Položaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja u Republici Hrvatskoj

Jaman, Antonia

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:640449

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Filozofski fakultet
Sveučilišta u Zagrebu

Repository / Repozitorij:

ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

FILOZOFSKI FAKULTET

ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU

„Požaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja u Republici Hrvatskoj“

Diplomski rad

Antonia Jaman

Mentor: prof. dr. sc Jasminka Lažnjak

Zagreb, 2019.

SADRŽAJ

1. UVOD 2

2. DEFINICIJA I KONCEPTI INVALIDNOSTI U SOCIOLOGIJI 5

2.1. Osobe s invaliditetom – definicija i klasifikacija 6

2.2. Društveni položaj osoba s invaliditetom 8

2.3. Pregled dosadašnjih istraživanja 10

3. SOCIJALNA POLITIKA PREMA OSOBAMA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ 13

3.1. Pristup socijalne politike prema osobama s invaliditetom 13

3.2. Uloga Ureda pravobraniteljice u praćenju provedbe politike za osobe s invaliditetom .. 15

4. OBRAZOVANJE I PROFESIONALNA REHABILITACIJA OSOBA S INVALIDITETOM 18

5. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM 20

5.1. Ciljevi Nacionalnih strategija u području zapošljavanja osoba s invaliditetom i dosadašnja postignuća 20

5.2. Zakonska regulacija zapošljavanja osoba s invaliditetom 23

5.3. Poticaji u zapošljavanju osoba s invaliditetom 24

6. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE 26

6.1. Problem istraživanja 26

6.2. Cilj istraživanja 27

6.3. Istraživačka pitanja 27

6.4. Metoda 28

6.5. Sudionici istraživanja 29

6.6. Provedba istraživanja 29

6.7. Postupak analize podataka 30

6.8. Rezultati i rasprava 30

7. ZAKLJUČAK 46

8. LITERATURA 50

9. PRILOZI 54

10. SAŽETAK 56

1. UVOD

Osobe s invaliditetom, odnosno prema načelima postavljenim od strane institucija poput Ujedinjenih naroda i Europske zajednice, osobe s posebnim potrebama, su skupina kojoj je potrebna potpora društva kako bi se u što većoj mjeri uključile u društvo i tržište rada.

Naime, ova skupina je još od početaka ljudske civilizacije suočena s diskriminacijom i stigmatizacijom od strane ostatka društva. Neki od okrutnijih primjera su "spartanska praksa", odnosno bacanje djece s invaliditetom sa stijena u Sparti te srednji vijek koji je na ovu skupinu gledao kao na "božju kaznu" za grijehe obitelji iz kojih potječu. (Leburić i.sur 2013)

Postupno se kroz povijest razvijala svijest o sposobnostima osoba s invaliditetom te potrebom za normalizacijom i integracijom ove skupine u društvo. Tridesetih godina dvadesetog stoljeća pojavio se prvi model pristupanja ovoj tematici, medicinski model, prema kojem su osobe s invaliditetom promatrane kao problem koji zahtijeva korekciju i rehabilitaciju. Proces integracije ove skupine u društvo se razvijao od medicinskog modela preko modela deficita gdje se počinje javljati interes za invalida kao osobu, a ne samo kao jedinku s određenim nedostatkom pa sve do socijalnog modela i inkluzije koji zagovara promjenu stavova društva te priznavanje nedostataka ove skupine kao nešto što je normalno i ima pravo biti integrirano u društvo. Koncept inkluzije zagovara naglašavanje različitih mogućnosti poput međusobnog uvažavanje i podrške, a ne isticanje nedostataka osoba s invaliditetom. (Leburić i.sur 2013) Inkluzija je naime širi koncept od koncepta integracije, ona je usmjerena na promjene u društvu koje bi trebale omogućiti osobama s invaliditetom potpuno sudjelovanje u društvu. (Žiljak 2005)

Za razliku od prethodnih modela, socijalni model opisuje invalidnost kao rezultat odnosa osobe s nedostacima i ostatka društva. Odnosno, naglašava važnost društva koje nepoduzimanjem aktivnih mjera prenamjene okoliša i tehnologija, ali najvažnije nepromijenjenim diskriminirajućim stavovima od osobe s nedostacima oblikuje socijalnog invalida. (Barnes 2012)

Socijalni model invaliditeta polazi od pretpostavke da je položaj osoba s invaliditetom društveno uvjetovan, odnosno da društvene prepreke dovode do njihove diskriminacije. Socijalnim se modelom invaliditet definira kao nedostatak organiziranih aktivnosti društva u uklanjanju prepreka i društvenih ograničenja (Oliver, 1996).

Socijalni model je koncept koji je svjestan da neki pojedinci imaju fizičke i psihološke razlike koje mogu utjecati na njihovu sposobnost funkcioniranja u društvu. Međutim, socijalni model ističe da je društvo uzrok što pojedinac s fizičkim ili psihološkim razlikama postaje invalid. Drugim riječima osobe s oštećenjima nisu invalidi mimo njihovog oštećenja nego radi barijera koje postoje u društvu, koje ne uzima u obzir njihove potrebe. Barijere se mogu podijeliti u tri kategorije: okoliš, ekonomske i kulturne. (Mihanović 2011)

Pojavom socijalnog modela, a kasnije i stvaranjem modela utemeljenog na ljudskim pravima, naglašavaju se vrijednosti ljudskog dostojanstva koje su podsjetnik da osobe s invaliditetom imaju udjela u društvu i polažu pravo na to društvo. Odnosno, osobama s invaliditetom se za razliku od prethodnih modela priznaje pravo na odluku i kontrolu nad svojim životom. Kao rezultat promjena odnosa društva prema osobama s invaliditetom kreirana je "Konvencija o pravima osoba s invaliditetom Ujedinjenim naroda" koja predstavlja prvi ugovor o univerzalnim ljudskim pravima koji izričito nameće obvezu državama potpisnicama za poduzimanje svih odgovarajućih mjera za eliminiranje diskriminacije na osnovi invaliditeta. Konvencija je važna iz razloga što se osobe s invaliditetom još uvijek često smatraju "predmetima" skrbi, a konvencija osigurava da uživaju ista ljudska prava i temeljne slobode kao punopravni građani koji mogu dati vrijedan doprinos društvu. (Mihanović 2011)

Jedno od tih temeljnih ljudskih prava je pravo na rad, odnosno zapošljavanje. U Republici Hrvatskoj je konvencija stupila na snagu 3. svibnja 2008.godine, i time se Republika Hrvatska obvezala da osigura put osobama s invaliditetom za uživanje ljudskih prava ravnopravno sa svim građanima i to u obrazovanju, zapošljavanju, pristupu građevinama i drugim uslugama i pristupu pravdi. (Babić i Leutar 2010)

Potrebno je poticati obuku osoba s invaliditetom i aktivno ih uključiti u društvo, pa tako i u tržište rada. Naime, nezaposlenost ili slabija zaposlenost osoba s invaliditetom nije rezultat isključivo njihovih nedostataka, već je potrebna i reorganizacija obrazovanja, rada, okoliša, prijevoza, ali i kulture i ideologija društva kako bi se osigurala što kompletnija integracija. (Barnes 2012)

Položaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja je društveno relevantna tema jer zapošljavanjem takva osoba stječe materijalnu sigurnost, veću samostalnost u odlučivanju o svojem životu te je članovi zajednice drugačije percipiraju. (Buljevac i Leutar 2010)

Nadalje, zaposlenost je i dalje jedna od nepovoljnih životnih obilježja osoba s invaliditetom, odnosno i dalje je često zastupljena diskriminacija i marginalizacija od strane društva, pa bi društvena briga trebala biti organiziranija i intenzivnija da se u što većoj mjeri suzbiju negativne reakcije. (Leburić i.sur 2013)

Iz tog razloga je potrebno raditi na razvijanju strategija i uvjeta za aktivno uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada koje bi im omogućile konkurentnost na tržištu. Osim socijalnim politikama postavljenim od strane države, financijskim resursima i ljudskim potencijalima, potrebno je utjecati na stavove društva o ovoj temi i suzbijati negativne konotacije koje donose diskriminaciju, marginalizaciju i stigmatizaciju ove skupine u društvu.

Naime, zapošljavanje osoba s invaliditetom je proces koji je pod utjecajem tri aktera:

- Osoba s invaliditetom, odnosno njihovih karakteristika, vještina i znanja
- Edukatora, rehabilitatora i posrednika u zapošljavanju
- Poslodavaca.

U ovom radu će se predstaviti stavovi stručnjaka različitih profila o ovoj temi, a koji rade na obrazovanju, profesionalnom usmjeravanju i rehabilitaciji osoba s invaliditetom, i to iz razloga što su upravo oni spona između poslodavaca i samih osoba s invaliditetom.

Svrha i ciljevi ovog diplomskog rada su:

- Dobiti uvid u način funkcioniranja sustava zapošljavanja i trenutni položaj osoba s invaliditetom u tom sustavu.
- Ispitati stavove i percepcije stručnjaka iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom o položaju osoba s invaliditetom unutar sustava zapošljavanja
- Ispitati stavove i percepcije stručnjaka iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom o trenutnom stanju unutar njihove ustanove i sustava

Ciljevi ovog rada će se ostvariti pregledom i prikazom postojeće literature na tu temu i intervjuiranjem obrazovno-socijalnih djelatnika u Centru za odgoj i obrazovanje „Juraj Bonaći“, ustanovi za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom Split „DES“ i Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom Split koji će iz prve ruke moći dati uvid u položaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja RH. S obzirom na mali broj domaćih studija na tu temu, ovim radom naglašava se potreba za uvažavanjem perspektive posrednika između samih osoba s invaliditetom i poslodavaca.

2. DEFINICIJA I KONCEPTI INVALIDNOSTI U SOCIOLOGIJI

Sociologija invaliditeta pojavila se osamdesetih godina dvadesetog stoljeća kao odgovor na paradigmu posebnog obrazovanja koja se usredotočila na pojedinačne nedostatke. Utemeljena je od strane malog broja ključnih znanstvenika (Len Barton, Sally Tomlinson i Mike Oliver), a obilježena je značajnim pomakom u analizi prirode i uzroka invaliditeta, od individualističkog preko društvenog do materijalnog okvira. (Allan 2010)
Invalidnost je osobno iskustvo i globalni fenomen sa širokim ekonomskim, društvenim, političkim i kulturnim implikacijama na čitavo društvo. Isto tako, invaliditet je oblik ugnjetavanja koji podrazumijeva društvena ograničenja. (Barton 1996)

On proizlazi više iz neuspjeha strukturiranog društvenog okruženja da se prilagodi potrebama i težnjama građana s invaliditetom, nego iz nesposobnosti osobe s invaliditetom da se prilagodi zahtjevima društva. (Hahn 1986, prema Barton 1996)
Mnogi znanstvenici u svojim radovima naglašavaju razliku između oštećenja I invalidnosti **(**impairment and disability), gdje oštećenje predstavlja biološku disfunkciju, a invalidnost proces društvenog isključenja. Mike Oliver jedan je od njih. U svom radu *Disability studies, disabled people and the struggle for inclusion* (1996) naglašava razliku između oštećenja i invalidnosti, gdje ne zanemaruje utjecaj oštećenja, ali smatra da to nije jedini uzrok ograničenih mogućnosti sudjelovanja u društvu, kao i ekonomskih i društvenih nepovoljnih položaja. Oliver je glasan i u kritiziranju akademika. Zamjera im što ne koriste svoju poziciju i moć na da promjene materijalne uvijete osoba invaliditetom. Optužio ih je i one koji provode istraživanja da prisvajaju

iskustva osoba s invaliditetom. Istraživanja se trebaju raditi u suradnji s njima. Tek onda možemo govoriti o pouzdanosti rezultata. (Allan 2010)

Len Barton tvrdi da je zadatak sociologa razumijevanje i mijenjanje društvenog svijeta, kao i isticanje i bavljenje pitanjem diskriminacije, a budući sociološki radovi trebaju biti više povijesno utemeljeni i baviti se politikom različitosti. Kako je sociologija u prošlosti pokazala mali interes za pitanje invalidnosti, pod izgovorom da je to psihološko i medicinsko područje, u svom radu *Sociology and disability: some emerging issues (1996)* daje odgovor na pitanje koliko sociološko teoriziranje može doprinijeti našem razumijevanju invalidnosti. Upravo je sociološka analiza u proteklom desetljeću doprinijela sve većem razvoju znanja, koji uključuje:

- generiranje društvene teorije invaliditeta
- socijalna konstrukcija kategorija na način na koji su oblikovane ekonomskim i političkim utjecajem
- pružanje izvješća o doživljenim iskustvima osoba s invaliditetom, osobito u društvenom okruženju
- doprinos razvoju metodologije i istraživačke prakse
- pregled pokreta osoba s invaliditetom u smislu društvenih pokreta za promjenu

2.1. Osobe s invaliditetom – definicija i klasifikacija

Prema „Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom“ osobe s invaliditetom su one osobe koje si zbog prirođenog ili zadobivenog oštećenja nisu u stanju osigurati vlastitom ili barem djelomičnom snagom odgovarajući položaj na poslu, u zvanju i u društvu. (Leburić i.sur 2013).

U Hrvatskoj je posljednjih godina sve prisutnija svijest o potrebi izjednačavanja mogućnosti za sve građane, a osobito one u povećanom riziku od diskriminacije i društvene izolacije kao što su nacionalne manjine, osobe niskog socio-ekonomskog statusa, starije osobe, žene i osobe s invaliditetom. Udruge osoba s invaliditetom i roditelja djece s teškoćama u razvoju učestalo upozoravaju na goruće probleme s kojima se suočava ova skupina, ali sve više ove apele uočavamo u medijima, svakodnevnom

govoru, stručnim i znanstvenim radovima, državnim dokumentima, zakonima i propisima. (Marinić 2008)

Pojam invaliditeta šire se upotrebljava u zakonodavstvu od pojma invalidnosti. Naime, člankom 2. Zakona o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom invaliditet je definiran kao „trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak (koje proizlazi iz oštećenja zdravlja) sposobnosti izvršenja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi osobe i odnosi se na sposobnosti u obliku složenih aktivnosti i ponašanja, koje su općenito prihvaćene kao bitni sastojci svakodnevnog života“, a „težina invaliditeta je stupanj ograničenja učinka aktivnosti osobe s invaliditetom.“ Prema tome zakonu, podaci za Hrvatski registar osoba s invaliditetom prikupljaju se za osobe obuhvaćene redovitim i specijalnim školovanjem, socijalnom skrbi, mirovinskim osiguranjem i zaštitom mirnodopskih i ratnih te civilnih i vojnih invalida rata, što znači da su u tome registru obuhvaćene sve osobe s nekim trajnim oštećenjem zdravlja ili tjelesnog integriteta.
Prema ovoj definiciji obilježja invaliditeta bila bi: 1) trajnost stanja, 2) ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti obavljanja fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije, 3) uzrok: oštećenje zdravlja, 4) primjerenost životnoj dobi, 5) ocjenjuje se prema sposobnostima u obliku složenih aktivnosti i ponašanja općenito prihvaćenih kao bitnih sastojaka svakodnevnog života. (Rismondo 2004)

Danas se i dalje društvena svijest primarno fokusira na probleme invalida, a ne njihove mogućnosti. To ukazuje na potrebu za izbjegavanjem negativnih definicija i klasifikacija ove skupine koje mogu dovesti do pojačavanja segregacije osoba s invaliditetom. Naime, primarni cilj i svrha društvene zajednice je pružiti osobama s invaliditetom pomoć i omogućiti im potpunu participaciju u svim društvenim situacijama. Odnosno, osigurati kvalitetu životu, koja predstavlja prirodno pravo svake individue. (Leburić i.sur 2013)

2.2. Društveni položaj osoba s invaliditetom

Primarna društvena uloga osobe s invaliditetom je uloga bolesnika, odnosno kombinirana uloga nelegitimno-bezuvjetno legitimnog bolesnika. Naime, osobe s invaliditetom se s jedne strane oslobađa obveza ispunjenja većine društvenih zahtjeva i očekivanja, a s druge strane ih se etiketira kao u potpunosti nefunkcionalne jedinke koje destabiliziraju društvo. (Leburić i.sur 2013)

Što se tiče društvenog odnosa prema ovoj skupini susrećemo se s pojmovima diskriminacije i stigmatizacije.

