavcima da zaposle OSI, ali ne postoji zakonska obveza;

2. zakonska obveza, ali bez sankcija – ako poslodavac ne ispunjava zakonom propisane kvote ne snosi nikakve sankcije;

3. zakonska obveza, sa sankcijama – najčešći oblik kvotnog zapošljavanja u EU. ([www.zosi.hr](http://www.zosi.hr)).

Kvotno zapošljavanje u Republici Hrvatskoj definirano je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13), od 1. siječnja 2014. godine u kojem se navodi da su svi poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 zaposlenih, obveznici zapošljavanja OSI. Prilagodbe i ispunjenje uvjeta iz Zakona dozvoljene su do 1. siječnja 2015. godine nakon čega će svi morati postupiti prema odredbama zakona. Od navedenih odredbi izuzeti su samo strana diplomatska i konzularna predstavništva, integrativne i zaštitne radionice i novoosnovani poslovni subjekti najdulje do 24 mjeseca od dana početka rada. „Poslodavci koji neće ispunjavati obaveze o kvotnom zapošljavanju OSI dužni su plaćati naknadu čija visina ovisi o broju zaposlenih. Način utvrđivanja kvote zapošljavanja utvrđen je Pravilnikom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih osoba kod poslodavca te djelatnosti, veličini i grani industrije društva u kojoj se nalazi poslodavac“ ([www.mikrobit.info/okkzz.hr](http://www.mikrobit.info/okkzz.hr)).

Socijalno je poduzetništvo je oblik zapošljavanja koji je u zemljama EU postigao visoku razinu zapošljavanja OSI, dok je u Republici Hrvatskoj tek u povojima. Prepoznato je od naših institucija, ali i od privatnog sektora koji želi donacijama pratiti ovakav vid zapošljavanja OSI. Prema Studiji konzorcija Human Dynamics, ovaj model razvoja društva i zapošljavanja OSI daje priliku skupinama kojima prijete veća isključenost da osiguraju vlastitu egzistenciju. „U Hrvatskoj je socijalno poduzetništvo još uvijek u povojima te postoje limitirajući faktori za daljnji razvoj: zakonodavstvo, kapaciteti, financijska podrška i dr“ (Studija konzorcija Human Dynamics, 2010, str. 34).

Samozapošljavanje je prepoznato kao jedan od pristupa osiguravanju zapošljavanja osoba s invaliditetom i u Nacionalnoj strategiji izjednačavanja mogućnosti za OSI te se podržava raznim mjerama HZZ-a i Fonda.

„Samozapošljavanjem osoba s invaliditetom smatra se:

- osnivanje obrta ili zadruge – djelatnost se upisuje u registar nadležnog tijela koje je izdalo odobrenje za obavljanje djelatnosti;
- osnivanje djelatnosti slobodnog zanimanja (profesionalne djelatnosti) – djelatnost se upisuje u registar nadležnog tijela koje je izdalo odobrenje za obavljanje djelatnosti;

- osnivanje djelatnosti poljoprivrede i šumarstva čiji je osnivač osoba s invaliditetom ili više osoba s invaliditetom – djelatnost se upisuje u Upisnik seljačkih gospodarstava ili obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava pri uredima državne uprave u jedinicama lokalne samouprave“ ([www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)).

Prema Studiji konzorcija Human Dynamics podaci Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje iz 2009. godine pokazuju da je te godine bilo registrirano 6215 nezaposlenih osoba s invaliditetom, što čini 2,13% ukupne populacije nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj.

Svi do sada navedeni podaci su iz izvora koji su nešto stariji, ali ipak daju jasnu sliku o trendovima zapošljavanja OSI. Kakva je situacija s najnovijim podacima? Da li se OSI lakše zapošljavaju, da li ih je manje na zavodu za zapošljavanje?

Najnovije Izvješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI u razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2016. godine pokazuje kako je „posredovanjem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje zaposleno ukupno 2.286 OSI, što čini 1,3 % ukupne populacije zaposlenih osoba iz evidencije Zavoda. Tijekom 2015. godine, u istom razdoblju, zaposleno je 2.078 osoba s invaliditetom. Osim porasta od 10 % u prvih devet mjeseci 2016. godine, rastući trend zapošljavanja osoba s invaliditetom vidljiv je i kroz analizu podataka iz lipnja 2016. godine kada je bilo zaposleno 1.485 osoba s invaliditetom“ (Izvješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2016. godine, str. 1.).

U Izvješću o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI nadalje navodi da kao i u prvoj polovici 2016. godine, najveći udio zaposlenih OSI s obzirom na ukupan broj zaposlenih iz evidencije Zavoda evidentiran je u Krapinsko-zagorskoj županiji (10,56 %), potom u Međimurskoj (8,01 %) i Varaždinskoj županiji (7,86 %) te u Gradu Zagrebu (7,69 % zaposlenih OSI iz ukupne zaposlenosti u županiji).

Kao i prošlih godina, u 2016. godini osobe s intelektualnim teškoćama čine najveći postotak nezaposlenih (826 ili 36,13 %), iza njih su osobe s višestrukim kombiniranim oštećenjima (473 ili 20,69 %) i na kraju osobe s tjelesnim invaliditetom (471 ili 20,60%). Dakle, u ovom području nema promjena u odnosu na prošle godine.

U općoj populaciji, većina zaposlenih osoba ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (65,15 % od ukupnog broja zaposlenih osoba s evidencije Zavoda), no gotovo je izjednačen broj osoba s trogodišnjim (33,57 %) i četverogodišnjim (31,58 %)

srednjoškolskim obrazovanjem. „Iz rezultata je također vidljivo da se osobe s invaliditetom uglavnom zapošljavaju u pomoćnim zanimanjima, što iznova upućuje na neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. U cilju povećanja njihove razine zapošljivosti, konkurentnosti na tržištu rada i budućeg zapošljavanja, neophodno je osobe s invaliditetom obrazovati za zanimanja zasnovana na novim znanjima i tehnologijama“ (Izvješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2016. godine, str 2).

Uspoređujući rezultate iz prijašnjih godina s najnovijim podacima o zapošljavanju OSI, možemo reći da postoje pomaci nabolje, no nedovoljno da bi se moglo govoriti o dobro postavljenom i prohodnom sustavu zapošljavanja OSI. Činjenica je da nismo u Europskoj Uniji na dnu po zapošljavanju OSI, ali ne možemo biti zadovoljni s pozicijom u donjem dijelu. Stvarno stanje stvari daje nam vrlo jasan signal da imamo crnu rupu vezanu uz stavove, obrazovanje i generalno odnosu društva prema OSI.

„OSI žele i mogu pridonositi ne samo vlastitu boljitku nego i općem društvenom napretku u gotovo svim njegovim aspektima. Da je tome tako, svjedoče i brojni primjeri konkretnih osoba s različitim vrstama nepotpune funkcionalnosti organizma koje uspijevaju postići i vrhunske rezultate u svom poslu, naravno – ako im se stvore odgovarajući uvjeti. U tom kontekstu treba spomenuti npr. Stephena Hawkinga, koji je usprkos invalidnosti jedan od najvećih fizičara današnjice, ili francuskog pisca Jean-Dominiquea Baubyja, koji uz dijagnozu tzv. "locked in" sindroma zbog kojega nije mogao govoriti, ali ni micati ni jednim dijelom svoga tijela osim kapkom lijevog oka, ipak (uz pomoć toga jedinog preostalog funkcionalnog dijela tijela) uspijeva izdiktirati, odnosno napisati, svjetski bestseller "Skafander i leptir" (1997). Stoga je jasno da čak i oni s najtežim stupnjem tjelesnih oštećenja, ako su im osigurani uvjeti, mogu ne samo ravnopravno sudjelovati u društvu, nego ponekad napraviti i pothvate koji zapravo nisu uobičajeni ni u najvećem dijelu opće populacije“ (Marinić, 2008, str. 18).

Primjeri uspješnosti OSI mogu mijenjati stavove okoline. „Najveća zapreka zapošljavanju je negativan stav društva zasnovan na stereotipima i predrasudama o slabijim radnim potencijalima OSI. Međutim, pokazuje se da je najbolje sredstvo za otklanjanje tih stereotipa i predrasuda upravo rad tih osoba“ („Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za OSI od 2007. do 2015.“, 2007, str. 50).

Da bi došli do trenutka razbijanja predrasuda i mijenjanja stavova okoline u korist OSI potrebna je točna i pravodobna informacija. „Kratkoročno je potrebno sustavno suzbijati predrasude u radu OSI, što je moguće postići aktivnim društvenim angažmanom protiv predrasuda i netočnih informacija o produktivnosti OSI. Pritom je presudna dostupnost

informacija o produktivnosti OSI, osobito na područjima rada i zapošljavanja na kojima invaliditet nimalo ne ometa rad i zapošljavanje“ (Bejaković, Urban, Sopek, Škoc, 2013, str 32).

„Ono što osobe s invaliditetom zapravo čini "invalidima" jest tromost i nespremnost društva da na primjeren način odgovori i zadovolji njihove potrebe, tj. da osigura poštivanje i ostvarenje njihovih prava. Nadajmo se da će konkretni potezi hrvatske države, a onda i odgovori društva u cjelini, doista dovesti do toga da brojni "invalidi" budu promovirani u "osobe s invaliditetom", tj. u građane društva s jednakim mogućnostima“ (Marinić, 2008, str. 217).

## 2.4. Društveno odgovorno poslovanje i zapošljavanje OSI

*“Kako očekujete od korporacija da imaju savjest, kada nemaju dušu koju možete prokleti i nemaju tijelo koje možete dirati? (A Bog zna, trebalo bi imati oboje!)“ kancelar lord Edward, First Baron Thurlow, 1731. ([www.azquotes.com](http://www.azquotes.com))*

Poslovanje svakog poslovnog subjekta ima posljedice po užu i širu zajednicu. Bivša država, u kojoj su neki od nas živjeli, cijelu percepciju posljedica tog djelovanja stavljala je isključivo pod ideološki kišobran. Pod tim ideološkim kišobranom bilo je mjesta za dobrobit uže i šire zajednice, samo je pitanje da li je doprinos poslovnih subjekata bio iskren i da li je, u konačnici, uistinu postojao stvaran, zdrav i mjerljiv poslovni doprinos ili je taj doprinos bio posljedica dekreta.

U drugoj polovici prošlog stoljeća udareni su temelji društveno odgovornog poslovanja. Prema Tafri-Vlahović (2011:31), prekretnicom se smatra publikacija „Socijalne odgovornosti poslovnih korporacija“ koju je 1971. godine objavilo Vijeće za ekonomski razvoj (CED) koje vrlo jasno naglašava da biznis postoji kako bi zadovoljio potrebe društva te da postoji društveni ugovor između biznisa i društva koji se u svojoj srži mijenja jer „od biznisa se traži da preuzme veće odgovornosti prema društvu nego ikad prije i da služi većem broju ljudskih vrijednosti. Od poslovnih subjekata se traži da doprinose kvaliteti američkog načina života više no što je sama opskrba robom i uslugama. Kao što biznis postoji da bi služio društvu, njegova će budućnost ovisiti od kvaliteta načina na koji menadžment odgovara promjenjivim društvenim očekivanjima“.

„Prema Vijeću za ekonomski razvoj, društvena se odgovornost može prikazati u tri koncentrična kruga:

- a) unutarnji krug čini odgovornost za ekonomski boljitak: proizvode, poslove i ekonomski rast
- b) srednji krug uključuje odgovornost provođenja ekonomske funkcije sa senzibilitetom i svjesnošću o promjenjivim društvenim vrijednostima i prioritetima (okoliš, zapošljavanje ljudi, informiranje potrošača)
- c) vanjski krug uključuje sve one moguće odgovornosti biznisa za uključivanje u aktivno poboljšanje prirodnog i društvenog okoliša“ (Tafra-Vlahović, 2011, str. 31).

Nekoliko je definicija društveno odgovornog poslovanja (u daljnjem tekstu: DOP), a Međunarodna organizacija za standardizaciju (u daljnjem tekstu: ISO) definira društvenu odgovornost kao „djelovanje organizacije da preuzme odgovornost za učinak njezinih aktivnosti na društvo i okoliš, u čemu su te aktivnosti konzistentne s interesima društva i održivog razvoja; temelje se na etičkom ponašanju, sukladnosti s primijenjenim zakonodavstvom i međuvladinim instrumentima; i integrirani su u stalno djelovanje organizacije“ (Tafra-Vlahović, 2011, str. 31).

S druge strane, Europska komisija tumači društvenu odgovornost kao način rada gdje “poduzeće na dobrovoljnom pristupu integrira brigu o društvenim pitanjima i zaštiti okoliša u svoje poslovne aktivnosti i odnose s dionicima“ (Krkač, 2007, str. 380).

Sam pojam društvene odgovornosti nije jedinstven i za istu stvar te se u literaturi mogu naći pojmovi kao „korporativno građanstvo“, „društvena odgovornost“ ili „održivi razvoj“. No, svi ti pojmovi su obuhvaćeni gore navedenim definicijama.

Briga o društvenim pitanjima dugo vremena nije bila vezana uz pojmove poslovanja, upravljanja malim, srednjim ili velikim poslovnim sustavima, već su ta pitanja bila više usmjerena prema drugim društvenim institucijama. S promjenama stavova društva prema načinu poslovanja polako se u poslovanje, uz poslovnu korektnost, „gura“ i društvena korektnost, odnosno počinje se postavljati pitanje što je još poslovni subjekat napravio za zajednicu. U dodanu vrijednost poslovanja određenog poslovnog subjekta ne spada isključivo njezina dobit, plaće radnika i porez koji uplaćuje, već se očekuje da zajednica i svi dionici firme imaju određenu korist od poslovanja, a ta korist ne mora nužno biti financijske prirode. Poslovanje poslovnog subjekta u zajednici ne bi smio biti jednosmjernan, već dvosmjernan proces između zajednice i svih poslovnih subjekata koji funkcioniraju na njezinom području.

Prema Tafri-Vlahović (2011:77), odgovorno ponašanje tvrtki trebalo bi imati u osnovi proaktivno djelovanje što bi dovodilo do „dobre ekonomije“, a vezano uz takav stav, „cilj

„dobre ekonomije“ jest postupno unapređivanje blagostanja svih ljudi, uzevši u obzir pravičnost, unutar ograničenja koja nameće priroda te uz aktivno angažiranje svih sudionika“ (Tafra-Vlahović, 2011, str. 77). Vrlo često smo svjedoci odluka korporacija kojima iste kratkoročno dobivaju ogromnu financijsku korist, ali dugoročno štete zajednici. Pitanje je da li je bolje imati kratkoročan veliki profit uz štetu za zajednicu ili dugoročno doći do istog profita, ali uz dodanu vrijednost za zajednicu?

„Odgovorno i održivo upravljanje odražava se u izvješćivanju o trostrukom učinku, na ekonomskom, ekološkom i društvenom planu (engl. 3P: profit, plant, people). Dugoročne vrijednosti su sposobnosti kompanija da sagledaju i procijene moguće posljedice svojeg djelovanja te njihova spremnost na kratkoročne ustupke kako bi se ostvarili dugoročni dobici“ (Tafra-Vlahović, 2011, str. 20).

Društveno odgovorno poslovanje nije novost u Hrvatskoj, no činjenica je da se kasni u takvom načinu poslovanja za ostatkom Europe na koju se pozivamo. Plaćanje svih poreza, plaćanje svim dobavljačima, plaćanje prekovremenih sati, nezapošljavanje na „crno“ je način poslovanja koji bi trebao biti normalan sam po sebi, a ne nešto čime bi se trebalo hvaliti kao „posebnošću poslovanja našeg poslovnog subjekta“. „Dodana vrijednost firme mora biti njezin proaktivan stav prema zaštiti okoliša, zaštiti sigurnosti zajednice, uključivanje zajednice u donošenje odluka koje mogu imati posljedice za život u zajednici. Posebno bi trebalo naglasiti uključivanje u rješavanje problema marginaliziranih skupina po bilo kojoj osnovi“ (Bebek, Kolumbić, 2005, str. 196).

Pojam odgovornosti za DOP nije zakonski definiran niti je reguliran bilo kakvim aktima. Ako se, prema Tafri-Vlahović (2011:86), uzme etika kao mjerilo DOP-a, može se razlikovati američki i europski pristup. Američki pristup etičkoj odgovornosti, kao što se može očekivati, pretpostavlja individualnu odgovornost, dok europski ima kolektivnu odgovornost. „Smjernice za etičko poslovanje u Europi pokazuju tendenciju kodificiranja unutar dogovorenog legalnog zakonskog okvira, dok u SAD-u smjernice idu od samih poslovnih subjekata kao poslovni kodeksi i interni programi, ali često i kao mjera „samoregulacije“ (Tafra-Vlahović, 2011, str. 97).

Očito je da je postavljanje pravih parametara kojih će se društvo pridržavati vrlo dugotrajan i složen proces. Deklarativno su svi za jednaka prava, no kada će doći do realizacije svih deklaracija, strategija, rezolucija i inih pravnih akata kako bi OSI u jednoj manjoj sredini mogla bez problema dobiti zaposlenje? Raguž i Hazdovac (2014:2) pitaju se: „koliko smo doista odgovorno društvo i može li poduzeće biti društveno odgovorno ako to nisu ni članovi samog društva“. S druge strane isti autori zaključuju da „kako god bilo, ljudi su društvena bića i čini se kako nikakav materijalizam ne može u potpunosti

iskorijeniti ljudsku potrebu za društvom i sudjelovanjem. Isto tako, sama pojava koncepta društvene odgovornosti ukazuje na postojanje određene svijesti i potrebe pa se čini da pod pritiskom javnosti koncept društveno odgovornog poslovanja mora postati dio poslovnih procesa“ (Raguž, Hazdovac, 2014, str. 2).

Najveći napredak u području DOP-u napravljen je u skandinavskim zemljama, a ujedno su to zemlje koje se mogu pohvaliti s najvećim postotkom visoko obrazovanih ljudi pa možemo zaključiti da svijest o odgovornosti i potrebi za doprinosom užoj i široj zajednici dolazi s obrazovanjem. U suštini je rješenje svih ograničenja i prepreka u društvu vrlo jednostavno. Dobro obrazovana zajednica odgovor je na pravedno korištenje svih resursa koje ima na raspolaganju, od prirodnih do društvenih. Činjenica je da se sve više spominje društvena odgovornost i da otvaranje tema koje se odnose na siromaštvo, marginalne skupine, zaštitu okoliša više nije nikakva novost u poslovnom svijetu. „Novija generacija društvene odgovornosti posvećena je pitanjima siromaštva, socijalne ugroženosti, uništavanja životne sredine i sličnim etičkim i moralnim pitanjima. Ona kao takva nadilazi zakonske propise i norme te djeluje na dobrovoljnoj osnovi. Novijeg je datuma i postavlja se pitanje koliko poduzeća doista provodi ovakav oblik poslovanja“ (Raguž, Hazdovac, 2014, str. 5).

Pretpostavka je da će poslovni partneri i kupci radije ići u posao/kupovinu kod onih poslodavaca koji zapošljavaju OSI. Tako se šalje poruka da je poslodavcu stalo do konkretne pomoći marginaliziranoj skupini i da tvrtka postoji ne samo u poslovnom nego i društvenom kontekstu „Taj kontekst određuje društvena očekivanja. Često su ta očekivanja proporcionalna bogatstvu i razvijenosti društva. Moralni argument u prilog DOP zasniva se na činjenici da je društvo ono koje omogućuju poslovnom subjektu ostvarivanje profita pa je onda moralno pitanje do koje je mjere poslovni subjekt moralno obavezan „vratiti“ društvu dio profita koji je od društva zaradio“ (Tafra-Vlahović, 2011, str. 24).

U razvijenim poslovnim i demokratskim sustavima DOP je postao dio imidža poslovnih sustava i vidljivo je da odluke koje u sebi imaju ugrađene elemente DOP-a donose poslovno bolje rezultate. Jasno, DOP sam po sebi ne nudi poslovni uspjeh, no kvalitetan proizvod i pristupačna cijena nisu više dovoljni. Glavočević i Peša (2013:31) navode da se na osnovi istraživanja jedne od vodećih neprofitnih organizacija, Business for Social Responsibility, navedeno u Kotler i Lee (2009) može zaključiti da su tvrtke koje posluju prema konceptu društvene odgovornosti ostvarile niz različitih koristi, kao što su, između ostalih:

- a) povećanje prodaje i udjela na tržištu



- b) jačanje pozicije brenda
- c) jačanje korporativnog imidža i utjecaja
- d) jačanje mogućnosti za privlačenje, motiviranje i zadržavanje zaposlenika
- e) smanjenje troškova poslovanja
- f) povećanje privlačnosti za investitore i financijske analitičare

Iste autorice nadalje navode da je, prema Bagić i sur. (2006), društveno odgovorno poslovanje znatno više od "činjenja dobra zato da bi se osjećali dobro." „Poduzeća u sve većoj mjeri prepoznaju poslovnu opravdanost društveno odgovornog poslovanja, a među ključne koristi ubrajamo:

- a) upravljanje ugledom, robnom markom i rizikom
- b) konkurentnost i tržišno pozicioniranje
- c) zapošljavanje nove radne snage, motivacija i zadržavanje zaposlenika
- d) učinkovitost poslovanja“ (Glavočević i Peša, 2013, str. 4).

Način na koji se neki poslovni subjekt ponaša prema svim svojim dionicima iz uže i šire okoline njegova je slika u zajednici i ne postoji nikakav PR koji to može pokvariti, ako je dobra, ili poboljšati, ako je loša. Prema Romito (2015:25), pitanje rada je također usko povezano sa samoodređenjem, samopoštovanjem, samoostvarenjem, a time i s ljudskim dostojanstvom. „Opasni, nezdravi ili nepravični uvjeti rada, nezaposlenost i zabrana radničkih sindikata, osim što vode osobnoj nesigurnosti, također uzrokuju nemire i tako stvaraju nesigurnost i nestabilnost u društvu. Zbog tih razloga promicanje standarda dostojnog rada bez izrabljivanja predstavlja preduvjet za povećanje ljudske sigurnosti“ (Romito, 2015, str. 25.).

Zapošljavanje OSI nije zaživjelo u punoj mjeri u Republici Hrvatskoj. Ne može nam biti opravdanje, ali nije niti u EU. No, činjenica je da je upravo u DOP- u zapošljavanje OSI našlo jednu nišu kroz koju je moguće osvijestiti problem i potaknuti poslodavce da počnu zapošljavati OSI, jer tako mogu za svoju tvrtku napraviti dobar poslovan potez, a tvrtku pokazati kao subjekt kojemu nije isključivo do profita već brine o svim članovima zajednice.

### 3. Metodologija istraživanja

#### 3.1. Dosadašnja provedena istraživanja

Stavovi poslodavaca ključna su komponenta kod zapošljavanja OSI. Vrlo je bitno znati njihov kut gledišta te kako se formiraju njihovi stavovi prema OSI. U jednom istraživanju koje je 2010. godine provedeno među poslodavcima u sklopu izrade studije Human Dynamics konzorcija postavilo se pitanje subvencija. „Od ukupnog broja ispitanika, njih 48% poslodavaca je smatralo da bi povećanje iznosa subvencije imalo pozitivan, a 16% misli da bi imalo negativan utjecaj. Preostali ispitanici (36%) nisu odgovorili na ovo pitanje ili su dali neutralan odgovor. Druga mjera se odnosila na uvođenje obvezne kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom za sve poslodavce s 50 ili više zaposlenih, uz uvjet da se osigura značajna financijska pomoć za prilagodbu radnog mjesta. Uvidom u stavove ispitanika, utvrđeno je kako 48% poslodavaca smatra da bi takva mjera imala pozitivan utjecaj, a njih 19% smatralo je kako takva mjera ne bi bila učinkovita za povećanje zapošljavanja osoba s invaliditetom. Preostali broj ispitanika (33%) bilo je neutralno u izražavanju stavova ili nisu dali odgovor“ (Studija Human Dynamics, 2010, str. 41).

