Utjecaj organizacijske kulture na zapošljavanje osoba s invaliditetom

Marasović, Marina

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:548568

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

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

Image not found or type unknown

Repository / Repozitorij:

University of Zadar Institutional Repository

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

Sveučilište u Zadru

Odjel za ekonomiju

Jednopredmetni diplomski sveučilišni studij Menadžmenta

Marina Marasović

Utjecaj organizacijske kulture na zapošljavanje osoba s invaliditetom

Diplomski rad

Zadar, 2019

Sveučilište u Zadru

Odjel za ekonomiju

Jednopredmetni diplomski sveučilišni studij Menadžmenta

Utjecaj organizacijske kulture na zapošljavanje osoba s invaliditetom

Diplomski rad

Student/ica: Marina Marasović

Mentor/ica: Doc.dr.sc. Ivica Zdrilić

Zadar, 2019

Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Marina Marasović,** ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Utjecaj organizacijske kulture na zapošljavanje osoba s invaliditetom** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 2019

Veliko HVALA…

…Doc.dr.sc. Ivici Zdriliću na ukazanom povjerenju prije svega prilikom odabira teme, a onda na stručnom vodstvu, pomoći, poticajima i savjetima. Ponosana sam što sam imala Vas za mentora!

Hvala kolegicama i kolegama s kojima sam provodila godine studija na svim lijepim trenucima. Hvala prijateljicama i prijateljima koji su mi bili podrška tjekom studija.

Najveću zahvalnost dugujem svojim roditeljima i braći koji su mi veliki oslonac, podrška i poticaj u svemu. Bez njih ovo ne bi bilo moguće. Neka im je na ponos i diku!

p.s. MS = Možeš sve!

Sadržaj

1. UVOD 9
2. ORGANIZACIJSKA KULTURA 12
2.1. Kreiranje organizacijske kulture 13
2.2. Obilježja organizacijske kulture 15
2.3. Vrste organizacijske kulture 16
2.4. Vrste klasifikacije organizacijske kulture 18
2.5. Simboli organizacijske kulture 22
2.6. Organizacijska kultura i zapošljavanje osoba s invaliditetom 23
3. OSOBE S INVALIDITETOM 25
3.1. Zakonska regulativa na svjetskoj razini 27
3.2. Zakonska regulativa u Republici Hrvatskoj 29
3.3. Statistički podaci na svjetskoj razini 31
3.3.1. Statistički podaci na razini Amerike 32
3.3.2. Statistički podaci na razini Hrvatske 33
3.4. Poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom 34
3.5. Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada u Republici Hrvatskoj 37
4. PROFESIONALNA REHABILITACIJA 45
4.1. Zakonska regulativa profesionalne rehabilitacije u Hrvatskoj 46
4.2. Profesionalna rehabilitacija u Hrvatskoj 47
5. OSOBE S INVALIDITETOM NA PODRUČJU ZADARSKE ŽUPANIJE 49
5.1 Pozitivni primjeri iz prakse na području Zadarske županije 51
5.1.1. Slučaj A 52
5.1.2. Slučaj B 54
5.1.3. Slučaj C 55
5.1.4. Slučaj D 58
5.1.5. Slučaj E 59
5.1.6. Slučaj F 60
6.ZAKLJUČAK 62
7.LITERATURA 65

8.POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFOVA 70

Sažetak

Kada se govori o organizacijskoj kulturi ne može se koristiti samo jedna definicija jer je koncept složen stoga se može reći da koliko je autora koji su istraživali organizacijsku kulturu toliko je i definicija organizacijske kulture. U današnje vrijeme postoji veći broj različitih definicija kojima se nastoji objasniti pojam osoba s invaliditetom. Cilj i svrha rada je saznati kako organizacijska kultura utječe na zapošljavanje osoba s invaliditetom, provesti intervju s odabranim kandidatima kako bi se saznalo na koji im se način organizacija gdje su zaposleni prilagodila, koje obveze imaju poslodavci u zapošljavanju osoba s invaliditetom, te proces i zakon zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Ključne riječi: organizacijska kultura, osobe s invaliditetom, profesionalna rehabilitacija

Abstract

Impact of organizational culture on employment of persons with disabilities

When it comes to organizational culture, one definition can not be used because the concept is complex so it can be said that the number of authors who have explored organizational culture is the number of definition of organizational culture. Today there are a number of different definitions that seek to explain the notion of people with disabilities. The aim and purpose of the paper is to find out how the organizational culture influences the employment of the OSI, conduct an interview with the selected candidates to find out the way how organization are adjusted where they are employees, which employers have obligations to employee OSI and the process and employment law of OSI.

Key words: organizational culture, people with disabilities, professional rehabilitation

1. UVOD

Temelj ljudskog prava jest upravo pravo na rad, a nemogućnost ostvarivanja tog prava dovodi do diskriminacije, zato što rad ima ekonomske, socijalne te psihološke vrijednosti za pojedinca te omogućava stvaranje osjećaja vrijednosti i pospješuje razvoj samostalnosti osobe. No, u svim državama pa tako i u Hrvatskoj postoje i osobe s invaliditetom, kasnije u tekstu OSI[1], te njihov broj raste. Smatra se da u svjetskoj populaciji postoji oko 10% OSI te se zbog toga mogu usporediti i s manjinskom skupinom. OSI treba omogućiti pravo na rad kako bi i oni mogli samostalno ostvariti svoj društveni položaj, ekonomsku egzistenciju te kako bi mogli pridonijeti cjelokupnom društvenom blagostanju. Njihova nezaposlenost dovodi do socijalne i društvene izolacije te gubitka samopouzdanja jer poznato je da oni imaju niža primanja, kvalitetu života te slabiju uključenost u svakodnevne aktivnosti. Prema tome, i oni imaju pravo na rad, a zahvaljujući programima profesionalne rehabilitacije, koji se provode u svim članicama EU pa tako i u Hrvatskoj, omogućava se da se ova skupina ljudi pripremi potrebama na tržištu.

Rad se sastoji od šest dijelova. U uvodnom poglavlju rada prikazani su cilj i svrha istraživanja, istraživačka pitanja, problemi te metodologija istraživanja. U drugom poglavlju rada predstavljena je organizacijska kultura. Koje vrste organizacijske kulture postoje, koji su tipovi organizacijske kulture, kakva je uloga organizacijske kulture u implementaciji poslovne strategije te kako menadžment odnosno vođenje utječe na organizacijsku kulturu. Potom se u trećem poglavlju rada obrađuju OSI, odnosno upoznaje se sa samim pojmom i tko su zapravo OSI, koji su poticaji za njihovo zapošljavanje te zakonska regulativa. Nadalje, obrađuje se i sustav socijale zaštite u RH te kakav je položaj OSI u RH. Četvrto poglavlje rada odnosi se na profesionalnu rehabilitaciju. Općenito se upoznaje s tim pojmom, potom kakva je profesionalna rehabilitacija u RH, zakonska regulativa profesionalne rehabilitacije, kako se OSI

[1] Izraz koji će se koristi u radu je „osobe s invaliditetom“ zato što je taj izraz korišten u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI te u Standardnim pravilima o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom.

pripremaju za potrebe na tržištu rada. U petom poglavlju rada predstavljeni su pozitivni primjeri iz prakse na području Zadarske županije. Odabrano je pet osoba koje imaju invaliditet te je s njima odrađen intervju kako bi se saznalo kakva je organizacijska kultura u tvrtkama gdje rade, na koji način su im se prilagodili. U posljednjem, šestom poglavlju rada, iznesen je zaključak na temelju provedenog istraživanja na temu utjecaja organizacijske kulture na zapošljavanje OSI.

Predmet istraživanja ovog diplomskog rada je zapošljavanje OSI**.** Cilj i svrha rada je saznati kako organizacijska kultura utječe na zapošljavanje OSI, na koji način im se organizacija prilagođava, koje obveze imaju poslodavci u zapošljavanju OSI te proces i zakon zapošljavanja OSI. Potom je cilj bio saznati kako se OSI mogu pripremiti za potrebe tržišta te kakve poticaje imaju poslodavci prilikom zapošljavanja navedene skupine ljudi. Prema tome, u ovom se diplomskom radu želi istražiti utjecaj organizacijske kulture, pomoću analize dostupne literature, koje su mogućnosti zapošljavanja OSI, koje su i teškoće u njihovom zapošljavanju pošto spadaju u skupnu s faktorom otežane zapošljivosti.

Da bi se mogao definirati doprinos ovoga rada nastojat će se odgovoriti na istraživačka pitanja koja su bitna za analiziranje i obrađivanje predmeta istraživanja te su ujedno poslužila kao smjernice za pisanje rada. Istraživačka pitanja koja su postavljeni u radu su:

1. Tko su osobe s invaliditetom?
2. Kakav je položaj osoba s invaliditetom u RH?
3. Koji su poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom?
4. Kako utječe organizacijska kultura na zapošljavanje osoba s invaliditetom?
5. Kako se organizacije prilagođavaju osobama s invaliditetom?
6. Je li profesionalna rehabilitacija uspješna u procesu zapošljavanja?

Za pisanje diplomskoga rada koristit će se metoda prikupljanja sekundarnih podataka kako bi se postigli ciljevi rada. Sekundarni podaci se prikupljaju pomoću dostupne literature vezane za zapošljavanje osoba s invaliditetom u organizacijama. Od znanstveno-istraživačkih metoda prilikom pisanja koristit će se metoda analize kojom se opći pojmovi i sudovi raščlanjuju te se svaki pojedini element proučava u odnosu na cjelinu. Koristit će se i opisna ili deskriptivna metoda kojom se u radu prikazuje

teorijski, a koristit će se i intervju kako bi se ispitali odabrani kandidati. Na kraju se pojedinačni rezultati istraživanja pomoću metode sinteze objedinjuju u novu konstruktivnu cjelinu.

2. ORGANIZACIJSKA KULTURA

Istraživanje organizacijske kulture započelo je još sedamdesetih godina 20. stoljeća u Sjevernoj Americi i Zapadnoj Europi. Dva događaja koja su utjecala na rast interesa za istraživanje i razvoj organizacijske kulture bili su: naftna kriza te dolazak japanskog gospodarstva na svjetsko tržište.

Organizacijska kultura ili korporacijska kultura ili kultura poduzeća jedan je od važnijih čimbenika za uspješan razvoj i poslovanje organizacije (Žugaj, 2004, p. 17).

Kada se govori o organizacijskoj kulturi ne može se koristiti samo jedna definicija jer je koncept složen, stoga se može reći da koliko je autora koji su istraživali organizacijsku kulturu toliko je i definicija organizacijske kulture. Neke od definicija organizacijske kulture su: „Organizacijska kultura obuhvaća sustav ideja i koncepata, običaja, tradicija, procedura i navika za djelovanje u posebnoj makrokulturi" (Harris, 1981, p. 103).

"Organizacijska kultura je implicitna, nevidljiva, intrinzična i informalna svijest organizacije koja usmjerava ponašanje pojedinca i koja se oblikuje iz njihovog ponašanja" (Scholz, 1987, p. 80).

Organizacijska kultura je ono što zaposlenici percipiraju i kako ta percepcija stvara obrazac uvjerenja, vrijednosti i očekivanja (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr., Konopaske, 2012, p. 31).

Tylor je 1871. godine predložio jednu od najranijih definicija kulture. Prema njemu, kultura je složena cjelina koja uključuje znanja, vjerovanja, zakone, običaje i navike koje je čovjek stekao kao član društva. Herskowits je odredio malo širu definiciju kulture prije više od četiri desetljeća, i prema njemu kultura je dio ljudske okoline (Treven, Mulej, Lynn, 2008, p. 28).

Iz gore navedenog može se zaključiti da je u svim definicijama zajednička činjenica kako se organizacijska kultura uči i dijeli.