Diskriminacija u kontekstu osoba s invaliditetom se opisuje kao pojava kada se prema osobi s invaliditetom postupa lošije nego prema nekoj drugoj osobi i to bez opravdana razloga, a to lošije ponašanje je vezano uz njezin invaliditet. Ukratko, diskriminacija je nejednak tretman pojedinca koji je pripadnik neke društvene skupine. (Leburić i.sur 2013)

Društveno jači pojam od pojma diskriminacije je stigmatizacija.

Naime, obilježja koja se povezuju s pojmom stigme još i dalje imaju magijsko-religijska svojstva koja su im kroz povijest društveno nadodana. Stigma se objašnjava kao svaka karakteristika koja odvaja pojedinca ili skupinu od većine društva, a društvo se prema toj skupini ili pojedincu odnosi neprijateljski ili sumnjičavo. Ipak, stigme su proizvod stereotipa koji su utemeljeni na iskrivljenim, netočnim ili parcijalno istinitim shvaćanjima. (Leburić i.sur 2013)

U kontekstu osoba s invaliditetom, stigmatizacija je najčešće prisutna kod osoba s mentalnim oštećenjima. Naime, stigma se navodi kao jedan od glavnih uzroka nejednakosti i diskriminacije prilikom zapošljavanja osoba s mentalnim oštećenjima. Unatoč aktivnim socijalnim politikama i zaštiti ljudskih prava osoba s invaliditetom, još uvijek ukorijenjeni negativni stavovi poslodavaca i kolega su i dalje prepreka da osobe s mentalnim poteškoćama postanu aktivni sudionici na tržištu rada. (Stuart 2006)

Radi što boljeg razumijevanja društvene situacije invalida, osim pojmova diskriminacija i stigmatizacije važan je pojam obrnute diskriminacije.

Obrnuta diskriminacija je situacija u kojoj se osobi s invaliditetom daje prednost unatoč njegovim kvalitetama što rezultira time da osoba s invaliditetom nikad neće osjetiti samoostvarenje jer je njegova realizacija rezultat njegove invalidnosti, a ne kvaliteta koje

posjeduje. Također, ostatak društva može smatrati da osoba s invaliditetom zbog svoje situacije ima prednost pred ostatkom društva što rezultira njihovim antagonizmom.
To ne bi trebala biti praksa, već bi se na osobe s invaliditetom trebalo gledati kao na ravnopravne pojedince te prilikom unaprjeđivanja bi se trebale uzimati u obzir samo komparativne kvalifikacije svakog pojedinca koje su potrebne za položaj koji se želi postići. (Leburić i.sur 2013)

U kontekstu društvene grupe, osobe s invaliditetom se najbolje uklapaju u kategoriju manjine.
Manjine predstavljaju grupu koja je malobrojna u odnosu na većinu, a na temelju svojih posebnosti se smatraju drukčijima u odnosu na ostatak društva. Za kategoriju manjina vezani su pojmovi marginalizacije, izolacije i diskriminacije pripadnika koji se temelje na segregaciji utemeljenoj na različitostima u odnosu na ostatak društva. (Leburić i.sur 2013)

Invaliditet je problem koji zahvaća znatan broj članova političke zajednice, no ne može ga riješiti pojedinac sam, već je nužno da ga rješava zajednica u procesu kolektivnog odlučivanja. Stoga se takvi problemi definiraju kao kolektivni, odnosno kao oni u koje država treba intervenirati. Naravno, kako nije svako pitanje političko, ali svako takvim može postati, teme koje zaokupljaju pažnju političkih elita i građana kao kolektivni problemi kroz povijest se mijenjaju, ili se, češće, popisu postojećih kolektivnih problema dodaju novi. “Mnoga pitanja koja su na dnevnom redu danas nisu bila na njemu u prošlosti. No postoje i pitanja kojih na dnevnom redu nema, a moglo bi ih biti”. (Hill 2010)
Treba istaknuti kako je i invaliditet u zadnjih stotinjak godina postao pitanje kojemu se sve intenzivnije dodaju političke konotacije, odnosno u kojemu se prepoznaju političke dimenzije. Paralelno se razvija i politika prema osobama s invaliditetom, a osobe s invaliditetom čine u prosjeku 10 posto ukupne populacije i već sama ta činjenica čini se dovoljnim argumentom – država treba intervenirati u probleme desetine vlastitoga stanovništva. (Patek 2011)

2.3. Pregled dosadašnjih istraživanja

U ovom radu se kao polazište uzimaju prethodna istraživanja i spoznaje vezane za ovu tematiku koja govore o stupnju zadovoljstva osoba s invaliditetom koji su u radnom odnosu, percepciji poslodavaca, smjernicama za poboljšanje položaja osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja i slično.

Pregledom dosadašnje literature na ovu tematiku, u mnogim zemljama pa i u Republici Hrvatskoj i dalje je prisutna niska stopa zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Ipak nazire se napredak, tj. prema Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u razdoblju od 1.siječnja do 30. rujna 2017. zaposleno je 2.648 osoba s invaliditetom , što je u usporedbi s istim razdobljem prethodne godine za 15.83 % više. (HZZ 2017)

Hrvatski zavod za zapošljavanje djeluje kao posrednik i jedna od spona između osoba s invaliditetom i poslodavaca. Mjerama aktivne politike zapošljavanja i profesionalnom rehabilitacijom povećava zapošljivost, a posredno sudjeluje u uključivanju osoba s invaliditetom u svakodnevni život. Također, mjerama aktivne politike doprinosi povećanju znanja i vještina osoba s invaliditetom, a time i njihovoj konkurentnosti na tržištu rada. (Vajda Halak i.sur 2014)

Društvo je i dalje u značajnoj mjeri netolerantno prema osobama s invaliditetom, zato je bitno od dječje dobi utjecati na formiranje pozitivnih stavova i poticati socijalizaciju s ovom skupinom. Istraživanja su pokazala da iako obitelj ima najveći utjecaj na formiranje stavova, odgojno- obrazovne institucije mogu uvelike pridonijeti integraciji osoba s invaliditetom potičući druženja i sklapanje prijateljstava. Također, sustavnim informiranjem i pokretanjem različitih oblika druženja u lokalnim zajednicama ljudi se oslobađaju straha i predrasuda te mijenjaju stavove prema osobama s invaliditetom. (Leutar i Štambuk 2005)

Usred modernizacije društva, nastupio je trend slabljenja značaja obitelji kao izvora podrške osobama s invaliditetom te istraživanja pokazuju kako je potpora formalnih izvora bitnija od potpore šire obitelji i susjeda. Ipak osobe s invaliditetom u velikoj mjeri nisu zadovoljne formalnim izvorima potpore, a najmanju razinu zadovoljstva pokazuju prema potpori predstavnika vlasti na općinskoj, županijskoj i državnoj razini. (Kokorić i.sur 2012)

Nadalje, obrazovanje osoba s invaliditetom je bitna stavka koja služi ostvarenju njihovih potpunih ljudskih prava. Naime, dostupnost obrazovanja im pomaže u stjecanju znanja i vještina potrebnih za samostalan život, otvara im nove mogućnosti izbora, pomaže im u donošenju odluka, uči ih zagovaranju svojih prava, daje im alate pomoću kojih će se lakše zaposliti te konačno biti samostalniji i manje ovisni o drugima. (Žiljak 2005)

Naime, poslodavci kao glavni razlog nezapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama navode pretpostavljenu radnu nekompetentnost ovih osoba i teškoće u komunikaciji s istima. Tu se prepoznaje potreba za stavljanjem naglaska na razvoju komunikacijskih i socijalnih vještina tijekom obrazovanja i profesionalne orijentacije osoba s invaliditetom, te informiranja poslodavaca o radnim mogućnostima ovih osoba i načinima na koje mogu doprinijeti radnoj organizaciji (Poput: redovitosti, posvećenosti poslu, lojalnosti i slično.) (Skočić Mihić i Kiš-Glavaš 2010)

Ipak, zaposlene osobe s invaliditetom i dalje nailaze na nizak stupanj odgovornosti na radnom mjestu, odnosno nemogućnost potpune integracije i samoaktualizacije unutar radnog okruženja. Tako je osobama s invaliditetom u manjoj mjeri u odnosu na ostale zaposlenike omogućeno održavanje prezentacija, donošenja odluka, planiranja sastanaka i sl. Također, poslodavci su spremniji zaposliti osobe s oštećenjima vida ili sluha, nego primjerice teže tjelesne invalide ili osobe s mentalnom retardacijom. Ipak, posao itekako doprinosi izgradnji socijalnih vještina kod osoba s invaliditetom te njihovoj potpunoj integraciji i uključenosti u društvo. Naime, zaposlene osobe s invaliditetom su u značajno manjom mjeri prijavile diskriminaciju u odnosu na nezaposlene osobe s invaliditetom, što može pokazati kako su bolje asimilirane u društvo te bolje prihvaćene od strane društva. (Schur 2002)

Također, istraživanja su pokazala kako zaposlene osobe s invaliditetom imaju više samopoštovanja i samopouzdanja u odnosu na nezaposlene, društveno su aktivnije, ekonomski neovisnije, prilagodljivije su na promjene i općenito kompetentnije u osobnom svakodnevnom životu. (Kiš-Glavaš 2009) Naime, zaposlene osobe s invaliditetom imaju priliku postati aktivni članovi društva, šire krug ljudi koje susreću što obogaćuje njihov društveni život, te su općenito zadovoljniji životom. Za razliku od njih,

nezaposleni imaju manje socijalnih kontakata što rezultira depresijom, gubitkom samopouzdanja i nižom razinom samopoštovanja. (Kokorić i.sur 2012)

Najnovija istraživanja pokazuju kako sve više osoba s invaliditetom sudjeluje u društvenim i sportskim aktivnostima te se manje osjećaju isključenima iz društva. Ipak, zaposlene osobe s invaliditetom i dalje pokazuju značajan niži stupanj zadovoljstva životom u odnosu na svoje kolege. Posao igra važnu ulogu u stvaranju osjećaja socijalne uključenosti kod osoba s invaliditetom što rezultira većom razinom zadovoljstva životom. (Eurofound 2018)

Kako bi se ubrzala i poboljšala integracija osoba s invaliditetom na radnom mjestu nude se smjernice poput:

- Pružati obiteljima osoba s invaliditetom informacije o mogućnostima zaposlenja tih osoba ali i ograničenja s kojima se mogu susresti;
- Raditi na razvijanju vještina osoba s invaliditetom tijekom školovanja koje su potrebne za dobivanje, zadržavanje posla i integraciju na radnom mjestu, a to su: autonomija, odgovornost, prihvaćanje uputa, empatija u društvenim odnosima, komunikacija, odnosi, sudjelovanje u zajednici, znanja o svijetu rada i sl. (Fullana i.sur 2007)

Kao bitan sudionik procesa integriranja osoba s invaliditetom u svijet rada, a i društvo se navode socijalna poduzeća za radnu integraciju. U Republici Hrvatskoj je prisutan znatno kasniji razvoj socijalnog poduzetništva s malim udjelom socijalnih poduzeća za radnu integraciju. Kako bi se poboljšala situacija potrebno je povećati iznos sredstava za zapošljavanje osoba s invaliditetom, te kreirati poticajno okruženje za razvoj socijalnog poduzetništva kroz informiranje i senzibilizaciju šire javnosti. Nadalje, potrebno je poticati edukaciju o socijalnom poduzetništvu kroz formalno obrazovanje te kreirati kampanje koje komuniciraju vrednote socijalnih poduzeća za radnu integraciju. Na taj način bi socijalna poduzeća širila krug korisnika, pospješila prodaju proizvoda a time i vlastiti održivi razvoj. Konačno, dovelo bi do veće osviještenosti osoba s invaliditetom o postojanju ovih poduzeća što bi doprinijelo njihovoj motivaciji za uključivanje u rad istih.(Marković i.sur 2017)

Najnovije statistike u odnosu na ovu tematiku pokazuju neke pozitivne pokazatelje poput:

- U 2016. godini se povećala stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom u odnosu na 2011.godinu.
- Između 2011. i 2016. se smanjio jaz (razlika) u zaposlenosti između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta, posebni napredak vidljiv u dobi 18-34 gdje razlika u zaposlenosti između dviju skupina nije prisutna.
- 29% osoba s invaliditetom dobi (25-34) imaju visoko obrazovanje, te je tu prisutan manji jaz zaposlenosti u odnosu na kolege,
- Između 2011. i 2016. jaz zaposlenosti u odnosu na kolege se kod osoba koje imaju visoko obrazovanje prepolovio (Eurofond 2018)

3. SOCIJALNA POLITIKA PREMA OSOBAMA S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

3.1. Pristup socijalne politike prema osobama s invaliditetom

Osobe s invaliditetom, koje čine oko 10 posto ukupnog stanovništva, i u 21. stoljeću karakterizira ih da su najmanje obrazovana, uglavnom nezaposlena i najsiromašnija skupina u društvu, a time i izrazito obespravljen i socijalno izoliran dio zajednice. Politika prema tome dijelu populacije postaje sve značajnija, posebice posljednjih 30-ak godina, a izrazitu joj pažnju poklanjaju međunarodne organizacije i integracije, zapadne demokracije, a u posljednjem desetljeću sve više i Republika Hrvatska. (Patek 2011)

Naime u kontekstu konsolidacije demokracije od 2000. godine i otvaranja prostora djelovanja i raznim nedržavnim akterima, posebice nevladinim organizacijama, te značajnijem utjecaju međunarodnih aktera, hrvatska politika prema osobama s invaliditetom doživljava transformaciju, čime Hrvatska slijedi trend vidljiv i na razini Europske Unije, gdje od 1990-ih dolazi do takozvanog mainstreaminga politike prema osobama s invaliditetom unutar šireg okvira socijalnih politika. (Mabbett 2005) Kao drugo, transformira se od medicinskoga modela kreiranja k socijalnome, odnosno k modelu ljudskih prava.