Stavovi nisu ujednačeni i postoji određena razlika među državama. Najman Hižman, Leutar i Kancijan (2008) radili su istraživanje u kojem su uspoređivali stavove ispitanika o OSI u Hrvatskoj i EU u kojem su ustanovili sljedeće: „Ispitanici su izrazili da 14.1% ispitanika ne poznaje osobno osobu s invaliditetom, 24.5% ispitanika izrazilo je da poznaje osobu s invaliditetom koja je član njegove obitelji, 15.4% ispitanika izrazilo je da poznaje osobu s invaliditetom kao prijatelja, a najveći postotak ispitanika (28.7%) poznaje osobu s invaliditetom kao poznanika. Zanimljiv je podatak da je u promatranom uzorku i 7% samih OSI. Prema statističkom godišnjaku, u Hrvatskoj je oko 10% OSI (SG, 2002). Što se tiče učestalosti kontakta, odgovori ispitanika su sljedeći: ispitanici svaki dan kontaktiraju s OSI koja je član obitelji (11.9%) i susjed (5.6%). Nekoliko puta tjedno ispitanici kontaktiraju s OSI koja je susjed (7.0%), dok nekoliko puta mjesečno ispitanici jednako kontaktiraju s OSI koja je član obitelji (6.3%) i prijatelj (6.3). Što se tiče kontakata jednom mjesečno ili rjeđe, najveći postotak ispitanika (19.6%) kontaktira s OSI koja je poznanik. Što se tiče rezultata istraživanja provedenog na razini Europe, 40% ispitanika odgovorilo je da osobno ne poznaje OSI. U ovom istraživanju je svega 2.1% ispitanik koji ne poznaje. Dakle, puno manji broj ispitanika kod nas nego u zemljama Europske unije ne poznaje. Kao člana obitelji poznaje osobu s invaliditetom 25% ispitanika, 20% kao

poznanika, a 15.70% kao prijatelja. Dnevno je u kontaktu s osobom s invaliditetom kao članom obitelji 35% ispitanika, 33% kao učenikom, 29% kao studentom te 25% kao klijentom. Željele su se utvrditi statistički značajne razlike u stavovima ispitanika u poznavanju osoba s invaliditetom s obzirom na spol ispitanika; rezultati istraživanja pokazuju da ne postoje statistički značajne razlike u poznavanju osoba s invaliditetom s obzirom na spol ispitanika. Istraživanja pokazuju da žene imaju pozitivnije stavove prema osobama s invaliditetom od muškaraca (Yuker. 1994; Clorerkers. 1979.; 2001). Međutim rezultati istraživanja ukazuju na nepostojanje razlike između žena i muškaraca kad je riječ sam o poznavanju osoba s invaliditetom“ (Najman, Hižman, Leutar i Kancijan, 2008, str. 78, 79).

Doprinos OSI od rada ne mjeri se samo s onime što je dobro za njih već i s onime što je dobro za širu zajednicu. „Od rada OSI brojne su koristi za društvo u cjelini, no najveća je svakako ekonomska isplativost. Nema tako bogate države koja bi se mogla odreći sredstava što ih svojim radom privređuju OSI. Cilj je da one postanu stvaratelji, a ne isključivo korisnici sredstava državnog proračuna (Rački 1997). Osim toga, radom ovih osoba smanjuju se socijalna i druga davanja, kojima se, ako nisu zaposleni, osigurava njihova egzistencija, pa i zadovoljavanje specifičnih potreba“ (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za OSI od 2007. do 2015., 2007, str. 49).

Uz materijalnu samostalnost, psiho-socijalna slika OSI iz temelja se mijenja ako radi. „Primjerice, zaposlene OSI imaju bolju sliku o sebi i više samopoštovanja i samopouzdanja u odnosu na nezaposlene, društveno su aktivnije, općenito su prilagodljivije na promjene i kompetentnije u svakodnevnom životu, ekonomski su superiornije, zaposlene OSI manje poboljšavaju nego nezaposlene“ (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za OSI od 2007. do 2015.“, 2007, str. 50).

„Pitanje rada je također usko povezano sa samoodređenjem, samopoštovanjem, samoostvarenjem, a time i s ljudskim dostojanstvom“ (Romito, 2015, str.16). Puno je faktora koji utječu na zapošljavanje OSI. Invaliditet je sam po sebi otežavajući faktor zbog ograničenja koja dolaze s njim – vid, sluh, problemi s kretanjem su samo jedan dio problema. „Zapošljavanje osoba s invaliditetom uvelike otežano faktorima poput najčešće niske obrazovne razine (osobito kod osoba s intelektualnim teškoćama koje se osposobljavaju za pomoćna zanimanja), nedostatka radnog iskustva te dugotrajne nezaposlenosti, prepoznata je potreba za uspostavljanjem i razvojem ograničenih i prijelaznih oblika zapošljavanja koji istodobno osiguravaju osposobljavanje i stjecanje radnog iskustva“ (Studija konzorcija Human Dynamics, 2010, str. 33).

Ista studija navodi da su, prema Kiš-Glavaš i sur. (2005) u istraživanju „Stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj“, poslodavci kao najveću zapreku zapošljavanja OSI vidjeli u prilagođavanju radnog mjesta i mogućeg zapošljavanja dodatnog radnika za pomoći OSI u radu. Također se navode oštećenja koja su prepreka kod zapošljavanja. Tako najveće teškoće vide „uz zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama (u daljnjem tekstu: OIT), kao i osoba s oštećenjima vida i sluha te tjelesnim invaliditetom. Po pitanju očekivane uspješnosti radnika, a uzimajući u obzir vrstu oštećenja, poslodavci procjenjuju da bi najuspješniji radnici u njihovim poduzećima bile osobe s kroničnim bolestima i tjelesnom invalidnošću. Najlošije procjenjuju moguću uspješnost radnika s intelektualnim teškoćama i oštećenjima vida. Indikativno je da najlošije procjenjuju upravo ratne vojne invalide s kojima imaju i najviše iskustava, vjerojatno stoga što je njihovo zapošljavanje u našoj državi poslodavcima nametnuto kao obveza, ali i zbog činjenice da se uz pojam ratnih vojnih invalida vrlo često vežu posttraumatski stresni poremećaj, loši socijalni uvjeti, obiteljski problemi, alkoholizam, ovisnosti i sl. (što, također, ukazuje i na predrasude poslodavaca)“ (Studija konzorcija Human Dynamics, 2010, str. 67).

Kada se govori o osobama s kroničnim bolestima Barlow (1998), prema Mihić, Kiš-Glavaš, (2005:68) navodi unutarne i vanjske prepreke kod zapošljavanja. Unutarne su povezane sa samim oštećenjem, dok su vanjske povezane sa stavovima društva. „Među ostalim, stavovima poslodavaca koji donose odluku o zapošljavanju, odnosno stavovima osoba koje odlučuje o zapošljavanju“ (Skočibušić-Mihić, Kiš-Glavaš, 2005, str. 68).

U istraživanjima koja su provedena u inozemstvu također susrećemo različite stavove poslodavaca prema pojedinim oštećenjima. „Poslodavci imaju negativnije stavove prema nekim teškoćama. Primjerice, na radnike s tjelesnim invaliditetom gledaju pozitivnije nego na one s intelektualnim ili psihičkim teškoćama (Diska, Rogers, 1996 i Hernandez, Keys i Balcazar, 2000, prema Luecking, 2008). To može dovesti ne samo do nesporazuma, već i do diskriminacije. Diskriminacija možda nije namjerna, ali pokazuje koje su sve prepreke kod zapošljavanja OSI“ (Luecking, 2008, str. 5).

Unger (2002:4) navodi da su Minskoff, Sautter, Hoffmann i Hawks (1987) anketirali poslodavce u devet različitih industrija o njihovim stavovima prema osobama s poteškoćama u učenju. Jedna trećina ispitanika izjavila je da ne bi svjesno zaposlili takvu osobu. Poslodavci su manje pozitivni u svojim stavovima prema zapošljavanju osoba s poteškoćama u učenju nego prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u cjelini.

Uz marginalizaciju i otežano zapošljavanje, evidentno je da čak i kod te društvene grupe postoje razlike u tome kako ih doživljava zajednica. „lako je pravo na rad temeljno

pravo svakog pojedinca, OIT imaju posebno nepovoljan položaj u svijetu rada. Poslodavci iskazuju nepovoljnije stavove prema zapošljavanju ove skupine osoba, u usporedbi s ostalim OSI“ (Skočić-Miočić, Kiš-Glavaš, 2010, str. 387). Isti autori navode da prema (Zovko,2000; Mašović 1996) OIT imaju posebno nepovoljan radno – socijalni status. Oni prvi gube posao i posljednji ga ponovno dobivaju, tj. odnosno nezaposlenost ih najprije pogađa (Richardson, Koller, Katz,1998; prema Šafranko, Frey Škrinjar, 2003.). (Skočić-Miočić, Kiš-Glavaš 2010, str. 388).

„Spremnost poslodavaca da prilagode radno mjesto OSI veća je kod poslodavaca koji su već zapošljavali OIT. Poslodavci su u nekoliko istraživanja pokazali su da su radnici s intelektualnim teškoćama traže dodatno vrijeme i napor glede integracije u radnu sredinu“ (Nietupski i sur, 1996 prema Shafer, Hill, Seyfarth, & Wehman, 1987, str. 5). Unger (Unger, 2002) navodi da rezultati nedavnih istraživanja pokazuju da 79% poslodavaca smatra da „obuka i supervizija za radnike s intelektualnim teškoćama mora biti intenzivnija nego za radnike bez mentalne retardacije“ (Olson, Cioffi, Yovanoff, i Mank, 2000, prema Unger 2002, str.5). „Ipak, poslodavci u istom istraživanju je kažu da zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama donosi druge prednosti za njihovo poslovanje, kao što su poboljšanje imidža njihove organizacije i promicanje raznolikosti na radnom mjestu“ (Unger, 2002, str. 5).

Postavlja se pitanje da li OSI mogu doprinijeti gospodarstvu vlastite domovine? Kao marginalna grupa nisu se uspjeli nametnuti kao gospodarski čimbenik, no neka istraživanja pokazuju drugačije rezultate. Leutar, Milić (Leutar i Milić, 2008) navode da prema [www.ilo.org](http://www.ilo.org) „zbog isključenosti ranjivih skupina s tržišta rada, svjetsko gospodarstvo gubi gotovo 2 trilijuna dolara, zbog čega njihova integracija na tržište rada ima i društveni i gospodarski smisao. Izvješće naglašava izazove s kojima se na tržištu rada suočavaju OSI, a tiču se slabo plaćenih poslova, diskriminacije, podcjenjivanja kvalifikacija, problema prijevoza i prebivališta, slabih poticaja, predrasuda te društvenog nerazumijevanja“ (Leutar, Milić-Babić, 2008, str. 163). Očito je da zapošljavanje OSI itekako ima svoju financijsku dodanu vrijednost za zajednicu, a ne samo za tu populaciju i teško da bi se ijedna država smjela odreći ako to nije službeni stav politike) tako velikog financijskog kolača. Tim više što OSI od korisnika državnog proračuna mogu postati njegovi punitelji.

U svim demokratskim sustavima poslodavci imaju ključnu ulogu u rješavanju visoke stope nezaposlenosti OSI. Unger (2002:2) prema (Blanck 1998, King 1993 i Smith 1993) navodi da su brojni istraživači identificirali stavove poslodavaca prema OSI kao važan čimbenik u stopi nezaposlenosti OSI.

Hernandez i suradnici (2000), prema Siperstein, Romano, Mohler i Parker (2006:4) navodi da su poslodavci spremni na globalnoj razini poduprijeti zapošljavanje radnika s invaliditetom, ali kada je riječ o njihovim stvarnom zapošljavanju, više je vjerojatno da neće zaposliti OSI. „Na primjer, kada se otvaraju radna mjesta, poslodavci često smatraju da su ti poslovi neprikladni za OSI. Nadalje, poslodavci se boje da ako zaposle OSI, on ili ona bi mogli zahtijevati previše angažmana zbog dokvalifikacije za taj posao i pa bi cijena prilagodbe radnog mjesta bila previsoka“ Siperstein, Romano, Mohler i Parker, R. 2006, str. 4).

Poslodavci najčešće nisu upoznati sa stvarnim mogućnostima OSI na radnom mjestu. Te temeljne nepoznanice stvaraju negativan stav i odbojnost prema zapošljavanju. „Poslodavci nisu svjesni o dostupnosti OSI kao radnoj snazi“ (Fabian, Luecking Tilson, 1994. prema Luecking 2008, str. 3). „To sugerira vrlo loš marketing onih koji su zaduženi za brendiranje zapošljavanja OSI. Nadalje, poslodavci su zbunjeni različitošću invaliditeta i nemaju iskustva kako za koji invaliditet pružiti pravilnu podršku“ (Butterworth i Pitt-Catsoupes, 1997, Unger, 2002, prema Luecking, 2008, str. 5). U toj sumi informacija poslodavci se ne snalaze. Uz sav redovan posao koji moraju obavljati kako bi tvrtka normalno funkcionirala, ovaj segment rada im predstavlja ozbiljan teret.

„Čak i kada poslodavci pokažu interes za zapošljavanjem OSI, ne znaju koje bi im radno mjesto odgovaralo, kako prilagoditi to radno mjesto te ne znaju točno gdje pronaći OSI koji bi radili na tom radnom mjestu“ (Luecking, 2008, str. 5).

Kako pridobiti poslodavce da zapošljavaju OSI? „Pitanje koje se postavlja je kako dobiti poslodavce da naprave ono za što znaju da je moralno ispravno i još važnije, da prepoznaju vrijednost zapošljavanja OSI. Ukratko, kako motivirati tvrtke da zapošljavaju OSI? Odgovor na ovo pitanje može ovisiti o potrošaču“ (Siperstein, Romano, Mohler i Parker, 2006, str. 4). Potrošači su posljednja i najvažnija karika i o njima ovisi kakav će biti uspjeh/neuspjeh tvrtke. Logično je da će svaki poslovni subjekt voditi brigu o svom potrošaču te pokušati razumjeti njegova razmišljanja, stavove i ponašanja. „Točnije, kada je u pitanju javni imidž tvrtke, potrošač ima značajan ulogu u definiranju te slike“ (Kitchen i Laurence 2003, prema Siperstein, Romano, Mohler i Parker, 2006, str. 4). Prema Siperstein, Romano, Mohler i Parker (2006:8), potrošač često gleda malo dalje od samog brenda, odnosno promatra cjelokupnu sliku kompanije čiji brend kupuje. „U glavama potrošača, značaj, vrijednost i prednosti zapošljavanja OSI ne odnosi se isključivo na samu osobu, već i na ostale djelatnike te tvrtke kao i na samu tvrtku“ (Siperstein, Romano, Mohler, Parker, 2006, str. 8).

U kakofoniji zakona, pravilnika, odredbi i naputaka teško se snalaze svi bez obzira na to da li imaju ili nemaju invaliditet. No, OSI imaju nekoliko otežavajućih faktora. „OSI se nalaze u vrlo osjetljivom položaju ne samo na tržištu rada, već i u svim elementima društvenog života. Rad, odnosno samostalno privređivanje, jedna su od najvažnijih karika u samostalnosti svake osobe, ali i važan element koji utječe na njeno samopouzdanje i osjećaj vlastite vrijednosti. Upravo zato, u trenucima kada na tržištu rada postoji opći, gotovo neuralgični manjak radnih mjesta, itekako je važno posvetiti još veću pažnju osobama koje i u trenucima stabilnih ekonomskih prilika imaju teškoće u pronalasku ili zadržavanju posla“ (Bejaković, Urban, Sopek, Škoc, 2013, str.7). U pronalaženju posla sustav nije jedini faktor, bio on dobar ili loš. Želja za poslom i dokazivanje da mogu biti ravnopravni članovi zajednice moraju krenuti od OSI.

„OSI treba potaknuti u savladavanju prepreka u nalaženju zaposlenja, savjetovati ih, profesionalno usmjeravati i ne dopustiti da se prestanu boriti za svoja prava i tražiti mogućnost zasnivanja radnog odnosa. Socijalna osjetljivost društva je jedno, a nešto sasvim drugo je osjećaj odgovornosti za obveze koje nastaju trenutkom zasnivanja radnog odnosa. Prepuštanje letargiji i ovisnost o drugima ne koristi nikome, pa svi dionici moraju poduzeti ono što je u njihovoj moći da se takvo stanje izbjegne kad god je moguće“ (Bejaković, Urban, Sopek, Škoc, 2013, str. 31).

Jedna od bitnijih stavki, ako ne i najbitnija, u zapošljavanju OSI je obrazovanje. Bez dobrog obrazovanja teže je doći do radnog mjesta, a još teže zadržati ga. „Podaci o broju nezaposlenih OSI i njihovoj strukturi posebice s obzirom na stupanj i profil obrazovanja te trajanje nezaposlenosti su upozoravajući, te upućuju na i dalje u velikoj mjeri prisutne neadekvatne i zastarjele programe obrazovanja. Ne samo da ih ne osnažuju, nego ih čine još ranjivijima“ (Babić, Leutar, 2010, str. 210). Da bi došlo do ozbiljnijeg pomaka potrebno je „veće uključivanje OSI u visoko obrazovanje, ali i u svijet rada, neće se dogoditi samo po sebi niti slučajno nego je za to potrebno kreirati preduvjete. Potrebno je povećati financijske, ali i materijalne i ljudske resurse. U suprotnom, snažni pomoci zakonodavno-institucionalne infrastrukture neće pratiti i pomoci u stvarnom životu i poboljšanju radnih uvjeta i stvarne integracije OSI u društvo i svijet rada (Babić, Leutar, 2010, str. 210).

Da bi došlo do generalnog pomaka u kvaliteti života OSI nije dovoljno pokrenuti samo poslodavce. „Senzibilizacija i edukacija poslodavaca, kao i šire javnosti, također je prepoznata kao neophodna, čemu u prilog govori i čitav niz aktivnosti neprofitnog sektora koji intenzivno surađuje s nositeljima mjera rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom (Studija konzorcija Human Dynamics, 2010. str. 67). Diskriminacija ove populacije javlja se u kontinuitetu u svim područjima njihova života. „Jednake mogućnosti

znače fer odnos prema marginalnim skupina koje se suočavaju s diskriminacijom. To uključuje borbu protiv diskriminacije zbog spola, invaliditeta, dobi, klase, religije, seksualne orijentacije, prethodnih kaznenih djela, itd. Diskriminacija može biti izravna ili neizravna“ (Adams, Coutts, Harte,1995, str. 88).

Ravnopravnost svih u društvu ne bi smjela biti zakonska mjera, već civilizacijsko nasljeđe koje bi samo po sebi moralo biti u osnovi ponašanja svakog pojedinca u društvu. „Pitanje je da li je dojam je da RH štiti ljudska prava OSI ne dominantno zbog ljudskog dostojanstva svojih građana koji imaju određeni invaliditet, već zbog vanjskih standarda koji traže da se to čini“ (Petek, 2010, str. 13).



## 3.2. Cilj istraživanja

Na temelju prikupljenih dostupnih sekundarnih podataka, za potrebe ovog diplomskog rada posebna je pažnja usmjerena na položaj OSI na tržištu rada. U tom smislu postavljen je i cilj kvantitativnog istraživanja:

- determinirati korelaciju između stavova poslodavaca u Republici Hrvatskoj prema osobama s invaliditetom i mogućnosti njihova zapošljavanja
- determinirati stavove osoba s invaliditetom koje su zaposlene na području grada Varaždina te stupnja njihova zadovoljstva kvalitetom života kao zaposlenih osoba
- determinirati stavove osoba s invaliditetom koje nisu zaposlene na području grada Varaždina te stupnja njihova zadovoljstva kvalitetom života kao nezaposlenih osoba

## 3.3. Istraživačko pitanje

Postoji li povezanost između stavova hrvatskih poslodavaca u malom i srednjem poduzetništvu prema osobama s invaliditetom i visine stope njihova zapošljavanja?

Postoji li kod osoba s invaliditetom povezanost zadovoljstva kvalitete života s obzirom na zaposlenost odnosno nezaposlenost?

## 3.4. Hipoteza

Polazeći od problematike istraživanja te utvrđenog istraživačkog cilja, postavljena je hipoteza kojom se želi provjeriti spoznaje do kojih će se doći u teorijskom okviru istraživanja:

H1: Organizacije s većim udjelom zaposlenih osoba s invaliditetom imaju pozitivan stav prema osobama s invaliditetom.

H2: Zaposlene osobe s invaliditetom imaju pozitivniji doživljaj kvalitete života.

H3: Nezaposlene osobe s invaliditetom imaju negativniji doživljaj kvalitete života.

### **3.5. Populacija i uzorak obuhvaćen istraživanjem**

Provedenim istraživanjem obuhvaćena je sljedeća populacija:

- poslovni subjekti koji aktivno djeluju na području Republike Hrvatske
- osobe s invaliditetom zaposlene na području grada Varaždina
- osobe s invaliditetom nezaposlene na području grada Varaždina

Kvantitativnim istraživanjem obuhvaćen je sljedeći uzorak:

- mali i srednji poslovni subjekti aktivni na području Republike Hrvatske
- zaposlene osobe s invaliditetom s područja grada Varaždina
- nezaposlene osobe s invaliditetom s područja grada Varaždina

Istraživanjem su bili obuhvaćeni poslovni subjekti koji sukladno Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom zadovoljavaju kriterij zapošljavanja osoba s invaliditetom, odnosno zapošljavaju minimalno 20 osoba sa sklopljenim ugovorom na neodređeno vrijeme.

### **3.6. Metodologija prikupljanja podataka**

Za potrebe prikupljanja primarnih podataka, odnosno dobivanja uvida u stavove poslodavaca o zapošljavanju OSI u Republici Hrvatskoj korištena je tehnika ispitivanja pomoću ankete.

Prilikom oblikovanja tvrdnji za potrebe ovog istraživanja, uzeti su u obzir Zakoni i pravilnici koji definiraju pravo na rad osoba s invaliditetom, obvezu OSI, odnosno:

- Ustav Republike Hrvatske
- Zakon o radu
- Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom
- Studija "Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada"

Početak ankete popraćen je tekstom u kojemu je definirana svrha istraživanja i tko ga provodi:

„Istraživanje stavova predstavnika poslovnog sektora u Republici Hrvatskoj o zapošljavanju osoba s invaliditetom pripremljeno je u svrhu diplomskog rada pod nazivom „Jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje osoba s invaliditetom u radni proces“, Sveučilišta Sjever, Studija Komunikologija i odnosi s javnostima, a u suradnji s Centrom za odgoj i obrazovanje “Tomislav Špoljar”, Varaždin.

Namjera istraživanja je dobiti uvid u stavove poslovnih ljudi o zapošljavanju osoba s invaliditetom. Krajnji cilj istraživanja je predložiti politike i mjere kojima bi se poboljšali programi sufinanciranja zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Vaši su nam odgovori izuzetno važni, te se nadamo da ćete odvojiti 10 minuta vremena kako biste popunili ovaj upitnik.