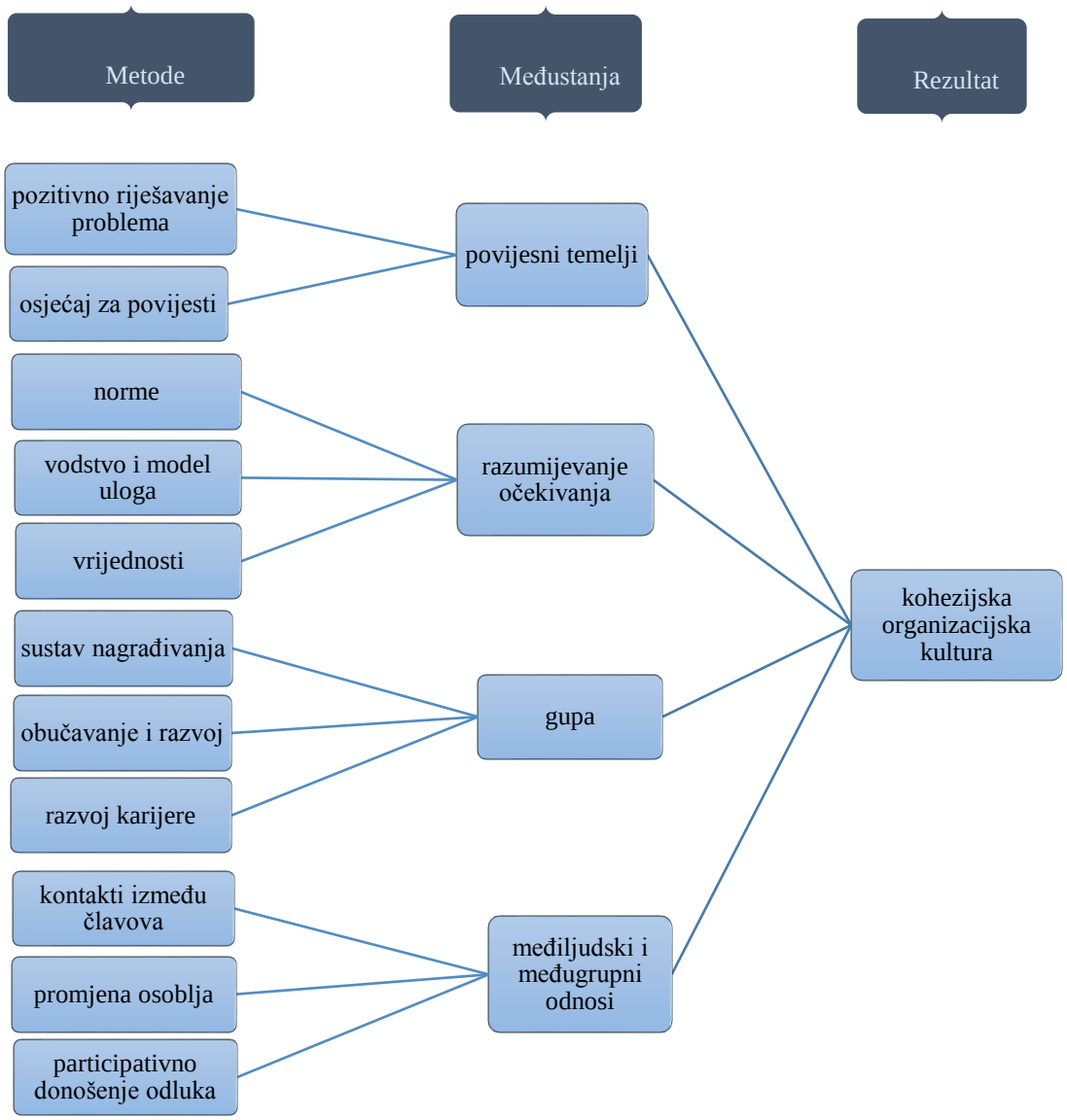
2.1. Kreiranje organizacijske kulture

Organizacijska kultura predstavlja važan faktor koji utječe na uspjeh organizacije. „Uloga je organizacijske kulture velika i zato što ona, prepoznatljivim simbolima, stvara pozitivan imidž organizacije. Mnoge su organizacije upravo zahvaljujući takvom imidžu s pomoću simbola svoje organizacijske kulture postale prepoznatljive“ (Sikavica, 2011, p. 751).

Najvažnija uloga menadžera unutar organizacije je: razvijanje, održavanje, mijenjanje i njega kulture. Svim organizacijama na prvom mjestu je odanost kupcu i briga za zaposlene.

Kultura koja se razvija u određenoj organizaciji složen je proces koji je pod utjecajem različitih faktora. Ti faktori mogu biti vanjski i interni utjecaji, reakcije na kritične događaje i slučajni faktori koji se ne mogu predvidjeti iz znanja članova ili okoline (Gibson et. al., 2012, p. 36).

Slika 1.: Prikaz evolucije kulture i njezinog krajnjeg rezultata



Izvor: Izrada autora prema (Gibson et. al, 2012, p. 36)

Na slici 1. prikazan je model koji naglašava niz različitih metoda i postupaka koje sve menadžeri mogu koristiti za poticanje i razvoj jedinstvene kohezivne kulture. Model naglašava ključne čimbenike koji utječu na stvaranje i održavanje pozitivne kulture u organizaciji.

„Menadžment svake organizacije mora razvijati svoju specifičnu, jedinstvenu kulturu koja će kupca odnosno klijenta uvijek asocirati na tu određenu, konkurentnu kulturu“

(Sikavica, 2011, p. 755). Međutim, to nije jednostavno s obzirom na broj konkurentnih organizacija koje kopiraju druge organizacije s uspješnijim modelom kulture.

- Za primjer uspješne organizacijske kulture navodi se trgovina mliječnih proizvoda koja je postavila dva pravila. „Prvo pravilo: Kupac je uvijek u pravu. Drugo pravilo: Ako kupac nekad nije u pravu, pročitaj pravilo broj 1“ (Sikavica, 2011, p. 755).

2.2. Obilježja organizacijske kulture

Slika 2.: Obilježja organizacijske kulture



Izvor: izrada autora prema (ODOR, 2018, p. 32-33)

Kolektiv: Pretpostavlja se da kulture nisu stvorene od strane individualaca, nego da su one rezultat kolektivnih i zajedničkih akcija. Pripadnost kulturi uključuje vjerovanje u ono što skupina vjeruje, način na koji postupa i način na koji se rješavaju stvari (Odor, 2018, p. 32).

Emocionalno: suština i oblici kulture su ispunjen emocijama kao i značenjem, što pomaže u upravljanju i prevladavanju tjeskobe. Članovi grupe rijetko sumnjaju u temeljne vrijednosti i stavove organizacijske kulture (Odor, 2018, p. 32).

Povijesni: Kulturni fenomeni povezani su s poviješću organizacije i njezinom tradicijom pa se zbog toga organizacijska kultura ne može tako brzo i lako promijeniti (Odor, 2018, p. 32).

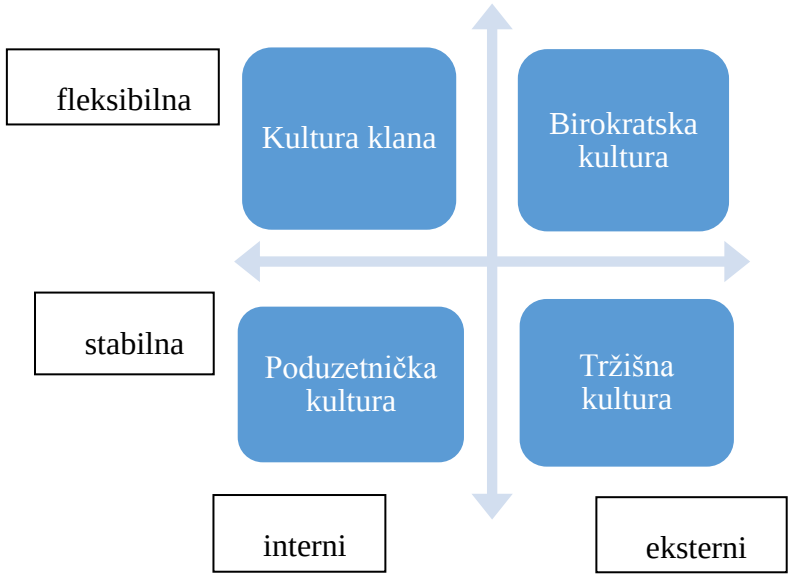
Simboli: Simboli su s jedne strane specifična vrsta kulturnog oblika, ali s druge strane, oni su najopćenitiji i najuvjerljiviji oblik kultura (Odor, 2018, p. 32).

Dinamičnost: Kultura je podložna kontinuiranim promjenama (Odor, 2018, p. 33).

2.3. Vrste organizacijske kulture

Kako je u uvodu već rečeno ne postoji samo jedna organizacijska kultura. Opće je prihvaćeno u akademskoj literaturi da različite organizacije imaju posebne kulture. Također, postoji više od jedne kulture unutar organizacija. Jedna od klasifikacija kulture prikazana je na slici 1.

Slika 3.: Prikaz sustavne i organizirane klasifikacije vrsta



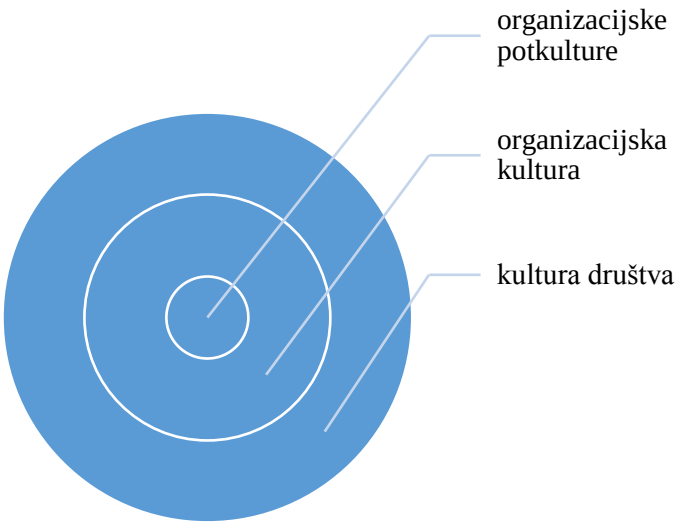
Izvor: izrada autora prema (Gibson et. al, 2012, p. 37)

Na slici 3. vidljivo je da vertikalna os pokazuje usmjerenje upravljanja u poduzeću ili odjelu, od stabilnog do fleksibilnog. Horizontalna os prikazuje fokus pažnje od unutarnjeg do vanjskog. Četiri polja predstavljaju četiri različite kulture, a to su: birokratska, klanska, poduzetnička i tržišna.

Birokratska kultura odnosi se na organizaciju koja naglašava pravila, politike, procedure, lanac zapovijedanja i centralizirano donošenje odluka. Primjeri organizacija koje imaju birokratsku organizacijsku kulturu su vojska i vladine agencije. Kultura klana odnosi se na organizacije koje potiču timski rad i društveni utjecaj, slijede tradiciju, ritualne. U organizacijama koje njeguju klansku kulturu zaposlenici su spremni naporno raditi na poštenom i pravičnom paketu naknada i povlastica. Nadalje, u klanskoj kulturi zaposlenici pomažu jedni drugima. Poduzetničku kulturu u organizaciji karakteriziraju inovacije, kreativnost, preuzimanje rizika i agresivno traženje prilika. Zaposlenici shvaćaju da su dinamične promjene i individualne inicijative standardni dio prakse. Tržišna kultura u organizaciji stavlja naglasak na rast prodaje, financijsku stabilnost i povećanje tržišnog udjela. Kod ovoga oblika zaposlenici imaju ugovorni odnos sa svojom tvrtkom te je jako malo timskog rada unutar organizacije (Gibson et. al, 2012, p. 37-38).