Politika prema osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj zasniva na suvremenim međunarodnim standardima i obvezujućim dokumentima međunarodne zajednice, poput: Konvencija o pravima osoba s invaliditetom te Akcijski plan Vijeća Europe za promicanje prava i potpunog sudjelovanja osoba s invaliditetom u društvu (2006-2015). Također i na suvremenim međunarodnim standardima koji uključuju i temeljna načela ljudskih prava kao što su načelo nediskriminacije, međuzavisnosti i nedjeljivosti svih ljudskih prava. (Ivančić 2012) Treba istaknuti da je 13. prosinca 2006. godine Opća skupština UN-a usvojila Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom koju je Republika Hrvatska potpisala među prvim zemljama u svijetu, a Hrvatski sabor Konvenciju je ratificirao u lipnju 2007.godine. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom 2016)

Ustav Republike Hrvatske predstavlja temeljni pravni okvir za uređivanje odnosa na svim područjima koja se tiču ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije, prema tome, njime su utvrđena i prava osoba s invaliditetom. U članku 3. proklamirano je načelo jednakosti kao najviša vrednota ustavnog poretka i temelj za tumačenje Ustava, a odredbom članka 14. jamče se prava i slobode, neovisno o bilo kojoj osnovi diskriminacije. Sve navedeno u potpunosti je primjenjivo i na područje osoba s invaliditetom. Člankom 57. jamči se posebna skrb države u zaštiti osoba s invaliditetom i prilikom njihova uključivanju u život, prava djece s teškoćama u razvoju dodatno se štite člankom 63. kojim se uspostavlja njihovo pravo na posebnu njegu, obrazovanje i dobrobit, dok članak 66. jamči obrazovanje dostupno svima, pod jednakim uvjetima, u skladu sa sposobnostima. (Ustav Republike Hrvatske)

U zajednicama s razvijenim socijalnim kapitalom organizacije civilnoga društva potaknute su na inovacije i socijalno poduzetništvo (Bežovan 2008), pri čemu se ono odnosi na poduzetničke aktivnosti u području socijalnog razvoja i socijalne politike, osobito na lokalnoj razini i u lokalnim zajednicama. Ipak, dok je u Europi socijalno poduzetništvo u procesu ekspanzije, te stvara veliki broj poslova i otvara mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj (Vincetić i.sur 2013), u Hrvatskoj se tek stvaraju prave mogućnosti za njegov razvoj.

3.2. Uloga Ureda pravobraniteljice u praćenju provedbe politike za osobe s invaliditetom

Od osnivanja Ureda pravobraniteljice za osobe s invaliditetom 2008. godine, zaštita, praćenje i promicanje prava i interesa osoba s invaliditetom i Konvencije o pravima osoba s invaliditetom obavljaju se kroz: 1) rješavanje pojedinačnih slučajeva, 2) upućivanje preporuka/upozorenja, 3) obilaske ustanova, 4) suradnju sa organizacijama civilnog društva, 5) predlaganje donošenja i izmjena zakona, te 6) organiziranje i sudjelovanje na stručnim skupovima. Obzirom na činjenicu da je djelokrug rada Ureda uključivao i obilazak ustanova, zaključak je bio da u lokalnim zajednicama nisu dovoljno razvijene usluge za osobe s invaliditetom; nema dovoljno kadrovskih kapaciteta za stručni rad za pripremu obitelji za povratak korisnika niti za kontinuiranu podršku obiteljima, da postoji nedovoljan broj zaposlenih stručnih radnika u domovima, te da savjeti za socijalnu skrb u županijama uglavnom nisu osnovani, kao i da nisu doneseni niti socijalni planovi s definiranim potrebama i ciljevima razvoja konkretnih usluga u zajednici. (Slošnjak 2012)

Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom je nezavisna državna institucija čija je osnovna uloga zaštita, praćenje i promicanje prava i interesa osoba s invaliditetom na temelju Ustava Republike Hrvatske, međunarodnih ugovora i zakona. Vizija Ureda pravobraniteljice za osobe s invaliditetom je pridonijeti stvaranju društva jednakih mogućnosti za sve građane na području Republike Hrvatske, za sve kategorije osoba s invaliditetom u svim životnim segmentima, svih starosnih skupina i u svim područjima njihova djelovanja. Misija Ureda pravobraniteljice za osobe s invaliditetom je biti poveznica između osoba s invaliditetom, civilnog društva i institucija koje mogu sustavno rješavati probleme osoba s invaliditetom te pridonijeti većoj kvaliteti življenja osoba s invaliditetom koristeći najnovija saznanja i postignuća i u svjetlu najboljih praksi, a kroz suradnju svih tijela koja rade na zaštiti i promicanju prava i interesa osoba s invaliditetom. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom)

Jedna od učestalijih pitanja s kojima se osobe s invaliditetom i članovi njihovih obitelji, najčešće obraćaju Uredu pravobraniteljice za osobe s invaliditetom su pitanja iz područja

zapošljavanja i rada, odnosno pitanja su vezana za postupak zapošljavanja osobe s invaliditetom, dokazivanje invaliditeta u odnosu na rad, ostvarivanje prednosti prilikom zapošljavanja, primjena načela razumne prilagodbe te kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom)

U navedenom, ali i drugim područjima, Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom poduzima mjere iz svoje nadležnosti, a nakon provedenog ispitnog postupka i prikupljanja relevantnih činjenica utvrđuje se je li bilo kršenja prava. U slučajevima kršenja prava, prekršitelja se upozorava te se nalaže poduzimanje mjera za otklanjanje nepravilnosti. Naime, pravobraniteljica za osobe s invaliditetom sukladno djelokrugu rada, a u cilju praćenja, promicanja i zaštite prava i interesa osoba s invaliditetom, postupa po pritužbama građana.

U 2016. godini je, u odnosu na 2015. godinu, došlo do pada broja obraćanja građana pa sukladno tome i do manjeg broja postupanja. U 2016. godini građani su se Pravobraniteljici obratili ukupno 1394 puta. Pravobraniteljica je povodom pritužbi građana upućenih pisanim putem – njih 725, imala 1311 postupanja, a koja su se odnosila na 137 preporuka i upozorenja upućenih različitim institucijama te traženja očitovanja, izvješća, dopune dokumentacije te savjetovanja građana. Najviše pritužbi pisanim putem podnijele su osobe s invaliditetom osobno – 49% odnosno njih 428. Od saveza i udruga osoba s invaliditetom zaprimljeno je 11% podnesaka odnosno njih 93, koji su se odnosili na zaštitu prava njihovih članova, ali i međusobne odnose ili odnose sa savezima udruga, a u 17% odnosno 148 podnesaka postupalo se na zahtjev roditelja djece s teškoćama u razvoju ili odraslih osoba s invaliditetom. Zabilježeno je 9 % pritužbi odnosno njih 78 proslijeđenih od institucija i ustanova, s time da se većina odnosila na stranke koje su se pritužile drugim tijelima te su te pritužbe sukladno ovlastima proslijeđeno pravobraniteljici za osobe s invaliditetom, a u 60 slučaja pritužbe su podnijeli članovi obitelji osobe/a s invaliditetom. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom 2016)
Što se tiče aktivnosti, treba istaknuti da je pravobraniteljica je u 2016. godini organizirala stručni skup pod nazivom Suzbijanje diskriminacije osoba s invaliditetom na radnom mjestu primjenom načela razumne prilagodbe i promicanje pozitivne prakse, zatim stručni skup na temu: Zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom – prilika, a ne namet,u

suradnji s Hrvatskom gospodarskom komorom u gradovima: Čakovcu, Virovitici, Puli, Splitu, Šibeniku i Osijeku, nakon toga dvodnevni seminar o kaznenim djelima počinjenim zbog predrasuda prema osobama s invaliditetom u suradnji s organizacijama ENIL i OESS, zatim tematsku sjednicu Saborskog odbora za zdravstvo i socijalnu politiku povodom obilježavanja 10 godina Konvencije o pravima osoba s invaliditetom u suradnji sa saborskim odborom za zdravstvo i socijalnu politiku. Također, povodom obilježavanja 10 godina Konvencije organizirana je izložba radova učenika s teškoćama, polaznicima Centara za odgoj i obrazovanje Slava Raškaj, Dubrava, Vinko Bek i Zagreb, a kako bi obilježili 8 godina rada Ureda pravobraniteljice za osobe s invaliditetom organizirali su skup s predstavnicima saveza osoba s invaliditetom, te je organiziran je i sastanak s organizacijama civilnog društva Splitsko-dalmatinske županije. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom 2016)

Pravobraniteljica je inicirala sastanak predstavnika osoba s invaliditetom i Vlade RH u suradnji sa saborskom zastupnicom gđom. Lukačić povodom obilježavanja Međunarodnog dana osoba s invaliditetom, a povodom obilježavanja Međunarodnog dana suzbijanja nasilja nad ženama u suradnji sa SOIH-om pravobraniteljice se uključila u organizaciju završne konferencije pod nazivom „16 dana aktivizma“. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom 2016) U 2017. godini Uredu se obratilo 1.827 građana, što je za 31% više u odnosu na 2016. godinu. Uz navedeno, postupali su i po 266 iz prethodnih razdoblja, što je ukupno 2.093 razmatranih zahtjeva građana. U zaštiti i afirmaciji prava osoba s invaliditetom te suzbijanju svih oblika diskriminacije bilo je ukupno 2.913 postupanja po navedenim pritužbama; upućeno je više od 650 preporuka i upozorenja nadležnim tijelima, predloženo preko 60 izmjena odredbi i dano 43 mišljenja u 31 propisu. Izvršeno je 47 obilazaka prostora u kojima su smještene, borave ili su zaposlene osobe s invaliditetom, izlagano na 86 stručnih skupova i radionica zagovarajući društveni model invaliditeta i načela razumne prilagodbe te su aktivno sudjelovali u 121 događanju. Također, upućena su 33 priopćenja za medije, gostovali su i dali više od 230 izjava u medijima te organizirali samostalno ili u suradnji 27 međunarodnih i domaćih skupova. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom 2017) Kao i prethodnih godina najveći broj pritužbi pravobraniteljici za osobe s invaliditetom bio je u području socijalne zaštite, potom slijede područja rada i zapošljavanja, pristupa dobrima i uslugama, mirovinskog

osiguranja, zdravstva te odgoja i obrazovanja. Također su to i područja u kojima su bile utvrđene povreda prava zajamčenih zakonom, međunarodnim dokumentima te Ustavom RH. U većini su se odnosile na uskraćivanje razumne prilagodbe i dugotrajnost postupka. Više od 300 obraćanja građana s invaliditetom pravobraniteljici, odnosilo se na područje socijalne skrbi što upućuje na to da su i dalje osobe s invaliditetom predmetom skrbi, a ne nositelji prava, a da je to tako potvrđuju brojna zakonodavna ograničenja u ostvarivanju naknada i usluga kojima se ne potiče pravo na izbor i uključenost u zajednicu, već su izložene rizicima siromaštva. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom 2017)

4. OBRAZOVANJE I PROFESIONALNA REHABILITACIJA OSOBA S INVALIDITETOM

Istraživanja su pokazala kako osobe s invaliditetom daju veću značajnost formalnim izvorima podrške (zdravstveni i socijalni djelatnici, centri, institucije, škole i slično) nego recimo neformalnim izvorima (šira obitelj, susjedi). Odnosno, zadovoljstvo podrškom od strane formalnih izvora im je izrazito bitno. (Kokorić i.sur 2012)

Upravo tu nailazimo na važnost istraživanja stavova stručnjaka koji se bave ovom problematikom, jer su upravo oni ti koji mogu doprinijeti poboljšanju položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada putem obrazovanja i rehabilitacije.

Obrazovanje i zapošljavanje snažno su povezani. Bez pristupa obrazovanju osobe s teškoćama ne mogu si osigurati prikladno zapošljavanje.

Obrazovanje ima središnju ulogu u osposobljavanju osoba s invaliditetom da postanu punopravni sudionici života u zajednici, a dio tog punopravnog članstva je i da su radno aktivni. Naime, poslodavci kao glavni razlog nezapošljavanja ovih osoba navode radnu nekompetentnost, te niže razvijene komunikacijske i socijalne vještine osoba s invaliditetom. Iz tog razloga je potrebno sustavnim pristupom povećati osobne i radne kompetencije ovih osoba tijekom obrazovanja i profesionalne orijentacije, tj. staviti naglasak na razvoj komunikacijskih i socijalnih vještina karakterističnih za “odraslost”. (Skočić Mihić i Kiš-Glavaš 2010).

Jednak pristup obrazovanju temeljni je preduvjet za društvenu uključenost i neovisnost osoba s invaliditetom. Obrazovanje treba obuhvaćati sva razdoblja života, od predškolskog do profesionalnog obrazovanja, kao i cjeloživotno učenje. Redovno obrazovanje i posebne programe treba osmisliti tako da na najprikladniji način zajednički djeluju na pružanju podrške osobama s invaliditetom u lokalnim zajednicama. Pristup putem redovnog obrazovanja može pridonijeti osviještenosti osoba bez invaliditeta te njihovu razumijevanju ljudske raznolikosti. Osnovno školovanje obvezno je za svu djecu, pa tako i za djecu s posebnim potrebama. Srednjoškolsko obrazovanje je iznimno važno upravo za tu kategoriju djece i mladeži. Srednjoškolsko obrazovanje važno je zbog činjenice da bez stjecanja primjerenog zanimanja mnoge od ovih osoba ne bi mogle sudjelovati u aktivnom uključivanju u društvo i tržište rada. (Šutalo 2010)

Profesionalna rehabilitacija proces je koji bi osobama s invaliditetom trebao osigurati aktivnu participaciju u socijalnom životu i realizaciju temeljnih ljudskih prava, prije svega dostojanstvo i jednakost. (Kiš-Glavaš 2010)

Profesionalna rehabilitacija sastoji se od tri nedjeljive cjeline: profesionalno usmjeravanje (uključujući profesionalno prosvjećivanje, informiranje, savjetovanje i radnu dijagnostiku), osposobljavanje za produktivni rad (uključuje profesionalno i radno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i stručno usavršavanje) i zapošljavanje (uključuje i programe radno-socijalne integracije, kao i tranzicijske programe) (Rački 1997, prema Kiš-Glavaš 2010)

Osnovna načela profesionalne rehabilitacije:

- Načelo timskog pristupa ili transdisciplinarnost – treba osigurati da osoba s invaliditetom bude praćena zajedničkim radom kompetentnih stručnjaka različitog profila (liječnik medicine rada, psiholog, socijalni radnik, edukacijsko-rehabilitacijski stručnjak, pedagog/andragog, radni terapeut, tehnolog, instruktor, prema potrebi stručnjaci drugih profila) čime se osobu tretira sveobuhvatno i uvažava se u najvećoj mjeri njezina individualnost. U našoj se zemlji samo dijelu aktivnosti profesionalne rehabilitacije pristupa timski, a timovi su najčešće nepotpuni.
- Načelo kontinuiranosti - pojedina osoba s invaliditetom treba pripremljeno i bez ikakvih zastoja prelaziti iz jedne u drugu etapu cjelovitog procesa rehabilitacije, a

da pritom stručnjaci koji sudjeluju u njenom ostvarivanju raspolažu sa što više cjelovitih informacija o sekvencama koje su prethodile, odnosno osiguravaju dovoljnu količinu upotrebljivih informacija za etapu koja se nadovezuje na onu u kojoj su oni djelovali. Svjedoci smo da kod nas različiti sustavi različito definiraju primjerice invaliditet i profesionalnu rehabilitaciju, da vrlo ograničeno surađuju i da najčešće nismo u mogućnosti osigurati realizaciju profesionalne rehabilitacije bez zastoja, pri čemu se tranzicijski programi gotovo i ne provode.