Svi su odgovori anonimni, a izvori zaštićeni. U prikazu rezultata istraživanja nigdje se neće navoditi ime ispitanika ili naziv poslovnog subjekta.

Zahvaljujemo na suradnji!”

Anketa je sadržavala kombinacije pitanja otvorenog i zatvorenog tipa koja su dala uvid u stavove poslodavaca o zapošljavanju OSI. Pitanja otvorenog tipa odnosila su se na demografske karakteristike ispitanika, dok smo uvid u stavove ispitanika dobili na temelju oblikovanih tvrdnji sastavljenih na principu Likertove ljestvice ocjene stavova ispitanika od 5 stupnjeva, pri čemu je vrijednost 1 (jedan) označavala potpuno neslaganje, a vrijednost 5 (pet) potpuno slaganje s tvrdnjom. Za tu su potrebu kreirana pitanja koja su prikazana u Tablici 3-1.

---

**01. Vaš poslovni subjekt je:**

---

Društvo s ograničenom odgovornošću (d.o.o.)  
Jednostavno društvo s ograničenom odgovornošću (j.d.o.o.)  
Subjekt u obrtu i slobodnim zanimanjima  
Ostalo-navedite što

---

**02. U kojoj županiji se nalazi (glavno) sjedište vašeg poduzeća**

---

A Padajući izbornik sa ponuđenim nazivima županija

---

**03. Koliko ljudi zapošljava Vaše poduzeće?**

---

A 1-9  
B 10-19  
C 20-49  
D >50

---

**04. Prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, koji je Vaš sektor poslovanja?**

---

A Padajući izbornik sa ponuđenim djelatnostima koje su definirane službenom nacionalnom klasifikacijom djelatnosti

---

<b>05. Da li je ste upoznati s problemom zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj?</b>
A Da
B Ne
<b>06. Koja je Vaša prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom?</b>
A Pozitivna
B Negativna
C Nisam siguran/Nisam sigurna
<b>07. Smatrate da li je potrebno omogućiti osobama s invaliditetom zapošljavanje u poduzećima koja su u privatnom vlasništvu?</b>
Iznimno je potrebno
Potrebno je
Nemam iskustva sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom pa ne mogu odgovoriti
Zapošljavanje osoba s invaliditetom ne donosi korist poduzeću
Potpuno je nepotrebno zapošljavati osobe s invaliditetom
<b>08. Da li Vaše poduzeće ima iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom?</b>
A Da
B Ne
<b>09. [ako je odgovor na prethodno pitanje pozitivan] Možete li reći kakva su vaša iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom?</b>
Izrazito pozitivna
Pozitivna
Niti pozitivna niti negativna
Negativna
Izrazito negativna
<b>10. [ako je odgovor na pitanje negativan] Možete li reći koji su razlozi zašto vaše poduzeće nema zaposlenu osobu s invaliditetom?</b>
Osobe s invaliditetom nemaju dovoljno vještina i znanja potrebna za rad
Osobe s invaliditetom nemaju dovoljno radnog iskustva
U našem poduzeću/obrtu ne postoji radno mjesto koje bi svojim funkcionalnostima odgovaralo osobama s invaliditetom
Osoba s invaliditetom ne bi mogla postići isti radni učinak kao i osoba prosječnog intelektualnog funkcioniranja
Osoba s invaliditetom ne bi razumjela što se od nje očekuje
Proizvodi/usluga bi bili lošije kvalitete
Osobu s invaliditetom ostali radnici ne bi prihvatili kao ravnopravnog člana kolektiva
Ostali radnici se ne bi složili da rade s njom.
Kolegama bi bilo neugodno u njezinom društvu.
Potreban bi joj bio stalni nadzor.
Bojim se da bi se mogla neprimjereno ponašati na radnom mjestu
Smatram da se zbog svoje invalidnosti ne bi mogla uklopiti na radno mjesto
Radni prostor gdje obavljamo poslovnu djelatnost nije arhitektonski prilagođen
Radni prostor gdje obavljamo poslovnu djelatnost nije tehnički prilagođen

Ostalo-navedite što

---

**11. Imate li saznanja o iskustvima drugih poduzetnika koji su zapošljavali osobe s invaliditetom?**

---

Da

Ne

Nisam siguran/Nisam sigurna

---

**12. [ako je odgovor na prethodno pitanje pozitivan] Možete li reći kakva su iskustva drugih poduzetnika u zapošljavanju osoba s invaliditetom?**

---

Izrazito pozitivna

Pozitivna

Niti pozitivna niti negativna

Negativna

Izrazito negativna

---

**13. Da li ste upoznati s poticajima od država koje možete ostvariti ako zaposlite osobu s invaliditetom?**

---

Da, upoznat sam/upoznata sam

Ne, nisam upoznat/nisam upoznata

Nisam siguran/nisam sigurna

---

**14. Možete li reći koje bi po vama država trebala osigurati olakšice za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom?**

---

Naknada u visini uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje

Povrat iznosa neto isplaćene plaće

Olakšice prilikom plaćanja poreza na dobit/dohodak

Naknada razlike zbog smanjenog radnog učinka

Sufinanciranje troškova osobnog asistenta – pomagača u radu

Sredstva za prilagodbu radnog mjesta (arhitektonska prilagodba)

Sredstva za prilagodbu uvjeta rada (tehnička prilagodba)

Sredstva za obrazovanje osoba s invaliditetom

Stručna podrška - obučavanje djelatnika za rad sa osobama sa invaliditetom

Ostalo-navedite što

---

**15. Da li se slažete sa sljedećom tvrdnjom: "Država kontinuirano radi na podizanju svijesti o zapošljavanju osoba s invaliditetom."**

---

Potpuno se slažem

Slažem se

Nemam mišljenje

Ne slažem se

Uopće se ne slažem

---

**16. Da li očekujete od osoba s invaliditetom poznavanje nekih dodatnih vještina I znanja?**

---

Da

---

Ne

---

**17. [ako je odgovor na prethodno pitanje pozitivan] Koja znanja I vještine bi trebale imati osobe s invaliditetom da biste ih zaposlili?**

---

Poznavanje rada na računalu

Poznavanje dva ili više stranih jezika

Posjedovanje vozačke dozvole

Bez dodatnih znanja i vještina

Ostalo – navedite što:

---

**18. Da li biste prihvatili sudjelovanje u dvodnevnoj edukaciji o zapošljavanju osoba s invaliditetom?**

---

Da, prihvatio bih/prihvatila bih

Ne, ne bih prihvatio/prihvatila

Ne znam

---

*Tablica 3-1 Prikaz pitanja korištenih u istraživanju - poslovni subjekti*

Od ukupnog broja pitanja, njih četiri su bila u formi zatvorenog tipa te daju uvid u sociodemografske karakteristike ispitanika. Nadalje, četiri pitanja bila su u formi da/ne odgovora, a četiri su oblikovana na temelju oblikovanih tvrdnji sastavljenim na principima Likertove ljestvice ocjene stavova ispitanika od 5 stupnjeva, pri čemu je vrijednost 1 (jedan) označavala potpuno neslaganje, a vrijednost 5 (pet) potpuno slaganje sa tvrdnjom.

Od ukupnog broja pitanja, kod dva pitanja ispitanici su imali mogućnost odabira tri tvrdnji dok su na jedno pitanje imali mogućnost odabira dvije tvrdnji koje najviše korespondiraju s njihovim razlozima nezapošljavanja osoba s invaliditetom, odnosno vještinama i znanjima koje osoba s invaliditetom mora posjedovati. Na preostala pitanja ispitanici su svoje stavove izražavali odabirom jednog od ponuđene tri tvrdnji (upoznat sam-nisam upoznat-nisam siguran).

Za potrebe dobivanja uvida u stavove o zadovoljstvu stupnjem kvalitete života zaposlenih osoba s invaliditetom, provedena je se anketa od strane stručne osobe.

Za tu su potrebu kreirana pitanja koja su prikazana u Tablici 3-2.

---

**01. Aktivno sam tražio/tražila posao**

---

Da

Ne

---

**02. Ugodna mi je atmosfera na poslu**

---

Uopće se ne slažem

---

Ne slažem se

---

Nemam mišljenje

---

Slažem se

---

U potpunosti se slažem

---

**03. Osjećam se bolje od kada radim**

---

---

Uopće se ne slažem

---

Ne slažem se

---

Nemam mišljenje

---

Slažem se

---

U potpunosti se slažem

---

**04. Zbog toga što radim osjećam se:**

---

Odlično

---

Dobro

---

Loše

---

**05. Jeste li do sada negdje radili?**

---

Da

---

Ne

---

**06. Ako je Vaš odgovor na prethodno pitanje „da“, koji je razlog prestanka radnog odnosa?**

---

Istek ugovora o radu

---

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja

---

Odlazak u mirovinu

---

Tehnološki višak

---

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

---

Nešto drugo – navedite što:

---

**07. U kojoj mjeri vam posao olakšava život?**

---

Bitno mi olakšava

---

Djelomično mi olakšava

---

Niti olakšava, niti otežava

---

Djelomično mi otežava

---

Bitno mi otežava

---

**08. Da li stupanj obrazovanja može olakšati zapošljavanje?**

---

Da

---

Ne

---

Nisam siguran/Nisam sigurna

---

**09. Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?**

---

Da

---

Ne

---

Nisam siguran/Nisam sigurna

---

**10. Upoznat sam s poticajima kod zapošljavanja osoba s invaliditetom**

---

Da

---

Ne

---

Nisam siguran/Nisam sigurna

---

**11. Koliko ste zadovoljni kvalitetom svojeg života?**

---

---

Uopće nisam zadovoljan/zadovoljna  
Nisam zadovoljan/zadovoljna  
Niti sam zadovoljan/zadovoljna niti sam nezadovoljan/zadovoljna  
Zadovoljan sam/Zadovoljna sam  
Jako sam zadovoljan/zadovoljna

---

*Tablica 3-2 Primjer pitanja korištenih za potrebe provođenja intervjua sa zaposlenim osobama s invaliditetom*

Od ukupnog broja postavljenih pitanja, četiri su oblikovana na temelju oblikovanih tvrdnji sastavljenih na principima Likertove ljestvice ocjene stavova ispitanika od 5 stupnjeva, pri čemu je vrijednost 1 (jedan) označavala potpuno neslaganje, a vrijednost 5 (pet) potpuno slaganje s tvrdnjom. Nadalje, kod dva pitanja ispitanici su imali mogućnost odabira jedne od dviju ponuđenih tvrdnji, na tri pitanja mogućnost odabira jedne od tri tvrdnje, a na preostala dva mogućnost odabira samo jednog odgovora.

Za potrebe dobivanja uvida u stavove o zadovoljstvu stupnjem kvalitete života nezaposlenih osoba s invaliditetom, provodila se anketa od strane stručne osobe. Za tu su potrebu kreirana pitanja koja su prikazana u Tablici 3-3.

---

**01. Aktivno sam tražio/tražila posao**

---

Da  
Ne

---

**02. Kod kuće mi je najbolje.**

---

Uopće se ne slažem  
Ne slažem se  
Nemam mišljenje  
Slažem se  
U potpunosti se slažem

---

**03. Bolje bih se osjećao/osjećala da radim**

---

Uopće se ne slažem  
Ne slažem se  
Nemam mišljenje  
Slažem se  
U potpunosti se slažem

---

**04. Zbog toga što ne radim osjećam se:**

---

Odlično  
Dobro



Loše

---

**05. Jeste li do sada negdje radili?**

---

Da

Ne

---

**06. Ako je Vaš odgovor na prethodno pitanje „da“, koji je razlog prestanka radnog odnosa?**

---

Istek ugovora o radu

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja

Odlazak u mirovinu

Tehnološki višak

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Nešto drugo – navedite što:

---

---

**07. Nezaposlenost mi otežava život.**

---

U potpunosti se slažem

Slažem se

Niti se slažem, niti se ne slažem

Ne slažem se

Uopće se ne slažem

---

---

**08. Da li stupanj obrazovanja može olakšati zapošljavanje?**

---

Da

Ne

Nisam siguran/Nisam sigurna

---

---

**09. Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?**

---

Da

Ne

Nisam siguran/Nisam sigurna

---

---

**10. Upoznat sam s poticajima kod zapošljavanja osoba s invaliditetom**

---

Da

Ne

Nisam siguran/Nisam sigurna

---

---

**11. Koliko ste zadovoljni kvalitetom svojeg života?**

---

Uopće nisam zadovoljan/zadovoljna

Nisam zadovoljan/zadovoljna

Niti sam zadovoljan/zadovoljna niti sam nezadovoljan/zadovoljna

Zadovoljan sam/Zadovoljna sam

Jako sam zadovoljan/zadovoljna

---

*Tablica 3-3 Primjer pitanja korištenih za potrebe provođenja intervjua s nezaposlenim osobama s invaliditetom*

### **3.7. Vremenski okvir istraživanja**

Anketa za poslodavce provedena je u periodu od 02. siječnja 2017. godine do zaključno 30. siječnja 2017. godine na području Republike Hrvatske.

Anketa za zaposlene i nezaposlene OSI provedena je u periodu od 20. prosinca 2016. godine do zaključno 20. siječnja 2017. godine na području grada Varaždina.

## 4. Analiza rezultata

### 4.1. Istraživanje provedeno između poslovnih subjekata

Za obradu podataka korištena je programska potpora IBM SPSS Statistics ver. 22 (IBM Corporation).

Podaci su prikazani apsolutnim i relativnim frekvencijama za nominalne i ordinalne varijable, dok su intervalne varijable prikazane medijanom i 5-tom i 95-om percentilom.

Razlike između kategorijskih varijabli izračunate su Hi-kvadrat testom i t-testom proporcija, dok je razlika u kvaliteti života između zaposlenih i nezaposlenih ispitanika s invaliditetom izračunata Mann-Whitney testom. Normalnost distribucije varijabli prethodno je provjerena Kolmogorov Smirnov testom. Sve su razine statističke značajnosti određene na  $P < 0,05$ .

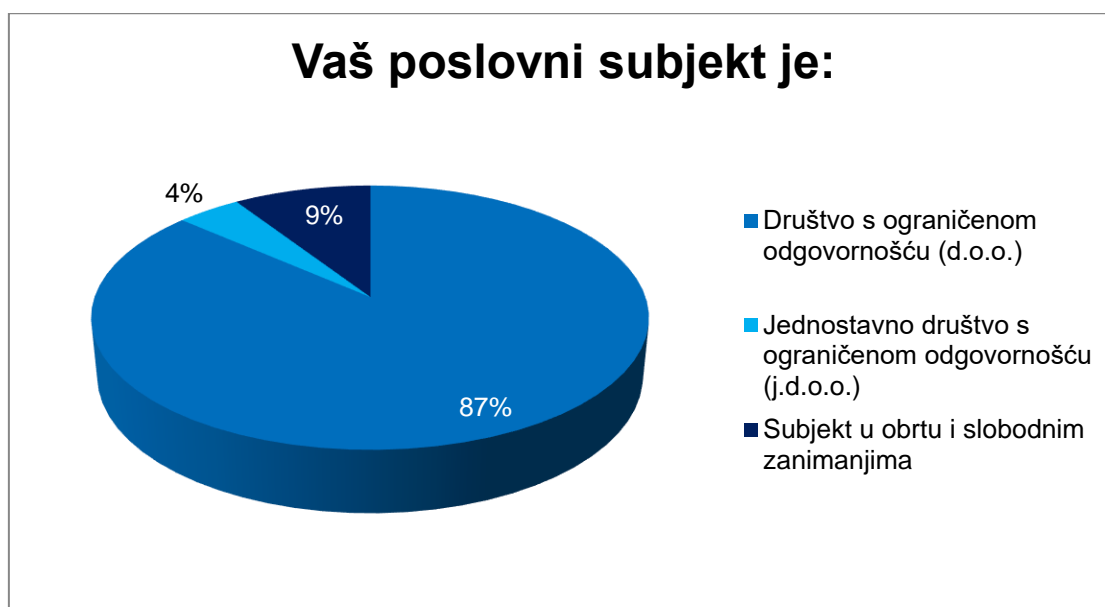
Kategorijske varijable su prikazane stupčastim grafikonima na kojima su prikazane apsolutne vrijednosti za svaku pojedinu kategoriju.

Udjeli kategorijskih varijabli prikazani su kružnim grafikonima i relativnim frekvencijama.

Kvaliteta života za skupine zaposlenih i nezaposlenih ispitanika s invaliditetom prikazana su box and whisker grafičkim prikazom koji prikazuje medijane, 1 i 3 kvartil, sveukupni raspon i ekstremne vrijednosti.

U provedenom istraživanju u periodu od 2. siječnja 2017.godine do 30. siječnja 2017. godine sveukupno je sudjelovalo 162 poslovnih subjekata s područja Republike Hrvatske. Strukturalno gledajući, njih 87% je registrirano kao društvo s ograničenom odgovornošću (d.o.o.), 4% kao jednostavno društvo ograničene odgovornosti (j.d.o.o.), a njih 9% kao subjekt u obrtu i slobodnim zanimanjima.

## Vaš poslovni subjekt je:



Grafikon 4-1 Prikaz učestalosti poslovnih subjekata

Analizirajući geografske karakteristike od 162 ispitanika koji su u navedenom periodu sudjelovali u istraživanju, zamijećen je najveći odaziv u Varaždinskoj županiji (70,37%), a u anketi su sudjelovali i poslovni subjekti s područja Splitsko-dalmatinske županije (12,96%), Primorsko-goranska županije (3,09%) i Međimurske županije (3,09%), Grad Zagreb (2,47%). Ostale županije sudjelovale su s 8,02% ispitanika.

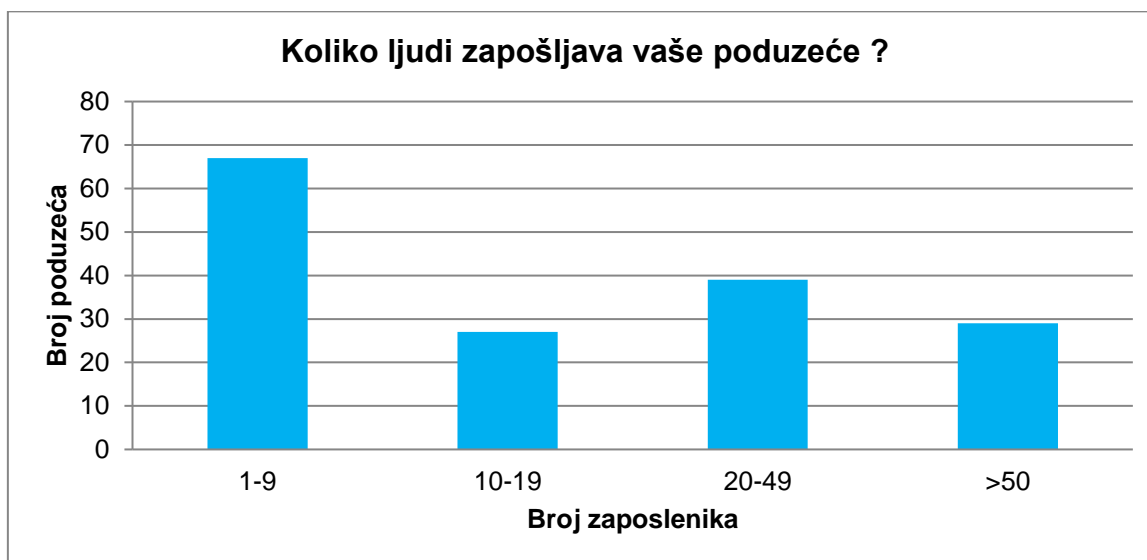
Županije	Broj ispitanika	
	Broj ispitanika	Postotak (%)
Varaždinska županija	114	70.37
Splitsko-dalmatinska županija	21	12.96
Međimurska županija	5	3.09
Primorsko-goranska županija	5	3.09
Grad Zagreb	4	2.47
Istarska županija	2	1.23
Koprivničko-križevačka	2	1.23
Zagrebačka županija	2	1.23
Bjelovarsko-bilogorska županija	2	1.23
Dubrovačko-neretvanska županija	1	0,62
Osječko-baranjska županija	1	0,62
Zadarska županija	1	0.62
Krapinsko-zagorska županija	1	0.62
Šibensko-kninska županija	1	0.62
<b>Ukupno</b>	<b>162</b>	<b>100</b>

Tablica 4-1 Deskriptivni statistički pokazatelji mjesta sjedišta ispitanika obuhvaćenih istraživanjem

Analiza broja zaposlenika po zadanim kategorijama u ispitanim poslovnim subjektima prikazan je u Tablici 4-2 i prikazan na Grafikonu 4-2.

Koliko ljudi zapošljava Vaše poduzeće?	N	%
1-9	67	41
10-19	27	17
20-49	39	24
>50	29	18
Ukupno	162	100

Tablica 4-2 Prikaz broja ispitanika apsolutnim (N) i relativnim (%) vrijednostima zaposlenih u ispitanim poslovnim subjektima



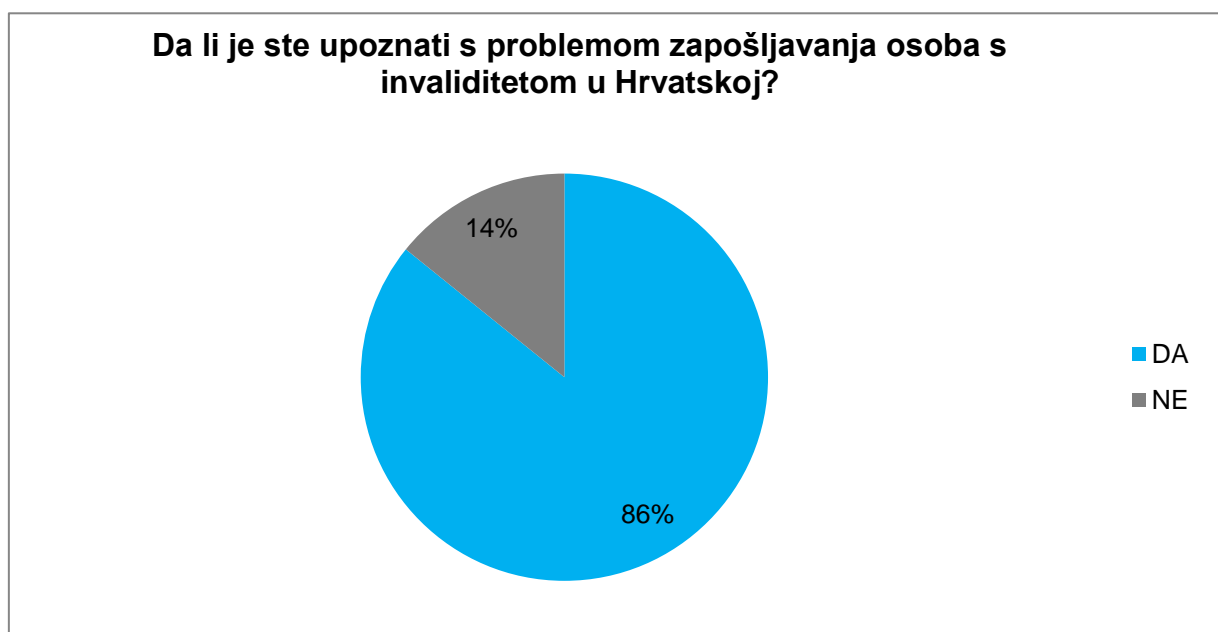
Grafikon 4-2 Prikaz broja ispitanika zaposlenih po kategorijama u ispitanim poslovnim subjektima

Promatrajući poslovne subjekte prema nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti utvrđeno je kako tri najveće grupe ispitanika pripadaju: uslužnim djelatnostima (21,6%), zatim prerađivačkoj industriji (16%), trgovini na veliko i malo, popravak motornih vozila i motocikala (14,8%). Na ostale djelatnosti otpada (47,6%) sukladno NKD.