Sveobuhvatna kultura organizacije bavi se raspravama između birokratske, klanske, poduzetničke i tržišne kulturi. Unutar jedne kulture može se razviti subkultura. Subkulture se mogu formirati oko vrste rada, kao što su liječnici, medicinske sestre i administratori u zdravstvenim organizacijama. U nekim slučajevima kada je subkultura u skladu s dominantnom kulturom može biti jako korisna, dok u drugim slučajevima može imati suprotan učinak. Subkulture koje se suprotstavljaju dominantnoj kulturi mogu stvoriti sukobe, nesuglasice ili frustracije među zaposlenicima (Gibson et. al., 2012, p. 38).

Slika 4.: Prikaz razine analize koncepta organizacijske kulture



Izvor: (Hatch, 1997., p. 227)

2.4. Vrste klasifikacije organizacijske kulture

Vrsta klasifikacije kulture koju je organizacija usvojila ovisi u kojoj se mjeri članovi prilagođavaju toj kulturi. Na temelju važnosti koju organizacijska kultura ima za pojedine organizacije, razlikuju se sljedeće organizacijske kulture, koje su prikazane na slici 5.

Slika 5.: Prikaz vrste klasifikacije kulture



Izvor: Izrada autora prema (Sikavica, 2011, p. 736)

„Svaka od ovih grupacija vrsta kultura organizacije u kojima su navedene njihove krajnosti, temelji se na nekom obilježju promatranja kulture organizacije“ (Sikavica, 2011, p. 736)

- Dominantna kultura i supkultura

  Kada se organizacijska kultura promatra sa stajališta članova organizacije koji ju podržavaju može se govoriti o dominantnoj organizacijskoj kulturi. „Dominantne kulture su one kulture koje dijele poglede većine članova organizacije. Unutar većih organizacija postoje i supkulture, tj. kulturne karakteristike različitih pojedinaca odnosno skupina unutar organizacije“ (Sikavica, 2012, p. 737).

- Jaka i slaba

  „Jaku kulturu obilježava i stalna upotreba njezinih specifičnih simbola“ (Sikavica, 2011, p. 737). Jaka kultura postoji kada se svaki član organizacije slaže i slijedi dogovoreni obrazac ponašanja, a koji se pokazao korisnim za cijelu organizaciju.

Organizacije koje imaju jaku kulturu imaju veću sklonost ostvarivanju svojih ciljeva od onih sa slabom kulturom. S druge strane, ekstrinzična motivacija u obliku nagrada o propisanim vrijednostima i normama potiče zaposlenike da organizacijske vrijednosti i ponašanja smatraju pozitivnima i počnu ih prihvaćati. Da bi se zaposlenici pridržavali i prihvaćali organizacijsku kulturu primaju nagrade od organizacije. Jaka organizacijska kultura stvara osjećaj pripadnosti, povećava predanost i zadovoljstvo poslom (Maseko, 2017, p. 4).

Kada se govori o slaboj organizacijskoj kulturi za nju je tipično da vrijednosti i vjerovanja nisu snažno i na svim razinama podijeljena unutar organizacije (Odor, 2018, p. 33). Zaposlenici se oslanjaju na osobne principe, norme i vrijednosti. Organizacije sa slabom organizacijskom kulturom malo ulažu u ulaganja specifična za kulturu te su zbog toga nestabilnije (Maseko, 2017, p. 4).

Organizacije s jakim organizacijskim kulturama smatraju se uspješnijima od organizacija sa slabim kulturama, a razlog tome je jedinstvo među zaposlenicima jer se drže zajedničkih uvjerenja i vrijednosti.

- Jasna i nejasna

Kada se govori o jasnoj i nejasnoj organizacijskoj kulturi tada se misli na prepoznatljivost i jasnoću organizacijske kulture. Kako i sam naziv kaže jasna organizacijska kultura, onda je riječ o kulturi koja je sa svojim simbolima prepoznatljiva zaposlenicima unutar organizacije, ali i svim ljudima izvan nje. S druge strane nejasna kultura ne može se lako prepoznati. Razlog otežane prepoznatljivosti je zbog učestalih promjena menadžmenta (Sikavica, 2011, p. 738).

- Izvrsna i užasna

Ako se organizacijska kultura promatra na razini odlika tada postoji izvrsna i užasna organizacijska kultura. Organizacija koja ima izvrsnu organizacijsku kulturu je organizacija u kojoj postoji red, velika pažnja posvećuje se razvoju komunikacije zaposlenika i menadžmenata na svim razinama organizacije. U organizacijama s ovakvom kulturom zaposlenici imaju osjećaj pripadnosti, da im je organizacija druga obitelj (Brčić, 2002, p. 1050). Suprotnost izvrsnoj je užasna kultura. "Užasne kulture obično su prepoznatljive po kriznom menadžmentu, po stalnoj i velikoj konfuziji, po vatrama koje se nikako ne mogu ugasiti. Klima je u takvim organizacijama, za većinu zaposlenih, frustrirajuća i neugodna" (Sikavica, 2011, p. 739).

- Postojana i prilagodljiva

Postojanu organizacijsku kulturu imaju one organizacije čije se poslovanje odvija u stabilnom okruženju. Za organizacije s postojanom kulturom kaže se još da imaju neadaptivnu kulturu. Suprotnost postojanoj kulturi je prilagodljiva kultura. Riječ je o organizacijama čije se poslovanje odvija u turbulentnom odnosno promjenjivom okruženju (Sikavica, 2011, p. 739).

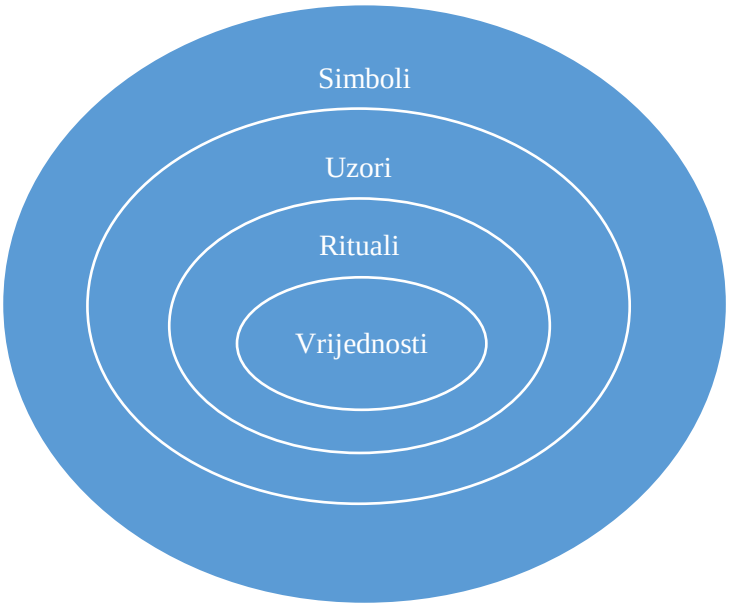
- Participativna i ne participativna

„Participativnom kulturom može se nazvati ona u kojoj su službenici jasno orijentirani na aktivno unapređivanje, podupiranje i poštovanje demokratskih političkih vrijednosti odnosno posvećeni njihovoj realizaciji kroz svakodnevno funkcioniranje javne uprave (Rman, 2002, p. 122). U organizacijama s ne participativnom organizacijskom kulturom menadžment jedini donosi odluke. Njezina obilježja su orijentiranost na pojedinca, individualna odgovornost te velik stupanj krutosti (Sikavica, 2011, p. 740).

2.5. Simboli organizacijske kulture

Simboli služe za prepoznavanje oblika kulture unutar organizacije. „U svakoj organizaciji postoje vidljivi i nevidljivi znakovi kulture“ (Sikavica, 2011, p. 745). Podjela simbola ovisi od autora do autora, ali podjela se uglavnom razlikuje po broju simbola. Hofsted je napravio podjelu simbola na: simbole, uzore, rituale i vrijednosti. S tim da u vidljive znakove spadaju: simboli, uzori i rituali, a u nevidljive vrijednosti, osjećaji i vjerovanja.

Slika 6.: prikazuje podjelu simbola prema razinama dubine



Izvor: izrada autora prema (Hofsted, 2010, p. 8)

Simboli su riječi, geste, slike ili predmeti koji nose određeno značenje koje prepoznaju samo oni koji dijele kulturu. Također, žargon i odjeća spadaju u skupinu simbola. Simboli su stavljeni u zadnji krug te zauzimaju najveću površinu kruga, kao što je prikazano na slici 5. iznad. Razlog zbog kojeg su oni baš na tome mjestu je zato što organizacije s jednom kulturnom skupinom nastoje kopirati drugu. U skupinu uzora

spadaju osobe koje su žive ili mrtve, stvarne ili imaginarne, a posjeduju osobine koje su visoko cijenjene u kulturi i tako služe kao model ponašanja. Potom, rituali se u kulturi smatraju društveno bitnim, a riječ je o kolektivnim aktivnostima. Primjeri rituala unutar neke organizacije su: način pozdravljanja, komuniciranja s drugima. Vrijednosti su nevidljivi znak kulture, a imaju motivacijsku ulogu te usmjeravaju organizaciju da ostvari svoj cilj (Hofsted, 2010, p. 8).

2.6. Organizacijska kultura i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Organizacijska kultura i raznolikost proučavaju se neko vrijeme, a središnji aspekt istraživanja su stavovi poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, no problem je što su istraživanja utjecaja politike i prakse poduzeća na mogućnost zapošljavanja OSI ograničena.

Koja je uloga organizacijske kulture u zapošljavanju osoba s invaliditetom? Kako to olakšava ili ometa njihove mogućnosti zapošljavanja i promicanja? Kako korporacije mogu razviti kulture podrške koje pomažu OSI, zaposlenicima bez invaliditeta i organizaciji u cjelini? Navedena pitanja važna su jer niske razine zaposlenosti OSI su glavni čimbenik u ekonomskim i socijalnim razlikama s kojima se suočavaju. Osim što povećavaju financijska sredstva, također pomažu da se OSI potpuno uključe u društvo (Schur et al., 2005, p. 4).

Uključivanje osoba s invaliditetom u osmišljavanje, provedbu i evaluaciju istraživanja putem participativnog procesa može biti najbolji način da se identificiraju ključna pitanja, generiraju hipoteze koje se kasnije mogu testirati kvantitativnim sredstvima i pružiti dubinsko razumijevanje i uvid. To je i način kojim se mogu osnažiti članovi zajednice OSI koji su isključeni iz istraživanja i politike koje izravno utječu na njih. Stav prema OSI u organizacijama novo je područje istraživanja. Rezultati nekolicine postojećih studija i srodnih psiholoških dokaza korišteni su za stvaranje teorijskih modela u promjeni stavova prema zaposlenicima s invaliditetom (Samant et al., 2009, p. 175-178).

Što poduzeća mogu učiniti kako bi promijenili organizacijsku kulturu na način koji poboljšavaju zapošljavanje OSI? Unatoč tome što je ovo novo područje istraživanja i potrebno je dodatno istraživanje, ipak tvrtke na različite načine imaju koristi od potpunog uključivanja OSI u organizacijski život (Schur et al., 2005, p. 16).