- Komunalno načelo – profesionalnu rehabilitaciju trebalo bi provoditi na razini lokalne zajednice.(Kiš-Glavaš 2010)

Poznato je da je profesionalna rehabilitacija sastavni dio procesa rehabilitacije osoba s invaliditetom koja ima za cilj omogućiti osobama s invaliditetom što je moguće potpuniju radnu i socijalnu integraciju u društvo. Svrha profesionalne rehabilitacije je omogućiti osobi s invaliditetom da osigura i zadrži odgovarajuće zaposlenje i napreduje u tom zaposlenju te da tako potpomogne integraciju i reintegraciju takve osobe u društvo. (Adanić 2010)

5. ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

5.1. Ciljevi Nacionalnih strategija u području zapošljavanja osoba s invaliditetom i dosadašnja postignuća

Pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava i onemogućavanje ostvarivanja toga prava predstavlja njihovo kršenje i diskriminaciju. Međutim, gledajući s aspekta zapošljavanja osoba s invaliditetom, 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, no s druge strane, invaliditet ne mora nužno biti prisutan od najranije dobi, već se može pojaviti tijekom života pojedinca, a vrlo često je i posljedica rada i događaja u radnoj dobi. (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2007)

Postoje mnoge koristi od zapošljavanja osoba s posebnim potrebama za društvo u cjelini, no najveća je svakako ekonomska isplativost. Cilj je naime da osobe s invaliditetom svojim radom privređuju, da postanu stvaratelji, a ne isključivo korisnici sredstava državnog proračuna. Od društvene koristi, možda i važnije su koristi koje same osobe s invaliditetom stječu od svojeg rada. Zaposlene osobe s invaliditetom stječu bolju sliku o sebi, imaju više samopoštovanja i samopouzdanja u odnosu na nezaposlene, društveno su aktivnije, ekonomski superiornije, prilagodljivije na promjene i kompetentnije u svakodnevnom životu. Ipak, kao jedna od najvećih zapreka zapošljavanju osoba s invaliditetom ističe se negativan stav društva zasnovan na stereotipima i predrasudama o slabijim radnim potencijalima osoba s invaliditetom. (Kiš-Glavaš 2009)

Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom predstavlja strateški dokument kojim se u Republici Hrvatskoj usmjerava provedba politike prema osobama s invaliditetom, a na taj način djeluje i kao provedbeni dokument Konvencije o pravima osoba s invaliditetom. U području profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada, ciljevi Strategije odnosili su se na provođenje nediskriminacijske politike u području radno-socijalne integracije osoba s invaliditetom, odnosno promicanje aktivne participacije osoba s invaliditetom u području profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i rada, zatim poticanje stjecanja znanja, vještina i navika potrebnih za zapošljavanje i zadržavanje posla, poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada primjenjujući sve dostupne pozitivne mjere, provođenje zapošljavanja u zaštićenim uvjetima, provođenje zapošljavanja uz podršku, poticanje alternativnih oblika rada te poticanje uključivanja u rad u radnim centrima. (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2007)

Nastavno na postojeće zakonodavstvo, kao i na dosadašnju provedbu i rezultate Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine, Vlada Republike Hrvatske donijela je novi dokument – *Nacionalnu strategiju izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. godine* s ciljem napretka te daljnjeg promicanja prava osoba s invaliditetom i djece s teškoćama

u razvoju. (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2017)

Novi Zakon uveo je značajno drugačiji i poticajniji sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom u odnosu na stari Zakon. Zakonom je predviđeno da se osobe s invaliditetom mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima (u integrativnim i zaštitnim radionicama), te je propisana obveza poslodavca da osigura razumnu prilagodbu radnog mjesta, a najznačajnija novina uvedena Zakonom je kvotni sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom koji je u primjeni od 1. siječnja 2015. godine, koja obvezuje sve poslodavce koji zapošljavaju najmanje 20 radnika da na primjerenom radnom mjestu, u primjerenim radnim uvjetima, zaposle određeni broj osoba s invaliditetom. (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2017)

Premda je trend zapošljavanja osoba s invaliditetom u posljednjih deset godina u konstantnom rastu, najveći porast bilježi se upravo nakon primjene novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Tijekom 2015. godine iz evidencije Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje zaposleno je ukupno 2.613 osoba s invaliditetom (39,21% više nego u 2014). Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, 2.503 (95,79%) osobe zaposlene su na temelju zasnivanja radnog odnosa, a 110 osoba (4,21%) na temelju drugih poslovnih aktivnosti (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, registriranje trgovačkog društva, obrta, ugovor o djelu i dr.). Na dan 31. prosinca 2015. godine u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje registrirane su ukupno 7.303 osobe s invaliditetom, što iznosi 2,6 % populacije nezaposlenih osoba prijavljenih u evidenciji Zavoda, što je najveći broj prijavljenih osoba s invaliditetom u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u posljednjih deset godina, a u mjere aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini uključeno je ukupno 1.668 osoba s invaliditetom, od čega su novouključene, od 1. siječnja 2015. godine 1.094 osobe. U istom razdoblju 2016. godine novo uključenih osoba s invaliditetom bilo je 721, iz čega je vidljivo da je u istom razdoblju ove godine njihov broj povećan za 51,73 %. (Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2017)

Ministarstvo nadležno za poduzetništvo svojim godišnjim programima poticanja poduzetništva i obrta kontinuirano provodi mjere za poticanje konkurentnosti subjekata malog gospodarstva i jačanja njihove tržišne pozicije. Posebno stimuliranje žena poduzetnica, poduzetnika s otežanim društvenim uvjetima i osoba s invaliditetom bilo je zastupljeno u »Poduzetničkom impulsu« kroz sustav preferencijalnog dodatnog bodovanja u svim dostupnim poticajnim mjerama. Ministarstvo turizma je kroz natječaje financiranja strukovnih udruga sudjelovalo u financiranju projekata usmjerenih na potrebe osoba s invaliditetom i njihovu integraciju na tržištu rada u sektoru turizma. Ciljevi i očekivani ishodi u razdoblju 2017. – 2020. godine su pak unapređenje integracije osoba s invaliditetom, povećanje zapošljivosti, olakšavanje izbora karijere i olakšani prijelaz na tržište rada, poboljšana mogućnost zapošljavanja istih, te redovito ažurirana evidencija broja zaposlenih osoba s invaliditetom u javnom sektoru (svaka tri mjeseca) na temelju koje se može pratiti rast, odnosno, pad njihovog broja.

5.2. Zakonska regulacija zapošljavanja osoba s invaliditetom

Kao što je već istaknuto u prijašnjem poglavlju, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, koji se primjenjuje od 1. siječnja 2014. godine, pridonio je značajno mjerama u području zapošljavanju osoba s invaliditetom. Za zapošljavanje osoba s invaliditetom važni su i Pravilnik o utvrđivanju kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom, Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom i Pravilnik o poticaju zapošljavanja osoba s invaliditetom, koji su bili u primjeni od 15. travnja 2014. godine, dok su novi u primjeni od 2018. godine.

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, iste se mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima uz obvezu osiguranja razumne prilagodbe radnog mjesta od strane poslodavca. Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, osim stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, integrativnih radionica i zaštitnih radionica, dužni su zaposliti, na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima,

određeni broj osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih radnika i djelatnosti koju obavljaju. (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom)

Kvota može biti različita, ali ne može biti manja od 2% niti veća od 6% od ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca koji je obveznik kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom. U ispunjavanje obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom ubrajaju se zaposlene osobe s invaliditetom, učenici s teškoćama u razvoju i studenti s invaliditetom na praksi kod poslodavca, rehabilitanti na praksi kod poslodavca, studenti s invaliditetom zaposleni temeljem ugovora o djelu redovitog studenta, osobe s invaliditetom na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa te osobe s invaliditetom čije redovno obrazovanje poslodavac stipendira. (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom čl.8)

Programi socijalnog uključivanja su programi namijenjeni osiguravanju stručne podrške i razvijanju radnih sposobnosti osoba s invaliditetom, a u programe socijalnog uključivanja uključuju se osobe s invaliditetom koje se vode u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i koje su temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju procijenjene kao privremeno nezapošljive. (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom čl.14)

5.3. Poticaji u zapošljavanju osoba s invaliditetom

Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, kao i osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju mogu ostvariti niz poticaja koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Poticaji pri zapošljavanju uključuju sljedeće mjere: subvenciju plaće, sufinanciranje troškova obrazovanja, sufinanciranje troškova prilagodbe mjesta rada, sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada, sufinanciranje kamata na kreditna sredstva namijenjena nabavi strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za zapošljavanje osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova stručne podrške te posebna sredstva za inovativne programe zapošljavanja osoba s invaliditetom. (Središnji državni portal 2018)

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti pravo na financiranje troškova stručne podrške za zaposlenu osobu s invaliditetom ako je nalazom i mišljenjem centra utvrđena potreba stručne podrške, a prema planu individualne podrške koji je sastavni dio nalaza i mišljenja i kojim je utvrđeno trajanje, oblik, vrsta i broj sati stručne podrške. U troškove stručne podrške ubraja se i trošak usluge procjene potrebe za provođenjem usluge stručne podrške i praćenja na određenom radnom mjestu i radnom okruženju. (Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom čl.31)

Osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može na svoje ime ostvariti pravo na potporu za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom, a potpora za samozapošljavanje se isplaćuje u iznosu od 1.000,00 kn mjesečno. (Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom čl.37)

6. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

6.1. Problem istraživanja

Osobe s invaliditetom ubrajaju se u skupinu osoba otežane zapošljivosti (Rački, 1997). Prema istraživanjima, stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom od 30 do 50 % viša je u odnosu na ostalu populaciju. Loš položaj osoba s invaliditetom u svijetu rada dovodi do objektivnih egzistencijalnih problema (niža primanja, manje mogućnosti za obrazovanje i zapošljavanje...) i socijalne nesigurnosti (Majsec Sobota, 2002). Općenito, rad ima ekonomsku, socijalnu i psihološku vrijednost za pojedinca te predstavlja potrebu, pridonoseći razvoju samostalnosti i osjećaju društvene vrijednosti. Za osobe s invaliditetom postoji još jedna dimenzija koja naglašava važnost rada, a to je socijalna integracija u društvo koja služi kao most između prepreka koje izviru iz stereotipa i predrasuda društva prema njima samima (Majsec Sobota 2002). Treba naglasiti kako rad nije garancija uspješne socijalne integracije osoba s invaliditetom, ali je svakako preduvjet za njezino ostvarenje (Kiš-Glavaš, 2002)

Pravo na zapošljavanje svakoj osobi u Republici Hrvatskoj omogućeno je Ustavom, uz to osobama s invaliditetom to je pravo osigurano Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, a obaveza zapošljavanja uređena je Pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Prema navedenom zakonu osobe s invaliditetom imaju pravo zaposliti se na otvorenom tržištu rada te pod posebnim uvjetima uz osiguranu razumnu prilagodbu radnog mjesta. Položaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja je društveno relevantna tema jer zapošljavanjem takva osoba stječe materijalnu sigurnost, veću samostalnost u odlučivanju o svojem životu te je članovi zajednice drugačije percipiraju. (Buljevac i Leutar 2010) Nadalje, zaposlenost je i dalje jedna od nepovoljnih životnih obilježja osoba s invaliditetom, odnosno i dalje je često zastupljena diskriminacija i marginalizacija od strane društva, pa bi društvena briga trebala biti organiziranija i intenzivnija da se u što većoj mjeri suzbiju negativne reakcije. (Leburić i.sur 2013) S obzirom na mali broj domaćih studija na tu temu, ovim istraživanjem problematizira se potreba za uvažavanjem perspektive posrednika između samih osoba s invaliditetom i poslodavaca. Posrednici su stručnjaci različitih profila koji rade na obrazovanju, profesionalnom usmjeravanju i rehabilitaciji osoba s invaliditetom.

Uzimajući u obzir stvarna iskustva sugovornika različitih profila moguće je detektirati područja koja zatjevaju izmjenu, usavršavanje ili dodatni angažman koji bi doprinuo poboljšanju položaja osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja u RH.

6.2. Cilj istraživanja

- Dobiti uvid u način funkcioniranja sustava zapošljavanja i trenutni položaj osoba s invaliditetom u tom sustavu.
- Ispitati stavove i percepcije sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom o položaju istih unutar sustava zapošljavanja.
- Ispitati stavove i percepcije stručnjaka iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom o trenutnom stanju unutar njihove ustanove i sustava.

6.3. Istraživačka pitanja

1. Kakva je percepcija ispitanih sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom o zakonskoj regulativi vezanoj za položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada?
2. Iz perspektive ispitanih sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom odgovaraju li današnji obrazovni programi za osobe s invaliditetom potrebama tržišta rada?
3. Koje su preporuke ili smjernice za unapređenje kvalitete zapošljavanja osoba s invaliditetom iz perspektive sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom?

6.4. Metoda

Budući da je ovo istraživanje osmišljeno isključivo kao kvalitativno, metoda i postupak prikupljanja podataka, kojom se služilo u svrhu produbljivanja spoznaja o predmetu istraživanja je polustrukturirani intervju. Izabran je tip polustrukturiranog intervjua po unaprijed pripremljenim pitanjima koja za cilj imaju spontani, otvoreni razgovor sa sugovornicima ostavljajući prostor za dodatno postavljanje pitanja. Namjera je bila istražiti mišljenje sudionika i zato je polustrukturirani intervju bio idealna metoda. Polustrukturirani intervju nam omogućuje da od ispitanika saznamo sve ono što nas zanima, bez udaljavanja od teme (Gillham 2005).

Instrument koji se pritom koristio jest protokol intervjua (pogledati u Prilozima). Intervjui su se proveli individualno, u obliku razgovora 'licem u lice' te su snimani audio uređajem kako bi se osiguralo postojanje zapisa intervjua. Glavna prednost tog tipa intervjuiranja je u tome što nema značajnog vremenskog razmaka između pitanja i odgovora; intervjuer i ispitanik mogu odmah reagirati na ono što sugovornik kaže. Na taj se način mogu dobiti spontaniji odgovori jer sugovornik nema vremena za dulje razmišljanje ili pripremanje odgovora. U skladu s istraživačkim pitanjima strukturiran je protokol za provedbu intervjua koji su provedeni u okviru istraživanja. Pitanja koja su postavljena u intervjuima podijeljena su u šest cjelina. Unaprijed je razrađena kategorizacija osnovnih tema intervjua vezanih uz predmet istraživanja, prema unaprijed postavljenim specifičnim ciljevima istraživanja. Navedene kategorije vlastito su kreirane proučavanjem relevantne i stručne literature te nisu preuzete od drugih autora.

Intervjui su u potpunosti anonimni te su se odgovori koristili isključivo za potrebe diplomskog rada. Postupak pripreme prikupljene građe za obradu sastojao se od transkribiranja intervjua u pisanom obliku, minimalnog jezičnog uređivanja te podijele parafraziranih zapisana u kategorije.

6.5. Sudionici istraživanja

Sugovornici su izabrani po načelu namjernog uzorkovanja, kako bi se obuhvatili sugovornici koji imaju znanje i iskustvo relevantno za predmet istraživanja. Prije provedbe istraživanja, e-mailom je kontaktirano 15 osoba iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, a zaposleni su u ustanovi Centar za odgoj i obrazovanje „Juraj Bonaći“, ustanovi za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom Split „DES“ Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom Split. E-mailom a potom i usmeno im je objašnjen predmet, svrha i cilj istraživanja, način rada, uloga istraživača i sudionika. Objašnjeno im je da nema mogućih šteta ovog istraživanja. Pet osoba je usmeno pristalo na sudjelovanje u istraživanju. Raspon dobi ispitanika je od 37 do 55 godina.