Sektor poslovanja	Broj ispitanika	
	Broj ispitanika	Postotak (%)
Prerađivačka industrija	26	16
Trgovina na veliko i malo, popravak motornih vozila	24	14.8
Osnovne uslužne djelatnosti	35	21.6
Informacije i komunikacije	16	9.9
Građevinarstvo	19	11.7
Prijevoz i skladištenje	10	6.2
Umjetnost, zabava i rekreacija	7	4.3
Djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	1	0.6
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	2	1.2
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	4	2.5
Djelatnosti pružanja smještaja i pripreme i usluživanja hrane	9	5.6
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2	1.2
Opskrba električnom energijom	1	0.6
Opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda	2	1.2
Poslovanje nekretninama	2	1.2
Stručne, tehničke i znanstvene djelatnosti	2	1.2
<b>Ukupno</b>	<b>162</b>	<b>100</b>

*Tablica 4-3 Deskriptivni statistički pokazatelji djelatnosti poslovanja ispitanika obuhvaćenih istraživanjem*

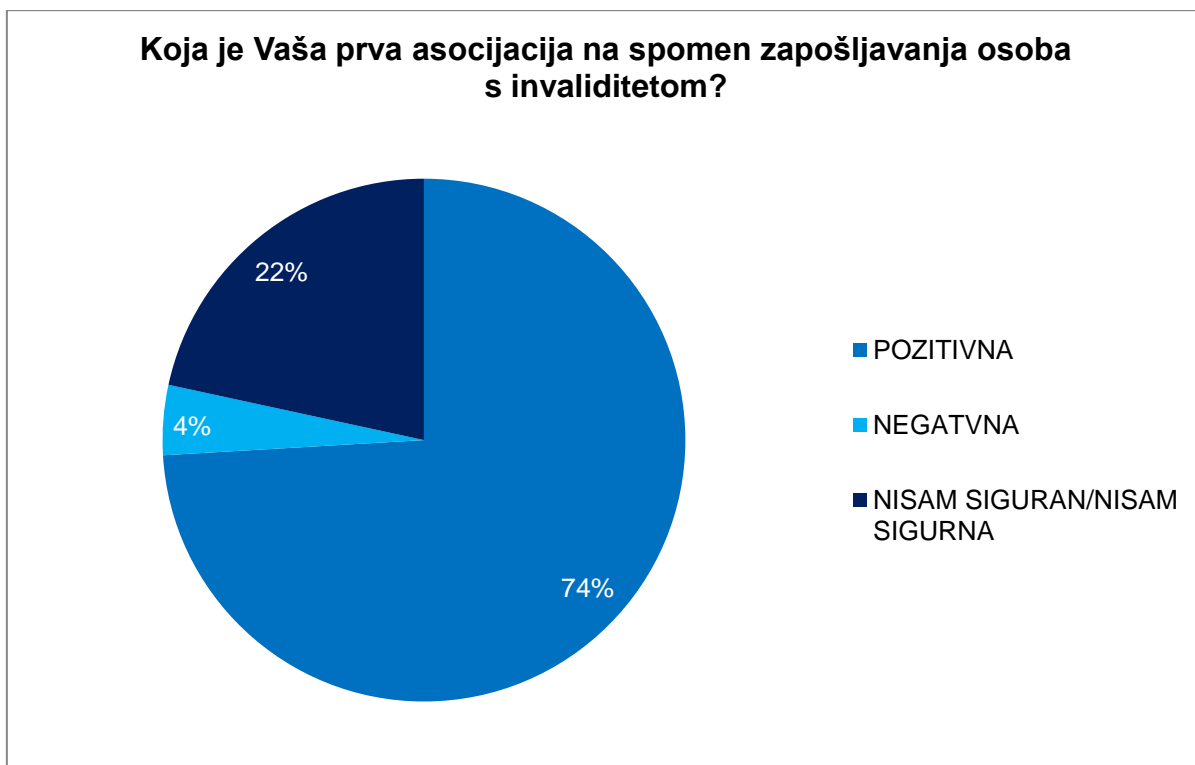
Od 162 ispitanih poslovnih subjekata 139 je bilo upoznato s problemom zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj. Podaci su prikazani na Grafikonu 4-3.



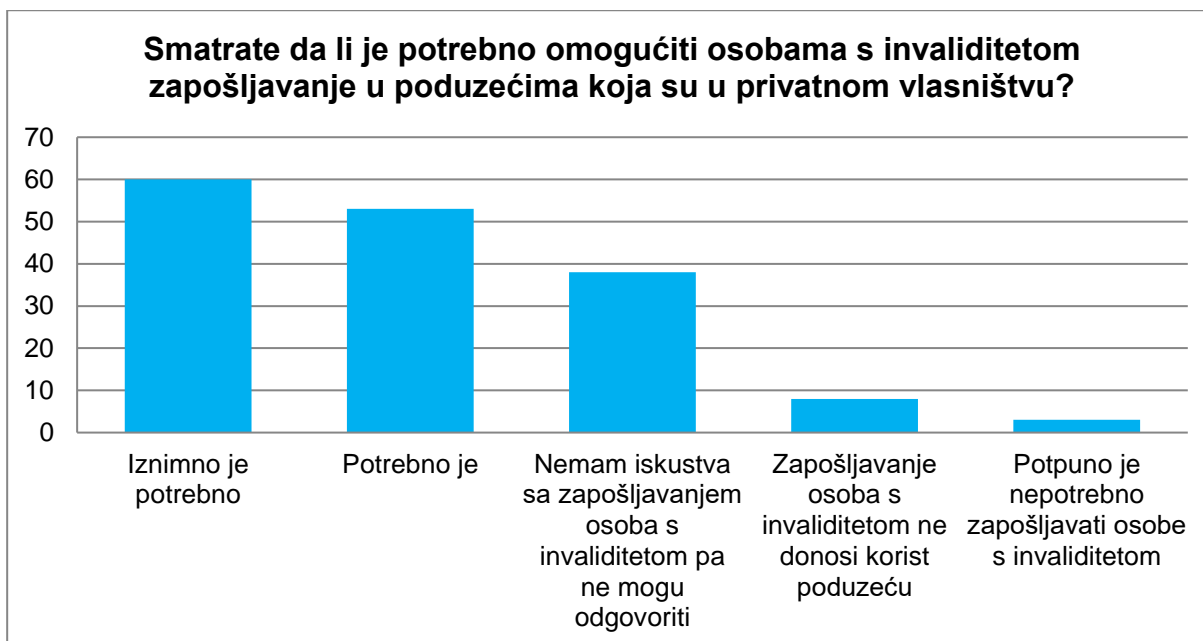
*Grafikon 4-3* Odgovori ispitanika izraženi postocima na postavljeno pitanje: “Da li ste upoznati s problemom zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj?”

Analizirajući upoznatost ispitanika s problemom zapošljavanja OSI, utvrđeno je kako njih 86% svjesno da postoji problem, dok 14% zaposlenika nije upoznato s ovim problemom.

Prva asocijacija koju ispitanici vežu na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom je pozitivna u 120 ispitanika, negativna kod njih 7 dok je 35 ispitanih izjavilo da nije sigurno. Podaci prikazani na Grafikonu 4-4.

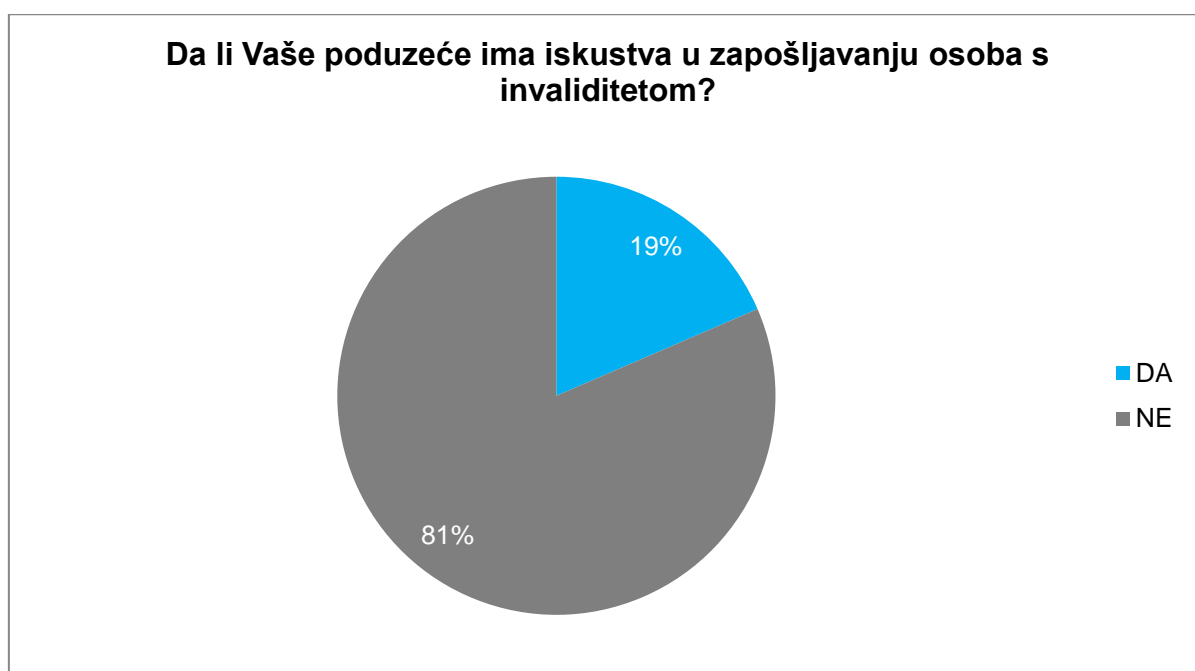


Grafikon 4-4 Prikaz odgovora u postocima na postavljeno pitanje: "Koja je Vaša prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom?"



*Grafikon 4-5 Prikaz odgovora na pitanje: "Smatrate da li je potrebno omogućiti osobama s invaliditetom zapošljavanje u poduzećima koja su u privatnom vlasništvu?"*

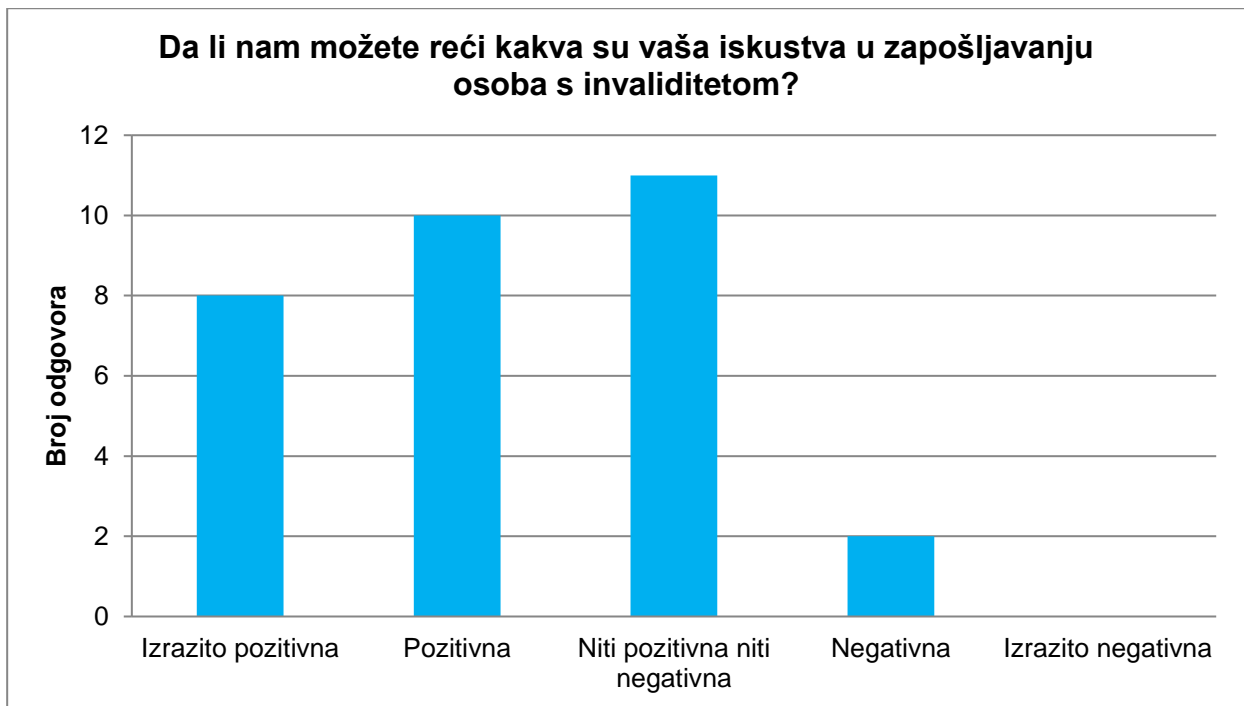
U ispitanim poslovnim subjektima, njih 30 je zapošljavalo OSI dok ostalih 132 nije. Grafikon 4-6.



*Grafikon 4-6 Prikaz udjela zaposlenih osoba s invaliditetom u ispitanim poduzećima.*

Iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom prikazana su na Grafikonu 4-7.



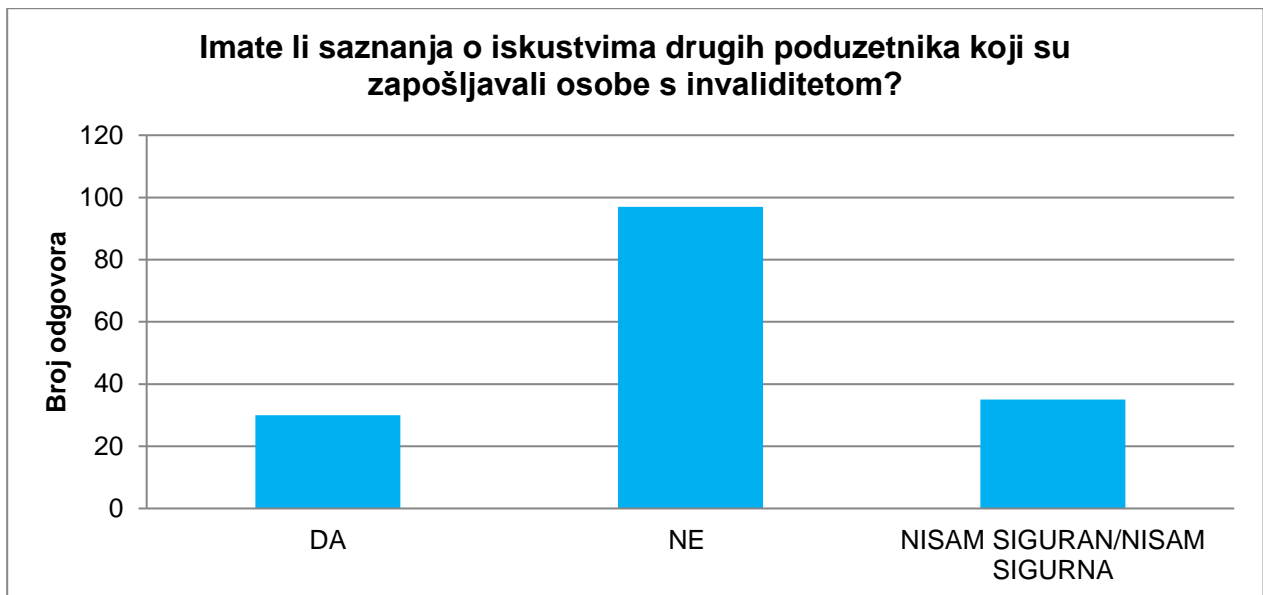


*Grafikon 4-7* Prikaz odgovora na postavljeno pitanje: „Da li nam možete reći kakva su vaša iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom?“

Ispitanici koji nisu imali iskustva u zapošljavanju OSI bili su pitani koji su razlozi toga. Svaki od ispitanika birao je tri tvrdnje od ponuđenih 14, a imali su i ponuđenu mogućnost upisa vlastitog odgovora. Od ukupnog broja ispitanika, njih 70,2% je izjavilo kako im radni prostor gdje obavljaju poslovnu djelatnost nije tehnički prilagođen, 67,9% odgovorilo je kako njihov poslovni subjekt nema radno mjesto koje bi svojim funkcionalnostima odgovaralo osobama s invaliditetom. Nadalje, 63,4% ispitanika je odgovorilo kako im radni prostor gdje obavljaju poslovnu djelatnost nije arhitektonski prilagođen, a 14,5% ispitanika tvrdi kako osobe s invaliditetom nemaju dovoljno znanja i vještina potrebnih za rad, a 14,5% tvrdi da ne bi mogli postići isti radni učinak kao i osoba prosječnog intelektualnog funkcioniranja.

Razlozi nezapošljavanja osoba s invaliditetom	Broj ispitanika	
	Broj ispitanika	Postotak (%)
Osobe s invaliditetom nemaju dovoljno vještina i znanja potrebna za rad	19	14.5
Osobe s invaliditetom nemaju dovoljno radnog iskustva	10	7.6
U našem poduzeću/obrtu ne postoji radno mjesto koje bi svojim funkcionalnostima odgovaralo osobama s invaliditetom	89	67.9
Osoba s invaliditetom ne bi mogla postići isti radni učinak kao i osoba prosječnog intelektualnog funkcioniranja	19	14.5
Osoba s invaliditetom ne bi razumjela što se od nje očekuje	1	0.8
Proizvodi/usluga bi bili lošije kvalitete.	4	3.1
Osobu s invaliditetom ostali radnici ne bi prihvatili kao ravnopravnog člana kolektiva	4	3.1
Ostali radnici se ne bi složili da rade s njom.	1	0.8
Kolegama bi bilo neugodno u njezinom društvu.	1	0.8
Potreban bi joj bio stalni nadzor.	13	9.9
Bojim se da bi se mogla neprimjereno ponašati na radnom mjestu	1	0.8
Smatram da se zbog svoje invalidnosti ne bi mogla uklopiti na radno mjesto	17	13
Radni prostor gdje obavljamo poslovnu djelatnost nije arhitektonski prilagođen	83	63.4
Radni prostor gdje obavljamo poslovnu djelatnost nije tehnički prilagođen	92	70.2
Ostalo-navedite što	39	29.8
<b>Ukupno</b>	<b>131</b>	<b>100</b>

*Tablica 4-4 Deskriptivni statistički pokazatelji razloga nezapošljavanja osoba s invaliditetom kod ispitanika obuhvaćenih istraživanjem*



*Grafikon 4-8 Prikaz odgovora na pitanje: “Imate li saznanja o iskustvima drugih poduzetnika koji su zapošljavali osobe s invaliditetom?”*

Ispitanici koji su imali saznanja o iskustvu drugih poslodavaca u zapošljavanju OSI pitani su da na Likertovoj ljestvici izraze njihov stupanj iskustva, pri čemu je vrijednost 1 (jedan) označavalo izrazito negativno, a vrijednost 5 (pet) izrazito pozitivno iskustvo.

Tako je od ukupnog broja ispitanika (18,5%) koji su imali iskustva u zapošljavanju OSI, troje (10%) vrednovalo zadovoljstvo ocjenom odličan, a njih (43,3%) ocjenom vrlo dobar. Analizom rezultata utvrđeno je kako 26,7% ispitanika vrednuju iskustvo u zapošljavanju OSI ocjenom dobar, a njih 16,7% ocjenom dovoljan. Od ukupnog broja ispitanika koji su imali saznanja o iskustvu drugih poduzetnika, 3,3% ispitanika je stupanj zadovoljstva vrednovao ocjenom nedovoljan.

Na pitanje “Da li ste upoznati s poticajima od države koje možete ostvariti ako zaposlite osobu s invaliditetom?” 45,1% ispitanika je odgovorilo kako su upoznati s poticajima, a njih 41,3% nije upoznato s poticajima koje mogu ostvariti ako zaposle OSI. Od ukupnog broja ispitanika koji su sudjelovali u istraživanju, njih 13,6% nije moglo sa sigurnošću tvrditi o mogućnosti ostvarivanja prava poticaja prilikom zapošljavanja OSI.

Ispitanici koji su na gore navedeno pitanje odgovorili s “nisam upoznat/nisam upoznata” i “nisam siguran/nisam sigurna” pitani su koje bi po njima poticaje država trebala osigurati za poslodavce koji zapošljavaju OSI. Od ukupnog broja ispitanika, njih 61,8% je odgovorilo da je to naknada u visini uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje, a njih 52,8% odgovorilo je sredstva

za prilagodbu radnog mjesta (tehnička prilagodba), olakšice prilikom plaćanja poreza na dobit/dohodak 47,2%, 44,9% sredstva za prilagodbu radnog mjesta (arhitektonska prilagodba), te sredstva za sufinanciranje troškova osobnog asistenta-pomagača u radu 21,3%%.

Vrste poticaja	Broj ispitanika	
	Broj ispitanika	Postotak (%)
Naknada u visini uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje	55	61.8
Povrat iznosa neto isplaćene plaće	18	20.2
Olakšice prilikom plaćanja poreza na dobit/dohodak	42	47.2
Naknada razlike zbog smanjenog radnog učinka	9	10.1
Sufinanciranje troškova osobnog asistenta – pomagača u radu	19	21.3
Sredstva za prilagodbu radnog mjesta (arhitektonska prilagodba)	40	44.9
Sredstva za prilagodbu uvjeta rada (tehnička prilagodba)	47	52.8
Sredstva za obrazovanje osoba s invaliditetom	18	20.2
Stručna podrška - obučavanje djelatnika za rad sa osobama sa invaliditetom	17	19.1
Ostalo-navedite što	2	2.2
<b>Ukupno</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

*Tablica 4-5 Deskriptivni statistički pokazatelji poticaja koje bi poslodavci očekivali prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom*

Ispitanici koji su na gore navedeno pitanje odgovorili s “nisam upoznat/nisam upoznata” i “nisam siguran/nisam sigurna” pitani su koje bi po njima poticaje država trebala osigurati za poslodavce koji zapošljavaju OSI. Od ukupnog broja ispitanika, njih 61,8% je odgovorilo da je to naknada u visini uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje, a njih 52,8% odgovorilo je sredstva za prilagodbu radnog mjesta (tehnička prilagodba), olakšice prilikom plaćanja poreza na dobit/dohodak 47,2%, 44,9% sredstva za prilagodbu radnog mjesta (arhitektonska prilagodba), te sredstva za sufinanciranje troškova osobnog asistenta-pomagača u radu 21,3%%.

Ispitanici su svoj stav o tvrdnji “Država kontinuirano radi na podizanju svijesti o zapošljavanju OSI” iskazali putem Likertove ljestvice, pri čemu je vrijednost 1 (jedan) označavalo izrazito neslaganje s tvrdnjom, a vrijednost 5 (pet) izrazito slaganje s tvrdnjom.

Tako je od ukupnog broja ispitanika rad države na podizanju svijesti o zapošljavanju OSI njih 4,9% vrednovalo ocjenom odličan, 9,3% vrlo dobar. Od ukupnog broja ispitanika, njih 39,5% vrednovalo je ovu tvrdnju ocjenom dobar, 25,3% ocjenom dovoljan. Analizom rezultata utvrđeno je kako 21% ispitanika vrednuju rad države u ovom području ocjenom nedovoljan.