Schuer i suradnici predložili su niz koraka koje organizacije mogu poduzeti kako bi pridonijele poboljšavanju zaposlivosti OSI. Ti koraci su:

1. jaka i stalna predanost najvišeg menadžmenta koji pomaže u promjeni ili jačanju korporativnih normi i ponašanja rukovodećih zaposlenika kako bi se poboljšalo liječenje i mogućnosti za zaposlene s invaliditetom.
2. provedba programa osposobljavanja za zaposlenike koji pružaju informacije o invaliditetu kako bi se izmijenila očekivanja te stjecanje vještina za rad s OSI koje pomažu smanjiti nelagodu i tjeskobu
3. odabir upravitelja i supervizora posvećenih uključivanju OSI u radnu snagu i osiguravanje odgovarajućih mogućnosti za napredovanje
4. u sustav nagrađivanja za menadžere trebao bi se staviti tretman prema OSI, osiguravanje resursa i poticaja za mentorstvo, obuku.
5. proširiti strategije zapošljavanja tvrtke kako bi se uključio rad s organizacijama za OSI, kako bi se što lakše došlo do kvalificiranih kandidata za zapošljavanje
6. rad s organizacijama za OSI, centrima za rehabilitaciju, srednjim školama i fakultetima kako bi se razvila mogućnost stažiranja za OSI, s ciljem povećanja njihovih vještina na poslu te ujedno kako bi tvrtke i suradnici imali saznanje o njihovim sposobnostima.
7. osigurati da se dostignuća zaposlenika s invaliditetom prepoznaju u cijeloj organizaciji kako bi se pomoglo u borbi protiv negativnih stereotipa

3. OSOBE S INVALIDITETOM

Terminologija za osobe s invaliditetom mijenjala se kroz godine, ali je uvijek za sobom povlačila pitanja je li novi naziv dobar i hoće li ga OSI prihvatiti. U današnje vrijeme postoji veći broj različitih definicija kojima se nastoji objasniti pojam OSI. „Sam pojam "invalidi", koji je najčešće u uporabi, nosi u sebi vrlo negativnu konotaciju odnosno izravno stavlja osobu koju se takvom naziva u podređen položaj u odnosu na "normalnu", uobičajenu, zdravu populaciju“ (Marinić, 2007, p. 200). Nadalje, kada se pogleda na stranici Hrvatskog jezičnog portala, rječnička baza koja je nastala na temelju rječničkih i leksikografskih izdanja Novog Libera, riječ "validan" ima značenje valjan ili ispravan, dok riječ invalid ima značenje neispravan, nejak, te slab i prema navedenome termin invalid bi se trebao izbjegavati. Nazivi invalidi i osobe s posebnim potrebama bili su pod udarima kritike te se zahtijevalo uvođenje afirmativne terminologije. Prema tome, nailazi se na termine kao što su smetnje, posebne potrebe. Međutim, i one u sebi sadrže prizvuk negativnog termina (Zovko, 1999, p. 105-117). Nadalje, Zovko ističe kako se nerijetko koristi termin hendikepiranost no i taj naziv označava ograničavanje te ujedno asocira na vrijeme kada su invalidi pružali kape i tako prosili da bi preživjeli.

S obzirom da postoji mnoštvo definicija, neodređenih termina, bilo medicinski ili dijagnostičkih, vezanih za pojmove invaliditet, invalidnost i hendikep dovelo je do sporijeg razvoja politike kojom bi se omogućilo poboljšanje životnih uvjeta osobama s invaliditetom. Stoga je 1980. godine Svjetska zdravstvena organizacija izdala Međunarodnu klasifikaciju oštećenja, invaliditeta i hendikepa čime je prvi put omogućen precizniji pristup.

„Oštećenje je svaki gubitak ili nepravilnost psihološke, fiziološke ili anatomske građe ili funkcije. Invaliditet je korak dalje od oštećenja. Naglasak je stavljen na riječ "aktivnosti", jer invaliditet karakteriziraju ispadi ili manjkavosti u izvođenju određenih aktivnosti u svakodnevnom životu“ (Marinić, 2007, p. 202). „Hendikep je poteškoća pojedinca, nastala zbog nekog oštećenja ili invaliditeta, koja ograničuje ili sprječava izvršenje funkcije koja je za toga pojedinca normalna ovisno o dobi, spolu te socijalnim

i kulturnim činiocima“ (Marinić, 2007, p. 202). Iz ovog citata zaključuje se da kada je riječ o oštećenju radi se o oštećenju pojedinih organa, bilo oka, uha ili mozga, dok hendikep predstavlja nesklad između dvije strane, a to su učinak pojedinca i očekivanje grupe. Prema podacima sa službene stranice Svjetske zdravstvene organizacije 1999. godine napravljena je revizija već postojećeg dokumenta te je nazvan Međunarodna klasifikacija oštećenja, aktivnosti i sudjelovanja (ICIDH-2). Iz samog novog naziva može se zaključiti kako nema više riječi koje su se na početku spominjale kao problematične. „ICIDH-2 govori o oštećenju kao poremećaju organizma, o gubitku ili poremećaju pojedine njegove fizičke ili mentalne funkcije. Aktivnost je narav i opseg ograničenja funkcioniranja na razini osobe, dok se kod sudjelovanja govori o ograničenju sudjelovanja u društvenim situacijama“ (Marinić, 2007, p. 203).

Udio OSI u ukupnom stanovništvu neke zemlje ovisi prije svega o samoj definiciji, a u Hrvatskoj prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom koji je izglasan 13. prosinca 2013. godine OSI definirane su kao:

„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“ (NN 157/2013, broj dokumenta 3292).

„Prema definiciji Deklaracije o pravima osoba s invaliditetom koja je izglasana u Hrvatskom saboru na sjednici 1. travnja 2005. godine, osoba s invaliditetom je svaka osoba koja je zbog tjelesnog i/ili mentalnog oštećenja, privremenog ili trajnog, prošlog, sadašnjeg ili budućeg, urođenog ili stečenog pod utjecajem bilo kojeg uzroka, izgubila ili odstupa od očekivane tjelesne ili fiziološke strukture te je ograničenih ili nedostatnih sposobnosti za obavljanje određene aktivnosti na način i u opsegu koji se smatra uobičajenim za ljude u određenoj sredini“ (NN47/05, broj dokumenta 911). Dakle, Hrvatski je sabor 2005. godine donio Deklaraciju kako bi se Republika Hrvatska oblikovala u civilno, demokratsko društvo koje je građanski osviješteno te kako bi se osigurano jednakopravni položaj osoba s invaliditetom, te se osigurala njihova prava. Svjesni problema vezanih za obrazovanje i profesionalnu rehabilitaciju OSI, njihovu diskriminaciju i neujednačenost prava OSI, njihovog nedostatnog sudjelovanja u procesu odlučivanja. Navedena Deklaracija u točki 6. definirala je kako OSI imaju pravo na jednaku plaću i rad, pravo slobodnog izbora zanimanja te pravedne uvjeta rada, a u točkama 7. i 8. definirano je pravo da OSI mogu ravnopravno sudjelovati bilo u kulturnom, društven, obrazovnom ili političkom obliku života te imaju pravo na dostojnu egzistenciju, a koja se prema potrebama iz sredstva socijalne zaštite može nadopunjavati (NN47/05 br. Dokumenta 911).

3.1. Zakonska regulativa na svjetskoj razini

Ekonomska i gospodarska situacija svake države utječe na zapošljavanje osoba bez i s invaliditetom, međutim OSI se susreću s puno više prepreka bilo da se govori o socijalnim, psihološkim preprekama ili predrasudama okoline. Problem nezaposlenosti OSI postoji u svim zemljama bilo da su one razvije ili nerazvijene.

Postoje međunarodne i regionalne konvencije o ljudskim pravima koje isključivo štite prava OSI ili imaju neke odredbe koje se odnose na njih, a to su:

- Konvencija ILO-a o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju (osobama s invaliditetom)
- Konvencija o pravima djeteta (članak 23);
- Europska socijalna povelja (članak 15);

- Konvencija o pravima osoba s invaliditetom.
- Neobvezujući međunarodni instrumenti (kao što su deklaracije i pravila) koji su korisni u tumačenju međunarodnih standarda i nacionalnog zakonodavstva koje ih provodi, također čine dio međunarodnog pravnog okvira, a to su svjetski program djelovanja za OSI, Standardna pravila o izjednačavanju mogućnosti za OSI (Hadi, 2012, p.192).

Na Općoj skupštini Ujedinjenih naroda 10. prosinca 1948. godine usvojena je i proglašena Opća deklaracija o ljudskim pravima „Svatko ima pravo na rad, na slobodu izbora zaposlenja, na pravične i povoljne uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Svatko bez razlike ima pravo na jednaku naknadu za jednak rad. Svatko tko radi ima pravo na pravičnu i povoljnu naknadu koja njemu i njegovoj obitelji osigurava život dostojan čovjeka i koja se prema potrebi dopunjuje drugim sredstvima socijalne zaštite. Svatko ima pravo osnivati sindikate i njima se pridruživati kako bi zaštitio svoje interese" (Leutar, Babić, 2008, p.162).

U Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom iz 1975 navodi se: "Osobe s invaliditetom imaju pravo na ekonomsku i socijalnu sigurnost te na pristojan standard života. One imaju pravo, u skladu sa svojim sposobnostima, na osiguravanje i zadržavanje radnog mjesta ili zapošljavanje u korisnom, produktivnom i plaćenom zanimanju, te na pridruživanje sindikatima" (Leutar, Babić, 2008, p.162). U namjeri da se smanji diskriminiranje te da se poštuju različitosti doneseni su propisi i dokumenti kako bi se zaštitilo pravo na rad OSI.

Međunarodna organizacija rada 18. lipnja 1998. godine usvojila je Deklaraciju o temeljnim načelima i pravima na rad kojom je određeno koja su to prava i radni standardi radnika u sukladnosti s konvencija Organizacije. Nadalje 2007. godine Međunarodna organizacija rada objavila je izvještaj „Pravo osoba s invaliditetom na dostojanstveni rad" u kojem navode da bez obzira na napredak koji se ostvaruje i dalje ima osoba s invaliditetom koje se prilikom ulaska na tržište rada susreću s poteškoćama (Leutar, Babić, 2008, p. 163).

Kako bi se eliminirala diskriminacija OSI Europska Unija je kao jedan od svojih ciljeva definirala poboljšanje položaja osoba koje žive s invaliditetom. Poseban naglasak

stavlja se na osiguranje punog uživanja prava i promicanje njihovog sudjelovanja u društvenom i ekonomskom životu Europe (Hadi, 2012, p.191).

„U Smjernicama za zapošljavanje u 2000. godini, usvojenima od strane Europskog Vijeća u Helsinkiju 10. i 11. prosinca 1999., naglašena je potreba za jačanjem tržišta radne snage naklonjenog socijalnom uključivanju, oblikovanjem povezanog niza politika koje za cilj imaju borbu protiv diskriminacije skupina kao što su osobe s invaliditetom“ (Službeni list EU, 2000, p. 69). Iz navedene Direktive može se zaključiti da se na razini EU donose opći okviri i politike za suzbijanje diskriminacije OSI. tako da se osiguraju odgovarajuće i praktične mjere kojima bi se postigla prilagodba radnog mjesta počevši od prilagodbe radne prostorije, opreme, osiguravanjem novčanih sredstava potrebnih za osposobljavanje OSI za rad, a potom i njihovo uvođenje u rad. Nadalje, Direktivom su definirane smjernice gdje su izneseni pozitivni primjeri mjera koje služe za poticanje zapošljavanja OSI, usavršavanju te cjeloživotnom učenju (Službeni list EU, 2000, p. 71). „Osiguranje mjera kojima se u obzir uzimaju potrebe osoba s invaliditetom na radnom mjestu ima važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na temelju invaliditeta“ (Službeni list EU, 2000, p. 70).

3.2. Zakonska regulativa u Republici Hrvatskoj

Ustav Republike Hrvatske u članku 58 navodi: „Posebnu skrb država posvećuje zaštiti osoba s invaliditetom i njihovu uključivanju u društveni život“ (NN56/90, br. dokumenta 2422). Ustavom je rad definiran kao temeljno pravo svake osobe da svaka osoba ima slobodu samostalnog izbora zanimanja i zaposlenja te da svima radno mjesto mora biti dostupno pod istim uvjetima. Članak 66. Ustava odnosi se obrazovanje, koje je pod jednakim uvjetima svima dostupno, a u skladu sa zakonom obvezno obrazovanje u Republici Hrvatskoj je besplatno (NN 56/90, br. dokumenta 2422).

