Društveno ekonomska i psihološka dobrobit zapošljavanja za osobe s invaliditetom

Božić-Žalac, Tamara

Master's thesis / Diplomski rad

2018

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

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:972168

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**



Repository / Repozitorij:

Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository







Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko – rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

Društveno – ekonomska i psihološka dobrobit zapošljavanja za osobe s invaliditetom

Tamara Božić – Žalac

Zagreb, rujan 2018.

Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko – rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

Društveno – ekonomska i psihološka dobrobit zapošljavanja za osobe s invaliditetom

Tamara Božić – Žalac

Mentorica:

prof. dr. sc. Lelia Kiš – Glavaš

Zagreb, rujan 2018.

Izjava o autorstvu rada

Izjavljujem da sam osobno napisala rad *Društveno – ekonomska i psihološka dobrobit zapošljavanja za osobe s invaliditetom* i da sam njegova autorica.

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

Rad je napisan pod mentorstvom prof. dr. sc. Lelie Kiš-Glavaš na Odsjeku za Inkluzivnu edukaciju i rehabilitaciju Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Tamara Božić – Žalac

Mjesto i datum: Zagreb, rujan 2018.

~ Zahvala ~

Zahvaljujem se svojoj mentorici prof. dr. sc. Lelii Kiš – Glavaš za uloženi trud, strpljenje, dobru volju, podijeljeno iskustvo i usmjeravanje pri izradi ovog diplomskog rada.

Hvala svim profesorima na susretljivosti i spremnosti na pomoć. Dali ste nam puno više od obrazovanja.

Posebno hvala dragim prijateljicama na fakultetu. Hvala za svaki smijeh i razgovor kojima smo skratile duge pauze. Vaše je društvo ove studentske dane učinilo nezaboravnim. Hvala Lei za daleko najzabavniji unos podataka i svu pomoć.

Najdražem Jasperu. Za razumijevanje, motivaciju i beskrajnu podršku. Hvala za, neophodnu mi, tehničku pomoć.

Mojoj baki, a posebice djedu, koji je vjerovao u mene na razini na kojoj nitko nije. Najboljoj tetki za beskrajan smijeh i podršku. Dragoj obitelji koja je, bez obzira na udaljenost, moj najveći fan.

Naposlijetku, najveće hvala mojoj dragoj mami. Hvala na ovoj jedinstvenoj prilici koju si mi dala bez obzira na okolnosti i što si me uvijek podupirala u mojim snovima. Za sav trud, smijeh, ohrabrivanje, razumijevanje, usmjeravanje i povjerenje tijekom mog čitavog školovanja. Sve što jesam dugujem tebi.

Društveno-ekonomska i psihološka dobrobit zapošljavanja za osobe s invaliditetom

Tamara Božić-Žalac

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Odsjek za Inkluzivnu edukaciju i rehabilitaciju

Mentorica: prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

Sažetak rada:

Pravo na rad za osobe s invaliditetom prepoznato je Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom (UN, 2006) koju je i Republika Hrvatska (RH) ratificirala. U Republici Hrvatskoj prava osoba s invaliditetom na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad propisana su Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/2013, 152/14, 39/18). Unatoč zakonskoj regulativi, osobe s invaliditetom se suočavaju s brojnim preprekama pri zapošljavanju. Uzroke otežanom zapošljavanju osoba s invaliditetom možemo pronaći u nižoj formalnoj razini obrazovanja, lošoj gospodarskoj situaciji, predrasudama i negativnim stavovima poslodavaca, kao i njihovoj zabrinutosti o radnoj sposobnosti osoba s invaliditetom i potrebnim prilagodbama. U prilog potrebi zapošljavanja osoba s invaliditetom svakako govore i dobrobiti koje osobe s invaliditetom pritom ostvaruju. Zaposlenost je najvažniji način održavanja prihoda, nužnih za financijsku sigurnost i punopravno sudjelovanje u društvu (Honey, 2004). Rad osigurava smislenu organizaciju vremena i prilike za razvoj novih vještina tijekom sudjelovanja u različitim aktivnostima. Obavljanje plaćenih i značajnih poslova pomoći će osobama s invaliditetom u stjecanju društveno vrednovanih uloga i izgradnji društvenog identiteta (Wolfensberger, 1972 prema Jenkins, 2002). Zaposlenost je put prema stjecanju neovisnosti i osjećaju pripadnosti (Jenkins, 2002). Rad doprinosi fizičkom i mentalnom zdravlju osobe i jačanju samopouzdanja (Wadell i Burton, 2006 prema Kulkarni i Kote, 2014). Zaposlenost nudi izazove, stimulaciju i pruža osobno zadovoljstvo (Baume i Kay, 1995; Reark Research, 1993 prema Honey, 2004). Cilj ovog diplomskog rada je dobiti uvid u perspektivu osoba s invaliditetom zaposlenih u poduzećima grupacije Calzedonia u Republici Hrvatskoj o društveno-ekonomskoj i psihološkoj dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom. Problemska pitanja koja proizlaze iz ovog cilja su: postoje li dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom i koje su dobrobiti koje ostvaruju. S obzirom na cilj istraživanja i postavljena istraživačka pitanja u ovom je istraživanju korišten kvalitativni pristup prikupljanja podataka. Kao tehnika prikupljanja podataka odabrana je metoda grupnog intervjuiranja ili grupne diskusije odnosno fokus grupa u kojoj je sudjelovalo šest osoba s invaliditetom različitih vrsta oštećenja. Podaci prikupljeni istraživanjem pokazuju da sudionici prepoznaju brojne dobrobiti rada: financijski doprinos rada, doprinos rada osobnom razvoju i sigurnosti, osjećaju vlastite dobrobiti i neovisnosti, doprinos rada za obitelj, ostvarivanje interakcija i međuljudske odnose. Izrazili su zadovoljstvo inkluzivnom praksom poduzeća u kojem rade te pritom dali i važne prijedloge poboljšanju vlastite kvalitete rada.

Ključne riječi: osobe s invaliditetom, rad, zapošljavanje, društveno-ekonomska dobrobit, psihološka dobrobit

Socio-economic and psychological benefits of employment for people with disabilities

Tamara Božić-Žalac

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

Mentor: Lelia Kiš-Glavaš, PhD, full professor

Summary:

The right of persons with disabilities to work is recognized by Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN, 2006), which is also ratificated by Republic of Croatia. Right of persons with disabilities to professional rehabilitation, employment and work are given by Act on professional rehabilitation, employment and work of persons with disabilities (NN 157/2013, 152/14, 39/18). Despite legislation, persons with disabilities still face many barriers to employment. Difficulties which persons with disabilities face are caused by lower educational level, poor economic situation, prejudice and negative attitudes of employers, as well as worries they have about working ability of people with disabilites and necessary adjustments. In favor of employing persons with disabilities go benefits which employed persons with disabilites experience. Employment is the most important way of maintaining income necessary for financial security and full participation in society (Honey, 2004). Work provides meaningful time organisation and gives opportunities to develop new skills by participating in different activities. Performing meaningful and paid work helps persons with disabilities to acquire valued social roles and build social identity (Wolfensberger, 1972 according to Jenkins, 2002). Employment is way to establish independence and feeling of belonging (Jenkins, 2002). Work contributes to physical and mental health, and builds self-confidence (Wadell i Burton, 2006 according to Kulkarni i Kote, 2014). Employment offers challenge, stimulation and personal satisfaction (Baume i Kay, 1995; Reark Research, 1993 according to Honey, 2004). The aim of this thesis is to get insight in perspective of persons with disabilities employed in different companies of affiliation of Calzedonia in Republic of Croatia, with regard to socio-economic and psychological benefits of employment for persons with disabilities. There are two research questions: are there any benefits of employing people with disabilities and which are those. Given the aim of the research and set up research questions in this study used a qualitative approach to data collection. As data collection technique was chosen method of group interviews or group discussions and focus groups in which participated six people with disabilities with different types of disability. Data collected by the survey indicate that participants recognize many benefits of work: financial benefit, benefits of work to personal development and feelings of safety, personal benefits and independence, benefits of work for families and interpersonal relationships and interactions. They expressed their satisfaction with inclusive practice of company they work for and gave important suggestions for improvment of their own work quality.

Key words: people with disabilities, work, employment, socio-economic benefit, psychological benefit

SADRŽAJ

1 UVOD 1
1.1 Tko su osobe s invaliditetom? 1
1.2 Rad i zapošljavanje 2
1.3 Uloga rada u životu čovjeka 3
1.4 Dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom 5
1.4.1 Dobrobiti zapošljavanja s obzirom na funkcije rada 5
1.4.1.1 Ekonomska dobrobit rada za osobe s invaliditetom 5
1.4.1.2 Psihološka dobrobit rada za osobe s invaliditetom 6
1.4.1.3 Društvena dobrobit rada za osobe s invaliditetom 7
1.4.1.4 Doprinos rada osobnom rastu i razvoju osoba s invaliditetom 9
1.4.2 Dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom s obzirom na model zapošljavanja 9
1.5 Nezaposlenost osoba s invaliditetom 13
1.5.1 Prepreke zapošljavanju osoba s invaliditetom u svijetu 14
1.5.2 Prepreke zapošljavanju osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj 18
1.6 Aktualni propisi iz područja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj 22
1.7 Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom 29
1.8 Grupacija Calzedonia u RH 30
2 PROBLEM ISTRAŽIVANJA 32
2.1 Problem 32
2.2 Cilj 33
2.3 Istraživačka pitanja 33
3 METODE PRIKUPLJANJA PODATAKA 34
3.1 Sudionici 34
3.2 Metoda prikupljanja podataka 35
3.2.1 Pitanja za fokus grupu 35
3.3 Način prikupljanja podataka 36
4 KVALITATIVNA ANALIZA PODATAKA 39
5 INTERPRETACIJA NALAZA ISTRAŽIVANJA 65
6 ZAKLJUČAK 69
7 LITERATURA 72
PRILOZI .....

Popis tablica

Tablica 1. Tijek kodiranja podataka za istraživačko pitanje: „*Koje dobrobiti rada osobe s invaliditetom prepoznaju u vlastitom iskustvu rada?*“ 40
Tablica 2. Prikaz kategorija i podkategorija teme istraživanja „Dobrobiti i iskustvo rada osoba s invaliditetom“ 60

1 UVOD

1.1 Tko su osobe s invaliditetom?

Budući da se radi o vrlo heterogenoj populaciji čije su definicije različite s obzirom na sustave, ali i države, na početku ovog rada bit će definirana populacija osoba s invaliditetom. U svijetu živi više od milijardu osoba s nekom vrstom invaliditeta, tj. oko 15% svjetske populacije čine osobe s invaliditetom (WHO, 2011). Prema podacima iz Hrvatskog registra o osobama s invaliditetom koji se vodi pri Hrvatskom zavodu za javno zdravstvo (HZJZ) u Hrvatskoj živi 511 850 osoba s invaliditetom od čega 307 934 (60%) čine muškarci i 203 916 (40%) žene. Na taj način osobe s invaliditetom čine oko 11,9% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske (RH). Najveći broj osoba s invaliditetom, njih 243 206 (48%) je u radno aktivnoj dobi (19-64 godina), dok je u skupini osoba starijih od 65 godina 229 589 (45%) osoba s invaliditetom (HZJZ, 2017).

Kako je navedeni podatak o broju osoba dobiven temeljem Hrvatskog registra o osobama s invaliditetom, na početku ću navesti definiciju osoba s invaliditetom danu Zakonom o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom (NN 64/01), koji kaže da je osoba s invaliditetom: „osoba koja ima trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti izvršenja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi, nastale kao posljedica oštećenja zdravlja, a prema stupnjevima i mjerilima navedenim u člancima 4 do 14 ovoga Zakona.“ Hrvatskim registrom o osobama s invaliditetom prepoznato je jedanaest vrsta tjelesnih i mentalnih oštećenja. Klasifikacija oštećenja obuhvaća: oštećenja vida, oštećenja sluha, oštećenja govorno-glasovne komunikacije, oštećenja lokomotornog sustava, oštećenja središnjeg i perifernog živčanog sustava, oštećenja drugih organa i organskih sustava (dišni, cirkulacijski, probavni, endokrini, kože i potkožnog tkiva i urogenitalni), mentalnu retardaciju, autizam, duševne poremećaje te postojanje više vrsta oštećenja. Ova je definicija u duhu medicinskog modela zaštite osoba s invaliditetom te se temelji na staroj Međunarodnoj klasifikaciji oštećenja, invaliditeta i hendikepa koju je 1980. predložila Svjetska zdravstvena organizacija. Veliki odmak od medicinskog i priklanjanje socijalnom modelu u definiranju invaliditeta izražen je najnovijom verzijom Međunarodne klasifikacije funkcioniranja, invaliditeta i zdravlja (WHO, 2011). Ona definira invaliditet kao krovni pojam za oštećenja, ograničenja aktivnosti i participacije. Na funkcioniranje pojedinca i invaliditet gleda kao na

rezultate uzajamnog djelovanja fizičkog ili mentalnog stanja osobe, te društvenog i fizičkog okruženja. Invaliditet nije obilježje osobe već niz činitelja od kojih mnoge stvara društveno okruženje (Šostar i sur., 2006). Invaliditet kao rezultat međudjelovanja osobe s oštećenjima i prepreka koje proizlaze iz okoline promatra i Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom (2006) koju je Hrvatska među prvima potpisala i ratificirala. Prema Konvenciji, osobe s invaliditetom: „(...) uključuju one koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima." (UN, 2006).

Invaliditet kao stanje zdravlja, tjelesnog integriteta i životnih sposobnosti pojavljuje se i u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18). Članak 3 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18) daje sljedeće definicije:

„1. Osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

2. Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti je osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti.

3. Iznimno, osobom s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti smatra se i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti."

1.2 Rad i zapošljavanje

Rad se najčešće definira kao svrsishodna i organizirana čovjekova aktivnost usmjerena postizanju nekih korisnih učinaka kojima se zadovoljavaju različite individualne, ali i društvene potrebe (Petz, 1992 prema Proroković i sur., 2009). Zaposlenost je dobrovoljan, institucionalno reguliran, ugovoren odnos razmjene između dvije strane pri čemu jedna nastoji prodati, a druga kupiti rad, uglavnom za novac (Fryer i Payne, 1986 prema Katovčić,

2004). Zaposlenost karakteriziraju četiri faktora: dohodak, dobrovoljni odnos razmjene, institucionalni odnos i rad (Fryer i Payne, 1986 prema Katovčić, 2004). U današnjem svijetu rad ima veliku važnost za svaku osobu. Dovoljno je obratiti pozornost na količinu vremena koju pojedinac ulaže u rad. U većini industrijaliziranih zemalja prosječna radno sposobna osoba gotovo trećinu vremena provede radeći. Ukoliko u obzir uzmemo i potrebna obrazovanja i osposobljavanje, vidjet ćemo da pripremanje za rad počinje rano i ima važnu ulogu u životu svake osobe (Katovčić, 2004).

1.3 Uloga rada u životu čovjeka

Značenje rada u životu svake osobe je višestruko. Iako se većinom kao primarna izdvaja ekonomska funkcija rada kao izvora nužnih financijskih resursa, rad ima i druge bitne funkcije (Šverko, 1991 prema Šverko i Galić, 2009). Jedna od funkcija je i društvena funkcija, što znači da radom pojedinac ostvaruje i potvrđuje svoju društvenu i građansku ulogu, povezuje se s drugima, ostvaruje socijalne interakcije te uspostavlja i razvija prijateljske odnose. Ono što pojedinac radi na svom poslu utječe na status koji ima u društvu, pa rad predstavlja i izvor društvenog statusa i prestiža. Također, još jedna nezanemariva je psihološka funkcija rada (Šverko i Galić, 2009). Rad pojedincu omogućuje razvoj osobnog identiteta i osjećaj korisnosti, iz kojih proizlazi i samopoštovanje pojedinca, kao i uvjerenje o vlastitoj vrijednosti (Jahoda, 1981; Judge i Klinger, 2008 prema Akkerman i sur., 2016). Također, rad može biti i izvor samoaktualizacije pojedinca, odnosno mogućnosti ispunjenja vlastitih kreativnih potencijala (Šverko i Galić, 2009). Zaposlenost i rad osobi daju osjećaj sudjelovanja za veću, kolektivnu svrhu (Ta i sur., 2011). Ostvarivanjem prava na rad osoba pronalazi mjesto u zajednici te se uključuje u svrshishodne životne aktivnosti (Kiš-Glavaš, 2009b).

Kvaliteta radnog života ovisi o tome u kojem stupnju značajke njegova posla i radnog okruženja omogućuju ostvarenje navedenih funkcija (Šverko i Galić, 2009). Kvaliteta radnog života je jedna od komponenti cjelovite kvalitete življenja, koja predstavlja stupanj u kojem pojedinci mogu zadovoljiti svoje osobne potrebe u određenoj radnoj okolini, odnosno zadovoljstvo, motivaciju i uključenost koju doživljavaju na radnom mjestu (Srivastava i Kampur, 2014). Krajem 18. i početkom 19. stoljeća, borba za poboljšanje radnih uvjeta je većinom bila usmjerena na radno vrijeme, uvjete rada i plaću. Međutim, kako je došlo do porasta životnog standarda, obrazovne razine i demokratizacije društva, sve se više naglašavaju socijalne okolnosti rada i njegove intrinzične karakteristike, koje se zajedno s

materijalnim uvjetima smatraju sastavnicama kvalitete radnog života (Šverko i Galić, 2009). Kvaliteta radnog života, jednako kao i kvaliteta života općenito (Krizmanić i Kolesarić, 1989 prema Šverko i Galić, 2009), objedinjuje objektivne i subjektivne čimbenike. Objektivni čimbenici su stvarne karakteristike rada i okolnosti u kojima u rad obavlja, dok se subjektivni odnose na doživljaj pojedinca koji odražava objektivne karakteristike (Šverko i Galić, 2009). Peter Warr (2006 prema Šverko i Galić, 2009) razlikuje dvanaest ključnih značajki dobrog posla i radnog okruženja koje omogućuju ostvarenje ranije navedenih funkcija, odnosno bolju kvalitetu radnog života. Prema tome, dobar rad, koji omogućuje zadovoljavajuću kvalitetu radnog života, ima sljedeće karakteristike: produktivnost, pristojna i pravedna zarada, zadovoljavajući radni uvjeti, prijateljski suradnici, razumno rukovodstvo, mogućnost usavršavanja i napredovanja, sloboda odlučivanja te zanimljiv posao. Prve tri značajke se smatraju ekstrinzičnim aspektima posla, odnosno okolnostima u kojima se posao obavlja. Njihov je značaj univerzalan jer rad ima bitnu ekonomsku funkciju: izvor je materijalnih prihoda i egzistencije čitavih obitelji. Stoga je bitno imati stabilan i siguran posao, koji nije ugrožen potencijalnim otkazom. Dakako, važna je i zadovoljavajuća materijalna kompenzacija koja je priznanje onom što pojedinac ulaže u rad i koja mu omogućuje pokrivanje životnih izdataka. Uz navedeno, važni su i zadovoljavajući radni uvjeti koji ne predstavljaju ugrozu zdravlju radnika (Šverko i Galić, 2009). Iduće dvije značajke: prijateljski suradnici i razumno rukovodstvo nazivaju se interakcijskim značajkama posla. Interpersonalni odnosi zaposlenika s ljudima kojima su okruženi na radnom mjestu zadovoljavaju njihovu trajnu i univerzalnu potrebu za afilijacijom (Maslow, 1954 prema Šverko i Galić, 2009). Kvaliteta radnog života, kao i opća kvaliteta života pod utjecajem su tih odnosa, i odnosa s nadređenima. Harmonični odnosi dakako imaju pozitivan utjecaj, dok konfliktni odnosi predstavljaju izvor stresa i nezadovoljstva na radnom mjestu te mogu imati negativne posljedice na zdravlje (Frone, 2000 prema Šverko i Galić, 2009). Jednako tako rukovodstvo koje osigurava primjerenost radnih zadataka, daje pohvale za dobro odrađen posao i pruža podršku bez diskriminiranja, je snažna determinanta zadovoljstva poslom (Judge, Piccolo i Ilies, 2004 prema Šverko i Galić, 2009). Suprotno tome, nedostatak brige i neprijateljski stav prema zaposlenicima smanjuju zadovoljstvo poslom i životom (Tepper, 2000 prema Šverko i Galić, 2009). Posljednje tri karakteristike intrinzične su prirode. Usmjerene su na sadržaj posla i stupanj u kojem posao osigurava zadovoljenje potreba višeg reda. Te potrebe se odnose na mogućnost osobnog razvoja usavršavanjem i napredovanjem te mogućnost osobne kontrole objašnjene kroz slobodu odlučivanja i autonomiju u radu. Također, posljednja

komponenta je i zanimljivost posla u vidu raznolikosti zadataka koji su smisleni, potiču razvoj i korištenje sposobnosti (Šverko i Galić, 2009).

Pri procjeni kvalitete radnog življenja moramo poštivati zadovoljstvo pojedinca radnim ulogama i zadacima, razinu uključenosti, autonomije, prilika za samostalno odlučivanje, prihvaćanje i cjelokupno zadovoljstvo koje osobi donosi zaposlenje (Kiernan i Knutson, 1990). U tom kontekstu, Demerouti, Bakker, Nachreiner i Schaufeli (2001) spominju i odnos između zahtjeva radne okoline i raspoloživih izvora podrške, koji te zahtjeve ublažavaju. Dobra kvaliteta radnog življenja sa sobom nosi sekundarne učinke povišene produktivnosti radnika i s time povezanih manjih troškova te tako doprinosi napretku gospodarstva, društvu u cjelini, kao i zadovoljstvu zaposlenika (Kiernan i Knutson, 1990).

Zaposlenost je tipično očekivana za svakog odraslog pojedinca u našem društvu. Sudjelovanjem u radu pridonosimo tome kako nas drugi vide i kako vidimo sami sebe (Nagle i sur., 2002 prema Donelly i sur., 2010). Unatoč tomu, osobe s invaliditetom su dugotrajno i sustavno ograničavane u ostvarivanju ovog prava. Iako predstavljaju vrlo heterogenu skupinu i razlikuju se od tipične populacije, doživljavaju li osobe s invaliditetom jednake dobrobiti rada?

1.4 Dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom

1.4.1 Dobrobiti zapošljavanja s obzirom na funkcije rada

1.4.1.1 Ekonomska dobrobit rada za osobe s invaliditetom

Sukladno s idejom da rad ima veće utjecaje na članove marginaliziranih grupa, čini se da ima snažniji utjecaj na određene ishode u životima osoba s invaliditetom. Premda imaju niža primanja, zaposlenost osoba s invaliditetom povećava njihove prihode za 49% u usporedbi s 13% kod osoba bez invaliditeta. Također, zaposlenost ima nešto veći utjecaj na vjerojatnost izbjegavanja siromaštva kod osoba s invaliditetom, pri čemu se njihova stopa siromaštva smanjuje za 20% u usporedbi sa 17% kod osoba bez invaliditeta (Schur, 2002). Rad omogućuje poboljšanje opće kvalitete života plaćanjem obrazovanja ili zdravstvenih tretmana, usvajanjem vještina upravljanja novcem te facilitira financijsku neovisnost od obitelji ili socijalnih primanja od države (Dunn i sur., 2008). Financijska neovisnost se smatra znakom odraslosti i željeni je cilj većine mladih osoba s poremećajem iz spektra autizma (Beresford i

sur., 2013; Henninger i Taylor, 2013 prema Hedley i sur., 2017). Veća financijska sigurnost znači i veći raspon izbora i prilika u područjima kao što je npr. slobodno vrijeme, a koja nisu povezana s radom (Donelly i sur., 2010). Povećanu financijsku i osobnu neovisnost člana obitelji s poremećajem iz spektra autizma zamijećuju i članovi obitelji. Time se reflektiraju i nove vještine u adaptivnom funkcioniranju koje rezultiraju poboljšanom kvalitetom života kod kuće te smanjenom ovisnošću o obiteljskom sustavu podrške (Hedley i sur., 2017). Povezano s time, spoznaja da imaju redovan posao u kojem je radna izvedba potrebna i vredovana, te da postaju članovi obitelji koji pridonose kućanstvu pozitivno utječe na samopoštovanje i uviđanje vlastitih potencijala (Hedley i sur., 2017).