Većina ispitanika nije imala mišljenje o tome da li država kontinuirano radi na podizanju svijesti o zapošljavanju osoba s invaliditetom. Podaci prikazani u tablici 4-6.

Država kontinuirano radi na podizanju svijesti o zapošljavanju osoba s invaliditetom	N	%
Potpuno se slažem	34	21,00%
Slažem se	41	25,30%
Nemam mišljenje	64	39,50%
Ne slažem se	15	9,30%
Uopće se ne slažem	8	4,90%
Ukupno	162	100.0%
Statistika	P<0,001	

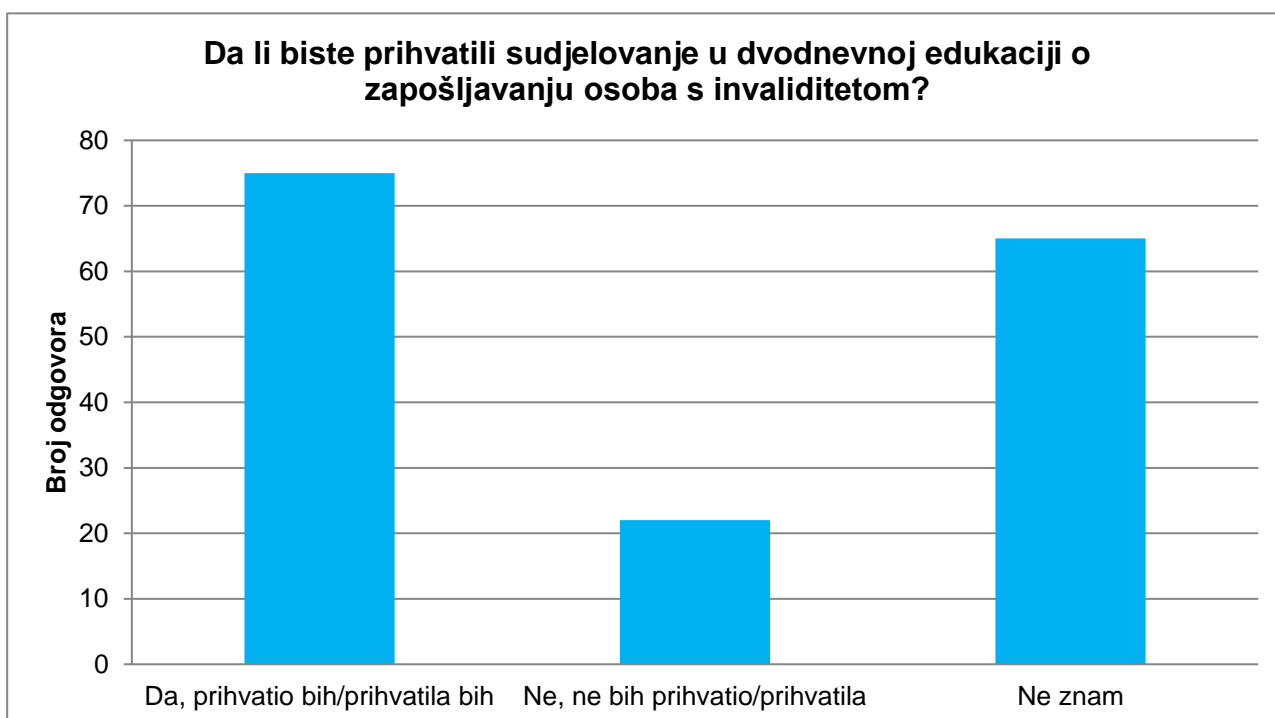
*Tablica 4-6* Prikaz odgovora na pitanje: „Da li država kontinuirano radi na podizanju svijesti o zapošljavanju osoba s invaliditetom?“

Od ukupnog broja ispitanika, njih 50,6% očekuje da OSI posjeduju neko dodatno znanje i vještine kako bi ih zaposlili, a 49,4% ne očekuje poznavanje dodatnih znanja i vještina.

Prikaz odgovora na pitanje „Koja znanja i vještine bi trebale imati osobe s invaliditetom da biste ih zaposlili?“ prikazan je na grafikonu 4-9.



*Grafikon 4-9* Prikaz odgovora na pitanje: “Koja znanja i vještine bi trebale imati osobe s invaliditetom da biste ih zaposlili?”

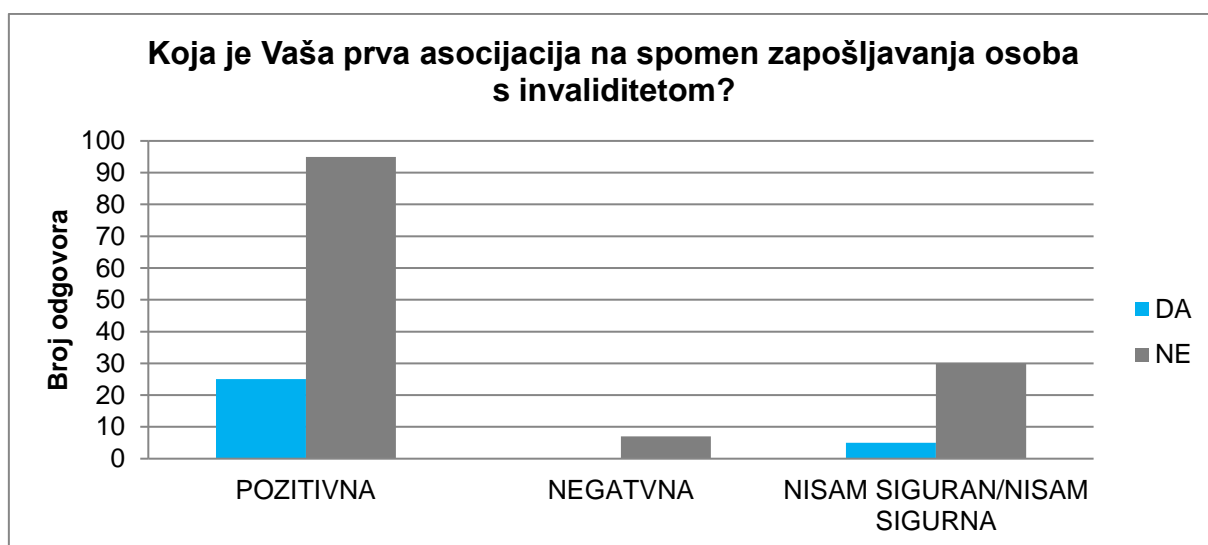


*Grafikon 4-10* Odgovori ispitanika na upit: “Da li biste prihvatili sudjelovanje u dvodnevnoj edukaciji o zapošljavanju osoba s invaliditetom?”

U istraživanju se utvrdilo da se stav prema zapošljavanju OSI ne razlikuje između organizacija koje su zapošljavale i one koje nisu zapošljavale OSI ( $P=0,296$ ). Podaci prikazani u tablici 4-7. i grafikonu 4-11.

Imate li iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom	Prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom			Ukupno N (%)
	Pozitivna	Negativna	Nisam siguran/a	
Da	25	0	5	30 (18,5%)
Ne	95	7	30	132 (81,5%)
Ukupno N (%)	120 (74,1%)	7 (4,3%)	35 (21,6%)	162
Hi-kvadrat				$P = 0,296$

Tablica 4-7 Odgovori poduzeća na upit: „Koja je vaša prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom?“



Grafikon 4-11 Odgovori poduzeća na upit: „Koja je vaša prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom?“

## 4.2. Istraživanje provedeno između zaposlenih i nezaposlenih osoba s invaliditetom

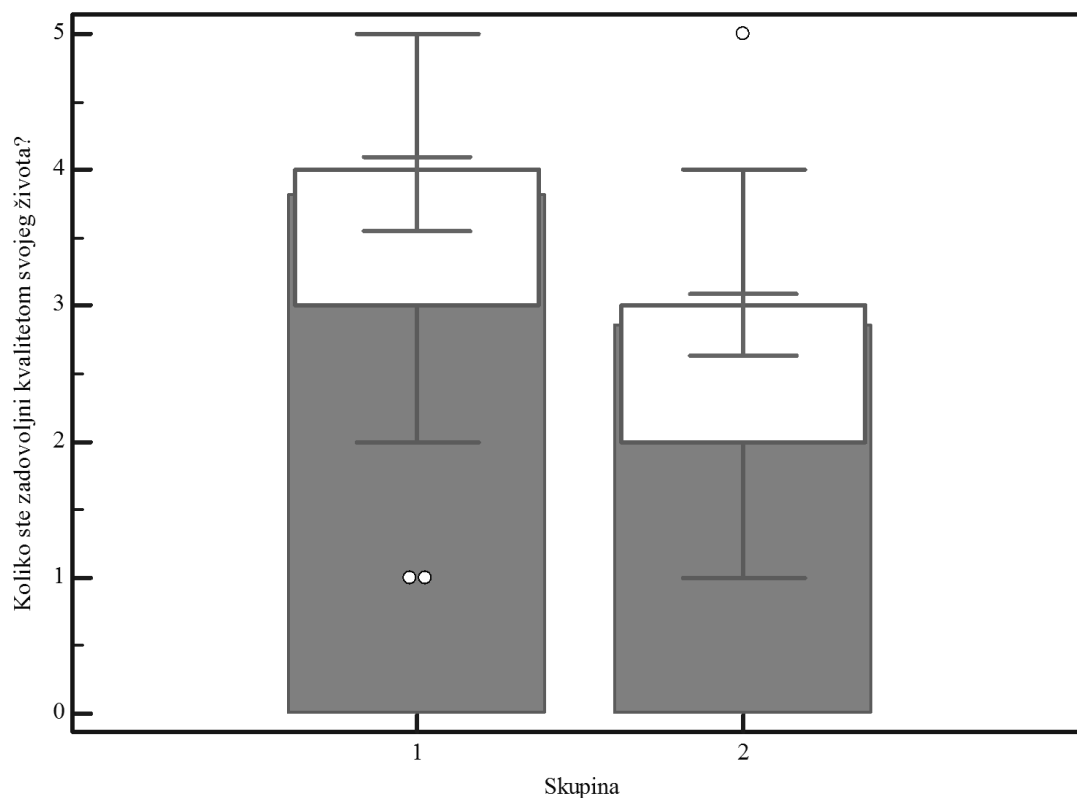
U provedenom istraživanju u periodu od 20. prosinca 2016. godine do 20. siječnja 2017. godine sudjelovalo u istraživanju su sudjelovale OSI koje su bile zaposlene (N=50) ili nezaposlene (N=50), ukupno 100 ispitanika.

Istraživanjem je utvrđeno da zaposlene OSI imaju pozitivniji doživljaj kvalitete života u odnosu na nezaposlene OSI ( $P < 0,001$ ). Medijan kvalitete života iznosio je 3 (3-4), za zaposlene OSI iznosio je 4 dok je za nezaposlene iznosio 3. Podaci prikazani u tablici 4-8. i grafikonu 4-12.

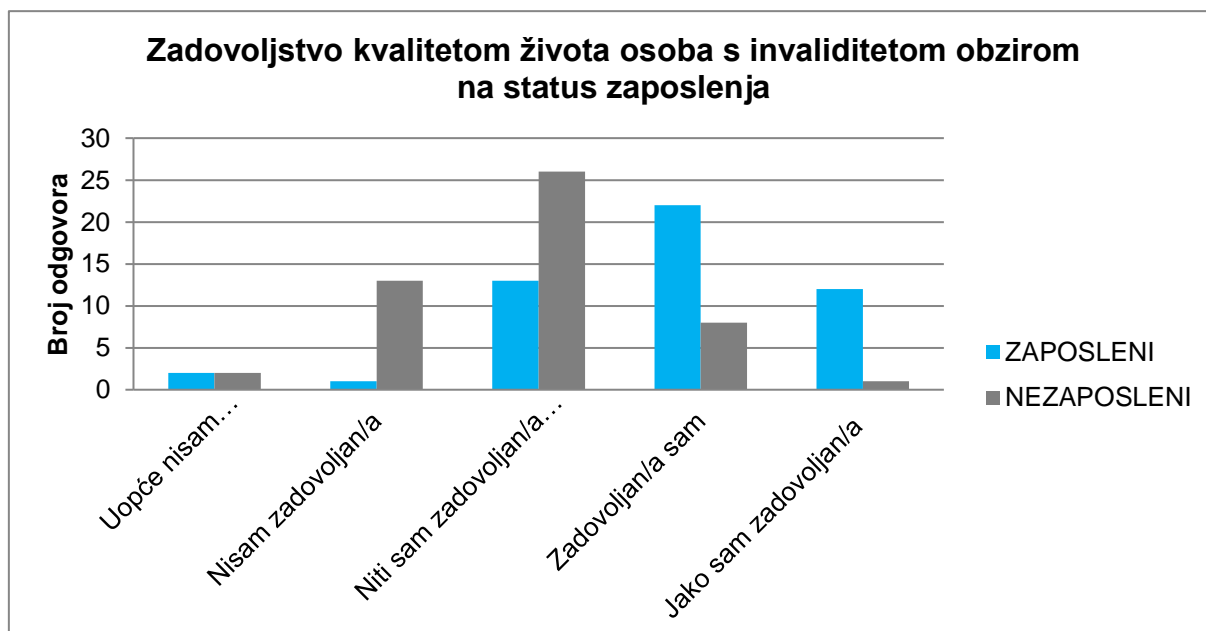
Osobe s invaliditetom	Koliko ste zadovoljni kvalitetom svojeg života?					Ukupno N (%)
	Uopće nisam zadovoljan/a	Nisam zadovoljan/a	Niti zadovoljan/a niti nezadovoljan/a	Zadovoljan/a sam	Jako sam zadovoljan/a	
Zaposleni	2	1	13	22	12	50 (50)
Nezaposleni	2	13	26	8	1	50 (50)
Ukupno N (%)	4 (4)	14 (14)	39 (39)	30 (30)	13 (13)	100
Statistika	$P < 0,001$					

*Tablica 4-8 Medijan kvalitete života*





Grafikon 4-12 medijan, interkvartilno raspršenje i raspon podataka za procjenu zadovoljstva vlastitog života osoba s invaliditetom koje su zaposlene (1) i koje nisu zaposlene (2)

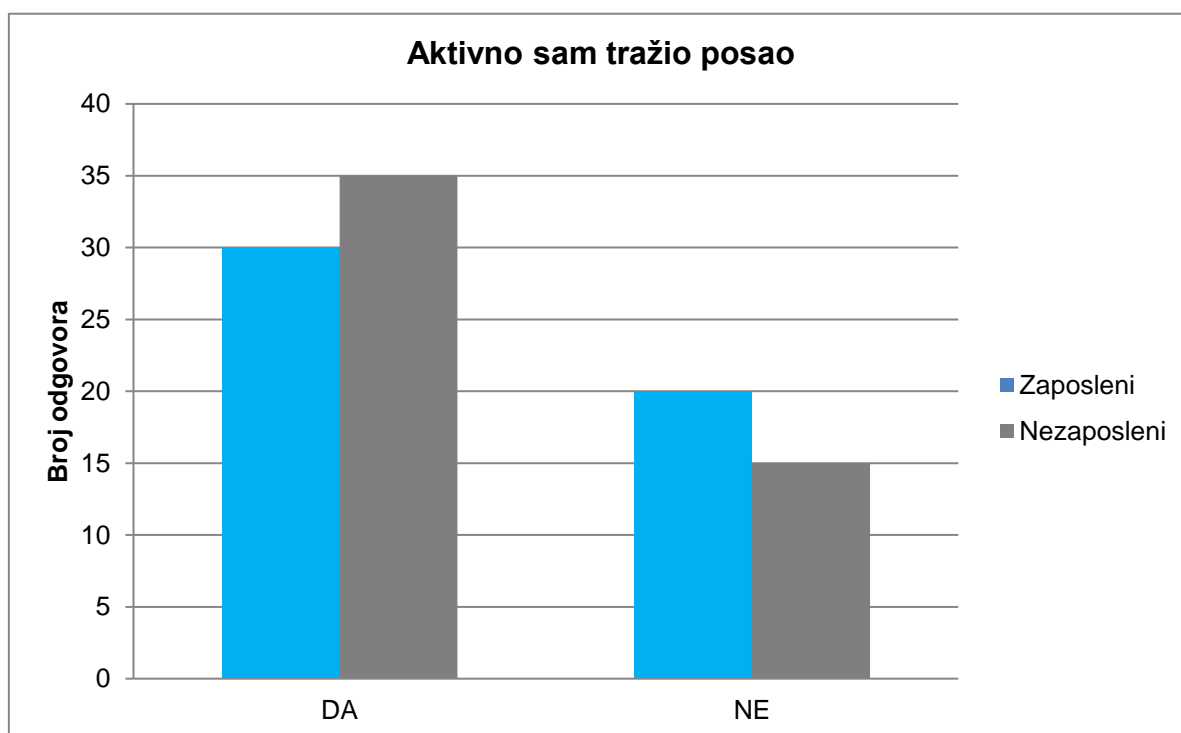


Grafikon 4-13 Prikaz odgovora zadovoljstva životom osoba s invaliditetom koje su zaposlene i koje nisu zaposlene

Utvrđeno je da ne postoji statistički značajna razlika u aktivnom traženju posla između OSI koje su zaposlene i one koje to nisu ( $P=0,401$ ). Podaci su prikazani u Tablici 4-9 i Grafikonu 4-14.

Osobe s invaliditetom	Aktivno sam tražio/la posao		N (%)
	Da	Ne	
Zaposleni	30	20	50 (50%)
Nezaposleni	35	15	50 (50%)
Ukupno N (%)	65 (65%)	35 (35%)	100
Statistika	P=0,401		

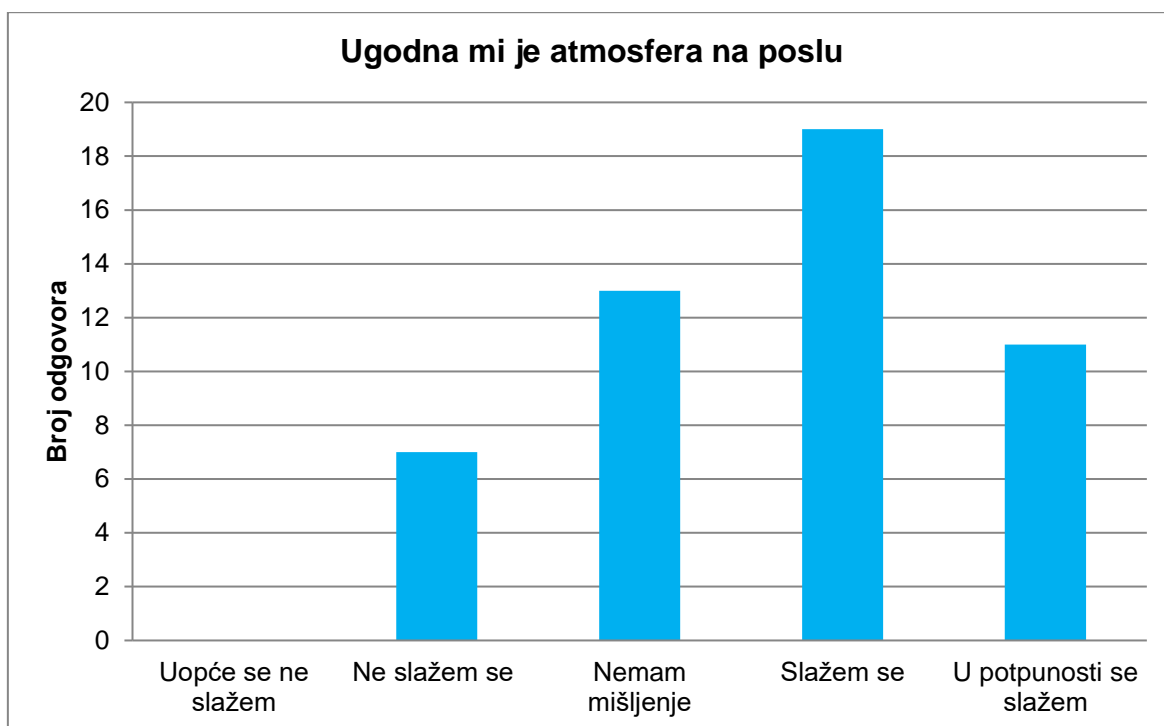
*Tablica 4-9 Prikaz statistički značajnih razlika u aktivnom traženju posla između osoba s invaliditetom koje su zaposlene i one koje to nisu*



*Grafikon 4-14 Prikaz statistički značajnih razlika u aktivnom traženju posla između osoba s invaliditetom koje su zaposlene i one koje to nisu*

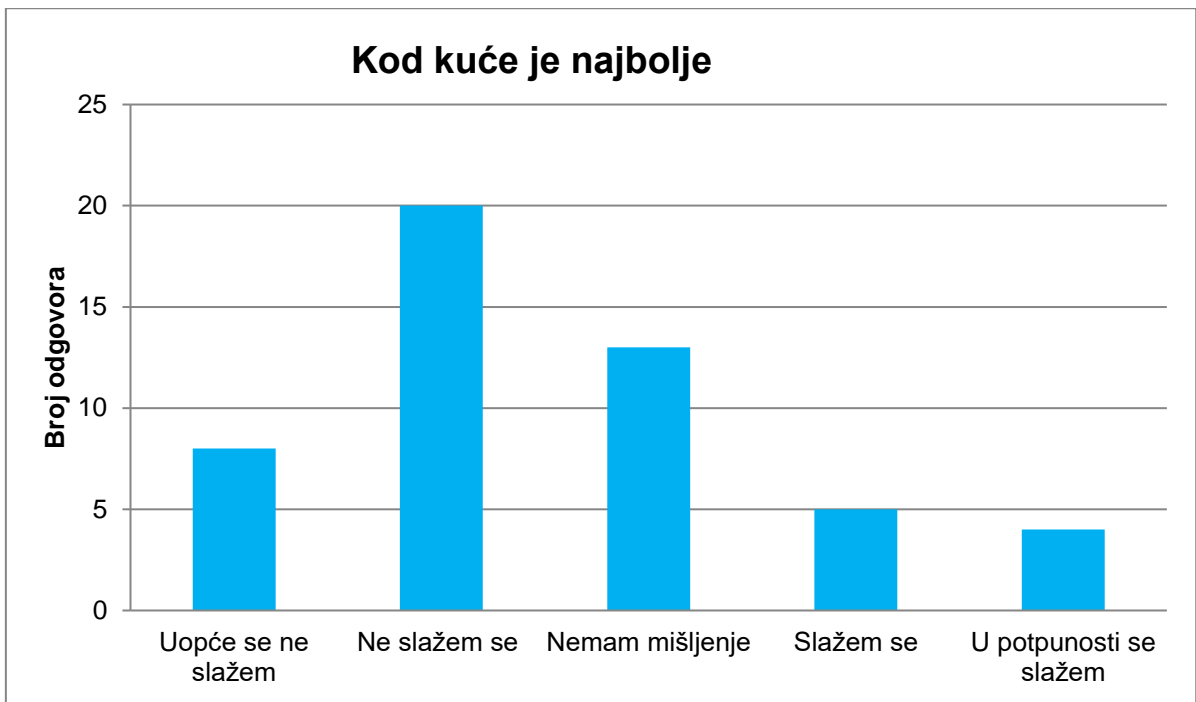
Zaposlene osobe izjavile su da im je atmosfera na poslu ugodna (60%), da nije ugodna (14%), 26% nije imalo mišljenje. Statistički značajno više je bilo osoba kojima je

atmosfera na poslu bila ugodna u odnosu na one kojima nije bila ugodna ( $P < 0,001$ ).  
Podaci prikazani na grafikonu 4-15.