Sklapanjem ugovora o radu OSI zasnivaju radni odnos. Zapošljavanje, rada OSI u Hrvatskoj je uređeno Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Njime je određeno da se na otvorenom tržištu mogu zaposliti OSI, s tim da testiranje ili intervju koje provode poslodavci moraju biti prilagođeni potrebama OSI. Također, Zakon propisuje da im radna mjesta moraju biti prilagođena. Postoje dva

modela zapošljavanja OSI koja su: zapošljavanje na otvorenom tržištu te zaštitni model zapošljavanja. Na otvorenom tržištu OSI se mogu zaposliti bez korištenja stručne ili financijske pomoći jer su bez obzira na svoj invaliditet osposobljena za rad. Potom se mogu zaposliti uz pomoć korištenja financijske ili stručne potpore kako bi lakše prevladali prepreke povezane s invaliditetom (NN 39/18, članak 7). Navedenim zakonom doneseni su posebni uvjeti po kojima se zapošljavaju OSI, a posebni uvjeti su:

- „u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada (u daljnjem tekstu: integrativna radionica) temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju

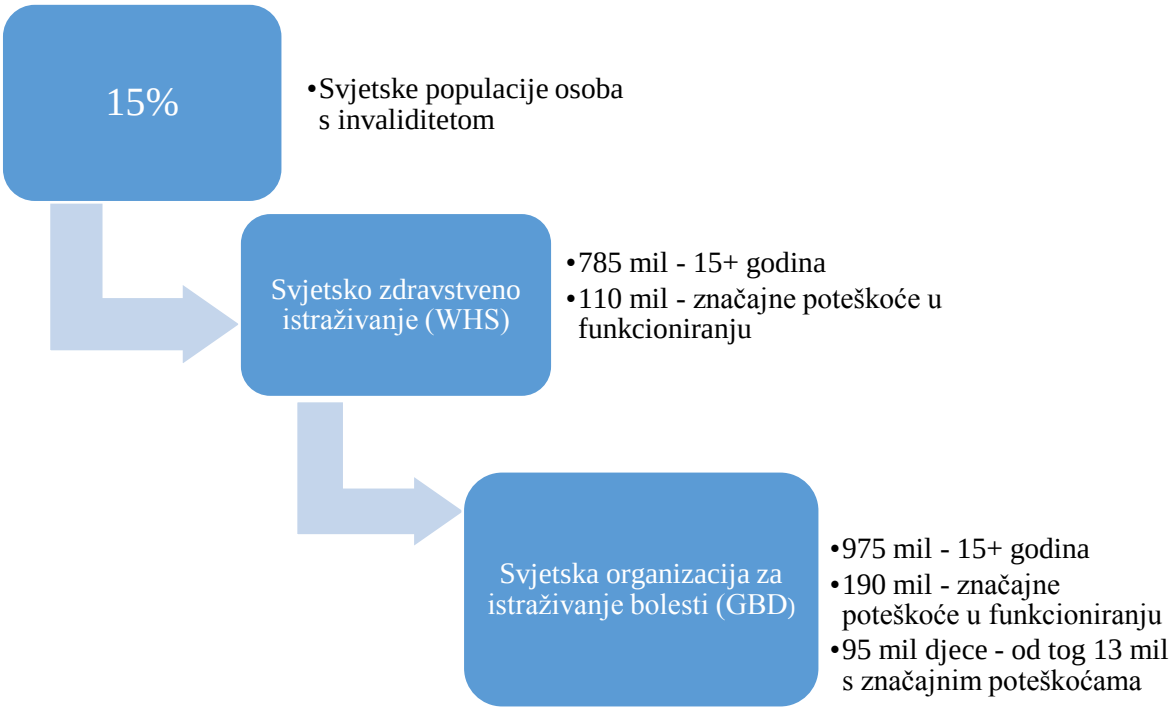
- u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnoj radionici (u daljnjem tekstu: zaštitna radionica) temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju“ (NN39/18, članak 7).

„Vlada Republike Hrvatske donosi novi dokument – Nacionalnu strategiju izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. godine s ciljem napretka te daljnjeg promicanja prava osoba s invaliditetom i djece s teškoćama u razvoju“ (NN93/16, br. dokumenta 967). Ovim dokumentom cilj je stvoriti sveobuhvatni pravi okvir kojim bi se uskladile sve politike vezane za zaštitu i promicanje prava OSI kako bi se dostignuli standardi i trendovi na globalnoj razini. Donošenjem Nacionalne strategije želi se postići izjednačavanje mogućnosti OSI kako bi mogli sudjelovati u svim aspektima društva i kako bi hrvatsko društvo postalo što osjetljivije i fleksibilnije na promjene u korist OSI. Želi se postići prihvaćanje OSI u potpunosti (NN93/16, br. dokumenta 967).

3.3. Statistički podaci na svjetskoj razini

Prema podacima sa službene stranice Svjetske zdravstvene organizacije procjenjuje se da više od milijardu ljudi živi s nekim oblikom invaliditeta, odnosno da je u ukupnom broju stanovništva udio OSI prema podacima iz 2010. godine iznosi oko 15%, što je za 5% više u odnosu na podatke iz 1970. godine kada je Svjetska nacionalna organizacija procijenila da je udio OSI 10%. Broj osoba navedene skupine je u porastu, a na njegov porast utječe više vanjskih faktora koji mogu biti: starenje stanovništva, prirodne katastrofe poput potresa, poplava, epidemije, ekološka zagađenja te porast prometa, a samim time i prometnih nesreća. Prema Svjetskom zdravstvenom istraživanju (WHS) oko 785 milijuna odnosno oko 15,6% svjetske populacije u dobi od 15 i više godina živi s invaliditetom. Po procjenama Svjetske organizacije za istraživanje bolesti (GBD) procjenjuje da se radi oko 975 milijuna odnosno 19,4% svjetske populacije u dobi od 15 i više godina. Od navedenih 785 milijuna osoba, prema Svjetskom zdravstvenom istraživanju procjenjuje se da 110 milijuna ljudi, tj. oko 2,2% ima značajne poteškoće u funkcioniranju. GBD procjenjuje da je riječ oko 190 milijuna ljudi odnosno 3,8 %. GBD uvrstio je djecu s invaliditetom u svoje istraživanje i procjenjuje da je udio djece s invaliditetom oko 5,1%, a kada se pretvori u brojke to je oko 95 milijuna djece od kojih 13 milijuna tj. 0,7% ima značajne poteškoće u funkcioniranju (https://www.who.int/).

Grafikon 1. Prikaz svjetske populacije osoba s invaliditetom



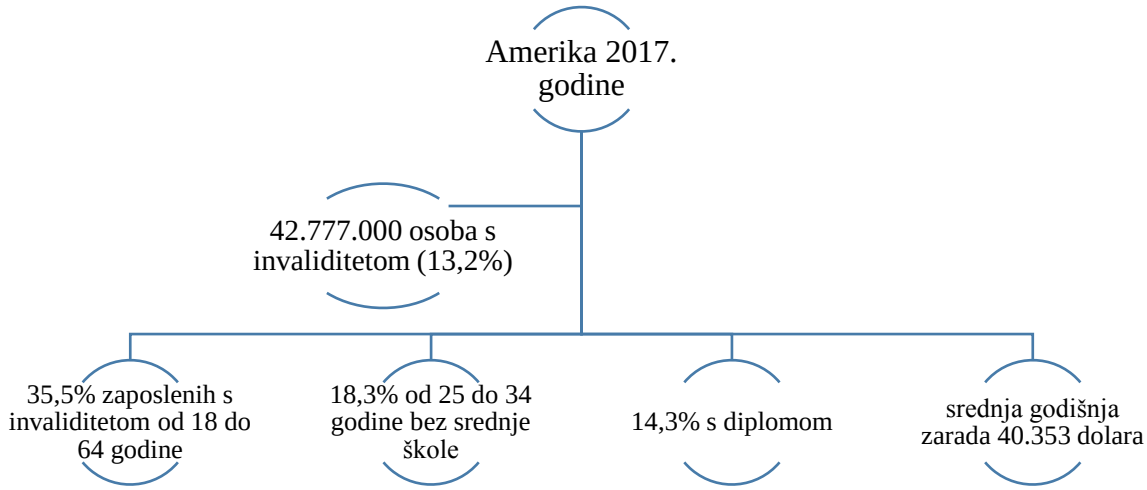
Izvor : Izrada autora prema (https://www.who.int/)

3.3.1. Statistički podaci na razini Amerike

Prema podacima istraživanja provedenih od Američke istraživačke zajednice (ACS) i Bira za popis stanovništva u Americi, u 2017. godini Amerika je brojila 324.689.000 stanovnika od tog 42.777.000 bile su OSI. Odnosno udio OSI bio je 13,2% američke populacije. Udio OSI 2010. godine iznosio je 12.5%. Također su istražili koliko je razlika u postotku zaposlenih OSI s invaliditetom i bez invaliditeta. Prema podacima za 2017. godinu udio zaposlenih OSI bio je 35,5% u dobi od 18 do 64 godine, dok je udio zaposlenih bez invaliditeta bio 76,5%, gotovo dvostruko veće od OSI. Provedeno je istraživanje vezano uz razlike u obrazovanju OSI i bez invaliditeta. U 2017. godini 18,3% OSI u dobi od 25 do 34 godine nije završio srednju školu, dok je postotak osoba bez invaliditeta koji nisu završili srednju školu u istoj navedenoj dobi bio 8,5%, potom

14,3% OSI postiglo je diplomu prvostupnika ili više, u usporedbi s 37,2% vršnjaka bez invaliditeta postiglo diplomu prvostupnika ili više. Istraživanja su pokazala da postoji i razlika u zaradi pa je tako u 2017. godini srednja godišnja zarada OSI od 18 do 64 godine za rad na puno radno vrijeme iznosila je 40.353 dolara, dok je srednja zarada za osobe bez invaliditeta za puno radno vrijeme iznosila 45.449 dolara (Institute on Disability, Disability Statistics Annual Report, 2018).