1.4.1.2 Psihološka dobrobit rada za osobe s invaliditetom

Pozitivna i značajna radna iskustva su povezana s poboljšanim self-konceptom i samoučinkovitošću (Strong, 1998 prema Waghorn i Lloyd, 2005), povećanim samopouzdanjem (Van Dongen, 1996 prema Waghorn i Lloyd, 2005), boljim rezultatima na subjektivnoj dobrobiti (Laird i Krown, 1991 prema Waghorn i Lloyd, 2005) te povećanom osobnom osnaženosti (Rogers i sur., 1997 prema Waghorn i Lloyd, 2005). Na poslu se osobe osjećaju korisno, cijenjeno te primaju potrebne potvrde koje teško dobivaju na drugim mjestima. Vjera u sebe (*self-belief*), koja uključuje razumijevanje osobnih snaga i slabosti, te samoaktualizacija su važne za uspjeh pojedinca pri tranziciji u odraslu dob i uloge koje s time dolaze (Field, 1996; Field i sur., 1998 prema Hedley i sur., 2017). Prilika da rade i iskazuju svoje vještine kroz različite radne zadatke, osobama daje važnu povratnu informaciju o tom da mogu raditi bez obzira na invaliditet, što rezultira osjećajem ponosa. Vjera u sebe je povezana s boljom kvalitetom života mladeži s invaliditetom (Nota i sur., 2007 prema Hedley i sur., 2017). Rad pozitivno utječe na fizičko i mentalno zdravlje (Chen i sur., 2015; Creed i Macintyre, 2001; Feather i O'Brien, 1986 prema Hedley i sur., 2017). Za osobe s mentalnim bolestima se kao važna ističe kognitivna dobrobit u vidu mogućnosti izbjegavanja razmišljanja o problemima mentalnog zdravlja te poboljšanja pamćenja i sposobnosti rješavanja problema. Vrijednost rada za osobe s mentalnim bolestima je prepoznata i u psihijatriji. Naime, Rowland i Perkins (1988 prema Waghorn i Lloyd, 2005) su identificirali četiri dobrobiti rada za osobe s mentalnim bolestima: rad kao restorativni psihološki proces, poboljšanje self-koncepta, zaštitni učinak rada i društvena dimenzija rada. Rad pruža strategije nošenja s psihijatrijskim simptomima i ima važnu ulogu u oporavku osoba s mentalnim bolestima (Corrigan, 2003 prema Waghorn i Lloyd, 2005). Imati razlog za ustati iz

kreveta i raditi nešto smisleno tijekom dana je krucijalno za dobrobit osoba s invaliditetom. Smislenost aktivnosti i aktivno sudjelovanje u dnevnim rutinama djeluje stabilizirajuće na osobe s mentalnim bolestima, odnosno rad predstavlja distrakciju od razmišljanja o bolesti, te pomaže lakšem prevladavanju simptoma bolesti (Dunn i sur., 2008). Sudjelovanjem u radnim aktivnostima osobe s mentalnim bolestima se mogu fokusirati na kulturalno prihvatljiva iskustva izvan mentalne bolesti. Mogućnost korištenja talenata i vještina ohrabruje samoizražavanje i doprinosi izgradnji autentičnog selfa. Ovo razumijevanje rada temeljeno na vrijednostima je često reflektirano u literaturi (Holland, 1996; Super, 1973 prema Netto i sur., 2016) gdje su aspiracije integrirane kao smisao života osoba (Dik i Duffy, 2009; Hall i Chandler, 2005 prema Netto i sur., 2016). Upravo ta percepcija rada kao sredstva samoosnaživanja i promoviranja osjećaja samoaktualizacije je važna u procesu oporavka (Provencher i sur., 2002 prema Waghorn i Lloyd, 2005). Također, oni koji rade u pružanju usluga drugima navode važnost prelaska iz uloge onog kojem pomažu u onog koji pomaže drugima (Dunn i sur., 2008). Centralna uloga rada za osobe s mentalnim bolestima je ponovno kreiranje autentičnog selfa kroz različita iskustva (Netto i sur., 2016). Zaposlenost može smanjiti i rizik loših ishoda kod osoba s poremećajem iz spektra autizma, uključujući depresiju i suicidalnost (Hedley i sur., 2017). Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada direktno i indirektno potiče samoodređenje. Direktan način na koji rad potiče samoodređenje je pružanjem radne okoline s dostupnom većom osobnom kontrolom, te indirektno kroz financijsko osnaženje koje osigurava pristup većem broju aktivnosti izvan radne uloge (Donelly i sur., 2010). Samoodređenje je povezano s prirodom radnog mjesta (Donelly i sur., 2010), pa prema tome osobe s intelektualnim teškoćama koje žive i/ili rade u individualiziranim uvjetima, kao što je organizirano stanovanje u zajednici uz podršku ili zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, imaju višu razinu samoodređenja, zadovoljnije su svojim poslom i životnim stilom nego osobe s manje individualiziranim oblicima stanovanja/rada (Wehmeyer i Bolding, 1999 prema Donelly i sur., 2010). Na samoodređenje utječe i viša razina prihoda koje osoba ostvaruje radom (Stancliffe i sur., 2000 prema Donelly i sur., 2010).

1.4.1.3 Društvena dobrobit rada za osobe s invaliditetom

Kao važan razlog zbog kojeg žele raditi osobe s invaliditetom identificiraju socijalizaciju (Netto i sur., 2016). Rad se smatra ključnim za društvenu inkluziju i važan je način na koji

osobe s invaliditetom mogu smisleno sudjelovati u široj zajednici (Grove, 1999 prema Netto i sur., 2016). Kroz ohrabrivanje i razvoj prijateljskih odnosa i društvenih mreža, rad ublažava društvenu izolaciju osoba s invaliditetom, implicira da osoba ima svoje mjesto u društvu i osjeća se konstruktivno (Freedman i Fesko, 1996). Zaposlene osobe s mentalnim bolestima smatraju kako rad omogućuje razvoj ili ponovnu uspostavu vrednovanih socijalnih uloga (Kennedy-Jones, Cooper i Fossey, 2005 prema Netto i sur., 2016). Iako zaposlene osobe s invaliditetom imaju manje vremena za druženje u grupama, ipak imaju veću vjerojatnost redovitog sastajanja s grupama u usporedbi s onima koje nisu zaposlene (Schur, 2002). Osobe s invaliditetom zaposlene na otvorenom tržištu rada ili u zaštićenim uvjetima imaju značajno manje poteškoća u sudjelovanju u društvenim aktivnostima u usporedbi s nezaposlenim osobama s invaliditetom. Čini se da su zaposlene osobe s invaliditetom sklonije sudjelovanju u društvenim aktivnostima i/ili da iskustvo rada stvara više prilika za socijalizaciju (McGlinchey i sur., 2013). Whitehouse i suradnici (2001 prema Jenkins, 2002) naglašavaju da osobe s intelektualnim teškoćama imaju teškoće u razvijanju odnosa zbog slabijih društvenih vještina, ozbiljnosti svojeg stanja i nedostatka prilika te da su fizičke prilike koje rad pruža za upoznavanje drugih ljudi u podržavajućoj okolini važnije nego deficiti u vještinama i intelektualnom funkcioniranju. Osobe s intelektualnim teškoćama će socijalnu kompetentnost u većoj mjeri poboljšati u prirodnom okruženju nego u slučaju poučavanja vještinama u kontroliranim uvjetima nakon kojih slijedi uvježbavanje u stvarnim životnim situacijama (Whitehouse i sur., 2001 prema Jenkins, 2002). Rad je važan faktor u određivanju bračnog statusa osoba s intelektualnim teškoćama jer olakšava stupanje u brak, pogotovo kod muškaraca, pri čemu se dokazuje i socijalna kompetencija kroz skrb i brigu o sebi i drugima (Mašović, 1996 prema Kiš-Glavaš i Skočić Mihić, 2010). Osobe s invaliditetom koje ostvaruju zdrave društvene odnose imaju veću vjerojatnost razvoja pozitivnog self-koncepta, bolji osjećaj pripadnosti, bolje komunikacijske vještine, zdravije emocionalno funkcioniranje, bolje vještine nošenja s problemima i načine rješavanja istih, bolju socijalnu kogniciju i manje ponašajnih problema (Geisthardt i sur., 2002; Heiman, 2000; Schleien i sur., 1990; Schleien i sur., 1997; Smith, 1981; Stainback i Stainback, 1987 prema Irvine i Lupart, 2008). Radom se promovira inkluzija i pravednost pristupa te pomaže dati značenje i smisao izvan financijske i materijalne nagrade (Commonwealth of Australia, 2013 prema Netto i sur., 2016).

1.4.1.4 Doprinos rada osobnom rastu i razvoju osoba s invaliditetom

Osim što pridonosi razvoju vještina u području socijalizacije i komunikacije (Wehman, 2011), rad povećava kompetentnost osoba s invaliditetom u različitim aspektima života (Kiš-Glavaš, 2009b) i vodi većim prilikama za napredovanje u karijeri (Wehman, 2011). Zaposlene osobe imaju priliku razvijati različite vještine koje nisu korisne samo na radnom mjestu, već i u drugim područjima života, kao u zajednici i političkom sudjelovanju. Sudjelovanje u plaćenom i smislenom radu pomaže osobama s intelektualnim teškoćama u normalizaciji i stjecanju vrednovanih društvenih uloga (Jenkins, 2002). Zaposlenost vodi razvoju građanskih vještina koje olakšavaju sudjelovanje u različitim aktivnostima zajednice, kao i političkim aktivnostima izvan radnog mjesta. Uz građanske vještine, percepcija političke učinkovitosti također utječe na političku uključenost. Unutarnja politička učinkovitost je vjerovanje da je osoba kompetentna za sudjelovanje u političkom životu. Zaposlenost povećava percepciju uživanja jednakog poštovanja i utjecaja na politički sustav, što ima snažni učinak na političko sudjelovanje zaposlenih osoba s invaliditetom, suprotno alijenaciji koju doživljavaju mnoge nezaposlene osobe s invaliditetom (Schur i sur., 2002 prema Schur, 2002). Uz pruženu priliku za razvoj novih vještina kroz sudjelovanje u različitim aktivnostima, zapošljavanjem uz podršku i na otvorenom tržištu rada osobama s invaliditetom je dano sredstvo putem kojeg mogu demonstrirati svoje vještine stjecanja i zadržavanja značajnog zapošljavanja, kao i sposobnost pozitivnog doprinosa radnom okruženju (Parent i sur., 1996).

Budući da su ishodi zaposlenosti dijelom određeni tipom posla koji osoba radi, karakteristikama radnog mjesta i drugim radnicima (Filary i Pernice, 2006 prema Jahoda i sur., 2009), u ovome će radu biti prikazane i dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom s obzirom na model zapošljavanja. S obzirom na dinamičnu prirodu odnosa pojedinca i njegova radnog mjesta za očekivati je da će model zapošljavanja utjecati na ishode rada (Jahoda i sur., 2009).

1.4.2 Dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom s obzirom na model zapošljavanja

Opcije zapošljavanja osoba s invaliditetom su se mijenjale od zapošljavanja u zaštićenim uvjetima, prema zapošljavanju uz podršku te naposlijetku zapošljavanju na otvorenom tržištu

rada. Ovaj pomak je potaknut vjerovanjem da zaposlenost na otvorenom tržištu rada ili uz podršku osigurava bolju kvalitetu života i više razine integracije u zajednicu (Kober i Eggleton, 2005 prema McGlinchey i sur., 2013). Također, kritičari zaštićenih uvjeta rada navode izostanak poticanja neovisnosti (Grant, 2008 prema McGlinchey i sur., 2013). Brojni stručnjaci i znanstvenici i dalje traže odgovor na pitanje o povezanosti zapošljavanja i kvalitete življenja osoba s invaliditetom, pri čemu ispituju koja vrsta zaposlenja najviše pridonosi unaprijeđenju kvalitete življenja (Blick i sur., 2016).

Istraživanja pokazuju da je primjerenije ono zapošljavanje koje osigurava veću uključenost u lokalnu sredinu i koje je sličnije uobičajenom zaposlenju (Verdugo i sur., 2006). Osobe s težim mentalnim bolestima koje duže vrijeme rade na otvorenom tržištu rada pokazuju poboljšanja u nekoliko neprofesionalnih ishoda (Mueser i sur., 1997 prema Bond, Xie i sur., 2001). Istraživanja (Mueser i sur., 1997; Bond, Xie i sur., 2001 prema Bond, Becker i sur., 2001) navode kumulativne učinke rada na redukciju u psihijatrijskim simptomima, veće zadovoljstvo profesionalnim uslugama, slobodnim vremenom i financijama, kao i povećanje samopouzdanja u usporedbi s nezaposlenim osobama i onima zaposlenim u zaštićenim uvjetima. Postoji povezanost između više razine samoprocjenjenog zdravlja i niže razine depresije kod osoba zaposlenih na otvorenom tržištu rada u usporedbi s osobama zaposlenim u zaštićenim uvjetima (McGlinchey i sur., 2013). Kompetitivno zapošljavanje je ključno za uspjeh poslodavca i radnika te vodi sretnijim i produktivnijim radnicima (Bond, 2004; Kieman, 2000 prema Yamatani i sur., 2015). Sudjelovanje u dnevnim programima može utjecati na razine samopouzdanja, kroz društvene interakcije, međutim ono nužno ne potiče jednaku neovisnost i društvenu integraciju kao što to pruža rad na otvorenom tržištu budući da korisnici usluga ostaju u zaštićenim uvjetima (McGlinchey i sur., 2013). Osobe s mentalnim bolestima koje su iz dnevnih programa prešle u programe zapošljavanja uz podršku imale su bolje ishode nego oni koji su ostali u dnevnim programima (Bailey i sur., 1998 prema Bond, Becker i sur., 2001). Zapošljavanje uz podršku je bilo sredstvo koje je osobama s invaliditetom omogućilo da demonstriraju svoje vještine stjecanja i zadržavanja posla. Tradicionalno su osobe s većim teškoćama imale ograničene opcije izbora posla i tek rijetko imale priliku raditi zajedno s osobama bez teškoća pri čemu im je ova vrsta zapošljavanja omogućila pristup dotad nedostupnim opcijama (Parent i sur., 1996). Veći broj studija (Bond i sur., 1995; Chandler i sur., 1997; Drake i sur., 1996; Gervey i Bedell, 1994; McFarlane i sur., 2000 prema Bond, Becker i sur., 2001) koje su uspoređivale ishode zapošljavanja uz podršku i tradicionalne usluge zapošljavanja osoba s mentalnim bolestima navode značajne dobiti u

dobivanju i zadržavanju posla za osobe uključene u programe zapošljavanja uz podršku. Primjerice, 58% osoba uključenih u zapošljavanje uz podršku je postiglo kompetitivno zapošljavanje u periodu od 12 do 18 mjeseci u usporedbi s 21% osoba u kontrolnoj grupi, koje su bile uključene u različite alternativne profesionalne intervencije, kao što su podučavanje vještinama, zaštitne radionice i profesionalno savjetovanje (Mueser i sur., 1997 prema Bond, Becker i sur., 2001).

Osobe s intelektualnim teškoćama uključene u plaćene poslove imaju najpoželjnije ishode u odnosu na kvalitetu života, ali su veće razlike pronađene među onima koji su bili uključeni u neki oblik zapošljavanja i onih koji su bili nezaposleni, što je konzistentno s nalazima da osobe uključene u neplaćene aktivnosti (npr. volontiranje) nisu imale iskustvo značajno niže kvalitete života u odnosu na ono koje imaju osobe koje nisu sudjelovale u niti jednoj aktivnosti (Salkever, 2000 prema McGlinchey i sur., 2013). Usporedba zaposlenih u redovnim i zaštićenim uvjetima pokazuje da je kvaliteta života osoba s intelektualnim teškoćama zaposlenih na otvorenom tržištu rada značajno veća nego kod osoba u zaštitnim radionicama. Međutim, kada se radi o usporedbi osoba s intelektualnim teškoćama prema kriteriju funkcionalnosti radnih sposobnosti model zapošljavanja nije imao utjecaja na kvalitetu života sudionika s niskim funkcionalnim sposobnostima. Osobe s boljim funkcionalnim sposobnostima su iskazivale značajno bolju kvalitetu života tijekom rada na otvorenom tržištu (Kober i Eggleton, 2005). Prema Miglioreu i suradnicima (2007) zapošljavanje u redovnim radnim uvjetima ima brojne dobrobiti i prednosti za osobe s intelektualnim teškoćama u usporedbi sa zaštitnim zapošljavanjem. Te prednosti su:

- veća financijska sigurnost (Mank i sur., 2003 prema Migliore i sur., 2007);
- veća socijalna uključenost (Edgerton i sur., 1984; Murphy i sur., 2002 prema Migliore i sur., 2007);
- poštivanje i aktualizacija želja i interesa osobe (Fredericson, 1990 prema Migliore i sur., 2007);
- više prilika za osobni razvoj (Braddock i sur., 1990 prema Migliore i sur., 2007);
- osiguravanje individualne prilagodbe pojedincu i njegovim potrebama (DeJong, 1978 prema Migliore i sur. 2007);
- zadovoljstvo obitelji osoba s intelektualnim teškoćama i uvažavanje njihovih želja (Fawcett, 1996; Fesko i Butterworth, 2001 prema Migliore i sur., 2007);
- uvažavanje društvene pravednosti (Rawls, 1971 prema Migliore i sur., 2007).

Integracija i asimilacija su među najvažnijim faktorima koji određuju uspjeh osoba s invaliditetom na radnom mjestu (Chadsey i Sheldon, 1998; Levy i Hernandez, 2009; Samant i sur., 2009 prema Yamatani i sur., 2015). Zapošljavanje uz podršku i na otvorenom tržištu rada proširilo je mogućnosti za ostvarivanje fizičke blizine između osoba s i bez invaliditeta. Fizička blizina, dakako, može osigurati prilike za interakcije i razvoj prijateljstava (Rusch i sur., 1991 prema Cramm i sur., 2008). Storey i Homer (1991 prema Cramm i sur., 2008) navode da su osobe s invaliditetom zaista češće bile u interakciji kad su bile smještene fizički bliže kolegama bez invaliditeta. Boljem društvenom uključivanju koje omogućuje ostvarivanje značajnih društvenih uloga pridonosi i činjenica da radom osobe s invaliditetom preuzimaju ulogu zaposlenika i postaju službene osobe (Grant, 2008). Premda na ovaj način zaposlene osobe s intelektualnim teškoćama imaju razvijenu širu socijalnu mrežu, ipak mogu biti izolirane na radnom mjestu te im je stoga potrebna podrška na području ostvarivanja odnosa s kolegama (Novak i sur., 2011). Radni kolege su voljni i sposobni pružati pomoć kao radni asistenti i pritom osjećati zadovoljstvo (Chadsey i Sheldon, 1998 prema Yamatani i sur., 2015). Programi zapošljavanja uz podršku povećavaju zadovoljstvo osobe s invaliditetom, kao i radnih kolega, te vode dužem zaposlenju i povećanim prihodima (Kieman, 2000 prema Yamatani i sur., 2015). Osobe s invaliditetom zaposlene u mobilnim timovima i enklavama su imale puno manje interakcija s kolegama, što je rezultiralo društvenom izolacijom od kolega (Sandow i Olson, 1991 prema Cramm i sur., 2008) i nedostatkom prilika za interakcije jer su poslove izvodili izvan konvencionalnih radnih sati (Storey i Horner, 1991 prema Cramm i sur., 2008).

Materijalna dobrobit je jedna od dimenzija kvalitete življenja na koju zaposlenje u redovnoj sredini ima vrlo velik utjecaj. Migliore, Mank, Grossi i Rogan (2007) spominju bolju financijsku zbrinutost tako zaposlenih osoba, a što utječe i na veću financijsku neovisnost, o kojoj izvješćuje i Grant (2008). Kod radno integriranih osoba primjećuju se razvoj i poboljšanje u različitim vještinama, premda to ovisi o pojedinoj radnoj okolini, te specifičnosti radnih aktivnosti (Forrester-Jones i sur., 2004). Razvoj vještina kod osoba s intelektualnim teškoćama je omogućen i pri radu u zaštićenim uvjetima, no ipak one osobe koje su uključene u redovne radne uvjete češće iskazuju veći skup vještina i kompetencija, što vodi boljem osobnom razvoju (Migliore i sur., 2007). Prema istraživanju koje su proveli Coker, Osgood i Clouse (1995) o utjecaju četiri različita modela zapošljavanja na zadovoljstvo radom i ekonomsku dobrobit osoba s invaliditetom, osobe zaposlene na otvorenom tržištu rada i one u programima zapošljavanja uz podršku imaju značajno više

razine radnog zadovoljstva nego radnici u zaštitnim radionicama i enklavama. Ekonomska dobrobit se procijenjivala kroz godišnji prihod koji ovisi o tri faktora: broj radnih sati, broj radnih dana i satnica. Što se tiče visine plaće, model zapošljavanja uz podršku je osigurao najviše satnice, dok su zaštitne radionice pružale najniže. Plaće u modelu enklave i kompetitivnom zapošljavanju su bile više nego one u zaštitnim radionicama, pri čemu su plaće u sva tri modela bile niže nego u programima zapošljavanja uz podršku. Važnim se tu istaknuo i broj radnih dana na godišnjoj razini u ostvarivanju potpunog zapošljavanja, pri čemu više dana indicira veću stabilnost. Zaštićeni uvjeti rada i otvoreno tržište prema tome pružaju najveću stabilnost, dok je model enklave osigurao najmanje radnih dana godišnje. Ukupni godišnji prihod uključuje kumulativni učinak radnih sati i satnice, te predstavlja stvarne financijske dobrobiti. S obzirom na sve faktore, zaštićeni uvjeti rada su se pokazali kao najmanje učinkoviti u osiguranju dobrobiti. Iako je godišnji prihod bio jednak za one u kompetitivnom zapošljavanju i zapošljavanju uz podršku, osobe uključene u program zapošljavanja uz podršku su radile manje, ali su imale veće satnice. Mali broj radnih dana na godišnjoj razini je smanjio i ukupni godišnji prihod (Coker i sur., 1995).

Rijetke studije nalaze povezanost vrste zaposlenja i fizičke dobrobiti ispitanika. Beyer, Brown, Akandi i Rapley (2010) navode kako vrsta zaposlenja nema značajan utjecaj na fizičku dobrobit. Međutim, druga istraživanja pokazuju da rad u redovnoj radnoj sredini pridonosi boljoj fizičkoj dobrobiti osoba, koje su i više aktivne, iako to ovisi o radnoj okolini i radnim aktivnostima koje pojedinac obavlja (Bray, 2003).

Model zapošljavanja utječe i na mogućnost ostvarivanja ljudskih prava koje osobe s intelektualnim teškoćama zaposlene uz podršku na otvorenom tržištu rada ostvaruju, što su argumentirali i ranije navedeni autori.

Unatoč tome što brojna istraživanja pokazuju višestruke dobrobiti rada, većina osoba s invaliditetom se suočava s brojnim preprekama u zapošljavanju (OECD, 2003; OECD, 2009b prema Hanga i sur., 2016).