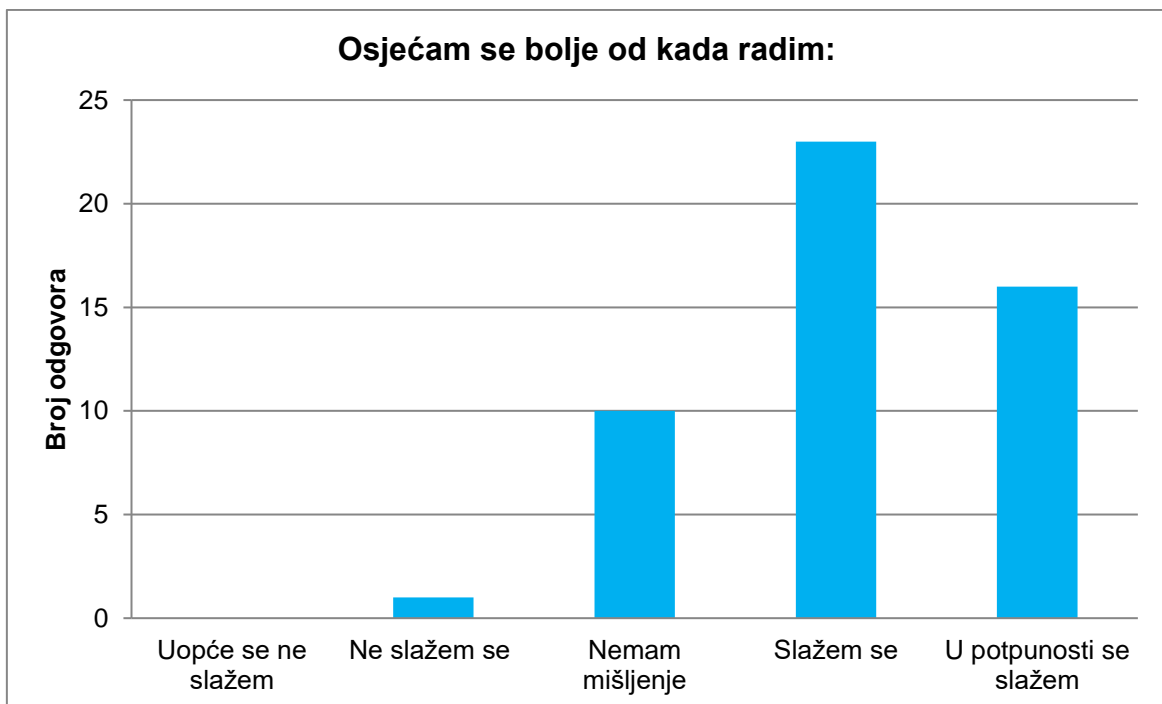
*Grafikon 4-15 Prikaz odgovora zaposlenih ispitanika na upit da li im je ugodna atmosfera na poslu.*

Nezaposleni ispitanici odgovarali su da im je kod kuće najbolje (18%), 56% ispitanika nije se slagalo s tom tvrdnjom dok 26% ispitanika nije imalo mišljenje. Statistički značajno više je bilo osoba koje su izjavile da im kod kuće nije bilo najbolje ( $P < 0,001$ ). Podaci prikazani na grafikonu 4-16.



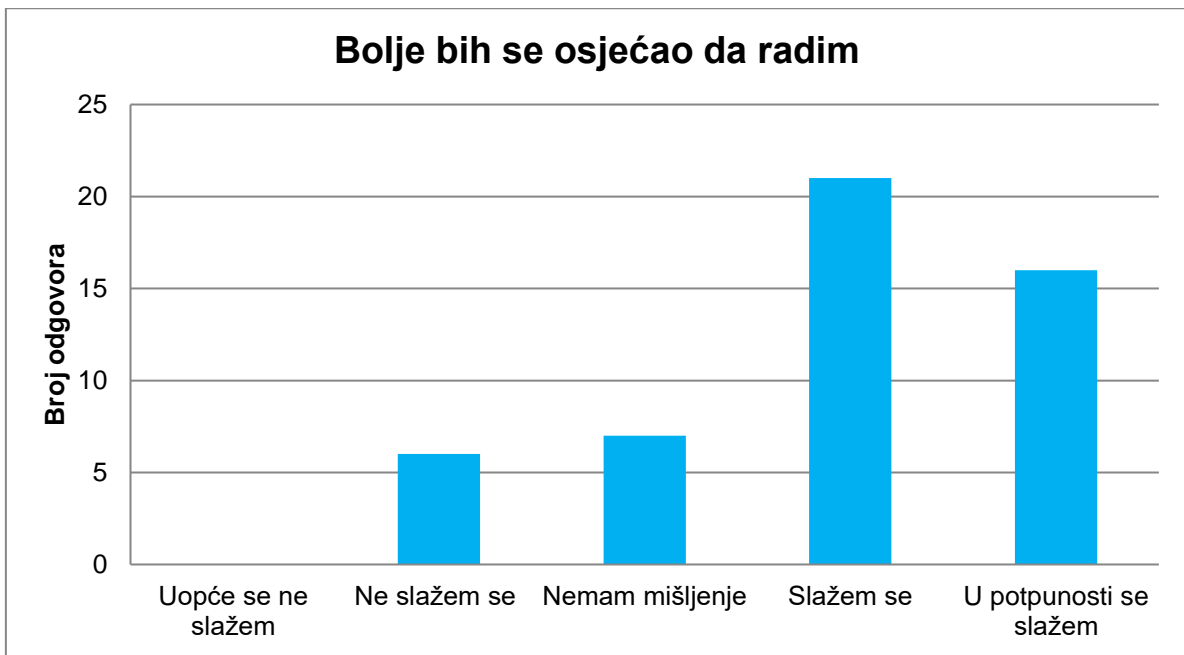
*Grafikon 4-16 Prikaz odgovora nezaposlenih ispitanika na upit da li im je kod kuće najbolje*

78% zaposlenih ispitanika izjavilo je da se bolje osjeća od kada radi, što je statistički značajno više od 2% ispitanika koji se ne osjećaju bolje od kada rade ( $P < 0,001$ ).



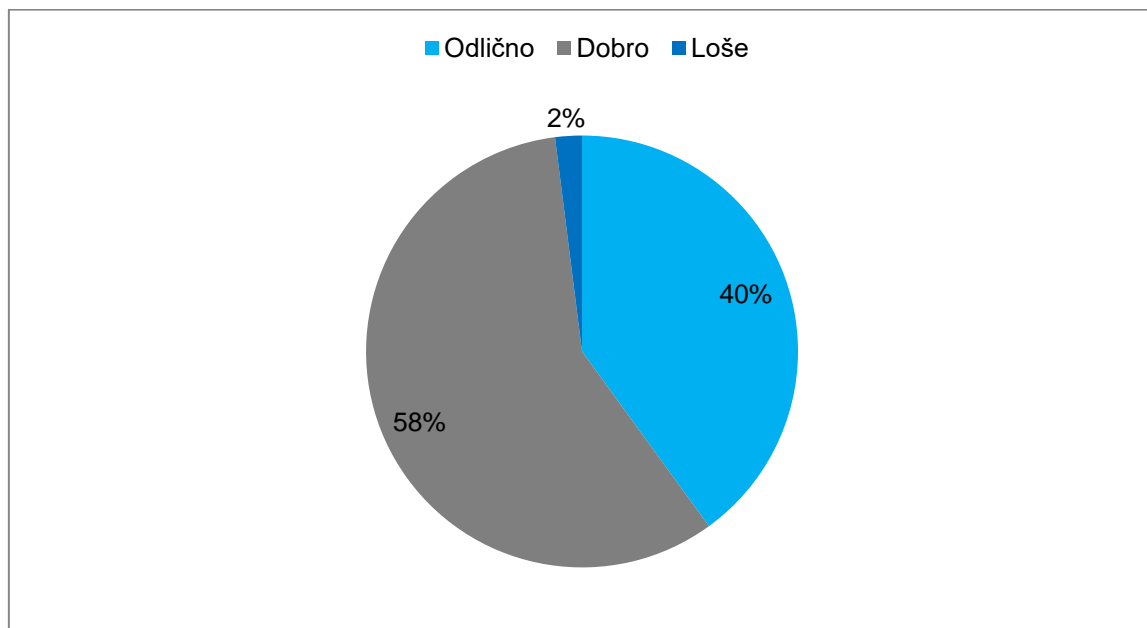
*Grafikon 4-17 Prikaz odgovora zaposlenih osoba s invaliditetom*

77% nezaposlenih ispitanika izjavilo je da bi se bolje osjećalo da radi, što je statistički značajno više od 12% ispitanika koji se ne bi osjećali bolje da rade ( $P < 0,001$ ).



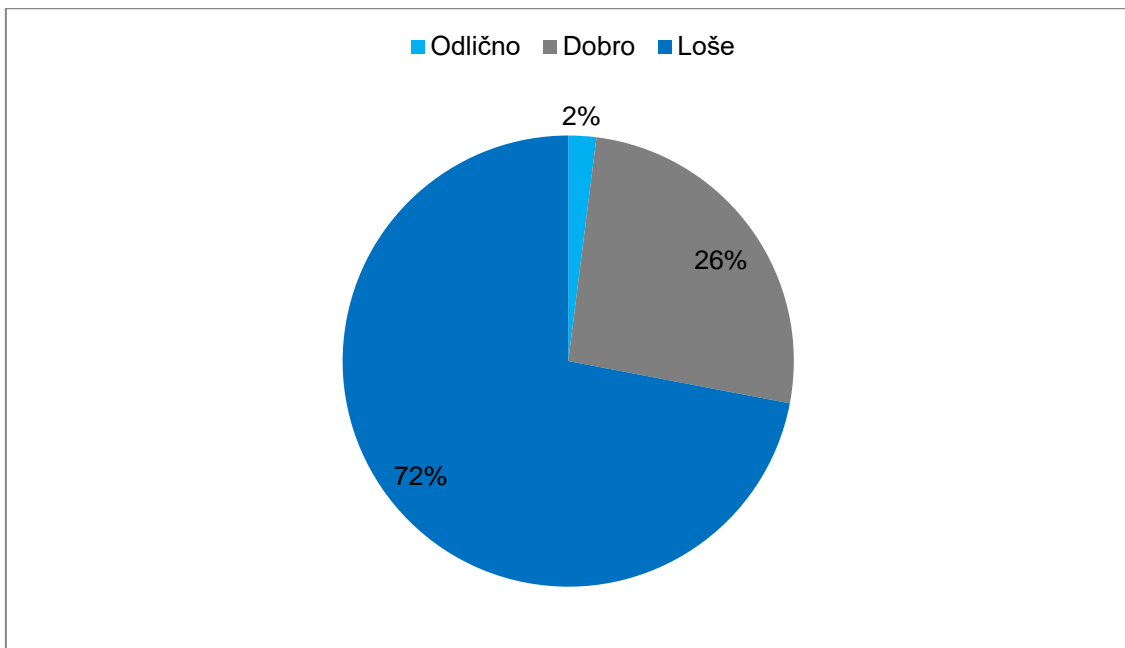
Grafikon 4-18 Prikaz odgovora nezaposlenih osoba s invaliditetom

Zaposlene OSI bolje se osjećaju zbog toga što rade.



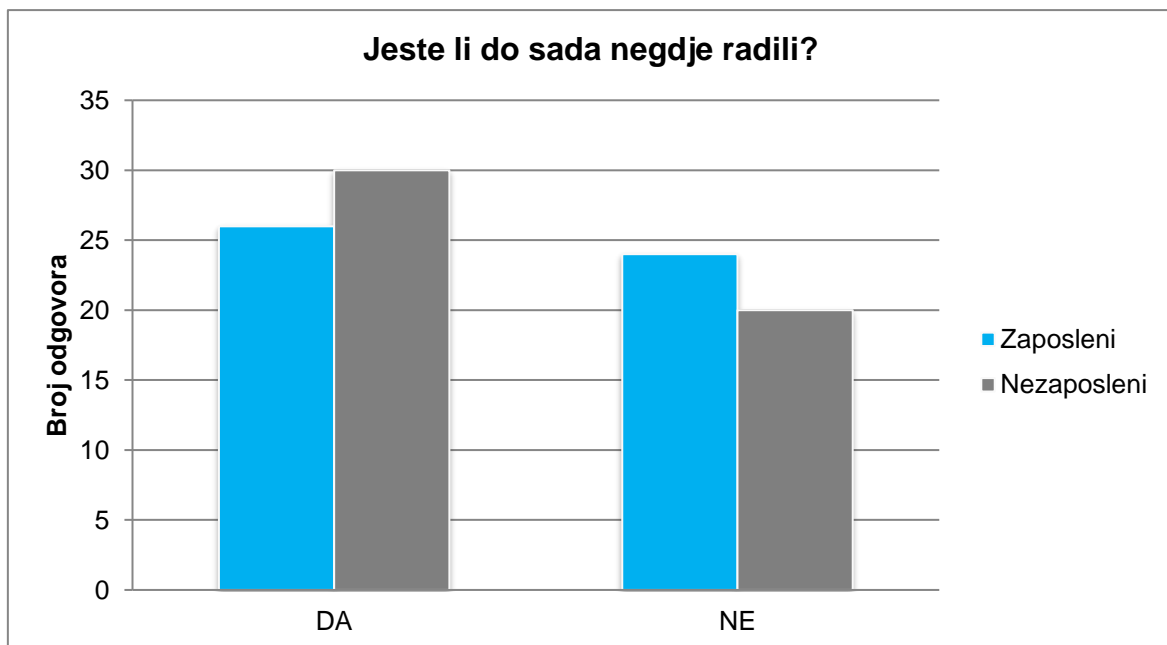
Grafikon 4-19 Prikaz odgovora zaposlenih osoba na upit: „Zbog toga što radim osjećam se: a) odlično b) dobro c) loše?“

Nezaposlene OSI lošije se osjećaju zbog toga što ne rade. Podaci prikazani na grafikonu 4-20.



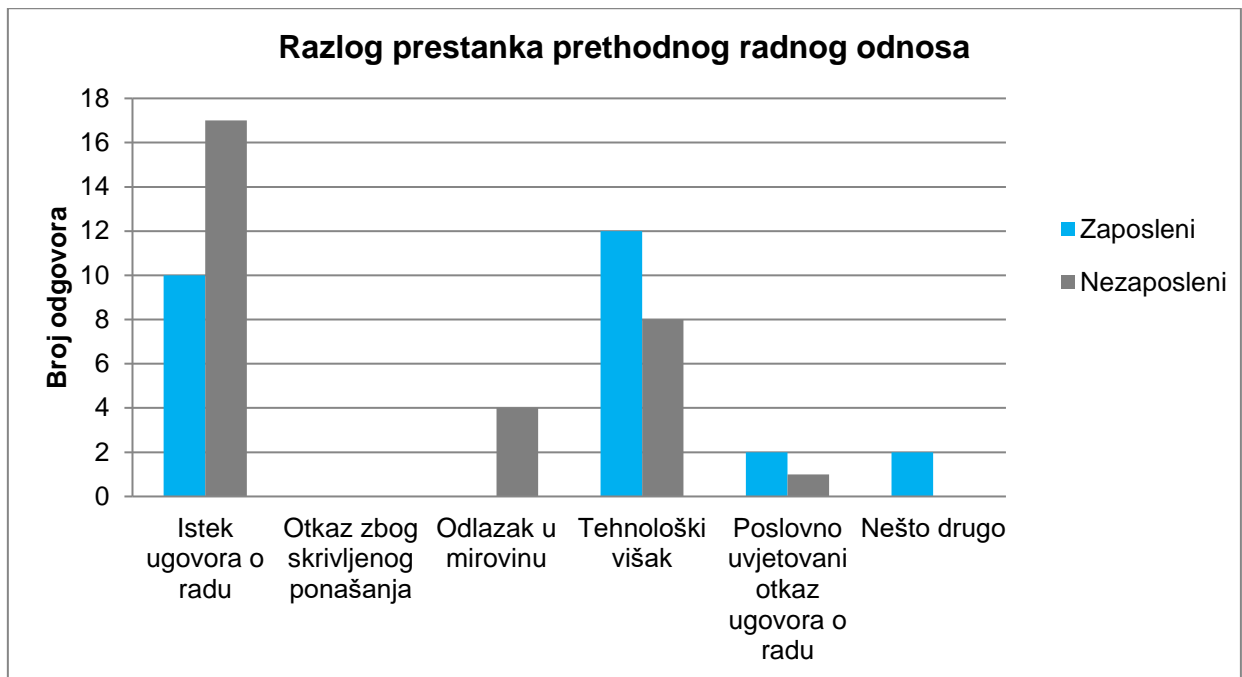
Grafikon 4-20 Prikaz odgovora nezaposlenih osoba na upit: „Zbog toga što ne radim osjećam se: a) odlično b) dobro c) loše?“

Većina ispitanika je bila prethodno zaposlena (56%). Nije bilo razlike u prethodnom zapošljavanju između trenutno zaposlenih i nezaposlenih ispitanika ( $P=0,546$ ).



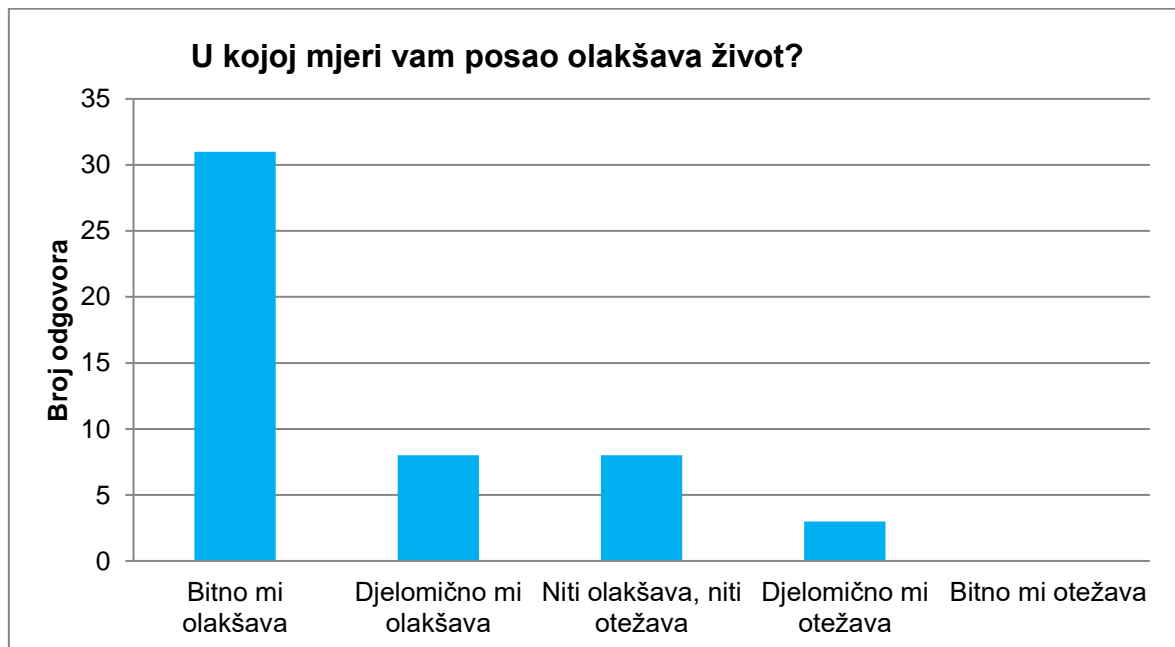
Grafikon 4-21 Prikaz broja ispitanika koji su bili prethodno zaposleni

Na grafikonu 4-22 prikazani su najčešći razlozi prestanka radnog odnosa. Najčešći razlog bio je istek ugovora o radu (44%). Nije bilo statističke razlike između dviju skupina ispitanika ( $P=0,097$ ).

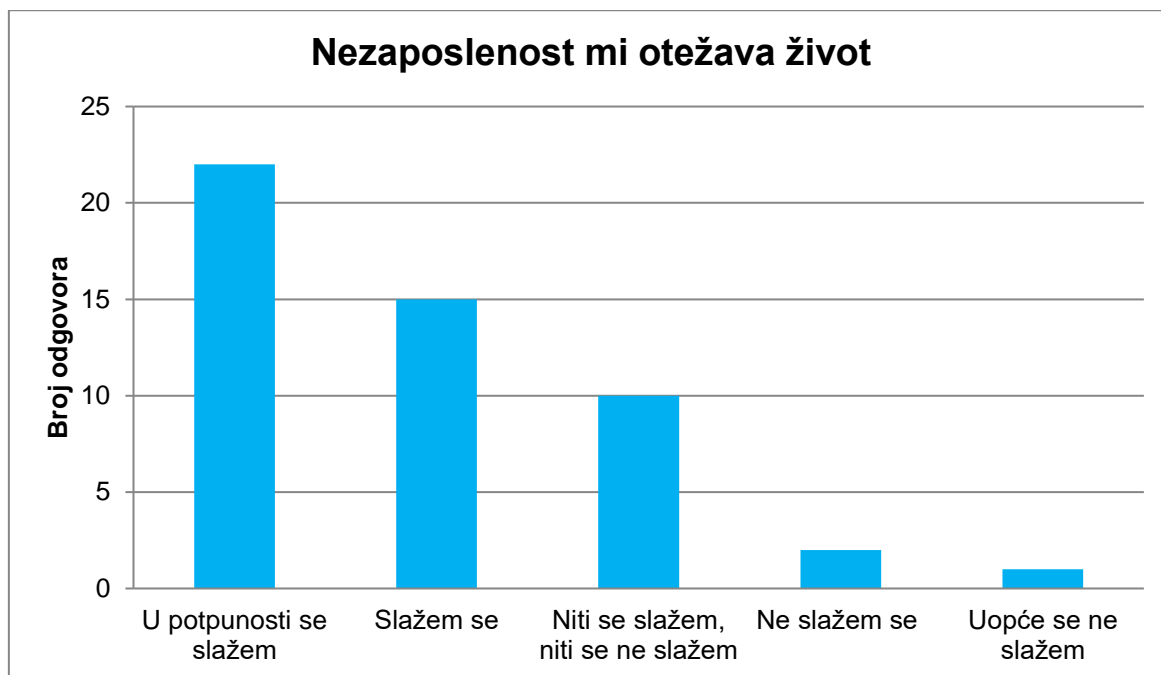


*Grafikon 4-22 Prikaz razloga prestanka radnog odnosa*

Grafikoni 4-23 i 4-24 prikazuju procjene ispitanika u kojoj mjeri im zaposlenje odnosno nezaposlenost olakšava ili otežava život.