Grafikon 2. Prikaz udjela OSI na području Amerike



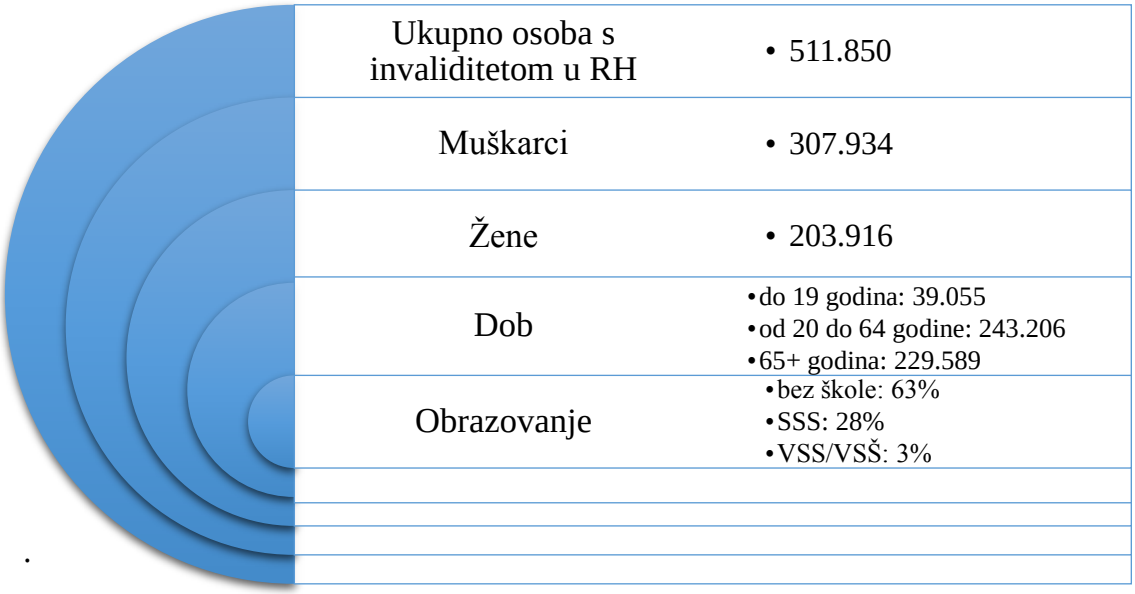
Izvor: Izrada autora prema (Institute on Disability, Disability Statistics Annual Report, 2018)

3.3.2. Statistički podaci na razini Hrvatske

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku dostupnih na internetskoj stranici ukupan broj stanovnika u Republici Hrvatskoj za 2017. godinu iznosio je 4.124.531, a od toga 511.850 su OSI odnosno udio OSI u ukupnom stanovništvu u Hrvatskoj je oko 12%. Može se zaključiti da je u skladu sa svjetskim prosjekom. U ukupnom broju OSI u Hrvatskoj oko 60% odnosno 307.934 čine muškarci, dok je postotak žena s invaliditetom oko 40 % odnosno 203 916. Od ukupnog broja OSI 48% odnosno

243.206 je u radno aktivnoj dobi, od 20 do 64 godine. Potom, oko 45% odnosno 229.589 osoba su osobe starije od 65 godina. Udio djece s invaliditetom je oko 8% odnosno 39.055. Prema dostupnim podacima o obrazovanju od ukupnog broja stanovnika u Hrvatskoj njih oko 63% nema osnovno školsko obrazovanje, srednju školu završilo je oko 28% osoba, a tek 3% je višeg ili visokog obrazovanja (Benjak, 2017, p. 3).

Grafikon 3. Prikaz ukupnog broja OSI u Hrvatskoj



.

Izvor: Izrada autora prema (Benjak, 2017, p. 3)

3.4. Poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom

„Pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom definiran je pravni okvir kojim se propisuje udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih kod pojedinog poslodavca (u daljnjem tekstu: kvota), dokazi o ispunjenju obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom, naknada u slučaju neispunjenja obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom te iznos novčanih nagrada za poslodavce koji zapošljavaju više osoba s invaliditetom od propisane kvote, kao i za

poslodavce koji nisu obveznici kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom, a zapošljavaju osobe s invaliditetom“ (NN39/18 br. dokumenta 1544). Kvotni sustav namijenjen je zapošljavanju OSI na otvorenom tržištu. Prema kvotnom sustavu poslodavci na temelju ukupnog broja zaposlenih moraju imati određen broj zaposlenih OSI. Kvotnom sustavu podliježu državni i privatni sektor. Učinkovitost kvotnog zapošljavanja OSI bit će moguće jedino ako su praćeni nizom drugih mjera kao što su pružanje stručnosti, financijski poticaji te osiguravanje ljudskog resursa za pomoć tvrtkama, a u slučaju ne poštivanja kvota moraju postojati smislene sankcije (Službeni list EU, 2000, p.16). Prema Članku 3. iz navedenog pravilnika propisani su uvjeti da ako se zapošljava najmanje 20 radnika, poslodavac je obveznik kvotnog zapošljavanja OSI. Nadalje, u broj zaposlenih ne spadaju radnici koji su na određeno vrijeme u radnom odnosu te sezonski radnici. OSI koje se ubrajaju u kvotu prije svega moraju biti upisane u očevidnik te su zaposlene minimalno na 20 sati rada tjedno (NN39/18 br. dokumenata 1544). „Kvota se određuje u visini od 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca, neovisno o djelatnosti koju poslodavac obavlja. U slučaju da izračun kvote ne predstavlja cijeli broj, vrijednosti do 0,5% zaokružuju se na manji broj, a vrijednosti iznad 0,5% uključujući i 0,5% zaokružuju se na veći broj“ (NN39/18 br. Dokumenta 1544). Kada je poslodavac zaposlio propisani broj OSI on je ispunio kvotu obveznog zapošljavanja. U slučaju da obveznik ne ispuni kvotu, tada po članku 14. obveznik mora uplatiti novčanu naknadu koja iznosi 30% minimalne plaće (NN39/18 br. dokumenta 1544). U slučaju da se poslodavac ne pridržava odredbi Zakona i Pravilnika kvotnog zapošljavanja, tako da OSI ne dobije prednost prilikom zapošljavanja ili u slučaju da ne uplati novčanu naknadu, a obveznik je tada ga se može kazniti iznos od 5 000 do 30 000 kuna (NN39/18 br. dokumenta1544).

Osim Zakona i Pravilnika o kvotnom zapošljavanju značajnu ulogu u poticanju zapošljavanja OSI te integriranja istih na tržište rada imaju i državne institucije, a to su Fond za profesionalnu rehabilitaciju te Hrvatski zavod za zapošljavanje (Babić, Leutar, 2010, p.2010).

Fond za profesionalnu rehabilitaciju osnova je 2003. godine, a osnovne djelatnosti fonda su: unapređivanje profesionalne rehabilitacije, isplata novčanog poticaja, sufinanciranje programa koji su namijenjeni zapošljavanju OSI, ustanovama za

profesionalnu rehabilitaciju osigurati novčana sredstva, ulaganje novčanih sredstava u programe edukacije stručnih osoba za profesionalnu rehabilitaciju te provedba politike zapošljavanja OSI (NN116/2003 br. Dokumenta 1589). Fondom je određeno koje poticaje ostvaruju poslodavci, a to su: subvencioniranje plaća OSI, sufinanciranje troškova obrazovanja za programe usavršavanja ili osposobljavanja za rad OSI s tim da poslodavac ovaj poticaj može koristiti jednom u 24 mjeseca za određenog radnika. Zavod sufinancira 60% troškova. Sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada, a odnose se na prilagođavanje uvjeta rada u odnosu na težinu invaliditeta i vrstu invaliditeta koja osoba ima, a obje prilagodbe za jednu osobu su u visini do 40 osnovica. Točka 5. navedenog pravilnika odnosi se na sufinanciranje kamata namjenskog kredita koji može biti poslovni kredit ili financijski leasing, a sufinanciranje može biti najviše do 70% ugovorene kamatne stope. Poslodavac ima pravo na stručnu podršku, a prema pravilniku troškove stručne podrške financira Zavod (NN44/2014, br. dokumenta 821).

Iz navedenih podataka može se zaključiti da kvotno zapošljavanje ima pozitivne, ali i negativne strane. Pozitivna strana kvotnog zapošljavanja su zapošljavanja OSI, financijski poticaji koji omogućavaju poslodavcima prilagodbu radnih mjesta, kupovinu opreme i transporta. Poslodavci koji zaposle OSI potiču druge poslodavce da učine isto. Negativna strana kvotnog zapošljavanja je ta da je poslodavcima lakše plaćati doprinos za poticanje nego zaposliti osobu s invaliditetom te u slučaju da se poslodavci ne pridržavaju zakona sankcijske kazne nisu velike. U zemljama poput Italije, Francuske i Poljske povećale su se kazne za neprovođenje zakona pa je tako u Francuskoj kazna na godišnjoj razini od 13 300 € pomnoženo s brojem zahtijevanih poslova.

3.5. Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Prema mnogim autorima mišljenje poslodavaca o OSI, njihovim sposobnostima i mogućnostima ima veliku ulogu u njihovom zapošljavanju.

Nekoliko studija istražilo je stavove poslodavaca prema OSI s obzirom na vrstu ili težinu invaliditeta. Rezultati provedenih istraživanja pokazali su da poslodavci više zabrinuti zbog zapošljavanja osoba s mentalnim ili emocionalnim teškoćama u odnosu na zapošljavanja osoba s tjelesnim invaliditetom. Rezultati istraživanja pokazali su da se poslodavci slažu s idejom zapošljavanja OSI te njihovom integracijom u društvo. Na temelju prethodnog iskustva zapošljavanja navedene skupine stvorile su se povoljne percepcije i spremnost da se zaposle OSI. Unger navodi da je pogrešna percepcija poslodavaca oko mogućnosti i produktivnosti OSI razlog visoke stope njihove nezaposlenosti (Unger, 2002, p. 2-9).

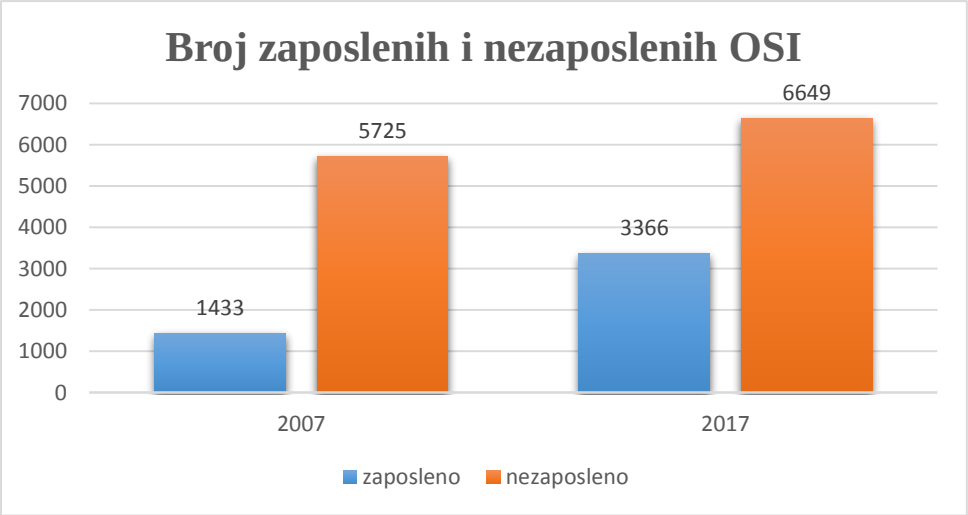
O stavu poslodavaca na zapošljavanje OSI u Hrvatskoj provedeno je tek nekoliko istraživanja i njihovom položaju na području rada u Hrvatskoj. Prema istraživanjima tek 30% poslodavaca misli da stupanj invaliditeta te vrsta utječu na radno mjesto. 30% poslodavaca razmatra mogućnost zaposlenja OSI, a 40% poduzeća imalo je iskustva u radu s osobama s invaliditetom. Prema provedenim istraživanjima jako je malen broj poslodavaca koji smatraju da se OSI mogu zaposliti na otvorenom tržištu.

U istraživanjima koje je provela Kiš-Glavaš rezultati istraživanja pokazuju da je sustav obrazovanja OSI neadekvatan i zastario, da su poslodavci nedovoljno informirani o poticajima za zapošljavanje, o poslovima koje oni mogu obavljati. Poslodavci zbog slabe informiranosti ne podržavaju rad i zapošljavanje OSI te da u procesu promjene percepcije okoline ujedno treba raditi na percepciji samih OSI i na tome kako oni sebe doživljavaju (Kiš-Glavaš, 2009, p. 69-70). Prema istraživanju iz 2005. godine koje su provele Skočić-Mihić i Kiš-Glavaš došle su do zaključa kako je najveća prepreka za poslodavce u zapošljavanja OSI njihov smanjeni radni učinak.