1.5 Nezaposlenost osoba s invaliditetom

Skupina osoba s invaliditetom jedna je od najvećih i najbrže rastućih manjinskih skupina u svijetu. Njihov je broj veći od bilo koje etničke, rasne ili kulturne manjine (Owens, 2008). Osobe s invaliditetom pripadaju ranjivoj skupini osoba, a kada govorimo u kontekstu zapošljavanja, pripadaju skupini teško zapošljivih osoba. Pritom je važno naglasiti da pri

definiranju i opisivanju ranjivih skupina, većina skupina nije ranjiva sama po sebi već je ranjivost pojačana ili je nastala kao rezultat socijalnih uvjeta, prakse i vrijednosti društva (Vijeće Europe, 2002 prema Kiš – Glavaš, 2009a). Ukoliko promatramo ovu skupinu sa stajališta biznisa, osobe s invaliditetom su neiskorišteno tržište što se tiče potrošnje, kupnje i kao radna populacija (Owens, 2008). U svakoj državi, osobe s invaliditetom imaju znatno niže stope zaposlenosti nego tipična populacija, što vodi siromaštvu, malim prihodima i oslanjanju na socijalnu pomoć od države te manju kvalitetu života (Ministry of Social Affairs of Estonia, 2009; Bloch i Prins, 2000; WHO, 2011 prema Hanga i sur., 2016). Vrlo niska stopa zaposlenosti s kojom se ova skupina suočava djelomično reflektira povijest društvenog isključenja i diskriminacije (US Commission of Civil Rights 1983: Yuker, 1988 prema Schur, 2002). Osobe s invaliditetom češće imaju iskustvo slabije kvalitete života, a ukoliko i rade veća je vjerojatnost da će obavljati privremene poslove, pri čemu kraće rade i imaju manje prilika za napredak (ILO, Information Sheet 2011 prema Ta i sur., 2011). Takoder, veća je vjerojatnost da će biti zaposleni na jednostavnijim i manje plaćenim radnim mjestima za koje su prekvalificirani (Maroto i Pettinicchio, 2014 prema Bendick, 2016). Nezaposlenošću i siromaštvom su posebice zahvaćene žene s invaliditetom, što nam govori o višestrukoj diskriminaciji unutar ove skupine (England, 2003). U isto vrijeme, brojne države se suočavaju s manjkom radne snage i značajnim porastom u javnim troškovima za osiguravanje socijalne pomoći, što prijeti održivosti socijalnih i financijskih sustava države (OECD, 2012; Praxis, 2011; Saar Poll, 2013 prema Hanga i sur., 2016). Premda većina osoba s invaliditetom u odgovarajućem radnom okruženju može biti produktivna (Kulkarni i Kote, 2014), prečesto su zanemarene kao individue koje mogu značajno pridonijeti svojoj zajednici kao radna snaga. Prepreke koje ometaju sudjelovanje osoba s invaliditetom na tržištu rada su višestruke, složene i rijetko povezane s jednim područjem života (Hanga i sur., 2016).

1.5.1 Prepreke zapošljavanju osoba s invaliditetom u svijetu

Kad se govori o preprekama zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama, spominju se unutarnje i vanjske prepreke (Trembath i sur., 2010 prema McGlinchey i sur., 2013). Više razine nezaposlenosti i manja primanja se mogu objasniti ograničenjima vezanim uz invaliditet koji može utjecati na produktivnost radnika (Jones, 2006 prema Bendick, 2016). Premda osobe s invaliditetom nerijetko iskazuju veliku želju za radom, realno se suočavaju s fizičkim oštećenjima ili problemima zdravlja koji utječu na način na koji obavljaju svoj posao. Lošije zdravlje je povezano s manjom vjerojatnošću rada (Anand i Sevak, 2017).

Ponekad su radni zadaci preteški za radnike s invaliditetom, što ograničava njihovu mogućnost potpune participacije u svim aktivnostima radnog okruženja (Irvine i Lupart, 2008). Među nezaposlenim osobama s invaliditetom postoje razlike s obzirom na težinu invaliditeta. One s težim oblicima invaliditeta imaju značajno više teškoća pri traženju posla (Russell, 1999; Burchardt, 2004; Eide i sur., 2003 prema WHO, 2011). Među populacijom osoba s invaliditetom u dobi od 21 do 64 godine, koje nisu bile zaposlene 24 mjeseca, 49,9% čine osobe s teškim invaliditetom (Brault, 2012 prema Bendick, 2016). Ipak, mnoge prepreke su povezane i sa zdravljem. Prema istraživanju koje su proveli Hanga i suradnici (2016), većina osoba s invaliditetom smatra da je nezaposlena zbog zdravstvenog stanja koje rezultira teškoćama u praćenju radnog tempa, radnih opterećenja, neprikladnim radnim zadacima, preprekama u fizičkom okruženju i niskom motivacijom. Unutarnje prepreke se odnose i na nedostatak samopouzdanja, nisku razinu pismenosti i vještinu računanja (Winn i Hay, 2009 prema McGlinchey i sur., 2013) te teškoće u razumijevanju pravila radnog mjesta (Jahoda i sur., 2009 prema McGlinchey i sur., 2013). Mlade osobe s invaliditetom su nerijetko uskraćene za formalno obrazovanje i prilike za razvoj vještina – posebice u trenutno važnom području informacijske tehnologije (Russell, 1999; Burchardt, 2004; Eide i sur., 2003 prema WHO, 2011). Nedostaje im podrška pri tranziciji iz škole u daljnje obrazovanje ili zapošljavanje (Holland i sur., 2017). Jaz u obrazovnim postignućima između osoba s i bez invaliditeta predstavlja stalno rastuću prepreku (World Bank, 2009 prema WHO, 2011). Loprest i Maag (2001) navode kako više poteškoća pri traženju posla imaju one osobe s invaliditetom koje su manje pripremljene za tržište rada, tj. s nižim razinama obrazovanja i manje nedavnog radnog iskustva. U skupini osoba s invaliditetom, one koje imaju fakultetsko obrazovanje imaju veću vjerojatnost biti zaposlene nego one koje imaju samo srednjoškolsko obrazovanje (Anand i Sevak, 2017). Oni koji nisu radili zadnjih pet godina su imali veću vjerojatnost teškoća pri traženju poslova. Sukladno tome, nedavno iskustvo zaposlenosti je vrlo vrijedno u pronalaženju posla (Loprest i Maag, 2001). Ograničen pristup informacijama može biti dodatna prepreka osobama oštećena vida (Butler i sur., 2002 prema WHO, 2011). Još jedna od unutarnjih prepreka zapošljavanju je i prisustvo nepoželjnih ponašanja kod osobe s invaliditetom (Irvine i Lupart, 2008). U većini radnih okruženja postoji potreba za konstantnim promjenama radi brzine proizvodnje ili promjene osoblja pa opiranje promjenama može otežati rad u tom okruženju. Također, izostanak prikladnih socijalnih vještina je povezan s povećanim rizikom za sukob na radnom mjestu i otežanom inkluzijom na radno mjesto. Prisustvo nepoželjnih ponašanja i niska razina socijalne kompetencije otežavaju dobivanje i zadržavanje radnog mjesta osobama s invaliditetom (Irvine i Lupart,

2008). Nemogućnost rada nerijetko pridonosi naučenoj bespomoćnosti, odnosno vlastitom doživljaju osobne nekompetentnosti. Što je duže ovaj osjećaj prisutan, manja je vjerojatnost uspješnog rada (Wehman, 2011).

Iako osobe s invaliditetom jednako žele posao kao i osobe bez invaliditeta, manja je vjerojatnost da će ga aktivno tražiti, posebice zbog manjka optimizma za pronalazak odgovarajućeg posla. Neke osobe s invaliditetom imaju niska očekivanja o vlastitoj sposobnosti zapošljavanja te se ne trude pronaći posao. Socijalna izolacija ograničava pristup socijalnim mrežama koje često mogu pomoći u pronalasku posla (ILO, 2006 prema WHO, 2011). Kao razloge obeshrabrenosti navode i nedostatak prikladnih poslova i informiranosti o otvorenim radnim mjestima te problem prijevoza (Loprest i Maag, 2001). Ranije studije su pokazale da su mreže zaposlenih prijatelja i poznanika te osobne preporuke važni načini na koje osobe pronalaze posao. Mnogi poslodavci koriste neformalne metode pronalaska zaposlenika. U takvim situacijama osobe s invaliditetom su u nepovoljnom položaju jer, kao marginalizirana skupina društva, osobe s invaliditetom imaju nedostatnu količinu mreža koje im služe kao izvor informacija o novootvorenim radnim mjestima. Također, moguće je da je manje vjerojatno da će osobe s invaliditetom biti preporučene od strane zaposlenih prijatelja i poznanika. Još jedan učestali razlog obeshrabrenosti u traženju posla su obiteljske obveze, što reflektira teškoće u balansiranju između brige o djeci i posla. To je također razlog zbog kojeg ljudi izabiru uopće ne raditi. Geografska ograničenja zbog nedostatka/nemogućnosti korištenja javnog/privatnog prijevoza problem su pri traženju i prihvaćanju posla. Strah od gubitka povlastica (socijalne pomoći) još je jedan razlog pasivnosti u traženju posla (Loprest i Maag, 2001). Manjak optimizma u traženju posla može reflektirati i percepciju da stavovi poslodavca u smislu predrasuda i diskriminacije, često umanjuju prilike za dobivanje posla, napredovanje ili zadržavanje posla (Schur i sur., 2013 prema Ali i sur., 2011). Prepreke zapošljavanju se mogu manifestirati kao kultura poduzeća koja marginalizira osobe s invaliditetom (Harcourt i sur., 2005; Robert i Harlan, 2006; Stone i Williams, 1997 prema Kulkarni i Kote, 2014), negativnih stavova (Hernandez i sur., 2000 prema Kulkarni i Kote, 2014) ili zabrinutosti o pravnim teškoćama i prilagodbama (Kaye i sur., 2011 prema Kulkarni i Kote, 2014). Poslodavci ne znaju kako ostvariti interakciju s osobama s invaliditetom i razumjeti njihove potrebe. Većina poslodavaca nerado zapošljava osobe s invaliditetom jer smatraju kako će oni zahtjevati dodatnu superviziju i ulaganje dodatnog novca za obuku. Osobe s invaliditetom su često smatrane dragim osobama, ali ne i kompetentnim i prikladnim radnicima (Louvet, 2007 prema Kulkarni i Kote, 2014). Poslodavci su zabrinuti zbog

kvalifikacija i mogućnosti radne realizacije osoba s invaliditetom (Lengnick-Hall i sur., 2008 prema Kulkarni i Kote, 2014). Istu je situaciju u europskim državama opservirao Scheid (1999 prema Ta i sur., 2011), koji navodi da su neke od najvećih prepreka zapošljavanju osoba s invaliditetom kreirane temeljem negativnih i stereotipnih stavova. Zbog ograničenog iskustva rada osoba s invaliditetom, većina poslodavaca je nesvjesna koliko i na koji način osobe s invaliditetom mogu raditi, te često smatraju osobe s invaliditetom manje sposobnim i pouzdanim (Australia Human Rights Commission, 2016 prema Holland i sur., 2017). Ovakva percepcija osoba s invaliditetom nije specifična za kontekst zapošljavanja, već općenito postoji u društvu. Poslodavci su nesigurni kako provesti selekciju za posao jer ne razumiju na koji način ostvariti interakciju s osobama s invaliditetom i zbog teškoća u procjeni vještina ovih kandidata za posao (Ta i sur., 2011).

Potreba za prilagodbama ograničava vjerojatnost zapošljavanja osoba s invaliditetom. Čak i kad su zaposlene i nezaposlene osobe s invaliditetom bile izjednačene prema težini invaliditeta, oni kojima je bila potrebna prilagodba su imali značajnu manju vjerojatnost rada od onih kojima prilagodba nije bila potrebna (Loprest i Maag, 2001). Uz prevladavanje pogrešnih predodžbi o skupoći prilagodbi radnog mjesta, poslodavci vjeruju da neće moći prekinuti radni odnos u slučaju neuspješnosti kandidata s invaliditetom (Dixon i sur., 2003; Hernandez i sur., 2000; Peck i Kirkbride, 2001 prema Owens, 2008). Nadalje, poslodavcima je kod kandidata vrlo važna emocionalna i socijalna kompetencija, koje predstavljaju područja na kojima osobe s invaliditetom nerijetko imaju teškoće. Poslodavci su spremni obučiti radnike vještinama bitnim za obavljanje posla, ali poučavanje socijalnim vještinama ne mogu osigurati zbog nedostatka vremena i znanja. Budući da pružatelji usluga profesionalne rehabilitacije pretpostavljaju da je prioritet poslodavaca kvalificiranost za uspješno obavljanje radnih zadataka, područje socijalnih vještina je nerijetko zanemareno. Također, često nisu svjesni realnih uvjeta koji su odlučujući prilikom zapošljavanja, što dodatno otežava zapošljavanje osoba s invaliditetom (Owens, 2008).

Nakon pregleda problema zapošljavanja osoba s invaliditetom u svijetu, opisane će biti prepreke zapošljavanju s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. Nijedna država, pa tako ni naša, nije izuzeta utjecaja koje događanja, gledišta i promjene u svijetu imaju na njih. U skladu s time, prepreke zapošljavanju na koje nailaze osobe s invaliditetom u svijetu djelomice se preslikavaju i na one u našoj državi, bez obzira na drugačiji socijalni i kulturni kontekst.

1.5.2 Prepreke zapošljavanju osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

Kada govorimo o stopi nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj, na dan 30. lipnja 2018. u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) bilo je ukupno 138 383 nezaposlene osobe, od čega je 5 989 osoba s invaliditetom, odnosno manje za 4,4% nego u istom periodu prošle godine kada je bilo 6 295 osoba s invaliditetom (HZZ, 2018). Istovremeno se u prvih šest mjeseci ove godine udio nezaposlenih osoba s invaliditetom povećao te iznosi 4,3% u usporedbi s 3,7% prošle godine. S obzirom na spolnu strukturu nezaposlenih osoba s invaliditetom, muškarci čine 55,7% (3 338 osoba), a žene 44,26% (2 651 osoba) (HZZ, 2018).

Koji su razlozi ovakvoj stopi nezaposlenosti osoba s invaliditetom? Pregledavajući statističke podatke za Republiku Hrvatsku, možemo primjetiti da je razina nezaposlenosti opće populacije u državi visoka zbog gospodarske krize države koja je sa svoje strane otežala i integraciju osoba s invaliditetom na tržište rada. U ovakvoj situaciji ekonomske recesije važna je konkurentnost svake osobe na tržištu rada, pa tako i osoba s invaliditetom (Babić i Leutar, 2010). Njihova je konkurentnost dodatno otežana njihovom razinom obrazovanja koja je prosječno niža u usporedbi s općom populacijom nezaposlenih, o čemu govore i podaci HZZ-a za 2018. godinu (HZZ, 2018). Kao i prethodnih godina, najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom ima završenu srednju školu (76,9% ili 4 607 osoba). Većina (3 600 osoba) je završila srednju školu u trajanju od tri godine, dok je samo 1 007 osoba završilo četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje (HZZ, 2018). Dio nezaposlenih osoba s invaliditetom ima završeno osnovnoškolsko obrazovanje, te je za tu skupinu, kao i za skupinu osoba bez završene osnovne škole, s obzirom na procese i zahtjeve modernog tržišta rada, teško prognozirati bolju situaciju (Leutar i Milić Babić, 2008). Podaci o broju nezaposlenih osoba s invaliditetom i njihovoj strukturi s obzirom na stupanj i profil obrazovanja te trajanje nezaposlenosti su alarmantni te ukazuju da su i dalje u velikoj mjeri prisutni neadekvatni i zastarjeli programi obrazovanja u kojima sudjeluju osobe s invaliditetom. Navedeni programi obrazovanja ne samo da ne osnažuju ionako ranjivu poziciju osoba s invaliditetom u smislu konkurentnosti na otvorenom tržištu rada, nego je nerijetko čine i još ranjivijom. Većina osoba s invaliditetom školuje se za zvanja koja su suficitarna, odnosno slabije su tražena na tržištu rada. U Zagrebu i okolici, kao i ostalim dijelovima Republike Hrvatske, djeca s teškoćama u razvoju mogu se nakon završetka osnovnoškolskog obrazovanja osposobljavati za samostalan rad u vrlo ograničenom broju zanimanja koja su potpuno neprilagođena potrebama tržišta. Često se učenici s teškoćama u razvoju osposobljavaju za zanimanja

pomoćnog kuhara-slastičara, pomoćnog krojača, knjigoveže, pomoćnog obućara, pomoćnog pletača i sl. Učenici s oštećenjem vida nerijetko se osposobljavaju za telefoniste, a iz prakse je poznato da ih vrlo mali broj kasnije uspijeva dobiti odgovarajuće zaposlenje (Ergović, 2007). Nadalje, obrazovni sustava ne priprema mlade osobe s invaliditetom dovoljno kvalitetno za sudjelovanje u višim razinama obrazovanja, čemu svjedoči i niska stopa upisa osoba s invaliditetom u sveučilišne programe. Uključivanje osoba s invaliditetom u sveučilišne programe dodatno otežavaju i prostorne prepreke, kao i nedostupnost prilagođenih materijala i literature za studente s oštećenjem vida (Leutar i Milić Babić, 2008). Znanja i vještine stečene tijekom osposobljavanja ugrožene su dugotrajnom nezaposlenošću, čime se osobama s invaliditetom dodatno smanjuju izgledi za zapošljavanje (HZZ, 2014). Prema podacima HZZ-a za 2018. godinu, najveći broj osoba s invaliditetom je dugotrajno nezaposlen, odnosno prijavljen u evidenciji HZZ-a duže od 12 mjeseci (66,8%). Ovaj se trend nastavlja na onaj iz prethodne godine, kada je najveći broj osoba s invaliditetom prijavljen na evidenciji HZZ-a 8 godina ili više (1 109 ili 17,6%), te od 5 do 8 godina (936 osoba ili 14,8%) (HZZ, 2017). Ako promatramo prethodno radno iskustvo ovih osoba, 32,7% uopće nema radnog iskustva, dok ih 20% ima do godinu dana radnog iskustva (HZZ, 2018). Većina osoba s invaliditetom, ukoliko se uspije osposobiti za neko zanimanje, najčešće vrlo teško ostvaruje pravo na rad, što bi im omogućilo život primjeren odrasloj dobi. Mnogi od njih veći dio svoje radne dobi provedu nezaposleni, čekajući zaposlenje i primajući novčanu naknadu (Ergović, 2007). Dugotrajna nezaposlenost uzrokuje pad životnog standarda, kod nekih i osiromašenje. Također, osobi su ograničeni resursi traženja posla i onemogućeno joj je sudjelovanje u društvenim aktivnostima, što osobe dodatno izolira od potrebnih informacija i veza te na taj način otežava zapošljavanje (Kiš-Glavaš, 2009a). Strana istraživanja pokazuju kako takva situacija obeshrabruje osobe s invaliditetom za traženje posla. Sukladno rezultatima stranih istraživanja, rezultati istraživanja o stavovima nezaposlenih osoba s invaliditetom prema zapošljavanju (Kiš-Glavaš i sur., 2008), pokazuju kako osobe s invaliditetom u RH imaju dominantno pasivan odnos prema traženju posla, odnosno da kao metode traženja posla većinom koriste informiranje o slobodnim radnim mjestima putem HZZ-a i pisanje molbi za posao. Istraživanje je pokazalo kako gotovo i ne postoji samoinicijativa u aktivnom traženju posla te da ove osobe pritom vrlo malo koriste opciju pomoći civilnog sektora. Kao percipirane teškoće za traženje posla navode nedostatak financijskih mogućnosti za pohađanje tečajeva te nedovoljna financijska sredstva za odlazak na Zavod za zapošljavanje, kupnju novina i dr. radi informiranja (Kiš-Glavaš i sur., 2008). Ipak, najveći broj osoba zauzima stav odustajanja navodeći kako misle da osobe s invaliditetom nitko ne želi zaposliti, što djeluje

vrlo demotivirajuće na njih. Povezani s takvim gledištem osoba s invaliditetom dakako su i negativni stavovi poslodavaca prema zapošljavanju. Pokazalo se da se poslodavci uglavnom deklarativno slažu s integracijom osoba s invaliditetom u radnu sredinu, ali istovremeno nisu sigurni da bi ih zaposlili u svom poduzeću (Unger, 2002 prema Leutar i Milić Babić, 2008). Istraživanje koje je u Republici Hrvatskoj 2002. godine provela Kiš-Glavaš, pokazalo je da poslodavci nedovoljno podržavaju zapošljavanje osoba s invaliditetom (Leutar i Milić Babić, 2008). Rezultati su pokazali da 30% poslodavaca smatra kako radno mjesto osoba s invaliditetom ovisi o vrsti i stupnju njihova invaliditeta, dok su drugi podijeljeni oko tog pitanja. Isključivo 9% poslodavaca kao jedinu mogućnost vidi zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, 13% smatra da trebaju biti zaposleni u zaštitnim radionicama, a 6% da mogu biti zaposleni i na otvorenom tržištu rada i u zaštićenim uvjetima. Samo 30% poslodavaca je razmišljalo ili razmišlja o zapošljavanju osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš, 2002 prema Leutar i Milić Babić, 2008). Osim toga, spomenuto istraživanje je pokazalo da poslodavci nisu informirani o poslovima na kojima bi mogle raditi osobe s invaliditetom, kao i pogodnostima za poslodavce koji ih zapošljavaju (Kiš-Glavaš, 2002 prema Leutar i Milić Babić, 2008). Prema istraživanju „Stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj“ koje su 2005. godine proveli Kiš-Glavaš i suradnici, najvećim preprekama pri zapošljavanju osoba s invaliditetom poslodavci smatraju potrebu prilagodbe radnog mjesta i potrebu za osiguravanjem pomoći drugih radnika (Human Dynamic, 2010). Navedene teškoće poslodavci su najviše povezivali uz zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama, osobama s oštećenjem vida i tjelesnim invaliditetom. Stavovi poslodavaca visoko koreliraju s njihovom mišljenjem o radnim sposobnostima ovih osoba, pa tako poslodavci nerijetko postojanje invaliditeta povezuju s čestim izostancima s posla. Uzimajući u obzir vrstu oštećenja, poslodavci procjenjuju da bi najuspješniji radnici bile osobe s kroničnim bolestima i tjelesnim invaliditetom. Najlošije procjenjuju moguću uspješnost radnika s intelektualnim teškoćama i oštećenjima vida (Kiš-Glavaš i sur., 2005 prema Human Dynamics, 2010). Ovi podaci su u skladu sa statističkim podacima HZZ-a za 2018. godinu, prema kojima se najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom nalazi u skupini osoba s intelektualnim teškoćama (3626 osoba ili 36,7%). Glavni razlog takvog stava je pretpostavka o radnoj nekompetentnosti osoba s intelektualnim teškoćama. Nadalje, poslodavci prepreke vide i u očekivanim komunikacijskim teškoćama. Kao jednu od percipiranih teškoća pri zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama poslodavci navode teškoće u komunikaciji, uzrokovane nedostatno razvijenim komunikacijskim i socijalnim vještinama osoba s intelektualnim teškoćama. Povezano s time,

potrebno je češće ponavljanje uputa, a do izražaja pritom dolazi i neobičnost njihova ponašanja i izgleda iz perspektive poslodavaca. Važan faktor nezapošljavanja ovih osoba poslodavcima je i percipirana radna nekompetentnost, odnosno smanjena radna učinkovitost u odnosu na tipičnog radnika. Ova se teškoća očituje u nedovoljnoj brzini i produktivnosti (lošija kvaliteta od prosjeka), nerazumijevanju različitih očekivanja radne okoline (što utječe na učinak i brzinu) te iziskivanju dodatnog napora i komplikacija pri radu, za razliku od tipičnog radnika. Također, poslodavci percipiraju da je u radu osoba s intelektualnim teškoćama nerijetko nesamostalna i ovisna o drugima, pa je potrebno osigurati i stalni nadzor (Kiš-Glavaš i Skočić Mihić, 2010). Poslodavci zapošljavanje osoba s oštećenjem vida vide kao komplicirano, a najveće prepreke im predstavlja nejednak radni učinak, kao i nemogućnost korištenja pisanih uputa ili tehničkih uredskih pomagala. Nadalje, teškoće prepoznaju i u mogućim ozljedama tijekom kretanja i rada, te su zabrinuti zbog potrebnih prilagodbi i dodatnih troškova koji s time dolaze (Skočić Mihić i Pinoza Kukurin, 2009). Poslodavci najlošije procjenjuju zapošljavanje ratnih vojnih invalida, s kojima imaju najviše iskustava. Razlog ovakvog stava može biti uzrokovan predrasudama koje se vežu uz pojam ratnih vojnih invalida kao što su postojanje posttraumatskog stresnog poremećaja, alkoholizma, ovisnosti, loših socijalnih uvjeta i sl. 38% poslodavaca iznosi kako tema zapošljavanja osoba s invaliditetom zahtijeva dodatno vrijeme koje oni nemaju na raspolaganju (Kiš-Glavaš, 2005 prema Human Dynamic, 2010).