*Grafikon 4-23 Prikaz odgovora zaposlenih ispitanika na upit: „U kojoj mjeri vam posao olakšava život?“*



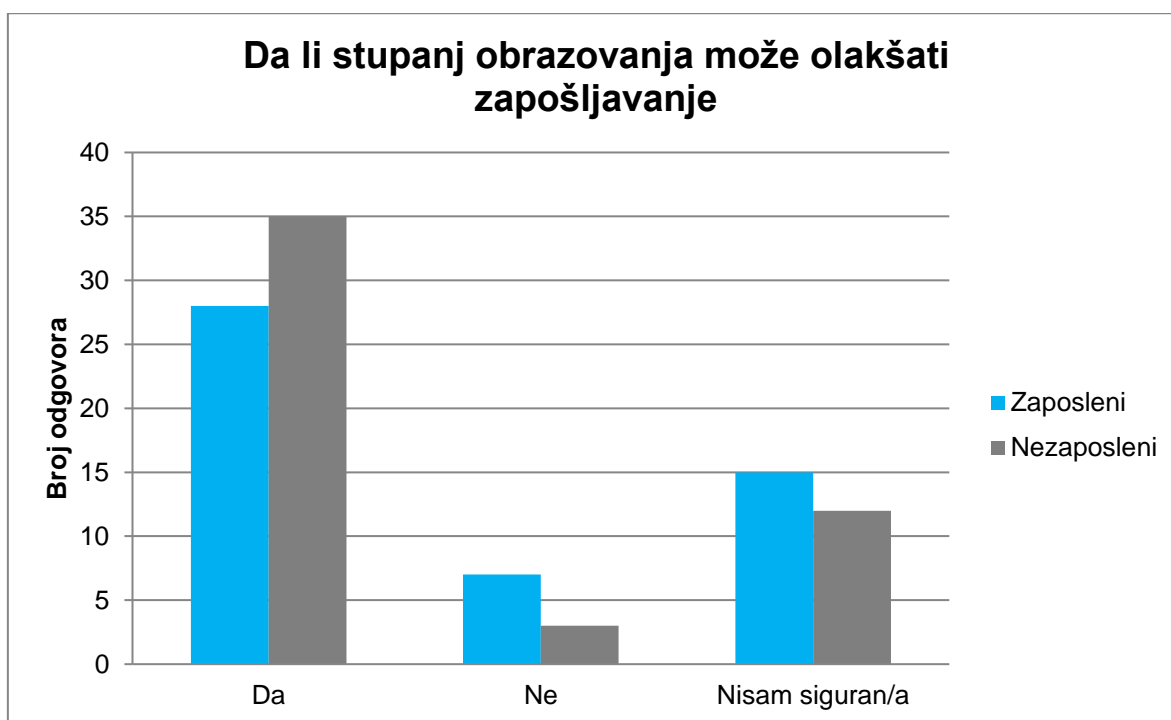
*Grafikon 4-24 Prikaz odgovora nezaposlenih ispitanika na upit: „Nezaposlenost mi otežava život?“*

Na pitanje „Može li stupanj obrazovanja olakšati zapošljavanje?“ 63% ispitanika odgovorilo je potvrdno. Nije bilo razlike u mišljenju između skupina zaposlenih i nezaposlenih osoba s invaliditetom ( $P=0,258$ ). Podaci su prikazani u tablici 4-10 i na grafikonu 4-25.

Osobe s invaliditetom	Da li stupanj obrazovanja može olakšati zapošljavanje?			N (%)
	Da	Ne	Nisam siguran/a	
Zaposleni	28	7	15	50 (50%)
Nezaposleni	35	3	12	50 (50%)
Ukupno N (%)	63 (63%)	10 (10%)	27 (27%)	100
Statistika	$P=0,258$			

*Tablica 4-10 Prikaz odgovora ispitanika na upit može li stupanj obrazovanja olakšati zapošljavanje*



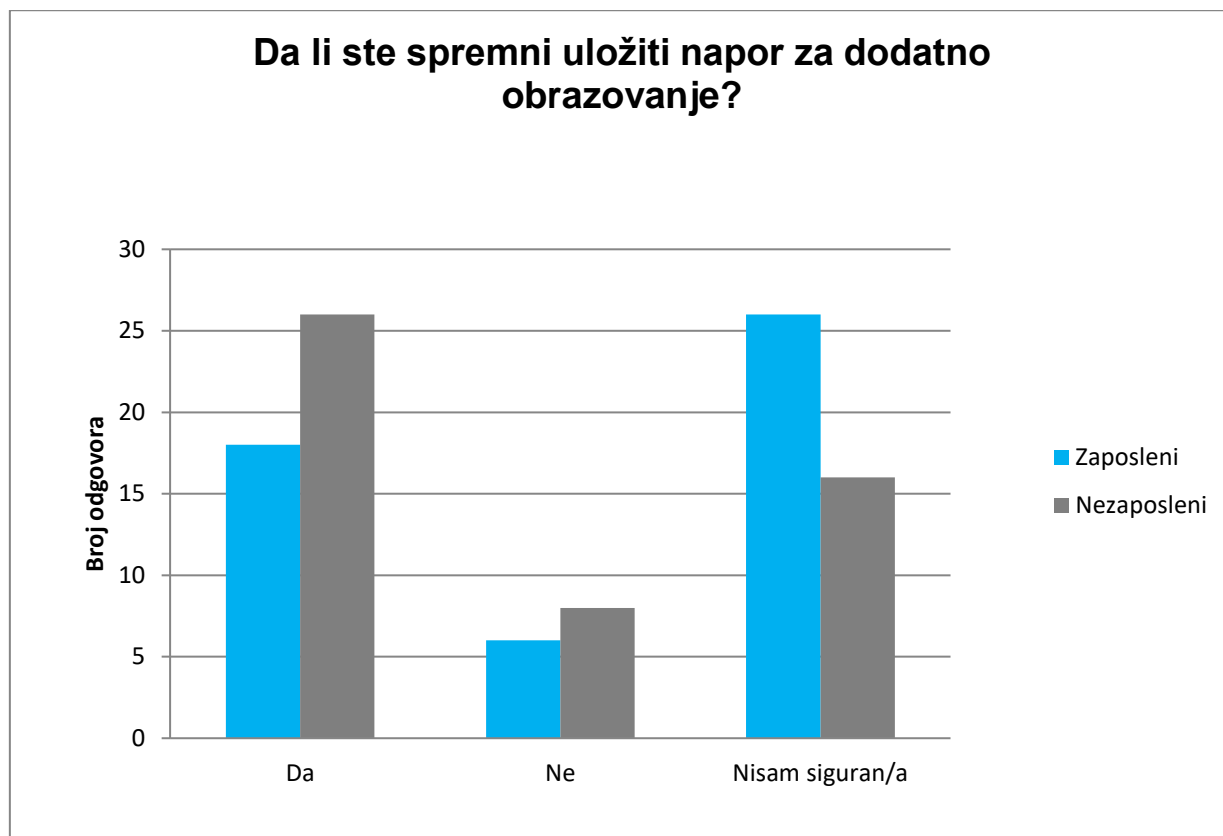


*Grafikon 4-25 Prikaz odgovora ispitanika na upit može li stupanj obrazovanja olakšati zapošljavanje*

Na pitanje „Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?“ većina ispitanika odgovorila je potvrdno (44%), međutim nije bilo statistički značajne razlike između ispitanika koji su odgovorili potvrdno i onih koji nisu bili sigurni (44% vs 42%;  $P=0,886$ ). Nije bilo razlike u razmišljanju između skupina zaposlenih i nezaposlenih osoba s invaliditetom ( $P=0,127$ ). Podaci su prikazani u tablici 4-11 i na grafikonu 4-26.

Osobe s invaliditetom	Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?			N (%)
	Da	Ne	Nisam siguran/a	
Zaposleni	18	6	26	50 (50%)
Nezaposleni	26	8	16	50 (50%)
Ukupno N (%)	44 (44%)	14 (14%)	42 (42%)	100
Statistika	$P=0,127$			

*Tablica 4-11 Prikaz odgovora na pitanje: „ Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?“*

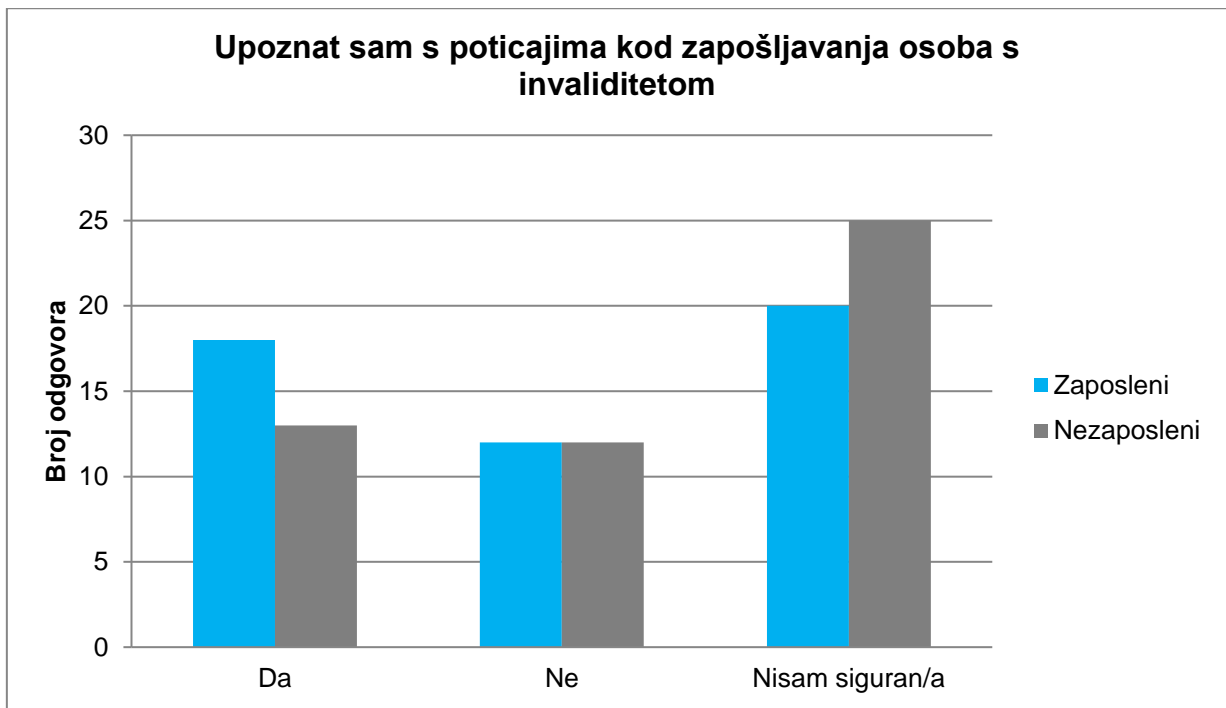


*Grafikon 4-26 Prikaz odgovora na pitanje: „ Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?“*

Većina ispitanika nije bila sigurna je li upoznata s poticajima za zapošljavanje OSI (45). Nije bilo statistički značajne razlike u razmišljanju između skupina zaposlenih i nezaposlenih OSI ( $P=0,506$ ). Podaci su prikazani u tablici 4-12 i na grafikonu 4-27.

Osobe s invaliditetom	Upoznat/a sam s poticajima kod zapošljavanja osoba s invaliditetom:			N (%)
	Da	Ne	Nisam siguran/a	
Zaposleni	18	12	20	50 (50%)
Nezaposleni	13	12	25	50 (50%)
Ukupno N (%)	31 (31%)	24 (24%)	45 (45%)	100
Statistika	$P=0,506$			

*Tablica 4-12 Prikaz odgovora na pitanje o poznavanju poticaja kod zapošljavanja osoba s invaliditetom*



*Grafikon 4-27 Prikaz odgovora na pitanje o poznavanju poticaja kod zapošljavanja osoba s invaliditetom*

## 5. Diskusija rezultata

Analizom dobivenih rezultata uočeno je kako najveći dio poslodavaca koji su sudjelovali u istraživanju s područja Varaždinske i Splitsko-dalmatinske županije. Dobar odaziv rezultat je razgovora s uredima Hrvatske udruge poslodavaca koje su smještene u spomenutim županijama te motiv zaposlenih u tim uredima za sudjelovanjem u istraživanju. Većina poslovnih subjekata su gledajući po veličini mali poslovni subjekti, a najveći broj njih obavlja svoju djelatnost u domeni osnovnih uslužnih djelatnosti, prerađivačke industrije te trgovine na veliko i malo, popravak motornih vozila.

Veliki dio ispitanika ima pozitivan stav prema zapošljavanju OSI uz vrlo mali postotak negativnih asocijacija. Većina smatra da je potrebno zapošljavati OSI, no unatoč tom pozitivnom stavu, na nivou RH, zapošljavanje OSI jedva dostiže 10%. Analizom je utvrđeno kako 119 ispitanika ima pozitivan stav o zapošljavanju OSI, njih sedam negativan stav, a 36 nisu sigurni kakvu asocijaciju razvijaju prilikom spomena zapošljavanja OSI. Ono što je zanimljivo jest činjenica da kada se promatraju odgovori na to pitanje i pitanje vezano uz iskustvo u zapošljavanju OSI – tada ispada da 131 ispitanik nema iskustva u zapošljavanju OSI.

Kada se zasebno promatra grupa koja ima pozitivan stav vezano uz zapošljavanje OSI tada se može iščitati kako od njih 119, svega 25 ima iskustvo u zapošljavanju te populacije. Također, od 36 ispitanika koji nisu sigurni po pitanju asocijacije, njih petero ima iskustva u zapošljavanju OSI (od tih petero, troje imaju više od 50 zaposlenika, a dvoje su poslovni subjekt s 1-9 zaposlenika). Nijedan od “negativaca” nema iskustva u zapošljavanju OSI.

Pozitivan stav prema zapošljavanju OSI kod poslodavaca i zaposlenika jest dobra baza za društveno odgovorno poslovanje, no u realizaciji proklamirane organizacijske kulture očito postoje poteškoće. Markel i Barclay (Markel i Barclay, 2009) u svom istraživanju navode mogućnost poteškoća kod implementiranja prihvaćene politike DOP-a gdje ističu: „Organizacijska kultura sadrži norme i vjerovanja i stoga ima veliki utjecaj na stavove i ponašanja zaposlenika. Organizacijska kultura koja podržava DOP i OSI bit će proaktivna u zapošljavanju i zadržavanju na poslu OSI. Međutim, integriranje manjinske skupine u dominantu korporativnu kulturu nije uvijek lagan proces, bez obzira na proklamiranu politiku DOP-a“ ( Markel i Barclay, 2009, str 7).

Prema dobivenim rezultatima ovim istraživanjem, iskustva poslodavaca u zapošljavanju OSI su uglavnom pozitivna. Takva iskustva mogu poslužiti kao dobar poticaj glede zapošljavanja OSI te preporuka ostalim poslodavcima. Tako Nataša Odak,

iz kompanije dm-Drogerie Markt d.o.o. vezano uz dobra iskustva zapošljavanja OSI ističe: "Osobe s invaliditetom zapošljavamo od 2002. godine i trenutno je kod nas zaposleno 24 osobe s invaliditetom. Ovi zaposlenici izrazito su predani svom poslu, usredotočeni i marljivi te zbog toga često služe i kao uzor drugim djelatnicima. Radna atmosfera je jako dobra i kolege iz Udruge za inkluziju su zaista dobro prihvaćeni među svojim kolegama. Osim toga, zaposlenici iz našeg okruženja pružaju apsolutnu podršku i odobravaju zapošljavanje OSI" ([www.moj-posao.net/kljucna/razlika](http://www.moj-posao.net/kljucna/razlika)).

Od ukupnog broja ispitanika, manji postotak ima iskustva u zapošljavanju OSI. O iskustvima rada OSI izjašnjavaju se pozitivno, a izrazito negativnog iskustva nema. Poslodavci imaju strah od zapošljavanja OSI i to nije samo karakteristika poslodavaca iz RH već je takav stav čest i u drugim zemljama. Postavlja se pitanje novih troškova, prilagodbe radnog mjesta, reakcije drugih zaposlenika na OSI. Rezultati dobiveni istraživanjem su u skladu s ranijim istraživanjima o iskustvima poslodavaca. „Prema našim ispitanicima, poslodavcima često nedostaje svijest o tome kako se nositi sa radnikom s invaliditetom. Posljedica nedostatka te svijesti jest osjećaj da će angažiranjem ovakvog radnika menadžeri, nadzornici i osoblje koje vodi ljudske resurse dobiti dodatni teret u smislu učenja o zakonskoj odgovornosti poslodavca, traženju odgovarajućih smještajnih kapaciteta, procijene troškove i koristi uz ostale nepredviđene probleme. Poslodavci možda nisu bili u kontaktu s osobama s invaliditetom koja su uspješna u poslu kao i ostala populacija ili s poslodavcima koji imaju pozitivna iskustva na tom području. Ovakvo neiskustvo vodi ka stvaranju stereotipa o osobama s invaliditetom kao osobama koje su slabi radnici koji često izostaju s posla te stvaraju opću nelagodu u na radnom mjestu“ (Kaye, Jans i Jones, 2011, str. 534).

Upravo neiskustvo stvara stereotipe koji stavljaju OSI u nepovoljniji položaj. Analizom dobivenih rezultata utvrđeno je kako, od ukupnog broja ispitanika, njih 63,4%, kao najčešće razloge nezapošljavanja OSI navode nepostojanje radnog mjesta koje bi svojim karakteristikama odgovaralo ovoj grupi, odnosno arhitektonske i tehničke manjkavosti radnog prostora gdje obavljaju svoju poslovnu djelatnost. Arhitektonske barijere i prilagodbe radnog mjesta u mnogim se istraživanjima pokazuju kao kočnica u zapošljavanju. Istraživanja dokazuju da sama prilagodba nije nužno veliki financijski trošak. „Sears, Roebuck navode kako je od 1978. do 1996. godine provedeno 436 prilagodbi te da su troškovi bili vrlo mali ili nikakvi. Osim toga, od 1993. do 1996. godine, prosječni izravni troškovi prilagodbe bili su 45\$ (Blanck 1996). Istraživanja provedena od strane Job Accommodation Networka pokazuju da više od dvije trećine učinkovitih prilagodbi ima cijenu manju od 500\$. Nadalje, za svaki dolar uloženi u prilagodbu radnog

prostora, tvrtka je ostvarila prosjek od 40\$ dobiti (Job Accommodation Network, 1999).“ Hernandez, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff i Donoso, 2008, str. 158).

Slične rezultate navode i Markel i Barclay, 2009, na strani 16: „Poslodavci se često boje prilagodbi radnih mjesta koje je potrebno napraviti kod zapošljavanja OSI; međutim, stvarnost je da su te prilagodbe obično vrlo jednostavne i ne traže značajnija ulaganja. Prema Ministarstvu pravosuđa, 19% prilagodbi ne košta ništa, a 69% manje od 500\$ (Riley, 2006). Voditelji u maloprodaji ističu da najčešće prilagodbe uključuju stolice pri blagajnama, posebnu rasvjetu na radnom mjestu, računalni softver koji omogućuje veliku vrstu fonta i dostupnosti tumača za znakovni jezik (Hernandez i sur., 2008).“

Ono što je također važno naglasiti jest kako većina ispitanika nije upoznata s poticajima koje mogu ostvariti ako zaposle OSI ili pak nije sigurna da li je upoznata s poticajima koje mogu ostvariti ako zaposle OSI. Nadalje, ispitanici koji nisu bili upoznati s poticajima koje mogu ostvariti prilikom zapošljavanja OSI iskazali su potrebu za ostvarivanje poticaja koji su već dostupni poduzetnicima.

Analiza odgovora na pitanje „Koja znanja i vještine bi trebale imati OSI da biste ih zaposlili?“ navodi na interesantne zaključke. Naime, većina ispitanika pozitivno gleda na zapošljavanje OSI. Od ukupnog broja ispitanika njih 25 ima iskustva u zapošljavanju OSI, no kad su u pitanju znanja i vještine koje se očekuju od OSI kako bi ih zaposlili, njih o 88% traži poznavanje rada na računalu, 50,6% poznavanje dva ili više strana jezika, a 22,9% posjedovanje vozačke dozvole. Svega 15,7% ispitanika smatra da OSI ne trebaju imati dodatne vještine i znanje, dok je 16,9% ispitanika reklo da bi trebali imati neke druge vještine i znanja.

S obzirom na razliku između pozitivnih stavova glede zapošljavanja i prilično nerealnih očekivanja glede očekivanih znanja i vještina, može se reći da su ispitanici davali očekivane „korektne“ odgovore koji su vezani uz stavove, dok su na području svojih stvarnih očekivanja uistinu rekli ono što misle.

Ovakva sklonost ispitanika davanju društveno prihvatljivih odgovora tijekom istraživanja naziva se Bradleyev efekt. Efekt se veže uz afroameričkog kandidata za guvernera Kalifornije Toma Bradleya koji je „samo nekoliko dana prije izbora za guvernera Kalifornije 1982, trebao po svim anketama postati prvi afroamerički guverner. Neposredno prije izbora imao je dvoznamenkastu prednost u anketama ispred svog protukandidata republikanaca Georgea Deukmejana. Unatoč prednosti u predizbornim anketama izgubio je s vrlo malom razlikom“ (Stout i Kline, 2008, str 2). Isti autori navode odlično objašnjenje Kurana (2008:4) prema kojemu nas „stvarni ili zamišljeni društveni pritisci tjeraju na odgovore koji mogu dati određenu prednost“.

Analizom pitanja vezanog u edukaciju o zapošljavanju OSI utvrđeno je kako gotovo polovica ispitanika (45,7%) želi dobiti nova znanja, dok manji broj u tome ne želi sudjelovati. No, veliki je postotak (40,7%) onih koji nisu na čisto glede dodatnog obrazovanja. Upravo se obrazovanjem poduzetnika na tom području može otvoriti niša vezana uz zapošljavanje OSI. „Rezultati istraživanja sugeriraju da pravodobna i kvalitetna informacija poslodavcima o mogućnostima i rezultatima zaposlenika koji su OSI (npr. troškovi, pravni poslovi) može povećati zainteresiranost i povjerenje poslodavaca glede zapošljavanja OSI“ (Houtenville i Kalargyrou, 2012, str.50).

Rezultati ovog istraživanja poklapaju se s istraživanjima provedenim u Hrvatskoj, pa tako Kiš-Glavaš (2009, str. 308) navodi da „kvalitetni tranzicijski programi, ali i model zapošljavanja uz potporu, uz dobro organizirani trening na radnom mjestu te kvalitetnu pripremu poslodavaca i suradnika, nudi jedno od mogućih rješenja u povećanju zaposlenosti i zadržavanju posla osoba s intelektualnim teškoćama.“

Što se tiče prve hipoteze može se zaključiti sljedeće:

H1: organizacije s većim udjelom zaposlenih osoba s invaliditetom imaju pozitivan stav prema osobama s invaliditetom.

Stav prema OSI mjeren je prema prvoj asocijaciji koju su poduzeća iskazivala na tu temu i prema njihovom mišljenju o tome treba li se omogućiti osobama s invaliditetom zapošljavanje u poslovnim subjektima koja su u privatnom vlasništvu.

U istraživanju se utvrdilo da se stav prema OSI ne razlikuje između poslovnih subjekata koji su zapošljavali i onih koji nisu zapošljavali OSI ( $P=0,296$ ). Većina poslovnih subjekata iskazuje pozitivan stav prema prvoj asocijaciji na spomen zapošljavanja OSI (74%). Čak 33 % poslovnih subjekata smatra da je zapošljavanje OSI potrebno, a njih 37 % da je iznimno potrebno zapošljavati OSI.

Poslovni subjekti koji su imali iskustva sa zapošljavanjem OSI imaju pozitivan do izrazito pozitivan stav prema zapošljavanju OSI (58%), dok samo njih 17 % ima negativan stav.

Prema dobivenim podacima možemo zaključiti da poslovni subjekti imaju pozitivan stav prema zapošljavanju OSI bez obzira na njihovo iskustvo u zapošljavanju inih. Poslovni subjekti koja imaju iskustva sa zapošljavanjem OSI imaju pozitivan do izrazito pozitivan stav prema njihovom zapošljavanju.

U istraživanju koje je obuhvatilo zaposlene i nezaposlene OSI s područja grada Varaždina analizom dobivenih podatka utvrđeno da zaposlene OSI imaju pozitivniji doživljaj kvalitete života u odnosu na nezaposlene OSI. Jedan dio nezaposlenih

ispitanika, istina statistički zanemariv, odgovorio je da su zadovoljni činjenicom što ne rade.