Prema istraživanju koje je Leutar provela na 390 OSI, a koji je cilj ima utvrditi uključenost OSI u zajednicu te njihov položaj. Rezultati istraživanja pokazali su da od ukupnog broja ispitanih njih 11,3% je zaposleno, a 42,2% je nezaposleno, 38,5% OSI koristi mirovinu, a 6,4% ispitanika odgovorilo je kako ih njihov invaliditet sprječava u radu. Na zaposlenost OSI prije svega utjecala je gospodarska kriza, te neaktivnost u traženju posla kao i činjenica da se dio njih privikao na nezaposlenost i da primanja ostvaruju iz socijalne skrbi. Istraživanjem se dokazalo da je veća integriranost u društvo zaposlenih OSI u odnosu na nezaposlene (Leutar, Buljevac, 2010, p. 83-95).

Analizom dostupnih podataka iz Hrvatskog registra s invaliditetom u 2007. godini bilo je 475 391 OSI. u 2017. godini, kako je već navedeno ranije u tekstu, ukupno 511.850 OSI. Iz navedenog se zaključuje da je broj OSI narastao za 36.459 u promatranom razdoblju od 10 godina. Razlozi porasta broja OSI su mnogobrojni bilo da se govori o urođenom invaliditetu ili invaliditetu koji je nastao u kasnijoj dobi zbog povrede ili pak zbog teže bolesti.

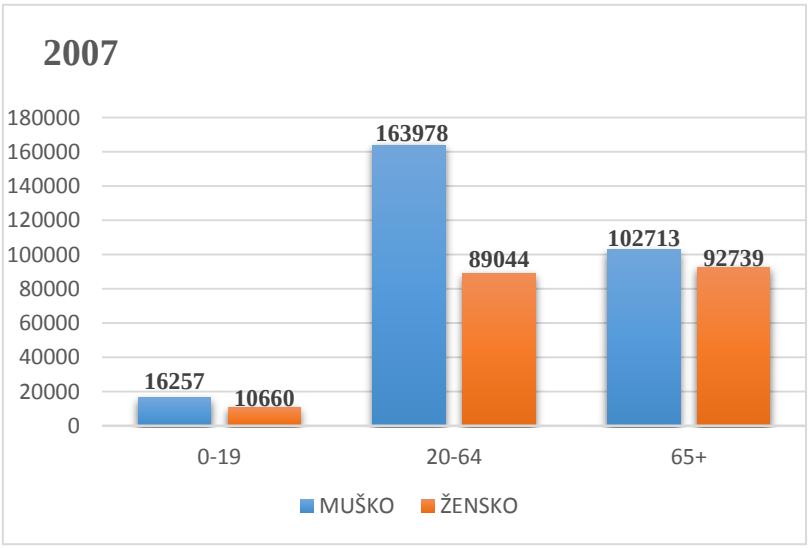
Grafikon 4. Usporedba zaposlenih i nezaposlenih OSI u 2007. i 2017.godini



Izvor: Izrada autora prema podacima s HZZ

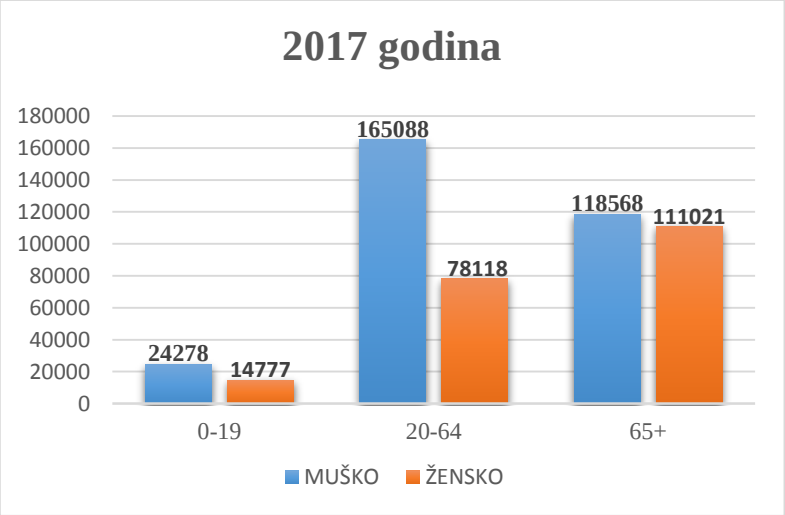
Grafikon 4. prikazuje odnos između broja zaposlenih i nezaposlenih OSI za promatranu 2007. i 2017. godinu. Grafikon prikazuje kako je broj zaposlenih OSI porastao u 2017. godini u odnosu na 2007. godinu, sa 1.433 zaposlene osobe u 2007. na 3.366 zaposlenih OSI u 2017. godini. Razlog porasta zaposlenosti OSI može biti zbog poticaja za zapošljavanje, profesionalne rehabilitacije, Nacionalne strategije, promjena percepcije poslodavaca o OSI i njihovih mogućnosti. Također, iz grafikona se vidi i kako je broj OSI koji su nezaposleni porastao u promatranom vremenskom periodu, a jedan od razloga može biti i činjenica da su osobe odustale od traženja posla zbog dugog perioda nezaposlenosti.

Grafikon 5. Prikaz OSI prema spolu i dobi za 2007. godinu



Izvor : izrada autora prema (Strand, Žerjavić, Benjak, 2007, p.42)

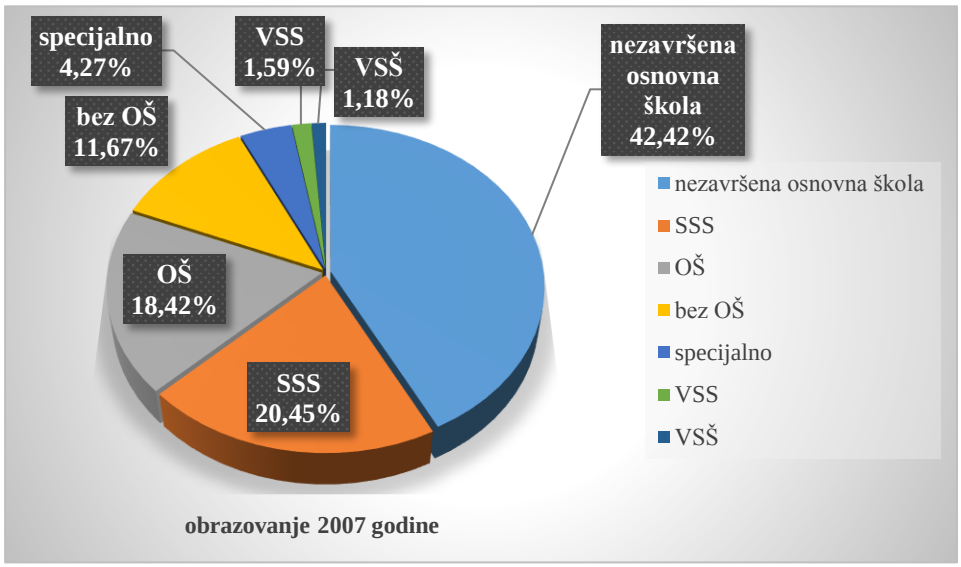
Grafikon 6. Prikaz OSI prema spolu i dobi za 2017. godinu



Izvor: Izrada autora prema (Benjak, 2017, p. 5)

Grafikoni 5 i 6 prikazuju dobne skupine OSI. Iz grafikona se može vidjeti porast invaliditeta u 2017. godini kod osoba do 19 godina, te porast invaliditeta kod osoba starijih od 65 godina.

Grafikon 7. Prikaz obrazovanja OSI u 2007. godini



Izvor: Izrada autora prema (Strand, Žerjavić, Benjak, 2007, p. 41)

Grafikon 8. Prikaz obrazovanja OSI u 2017. godini

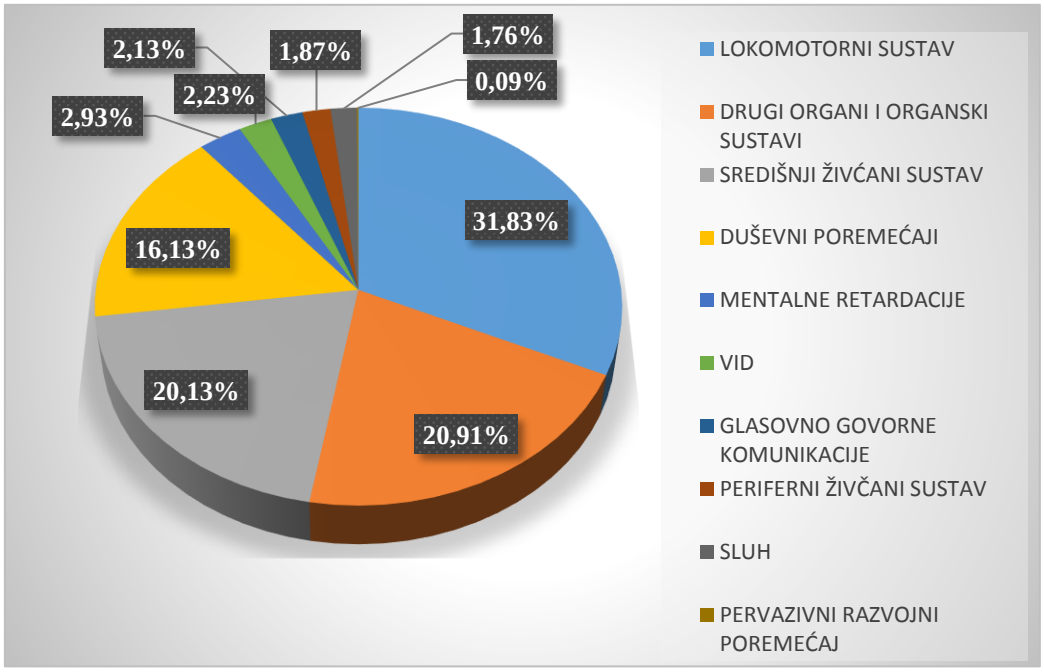


Izvor: Izrada autora prema (Benjak, 2017, p. 6)

Graf 7 i 8 odnose se na razinu obrazovanja OSI te je vidljivo da je 2017. godine došlo do porasta nezavršene osnovne škole. 2007 godine udio OSI koje nisu završile srednju školu

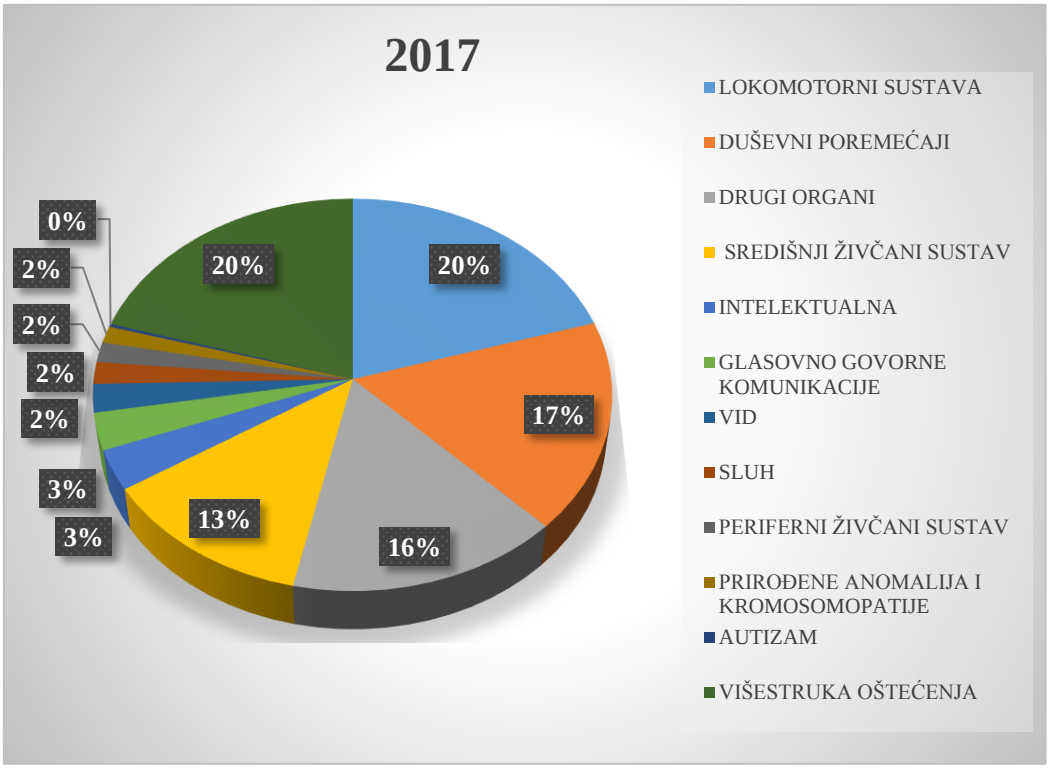
bio je 43% dok je 2017 godine iznosio 63%, dakle u promatranom razdoblju od 10 godina došlo je do porasta nezavršene osnovne škole za 20%. Jedan od razlog za porast nezavršene osnovne škole može biti i dob kada je invaliditet nastupio. Ako invaliditet nastupi u ranijoj životnoj dobi manja je vjerojatnost da će osoba završiti osnovnoškolsko obrazovanje, srednju školu ili fakultet, dok za razliku ako invaliditet nastupi u kasnijoj životnoj dobi osoba je već do tad mogla završiti svoje obrazovanje. Također iz grafikona 5 i 6 vidi se kako je u 2017. godini došlo do porasta invaliditeta u dobi do 19 godina. Upravo zbog razine obrazovanja stopa nezaposlenosti OSI je veća u odnosu na osobe koje nemaju invaliditet.