Nezaposlenost osoba s invaliditetom veliki je problem koji uzrokuje socijalnu izolaciju te ekonomsku ovisnost o drugima, nedostatak samopoudanja te smanjenu kontrolu nad vlastitim životom (Kiš – Glavaš i sur., 2008 prema Kiš – Glavaš, 2009a). Problem nezaposlenosti međusobno se potkrepljuje i djeluje zajedno sa siromaštvom i socijalnom izolacijom, što uzrokuje socijalno isključivanje osoba s invaliditetom. Nezaposlene osobe s invaliditetom imaju manju vjerojatnost vjenčati se i veću vjerojatnost da će živjeti sami (Schur, 2002). Jednako tako, nezaposlenost uzrokuje nemogućnost vršenja utjecaja na društvene promjene (Kiš-Glavaš i sur., 2008 prema Kiš-Glavaš, 2009a), pa tako osobe s invaliditetom imaju manju vjerojatnost sudjelovanja u glasanju, kao i u drugim političkim aktivnostima (Schur i sur., 2002 prema Schur, 2002).

Osvrćući se na ranije opisane dobrobiti rada za svaku osobu, uključujući i osobe s invaliditetom, možemo vidjeti kako razlike u dobrobitima nisu velike. Međutim, proučavajući posljedice nezaposlenosti, vidimo kako populacija osoba s invaliditetom ipak pati od većih posljedica nezaposlenosti nego tipična populacija. Istina jest da postoje unutarnje prepreke

koje je potrebno mijenjati, međutim društvo je to koje osobe s invaliditetom dovodi u nepovoljniji položaj diskriminiranjem i neosiguravanjem pristupa jednakim prilikama koje ima tipična populacija. Sve je to posljedica još nedavno prisutnog medicinskog modela koji invaliditet izjednačava s funkcionalnim oštećenjem, prezentirajući tako osobe s invaliditetom kao nesposobne za rad (Ta i sur., 2011). Međutim, s pomakom društva k socijalnom modelu i pridavanju važnosti cjeloživotnoj, a ne samo o inkluziji u sustavu obrazovanja, uvelike se naglasila važnost prava na rad i prikladnosti radnog mjesta osobama s invaliditetom (Irvine i Lupart, 2008). Prava i položaj skupine osoba s invaliditetom u društvu određeni su formalno-pravnim okvirom statusa osoba s invaliditetom kojeg definira, primjenjuje i brani država. U borbi za bolji položaj osoba s invaliditetom u društvu važna je i pravna osnova koja treba težiti izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom. U nastavku će bit prikazani načini na koje se kroz zakonsku regulativu nastoji smanjiti nezaposlenost, tj. osigurati zapošljavanje osoba s invaliditetom u što većoj mjeri. Kako bi se to postiglo, potrebno je djelovati i na unutarnje i vanjske uzroke nezaposlenosti. Temeljem profesionalne rehabilitacije osobe se procjenjuje i smješta u za njih prikladne uvjete rada, ali ih se također nastoji osposobiti i pripremiti za tržište rada. S druge strane, propisima su regulirane i obveze poslodavaca, kao i različiti poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom koji na njih trebaju djelovati motivirajuće.

1.6 Aktualni propisi iz područja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

S razvitkom ideje inkluzije i socijalnog modela invaliditeta, sve se veća važnost pridaje ravnopravnosti i sudjelovanju osoba s invaliditetom u svakom aspektu života zajednice. U skladu s filozofijom inkluzije i društvenim preuzimanjem odgovornosti te nastojanjem osiguravanja jednakih mogućnosti, propisuju se zakonske odredbe, obveze zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i poticaji zapošljavanju. U korak s promjenama polako, ali sigurno kreće i Republika Hrvatska koja je i Ustavom (pročišćeni tekst, NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 i 5/14) prepoznala pravo na rad. Prema članku 54 Ustava Republike Hrvatske (pročišćeni tekst, NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 i 5/14): „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakom je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost. Analogno tom temeljnom pravu, i osobe s

invaliditetom imaju pravo na slobodu izbora i zapošljavanje te osiguranje sredstava za život, radom i rezultatima rada.“

Pravni položaj osoba s invaliditetom u Hrvatskoj reguliran je Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom (UN, 2006), Zakonom o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) te Zakonom o pravobranitelju za osobe s invaliditetom (NN 107/07).
Aktualni zakonski okvir profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj definiran je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom iz 2013. godine (NN 157/13, 152/14, 39/18) i njegovim provedbenim propisima: Pravilnikom o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 44/14, 2/15), Pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 44/14, 2/15), Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 44/14, 97/14, 2/15), Pravilnikom o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 44/14, 2/15, 13/15) i Pravilnikom o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 44/14 i 2/15).

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18) propisuju se prava osoba s invaliditetom na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad te se uređuje zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada te pod posebnim uvjetima. Također, ovim su Zakonom uređuju osnivanje, djelatnost te upravna i stručna tijela u centru za profesionalnu rehabilitaciju, integrativnoj i zaštitnoj radionici, mjere za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, odgovornost i nadležnost Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao i odgovornost za provedbu odredaba ovog Zakona.

Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije su usluge čiji je cilj profesionalni razvoj i osposobljavanje osobe s invaliditetom za prikladan posao, kao i za stjecanje i zadržavanje posla i napredovanje u radu (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15). Profesionalna rehabilitacija obuhvaća sljedeće mjere i aktivnosti: utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti; profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti; analizu tržišta rada, mogućnosti zapošljavanja i uključenja u rad; procjenu mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja; radno

osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i programe za održavanje i usavršavanje radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja; informiranje i savjetovanje o pomoćnoj tehnologiji u učenju i radu; pojedinačne i skupne programe za unaprjeđenje radno-socijalne uključenosti u zajednicu; savjetodavne prijedloge o primjeni različitih tehnologija i tehnika u učenju i radu uz procjenu mogućnosti primjene; motiviranje i podučavanje o korištenju tehnologije, te informiranje i podršku o izvorima financiranja (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18).

Zakonom se osobama s invaliditetom s preostalom radnom sposobnošću nastoji pružiti pravo na profesionalnu rehabilitaciju. Utvrđivanje preostale radne sposobnosti obavlja Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom kao nadležno tijelo vještačenja. Ukoliko se utvrdi smanjenje radne sposobnosti, Vijeće vještaka nastoji utvrditi radi li se o smanjenju radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili se radi o djelomičnom ili potpunom gubitku radne sposobnosti. Ovisno o utvrđenome, Vijeće vještaka kod osoba s preostalom radnom sposobnosti u nalazu mora navesti druge poslove za koje se osoba može osposobiti profesionalnom rehabilitacijom, kao i razinu stručne spreme za koju se može osposobiti. Ako se radi o djelomičnom gubitku radne sposobnosti, u nalazu trebaju biti navedeni poslovi koje je osoba, s obzirom na vlastito stanje, sposobna obavljati i oni koje nije sposobna obavljati, kao i radno vrijeme obavljanja poslova, u svrhu prevencije daljnjeg pogoršanja zdravstvenog stanja i potpunog gubitka radne sposobnosti (Uredba o metodologijama vještačenja, NN 67/17).

Prema Pravilniku o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 44/ 14 i 2/15), osobom s invaliditetom se smatra ona osoba koja je status stekla temeljem pozitivnih propisa, i kojoj su utvrđena: dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, kao i teškoće pri radu i uključivanju na radno mjesto te razine potrebne stručne podrške prema Međunarodnoj klasifikaciji funkcioniranja, onesposobljenosti i zdravlja. Naime, Pravilnik invaliditet procjenjuje s obzirom na prepreke i teškoće pri zapošljavanju koje proizlaze iz duševnih ili tjelesnih oštećenja i bolesti. Člankom 4 Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 44/14 i 2/15) stupanj invaliditeta u odnosu na rad određuje se pomoću ljestvice od pet stupnjeva. Sukladno članku 9 Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 44/14 i 2/15) korisnici

usluga profesionalne rehabilitacije mogu biti osobe s invaliditetom kod kojih je na temelju spomenute ljestvice utvrđen stupanj prepreka i poteškoća pri zapošljavanju od 2 do 4, a utvrđen im je status osobe s invaliditetom temeljem važećih propisa.

Postupak profesionalne rehabilitacije se sastoji od tri faze:

- rehabilitacijska procjena - usluga koja se odnosi na cjelovitu procjenu osobe s invaliditetom što podrazumijeva utvrđivanje medicinskog statusa, socijalne i profesionalne anamneze, inicijalni pregled psihološkim testiranjem te utvrđivanje kognitivnih sposobnosti radi utvrđivanja mogućnosti uključivanja osobe s invaliditetom u zapošljavanje ili obrazovanje
- izrada perspektiva - proces koji za cilj ima izradu individualnog strukovnog plana obrazovanja i rehabilitacije koji je prilagođen svakoj osobi (interesi, sklonosti, sposobnosti, zdravstvena ograničenja i dr.) i regionalnim prilikama (tržište rada) pri čemu su u obzir uzete smjernice naručitelja (financiranje). Važno je da se radi o provedivoj poslovnoj perspektivi.
- stjecanje kvalifikacija (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 44/14 i 2/15).

Usluge profesionalne rehabilitacije koje su osobi potrebne utvrđuju se individualnim planom na temelju provedene rehabilitacijske procjene. Definiranje opsega, načina provođenja i trajanja usluga profesionalne rehabilitacije provodi se prema Standardima usluga profesionalne rehabilitacije, pri čemu se primjenjuje načelo individualnosti i ekonomičnosti postupaka, kao i uključivanje osobe s invaliditetom u navedeno planiranje (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15). Standardima usluga profesionalne rehabilitacije predviđeno je deset usluga:

1. Rehabilitacijska procjena o razini radne sposobnosti, znanja, radnih navika i profesionalnih interesa
2. Pomoć u prevladavanju različitih poteškoća koje omogućuju uključivanje u daljnje usluge profesionalne rehabilitacije
3. Izrada perspektiva
4. Analiza radnog mjesta
5. Stručna podrška i praćenje tijekom obrazovanja i osposobljavanja ili usavršavanja s kraćim obrazovnim programom

6. Stručna podrška i praćenje na određenom radnom mjestu i u radnom okruženju
7. Jačanje radnih potencijala i profesionalnih kompetencija – Radni centar
8. Jačanje radnih potencijala i profesionalnih kompetencija – Virtualna radionica
9. Izrada plana prilagodbe radnog mjesta i radnog okoliša, te potrebne prilagodbe opreme i sredstva za rad i
10. Procjena radne učinkovitosti (Odluka o donošenju standarda usluga profesionalne rehabilitacije, 2015).

Usluge profesionalne rehabilitacije Centar za profesionalnu rehabilitaciju obavlja samostalno ili u suradnji sa srednjoškolskom ustanovom ili nekom drugom pravnom osobom koja zadovoljava uvjete prema pravilima profesionalne rehabilitacije. Praktični dio osposobljavanja za rad u tijeku profesionalne rehabilitacije u pravilu se obavlja kod poslodavca na otvorenom tržištu rada i u Centru za profesionalnu rehabilitaciju, a samo iznimno u specijaliziranoj obrazovnoj ustanovi, zaštitnoj radionici ili integrativnoj radionici (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15).

Prema Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 39/18), osobe s invaliditetom mogu biti zaposlene na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima. Pritom je dužnost poslodavca osigurati razumnu prilagodbu. Razumna prilagodba se odnosi na nužne i prikladne prilagodbe koje ne predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje, a svrha im je osigurati zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima. Prema tome, poslodavac treba osigurati razumnu prilagodbu pri razgovoru za posao. Jednako tako, poslodavac je obvezan, s obzirom na individualne potrebe, sposobnosti i karakteristike zaposlene osobe s invaliditetom, osigurati prikladne oblike razumne prilagodbe u vidu organizacijskih, psihofizičkih i socijalnih aspekata radnog mjesta i okoliša, te prilagodbe vezane za učinkovitost i trajanje rada (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18).

Na otvorenom tržištu rada osoba s invaliditetom može se zaposliti bez financijske i stručne podrške, samo uz financijsku potporu u svrhu prevladavanja teškoća koje proizlaze iz njenog invaliditeta (zapošljavanje uz potporu), samo uz stručnu podršku radi prevladavanja teškoća koje proizlaze iz njenog invaliditeta (zapošljavanje uz podršku) te uz financijsku i stručnu

podršku (zapošljavanje uz potporu i podršku) (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18).

Zapošljavanje pod posebnim uvjetima podrazumijeva zapošljavanje u integrativnim radionicama onih osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju; te zapošljavanje u zaštitnim radionicama za one osobe s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnoj radionici (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/2013, 152/14, 39/18). Ako se postupkom procjene radne učinkovitosti utvrdi da osoba zbog invaliditeta nije zapošljiva na otvorenom tržištu rada ili integrativnoj radionici, centar za profesionalnu rehabilitaciju donosi nalaz i mišljenje o zapošljivosti isključivo na zaštitnom radnom mjestu. Zaštitna radna mjesta utvrđuju se posebnim aktom poslodavca i to na način da se redovno radno mjesto razdijeli na više funkcionalno povezanih zaštitnih radnih mjesta na kojima se zapošljavaju osobe s invaliditetom. Ta su radna mjesta osigurana u zaštitnim radionicama, te iznimno u integrativnim radionicama. Zaštitna radionica je ustanova ili trgovačko društvo koje mora imati ukupno najmanje 5 zaposlenih od kojih najmanje 51% trebaju biti osobe s invaliditetom i koje osigurava zaštitna radna mjesta za osobe s invaliditetom za koje je nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju utvrđeno da su zapošljive samo na zaštitnim radnim mjestima, a zbog svog invaliditeta mogu postići od 30% do 70% očekivane radne učinkovitosti. Integrativna radionica je ustanova ili trgovačko društvo koje se osniva radi zapošljavanja osoba s invaliditetom kojima je nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju utvrđeno da se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, pri čemu mora ukupno imati zaposleno najmanje 40% osoba s invaliditetom (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15).

Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada regulirano je kvotnim sustavom zapošljavanja. Obveza zapošljavanja osoba s invaliditetom uređena je Pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 44/14 i 2/15). Obveznici kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom su poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika osim predstavništava stranih osoba, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, integrativnih i zaštitnih radionica te novoosnovanih poslodavaca u vremenu uvođenja u rad (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15). Navedeni poslodavci dužni su na primjerenom radnom mjestu, u primjerenim radnim

uvjetima zaposliti osobe s invaliditetom i to u visini od 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih na temelju kojih se utvrđuje kvota, neovisno o djelatnosti koju poslodavac obavlja. U kvotu zaposlenih osoba s invaliditetom kojom poslodavac ispunjava svoju obvezu kvotnog zapošljavanja ubrajat će se samo oni radnici s invaliditetom koji su evidentirani u Očevidniku o zaposlenim osobama s invaliditetom pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje (HZMO) (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15). Obveznici koji ne ispunjavaju obvezu kvotnog zapošljavanja zapošljavanjem osoba s invaliditetom, svoju obvezu mogu izvršiti korištenjem zamjenske kvote predviđene Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/2013, 152/14, 39/18). Zamjenska kvota podrazumijeva: zaključivanje jednog ili više ugovora o poslovnoj suradnji s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava, zaštitnom radionicom, integrativnom radionicom, poslovnim subjektom u kojem više od polovine radnika čine osobe s invaliditetom; primanje na praksu učenika s teškoćama u razvoju ili studenta s invaliditetom; primanje na praksu rehabilitanata u sklopu profesionalne rehabilitacije; sklapanje ugovora o djelu sa studentom s invaliditetom u statusu redovnog studenta; primanje na rad za stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa; davanje stipendije za redovno školovanje osoba s invaliditetom (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15). Obveznik kvotnog zapošljavanja koji ne ispuni kvotu zapošljavanjem osoba s invaliditetom ili na zamjenski način, dužan je mjesečno, prilikom obračuna plaća, obračunati i uplatiti novčanu naknadu u iznosu od 30% minimalne plaće u Republici Hrvatskoj za svaku osobu s invaliditetom koju je bio dužan zaposliti kako bi ispunio propisanu kvotu. Prema Pravilniku, poslodavci mogu ostvariti pravo i na novčanu nagradu. Pravo na novčanu nagradu ostvaruju poslodavci koji zapošljavaju više od potrebnog broja, tj. kvote osoba s invaliditetom te poslodavci koji nisu obveznici kvotnog zapošljavanja, no unatoč tome zapošljavaju osobe s invaliditetom. Poslodavac u tom slučaju dobiva novčanu nagradu u iznosu od 15% minimalne plaće tijekom šest mjeseci kontinuirano za svakog radnika s invaliditetom iznad svoje propisane kvote (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15).

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18) usmjerava strategiju zapošljavanja prema ravnopravnijem sudjelovanju osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada predviđajući pri tome za poslodavce koji zapošljavaju osobu s invaliditetom, odnosno osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju različite povlastice (Ergović, 2007). Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom na

otvorenom tržištu rada, osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju, integrativne radionice i zaštitne radionice poticaje Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom mogu ostvariti temeljem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18) i provedbenih propisa. Poticaji koje mogu ostvariti odnose se isključivo na osobe s invaliditetom upisane u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom. Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom te osoba s invaliditetom koja se samozapošljava mogu ostvariti sljedeće poticaje: subvenciju plaće osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova prilagodbe mjesta rada osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom, 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. Integrativna radionica može ostvariti sljedeće poticaje: subvenciju plaće osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom, sufinanciranje kamata na kreditna sredstva namijenjena nabavi strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za zapošljavanje osobe s invaliditetom, posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti u zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama. Zaštitna radionica može ostvariti sljedeće poticaje: subvenciju plaće osobe s invaliditetom, sufinanciranje kamata na kreditna sredstva namijenjena nabavi strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za zapošljavanje osobe s invaliditetom te posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti u zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama (Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 44/14, 2/15, 13/15).

1.7 Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom

Kada govorimo o modelima zapošljavanja osoba s invaliditetom primarno govorimo o zapošljavanju osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i zaštitnom zapošljavanju. Redovno zaposlenje se odnosi na zapošljavanje osoba s invaliditetom na radnom mjestu u redovnim uvjetima ravnopravno s ostalim zaposlenicima (Ergović, 2007). Ovakav način zapošljavanja predstavlja željeni cilj zapošljavanja skupine osoba s invaliditetom. Posebni oblici zapošljavanja na otvorenom tržištu rada su zapošljavanje uz podršku i samozapošljavanje. Zapošljavanje uz podršku je plaćeno zapošljavanje osoba s invaliditetom

na otvorenom tržištu rada uz individualno prilagođenu podršku (Sciarappa i sur., 1994; Oliver i sur., 1997; Bratković, 2002 prema Wehman, 2011). S obzirom na način smještaja osobe s invaliditetom u radnu sredinu, postoje četiri glavna modela zapošljavanja uz podršku (Rusch i Hughes, 1990; Gerhardt i Holmes, 1997; Lutfiyya, Rogan i Shoultz, 1998; Bilić, Bratković i Dujmović, 2005 prema Ergović, 2007):

1. Model individualnog zapošljavanja – podrazumijeva pronalazak prikladnih poslova u zajednici za pojedinca koji zbog težine svog invaliditeta ne može prihvatiti poslove koji su geografski udaljeni, kao ni ostvariti samostalni život i potpuno odvajanje od obitelji;
2. Skupni model (enklava) – skupina osoba s invaliditetom koja radi zajedno uz stalnu podršku radnog asistenta koji je obučen i zadužen za nadzor, praćenje i podršku osoba s invaliditetom osposobljenih za određene pomoćne poslove;
3. Model mobilnih skupina – uključuje više osoba s teškoćama i jednog ili dva radna asistenta koji u svojoj lokalnoj zajednici pružaju usluge za koje su osposobljeni;
4. Mala poduzeća – osobe s invaliditetom u udruženju sa svojim obiteljima, prijateljima ili stručnjacima osnivaju mala poduzeća radi obavljanja određenih poslova.

Određenom broju osoba s invaliditetom zbog prirode vlastite teškoće otvoreno tržište rada neće biti dostupno. U svrhu zapošljavanja ove skupine osoba s invaliditetom koja je u potrebi za najvećim stupnjem podrške, razvijen je model zaštitnog zapošljavanja (O'Flynn i Craig, 2001). Zaštitno zapošljavanje podrazumijeva zapošljavanje osobe s invaliditetom na radnom mjestu i u radnoj okolini koji su prilagođeni radnim sposobnostima i potrebama osoba s invaliditetom nezapošljivih na otvorenom tržištu rada. Oblici zaštitnog zapošljavanja su zaštitne i integrativne radionice (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN 44/14 i 2/15).

1.8 Grupacija Calzedonia u RH

Grupacija Calzedonia prisutna je u Hrvatskoj od 1995. godine. U našoj državi grupacija djeluje kroz četiri proizvodne tvornice (Comprom Plus, Tubla, Ytres i Intinova) i maloprodajnu mrežu koja djeluje kroz trgovačko društvo CALZEDONIA CROATIA d.o.o. putem lanaca dućana Calzedonia, Intimissimi, Tezenis i kroz Outlete. 2013. godine otvoren je

logistički centar Ducal iz kojeg se roba distribuira u prodavaonice u cijelom svijetu (MojPosao.net, n.g.[1]).

Prema informacijama dobivenim od kontakt osoba poduzeća, grupacija u zapošljavanje osoba s invaliditetom kreće kontaktiranjem nadležnog zavoda za zapošljavanje i ustanova u kojima se školuju potencijalni budući kandidati za posao. Nakon tog slijedi prikupljanje molbi za posao i rješenja o invalidnosti, koje prate razgovori za posao s kandidatima. Pri odabiru kandidata za posao se u obzir uzimaju oni kandidati kojima je moguće osigurati adekvatno radno mjesto. Također, prema potrebi i ovisno o predviđenom radnom mjestu obavlja se liječnički pregled kod specijaliste medicine rada. Na kraju se s osobom s invaliditetom sklapa ugovor o radu, osoba polaže zaštitu na radu, te slijedi upoznavanje s radnim mjestom.

Jedan dio radnika s invaliditetom zaposlenih u poduzećima u sklopu grupacije Calzedonia u RH uključen je u rad u proizvodnju u četiri ranije navedena poduzeća. Na ovaj način zaposleni radnici s invaliditetom su zaposleni u smjenama te obavljaju jednake, redovite poslove kao i ostali radnici, od kojih je većina normirana. O radnicima s invaliditetom zaposlenim na odjelima tvornice brinu voditelji smjena i odjela tako što nastoje osigurati osjećaj ugode i ravnopravnosti osoba s invaliditetom s drugima na poslu. Unutar poduzeća Ducal osobe s invaliditetom obavljaju pomoćne poslove (npr. skidanje etikete s robe, pakiranje i raspakiravanje artikala i dr.) za potrebe logističkog centra u sklopu „zaštitne radionice“ koja to službeno nije. U tom dijelu poduzeća radnici imaju koordinatora koji organizira posao i dijeli zadatke prema sposobnostima radnika. Radi se obavlja u jednoj smjeni, nije normiran i primanja ne ovise o učinku. Također, osobama s invaliditetom zaposlenim u poduzećima grupacije Calzedonia u RH je osiguran autobusni prijevoz na posao i s posla.