Interesantno je da ne postoji statistički značajna razlika u aktivnom traženju posla. Najveći dio zaposlenih je zadovoljan atmosferom na poslu. Ovakvi rezultati dokazuju spremnost OSI za radom i njihovu svjesnost o tome što znači biti zaposlen. Reid i Bray (Reid i Bray, 1997) vezano uz spremnost OSI za radom navode da većina radnika ima vrlo jasnu sliku o tome koja je svrha rada, što se od njih očekuje i što oni mogu očekivati od posla. „Kako su rekli: nema novca, nema ničeg. Ne radim ništa.“ (Reid i Bray, 1997, str. 273).

S druge strane, najveći dio nezaposlenih ispitanika ne smatra da im je najbolje kod kuće. Dobiveni podaci su pokazali da se zaposlene OSI bolje se osjećaju zbog toga što rade i obrnuto, nezaposleni OSI u ogromnoj većini (72%) imaju problem s činjenicom da ne rade. Kontinuitet nezaposlenosti bitno može utjecati na traženje novog radnog mjesta. Dobiveni rezultati ovog istraživanja u skladu su s istraživanjem Kiš-Glavaš (2009) gdje se pokazalo da što su osobe s intelektualnim teškoćama duže nezaposlene to se manje javljaju na natječaje za posao (čini se da postupno gube vjeru u mogućnost svoga zapošljavanja), ali i da se istovremeno više informiraju o postojanju slobodnih radnih mjesta putem medija, u odnosu na osobe čija je dužina nezaposlenosti kraća.

Rezultati pitanja koji su vezani uz obrazovanje i jednu i drugu opciju stavljaju na istu stranu, odnosno na pitanje može li stupanj obrazovanja olakšati zapošljavanje 63% ispitanika odgovorilo je potvrdno. Nešto je veći broj nezaposlenih u odnosu na zaposlene OSI koji su smatraju da im stupanj obrazovanja može olakšati zapošljavanje, a jednako tako veći broj nezaposlenih OSI u odnosu na zaposlene spremniji su uložiti dodatan napor. Svijest o mogućoj prilici za poslom kroz dodatno obrazovanje daje sliku o tome kakvog bi radnika mogao dobiti potencijalni poslodavac. Ovakve rezultate istraživanja potvrđuju Reid i Bray (1997) koji u svom radu navode: „Kao prvo, oni su svjesni potrebe za iskorištavanjem prilike za dobivanje radnog mjesta, pogotovo što je jedan dio njih proveo godine u nadi za dobivanjem plaćenog radnog mjesta. Kao drugo, bili su itekako motivirani u dokazivanju sebe kao dobrih radnika. I kao treće, različiti oblici podrške u poslu išli su od strane zaposlenika“ (Reid i Bray, 1997, str. 275).

Pitanje iskorištavanja poslovne prilike koju bi mogli imati poslodavci (mali, srednji, veliki) zapošljavanjem OSI ovisi o tome koliko su oni spremni napraviti iskorak u politici zapošljavanja, odnosno, da li uopće prepoznaju zapošljavanje OSI kao dobar poslovni potez. Vezano uz svijest i odgovornost, ali i dobar poslovni potez, ako dođe do zapošljavanja OSI, Houtenville i Kalargyrou navode: „Odgovornost koje imaju korporacije



glede zapošljavanja OSI ne treba sagledavati u svijetlu humanitarne geste (Park i Lee 2009), s obzirom na vjerojatnost da zapošljavanje OSI može dati prednost pred konkurencijom i potaknuti inovativnost. Istraživanje na nacionalnom nivou pokazalo je da je 92% potrošača pozitivnije prema tvrtkama koje zapošljavaju OSI, a 87% se složilo da bi radije poslovalo s tvrtkama koje zapošljavaju OSI (Siperstein i sur., 2005)“. (Houtenville i Kalargyrou, 2012, str 43).

Što se tiče preostale dvije hipoteze možemo zaključiti sljedeće:

H2: zaposlene osobe s invaliditetom imaju pozitivniji doživljaj kvalitete života

H3: nezaposlene osobe s invaliditetom imaju negativniji doživljaj kvalitete života

Zaposlene osobe s invaliditetom imaju pozitivniji doživljaj kvalitete života u odnosu na nezaposlene osobe s invaliditetom ( $P < 0,001$ ).

## 6. Zaključak

Jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje OSI u radni proces bitno je za svaku zajednicu. Već sam odnos određene kulture ili naroda prema ovoj populaciji određuje njihov civilizacijski nivo. Odnos zajednice prema OSI nije uvijek bio fer. Danas se više ne postavlja pitanje civilizacijskog nivoa u kojem se konstatira činjenica da takve osobe žive pored nas, već se traži da žive u našoj zajednici poštujući pravila i ispunjavajući obaveze kao i svi ostali članovi društva. Samostalan život koji uključuje mogućnost privređivanja morao bi biti nešto normalno i svakodnevno.

Analiza rezultata je pokazala da postoji mogućnost i želja poslodavaca da zapošljavaju OSI. No, poslodavci ne znaju što mogu očekivati od te populacije te koje su njihove poslovne kompetencije. Postoje stereotipi koji su uvriježeni kod poslodavaca i zaposlenika, a vezani su uz zapošljavanje OSI. Upravo je društveno odgovorno poslovanje počelo s razbijanjem predrasuda prema zapošljavanju OSI. Kod društveno odgovornog poslovanja jasna je linija razgraničenja između humanitarne geste koja vodi ka pojedinačnom zapošljavanju i korporativne kulture koja traži sustavno rješenje zapošljavanja OSI i njihovo uključivanje na tržište rada. Pokazalo se da poslodavci u RH dijele iste sumnje i strahove kao i poslodavci izvan RH, ali jednako tako pokazuju želju da budu dio promjene.

Kao jedno od mogućih rješenja koje bi išlo poslodavcima na ruke je osnivanje baze podataka o mogućim kandidatima za posao gdje bi bile jasno definirane poslovne kompetencije svakog kandidata tako da poslodavci ne bi trebalo trošiti vrijeme na utvrđivanje detalja o tome tko im je došao, što sve zna te kakve prilagodbe treba ili ne treba za njega izvršiti. Zakonski propisi koji traže obavezno zapošljavanje OSI mogu do jedne mjere osigurati zapošljavanje, no samo promjenom svjetonazora i dokazivanjem da OSI mogu doprinijeti boljem poslovanju tvrtke moguće je pomaknuti našu domovinu s donjeg dijela tablice zapošljavanja OSI u EU.

U Varaždinu, dana 5. svibnja 2017. godine.



## IZJAVA O AUTORSTVU I SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navodenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, Marin Vučić pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada pod naslovom Jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje osoba s invaliditetom u radni proces te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:  
*Marin Vučić*

(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, Marin Vučić neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom diplomskog rada pod naslovom Jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje osoba s invaliditetom u radni proces čiji sam autor/ica.

Student/ica:  
*Marin Vučić*

(vlastoručni potpis)

## 7. Literatura

- [1] Anić, I., Goldstain, I., (1999), „Rječnik stranih riječi“, Novi liber, Zagreb
- [2] Pospiš M., (2009), „Osnaživanje osoba s invaliditetom za život u lokalnoj zajednici“, HSUCDP, Zagreb
- [3] Ujedinjeni narodi, Opća skupština, (2006), „Konvencija o pravima OSI“, Fakultativni protokol uz Konvenciju, Ujedinjeni narodi, Opća skupština, Povjerenstvo Vlade RH za osobe s invaliditetom, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Zagreb
- [4] Skočić Mišić, S., Kiš Glavaš, L., (2005), „Teškoće pri zapošljavanju i redu osoba s kroničnim bolestima percipirane od strane poslodavaca“, Revija za rehabilitacijska istraživanja Vol 41, broj 2, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
- [5] Babić, Z., Leutar, Z. (2010), „Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske“, Socijalna Ekologija, Vol. 19, broj 2, Pravni fakultet u Zagrebu, studijski centar socijalnog rada, Zagreb
- [6] Tafra Vlahović, M., (2011), „Održivo poslovanje“, Visoka škola za poslovanje i upravljanje „Baltazar Adam Krčelić“, Zaprešić
- [7] Krkač, K., (2007), „Uvod u poslovnu etiku i korporacijsku društvenu odgovornost“, MATE d.o.o./ZŠEM, Zagreb
- [8] Bebek, B., Kolumbić, A. (2005), „Poslovna etika“, Sinergija nakladništvo d.o.o, Zagreb
- [9] Zovko, G., (1999), „Invalidi i društvo“, [www.rsp.hr](http://www.rsp.hr), Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta, Sveučilište u Zagrebu, preuzeto s interneta 12. 11. 2016.
- [10] Petrović, J. (2012), „Pregled odnosa društva prema osobama sa invaliditetom kroz istoriju“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Teme-Časopis za Društvene Nauke, (02), preuzeto s interneta 12. 11. 2016.
- [11] Marinić, M., (2008), „Jesu li osobe s invaliditetom „invalidi“? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba izjednačavanja mogućnosti“, [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Društvena istraživanja, 17(1-2 (93-94)), 199-221., preuzeto s interneta 12. 11. 2016.
- [12] Studija konzorcija Human Dynamics, (2010), „Studija o položaju i potrebama osoba s invaliditetom na tržištu rada“ Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada, [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr), preuzeto s interneta 13. 11. 2016.
- [13] „Zašto je važna poslovna sposobnost“?, [www.uosii.hr](http://www.uosii.hr), preuzeto s interneta 9. 11. 2016.
- [14] „Izvešće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj“, [www.hzjz.hr](http://www.hzjz.hr), preuzeto s interneta 16. 11. 2016.
- [15] Brstilo, I., Haničar, E., (2001), „Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, Vol. 47, br. 1, str 87-97, preuzeto s interneta 16. 11. 2016.

- [16] Leutar, Z., Buljevac, M., (2010), „Zaposlenost OSI u Hrvatskoj i zemljama EU“, [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Studijski centar socijalnog rada, Nazorova 51, Zagreb, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [17] Kiš Glavaš, L., (2009), „Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom“, [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [18] Leutar, Z., Milić Babić, M., (2008), „Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj“, [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta u Zagrebu, Hrvatska, 2008, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [19] „Priručnik o europskom antidiskriminacijskom pravu“, (2010), [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510FRA\\_CASE\\_LAW\\_HAND\\_BOOK\\_HR.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510FRA_CASE_LAW_HAND_BOOK_HR.pdf) Agencija Europske unije za temeljna prava, 2010., Vijeće Europe, preuzeto s interneta 13.11. 2016
- [20] „Kvote i zapošljavanje OSI“, [www.zosi.hr](http://www.zosi.hr), preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [21] „Kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom“, [www.mikrobit.info](http://www.mikrobit.info), preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [22] Bejaković, P., Urban, I., Sopek, P., Škoc, I., (2013), „Studija isplativosti profesionalne rehabilitacije u Republici Hrvatskoj“, [www.ijf.hr](http://www.ijf.hr) Zagreb, Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, Za nakladnika: mr.sc. Ante Vučić, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [23] Romito, A., (2015) – „Socijalno odgovorno zapošljavanje“, <https://repositorij.unipu.hr/islandora/object/unipu:132>, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [24] Najman Hižman, E., Leutar, Z., Kancijan, S., (2008), „Stavovi građana prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj u usporedbi s Europskom unijom“ [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [25] Luecking, R. G., (2008), „Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Journal of Vocational Rehabilitation, 29(1), 3-13., preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [26] Unger, D. D. (2002), „Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce Myths or Realities“?, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17(1), 2-10., preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [27] Skočić Mišić, S., Kiš Glavaš, L., (2009), „Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje“, [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [28] Shafer, M. S., Hill, J., Seyfarth, J., & Wehman, (1987), „Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), American Journal of Mental Deficiency, 92(3), 304-311 , preuzeto s interneta 19. 11. 2016.

- [29] Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R., (2006), „A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities“ [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation, 24(1), 3-9., preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [30] Adams, C. A., Coutts, A., Harte, G., (1995), „Corporate equal opportunities (non) disclosure.“ Adams, C. A., Coutts, A., & Harte, G.,1995, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), The British Accounting Review, 27(2), 87-108, preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [31] Petek, A., (2011), „Transformacija politike prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj: analiza ciljeva“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Anali Hrvatskog politološkog društva: časopis za politologiju, Vol.7. No.1 Siječanj 2011., preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [32] Raguž Vrdoljak, I., (2014), „Društveno odgovorno poslovanje i hrvatska gospodarska praksa“, [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Oeconomica Jadertina, 4(1), 40-58., preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [33] Glavočević, A., Radman Peša, A., (2013), „Društveno odgovorno poslovanje i CRM kao način integriranja društvene odgovornosti u marketinške aktivnosti“, [www.hrcak.hr](http://www.hrcak.hr), Oeconomica Jadertina 2/2013., preuzeto s interneta 19. 11. 2016.
- [34] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, (2016), „Broj i struktura poslovnih objekata u prosincu 2015“, [www.dzs.hr](http://www.dzs.hr), godina/year: LII, broj/number: 11. 1. 1/4, Zagreb, 17. veljače 2016., preuzeto s interneta 16. 11. 2016.
- [35] Topić, I., (2012), „Zašto je važnaposlovna sposobnost?“, [www.posi.hr](http://www.posi.hr), „Poslovna sposobnost i skrbništvo-raskorak između Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i prakse“, Zbornik radova sa stručnog skupa održanog u Hotelu Ivan, Solaris, Šibenik 4. - 5. listopada 2011.
- [36] Kiš Glavaš, L., (2009), „Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Izvorni znanstveni rad, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska, siječanj 2009., preuzeto s interneta 10. 2. 2007.
- [37] Reid, P. M., Bray, A. (1997), „Paid work and intellectual disability“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Journal of intellectual and developmental disability, 22(2), 87-96., preuzeto s interneta 10. 2. 2017.
- [38] Kaye, H. S., Jans, L. H., Jones, E. C. (2011), „Why don't employers hire and retain workers with disabilities“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Journal of occupational rehabilitation, 21(4), 526-536., preuzeto s interneta 10. 2. 2017.
- [39] Houtenville, A., Kalargyrou, V. (2012), „People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Cornell Hospitality Quarterly, 53(1), 40-52., preuzeto s interneta 11. 2. 2017.

- [40] Markel, K. S., Barclay, L. A. (2009). „Addressing the underemployment of persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibility“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Employee Responsibilities and Rights Journal, 21(4), 305, preuzeto s interneta 11. 2. 2017.
- [41] Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008), „Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Employee Responsibilities and Rights Journal, 20(3), 157-164., preuzeto s interneta 11. 2. 2017.
- [42] Stout, C., Kline, R. (2008), „Ashamed not to vote for an African-American; ashamed to vote for a woman: An analysis of the Bradley effect from 1982-2006“, [www.scholar.google.hr](http://www.scholar.google.hr), Center for the Study of Democracy, preuzeto s interneta 12. 2. 2017.

## 5. Internetski izvori

1. [www.worldometers.info/world-population](http://www.worldometers.info/world-population) - preuzeto s interneta 12. 11. 2016.
2. [www.narodne-novine.nn.hr](http://www.narodne-novine.nn.hr) – „Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za OSI od 2007. do 2015.“, 2007 – preuzeto s interneta 13.11. 2016.
3. [www.sabor.hr](http://www.sabor.hr) – Ustav Republike Hrvatske, preuzeto s interneta 13.11. 2016.
4. [www.mikrobit.info/okkzz.hr](http://www.mikrobit.info/okkzz.hr) - preuzeto s interneta 10.12. 2016.
5. [www.moj-posao.net/kljucnarazlika/EmployerExperience](http://www.moj-posao.net/kljucnarazlika/EmployerExperience) - preuzeto s interneta 26. 1. 2017.
6. [www.azquotes.com](http://www.azquotes.com) – preuzeto s interneta 12. 11. 2016.
7. [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr) – preuzeto s interneta 10. 12. 2016.
8. <http://www.lolhr.com> – preuzeto s interneta 13.11. 2016.

## 8. Popis tablica

Tablica 3-1 Prikaz pitanja korištenih u istraživanju - poslovni subjekti.....	35
Tablica 3-2 Primjer pitanja korištenih za potrebe provođenja intervjua sa zaposlenim osobama s invaliditetom .....	37
Tablica 3-3 Primjer pitanja korištenih za potrebe provođenja intervjua s nezaposlenim osobama s invaliditetom .....	38
Tablica 4-1 Deskriptivni statistički pokazatelji mjesta sjedišta ispitanika obuhvaćenih istraživanjem.....	41
Tablica 4-2 Prikaz broja ispitanika apsolutnim (N) i relativnim (%) vrijednostima zaposlenih u ispitanim poslovnim subjektima .....	42
Tablica 4-3 Deskriptivni statistički pokazatelji djelatnosti poslovanja ispitanika obuhvaćenih istraživanjem .....	43
Tablica 4-4 Deskriptivni statistički pokazatelji razloga nezapošljavanja osoba s invaliditetom kod ispitanika obuhvaćenih istraživanjem.....	47
Tablica 4-5 Deskriptivni statistički pokazatelji poticaja koje bi poslodavci očekivali prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom .....	49
Tablica 4-6 Prikaz odgovora na pitanje: „Da li država kontinuirano radi na podizanju svijesti o zapošljavanju osoba s invaliditetom?“ .....	50
Tablica 4-7 Odgovori poduzeća na upit: „Koja je vaša prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom?“ .....	52
Tablica 4-8 Medijan kvalitete života .....	53
Tablica 4-9 Prikaz statistički značajnih razlika u aktivnom traženju posla između osoba s invaliditetom koje su zaposlene i one koje to nisu .....	55
Tablica 4-10 Prikaz odgovora ispitanika na upit može li stupanj obrazovanja olakšati zapošljavanje.....	61
Tablica 4-11 Prikaz odgovora na pitanje: „ Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?“ .....	62
Tablica 4-12 Prikaz odgovora na pitanje o poznavanju poticaja kod zapošljavanja osoba s invaliditetom.....	63



## 9. Popis grafikona

Grafikon 4-1 Prikaz učestalosti poslovnih subjekata.....	41
Grafikon 4-2 Prikaz broja ispitanika zaposlenih po kategorijama u ispitanim poslovnim subjektima .....	42
Grafikon 4-3 Odgovori ispitanika izraženi postocima na postavljeno pitanje: “Da li ste upoznati s problemom zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj?” .....	43
Grafikon 4-4 Prikaz odgovora u postocima na postavljeno pitanje: “Koja je Vaša prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom?” .....	44
Grafikon 4-5 Prikaz odgovora na pitanje: “Smatrate da li je potrebno omogućiti osobama s invaliditetom zapošljavanje u poduzećima koja su u privatnom vlasništvu?” .....	45
Grafikon 4-6 Prikaz udjela zaposlenih osoba s invaliditetom u ispitanim poduzećima...45	
Grafikon 4-7 Prikaz odgovora na postavljeno pitanje: „Da li nam možete reći kakva su vaša iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom?“ .....	46
Grafikon 4-8 Prikaz odgovora na pitanje: “Imate li saznanja o iskustvima drugih poduzetnika koji su zapošljavali osobe s invaliditetom?” .....	48
Grafikon 4-9 Prikaz odgovora na pitanje: “Koja znanja i vještine bi trebale imati osobe s invaliditetom da biste ih zaposlili?” .....	51
Grafikon 4-10 Odgovori ispitanika na upit: “Da li biste prihvatili sudjelovanje u dvodnevnoj edukaciji o zapošljavanju osoba s invaliditetom?” .....	51
Grafikon 4-11 Odgovori poduzeća na upit: „Koja je vaša prva asocijacija na spomen zapošljavanja osoba s invaliditetom?“ .....	52
Grafikon 4-12 medijan, interkvartilno raspršenje i raspon podataka za procjenu zadovoljstva vlastitog života osoba s invaliditetom koje su zaposlene (1) i koje nisu zaposlene (2).....	54
Grafikon 4-13 Prikaz odgovora zadovoljstva životom osoba s invaliditetom koje su zaposlene i koje nisu zaposlene .....	54
Grafikon 4-14 Prikaz statistički značajnih razlika u aktivnom traženju posla između osoba s invaliditetom koje su zaposlene i one koje to nisu .....	55
Grafikon 4-15 Prikaz odgovora zaposlenih ispitanika na upit da li im je ugodna atmosfera na poslu.....	56
Grafikon 4-16 Prikaz odgovora nezaposlenih ispitanika na upit da li im je kod kuće najbolje .....	57
Grafikon 4-17 Prikaz odgovora zaposlenih osoba s invaliditetom.....	57
Grafikon 4-18 Prikaz odgovora nezaposlenih osoba s invaliditetom.....	58

Grafikon 4-19 Prikaz odgovora zaposlenih osoba na upit: „Zbog toga što radim osjećam se: a) odlično b) dobro c) loše?“ .....	58
Grafikon 4-20 Prikaz odgovora nezaposlenih osoba na upit: „Zbog toga što ne radim osjećam se: a) odlično b) dobro c) loše?“ .....	59
Grafikon 4-21 Prikaz broja ispitanika koji su bili prethodno zaposleni.....	59
Grafikon 4-22 Prikaz razloga prestanka radnog odnosa.....	60
Grafikon 4-23 Prikaz odgovora zaposlenih ispitanika na upit: „U kojoj mjeri vam posao olakšava život?“ .....	60
Grafikon 4-24 Prikaz odgovora nezaposlenih ispitanika na upit: „Nezaposlenost mi otežava život?“ .....	61
Grafikon 4-25 Prikaz odgovora ispitanika na upit može li stupanj obrazovanja olakšati zapošljavanje.....	62
Grafikon 4-26 Prikaz odgovora na pitanje: „ Da li ste spremni uložiti napor za dodatno obrazovanje?“ .....	63
Grafikon 4-27 Prikaz odgovora na pitanje o poznavanju poticaja kod zapošljavanja osoba s invaliditetom.....	64

## 10. Životopis

Profesor defektolog-rehabilitator rođen je 14. siječnja 1968. godine u Varaždinu, gdje započinje i završava svoje osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje. Godine 1987. upisuje Fakultet za defektologiju na Sveučilištu u Zagrebu gdje je diplomirao 1992. godine.

U razdoblju od 1990. pa sve do 1995. godine povremeno radio je u Centru za odgoj i obrazovanje Velika Gorica, a od rujna 1991. godine zapošljava se u Centru za odgoj i obrazovanje Tomislav Špoljar u Varaždinu gdje do siječnja 2002. godine obavlja poslove učitelja defektologa u odjeljenju učenika s UMR. Od siječnja 2002. godine izabran je na funkciju ravnatelja Centra za odgoj i obrazovanje Tomislav Špoljar.

U svom dosadašnjem radu konstantno se usavršavao u području kvalitete života osoba s posebnim potrebama, programima medicinske zaštite, radne terapije i rehabilitacije osoba s cerebralnom paralizom i višestrukim poteškoćama u centrima za radnu terapiju i rehabilitaciju, ostvarivanju programa odgoja i obrazovanja djece s gluhosljepoćom i višestrukim oštećenjima u RH, planiranju, programiranju i ostvarivanju posebnih programa odgoja i osnovnog školovanja za učenike s većim teškoćama u razvoju te razvoju profesionalnih kompetencija ravnatelja posebnih odgojno-obrazovnih ustanova.

Sukladno radnim mjestima i dužnostima koje je obavljao, sudjelovao je u izradi te samostalno vodio projekte usko vezane uz područje rada.