6.6. Provedba istraživanja

Istraživanje je provedeno u periodu od 24. rujna do 3. listopada 2019. godine, na radnim mjestima sugovornika, u vrijeme koje su oni izabrali. Zbog jednostavnosti i mogućnosti lakšeg praćenja intervjua, razgovor se snimao diktafonom o čemu su sugovornici bili prethodno informirani i pitani za pristanak. Zajamčeno je poštivanje načela anonimnosti, odnos povjerenja, tražili smo pristanak na intervju. Poštivali smo njihovu dobrovoljnost i ljudska prava i dostojanstva osobe. Anonimnost znači da nitko neće saznati identitet sugovornika. Ime sugovornika jedino znaautorica rada jer u trenutku stvaranja transkripta sugovornikovo se ime zamjenjuje kodom poznato samo autorici. Usmeni pristanak osobe za sudjelovanje u intervjuu odnosi na načelo dobrovoljnosti. U bilo kojem trenutku intervjua sugovornici su mogli odustati, odbiti snimanje intervjua ili čak ne odgovoriti na postavljeno pitanje. Time smo poštovali dobrovoljnost pristanka sudjelovanja u intervjuu. Trajanje intervjua nije bilo vremenski ograničeno, sugovornici su imali onoliko vremena za odgovaranje koliko im je bilo potrebno. Polustrukturirani intervjui trajali su između 15 i 30 minuta.

6.7. Postupak analize podataka

Postupak koji se koristio prilikom obrade podataka jest postupak kvalitativne analize. Pomoću snimaka razgovora i bilješki koje smo bilježili za vrijeme intervjua izvršili smo prijepis izjava ispitanika u transkript i na taj način uredili empirijsku građu. Nakon toga bilo je potrebno analizirati podatke. Izjave ispitanika smo sažimali u kodove, a potom kodove grupirali u kategorije pazeći da kategorije i kodovi odgovaraju na istraživačko pitanje. Takvu analizu Milas (2005) naziva induktivna analiza. Milas (2005) navodi da analiza podataka počiva na tri međusobno povezana postupka, a to su redukcija podataka, prikazivanje podataka i izvođenje zaključaka.

6.8. Rezultati i rasprava

Odgovore transkripta intervjua obuhvatilo se i kategoriziralo kroz 8 osnovnih kategorija intervjua vezanih uz predmet istraživanja, a koje jasno slijede unaprijed postavljene specifične ciljeve istraživanja. Izjave ispitanika strukturirane su prema sljedećim kategorijama:

- Osobni podaci o sugovorniku i ustanovi u kojoj radi.
- Zadovoljstvo trenutnom zakonskom regulativom vezanom za položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada.
- Zadovoljstvo radom ustanove.
- Zapošljavanje osoba s invaliditetom.
- Osobe s invaliditetom u radnom odnosu.
- Obrazovni programi za osobe s invaliditetom/djecu s posebnim potrebama.
- Preporuke za unaprijeđenje kvalitete zapošljavanja osoba s invaliditetom.
- Primjeri dobre prakse.

Prvi dio intervjua sastojao se od općih pitanja čija je svrha bila prikupljanje sociodemografskih podataka. U tu svrhu su bili prikupljeni sljedeći podaci:

- Spol
- Dob sudionika
- Područje rada (obrazovanje, rehabilitacija, profesionalna orijentacija)
- Stupanj završenog obrazovanja
- Godine ukupnog radnog staža u struci
- Ustanova u kojoj sugovornik radi
- Broj zaposlenih/ štićenika ustanove.

U istraživanju je sudjelovalo pet osoba ženskog spola u dobi od 37 do 55 godine. Sve sugovornice imaju visoku stručnu spremu. Dvije sugovornice rade na području obrazovanja osoba s invaliditetom, dvije rade na području rehabilitacije osoba s invaliditetom, a jedna na području profesionalne orijentacije osoba s invaliditetom. Sugovornice imaju radni staž u struci u rasponu od 10 do 26 godina. Dvije sugovornice su zaposlenice Centra za odgoj i obrazovanje „Juraj Bonači“, dvije sugovornice su zaposlenice „DES-a“, a jedna je zaposlenica Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Centar za odgoj i obrazovanje ima 133 štićenika ili učenika i 55 zaposlenih. DES kao ustanovi za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom broji 219 zaposlenih, od čega je 115 osoba s invaliditetom. Splitski ured Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, točnije njegov sektor za profesionalnu rehabilitaciju ima 8 zaposlenih.

Drugi dio, problemski usmjeren polustrukturirani intervju, sastojao od 4 skupine pitanja, kasnije analiziranih u 7 kategorija.

IZJAVA	KOD	KATEGORIJA
„...bolji nego što je bio u svakom slučaju, ali može još i bolje.“(S1) *„Dosta su se stvari promijenile u odnosu na prije. Na bolje naravno.“(S2)* *„Zakon je dobar. Nove regulative su bolje nego prije.“ (S3)* *„Vidi se napredak.“(S4)* *„U zadnjih 10 godina naravili smo 10 koraka unaprijed.“(S5)*	Stanje u odnosu na “prije”	ZADOVOLJSTVO TRENUTNOM ZAKONSKOM REGULATIVOM VEZANOM ZA POLOŽAJ OSI NA TRŽIŠTU RADA
„Više nije tabu tema zaposliti OSI.“(S1) *„Mislim da smo na dobrom putu“(S2)* *„...da,zakonska regulativa pozitivni pridonosi položaju OSI na tržištu rada.“(S3)* *„...pomogao je kvotni sustav ali i mjere aktivne politike zapošljavanja OSI od strane HZZa “(S3)* *„Veći broj OSI je u aktivnom traženju zaposlenja.“(S4)* *„Poslodavci su otvoreniji za zapošljavanje OSI.“(S5)* *„...prisutno je i samozapošljavanje OSI“(S5)* *„Ukoliko poslodavac zaposli jednu OSI, često će ih zaposliti još, izvan kvote.“(S5)*	Pridonošenje zakonske regulative poboljšanju položaja OSI na tržištu rada	
„Zakon je poprilično učinkovit.“(S1) *„...da,mislim da je učinkovit.“(S2)* *„Učinak zakona mjeri se zaposlenim OSI, brojke idu u prilog učinkovitosti zakona.“(S3)* *„Rezultati najbolje govore o učinkovitosti nekog zakona, broj zaposlenih OSI se povećava, iz toga proizlazi da je zakon učinkovit.“(S4)* *„...zakon je dosta dobro razrađen, samim time i učinkovitiji.“(S5)*	Učinkovitost donesenih zakona u praksi	
„Zakon se mora provoditi, ili slijede sankcije.“(S1)	Kvaliteta provedbe zakona u praksi	

„Zakon se definitivno provodi, nekad uspješno, nekad manje uspješnije.“(S2) *„Teško je generalizirati,ali zakoni se provode.“ (S3)* *„Nisam upoznata s nekim većim kršenjima.“(S3)* *„Mislim da neki oblici nisu zaživili u praksi. Konkretno mislim na neke vrste zamjenskog ispunjavanja kvoti. “(S4)* *„Najčešći razlog ne provođenja zakona je nepoznavanje zakona. “(S5)*		
„Imamo dobru suradnju s medijima, koji vjerno prate naš rad. “(S1) *„Jako smo zadovoljni.“* *„Redovito surađujemo s raznim udrugama za osobe s invaliditetom.“(S2)* *„...surađujemo s udrugom poslodavaca, gospodarskom komorom, agencijama za razvoj...“(S3)* *„Surađujemo sa sveučilištima, učilištima, centrima za obrazovanje odraslih.“(S4)* *„Imamo dobru međuinstitucionalnu suradnju s centrima za socijalnu skrb, sa zavodom za zapošljavanje, s gradom...“(S5)*	Suradnja sa širom zajednicom	ZADOVOLJSTVO RADOM USTANOVE
„Jako dobra iskustva, nerijetko učenici nakon prakse ostanu tamo raditi.“(S1) *„Nismo imali negativnih iskustava.“(S2)* *„Gdje god smo pokucali vrata su nam bila širom otvorena“(S3)* *„Zadovoljni smo stanjem, ali uvijek smo otvoreni za nove suradnje.“(S4)* *„U korektnoj smo suradnji s poslodavcima.“(S5)*	Suradnja s poslodavcima	
„...fali nas. Fali nas uvijek.“(S1) *„...manjak je kadra. Puno je onih što zakone pišu, malo onih što ih provode.“(S2)*	Broj stručnjaka zaduženih za rad s OSI	

„...država ne dopušta nova zapošljavanja.“(S2) *„...nedostaje kadra, ali krpimo se s onim što imamo“(S3)* *„Nedostaje stručne potpore za OSI.“(S4)* *„..stalno molimo Ministarstvo da nam odobri nova zapošljavanja.“(S5)*		
„...obrazuju se većinom za pomoćna zanimanja s malom mogućnošću zaposlenja.“(S1) *„Dosta OSI uopće nije upoznato sa svojim pravima.“(S2)* *„...ako OSI ne želi radit, mi tu ne možemo ništa.“(S3)* *„...nisu aktivni u pronalaženju zaposlenja i dugo su u evidenciji HZZ.“(S4)* *„OSI ne žele napustit sigurnu invalidninu zbog nesigurne plaće.“* *„..nemaju iskustva.“(S5)* *„..imaju nisku razinu obrazovanja.“(S5)*	Prepreke pri zapošljavanju	ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM
„Poslodavci nisu upoznati sa zamjenskom kvotom.“(S1) *„...rađe će platit penale nego se bavit s tim.“(S1)* *„...pomogao je kod zapošljavanja OSI.“(S2)* *„Kvote bi se trebale povećati, imamo najniže kvote u susjedstvu.“(S2)* *„Poslodavci nisu upoznati s načinima zapošljavanja OSI, s poticajima, mogućnostima sufinanciranja.“(S3)* *„..iako je prisilne prirode, pozitivno je utjecalo na zapošljavanje OSI.“(S4)* *„Postoje poslodavci koji žele zaposlit OSI, ali ne mogu naći odgovarajuću osobu s obzirom na strukturu radnog mjesta i vrstu djelatnosti.“(S4)* *„Činjenica jest da još uvijek mnogi poslodavci vide u odredbama koje se odnose na*	Kvotno zapošljavanje	

kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom namet.“(S5)		
„...često je riječ o sezonskom radu, a nerijetko ostanu i dulje.“(S1) *„Na otvorenom tržištu dobivaju kraće ugovore.“(S2)* *„...nema pravila, sezonski, određeno, neodređeno.“(S3)* *„Najčešće je riječ o ugovorima na određeno.“(S4)* *„..započnu kao sezonci, pa ostanu dulje.“(S5)*	Duljina ugovora OSI u radnom odnosu	
„...najčešće pomoćna zanimanja.“(S1) *„...malo jači muškići idu s ocom na građevinu.“(S1)* *„...najčešće se zapošljavaju u pomoćnim zanimanjima.“(S2)* *„...pomoćni kuhar, slastičar, soboslikar.“(S2)* *„..ovisno o stupnju obrazovanja, ovisno o vrsti invaliditeta i vremenu nastanka.“(S3)* *„Zapošljavaju se sukladno stečenoj struci.“(S4)* *„Kao posljedica iseljavanja ljudi sve više OSI se zapošljava i to u pomoćnim zanimanjima.“(S5)*	Vrsta radnog mjesta OSI	
„Kolege ih uglavnom dobro prihvaćaju.“(S1) *„...pucaju od ponosa.“(S2)* *„...nakon određenog vremena prilagodbe i oni jako brzo postanu zadovoljni.“(S2)* *„Ankete kažu da su jako sretni, zadovoljni i samopouzdani.“(S3)* *„Zadovoljni su radnom atmosferom i suradnjom s kolegama.“(S4)* *„Dobro su prihvaćeni u kolektivu.“(S5)* *„Pridonose ugodnoj radnoj atmosferi, po riječima poslodavaca.“(S5)*	Zadovoljstvo radnom atmosferom	OSOBE S INVALIDITETOM U RADNOM ODNOSU
„Predani su onome što rade.“(S1)	OSI kao zaposlenik	

„...oni će ga savjesno odraditi.“(S1) *„Marljivi su.Trude se.“(S2)* *„Neće odustati dok ne završe posao.“(S3)* *„...vrijedni su kao radnici, imaju želju za dokazivanjem.“ (S4)* *„...pedantni su i uporni, ne odustaju lako.“(S5)*		
„...donekle odgovaraju potrebama tržišta.“(S1) *„Srednje strukovne škole djecu s posebnim potrebama obrazuju za zanimanja koja nisu u skladu s potrebama tržišta rada.“(S3)* *„Obrazovanje bi trebalo biti pristupačnije. Programski i arhitektonski. Osobito visoko obrazovanje.“(S3)* *„...školuju se za zastarjela zanimanja.“(S4)*	Obrazovni programi i potrebe tržišta rada	OBRAZOVNI PROGRAMI ZA OSOBE S INVALIDITETOM/DJECU S POSEBNIM POTREBAMA
„..mali izbor zanimanja za koja se uopće mogu obrazovati.“(S2) *„...zbog intelektualnih oštećenja teško da bi mogli na fakultete, a imaju mali izbor zanimanja prikladnih njihovim mogućnostima. “(S2)* *„...nakon završene srednje škole nisu konkurentni na tržištu rada.“(S4)* *„Školuju se za zastarjela zanimanja za koja ni u većim mjestima nema mogućnosti zaposlenja.“(S4)* *„...i dalje prisutni neadekvatni i zastarjeli programe obrazovanja u kojima sudjeluju osobe s invaliditetom.“(S5)*	Izbor obrazovnih programa za OSI	
„Nedostaje stručnjaka, stručnih suradnika za rad s tom djecom.“(S3) *„Nastavnike bi trebalo educirati o provođenju individualiziranih programa za učenike s teškoćama čime bi se omogućio optimalni razvoj njihovih znanja i sposobnosti.“(S4)*	Kvaliteta provođenja nastavnih programa	