[1] <MojPosao.net - Calzedonia u Hrvatskoj zapošljava! https://www.moj-posao.net/Vijest/75227/Calzedonia-u-Hrvatskoj-zaposljava/41/#ixzz5NxptAZfA>

2 PROBLEM ISTRAŽIVANJA

2.1 Problem

Počevši od modela zaštite i skrbi, preko medicinskog modela koji osobe promatra kroz prizmu oštećenja koje je potrebno ispraviti, odnos društva prema osobama s invaliditetom razvio se do socijalnog modela i inkluzije koja zagovara da je invaliditet rezultat odnosa s okolinom, tj. da je okolina ta koja je odgovorna prilagoditi se kako bi spriječila prepreke uključivanju i punopravnom sudjelovanju osoba s invaliditetom u zajednici. Društvo je to koje nije uspjelo osigurati primjerene mjere kojima bi osobe s invaliditetom bile u potpunosti uključene u zajednicu (Mihanović, 2011 prema Miličević, 2016). U duhu društvenih promjena, Ujedinjeni narodi (2006) donose Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom koja se zalaže za ravnopravnost i punopravno sudjelovanje osoba s invaliditetom u svim aspektima života, pa tako i za pravo osoba s invaliditetom na rad i zapošljavanje. Ratifikacijom Konvencije Republika Hrvatska se obvezala osobama s invaliditetom osigurati pravo na jednake prilike za odabir posla, prihvaćenost na tržištu rada, rad u otvorenom i inkluzivnom radnom okruženju. Također, prihvatila je i pružiti zaštitu osobama s invaliditetom zabranom diskriminacije pri zapošljavanju. Prava osoba s invaliditetom na rad u Republici Hrvatskoj su uređena Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/2013, 152/14, 39/18). Unatoč navedenome, većina osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj je dugotrajno nezaposlena i nailazi na brojne prepreke prilikom zapošljavanja. Koji su uzroci tomu? Uzroke otežanom zapošljavanju osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj možemo pronaći u lošoj gospodarskoj situaciji, visokoj stopi nezaposlenosti, zabrinutosti poslodavaca vezane za radnu sposobnost i izostanke s posla te potrebne prilagodbe radnog mjesta. Otežavajuće okolnosti su i niža formalna razina obrazovanja osoba s invaliditetom u usporedbi s ostatkom populacije te obrazovni programi za zanimanja koja su neusklađena s potrebama tržišta rada i koja osobama s invaliditetom onemogućavaju konkurentnost na ravnopravnoj osnovi s drugim osobama. Izostanak mogućnosti stjecanja praktičnog iskustva za konkretno zvanje prepreka je koja postaje sve većom što je duže vrijeme nezaposlenosti. Dugotrajna nezaposlenost može rezultirati gubitkom znanja i vještina stečenih tijekom osposobljavanja čime se osobama s invaliditetom smanjuju izgledi za zapošljavanje. Posljedice nezaposlenosti za svaku osobu, pa tako i osobu s invaliditetom su velike. Nezaposlenost uzrokuje socijalnu izolaciju te nedostatak samopouzdanja nezaposlenih osoba,

ekonomsku ovisnost o drugima, nemogućnost vršenja utjecaja na društvene promjene. S druge strane, dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom su mnogobrojne. Zaposlenost je najvažniji način stjecanja prihoda nužnih za financijsku sigurnost i punopravno sudjelovanje u društvu. Rad osigurava smislenu organizaciju vremena i prilike za razvoj novih vještina tijekom sudjelovanja u različitim aktivnostima. Također, radno okruženje osigurava prilike za promicanje društvenih interakcija, upoznavanje novih ljudi i razvoj prijateljstava. Obavljanje plaćenih i značajnih poslova omogućuje stjecanje društveno vrednovanih uloga i izgradnju društvenog identiteta. Zaposlenost je put prema stjecanju neovisnosti, socijalnoj inkluziji i osjećaju pripadnosti Brojni dokazi pokazuju kako rad doprinosi fizičkom i mentalnom zdravlju osobe i jačanju samopouzdanja. Ovo istraživanje će nam dati uvid u društveno – ekonomske i psihološke dobrobiti rada iz perspektive zaposlenih osoba s invaliditetom, odnosno uvid u to postoje li navedene dobrobiti i koje su dobrobiti rada ove osobe iskusile. Uvažavanjem perspektive osoba s invaliditetom stručnjaci dobivaju važnu povratnu informaciju o dobrobitima rada za osobe s invaliditetom, pri čemu prepoznate dobrobiti mogu predstavljati novi „vjetar u leđa“ nastojanjima zapošljavanja osoba s invaliditetom.

2.2 Cilj

Cilj ovog istraživanja je dobiti uvid u to kakvo je iskustvo društveno-ekonomske i psihološke dobrobiti rada iz perspektive osoba s invaliditetom.

2.3 Istraživačka pitanja

Koje društveno-ekonomske i psihološke dobrobiti rada osobe s invaliditetom prepoznaju u vlastitom iskustvu rada ?

3 METODE PRIKUPLJANJA PODATAKA

3.1 Sudionici

U ovom istraživanju korišten je namjerni odabir sudionika u istraživanje, odnosno istraživanje je bilo usmjereno na pronalaženje i uključivanje sudionika za istraživanje koji su nam najpotrebniji s obzirom na temu istraživanja. Namjerno uzorkovanje je pristup odabiru sudionika istraživanja u kojem se koristi strategija odabira sudionika po kriteriju koji osigurava ili veću homogenost ili što bolju informiranost sudionika o temi razgovora (Miles i Huberman, 1994 prema Lisak, 2018a).

Postavljena su dva kriterija za odabir sudionika u ovo istraživanje. Ti kriteriji su: zastupljenost različitih vrsta oštećenja/teškoća u fokus grupi i zastupljenost osoba s invaliditetom iz svih poduzeća grupacije, kako bi se dobio uvid u što širu i raznovrsniju perspektivu. Ovi kriteriji su odabrani jer smo željeli dobiti perspektivu dobrobiti rada od osoba s različitim oblicima invaliditeta jer svaki oblik invaliditeta sa sobom donosi jedinstveno iskustvo i različito utječe na svaki aspekt života, pa tako i rad. Nadalje, važno je bilo dobiti i informacije s obzirom na različitost poduzeća u kojima sudionici rade kako bismo dobili šarolikost perspektiva o iskustvu rada na različitim mjestima i vrstama poslova.

Sudionici istraživanja su prije provedbe istraživanja pročitali, raspravili i potpisali Sporazum istraživača i sudionika istraživanja kreiran za potrebe ovog istraživanja. U fokus grupi je sudjelovalo šest osoba s invaliditetom koje su zaposlene u različitim poduzećima grupacije Calzedonia u RH. Sudionik 1 je 46-ogodišnji muškarac s oštećenjem sluha (nagluhost – oštećenje 70%) koji u poduzeću radi kao administrativni referent već 2 godine i 6 mjeseci. Sudionik 2 je 51-ogodišnji muškarac koji ima desnu hemiparezu. U poduzeću radi kao pomoćni sitotiskar 2 godine i 7 mjeseci. Sudionik 3 je 22-ogodišnji muškarac koji u poduzeću radi 1 godinu i 10 mjeseci kao pomoćni radnik u skladištu. Sudionica 4 je 45-ogodišnja žena koja boluje od reumatoidnog artritisa. U poduzeću je zaposlena kao šivač 3 godine i 2 mjeseca. Sudionica 5 je 26-ogodišnja žena koja je u poduzeću zaposlena na radnom mjestu šivača termofiksera 2 u periodu od 2 godine i 2 mjeseca, a koja je u fokus grupi bila predstavnica osoba s intelektualnim teškoćama. Sudionik 6 je 24-ogodišnji muškarac s tjelesnim oštećenjem koji je u poduzeću zaposlen kao pomoćni skladištar 1 godinu i 11 mjeseci. Sudionici su zaposleni u tri različita poduzeća grupacije Calzedonia.

3.2 Metoda prikupljanja podataka

Kao metoda prikupljanja podataka u ovom istraživanju koristit će se fokus grupa. Fokus grupa je metoda prikupljanja podataka koju određuje grupna situacija u kojoj je najviše do osam sudionika uključeno u razgovor koji vodi jedna osoba koja potiče i moderira raspravu, te jedna osoba koja opservira (Ajduković, 2005 prema Lisak, 2018a). Navedena metoda je odabrana kako bismo dobili set promišljanja vezanih uz dobrobiti zapošljavanja iz perspektive osoba s invaliditetom.

Istraživanje je planirano nekoliko mjeseci prije provođenja fokus grupe. Uključivalo je proučavanje literature, sastavljanje teorijskog koncepta istraživanja, definiranje cilja istraživanja i istraživačkih pitanja, izradu protokola za bilježenje dojmova, izradu sporazuma istraživača i sudionika istraživanja, planiranje provedbe fokus grupe sastavljenjem pitanja, kontaktiranje kontakt osobe u grupaciji poduzeća oko dogovora odabira sudionika istraživanja, kao i mjesta i vremena provedbe istraživanja. Istraživači su unaprijed dobili popis osoba s invaliditetom zaposlenih u poduzećima grupacije Calzedonia, te su u dogovoru s kontakt osobom odabrali sudionike istraživanja.

3.2.1 Pitanja za fokus grupu

1. Što za Vas znači imati posao i zašto Vam je posao važan? Koje potrebe zadovoljavate poslom? (druženje, osjećam se vrijedan, korisnost, doprinosim, imam plaću, imam nova znanja/kompetencije)
2. Što imate sada kada radite, a niste imali dok niste bili zaposleni? (samostalnost, neovisnost, preseljenje, osnivanje vlastite obitelji, financijski pomažem svojima doma –doprinos obitelji)
3. Što Vama znači imati svoju plaću? Što si sve možete priuštiti iz svoje plaće? Kakvo je Vaše zadovoljstvo plaćom koju imate?
4. Kako se kolege ponašaju prema Vama? Kako se osjećate u njihovom društvu? O čemu sve razgovarate s kolegama na poslu?
5. S kim se družite izvan posla? Družite li se s nekim od kolega s posla i izvan posla? Družite li se više nego prije Vašeg zaposlenja?

6. Jeste li zadovoljni poslom koji obavljate? Ako da, s čime ste zadovoljni? Ako ne, s čime niste zadovoljni? Kakva je zahtjevnost posla?
7. Kakva je mogućnost napredovanja na poslu?
8. Rasporedite prema važnosti uloge koje rad ima u vašem životu: novac, samopoštovanje, druženje, položaj u društvu? Što vam je najvažnije? Zašto? (Ili Kako biste prema važnosti rasporedili sljedeće svoje životne uloge: obitelj, posao, prijatelji, zabava! Zašto?)
9. Kako je Vaš posao doprinio odnosima u obitelji? Kako se obitelji ponaša prema Vama od kada ste zaposleni?
10. Kako se prijatelji, susjedi, rodbina ponašaju prema Vama od kada ste zaposleni?
11. Što biste promijenili da možete vezano uz vaš posao?

3.3 Način prikupljanja podataka

Fokus grupa je provedena u popodnevnim satima u prostoriji jednog od poduzeća grupacije koje se nalazi u Varaždinskoj županiji. Prostorija je bila dovoljno velika, prozračna, dobro osvijetljena, bez dodatnih okolinskih distraktora. Istraživači su unaprijed pripremili napitke za sudionike. Sudionici, moderator i opserver su sjedili za velikim ovalnim stolom koji je omogućio da se svi dobro međusobno vide. Diskusija je trajala 60 minuta. Na početku je moderator (istraživač) pozdravio sve sudionike i predstavio sebe, drugog istraživača i opservera (istraživač). Prije početka fokus grupe moderator je predstavio sudionicima Sporazum istraživača i sudionika istraživanja (Prilozi), na koji su svi sudionici pristali i potpisali ga. Na početku fokus grupe moderator je ukratko predstavio temu i cilj istraživanja. Također, moderator je dao prijedlog da sudionici odgovaraju na pitanja redom u krug kako su sjedili.

Na početku, dok su bili ispred prostorije i kad su tek sjeli za stol, sudionici su djelovali napeto, kratko su pozdravili te sjeli za stol jedan do drugog bez puno međusobnih komentara. Nakon prvog postavljenog i odgovorenog pitanja, vidjela se promjena u načinu odgovaranja u smislu davanja širih odgovora, digresija, komentiranja iskustava drugih sudionika, iznošenja sadašnjih i prijašnjih iskustava rada i dr. Kada je sudionicima postalo jasno da je njihovo mišljenje cijenjeno i da je važno čuti ih, opustili su se i jasno izražavali svoje zadovoljstvo, ali i nezadovoljstvo, predlažući također potrebne promjene i zagovarajući svoja prava. Međutim, nisu svi sudionici bili jednako opušteni i razgovorljivi. Jedna od sudionica, koja je ujedno bila i predstavnica zaposlenih osoba s intelektualnim teškoćama u poduzeću, je svojim položajem

tijela (prekriženost ruku) otkrivala napetost koja se očitovala i u davanju odgovora koji su bili vrlo kratki i nisu otkrivali puno informacija. Svojim govorom tijela (prekrižene ruke), čestim uzdisajima i nervoznim smiješkom je još jedna od sudionica iskazivala napetost i zabrinutost, no istovremeno je bila jedna od sudionika koji su poticali diskusiju i uvodili nove teme te vrlo otvoreno govorili o problemima. Ostali sudionici su i govorom tijela i sudjelovanjem u diskusiji otkrivali opuštenost i povjerenje te otvorenost. Na kraju fokus grupe moderator i opserver još jednom su zahvalili sudionicima na izdvojenom vremenu i sudjelovanju u istraživanju.

Provođenje fokus grupe i prikupljanje podataka slijedilo je načela Etičkog kodeksa Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (2006). Prema Članku 2 stavku 1 Kodeksa, znanstveni i nastavni rad provodi se u skladu s najvišim etičkim standardima i standardima odgovorne provedbe rada što uključuje znanstvenu čestitost, kolegijalnost, zaštitu ispitanika, zaštitu i brigu o pokusnim životinjama i društvenu odgovornost. Rezultati znanstvenih istraživanja se prikupljaju u skladu s najvišim standardima etičke i znanstvene prakse, pri čemu se poduzimaju sve razumne mjere kako bi se osigurale točnost i istinost podataka koje su prikupile druge osobe, skupine ili ustanove. Izvorne podatke je potrebno pohraniti, koristiti i obrađivati tako da bi se spriječilo razotkrivanje podataka, mogućnost zlouporabe, gubitak ili bilo kakvo uništenje podataka. Obrada podataka proizašlih iz istraživanja treba biti ispravna i usklađena znanstvenoj metodologiji. Prikazani rezultati istraživanja dosljedno moraju odgovarati provedenom istraživanju, pri čemu ni u najmanjoj mjeri neće biti tolerirano izmišljanje, krivotvorenje ili plagiranje podataka. Prema Članku 2 stavku 2 Kodeksa svaki autori i koautori svih znanstvenih uradaka moraju zadovoljiti barem jedan uvjet iz tri kategorije: djelatno sudjelovanje u razvoju ideje istraživanja, izradi koncepta i oblika istraživanja; prikupljanju i obradi ili tumačenju rezultata istraživanja; te pisanju i oblikovanju znanstvenog uratka ili kritičkoj reviziji i odobrenju tog uratka. Nadalje, svaki autor treba moći obraniti intelektualni sadržaj objavljenih publikacija. Također, Kodeksom se jamči dragovoljno sudjelovanje svih ispitanika, povjerljivost, tajnost i anonimnost podataka o ispitanicima te povoljan omjer boljitka/rizika za ispitanike (Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju, 2006).

Sporazum istraživača i sudionika istraživanja naglašavao je važnost dobivanja perspektive osoba s invaliditetom o njihovome iskustvu dobrobiti zapošljavanja za njih i njihove obitelji. Također, navedeno je kako je sudionik zaštićen temeljem Etičkog kodeksa Odbora za etiku u

znanosti i visokom obrazovanju (Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju, 2006). Nabrojana su prava sudionika (isticanje prihvatljivih i neprihvatljivih tema razgovora, pravo na prekid istraživača i postavljanje potpitanja) te obveze istraživača (osiguranje anonimnosti, korištenje prikupljenih informacija isključivo za potrebe tog istraživanja, postavljanje pitanja isključivo uz temu istraživanja).

4 KVALITATIVNA ANALIZA PODATAKA

U ovome kvalitativnom istraživanju kao vrsta kvalitativne analize podataka korištena je tematska analiza (Braun i Clarke, 2006 prema Lisak, 2018b). Unutar tematske analize korištena je realistička metoda. Realistička metoda obuhvaća doživljaje stvarnosti sudionika, iskustva i značenja (Braun i Clarke, 2006 prema Lisak, 2018b). Korišten je pristup teoretske tematske analize u kojem se u dolaženju do rezultata polazi od teorijskih pretpostavki prema podacima (Braun i Clarke, 2006 prema Lisak, 2018b). S obzirom na razinu prepoznavanja teme, u istraživanju je korištena semantička analiza (Braun i Clarke, 2006 prema Lisak, 2018b). Semantička analiza odnosno razina tema podraumijeva da se značenja ne traže izvan onog što su sudionici izjavili pokušavajući tako razumjeti što ljudi govore, što predstavlja njihovo mišljenje, kako ga oni objašnjavaju i što temeljem njega proizlazi (Lisak, 2018b).

Analiza podataka se odvijala kroz postupak kodiranja. U fazi prije kodiranja tekst iz fokus grupa je transkribiran i pripremljene su bilješke s opservacija prikupljene pomoću protokola za bilježenje tijeka provedbe istraživanja (Prilozi). Na taj način dobiveni materijali su se uređivali tako što su prve ideje tema kojima pripada odgovor sudionika označene različitim brojevima te su izjave sudionika stavljene u navodne znakove (Saldana, 2016 prema Lisak, 2018b). Koraci kodiranja u tematskoj analizi su otvoreno kodiranje (oblikovanje izjava sudionika u kodove i/ili potkategorije) te traženje kategorija pri čemu se propitkuje koje potkategorije čine koju nadređenu kategoriju u smislu nekih specifičnosti u značenju ili nekih sličnosti u značenjima koje pridaje više sudionika (Braun i Clarke, 2006 prema Lisak, 2018b).

U nastavku će biti prikazan tijek kvalitativne analize za istraživačko pitanje: „Koje društveno-ekonomske i psihološke dobrobiti rada osobe s invaliditetom prepoznaju u vlastitom iskustvu rada ?“. Tijek kodiranja podataka za navedeno istraživačko pitanje prikazan je u Tablici 1.

Tablica 1. Tijek kodiranja podataka za istraživačko pitanje: „*Koje dobrobiti rada osobe s invaliditetom prepoznaju u vlastitom iskustvu rada?*“

Istraživačko pitanje: „***Koje dobrobiti rada osobe s invaliditetom prepoznaju u vlastitom iskustvu rada?“***			
TEMA: DOBROBITI RADA OSI U VLASTITOM ISKUSTVU RADA			
IZJAVE SUDIONIKA	KODOVI	PODKATEGORIJE	KATEGORIJA
„Kako vam je sad ovdje kad usporedite to iskustvo? “ (N. L.) „Ovdje, ovdje je sad super, prije si to moral na normi.“ (P. K)	Zadovoljstvo nepostojanjem normiranja rada		UVJETI RADA
„Što vam je ovdje onda bolje, radno vrijeme vam je? “ (N. L.) „Radno vrijeme, vikendi doma...“ (P. K) „Aa ne radi se vikendom.“ (N. L.) „Da, eto.“ (P. K.)	Zadovoljstvo radnim vremenom i slobodnim vikendima		UVJETI RADA
„Pa ja za sebe posebno nebi ništa mjenjo jer mi je OK, mislim na jednom mjestu ja radim različite poslove. I onda mi je OK.“ (K. Z.) „Aha, onda radite različite stvari i nije vam ništa zahtjevno.“ (N. L.) „Ne, ne. To mi je onda OK, ali ne bi mi bilo kad bi jedno te isto moro radit	Zadovoljstvo raznovrsnošću poslova na radnom mjestu Nezadovoljstvo potencijalnom jednoličnošću posla	Zadovoljstvo raznovrsnošću poslova na radnom mjestu	UVJETI RADA

stalno. A meni je onda OK kaj se toga tiče.“ (K. Z.)			
„ A ako naiđete na neke probleme jel se možete nekome obratiti? Jel' možete nekom reći ovaj dio ne znam, kak' bi sad trebalo?“ (N. L.) „Pa ako nema nekog blizu stanem sa strane pa pitam, nisam sigurna reko bolje pitam.“ (M. S.)	Mogućnost traženja pomoći ako ne zna kako obaviti posao.	Dostupnost pomoći	UVJETI RADA
„Jel' vam nešto bilo teško ili problem za napraviti?“ (N. L.) „Problem? A ništa...“ (P. K.)	Zadovoljstvo težinom radnih zadataka		UVJETI RADA
„Eeh, meni je recimo u redu organizirani prijevoz, ali velim, kad je normalni šofer i normalan autobus, a to je možda bilo svega pet puta u tih tri godine kaj ja tu radim.“ (V. K.)	Zadovoljstvo postojanjem usluge organiziranog prijevoza		UVJETI RADA
„OK. I radite posao koji vam je OK ..nema nekih zahtjeva nešto da Vam je teško?“ (N. L.) „A glete, jedino sad sam bio dva, tri mjeseca sam bio u šivaoni, tu nije	Zahtjevnost posla u smislu dugotrajnog stajanja		PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA

lako... Malo je naporno stajati 8 sati.“ (V. T.)			
„To kaj je kod nas problem, oni nas stave na normu, a mi uopće ne radimo serijsku proizvodnju, mi radimo kolekciju, znači tu nas zakidaju ja velim uvijek, ne? Ak budem ja pet dana delala nešto ja ću to napraviti. Ja dnevno radim dva tri modela, svaki dan drugi tak da je meni to.“ (V. K.) „Vi ne možete biti brzi u tome...“ (N. L.) „Nemreš, to je osjetljivi posao.“ (V. K.)	Nezadovoljstvo normiranjem rada zbog težeg postizanja norme jer se radi o stalnim promjenama u procesu rada koji zahtijeva preciznost, pa je teško postići brzinu	Nezadovoljstvo normiranjem rada zbog stalnih noviteta u procesu rada	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„I velim, da, nam malo onak nekak norme smanje, ne samo meni, i svima, ne. Svima je ipak cilj zarada pa ne mogu zaraditi više, ne.“ (V. K.) „Mhm. Nisu dostižne te norme, jel'? Aha, o tome se radi. Previše toga postave u...“ (N. L.) „Da." (V. K.)	Nezadovoljstvo visinom norme. Nedostižnost normi	Nedostižnost normi	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Velim kod nas su problem i uvjeti. Evo ga po zimi recimo kad je bilo najhladnije nisu ložili, onda kad je počelo, kad je u	Nezadovoljstvo uvjetima u kojima rade zbog nedostatka grijanja zimi i previše grijanja kad je toplo, što ometa precizan rad	Nezadovoljstvo uvjetima rada zbog neadekvatnog grijanja prostora što ometa proces rada	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA

trećem mjesecu bilo toplo onda su grijali, tak da ti u nekim uvjetima, mi radimo s iglama, ti se ruke znoje, nemreš delati, ne. Velimo mi mehaničarima, ali ne znam zakaj se na to oglušuju. Recimo to mene smeta takve neke stvari kaj bi se mogle...“ (V. K.)	u kojem koriste igle		
„Jer čovjek je, ja velim, socijalno biće, ti glavu moraš dić' jer se pokočiš. Velim, mi jesmo invalidi, ali ostali svi budu za par godina [nečujno] na taj način, da. Velim, stolci su plastični, neudobni, nemreš se ti normalno... i tak. To su sve te stvari.“ (V. K.) „Mislite da o tome treba, ako sam dobro razumjela, brinut', da se ne bi još i stekle invalidnosti tijekom rada?“ (N. L.) „Budu se sigurno.. Radimo vam, ono, uz svijetlo jako, led. Kroz povećala, 'nači, vid bude stradao, sve bude stradalo.“ (V. K.)	Nepravilan položaj tijela, i neudobnost na radnom mjestu. Zabrinutost oko daljnjeg razvoja invaliditeta zbog uvjeta rada. Loši radni uvjeti što se tiče osvjetljenja, utjecaj na vid.	Zabrinutost oko povećanja invaliditeta zbog nepovoljnih uvjeta rada.	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Što se mene tiče, najviše sjedeće radno mjesto... kod šivaone je jedino sjedeće radno mjesto, ovo ostalo sve stajaće.“	Neadekvatnost radnog mjesta zbog dugotrajnog stajanja.	Zahtjevnost posla u smislu dugotrajnog stajanja	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA

(V. T.) „Aha. I naravno to...“ (N. L.) „Dobro sad, momentalno gdje sam sad na sitotisku, tiskari je isto stajaće ali, krećeš se kol'ko-tol'ko pet koraka sim-tam, ali šivaona, kontrola, ono stajenje na mjestu k'o kak se veli ko konj...“ (V. T.)			
„A kad' se vozite na posao onda se zapravo... voze vas iz firme?“ (N. L.) „ Imamo organiziran prijevoz.Organiziran i prijevoz. Hahaha, mi vozimo! Ni jedan autobus nema ispravan. 'Nači vozili smo se ehh.. Nema grijanja, ne uključi klimu. Zimi je minus dvadeset stupnjeva. Hahaha. „ (V. K.) „Nemate grijanja i nema hlađenja u tom?“ (N. L.) „Ne...'nači, po ljeti onaj autobus stoji tamo na parkingu, onda je nutra plus sedamdeset, nači nema prozora da otpreš, to je ono sve jedna cjelina. Ja sam znala dojti doma	Nezadovoljstvo organiziranim prijevozom zbog loših uvjeta u autobusima	Nezadovoljstvo uslugom organiziranog prijevoza	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA

mrtva, umorna, mislim od autobusa,ne... Hahaha. I tako. Onda smo se već vozili u mokrom autobusu, znači kaj sve propušta nutra, kišu. Onda smo se vozili kaj nam se već kočnice vužgale...“ (V. K.) „Aha, vi to ne možete sad doći i reći, ja bi rado sredstva za svoj auto..?“ (N. L.) „Ne, ne.“ (V. K.) „Ne dobiješ putne, ja mislim.“ (K. Z)			
„Kaj se mene tiče. I sad su, ono, napravili su nekakvu listu recimo, rang listu po kojoj dobivaš plaću, nači, kol'ki postotak tol'ka ti je plaća. A prije smo svi bili na minimalcu, bez obzira.“ (V. K.) „A sada, taj postotak je zapravo pos'o koji odradiš?“ (N. L.) „Da. Produktivnost je to nekakva. I onda ti se ta produktivnost zbraja i to je jednako plaća.“ (V. K.)	Zadovoljstvo načinom obračuna plaće u odnosu na prethodni način – usmjerenost na produktivnost.	Zadovoljstvo pravednim načinom obračuna plaće	UVJETI RADA

„Al' vi to negdje, vi to znate samo za sebe koliko je ko' ...da. Netko vam to pokaže te postotke, jel'?“ (N. L.) „Ima jedna žena koja čita, tol'ko i tol'ko ste znači napravili, proslijeđuje u računovodstvo i na temelju toga dobivamo plaću.“ (V. K.)			
„Ja sam na normi, ja radim normalno kao i drugi. Nisam među najboljima, nisam među najgorima.“ (V. K.)	Rad na normu i jednakost u radnim sposobnostima u usporedbi s drugima	Rad na normu i isticanje vlastite jednakosti u produktivnosti u odnosu na druge radnike	PRODUKTIVNOST OSI
„Što Vama znači ovaj posao? Što Vam dobro donosi?“ (N. L.) „Pa ide radni staž, radno vrijeme mi odgovara...“ (M. S.)	Zadovoljstvo radom zbog ostvarivanja prava na mirovinu Zadovoljstvo radnim vremenom		OSTVARIVANJE PRAVA UVJETI RADA
„Radim na normi, plaća je rekla bi jednput manja, međuljudski odnosi su katastrofa.“ (V. K.)	Rad na normu uz premalu plaću u usporedbi s prethodnim radnim mjestom Nezadovoljstvo međuljudskim odnosima koji su loši	Nezadovoljstvo međuljudskim odnosima	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA MEĐULJUDSKI ODNOSI
„Šta Vas tu najviše muči kod međuljudskih odnosa?“ (N. L.) „Pa kaj me najviše muči ? Bezobrazluk žena..	Nezadovoljstvo odnosima s kolegama zbog neuvažavanja i nemogućnosti dogovora		MEĐULJUDSKI ODNOSI

nisam ja na to naviknula, 20 godina radila, normalni ljudski odnosi... i tak dalje. Onda šta se tiče tu, nemremo se dogovoriti, ova ne da otvoriti prozor, ova... katastrofa, to su moja iskustva, ja sam tri godine tu.“ (V. K.)			
„Kak ste Vi zadovoljni s odnosima s ljudima?“ (N. L.) „Dobro, zadovoljna sam, slažemo se.“ (M. S.)	Zadovoljstvo odnosima s kolegama i slaganje sa kolegama		MEĐULJUDSKI ODNOSI
„Da. Dobri su međuljudski odnosi.“ (D. K.)	Zadovoljstvo međuljudskim odnosima jer su to dobri odnosi	Zadovoljstvo dobrim međuljudskim odnosima	MEĐULJUDSKI ODNOSI
„Mhm. A kad se tak' dogodi da vam je nešto teško ili problem, možete nekome...kome možete to reć'?“ (N. L.) „A mogu,dečkima.“ (P. K.) „I onda vam...“ (N. L.) „Da! Pomognu.“ (P. K.)	Zadovoljstvo socijalnim odnosima na radnom mjestu zbog međusobne pomoći od strane kolega.	Dobivanje pomoći od strane kolega	MEĐULJUDSKI ODNOSI
„Jel vam se čini da su dobri odnosi?“ (N. L.) „Ne.Velim ja sam radila kao špediter, ja sam imala svoj ured, i recimo imala sam konkurenciju gore, al mi kao konkurencija smo si	Nezadovoljstvo odnosima s kolegama u usporedbi sa prijašnjim radnim mjestom gdje su unatoč konkurencije odnosi bili bolji nego sada	Nezadovoljstvo sadašnjim odnosima s kolegama u odnosu na prijašnje konkurentno radno mjesto s boljim odnosima	MEĐULJUDSKI ODNOSI

bili bolji nego sad te žene. Jednostavno tako.“ (V. K.)			
„Da..dobri su međuljudski odnosi. A prije dok sam radio u Varteksu, isto su tako bili loši međuljudski odnosi kak je i gospođa spomenula. Radio sam tamo 18 godina i 7 mjeseci tako da znam, dobro sam upoznat s time.“ (D. K.)	Zadovoljstvo odnosima s kolegama jer su to dobri međuljudski odnosi	Zadovoljstvo dobrim međuljudskim odnosima	MEĐULJUDSKI ODNOSI
„Što se tiče međuljudskih odnosa?“ (N. L.) „Dobri su dobri su, nemam nikakvih pritužbi.“ (D. K.)	Zadovoljstvo odnosima s kolegama jer su ti odnosi dobri i nema prituživanja	Zadovoljstvo dobrim međuljudskim odnosima	MEĐULJUDSKI ODNOSI
„A Vi nemate, aa, kad radite da ovisite jedna o drugoj? Svaka svoje radi? Ajde barem to, mislim nije da ju morate čekat, a ona neće neki dio, svaka svoje, ali se ne...“ (N. L.) „Ne daj Bože da si slučajno bolji od nekoga.“ (V. K.) „To je,ahaa.. taj dio... tko je produktivniji? “ (N. L.) „Da.“ (V. K.)	Neovisnost radnica jedne o drugoj u procesu rada; međusobno uspoređivanje radnica s obzirom na produktivnost jer su ljubomorne jedne na drugu	Nezadovoljstvo međuljudskim odnosima zbog razlika u produktivnosti koje izazivaju ljubomoru	MEĐULJUDSKI ODNOSI

„Zašto mislite da je to problem? “ (N. L.) „Zato jer su jednostavno ženske takve, jalne ja to zovem.“ (V. K.)			
„Martina Vas, Vas nismo sad čuli uz onaj dio, hmmm...kak se vi, sa kolegama..kak ste ? Jeste si dobri ?“ (N. L.) „Dobri smo.“ (M. S.) „O čemu razgovarate najčešće kad ste s njima pod pauzom ili..?“ (N. L.) „Pa o svemu i svačemu, o poslu ..o doma i tak malo.“ (M. S.) „Aham, dobro. Znači vi ste zadovoljni s odnosima?“ (N. L.) „Je.“ (M. S.)	Zadovoljstvo odnosima s kolegama jer su si dobri Razgovor s kolegama pod pauzom o poslu, ali i o drugim temama (npr. kako je kod kuće) Zadovoljstvo odnosima s kolegama	Zadovoljstvo dobrim međuljudskim odnosima Razgovor s kolegama pod pauzom o različitim temama	MEĐULJUDSKI ODNOSI INTERAKCIJE S KOLEGAMA MEĐULJUDSKI ODNOSI
„Prijatelj i ja smo išli u istu osnovnu školu kao klinci onda mi pričamo, imali smo iste učitelje i tak.“ (P. K.)	Rad i razgovor na poslu s prijateljem kojeg poznaje iz osnovne škole	Zajednički rad i komunikacija s kolegom kojeg otprije poznaje	INTERAKCIJE S KOLEGAMA
„Radim ja tu u Calzedonii dvije godine, sa svima	Zadovoljstvo odnosima s kolegama jer je sa svima u dobrom odnosu	Zadovoljstvo dobrim odnosima s kolegama	MEĐULJUDSKI ODNOSI

sam ok, radim različite poslove, nisam na jednom mjestu...“ (K. Z.)	Zadovoljstvo raznovrsnošću poslova na radnom mjestu		UVJETI RADA
„A dobro jel se vi družite s posla izvan, doma kad dođete negdje gdje živite... a da je baš s posla Vam netko?“ (N. L.) „Baš s posla? Pa ne.“ (P. K.) „Zato što živite na različitim mjestima?“ (N. L.) „Da, na različitim mjestima.“ (P. K.)	Izostanak druženja s kolegama s posla izvan posla jer žive na različitim mjestima	Izostanak druženja s kolegama izvan radnog mjesta zbog udaljenosti	INTERAKCIJE S KOLEGAMA
„Meni je sadašnje radno mjesto gdje sad radim kao administrator referent, daje mi osjećaj sigurnosti, u svakom smislu.“ (D. K.) „Da. To sadašnje radno mjesto daje mi osjećaj sigurnosti, mislim imam ugovor za stalno...“ (D.K.)	Osjećaj sigurnosti zbog ostvarivanja ugovora na neodređeno		DOPRINOS RADA OSJEĆAJU SIGURNOSTI
„Da... bi se reklo neka sigurnost je, barem kaj se tiče računa i režija kaj se pokrije. Ako kasniš tu, njima nije bitno ak oni kasne, al kad kasniš ti e onda je	Osjećaj sigurnosti zbog mogućnosti plaćanja računa i režija na vrijeme zbog posljedica poput opomena	Osjećaj sigurnosti zbog mogućnosti podmirivanja financijskih obveza kućanstva	DOPRINOS RADA OSJEĆAJU SIGURNOSTI

problem. Opomena i sve tak.“ (V. T.)			
„Pa šta se tiče plaće malo je bolja neg je bila na javnim radovima, ali da je istina moglo bi biti i bolje.“ (V. T.)	Želja za povećanjem primanja		PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Za mladog čovjeka ako hoće nekaj postignut u životu. Malo ak si hoće kaj napravit kupit nešt...“ (K. Z.)	Nemogućnost rješavanja stambenog pitanja/osamostaljivanja		PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Što uopće uspijete si priuštiti od tog što dobijete? Mislim ne sad konkretno da..“ (N. L.) „Pa za sebe, brinuti se za sebe, pak ja s roditeljima živim, ono, ne plaćam struju vodu to ne.. To ne, ali za sebe, ono, za neš za sebe, za stvari, za izlaske neš tak. A ne kak da bi si išal svoju kuću raditi i to, auto kupiti tak nekaj to je..“ (K. Z.)	Dostatnost plaće za osobne potrebe (izlasci, stvari za sebe) uz suživot s roditeljima i nesudjelovanje u plaćanju režija Nemogućnost osamostaljivanja kroz rješavanje stambenog pitanja/kupnju automobila	Dostatnost plaće za vlastite potrebe uz izostanak podmirivanja financijskih obveza kućanstva	NESUDJELOVANJE U FINANCIJAMA DOMAĆINSTVA PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Da, pa je. Tu možete doprinijeti samo da niste trošak dodatni?“ (L.K.G.)	Financijska olakšica za obitelj jer osoba „više nije na trošak“ obitelji u kojoj je odrastao	Financijska olakšica za obitelj	DOPRINOS RADA ZA OBITELJ

„ Tako je, kad se mogu sam za sebe brinut...na primjer vozački sam si sam platio i takve stvari kaj se mogu..“ (K. Z.)	Financijska olakšica za obitelj jer se osoba može brinuti za sebe Mogućnost samostalnog financiranja (vozačka dozvola)	Financijska olakšica za obitelj Mogućnost samostalnog financiranja	DOPRINOS RADA ZA OBITELJ DOPRINOS RADA NEOVISNOSTI
„S obzirom na to kakve su plaće u tekstilnoj branši ja sam zadovoljan sa svojom plaćom. U odnosu kakve su bile nekada plaće u Varteksu na minimalcu kad smo bili, ja sam, sad je više.“ (D. K.)	Zadovoljstvo plaćom u usporedbi s plaćama u istom sektoru i s iskustvom minimalnih primanja (minimalca)		UVJETI RADA
„Ja se mogu nadovezati da ja od ušparanog moram uzimat još, recimo moram trošiti kaj sam prije radila, imam studenticu tak da... jadno uglavnom.“ (V. K.)	Nedostatak novca za financiranje potreba vlastitog djeteta za studiranjem		PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Što, što se tiče plaće jeste zadovoljni?“ (N. L.) „Da, zadovoljna sam.“ (M. S.) „I dovoljno vam je to za živjeti?“ (N. L.) „Je, dovoljno.“ (M. S.)	Zadovoljstvo plaćom jer je dovoljna za svakodnevni život	Zadovoljstvo plaćom koja je dovoljna za život	UVJETI RADA
„Šta si najčešće priuštite od tih novaca? Šta si kupite?“ (N. L.)	Ušteda novca od plaće za samu sebe	Štednja novca za vlastite potrebe	NESUDJELOVANJE U FINANCIJAMA DOMAĆINSTVA

„Pa za sebe tak nekaj zašparam.“ (M. S.) „A jel doma u obitelji pomažete za režije ili?“ (M. S.) „Ne.“ (M. S.)	Izostanak pomaganja obitelji u plaćanju režija	Izostanak sudjelovanja u podmirivanju financijskih obveza kućanstva u kojem živi	
„Već ste neki dio i vi rekli, rekli ste da ne možete planirati možda nešto više za sebe, ali otkad ste se zaposlili ipak se to prepoznaje nekako ?“ (N. L.) !Pa prepoznaje ono, imam svoje novce...“ (K. Z.) „Ne moraš nikog žicat daj mi novce to je normalno, ali danas sutra ak si hoćeš nekaj stvorit dok si mladi čovjek hoćeš si stvoriti nema tog sad.. Ne može ti onda biti bolje, mislim nije loše, dobra plaća, ali opet u današnje doba sve je skupo kak bi reko. Standard se je dosta podignuo, evo.“ (K. Z.)	Prepoznavanje utjecaja rada jer osoba ima svoj novac pri čemu ne mora tražiti druge novac Plaća pruža neovisnost u smislu da nikog ne mora tražiti novac Zadovoljstvo plaćom koja uz današnji standard i cijene ipak ne omogućava planiranje stvaranja onog što bi htio kao mlada osoba	Financijska neovisnost zbog posjedovanja vlastitog novca Nedostatnost plaće za ostvarivanje uloge odrasle osobe i osamostaljivanje	DOPRINOS RADA NEOVISNOSTI DOPRINOS RADA NEOVISNOSTI PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Ovaj prvi korak negdje je da se osamostalite da ipak ne tražite svoje novac za sve što Vam je bitno, ali	Ostvarivanje samostalnosti u smislu posjedovanja vlastitog novca jer ne mora tražiti novac od svoje obitelji	Financijsko osamostaljivanje zbog posjedovanja vlastitog novca	DOPRINOS RADA NEOVISNOSTI

neki da... daljnji korak da se osamostalite, da čovjek stvarno postane samostalan... Da ode izvan kuće mame i tate...“ (N. L.) „To da, to je baš ono. Kad bi me neka sila potjerala kad bi morao nekam ić to je malo mi stres bilo.“ (K. Z.)	Nemogućnost osamostaljivanja u vidu preseljenja od nuklearne obitelji, što bi u potencijalnoj situaciji nužnosti preseljenja osobi predstavljalo stres	Nemogućnost osamostaljivanja u vidu preseljenja od nuklearne obitelji	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Pa dobro, osjećaš se normalno bolje, ne, pa barem možeš nekaj delat. Ja sam prije bila u fazi neke kreposti totalne, ne, a sad velim plaća je osrednji problem ne samo meni nego... svih Hrvata. Velim ja sam prije imala jenput veću plaću, ja sam recimo u firmi toj sada tri godine bila na čistome minimalcu s tim da moram ići jedanput mjesečno na liječenje u Zagreb i tu se odbija od minimalca za bolovanje. Automatski odbijaju regres onaj koji ostali dobivaju... mislim to mi je onak. Ja ne foliram ja moram na to ići, meni o tome ovisi život, puna pokretnost i tak.“ (V. K.)	Bolji osjećaj jer je barem nešto moguće raditi. Osrednjost sadašnje plaće koja je jedanput manja u usporedbi s prethodnim radnim iskustvom Rad na minimalcu uz gubitak regresa zbog odlaska na bolovanje radi liječenja	Bolji osjećaj zbog mogućnosti rada Nedostatnost plaće u usporedbi s plaćom na prethodnom radnom mjestu Gubitak prava na regres zbog odlaska na bolovanje	DOPRINOS RADA OSJEĆAJU OSOBNE DOBROBITI PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA

„Ipak je bole biti v radnom odnosu, dobivati neku plaću nego da ste doma, da razmišljate o nečemu, i ne možete naći posla.“ (D. K.)	Zadovoljstvo radom zbog dobivanja plaće i boljeg psihičkog stanja	Financijska dobrobit Psihička dobrobit	UVJETI RADA DOPRINOS RADA OSJEĆAJU OSOBNE DOBROBITI
„Ne tražim ja ništa da meni ko šenka, ja radim sasvim normalno, istim tempom kao i ostale čak i bolje, možete pitati, tak da...“ (V. K.) „Ali vas smeta to što zakidaju za ovaj financijski dio kad odete na bolovanje?“ (N. L.) „Da, da barem imam mogućnost da si napravim normu, da bi dobila neku normalnu plaću, al svi smo isti ne? Nemrem ja brzinu neku.“ (V. K.)	Sposobnost rada jednakim tempom ili bolje u usporedbi s ostalim radnicama Želja za prilikom da postigne normu radi dobivanja normalne plaće uz nemogućnost postizanja potrebne brzine u radu	Sposobnost ostvarivanja jednake produktivnosti s obzirom na druge radnike Ostvarivanje norme radi boljih primanja	PRODUKTIVNOST OSI PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Vi ste rekli da ste 20 godina čekali da se zaposlite zapravo u toj svojoj struci.“ (L.K.G.) „Da..Tako da sam zadovoljan, nema nikakve sumnje ni dileme, u potpunosti sam zadovoljan.“ (D. K.)	Zadovoljstvo zato što je na radnom mjestu koje odgovara struci	Mogućnost rada u struci	DOPRINOS RADA OSOBNOM RAZVOJU

„Službeni auto isto ako treba kakve papire riješiti i takve stvari... polagao sam vozački u međuvremenu.“ (K. Z.) „ Super, znači puno dobroga. Jeste prije radili negdje ?“ (N. L.) „Radio sam šest mjeseci kak prek javnih radova... već sam tu dvije godine i puno mi je bolje... zadovoljan sam“ (K. Z.)	Radno okružje poticajno za usvajanje novih vještina (vozačka dozvola) Zadovoljstvo ovim radnim mjestom u usporedbi s javnim radovima	Radno okruženje poticajno za usvajanje novih vještina	DOPRINOS RADA OSOBNOM RAZVOJU UVJETI RADA
„Vi isto imate mogućnost napredovati nešto na tu produktivnost?“ (N. L.) „A mislim,uglavnom, ništa pretjerano.“ (K. Z.)	Mala mogućnost napredovanja s obzirom na produktivnost	Mala mogućnost napretka	PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA
„Mi bi voljeli čut kako se to negdje možda prenijelo i na vašu obitelj odnosno kako obitelj gleda na to, jel se osjeti to što radite na dobro u obitelji? “ (N. L.) „Normalno da se osjeti, ja imam mislim četiri, četiri člana... obitelji i momentalno sad radimo sve četvero. Ja sam pauziro nakon deset godina staža rada. “ (V. T.)	Osjetni utjecaj rada na četveročlanu obitelj u kojoj su trenutno svi zaposleni nakon nezaposlenosti osobe	Osjetni utjecaj rada na obitelj u kojoj trenutno svi rade	DOPRINOS RADA ZA OBITELJ