„Zbog nedostatka prakse upitna je kvaliteta provođenja nastavnih programa.“(S5) *„Učitelji nisu dovoljno educirani za rad s djecom s teškoćama u razvoju.“(S5)*		
„...radionice, javna predavanja, seminari za informiranje poslodavaca.“(S1) *„potrebno je informirati poslodavca o mogućnostima zapošljavanja OSI.“(S3)* *„...više savjetodavnih programa usmjerenih na poslodavce.“(S4)* *„...educirati poslodavce o kvotama.“(S5)*	Informiranje poslodavaca o zapošljavanju OSI	PREPORUKE ZA UNAPRIJEĐENJE KVALITETE ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM
„...više savjetodavnih programa usmjerenih na OSI.“(S4) *„...više radionica sa OSI.“(S5)*	Informiranje OSI o vlastitim pravima	
„...potrebno je stvaranje preduvjeta za veću zapošljivost učenika i odraslih osoba s invaliditetom nakon završenog školovanja.“(S1) *„...osiguravanje literature i adekvatnih nastavnih pomagala za određeni stupanj oštećenja i vrstu teškoće.“(S2)* *„Prije svega, potrebno je ukloniti prostorne i arhitektonske prepreke za obrazovanje.“(S3)* *„Mlade treba obrazovati za zanimanja s kojima će biti konkurentni na tržištu rada.“(S3)* *„Potrebno je napraviti reviziju obrazovnih programa koji se nude djeci s teškoćama.“(S4)* *„...na temelju analize tržišta napravit prilagodbu obrazovnih programa.“(S5)*	Prilagođavanje obrazovnih potreba i programa tržištu rada	
„Velik je broj učenika u školama i sve više je onih s teškoćama, zbog toga je nužno povećati stručnu podršku.“(S1) *„nedostaje stručnjaka za rad s djecom s posebnim potrebama, kasnije OSI, hitno moramo poraditi na tome.“(S2)* *„...potrebno je ustrojiti mrežu stručnih suradnika kako bi sva*	Povećanje stručnog kadra na svim razinama rada s OSI	

djeca s posebnim potrebama i OSI imala primjerenu pomoć.“(S3) *„Potrebno je poraditi i na regionalnoj dostupnosti edukacijsko-rehabilitacijskih procesa.“(S4)*		
„...što se tiče papirologije, maksimalno olakšati poslodavcima zapošljavanje OSI.“(S3) *„Osigurati podršku poslodavcima za lakše snalaženje s administrativnim obvezama pri zapošljavanju OSI, ali i pri ostvarivanju poticaja. “(S4)* *„...informirati OSI kako pristupiti razgovoru za posao, koju sve dokumentaciju trebaju imati.“(S5)*	Pojednostavljenje administrativne procedure	
„...imamo najniže kvote u susjedstvu. Trebali bi ih povećati.“(S2) *„Trebamo se ugledati na susjednu BiH i povećati kvote.“(S4)*	Povećanje kvota	
„Jedna moja učenica mi se javi svake godine iz Makarske. Svake godine sve sritnija. Kaže da ima najveću plaću od svih. Zaposlili su je sezonski pa ostavili za stalno. Radi u fast foodu. “(S1) „Dobro surađujemo s pekarom Babić, oni zapošljavaju dosta OSI.“(S1) *„Restorani dosta često ostave naše učenike iza prakse. Čak i iza sezone.“(S2)* *„Imamo dosta slučajeva gdje poslodavac napravi prilagodbu radnog mjesta za radnika koji je tokom svog radnog vijeka stekao invalidnost i više nije u mogućnosti obavljati dosadašnji posao.“(S3)* *„Svaka zaposlena OSI je primjer dobre prakse i najbolja reklama.“(S4)*		PRIMJERI DOBRE PRAKSE

„Imamo jednu krasnu suradnju s Nadalinom, gdje naši iz kartonaže idu svaki tjedan, pomažu pakirati čokolade i začine.“(S5)		

Kategorija zadovoljstvo trenutnom zakonskom regulativom vezanom za položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada sadrži 4 koda: stanje u odnosu na „prije“, kvaliteta provedbe zakona u praksi, učinkovitost donesenih zakona u praksi i pridonošenje zakonske regulative poboljšanju položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada. U početnom razdoblju osamostaljivanja Republike Hrvatske nametnuli su se različiti problemi koje je u poslijeratno doba bilo potrebno riješiti. Oni su bili geopolitičke, socijalne i financijske prirode, što je ostavilo gospodarstvo u neizvjesnom stanju, a to se izravno nadovezalo na položaj osoba s invaliditetom kojih je tada bilo mnogo jer je rat ostavio posljedice na zdravlje ljudi – mnogi su postali ratni invalidi. Osim toga, Hrvatska se našla u tranzicijskom razdoblju prelaskom iz socijalnog u tržišno gospodarstvo, pa ratom oslabljena država nije odmah mogla krenuti u uspostavu sustava podrške osobama s invaliditetom te je to dovelo do gubitka radnih mjesta, promjena poslova, neredovitih primanja, rada „na crno“, prijevremenih odlazaka u mirovinu, odlazaka iz zemlje i sličnoga. (Smojver 2019) Osobe s invaliditetom bile su najteže pogođene takvim promjenama, a njihova ukupna nezaposlenost u tom razdoblju porasla je za 200 %. Do 1998. godine oko 70.000 invalida rada zaposlenih na otvorenom tržištu rada ostalo je bez posla. (Šribar 2002) Upravo zbog toga većina sugovornica navodi da je zadovoljna trenutnom zakonskom regulativom, osobiti u usporedbi s nekim prijašnjim vremenima: *„...bolji nego što je bio u svakom slučaju, ali može još i bolje.“(S1), „Dosta su se stvari promijenile u odnosu na prije. Na bolje naravno.“(S2), „Zakon je dobar. Nove regulative su bolje nego prije.“ (S3), „Vidi se napredak.“(S4), „U zadnjih 10 godina naravili smo 10 koraka unaprijed.“(S5*). Tek 2002. godine prvi put u Hrvatskoj donesen je cjeloviti zakon koji pravno uređuje područje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom – Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02). Tim zakonom uređuju se pojam i način utvrđivanja osoba s invaliditetom smanjenih radnih sposobnosti, sadržaj profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, zapošljavanje osoba s invaliditetom na tržištu rada, zapošljavanje osoba s invaliditetom pod posebnim uvjetima, osnivanje i djelovanje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju,

osnivanje i djelovanje zaštitnih radionica i radnih centara, olakšice pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, osnivanje i djelovanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju, prekršaji, nadzor te prijelazne i završne odredbe. Od 2002.godine do danas na snagu su stupile i druge strategije, zakoni i pravilnici vezani za položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada. Pa tako na pitanje o pridonošenju zakonske regulative poboljšanju položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada odgovaraju: *„Više nije tabu tema zaposliti OSI.“(S1), „Mislim da smo na dobrom putu“(S2), „...da,zakonska regulativa pozitivni pridonosi položaju OSI na tržištu rada.“(S3), „...pomogao je kvotni sustav ali i mjere aktivne politike zapošljavanja OSI od strane HZZa “(S3), „Veći broj OSI je u aktivnom traženju zaposlenja.“(S4), „Poslodavci su otvoreniji za zapošljavanje OSI.“(S5), „...prisutno je i samozapošljavanje OSI“(S5), „Ukoliko poslodavac zaposli jednu OSI, često će ih zaposliti još, izvan kvote.“(S5).* Učinkovitost nove zakonske regulative sugovornice pozitivno ocjenjuju s izjavama*: „Zakon je poprilično učinkovit.“(S1), „...da,mislim da je učinkovit.“(S2), „Učinak zakona mjeri se zaposlenim OSI, brojke idu u prilog učinkovitosti zakona.“(S3), „Rezultati najbolje govore o učinkovitosti nekog zakona, broj zaposlenih OSI se povećava, iz toga proizlazi da je zakon učinkovit.“(S4), „...zakon je dosta dobro razrađen, samim time i učinkovitiji.“(S5*). Na temu kvalitete provođenja zakona u praksi tri sugovornice navode:*„Zakon se mora provoditi, ili slijede sankcije.“(S1), „Zakon se definitivno provodi, nekad uspješno, nekad manje uspješnije.“(S2), „Teško je generalizirati,ali zakoni se provode.“ (S3), „Nisam upoznata s nekim većim kršenjima.“(S3).* Dvije sugovornice smatraju da neki oblici poštivanja zakona nisu zaživjeli u praksi, te da je kvalitetu provedbe zakona koči nepoznavanje istih: *„Mislim da neki oblici nisu zaživili u praksi. Konkretno mislim na neke vrste zamjenskog ispunjavanja kvoti. “(S4), „Najčešći razlog ne provođenja zakona je nepoznavanje zakona. “(S5).* Navedene izjave ispitanih sugovornica ujedno daju i odgovor na prvo istraživačko pitanje koje glasi :*Kakva je percepcija ispitanih sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom o zakonskoj regulativi vezanoj za položaj osoba s invaliditetom na tržištu rad?*. Sugovornice su uglavnom zadovoljne sa zakonskom regulativom vezanom za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Primjećuju znatan napredak na tom području u odnosu na prije, ali smatraju da mjesta kao i potrebe za napredak ima. Zadovoljne su i kvalitetom zakona kao i provedbom u praksi, a kao razloge potencijalnih ne provođenja zakona navode nepoznavanje zakona.

Jedna zamjerka sugovornice vezana za provedbu zakona u praksi odnosi se na kvotno zapošljavanje, točnije na zamjensko ispunjavanje kvota, smatra da pojedini načini zamjenskog ispunjavanja kvota nisu zaživjeli u praksi.

U sljedećoj kategoriji sugovornicama su postavljena pitanja vezana za ustanovu u kojoj rade, točnije pitanja o zadovoljstvu rada iste. Na pitanje o suradnji sa širom zajednicom sugovornice odgovaraju: *„Imamo dobru suradnju s medijima, koji vjerno prate naš rad. "(S1), „Jako smo zadovoljni." „Redovito surađujemo s raznim udrugama za osobe s invaliditetom."(S2), „...surađujemo s udrugom poslodavaca, gospodarskom komorom, agencijama za razvoj..."(S3), „Surađujemo sa sveučilištima, učilištima, centrima za obrazovanje odraslih."(S4), „Imamo dobru međuinstitucionalnu suradnju s centrima za socijalnu skrb, sa zavodom za zapošljavanje, s gradom..."(S5).* Učinkovita integracija osoba s invaliditetom na tržište rada zahtijeva sinergijski i koordinirani pristup svih segmenata društva, počevši od sustava zdravstva i socijalne skrbi, preko obrazovnog sustava, do zapošljavanja, uz iznimno važnu podršku obitelji i udruga koje skrbe o osobama s invaliditetom. Poslodavci igraju odlučujuću ulogu u odnosu na visoku stopu nezaposlenosti osoba s invaliditetom (Unger 2002). Sve je veći broj poslodavaca koji prepoznaju važnost zapošljavanja radnika s oštećenjima, želeći tako poboljšati svoj ugled u društvu. (Olson, 2000; Nietupski, Harme-Nietupski, VanderHart, Fishback, 1996; prema Unger 2002) Sugovornice mahom daju pozitivne odgovore na ovu temu: *„Jako dobra iskustva, nerijetko učenici nakon prakse ostanu tamo raditi."(S1), „Nismo imali negativnih iskustava."(S2), „Gdje god smo pokucali vrata su nam bila širom otvorena"(S3), „Zadovoljni smo stanjem, ali uvijek smo otvoreni za nove suradnje."(S4), „U korektnoj smo suradnji s poslodavcima."(S5).*

Na radnoj konkurentnosti osoba s invaliditetom potrebno je raditi već od samog nastanka invaliditeta što podrazumijeva ponajprije njegovo rano otkrivanje, a nakon toga zajedničke i koordinirane napore svih segmenata društva u cilju njihove radne i socijalne integracije. (Babić i Leutar 2010) Da bi se to dogodilo potrebno je povećati financijske ali i materijalne i ljudske resurse usmjerene u područje osnaživanja položaja osoba s invaliditetom općenito u društvu te posebice na tržištu rada. (Babić i Leutar 2010) Upravo tu količinu ljudskih resursa sugovornice navode kao slabu točku svih sustava. Sugovornice se slažu u jednom, stručnog kadra fali: *„...fali nas. Fali nas uvijek."(S1), „...manjak je kadra. Puno je onih što zakone pišu, malo onih što ih provode."(S2),*

„…država ne dopušta nova zapošljavanja.“(S2), „…nedostaje kadra, ali krpimo se s onim što imamo“(S3), „Nedostaje stručne potpore za OSI.“(S4), „..stalno molimo Ministarstvo da nam odobri nova zapošljavanja.“(S5).

Osobe s invaliditetom ubrajaju se u skupinu osoba otežane zapošljivosti (Rački 1997). Prema istraživanjima, stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom od 30 do 50 % viša je u odnosu na ostalu populaciju. Loš položaj osoba s invaliditetom u svijetu rada dovodi do objektivnih egzistencijalnih problema (niža primanja, manje mogućnosti za obrazovanje i zapošljavanje...) i socijalne nesigurnosti (Majsec i Sobota 2002). U kategoriji zapošljavanje osoba s invaliditetom, sugovornice na pitanje o potencijalnim preprekama s kojima se susreću osobe s invaliditetom, odgovaraju sljedeće : *„…obrazuju se većinom za pomoćna zanimanja s malom mogućnošću zaposlenja.“(S1), „Dosta OSI uopće nije upoznato sa svojim pravima.“(S2), „…ako OSI ne želi radit, mi tu ne možemo ništa.“(S3) , „…nisu aktivni u pronalaženju zaposlenja i dugo su u evidenciji HZZ.“(S4), „OSI ne žele napustit sigurnu invalidninu zbog nesigurne plaće.“, „..nemaju iskustva.“(S5) , „..imaju nisku razinu obrazovanja.“(S5).*

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 152/14), poslodavci koji ne ispune kvotu zapošljavanja dužni su platiti kaznu u visini od 30 % iznosa minimalne plaće mjesečno za svaku osobu s invaliditetom koju je tvrtka bila dužna zaposliti, a nije. U prosincu 2018. godine Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom evidentirao je 9435 obveznika kvotnog zapošljavanja, od čega 6178 obveznika nije zaposlilo osobu s invaliditetom pa su postali obveznici plaćanja naknade. Mjesečna novčana naknada za poslodavce koji nisu ispunjavali kvotu u 2018. godini iznosila je 1.031,94 kuna, a obveznici kvotnog zapošljavanja uplatili su kazne u ukupnom iznosu od 214,558.877,41 kune (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom 2019). Sugovornice imaju različita mišljenja o kvotnom zapošljavanju, ali kao problem ističu neinformiranost poslodavaca o kvotnom sustavu zapošljavanja. Od ostalih problema navode: *„Poslodavci nisu upoznati sa zamjenskom kvotom.“(S1), „…rađe će platit penale nego se bavit s tim.“(S1), „…pomogao je kod zapošljavanja OSI.“(S2), „Kvote bi se trebale povećati, imamo najniže kvote u susjedstvu.“(S2) , „Poslodavci nisu upoznati s načinima zapošljavanja OSI, s poticajima, mogućnostima sufinanciranja.“(S3), „..iako je prisilne prirode, pozitivno je utjecalo na zapošljavanje OSI.“(S4), „Postoje poslodavci koji žele zaposlit*

OSI, ali ne mogu naći odgovarajuću osobu s obzirom na strukturu radnog mjesta i vrstu djelatnosti.“(S4), „Činjenica jest da još uvijek mnogi poslodavci vide u odredbama koje se odnose na kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom namet.“(S5).