„Je, ali vjerojatno ovaj dio sigurno je i Vašima drago vidjeti da radite? “ (N. L.) „Je, naravno... A ono i sam sebi se osjećaš vrijednim dok radiš, dok si s prijateljima i s kim, kaj se ne ono sam svoj. Osjećaš se bolje, korisniji i sve.“ (K. Z.)	Obitelji je drago da osoba radi. Osjećaj vlastite vrijednosti i korisnosti	Radost obitelji zbog rada OSI	DOPRINOS RADA ZA OBITELJ DOPRINOS RADA OSJEĆAJU OSOBNE DOBROBITI
„Što se mene tiče, meni u mojim, mojim članovima obitelji je drago da ja radim, imam nekakvu sigurnost. Najvažnije je da je plaća redovita, i režije.“ (D. K.) „I sudjelujete?“ (N. L.) „Da, da je svaki mjesec redovita plaća s obzirom da je u Varteksu po tri mjeseca kasnila plaća. Tako da je bez sumnje puno bolje.“ (D. K.) „Vama je puno bolji osjećaj to ste sami rekli?“ (N. L.) „Da, da, da. Svi su zadovoljni moji u obitelji.“ (D. K.)	Članovima obitelji je drago da radi, pri čemu ostvaruje sigurnost jer je plaća redovita i može platiti režije. Sudjeluje financijama u kućanstvu. Važnost redovitosti plaće u usporedbi s prijašnjim radnim iskustvom i kašnjenjem plaće Zadovoljstvo svih članova obitelji jer radi	Radost obitelji zbog posla Osjećaj sigurnosti zbog redovitosti plaće Financijski doprinos kućanstvu u kojem živi Zadovoljstvo sadašnjim poslom zbog redovitosti plaće	DOPRINOS RADA ZA OBITELJ DOPRINOS RADA OSJEĆAJU SIGURNOSTI DOPRINOS RADA ZA OBITELJ UVJETI RADA DOPRINOS RADA ZA OBITELJ
„Kak je kod Vas	Prepoznavanje važnosti		

doma u obitelji? Jesu Vaši sretni što radite?“ (N. L.) „Jesu, dobro je.“ (M. S.) „I šta kažu ? Što vam često kažu vezano uz posao ?“ (N. L.) „Nek se trudim, zalažem.“ (M. S.)	rada od članova obitelji, poticanje na trud i zalaganje		DOPRINOS RADA ZA OBITELJ
„Bolje, i susedi i svi. Je, pa svi delate [nečujno] pa ne znam ko ne bi štel da su...“ (V. T.) „Da, poticali da su svi zaposleni. To je jako dobra stvar, da su svi u obitelji v radnom odnosu.“ (D. K.) „Da. Dal' vas susjedi gledaju drugačije i prijatelji možda?“ (N. L.) „Da. Drugačije je. Kod mene se sve na bolje promjenilo.“ (D. K.)	Važnost zaposlenosti svih članova obitelji Općenito bolji odnosi susjeda i obitelji prema zaposlenoj osobi s invaliditetom u odnosu na razdoblje kada nije bila zaposlena.	Poboljšanje odnosa okoline prema osobi s invaliditetom koja se zaposlila	DOPRINOS RADA ZA OBITELJ POZITIVNI ODNOSI OKOLINE I OSOBE S INVALIDITETOM
„Imate li tu još čega bi se moglo možda više poradit na tome da možete reć, da možete možda otvorenije reć neke stvari?“ (N. L.) „Pa govorimo mi, ali ne doživljava nas nitko. Mi govorimo	Otvoreno izražavanje svega što žele reći bez suzdržavanja od ičeg, ali bez tog da slijede promjene.	Slobodno izražavanje	MOGUĆNOST IZRAŽAVANJA

otvoreno, ne, nitko se ne suzdržava.. Od ničega, može se sve reći.“ (V. K.) „Može se sve reći? Ali ne slijede neke promjene ? (N. L.) „Ne.“ (V. K.)		vlastitog mišljenja no neuvažavanje u smislu promjena koje (ne) slijede	VLASTITOG MIŠLJENJA
„Ja mogu reći za Calzedonia svaka čast kada ona zaposli osoba s invaliditetom, to je ono pohvalno, stvarno. Svaka čast što zapošljavaju osobe s invaliditetom.“ (K. L.) „Da slažem se.“ (D. K.) „Stvarno je to OK. I to bi morale mnoge firme, onda bilo je na televiziji da su to znali govoriti prek' dvajst puta na poslu ak nemaju zaposlene da bi trebali zaposliti, i tak. (K. L.) „Da. Super, da, ok. Svaka čast.“ (D. K.)	Prepoznavanje i zadovoljstvo time što tvrtka zapošljava osobe s invaliditetom	Zadovoljstvo zapošljavanjem osoba s invaliditetom	ZADOVOLJSTVO INKLUZIVNOM PRAKSOM
„Evo, konkretno dok sam ja dolazila na razgovor za posel, u Calzedoniu, ne, bila je direktorica i bila je Danijela, ne znam dal' ju vi znate. Sad je na porodiljnom	Zadovoljstvo time što su poslodavci odlučili zaposliti osobu s invaliditetom	Zadovoljstvo zapošljavanjem osoba s invaliditetom	ZADOVOLJSTVO INKLUZIVNOM PRAKSOM

ona. Danijela Matijašević. Aha. Ne znam ju. I ja sam rekla, ja moram mjesečno jedanput izostati, sad, dal' bum još više morala ko zna, ne... je bilo postavljeno pitanje od strane Danijele, ak bude puno bolovanja kaj ćemo onda? Dijana je bila, rekla je: pa niš bumo zeli, bumo vidli...Znači...ipak su rekli, idemo nešto probati.“ (V. K.) „Dobro, to je pozitivno.“ (N. L.) „Velim, nisam ništa tajila, rekla sam kakva je situacija. Kaj bu mogla bum delala, kaj nebum bum rekla, ne. I tak. To je to.“ (V. K.)			

Nakon kodiranja prikazanog u Tablici 1, slijedi Tablica 2. u kojoj će biti navedene kategorije i njima odgovarajuće podkategorije teme istraživanja: „Dobrobiti i iskustvo rada osoba s invaliditetom“.

Tablica 2. Prikaz kategorija i podkategorija teme istraživanja „Dobrobiti i iskustvo rada osoba s invaliditetom“

Tema: Dobrobiti i iskustvo rada osoba s invaliditetom	
KATEGORIJE	**PODKATEGORIJE**
UVJETI RADA	• Zadovoljstvo nepostojanjem normiranja rada • Zadovoljstvo radnim vremenom i slobodnim vikendima • Zadovoljstvo radnim vremenom

	• Zadovoljstvo plaćom u usporedbi s plaćama u istom sektoru i s iskustvom minimalnih primanja (minimalca) • Zadovoljstvo plaćom koja je dovoljna za život • Zadovoljstvo ovim radnim mjestom u usporedbi s javnim radovima • Zadovoljstvo sadašnjim poslom zbog redovitosti plaće • Zadovoljstvo raznovrsnošću poslova na radnom mjestu • Dostupnost pomoći • Zadovoljstvo postojanjem usluge organiziranog prijevoza • Zadovoljstvo težinom radnih zadataka • Zadovoljstvo pravednim načinom obračuna plaće • Financijska dobrobit
PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE UVJETA RADA	• Zahtjevnost posla u smislu dugotrajnog stajanja • Nezadovoljstvo normiranjem rada zbog stalnih noviteta u procesu rada • Nezadovoljstvo uvjetima rada zbog neadekvatnog grijanja prostora što ometa proces rada • Rad na normu uz premalu plaću u usporedbi s prethodnim radnim mjestom • Želja za povećanjem primanja • Nemogućnost rješavanja stambenog pitanja/osamostaljivanja • Nemogućnost osamostaljivanja kroz rješavanje stambenog pitanja/kupnju automobila • Nedostatak novca za financiranje potreba vlastitog djeteta za studiranjem • Nedostatnost plaće za ostvarivanje uloge odrasle osobe i osamostaljivanje • Nemogućnost osamostaljivanja u vidu preseljenja od nuklearne obitelji • Nedostatnost plaće u usporedbi s

	plaćom na prethodnom radnom mjestu • Gubitak prava na regres zbog odlaska na bolovanje • Želja za dobivanjem prilike za postizanje norme radi ostvarivanja boljih primanja • Mala mogućnost napretka • Nedostižnost normi • Zabrinutost oko povećanja invaliditeta zbog nepovoljnih uvjeta rada. • Nezadovoljstvo uslugom organiziranog prijevoza
MEĐULJUDSKI ODNOSI	• Zadovoljstvo odnosima s kolegama i slaganje s kolegama • Zadovoljstvo dobrim međuljudskim odnosima • Zadovoljstvo odnosima s kolegama • Zadovoljstvo dobrim odnosima s kolegama • Dobivanje pomoći od strane kolega • Nezadovoljstvo međuljudskim odnosima • Nezadovoljstvo odnosima s kolegama zbog neuvažavanja i nemogućnosti dogovora • Nezadovoljstvo sadašnjim odnosima s kolegama u odnosu na prijašnje konkurentno radno mjesto s boljim odnosima • Nezadovoljstvo međuljudskim odnosima zbog razlika u produktivnosti koje izazivaju ljubomoru
INTERAKCIJE S KOLEGAMA	• Razgovor s kolegama pod pauzom o različitim temama • Zajednički rad i komunikacija s kolegom kojeg otprije poznaje • Izostanak druženja s kolegama izvan radnog mjesta zbog udaljenosti
POZITIVNI ODNOSI OKOLINE I OSOBE S INVALIDITETOM	• Poboljšanje odnosa okoline prema osobi s invaliditetom koja se zaposlila
DOPRINOS RADA OSOBNOJ	• Osjećaj sigurnosti zbog ostvarivanja

SIGURNOSTI	ugovora na neodređeno • Osjećaj sigurnosti zbog mogućnosti podmirivanja financijskih obveza kućanstva • Osjećaj sigurnosti zbog redovitosti plaće
DOPRINOS RADA NEOVISNOSTI	• Mogućnost samostalnog financiranja • Financijska neovisnost zbog posjedovanja vlastitog novca • Plaća pruža neovisnost u smislu da nikog ne mora tražiti novac • Financijsko osamostaljivanje zbog posjedovanja vlastitog novca
DOPRINOS RADA OSJEĆAJU VLASTITE DOBROBITI	• Bolji osjećaj zbog mogućnosti rada • Osjećaj vlastite vrijednosti i korisnosti • Psihička dobrobit
DOPRINOS RADA OSOBNOM RAZVOJU	• Mogućnost rada u struci • Radno okruženje poticajno za usvajanje novih vještina
DOBROBIT RADA ZA OBITELJ	• Financijska olakšica za obitelj • Osjetni utjecaj rada na obitelj u kojoj trenutno svi rade • Radost obitelji zbog rada OSI • Radost obitelji zbog posla • Financijski doprinos kućanstvu u kojem živi • Zadovoljstvo svih članova obitelji jer radi • Prepoznavanje važnosti rada od članova obitelji, poticanje na trud i zalaganje • Važnost zaposlenosti svih članova obitelji
NESUDJELOVANJE U FINANCIJAMA DOMAĆINSTVA	• Dostatnost plaće za vlastite potrebe uz izostanak podmirivanja financijskih obveza kućanstva • Štednja novca za vlastite potrebe • Izostanak sudjelovanja u podmirivanju financijskih obveza kućanstva u kojem živi
PRODUKTIVNOST OSI	• Rad na normu i isticanje vlastite jednakosti u produktivnosti u odnosu na druge radnike

	• Sposobnost ostvarivanja jednake produktivnosti s obzirom na druge radnike
MOGUĆNOST IZRAŽAVANJA VLASTITOG MIŠLJENJA	• Slobodno izražavanje vlastitog mišljenja no neuvažavanje u smislu promjena koje (ne) slijede
OSTVARIVANJE PRAVA	• Zadovoljstvo radom zbog ostvarivanja prava na mirovinu
ZADOVOLJSTVO INKLUZIVNOM PRAKSOM	• Zadovoljstvo zapošljavanjem osoba s invaliditetom

5 INTERPRETACIJA NALAZA ISTRAŽIVANJA

Fokus grupa je započela pozitivnim viđenjem rada u poduzeću, pri čemu su sudionici izjavljivali zadovoljstvo samim iskustvom rada te su prepoznali i iskazali zahvalnost nastojanju grupacije Calzedonia da zaposli osobe s invaliditetom: „*Ja mogu reći za Calzedonia svaka čast kada ona zaposli osoba s invaliditetom, to je ono pohvalno, stvarno. Svaka čast što zapošljavaju osobe s invaliditetom*." Prepoznaju važnost zaposlenosti radi skupljanja radnog staža i ostvarivanja prava na mirovinu u budućnosti. Sudionici su zadovoljni radnim vremenom i slobodnim vikendima. Raznolikost radnih zadataka uvelike pridonosi zadovoljstvu poslom. Također, dio sudionika izražava zadovoljstvo težinom i složenošću radnih zadataka.

Nekolicina sudionika je plaću usporedila s plaćama u istom sektoru i s prijašnjim iskustvom primanja minimalnih primanja, kao i javnim radovima. Ti su sudionici bili zadovoljni plaćom i redovitošću iste, što im pruža osjećaj sigurnosti zbog mogućnosti podmirivanja financijskih obveza kućanstva. Također, nekoliko sudionika je izrazilo zadovoljstvo novim načinom obračuna plaće: „*I sad su, ono, napravili su nekakvu listu recimo, rang listu po kojoj dobivaš plaću, naći, kol'ki postotak tol'ka ti je plaća. A prije smo svi bili na minimalcu, bez obzira (...)Produktivnost je to nekakva. I onda ti se ta produktivnost zbraja i to je jednako plaća*." Ovaj način obračuna plaće dio sudionika smatra pravednim jer, kako kažu, postotak predstavlja posao koji pojedinac odradi. Međutim, nisu svi sudionici bili zadovoljni plaćom, koju su neki smatrali premalom u usporedbi s prethodnim radnim mjestom, te su iskazali želju za boljim primanjima. U tom kontekstu je spomenuta i tema normiranja rada, koju je navela sudionica koja je nezadovoljna normiranjem rada zbog stalnih noviteta u procesu rada na koje se stalno iznova mora prilagođavati, što joj otežava postizanje brzine potrebne za postizanje norme: „*To kaj je kod nas problem, oni nas stave na normu, a mi uopće ne radimo serijsku proizvodnju, mi radimo kolekciju, znači tu nas zakidaju ja velim uvijek, ne ? Ak budem ja pet dana delala nešto ja ću to napraviti. Ja dnevno radim dva tri modela, svaki dan drugi tak da je meni to...*" Sudionica je izjavila kako bi voljela dobiti priliku da postigne normu radi dobivanja bolje plaće. Navodi kako razlog nemogućnosti postizanja norme nije invaliditet koji ima, već naglašava kako je sposobna ostvariti jednaku ili čak veću produktivnost s obzirom na druge radnike bez invaliditeta ukoliko joj se da prilika. Ista sudionica je navela kako radnici u poduzeću svaka dva mjeseca dobivaju dodatnu količinu novca ukoliko ne idu na bolovanje. Budući da jednom mjesečno mora odlaziti na obvezno liječenje u drugi grad i pritom uzeti

dan bolovanja, sudionica gubi pravo na regres što joj se odbija od ionako minimalnog primanja. Time je dodatno otežana situacija u kojoj joj to minimalno primanje nije dovoljno za financiranje potreba vlastitog djeteta za studijem. Nadalje, što se tiče financijskog aspekta rada, sudionici su prepoznali dobrobiti rada u vidu mogućnosti postizanja veće financijske neovisnosti zbog posjedovanja vlastitog novca što znači da nikog ne moraju tražiti novac te mogućnosti samostalnog financiranja potreba kao npr. polaganja vozačkog ispita, što je naveo jedan od mlađih sudionika istraživanja. Isti sudionik je naveo kako je polaganje vozačkog ispita i započeo radi posla jer se otvorila mogućnost da radi i kao vozač, što nam govori o radnome okruženju koje je poticajno za usvajanje novih vještina. Iz odgovora dvoje mlađih sudionika saznali smo kako je plaća, s jedne strane, dovoljna za ostvarivanje manjeg koraka neovisnosti u smislu da pridonose obitelji isključivo na način da nisu dodatni trošak jer od plaće štede novac za sebe ili si mogu priuštiti zadovoljavanje nekih osobnih potreba: „*Ne moraš nikog žicat daj mi novce to je normalno, ali danas sutra ak si hoćeš nekaj stvorit dok si mladi čovjek hoćeš si stvoriti nema tog sad..“).* S druge strane, primanja im nisu dostatna za ostvarivanje veće razine samostalnosti u vidu preseljenja od roditelja, rješavanja stambenog pitanja i kupnje automobila, što smatraju važnim za svaku (mladu) osobu.

Svi su sudionici prepoznali dobrobit rada za njihove obitelji koje izražavaju zadovoljstvo i radost jer je član obitelji zaposlen. Za razliku od ranije spomenuta dva mlađa sudionika, ostali su sudionici naveli kako je njihovo primanje vrlo važno za obitelj te da financijski pridonose kućanstvu u kojem žive. Pritom su neki od njih jedini koji rade u obitelji te je njihova plaća od krucijalne važnosti za život obitelji, dok je jedan sudionik naveo kako nakon dugo vremena svi u njegovoj obitelji rade te da to znatno utječe na njihovu zajedničku dobrobit. Sudionici su naveli kako im članovi obitelji pružaju podršku tako da ih potiču na trud i zalaganje u radu. Uz prepoznavanje dobrobiti rada za obitelj, sudionici su izjavili kako je rad pozitivno utjecao na njih, u smislu da se bolje osjećaju jer uopće mogu raditi, te da je rad pridonio njihovom osjećaju vlastite vrijednosti i korisnosti: „*A ono i sam sebi se osjećaš vrijednim dok radiš, dok si s prijateljima i s kim, kaj si ne ono sam svoj. Osjećaš se bolje, korisniji i sve*. (...) *Ipak je bole biti v radnom odnosu, dobivati neku plaću nego da ste doma, da razmišljate o nečemu, i ne možete naći posla*.“ Također, kao jedan od važnih faktora koji pridonose zadovoljstvu vlastitim radom je spomenut i rad u struci, što je posebice bilo važno sudioniku koji se nakon 20 godina čekanja napokon zaposlio na radnom mjestu koje odgovara njegovoj struci i razini obrazovanja, što je važno za njegov osobni razvoj, motiviranost i zadovoljstvo radom. Osobe

su zamijetile i da se odnos obitelji i susjeda prema njima poboljšao otkako su se zaposlili, što je očekivano s obzirom na društveno vrednovanje rada.

Kao važna tema povezana sa zadovoljstvom radom koju su spomenuli sami sudionici pojavila se tema međuljudskih odnosa. Sudionici su imali različita iskustva koja su predstavljala dva različita ekstrema. Većina sudionika je bila vrlo zadovoljna odnosima s kolegama koji su dobri i na koje nemaju nikakvih pritužbi. Kolege predstavljaju i izvor pomoći u radu, pa je sudionik naveo kako u slučaju kada nešto ne zna uvijek se može obratiti kolegama koji su spremni pomoći. S druge strane, jedna sudionica je iskazala veliko nezadovoljstvo odnosima s drugim radnicama, navodeći kako se međusobno ne uvažavaju i ne mogu postići dogovore. Svoje sadašnje iskustvo je usporedila s prijašnjim koje je podrazumijevalo konkurentnost radnika koja čak niti tada nije negativno utjecala na međuljudske odnose u usporedbi sa sadašnjim poslom. Sudionica smatra kako loši međuljudski odnosi proizlaze iz razlika u produktivnosti između radnica što izaziva osjećaj ljubomore i teškoće u dogovoru. Što se tiče interakcija koje sudionici ostvaruju s kolegama na poslu, nitko s kolegama ne razgovara isključivo o poslu, već pod pauzom razgovaraju o različitim, često i osobnim temama. Među kolegama s kojima se druže na poslu su i osobe koje poznaju otprije te s kojima razgovaraju i o prethodnim zajedničkim vremenima (razgovor s prijateljem iz razreda). Međutim, sudionici se ne druže s kolegama izvan radnog mjesta. Razlog tomu nije nedostatak bliskosti ili volje za druženjem, već prostorna udaljenost, jer radnici dolaze iz različitih mjesta, često nemaju vozačku dozvolu ili dovoljno vremena za druženje s kolegama zbog svih poslovnih i obiteljskih obveza.

Kada su se opustili i shvatili da ih slušamo te da će njihovi prijedlozi biti preneseni njihovim poslodavcima, sudionici su više govorili o nezadovoljstvu uvjetima rada. Kao izražen problem se pojavila zahtjevnost posla zbog dugotrajne potrebe za stajanjem (tijekom cijele osmosatne smjene). Također, sudionici navode rad u nepravilnom položaju i na radnom mjestu koje je neudobno: *„Jer čovjek je, ja velim, socijalno biće, ti glavu moraš dić' jer se pokočiš. (...) Velim, stolci su plastični, neudobni, nemreš se ti normalno... i tak. To su sve te stvari*.“ Sudionici izražavaju zabrinutost oko mogućnosti dodatnog pogoršanja svog invaliditeta zbog nepovoljnih uvjeta rada: „*Velim, mi jesmo invalidi, ali ostali svi budu za par godina na taj način, da (...). Radimo vam, ono, uz svijetlo jako, led. Kroz povećala, 'nači, vid bude stradao, sve bude stradalo*.“ Proces rada ometa i neadekvatnost grijanja prostora, što utječe na njihovu produktivnost: „*Velim kod nas su problem i uvjeti. Evo ga po zimi recimo kad je bilo*

najhladnije nisu ložili, onda kad je počelo, kad je u trećem mjesecu bilo toplo onda su grijali, tak da ti u nekim uvjetima, mi radimo s iglama, ti se ruke znoje, nemreš delati, ne...“ Radnicima tvrtka osigurava organizirani prijevoz na posao, čime su radnici zadovoljni. Istovremeno radnici nisu zadovoljni uvjetima prijevoza koji ih dodatno umara: „*Ni jedan autobus nema ispravan. 'Nači vozili smo se ehh.. Nema grijanja, ne uključi klimu. Ja sam znala dojti doma mrtva, umorna, mislim od autobusa, ne.*“ Prema izjavama sudionika s kojima sam razgovarala tijekom provedbe kvantitativnog dijela istraživanja, problem prijevoza predstavlja i činjenica da zaposlenici dolaze iz različitih mjesta, što znači da zaposlenici koji žive najdalje putuju i po nekoliko sati na posao, što ih dodatno umara i prije nego počnu raditi. Sudionici izjavljuju i kako nemaju prilika tražiti novčana sredstva pomoću kojih bi organizirali vlastiti prijevoz: „*Ne, ne dobiješ putne (troškove), ja mislim*.“ Kada smo ih upitali jesu li imali priliku izraziti svoje negodovanje, sudionici su rekli kako svoje mišljenje mogu slobodno izraziti bez suzdržavanja, no da ono većinom nije uvaženo u smislu promjena koje ne slijede.

6 ZAKLJUČAK

Rad je skup djelatnosti koje se obavljaju planski i svjesno u cilju ostvarivanja određenih zadataka (Bilić, Bratković i Dujmović, 2005 prema Ergović, 2007). Pravo na rad predstavlja temelj za pravo na dostojanstven standard života, na doprinos zajednici, pravo na život oslobođen kriminala, pravo na zdravlje, pravo na zaštitu od diskriminacije, pravo na razvoj talenata, vještina i kapaciteta (Forstater, n.g.[2]). Iako većina osoba s invaliditetom, uz odgovarajuću podršku, može biti produktivna, stope zaposlenosti unutar ove populacije su vrlo niske. Niska stopa zaposlenosti pridonosi nižim prihodima kućanstva i višim stopama siromaštva osoba s invaliditetom (Kruse, 1998 prema Schur, 2002). Prepoznavanjem prava na rad i važnosti zaštite ove manjinske skupine od diskriminacije pri zapošljavanju, Republika Hrvatska je uvela promjene u vlastitoj zakonskoj regulativi. U skladu s tim nastojanjima donesen je i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18), čime je omogućen početak pristupu koji je usmjeren izjednačavanju mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom, pri čemu se naglašava važnost zapošljavanja na otvorenom tržištu rada, korištenje aktivnih mjera zaštite i prenamjena dijela sredstva namijenjenih za pasivnu zaštitu (Kiš-Glavaš i sur., 2008 prema Skočić Mihić i Pinoza Kukurin, 2009). Kao jedna od definirajućih karakteristika inicijative za zapošljavanje osoba s invaliditetom se javlja mjerenje ishoda zapošljavanja. Ranije je uspjeh u radu mjeren u odnosu na visinu plaće, broj sati rada, zadržavanje posla, percepciju poslodavca i kolega te odnosa dobiti i troškova zapošljavanja (Rusch i sur., 1991 prema Cramm i sur., 2008). Međutim, fokus se nedavno prebacio na pitanja društvene integracije i inkluzije, razvoja prijateljskih odnosa i kvalitete života kao mjera uspjeha na radu. Promjena se može objasniti činjenicom da je potreba za prikladnim društvenim interakcijama na radnom mjestu zadnjih godina porasla, što je u skladu s povećanom potrebom za radnicima u prodaji, pružanju zdravstvenih usluga i usluga zajednice, naspram tradicionalnijem sektoru manufakture (Anderson, 1999 prema Cramm i sur., 2008). Istraživanja su pokazala kako su društveni odnosi ključni za uspjeh na radu, te da utječu i na osobnu i radnu prilagodbu radnika s i bez invaliditeta (Hagner i sur., 1992 prema Cramm i sur., 2008). U skladu s time, tako je i ovim istraživanjem prepoznato više od isključivo ekonomske funkcije rada, kao i važnost uvažavanja perspektive samih osoba s invaliditetom.