Kad je riječ o duljini ugovora na temelju kojeg se zapošljavaju uglavnom je riječ o kraćim ugovorima i sezonskim poslovima, no nije rijedak slučaj da poslodavac produlji ugovor osobi s invaliditetom: *„...često je riječ o sezonskom radu, a nerijetko ostanu i dulje.“(S1), „Na otvorenom tržištu dobivaju kraće ugovore.“(S2), „...nema pravila, sezonski, određeno, neodređeno.“(S3) „Najčešće je riječ o ugovorima na određeno.“(S4), „..započnu kao sezonci, pa ostanu dulje.“(S5)* . Sustav osposobljavanja za rad i zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj još uvijek funkcionira po zastarjelom modelu, prema kojem se osobe s invaliditetom nakon završetka osnovnog obrazovanja, mogu osposobljavati za samostalan rad u ograničenom broju zanimanja, poput primjerice pomoćnog kuhara-slastičara, pomoćnog krojača, pomoćnog obućara, pomoćnog pletača, pomoćnog autolimara, pomoćnog autolakirera, pomoćnog vodoinstalatera, pomoćnog vrtlara ili cvjećara te pomoćnog soboslikara. (Babić i Leutar 2010) To potvrđuju i odgovori sugovornica na pitanje o vrsti radnog mjesta na kojem su zapošljavaju osobe s invaliditetom: *„...najčešće pomoćna zanimanja.“(S1), „...malo jači muškići idu s ocom na građevinu.“(S1), „...najčešće se zapošljavaju u pomoćnim zanimanjima.“(S2), „...pomoćni kuhar, slastičar, soboslikar.“(S2), „..ovisno o stupnju obrazovanja, ovisno o vrsti invaliditeta i vremenu nastanka.“(S3), „Zapošljavaju se sukladno stečenoj struci.“(S4), „Kao posljedica iseljavanja ljudi sve više OSI se zapošljava i to u pomoćnim zanimanjima.“(S5).*

U kategoriji pitanja vezanih za karakteristike osobe s invaliditetom kao zaposlenika sugovornice daju uglavnom pozitivne odgovore: *„Predani su onome što rade.“(S1)***,** *„...oni će ga savjesno odraditi.“(S1)***,** *„Marljivi su.Trude se.“(S2)***,** *„Neće odustati dok ne završe posao.“(S3)***,** *„...vrijedni su kao radnici, imaju želju za dokazivanjem.“ (S4)***,** *„...pedantni su i uporni, ne odustaju lako.“(S5).*

Rad ima ekonomsku, socijalnu i psihološku vrijednost za pojedinca te predstavlja potrebu, pridonoseći razvoju samostalnosti i osjećaju društvene vrijednosti. Za osobe s invaliditetom postoji još jedna dimenzija koja naglašava važnost rada, a to je socijalna integracija u društvo koja služi kao most između prepreka koje izviru iz stereotipa i

predrasuda društva prema njima samima. (Majsec i Sobota 2002) Treba naglasiti kako rad nije garancija uspješne socijalne integracije osoba s invaliditetom, ali je svakako preduvjet za njezino ostvarenje. (Kiš-Glavaš 2002) Prema navodima sugovornica zaposlene osobe s invaliditetom su zadovoljne radnom atmosferom: *„Kolege ih uglavnom dobro prihvaćaju.“(S1), „…pucaju od ponosa.“(S2), „…nakon određenog vremena prilagodbe i oni jako brzo postanu zadovoljni.“(S2), „Ankete kažu da su jako sretni, zadovoljni i samopouzdani.“(S3), „Zadovoljni su radnom atmosferom i suradnjom s kolegama.“(S4), „Dobro su prihvaćeni u kolektivu.“(S5), „Pridonose ugodnoj radnoj atmosferi, po riječima poslodavaca.“(S5).*

Podaci o broju nezaposlenih osoba s invaliditetom 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 u kojima sudjeluju osobe s invaliditetom. Djeca i mladi s teškoćama u razvoju mogu se nakon završetka osnovnog školovanja osposobljavati za samostalan rad u vrlo ograničenom broju zanimanja koja su prilično neprilagođena potrebama suvremenog tržišta rada (Babić i Leutar 2010), što potvrđuju i izjave naših sugovornica u kategoriji pitanja vezanih za obrazovne programe namijenjenje osobama s invaliditetom: *„…mali izbor zanimanja za koja se uopće mogu obrazovati.“(S2), „…zbog intelektualnih oštećenja teško da bi mogli na fakultete, a imaju mali izbor zanimanja prikladnih njihovim mogućnostima. “(S2), „…nakon završene srednje škole nisu konkurentni na tržištu rada.“(S4), „Školuju se za zastarjela zanimanja za koja ni u većim mjestima nema mogućnosti zaposlenja.“(S4), „…i dalje su prisutni zastarjeli programi obrazovanja u kojima sudjeluju osobe s invaliditetom.“(S5).* Osim na vrstu programa sugovornice u velikoj većini imaju primjedbu i na kvalitetu provođenja istih: *„Nedostaje stručnjaka, stručnih suradnika za rad s tom djecom.“(S3), „Nastavnike bi trebalo educirati o provođenju individualiziranih programa za učenike s teškoćama čime bi se omogućio optimalni razvoj njihovih znanja i sposobnosti.“(S4), „Zbog nedostatka prakse upitna je kvaliteta provođenja nastavnih programa.“(S5), „Učitelji nisu dovoljno educirani za rad s djecom s teškoćama u razvoju.“(S5).* Njihove izjave odgovaraju na drugo istraživačko pitanje: *Iz perspektive ispitanih sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom odgovaraju li današnji obrazovni programi za osobe s invaliditetom potrebama tržišta rada?*. Sugovornice se slažu da su trenutni obrazovni programi

zastarjeli, a broj mogućih zanimanja za koja se mogu obrazovati osobe s invaliditetom nedostatan. Sugovornice se slažu da je potrebno prilagoditi obrazovne programe mogućnostima osoba s invaliditetom ali i potrebama tržišta rada.

Iako je očigledno da su na zakonodavnoj razini učinjeni značajni pomaci ima još prostora za napredak. U kategoriji pitanja o smjernicama za poboljšanje odgovori koje sugovornice navode vezani su najčešće za informiranje poslodavaca o mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom, a njihovi odgovori ujedno odgovaraju i na treće istraživačko pitanje koje glasi: *Koje su preporuke ili smjernice za unapređenje kvalitete zapošljavanja osoba s invaliditetom iz perspektive sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom?* Sugovornice ističu:*„…više savjetodavnih programa usmjerenih na poslodavce.“(S4)***,** informiranje osoba s invaliditetom o vlastitim pravima: *„…više savjetodavnih programa usmjerenih na OSI.“(S4)***,** prilagođavanje obrazovnih programa tržištu rada: *„Mlade treba obrazovati za zanimanja s kojima će biti konkurentni na tržištu rada.“(S3),* povećanje stručnog kadra: *„nedostaje stručnjaka za rad s djecom s posebnim potrebama, kasnije OSI, hitno moramo poraditi na tome.“(S2),* pojednostavljenje administrativne procedure: *„Osigurati podršku poslodavcima za lakše snalaženje s administrativnim obvezama pri zapošljavanju OSI, ali i pri ostvarivanju poticaja. “(S4)* i povećanje kvota po uzoru na druge europske zemlje: *„Trebamo se ugledati na susjednu BiH i povećati kvote.“(S4).*
U posljednjoj kategoriji sugovornice navode primjere dobre prakse iz vlastitog iskustva: *„Jedna moja učenica mi se javi svake godine iz Makarske. Svake godine sve sritnija. Kaže da ima najveću plaću od svih. Zaposlili su je sezonski pa ostavili za stalno. Radi u fast foodu. “(S1) „Dobro surađujemo s pekarom Babić, oni zapošljavaju dosta OSI.“(S1)***,** *„Restorani dosta često ostave naše učenike iza prakse. Čak i iza sezone.“(S2)***,** *„Imamo dosta slučajeva gdje poslodavac napravi prilagodbu radnog mjesta za radnika koji je tokom svog radnog vijeka stekao invalidnost i više nije u mogućnosti obavljati dosadašnji posao.“(S3)* **,** *„Svaka zaposlena OSI je primjer dobre prakse i najbolja reklama.“(S4)***,** *„Imamo jednu krasnu suradnju s Nadalinom, gdje naši iz kartonaže idu svaki tjedan, pomažu pakirati čokolade i začine.“(S5).*

U ovom istraživanju je primijenjeno namjerno uzorkovanje prema prethodno definiranim kriterijima. S obzirom na broj sugovornika, dobiveni podaci reflektiraju viđenja,

doživljaje i iskustvo malog broja sugovornika. S ciljem omogućavanja većeg uopćavanja dobivenih rezultata istraživanja, u budućim istraživanjima bilo bi važno provesti više intervjua u različitim dijelovima RH, što bi dovelo do uključivanja većeg broja stručnjaka iz područja obrazovanja, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom. Većina provedenih istraživanja slične tematike usmjerena je stavove i iskustva poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, te na prikaz stanja i usporedbu s ostalim europskim zemljama. Stavovi i iskustva stručnjaka različitih profila koji rade na obrazovanju, profesionalnom usmjeravanju i rehabilitaciji osoba s invaliditetom jako su bitna komponenta za istraživanje, jer pravo su oni spona između poslodavaca i samih osoba s invaliditetom. Dobiveni rezultati ovog istraživanja mogu se koristiti kao polazište za daljnja opsežnija istraživanja ove tematike, kao i polazište za unapređenje prakse.

7. ZAKLJUČAK

Osobe s invaliditetom su teško zapošljiva kategorija nezaposlenih osoba. Razlog tome je uglavnom zbog toga što prilikom zapošljavanja u središte pozornosti dolazi njihov invaliditet, a ne njihove mogućnosti i sposobnosti za određeno radno mjesto. To ukazuje na potrebu za izbjegavanjem negativnih definicija i klasifikacija ove skupine koje mogu dovesti do pojačavanja segregacije osoba s invaliditetom. Prema istraživanjima, stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom od 30 do 50 % viša je u odnosu na ostalu populaciju. Loš položaj osoba s invaliditetom u svijetu rada dovodi ih do egzistencijalnih problema i socijalne nesigurnosti. Pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava i onemogućavanje ostvarivanja toga prava predstavlja njihovo kršenje i diskriminaciju. Rad ima psihološku, socijalnu i ekonomsku vrijednost za pojedinca te predstavlja potrebu, a pridonosi razvoju samostalnosti i osjećaju društvene vrijednosti. Za osobe s invaliditetom postoji još jedna bitna dimenzija koja naglašava važnost rada, a to je socijalna integracija u društvo koja služi kao most između prepreka koje izviru iz stereotipa i predrasuda društva prema njima samima.

Politika usmjerena prema tome dijelu populacije postaje sve značajnija, posebice posljednjih 30-ak godina, a izrazitu joj pažnju poklanjaju međunarodne organizacije i zapadne demokracije, a u posljednjem desetljeću sve više i Republika Hrvatska. U novije vrijeme uvelike se radi na poboljšavanju položaja osoba s invaliditetom općenito, osobito na tržištu rada. Brojne mjere koje su donesene utjecale su na pozitivan pomak na tom području, no prostora za napredak još ima. Svako razvijeno društvo, kada su u pitanju osobe s invaliditetom, teži izjednačavanju njihovih mogućnosti s mogućnostima ostalih građana. Kako bi se njihove mogućnosti za zapošljavanje i rad izjednačile s mogućnostima ostalih, u pravilu je potrebno njihovo zapošljavanje dodatno poticati i potpomagati. Slaba vidljivost potencijala ove populacije, nedovoljna informiranost o njihovim mogućnostima i sposobnostima, nedovoljna informiranost poslodavaca o mogućnostima zapošljavanja osobe s invaliditetom, zastarjeli obrazovni programi, manjak stručnjaka za rad s osobama s invaliditetom samo su neki od problema na kojima je potrebno još raditi.

Činjenica jest da još uvijek mnogi poslodavci vide u odredbama koje se odnose na kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom namet. Najveća predrasuda i ujedno najveća prepreka za zapošljavanje osoba s invaliditetom je upravo mišljenje da invaliditet automatski podrazumijeva i nemogućnost da osoba kvalitetno obavlja svoj posao. Potrebno je intenzivno i sveobuhvatno raditi na podizanju razine svijesti poslodavaca o mogućnostima osoba s invaliditetom, a najbolji nositelji aktivnosti senzibilizacije poslodavaca bili bi upravo oni poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. Upravo oni navode da su osobe s invaliditetom kao zaposlenici izrazito predani svom poslu, usredotočeni i marljivi te zbog toga često služe i kao uzor drugim djelatnicima

Kad je riječ o radnoj konkurentnosti osoba s invaliditetom, na njoj je potrebno raditi već od samog nastanka invaliditeta što podrazumijeva prije svega ranu intervenciju, a nakon toga zajedničke i koordinirane napore svih segmenata društva u cilju njihove radne i socijalne integracije. Iznimno je bitno i usklađeno djelovanje sustava zdravstva i socijalne skrbi, obrazovanja i zapošljavanja, udruga osoba s invaliditetom te raznih drugih organizacija i stručnjaka. Jednak pristup obrazovanju temeljni je preduvjet za društvenu uključenost i neovisnost osoba s invaliditetom.

Rezultati istraživanja odgovaraju na tri istraživačka pitanja. Prvo istraživačko pitanje glasi : *Kakva je percepcija ispitanih sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom o zakonskoj regulativi vezanoj za položaj osoba s invaliditetom na tržištu rad?.* Sugovornice su u svojim izjavama uglavnom zadovoljne sa trenutnom zakonskom regulativom vezanom za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Primjećuju znatan napredak na tom području u odnosu na prije, ali smatraju da mjesta kao i potrebe za napredak ima. Zadovoljne su i kvalitetom zakona kao i provedbom u praksi, a kao razloge potencijalnih ne provođenja zakona navode nepoznavanje zakona. Jedna zamjerka vezana za provedbu zakona u praksi odnosi se na kvotno zapošljavanje, točnije na zamjensko ispunjavanje kvota. Sugovornica smatra da pojedini načini zamjenskog ispunjavanja kvota ipak nisu zaživjeli u praksi.

Drugo istraživačko pitanje glasi: *Iz perspektive ispitanih sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom odgovaraju li današnji obrazovni programi za osobe s invaliditetom potrebama tržišta rada?.* Sugovornice se slažu da su trenutni obrazovni programi zastarjeli, a broj mogućih zanimanja za koja se mogu obrazovati osobe s invaliditetom nedostatan, isto tako smatraju da je potrebno prilagoditi obrazovne programe mogućnostima osoba s invaliditetom ali i potrebama tržišta rada. U posljednjem istraživačkom pitanju koje glasi: *Koje su preporuke ili smjernice za unapređenje kvalitete zapošljavanja osoba s invaliditetom iz perspektive sugovornika iz područja obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom?*. Sugovornice ističu da je potrebno informirati osobe s invaliditetom o vlastitim pravima**,** prilagoditi obrazovne programe tržištu rada, povećati broj stručnog kadra, pojednostavniti administrativne procedure te povećati kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom po uzoru na druge europske zemlje.

Rezultati ovog istraživanja ukazuju da je iznimno važno voditi računa o kvalitetnom osnovnoškolskom i srednjoškolskom obrazovanju, te osposobljavanju za konkurentna zanimanjima na tržištu rada. Kod zapošljavanja, mjere zapošljavanja nužno trebaju uključivati i sustavno informiranje u svrhu uklanjanja predrasuda o osobama s invaliditetom. Prijedlozi sugovornica vezani za ovu temu idu u smjeru pojačane potrebe za informiranjem poslodavaca o mogućnostima zapošljavana osoba s invaliditetom kao i potrebe o informiranju samih osoba s invaliditetom o vlastitim pravima. Sugovornice prepoznaju važnost i kvalitetnog obrazovanja, točnije obrazovanja koje odgovara

potrebama tržišta rada. Nositelji tog obrazovanja i osposobljavanja za zanimanja trebaju biti educirani stručnjaci, a njihov broj se mora povećati. Ističu važnost i administrativnog pojednostavljenja procedure zapošljavanja osoba s invaliditetom, a kao uzor po kojem trebamo raditi navode susjedne zemlje s većim kvotnim sustavom zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Otvoreno tržište rada treba biti krajnje odredište zapošljavanja osoba s invaliditetom. Dosadašnji napori Republike Hrvatske, kao članice Europske Unije, u provođenju strategije Europa 2020. nisu zanemarivi, ali itekako mogu i moraju biti konzistentniji i u skladu s novonastalim trendovima. Kroz savjetodavne modele po uzoru na europske države treba poticati razvijanje odnosa s poslodavcima koji u Hrvatskoj pokazuju dobru volju za uključivanjem osoba s invaliditetom na tržište rada. Možemo zaključiti da je potreban konstantan i sustavan rad na zapošljavanju osoba s invaliditetom i njihovoj integraciji u redovite uvjete te rad na smanjenju stigmatizacije u društvu i buđenju svijesti da osobe s invaliditetom mogu postići profesionalni uspjeh, jednako kao i drugi članovi društvene zajednice. Od rada osoba s invaliditetom brojne su koristi za društvo u cjelini, no najveća je svakako ekonomska isplativost. Nema tako bogate države koja bi se mogla odreći materijalnog doprinosa što ih svojim radom ostvaruju osobe s invaliditetom. Stoga je cilj da osobe s invaliditetom postanu stvaratelji, a ne isključivo korisnici sredstava državnog proračuna. Odreći se radnog potencijala, znanja i vještina osobe s invaliditetom samo zbog predrasuda ili neznanja velik je gubitak za poslodavce i čitavu zajednicu.

8. LITERATURA

- Adanić, S. (2010) Strategija promicanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. *Profesionalna rehabilitacija osoba s invaliditetom – vrata za ponovni ulazak u svijet rada*, Zagreb.
- Allan, J. (2010) The sociology of disability and the struggle for inclusive education. *British Journal of Sociology of Education*, 31:5, str.603-619.
- Babić Z., Leutar Z. (2010) Položaj osoba s invaliditetom a tržištu rada. *Socijalna ekologija*, .Zagreb, 19(2), str.195-214.
- Barnes, C. (2012) *Disability, work and walfare*. Sociology Compass 6(6), str.472-484
- Barton, L. (1996) *Disability and Society: Emerging issues and Insights*. Personal education Limited, str.3-18.
- Bežovan, G., (2008) *Civilno društvo i kombinirana socijalna politika*, u: V. Puljiz, G. Bežovan, T. Matković, Z. Šućur & S. Zrinščak, *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, str. 391-436.
- Buljevac M., Leutar Z. (2010) *Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije*, str.79-100.
- Čokolić S., Leburić A., Žaja M. (2013) *Invalidnost-Tolerancije*.Split: Tisak, Redak
- Eurofound (2018) The social and employment situation of people with disabilities, Publication office of the European Union, Luxembourg
- Fullana J. Pallisera M., Vilà M. (2007) Work integration of people with disabilities in the regular labour market: what can we do to improve these process. *Journal of Intellectual&Developmental Disability* 32(1), str.1-23.
- Gillham, B. (2005) Research Interviewing - the range of techniques. *New York: Open University Press.*
- Hill, M. (2010) *Proces stvaranja javnih politika.* Zagreb: Fakultet političkih znanosti.
- Hughes, B., Paterson, K. (1997) The Social Model of Disability and the Disappearing Body: Towards a sociology of impairment. *Disability & Society*, 12:3, str.325-340.
- Ivančić, Đ. (2012) *Pokazatelji kvalitete inkluzivne osnovne škole*. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveuĉilišta u Zagrebu
- Kiš-Glavaš, L. (2002) Profesionalna rehabilitacija osoba s posebnim potrebama. *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom,* Zagreb.
- Kiš-Glavaš, L. (2009) Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. *Revija socijalne politike*, 16(3), str.299-309.
- Kiš-Glavaš, L., Majsec-Sobota, V., Sučec, J., Zećirević, M. (2010) Profesionalna rehabilitacija osoba s invaliditetom – vrata za ponovni ulazak u svijet rada u Republici Hrvatskoj. *Profesionalna rehabilitacija osoba s invaliditetom – vrata za ponovni ulazak u svijet rada*, Zagreb.

- Kokorić B., Berc G., Rusac S. (2012) Satisfaction with life and informal and formal sources of support among people with disabilities. *Društvena istraživanja*, 1(115), str. 19-38.
- Leutar Z., Štambuk A. (2005) Stavovi mladih prema osobama s tjelesnim invaliditetom. *Revizija za sociologiju,* 37(1-2), str.91-102.
- Mabbett, D. (2005) The Development of Rights-based Social Policy in the European Union: The Example of Disabilty Rights. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 43 (1), str. 97-120.
- Majsec Sobota, V. (2002) Prijedlozi međunarodne organizacije rada (MOR) u vezi zapošljavanja osoba s invaliditetom. *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom,* Zagreb.
- Marinić, M. (2008) Jesu li osobe s invaliditetom "invalidi"? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba izjednačavanja mogućnosti. *Društvena istraživanja*, 17 (1-2), str. 199-221.
- Marković L., Baturina D., Babić Z. (2017) Socijalna poduzeća za radnu integraciju (WISE) u postsocijalističkim zemljama. *Hrvatska revizija za rehabilitacijska istraživanja*, 53(1), str.139-158.
- Mihanović V. (2011) Invaliditet u kontekstu socijalnog modela. *Hrvatska revizija za rehabilitacijska istraživanja*, 47(1), str.72-86.
- Milas, G. (2005). Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima. Jastrebarsko: Naklada Slap
- Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007.do 2015. godine:NN, br. 63/2007
- Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. godine, NN 42/17
- Ostojić Baus, J. (2018) Kombinirana socijalna politika prema osobama s invaliditetom − podrška socijalnom modelu invaliditeta. *Revija socijalne politike*, 25 (1), str. 49-66.
- Oliver, M. (1996) *Understanding Disability: from theory to practice*. London.
- Oliver, M., Barnes, C. (2010) Disability studies, disabled people and the struggle for inclusion. *British Journal of Sociology of Education,* 31:5, str.547-560.
- Petek, A. (2011) Transformacija politike prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj: analiza ciljeva. *Anali Hrvatskog politološkog društva: časopis za politologiju*, 7 (1), str.101-121.
- Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom NN 75/18
- Pravilnik o utvrđivanju kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom NN 75/18
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom NN 75/18
- Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2016) Izvješće o radu. Zagreb
- Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2019) Izvješće o radu. Zagreb
- Pravobranitelj za osobe sa invaliditetom, Vizija i misija, dostupno na: http://posi.hr/vizija-i-misija/ (pristupljeno: 10.rujna 2018.)
- Rački, J. (1996) Osobe s invaliditetom u svijetu rada koji se mijenja. *Defektologija*, 31, 1-2, Zagreb.

- Rismondo, M. (2004) Invalidnost i invaliditet, dostupno na: http://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/publikacije/revija/3/072-079.pdf (pristupljeno: 10.rujna 2018.)
- Skočić Mihić S., Kiš-Glavaš L. (2010): Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama: Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje. *Revija socijalne politike,* 3(17), str.387-395.
- Slonjšak, A. (2012) Uloga Ureda pravobraniteljice u praćenju provedbe politike za osobe s invaliditetom. Zagreb, dostupno na: https://mdomsp.gov.hr/userdocsimages/arhiva/files/65208/A%20Slonj%C5%A1ak.pdf (pristupljeno: 10.rujna 2018.)
- Smojver, S. (2019) Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom – pozitivni primjeri prakse u svijetu.
- Središnji državni portal (2018) Poticaji pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, dostupno na: https://gov.hr/moja-uprava/poslovanje/potpore-poslodavcima/poticaji-pri-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom/1835 (pristupljeno: 10.rujna 2018.)
- Stuart, H. (2006) *Mental illness and employment discrimination. Current opinion in psychiatry*, 19, str.522-526.
- Šribar, P. (2002) Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, 118-125.
- Šutalo, V. (2010) Pravo na obrazovanje osoba s invaliditetom uz poticajne mjere Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa. *Profesionalna rehabilitacija osoba s invaliditetom – vrata za ponovni ulazak u svijet rada,* Zagreb.
- Thomas, C. (2004) How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society*, 19:6, str. 569-583.
- Ujedinjeni narodi (2006) *Konvencija o pravima osoba s invaliditetom*. New York: Ujedinjeni narodi.
- Unger, D. (2002) Employers Attitudes Towward Persons with Disabilities in the Workforce: Mith or Realities?. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 17, 1,2-9.
- Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14
- Vajda Halak Ž., Romić D., Kolar J. (2014) Uloga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u socijalnoj integraciji osoba s invaliditetom; *Pravni vjesnik*, 30(2), str.393-403.
- Vincetić, V., Babić, Z., Baturina, (2013) Definiranje područja i potencijal razvoja socijalnog poduzetništva Hrvatske u komparativnom kontekstu. *Ekonomski pregled,* 64(3), str.256- 278.
- Zakon o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom, NN 64/01
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju NN 10/97, 107/07, 94/13
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji I zapošljavanju osoba sa invaliditetom, NN 143/2, 157/13, 152/14, 39/18
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti NN 150/08, 155/09, 71/10, 139/10, 22/11,84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14,154/14
- Zakonu o mirovinskom osiguranju NN, 157/13, 151/14, 33/15

- Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, Poticaji, dostupno na: http://www.zosi.hr/zavod/poticaji/ (pristupljeno: 10.rujna 2018.)
- Žiljak, T. (2005) Invaliditet je pitanj ljudskih prava: Može li obrazovanje pomoći njihovu ostvarenju. *Anali hrvatskog politološkog društva*: Studije, str.247-259.

9. PRILOZI

POLUSTRUKTURIRANI INTERVJU – VODIČ

„Požaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja u Republici Hrvatskoj“

Filozofski fakultet u Zagrebu

Odsjek za sociologiju

Ime i prezime: _____

Voditelj/-ica intervjua: _____

Datum: _____

Trajanje intervjua: _____

Mjesto: _____

1. OSOBNI PODACI
    1. Spol
    2. Dob sudionika
    3. Područje rada:
        a) Obrazovanje
        b) Rehabilitacija
        c) Profesionalna orijentacija
    4. Stupanj završenog obrazovanja

2. ORGANIZACIJA RADA USTANOVE
    1. U kojoj ustanovi radite?
    2. Koliko godina radnog staža imate?
    3. Koliko ustanova ima štićenika/zaposlenih?

3. RAZMIŠLJANJA I ISKUSTVA O TRENUTNOJ SITUACIJI U ZAKONODAVSTVU I USTANOVI

    1. Pridonosi li trenutna zakonska regulativa poboljšanju položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada?
    2. Kakva je kvaliteta provedbe zakona u praksi?
    3. Kakva je učinkovitost donesenih zakona u praksi?

4. Jeste li zadovoljni trenutnim zakonskim okvirom veznim za obrazovanje i rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom?
5. Što mislite o kvotnom zapošljavanju?
6. Kakva je suradnja Vaše ustanove sa širom zajednicom u odnosu na ovu problematiku?
7. Kakva s poslodavcima?
8. Kakva je međuinstitucionalna suradnja (s drugim ustanovama zaduženim za obrazovanje, rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom) ?

4. OSOBE S INVALIDITETOM
    1. Iz vašeg iskustva, gdje najčešće se zapošljavaju osobe s invaliditetom?
    2. Na osnovu kakvih ugovora najčešće zasnivaju radni odnos?
    3. Jeste li upoznati s teškoćama s kojima se susreću Vaši štićenici pri zapošljavanju? Ako jeste, koje su to?
    4. Jeste li Vaši zaposleni štićenici zadovoljni atmosferom na radom mjestu?
    5. Smatraju li da ih kolege na poslu prihvaćaju?

5. PREPORUKE/ SMJERNICE ZA POBOLJŠANJE
    1. Na koji način utjecati na promjenu negativnog stava javnosti i poslodavaca u odnosu na ovu problematiku?
    2. Mogu li mediji pozitivno utjecati na stav javnosti? Koji? Kako?
    3. Jeli potrebno mjenjati kurikulum?
    4. Jesu li sadašnji obrazovni programi primjereni osobama s posebnim invaliditetom i odgovaraju li potrebama tržišta rada?
    5. Smatrate li da je dovoljan broj stručnjaka zadužen za obrazovanje, rehabiltaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u vašoj ustanovi, ali i općenito?
    6. Smatrate li da imamo dovoljno raširenu mrežu usluga za pomoć osobama s invaliditetom u našem gradu ?

6. POZITIVNI PRIMJERI IZ PRAKSE

10. SAŽETAK

Osobe s invaliditetom čine oko 10 posto ukupnog stanovništva. Politika prema tome dijelu populacije postaje sve značajnija, posebice posljednjih 30-ak godina, a izrazitu joj pažnju poklanjaju međunarodne organizacije i integracije, zapadne demokracije, a u posljednjem desetljeću sve više i Republika Hrvatska. Pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava i onemogućavanje ostvarivanja toga prava predstavlja njihovo kršenje i diskriminaciju. U ovom radu će se predstaviti stavovi stručnjaka različitih profila o ovoj temi, a koji rade na obrazovanju, profesionalnom usmjeravanju i rehabilitaciji osoba s invaliditetom, zato što su upravo oni spona između poslodavaca i samih osoba s invaliditetom. Ciljevi ovog rada će se ostvariti pregledom i prikazom postojeće literature na tu temu i intervjuiranjem obrazovno-socijalnih djelatnika koji će iz prve ruke moći dati uvid u položaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja RH. S obzirom na mali broj domaćih studija na tu temu, ovim radom naglašava se potreba za uvažavanjem perspektive posrednika između samih osoba s invaliditetom i poslodavaca. Prijedlozi sugovornika vezani za ovu temu idu u smjeru pojačane potrebe za informiranjem poslodavaca o mogućnostima zapošljavana osoba s invaliditetom kao i potrebe o informiranju samih osoba s invaliditetom o vlastitim pravima, prepoznaju važnost i kvalitetnog obrazovanja, točnije obrazovanja koje odgovara potrebama tržišta rada. Nositelji tog obrazovanja i osposobljavanja za zanimanja trebaju biti educirani stručnjaci, a njihov broj se mora povećati. Ističu važnost i administrativnog pojednostavljenja procedure zapošljavanja osoba s invaliditetom, a kao uzor po kojem trebamo raditi navode susjedne zemlje s većim kvotnim sustavom zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Ključne riječi: osobe s invaliditetom, zapošljavanje, obrazovanje, kvotni sustav zapošljavanja

SUMMARY

People with disabilities make up about 10 percent of the total population. The policy towards this part of the population is becoming more and more important, especially in the last 30 years, with the international organizations and integrations, Western democracies, and in the last decade the Republic of Croatia. The right to work and employment for people with disabilities is one of the fundamental human rights, and to prevent them from realization of that right is a violation and discrimination. This paper will present the views of experts of different profiles on this topic, who work on education, vocational guidance and rehabilitation of persons with disabilities, because they are the link between employers and persons with disabilities. The goals of this paper will be achieved by reviewing existing literature on the subject and interviewing educational and social workers who will be able to give first-hand insight into the position of persons with disabilities in the Croatian employment system. Given the paucity of domestic studies on the subject, this paper emphasizes the need to appreciate the perspective of mediators between persons with disabilities and employers. The interlocutors' suggestions regarding this topic go in the direction of an increased need for informing employers about the possibilities of employed persons with disabilities, as well as the need to inform disabled persons about their rights, recognize the importance of quality education, more specifically education that meets the needs of the labor market. Holders of this education and training for the professions should be educated professionals, and their numbers must increase. They also emphasize the importance of administrative simplification of the procedure for employing persons with disabilities, and as a model to follow the quotations from neighboring countries with a larger quota system for employing persons with disabilities.

Keywords: people with disabilities, employment, education, quota system of employment