[2] <http://www.economistsforfullemployment.org/knowledge/presentations/Session1_Forstater.pdf>

U projektu čiji je dio bila i provedba kvantativnog dijela istraživanja, ovaj kvalitativni dio smatram vrlo važnim za pojašnjenje i razumijevanje iskustva skupine osoba s invaliditetom. Kroz provođenje individualnih intervjua u okviru kvantitativnog dijela istraživanja većina osoba s invaliditetom se otvorila i dala nam puno više od informacija traženih kroz pitanja upitnika. Nadopuna tih informacija uz ciljana pitanja omogućena je ovim, kvalitativnim dijelom istraživanja. Smatram da je prednost ovog istraživanja ta što su fokus grupom obuhvaćene različite perspektive dobivene uzimanjem u obzir raznih kriterija pri odabiru sudionika. Sudionici fokus grupe su bile osobe različitih životnih pozadina, duljine radnog staža, vrsta invaliditeta i s različitih radnih mjesta. Dojam koji sam dobila je da je sudionicima primarna ekonomska funkcija rada, i ona ih motivira da se zaposle. Većina sudionika izjavljuje da im je za više od pukog preživljavanja potrebno više novčanih sredstava. Takva je situacija posebice izražena kod sudionika koji su jedini izvor prihoda svoje obitelji. Odgovori sudionika reflektiraju i razlike u dobi, koja sa sobom nosi manje ili više obveza i potreba, pa su na dobrobiti rada drugačije gledali mlađi radnici koji su prepoznavali nedostatnost plaće za mogućnost osamostaljivanja i preseljenja od roditelja, dok su starijim sudionicima prioriteti bili redovitost plaće radi podmirivanja financijskih obveza kućanstva, brige o djeci te prijedlozi za poboljšanje uvjeta rada. Uz nemogućnost ostvarivanja nekog većeg stupnja samostalnosti, mlađim sudionicima rad pridonosi na način da si mogu priuštiti zadovoljavanje nekih vlastitih potreba bez da traže novac od roditelja, čime olakšavaju financijsku situaciju obitelji. Sudionici koji su bili zadovoljni plaćom su naveli kako smatraju da je visina plaće pravedna s obzirom na količinu posla koji obave, što je u skladu s značajkom dobrog posla u vidu pristojne i pravedne zarade (Warr, 2006 prema Šverko i Galić, 2009). Jednom kad su zaposleni, važnima postaju i drugi aspekti poput međuljudskih odnosa i radnih uvjeta, koji su se istaknuli u odgovorima ovih sudionika. Što se tiče međuljudskih odnosa, istraživanjem su dobiveni oprečni odgovori, što je vjerojatno povezano i s različitošću radnih mjesta na kojim zaposlenici rade. Dok su određeni sudionici izjavljivali o uspostavi harmoničnih odnosa s kolegama, drugi su se izrazito žalili i smatrali te odnose izvorom dodatnog stresa, što nepovoljno utječe na kvalitetu radnog života ovih osoba i zadovoljstvo radom. Sudionici se s kolegama s posla većinom ne druže izvan radnog mjesta, čemu u većini slučajeva razlog nije nedostatak želje za istim. Radi se o radnicima koji mahom dolaze iz različitih, međusobno vrlo udaljenih, dijelova Varaždinske županije, što ih sprječava u druženju s kolegama izvan posla. Kvaliteti radnog življenja pridonosi i zanimljivost posla u vidu raznolikosti zadataka koji potiču razvoj i korištenje sposobnosti. Povezano s time, sudionici se osjećaju korisnije i vrijednije otkad rade, što prepoznaju i kroz odnose s obitelji i prijateljima. Kvaliteta radnog

življenja većine sudionika je ometena nepovoljnim radnim uvjetima u vidu rada u nepovoljnom položaju, dugotrajnom stajanju što kod sudionika izaziva zabrinutost za vlastito zdravlje. Iako navode mnogo prepreka neometanom procesu rada, sudionici jednako tako predlažu i rješenja kroz koja progovara iskustvo i znanje u radu. Tijekom provedbe fokus grupe zapazila sam kako sudionici naglašavaju jednakost u produktivnosti u odnosu na druge radnike bez invaliditeta. Ipak, prepoznaju i da, bez obzira na to, imaju niske šanse za zapošljavanje, i zato iskazuju zahvalnost svome poduzeću što zapošljava osobe s invaliditetom.

Kako vidimo, osobe s invaliditetom, kao i tipična populacija, zaista doživljavaju različite dobrobiti rada. Pritom na njihovo iskustvo rada djeluju brojni čimbenici, poput uvjeta rada o kojima osobe s invaliditetom izvještavaju i u ovom istraživanju. U ovoj, a vjerujem i u brojnim drugim situacijama rada, poslodavci bi trebali više važnosti pridati onima koji su u direktnom radnom procesu uvažavanjem njihove perspektive i nastojanjima da, u mjeri u kojoj mogu, utječu na poboljšanje uvjeta u kojima rade. Zahvaljujući zakonskoj regulativi, ali i otvorenosti zapošljavanju osoba s invaliditetom, ovo je poduzeće pružilo priliku za uspjeh brojnim osobama s invaliditetom u državi u kojoj im je rijetko pružena prilika, i time dalo pozitivan primjer drugima.

7 LITERATURA

1. Akkerman, A., Kef, S. i Meininger, H. P. (2016). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 13 (3), 205-216.
2. Ali, M., Schur, L. i Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? Journal of Occupational Rehabilitation, 21 (2), 199-210.
3. Anand, P. i Sevak, P. (2017). The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. IZA Journal of Labor Policy, 6 (12).
4. Babić, Z. i Leutar, Z. (2010). Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske. Socijalna ekologija Zagreb, 19 (2), 195-214.
5. Bendick, M. J. (2016). Employment Discrimination Against Persons with Disabilities: Evidence from Matched Pair Testing. Preuzeto 21. travnja 2018. iz Research Gate: < https://www.researchgate.net/publication/304898091_Employment_Discrimination_Against_Persons_with_Disabilities_Evidence_from_Matched_Pair_Testing/references>
6. Beyer, S., Brown, T., Akandi, R. i Rapley, M. (2010). A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 23, 290-295.
7. Blick, R. N., Litz, K. S., Thornhill, M. G. i Goreczny, A. J. (2016). Do Inclusive Work Environments Matter? Effects of Community-Integrated Employment on Quality of Life for Individuals with Intellectual Disabilities. Research in Developmental Disabilities, 53 (54), 358-366.
8. Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., Rapp, C. A., Meisler, N., Lehman, A. F., Bell, M. D. i Blyler, C. R. (2001). Implementing Supported Employment as an Evidence-Based Practice. Psychiatric Services, 52 (3), 313-322.
9. Bond, G. R., Xie, H. i McHugo G. J. (2001). Does competitive employment improve nonvocational outcomes for people with severe mental illness? Journal of Consulting and Clinical Psychology, 69 (3), 489-501.
10. Bray, A. (2003). Work for Adults with an Intellectual Disability. Wellington: National Advisory Committe on Health and Disability. Preuzeto 21. travnja 2018. iz Disability Research and Education: < http://www.donaldbeasley.org.nz/assets/Uploads/publications/NHC-Work.pdf>
11. Coker, C. C., Osgood, K. i Clouse, K. R. (1995). A Comparison of Job Satisfaction and Economic Benefits of Four Different Employment Models for Persons With Disabilities. Educational Resources Information Center (ERIC), 1-55.
12. Cramm, J. M., Tebra, N., Finkenflügel, H. (2008). Colleagues' Perception of Supported Employee Performance. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 5 (4), 269 – 275.
13. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology, 86 (3), 499-512.

14. Donelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L.i Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. Work: a journal of prevention, assessment, and rehabilitation, 36 (2), 227-237.
15. Dunn, C. E., Wewiorski, N. J. i Rogers, E. S. (2008). The Meaning and Importance of Employment to People in Recovery from Serious Mental Illness: Results of a Qualitative Study. Psychiatric Rehabilitation Journal, 32 (1), 59-62.
16. England, K. (2003). Disabilities, gender and employment: social exclusion, employment equity and Canadian banking. The Canadian Geographer, 47 (4), 429-450.
17. Ergović, J. (2007). Osposobljavanje za samostalan rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Ljetopis socijalnog rada, 14 (3), 597-610.
18. Forrester-Jones, R., Jones, S., Heason, S. i Di Terlizzi, M. (2004). Supported Employment: a Route to Social Networks. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 17, 199-208.
19. Forstater, M. (n.g.). Working for a better life – the social and economic benefits of employment guarantee schemes (Power Point prezentacija). Posjećeno 16. ožujka 2018. na mrežnoj stranici: <http://www.economistsforfullemployment.org/knowledge/presentations/Session1_Forstater.pdf>
20. Freedman, R. I. i Fesko, S. L. (1996). The meaning of work in the lives of people with significat disabilities: consumer and family perspectives. The Journal of Rehabilitation, 62 (3), 49-55.
21. Grant, J. (2008). Paid Work – A Valued Social Role that is Empowering More People with an Intellectual Disability and Providing Employers with Dedicated Employees! Journal of Intellectual & Developmental Disability, 33 (1), 95–97.
22. Hanga, K., DiNitto, D. M. i Wilken, J. P. (2016). Promoting employment among people with disabilities: Challenges and solutions. Social Work & Social Sciences Review, 18 (1), 31-51.
23. Hedley, D., Wilmot, M., Spoor, J. i Dissanayake, C. (2017). Benefits of Employing People with Autism: The Dandelion Employment Program. Preuzeto 15. travnja 2018. iz Cornell University ILR School - DigitalCommons@ILR: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/dandelionprogram.>
24. Holland, A., Harbridge, R., Olsen, J. E. i Raymond, M. (2017). Research Insights: Improving access and inclusion in employment for people with disabilities. Preuzeto 20. svibnja 2018. iz Centre for Workplace Leadership (CWL): < https://www.workplaceleadership.com.au/publications/research-insights-improving-access-inclusion-employment-people-disabilities/cwl-research-insights-improving-access-and-inclusion-in-employment-for-people-with-disabilities-v1-1/>
25. Honey, M. (2004). Benefits and Drawbacks of Employment:Perspectives of People with Mental Illness. Qualitative Health Research, 14 (3), 381-395.
26. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (HZJZ) (2017). Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. Preuzeto 17. travnja 2018. iz HZJZ: < https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2016/04/Invalidi_2017.pdf>

27. Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) (2018). Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. lipnja 2018. godine. Preuzeto 15. srpnja 2018. iz HZZ: < http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjesce_o_aktivnostima_HZZ-a_zaposljavanje_OSI-01012018-30062018.pdf>
28. Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) (2017). Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2017. godine. Posjećeno 15. ožujka 2018. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjesce_o_aktivnostima_HZZ-a_zaposljavanje_OSI_0101-30092017.pdf>
29. Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) (2014). Zapošljavanje osoba s invaliditetom-priručnik za poslodavce. Preuzeto 11. veljače 2018. iz <http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Prirucnik_za_poslodavce_final.pdf>
30. Human Dynamics (2010). Studija o položaju i potrebama osoba s invaliditetom na tržištu rada. Posjećeno 15. ožujka 2018. na mrežnoj stranici: <http://www.cisok.hr/UserDocsImages/baza-znanja/Izvjesca%20i%20studije%20slucaja/Studija%20o%20polo%C5%BEaju%20i%20potrebama%20osoba%20s%20invaliditetom%20na%20tr%C5%BEi%C5%A1tu%20rada%20(2010).pdf>
31. Irvine, A. i Lupart, J. (2008). Into the workforce: Employers' perspectives of inclusion. Developmental Disabilities Bulletin, 36 (1,2), 225-250.
32. Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W. i Williams, V. (2009). Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 22 (5), 421-425.
33. Jenkins, R. (2002). Value of employment to people with learning disabilities. British Journal of Nursing, 11 (1), 38-45.
34. Katovčić, S. (2004). Utjecaj spola, dobi i trajanja nezaposlenosti na stupanj zaokupljenosti radom. Diplomski rad. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
35. Kiernan, W. E. i Knutson, K. (1990). Quality of Work Life. U Schalock, R. L. (ur.) Quality of life (str. 101-114). Washington: American Association on Mental Retardation.
36. Kiš – Glavaš, L. (2009a). Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 45 (1), 63-72.
37. Kiš – Glavaš, L. (2009b). Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. Revija za socijalnu politiku, 16 (3), 299-309.
38. Kiš-Glavaš, L. i Skočić Mihić, S. (2010). Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje. Revija za socijalnu politiku, 17 (3), 387-399.
39. Kiš-Glavaš, L., Sokač, K., Sobota Majsec, V., Sobota, I. i Gavrilović, A. (2008). Pravo na život u zajednici: socijalna uključenost i osobe s invaliditetom: Prezentacija rezultata istraživanja „Stavovi nezaposlenih osoba s invaliditetom prema zapošljavanju i neke aktivnosti na povećanju njihove zapošljivosti". Zbornik radova 4.

Stručni skup Osobe s invaliditetom na tržištu rada (str. 97-105). Polančec, D. (ur.), 8.-9.05.2008. Zadar, Hrvatska.
40. Kober, R. i Eggleton, I. R. C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. Journal of Intellectual Disability Research, 49 (10), 756-760.
41. Kulkarni, M. i Kote, J. (2014). Increasing employment of people with disabilities: the role and views of disability training and placement agencies. Employee Responsibilites and Rights Journal, 26 (3), 177-193.
42. Leutar, Z. i Milić Babić, M. (2008). Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj. Sociologija i prostor, 180 (2), 161-186.
43. Lisak, N. (2018a). Faze u planiranju provedbe istraživanja (PowerPoint prezentacija), predavanje iz kolegija Kvalitativne metode istraživanja u akademskoj godini 2017/18. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
44. Lisak, N. (2018b). Kvalitativna analiza podataka (PowerPoint prezentacija), predavanje iz kolegija Kvalitativne metode istraživanja u akademskoj godini 2017/18. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
45. Loprest, P. i Maag, E. (2001). Barriers to and Supports for Work among Adults with Disabilities: Results from the NHIS-D. Preuzeto 18. lipnja 2018. iz Research Gate: < https://www.researchgate.net/publication/277207339_Barriers_to_and_Supports_for_Work_among_Adults_with_Disabilities_Results_from_the_NHIS-D>
46. McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R. i McCarron, M. (2013). Exploring the Issue of Employment for Adults with an Intellectual Disability in Ireland. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 26 (4), 335-343.
47. Migliore, A., Mank, D., Grossi, T. i Rogan, P. (2007). Integrated Employment or Sheltered Workshops: Preferences of Adults with Intellectual Disabilities, their Families, and Stuff. Journal of Vocational Rehabilitation. 26, 5-19.
48. Miličević, J. (2016). Položaj osoba s invaliditetom u sustavu socijalne politike u Republici Hrvatskoj. Diplomski rad. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
49. MojPosao.net (n.g.). Posjećeno 8. srpnja 2018. na mrežnoj stranici MojPosao: <MojPosao.net - Calzedonia u Hrvatskoj zapošljava! https://www.moj-posao.net/Vijest/75227/Calzedonia-u-Hrvatskoj zaposljava/41/#ixzz5NxptAZfA>
50. Netto, J. A., Yeung. P., Cocks, E. i McNamara, B. (2016). Facilitators and barriers to employment for people with mental illness: A qualitative study. Journal of Vocational Rehabilitation, 44 (1), 61-72.
51. Novak, J. A., Rogan, M. P. i Mank, D. M. (2011). Supported Employment and Social Relationships in the Workplace. Journal of Vocational Rehabilitation, 35, 193–195.
52. Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (2006). Etički kodeks Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju.
53. Odluka o donošenju standarda usluga profesionalne rehabilitacije, 2015. Posjećeno 11. ožujka 2018. na mrežnoj stranici Ministarstva rada i mirovinskog sustava: <www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/07/odluka-standardi-usluga.pdf>
54. O'Flynn, D. i Craig, T. (2001). Which way to work? Occupations, vocations and opportunities for Mental Health Service users. Journal of Mental Health, 10, 1–4.

55. Owens, L. (2008). Zapošljavanje osoba s invaliditetom sa stajališta poslodavaca. Zbornik radova 4. Stručni skup Osobe s invaliditetom na tržištu rada (str.19-27), Polančec, D. (ur.), 8.-9.05.2008. Zadar, Hrvatska.
56. Parent, W. , Kregel, J. i Johnson, A. (1996). Consumer satisfaction: a survey of individuals with severe disabilities who receive supported employment services. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 11 (4), 207-221.
57. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 44/2014, 2/2015, 13/2015.
58. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 44/2014 i 2/2015.
59. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 44/2014, 97/2014, 2/2015.
60. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 44/2014 i 2/2015.
61. Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 44/2014, 2/2015.
62. Proroković, A., Miliša, Z., Knez, A. (2009). Radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom s obzirom na neke sociodemografske značajke. Acta Iadertina, 6, 3-17.
63. Schur, L. (2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. Journal of Economic Issues, 36 (2), 339-347.
64. Skočić Mihić, S. i Pinoza Kukurin, Z. (2009). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s oštećenjima vida percipirane od strane poslodavaca. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 45 (1), 51-62.
65. Srivastava, S. i Kampur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. Journal of Business and Management, 16 (3), 54-59.
66. Šostar, Z., Anđelić Bakula, M. i Sobota Majsec, V. (2006). Položaj osoba s invaliditetom u Gradu Zagrebu. Revija za socijalnu politiku, 13 (1), 53-65.
67. Šverko, B. i Galić, Z. (2009). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U Franičević, V.; Puljiz, V. (ur.): Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti (str. 197-223). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
68. Ta, T. L., Lee, L. W. i Khoo, S. L. (2011). Employability of People with Disabilities in the Northern States of Peninsular Malaysia: Employers' Perspective. Disability, CBR and Inclusive Development, 22 (1), 79-93.
69. Ujedinjeni narodi (UN) (2006). Konvencija o pravima osoba s invaliditetom. Posjećeno 12. veljače 2018. na mrežnoj stranici: Division for Social Policy and Development Disability: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
70. Uredba o metodologijama vještačenja, Narodne novine, broj 67/2017.
71. Ustav Republike Hrvatske, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 i 5/14.

72. Verdugo, M. A., Jordan de Urrıes, F. B., Jenaro, C., Caballo, C. i Crespo, M. (2006). Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability in Supported Employment. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 19, 309–316.
73. Waghorn, G. i Lloyd, C. (2005). The employment of people with mental illness. Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health (AeJAMH), 4(2), 1-43.
74. Wehman, P. H. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? Journal of Vocational Rehabilitation, 35 (3), 145-151.
75. World Health Organization (WHO) (2011). World Report on Disability. Posjećeno 22. travnja 2018. na mrežnoj stranici: < http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf>
76. Yamatani, H., Teixeira, S. i McDonough, K. (2015). Employing People With Disabilities: A Preliminary Assessment of a Start-Up Initiative. Journal of Human Behavior in the Social Environment, 25 (8), 830-242.
77. Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom, Narodne novine, broj 64/2001.
78. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 39/2018.
79. Zakon o pravobranitelju za osobe s invaliditetom, Narodne novine, broj 107/2007.
80. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 157/2013, 152/2014 i 39/2018.
81. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, broj 85/2008, 112/2012.

PRILOZI

SPORAZUM ISTRAŽIVAČA I SUDIONIKA ISTRAŽIVANJA (OSI)

Datum i mjesto: _____

Istraživač/i: _____

Sudionik: _____

Prije svega, želimo Vam zahvaliti na Vašem odazivu za sudjelovanje u ovom istraživanju!

Naglašavamo kako je osnovno polazište u osmišljanju i provedbi ovog istraživanja **uvažavanje Vašeg mišljenja i iskustava vezano uz dobrobiti Vašeg zapošljavanja za Vas osobno (osjećaj vlastite vrijednosti, korisnost, financijska dobrobit, prihvaćenost, druženje s kolegama na poslu i drugo) i za Vaše obitelji.**

Prava sudionika istraživanja

- ✓ sudioniku istraživanja pripadaju sva prava i zaštite temeljem Etičkog kodeksa Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (Odbor za etiku u znanosti i viskom obrazovanju, 2006)
- ✓ tijekom i nakon provedbe istraživanja jamči se anonimnost podataka te korištenje prikupljenih informacija isključivo za potrebe istraživanja
- ✓ sudionik ima pravo istaknuti koje teme su prihvatljive da na njih odgovora u razgovoru, a koje nisu prihvatljive
- ✓ u svakom trenutku sudionik može prekinuti istraživača te postaviti potpitanja ako postavljeno pitanje nije dovoljno jasno

Odgovornost istraživača u istraživanju:

- ✓ istraživači se obvezuju na poštivanje svih načela Etičkog kodeksa Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju, 2006)
- ✓ istraživači se obvezuju da će posebno brinuti o osiguranju anonimnosti te korištenju prikupljenih informacija jedino za potrebe ovog istraživanja
- ✓ istraživač će postavljati pitanja vezana isključivo uz temu i cilj istraživanja

Vaše mišljenje i preporuke su iznimno važne da dobivanje novih uvida i saznanja vezano uz temu istraživanja te da ostvarenje potrebnih pozitivnih promjena.

Unaprijed zahvaljujemo!

Istraživač/i

_____

Sudionik istraživanja

_____

PROTOKOL ZA BILJEŽENJE TIJEKA PROVEDBE ISTRAŽIVANJA

Datum:

Mjesto održavanja:

Sudionik istraživanja:

Istraživač:

Kakav dojam je istraživač dobio o sudioniku prije provedbe intervjua/fokus grupe/životne priče (iskustvo prvog kontakta, upoznavanje, postupci istraživača u predstavljanju sudioniku, način predstavljanja samo istraživanja i uloge sudionika)?

Kako je bio ugođaj u prostoru za vrijeme provedbe istraživanja (buka, ulazak druge osobe u prostoriju, prekid intervjua)?

Kakav je dojam istraživača o zainteresiranosti sudionika za dijeljenje informacija o temi (nelagoda pred istraživačem, nelagoda zbog snimanja, nezainteresiranost, nesigurnost, nedovoljno razumijevanje, potreba pojašnjavanja, površinsko odgovaranje na određena pitanja, odbijanje davanja odgovora na određena pitanja, dojam da je osoba nervozna i želi što prije završiti intervju, opuštenost za vrijeme razgovora)?

Što je istraživač poduzeo u situacijama nezainteresiranosti sudionika za istraživanje (dodatno pojašnjavanje pitanja, provjeravanje sa sudionikom postojanja moguće nelagode, navođenje drugih primjera, naglašavanje značaja perspektive sudionika, naglašavanje razumijevanje za stanje sudionika, naglašavanje prava sudionika da sam odredi tijek intervju/fokus grupe/životne priče):

Koje su se nove teme otvorile za vrijeme intervjua (što je sudionik naveo kao bitno a istraživač nije planirao u pripremi teme i pitanja, koja su to područja, zašto su važna za sudionika istraživanja, na koju se pitanje sudionik istraživanja nadovezao sa novom temom-što je osobu potaknulo da otvori novu temu)?

Koje su se emocije pojavile za vrijeme provedbe intervjua kod sudionika i na koja pitanja? (kako se istraživač ponio u toj situaciji, reakcija podržavanja i ohrabrivanja, pokazivanje empatije, provjera sa sudionikom o potrebi kratkog prekida razgovora, provjeriti sa sudionikom istraživanja razloge za emocionalnu reakciju: Što vas posebno rastužuje sada? Zašto si sada ljut?; usmjeravanje sudionika na podršku)

Kakve su se emocije pojavile kod istraživača i vezano uz koju temu (što je posebno dirnulo istraživača, što je iznenadilo istraživača, kako se ponio u situacijama koje su ga/ju dirnule ili iznenadile, kako objašnjava emocionalne reakcije koje su se pojavile za vrijeme razgovora, kako je doživio sudionika istraživanja tijekom razgovora)?