Grafikon 9. Prikaz vrste oštećenja kod OSI u 2007. godini



Izvor: Izrada autora prema (Strand, Žerjavić, Benjak, 2007, p. 37)

Grafikon 10. Prikaz vrsta oštećenja kod OSI u 2017. godini



Izvor: Izrada autora prema (Benjak, 2017, p. 7)

Na grafikonima 9 i 10 prikazane su vrste oštećenja za 2007. i 2017. godinu. Iz navedenih grafikona može se vidjeti porast gotovo svih oblika invaliditeta po vrstama.

Na temelju svega zaključuje se da i dalje postoji potreba za ulaganjem u profesionalnu rehabilitaciju i u obrazovanje OSI, kako bi se što bolje pripremile potrebama na tržištu. Potrebna je aktivnija uključenost poslodavaca u proces zapošljavanja OSI i bolja informiranost poslodavaca u području poticaja i programa za zapošljavanje OSI. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, kvotnom zapošljavanju, propisima i deklaracijama nastoje podići svijest o zapošljavanju OSI. Također, u želji za jačanjem društvene svijesti o OSI

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom od 2007. godine zajedno u suradnji s portalom Mojposao te UNDP[2]-om pokrenuo je projekt „poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ kako bi se društvo i poslodavci upoznali sa pozitivnim primjerima iz prakse (Adanić, 2010, p. 12).

[2] UNDP - *United Nations Development Programme – Program Ujedinjenih naroda za razvoj*

4. PROFESIONALNA REHABILITACIJA

Profesionalna rehabilitacija OSI je multidisciplinarno područje te je osnovni dio kontinuiranog procesa rehabilitacije, koja uključuje niz mjera poput rehabilitacijsko edukacijskih, radno-tehnoloških, socijalnih, psihološki te pravnih. Cilj rehabilitacije je osposobljavanje, usmjeravanje te na kraju zapošljavanje OSI kako bi se integrirale u društvo, uključile u rad i stjecale efikasan radni učinak bez narušavanje preostalih radnih sposobnosti. (http://cprz.hr/). Profesionalna rehabilitacija uključuje različite aktivnosti, a to su: savjetovanje i profesionalno informiranje, utvrđivanje preostalih radnih sposobnosti, analizu tržišta rada, motiviranje, osposobljavanje i dokvalifikacija OSI, analizu te razvoj programa za profesionalno osposobljavanje te tehničku pomoć i informiranje za primjenu različite tehnologije i tehnika za rad i u učenje (NN157/2013 br. dokumenta 3292).

Profesionalna rehabilitacija sastoji se od tri komponente koje su međusobno povezane, a te komponente su:

1. profesionalno usmjeravanje – provodi ga Hrvatski zavod za zapošljavanje, a uključuje profesionalno savjetovanje i informiranje te se tom priliko utvrđuje zdravstveni status. Profesionalno usmjeravanje omogućuje osobama s invaliditetom da utvrde vlastite interese i mogućnosti
2. osposobljavanje za rad – navedeni pojam uključuje radno i profesionalno osposobljavanje, u redovnim srednjim školama te u posebnim ustanovama provodi se profesionalno osposobljavanje. Radno osposobljavanje odvija se u posebnim odjelima.
3. Zapošljavanje - je ključna stavka cijelog procesa profesionalne rehabilitacije te ujedno pokazatelj koliko je rehabilitacija bila uspješna i korisna (Adanić, 2010, p. 7-8).

„Pojam rehabilitacija odnosi se na postupak kome je cilj omogućiti OSI da postignu i održe svoju optimalnu razinu fizičke, osjetilne, intelektualne, psihičke i/ili socijalne učinkovitosti te tako steknu sposobnost mijenjanja svog života u pravcu veće neovisnosti“ (Standardna pravila o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom, 1999, p. 15).

4.1. Zakonska regulativa profesionalne rehabilitacije u Hrvatskoj

Vlada Republike Hrvatske 2013. godine izglasala je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Prema navedenom zakonu „Pravo na profesionalnu rehabilitaciju stječe osoba s invaliditetom kojoj je nadležno tijelo vještačenja utvrdilo preostalu radnu sposobnost“ (NN157/2013 br. dokumenta 3292). OSI prema Zakonu imaju pravo korištenja profesionalne rehabilitacije prema općim programima ili prema posebnim programima ovisno o težini, obliku i vrsti invaliditeta. Članak 5. zakona određuje „pravo na profesionalnu rehabilitaciju nezaposlenih OSI odlučuje u prvom stupnju područna ustrojstvena jedinica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kojoj je nezaposlena OSI prijavljena kao nezaposlena“ (NN157/2013 br. dokumenta 3292). Dakle, Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi mjere aktivne politike, koordiniranje te poticanje zapošljavanja. Centar za profesionalnu rehabilitaciju provodi profesionalnu rehabilitaciju neovisno ili u suradnji s drugim ustanovama školama ili pravnim osobama koje zadovoljavaju uvjete za osposobljavanje, a trajanje ovisi od osobe do osobe i njihove preostale radne sposobnosti. Osposobljavanje za rad izvode centri za rehabilitaciju te poslodavci na otvorenom tržištu, a u pojedinim situacijama provodi se u specijaliziranim obrazovnim ustanovama (NN157/2013 br. dokumenta 3292). Članak 6. navedenog zakona određuje tko može pokrenuti i financirati postupak profesionalne rehabilitacije:

– „Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

– Hrvatski zavod za zapošljavanje

– Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje

– ministarstvo nadležno za socijalnu politiku putem centara za socijalnu skrb

– osiguravajuće društvo

– poslodavac

– jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave

– privatni naručitelj (osoba s invaliditetom, roditelj, zakonski zastupnik, skrbnik)“ (NN157/2013 br. dokumenta 3292).

Nadalje, važan čimbenik o kojem ovisni uspjeh profesionalne rehabilitacije je postojanje Nacionalne politike. Vlada Republike Hrvatske izglasala je dokument Nacionalna strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003. do 2006.

godine te se odnosi na sve OSI bez obzira na vrstu oštećenja, način na koji je nastao invaliditet i vrijeme kad je nastao. Ovim dokumentom nastoje se riješiti problemi neujednačenost te kršenje prava, slaba informiranost i sudjelovanje u procesima odlučivanja (NN13/2003 br. dokumenta 159).

„Jedna od najvažnijih mjera Nacionalne strategije je zasigurno provedba Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, a koji omogućava profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad na otvorenom tržištu rada prema individualnim sposobnostima, mogućnostima i potrebama, sukladno dokumentima Europske unije, Vijeća Europe, Ujedinjenih naroda, Svjetske zdravstvene organizacije i Međunarodne organizacije rada, te sustavno potiče samozapošljavanje invalida“ (Dulčić, 2003, p. 6).

4.2. Profesionalna rehabilitacija u Hrvatskoj

Da bi se povećala stopa zapošljivosti OSI primjenjuje se program za profesionalnu rehabilitaciju i doškolovanje koji se provode u svima zemljama članicama Europske Unije. Međutim, problem je što se do danas provelo jako malo znanstvenih istraživanja o učincima programa profesionalne rehabilitacije. Postoji pretpostavka da osobe koje su sudjelovale u programu profesionalne rehabilitacije imaju veću vjerojatnost zapošljavanja u odnosu na osobe koje nisu prošle kroz programe i mjere profesionalne rehabilitacije.

Istraživanja provedena u Austriji 1999. godine pokazala su da osobe koje su prošle kroz programe profesionalne rehabilitacije pri BBRZ-u[3] bile su duže zaposlene odnosno za 21 radni dan više zaposlene te im je i dohodak porastao. Razlog povećanja zaposlenosti OSI i povećanje njihova dohotka je upravo zbog programa profesionalne rehabilitacije. Studije koje su bile provedene u Danskoj utvrdile su slab učinak profesionalne rehabilitacije na povećanje zapošljavanje OSI (Bejaković i sur., 2013, p. 42-63).

[3] Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrums - Centra za stručno osposobljavanje i rehabilitaciju u Linzu (Austrija)

Prema istraživanjima provedenih u Sloveniji vezanih za učinke profesionalne rehabilitacije dokazano je da „od ukupno 1.112 OSI koje su koristile usluge cjelovite rehabilitacije, zaposlilo ih se 320 ili 29%, što predstavlja dobar rezultat s obzirom na činjenicu da su bile obuhvaćene osobe s invaliditetom s najvećim poteškoćama u zapošljavanju“ (Bejaković, 2013, p.82).

U Republici Hrvatskoj postoje četiri centra za profesionalnu rehabilitaciju i to na području Zagreba, Rijeke, Splita i Osijeka. Učinkovitost programa profesionalne rehabilitacije u Hrvatskoj temelji se na matematičkoj Studiji isplativosti „Modelom se iskazuje da će OSI koja je prošla program rehabilitacije biti zaposlena u srednjem i dugom roku s vjerojatnošću od 62,5%, dok je to u slučaju osobe koja nije prošla program rehabilitacije značajno manje i iznosi 40%“ (Bejaković i sur, 2013, p. 103). Zaključuje se da je ulaganje u programe profesionalne rehabilitacije isplativo. Ulaganje i razvoj profesionalne rehabilitacije pridonosi lakšem zapošljavanju OSI što je je pokazano na primjeru Austrije. Situacija u Hrvatskoj ne može se usporediti s Austrijom prije svega zbog gospodarske i ekonomske situacije u zemlji. Nadalje, problem je što se u Hrvatskoj provelo malo istraživanja vezanih za korisnost profesionalne rehabilitacije u zapošljavanju OSI, no postoji pretpostavka da učinci profesionalne rehabilitacije i Nacionalne strategije pridonose zapošljavanju OSI. U Hrvatskoj se pokazala potreba za razvojem usluga u centrima za profesionalnu rehabilitaciju pa su tako u Standarde usluga uvrstili još dodatne usluge. Također razvoj centara pridonio je buđenju svijesti poslodavaca.

5. OSOBE S INVALIDITETOM NA PODRUČJU ZADARSKE ŽUPANIJE

„Najčešće vrste oštećenja kod OSI s područja Zadarske županije, na temelju Zakona o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom (NN64/01), su duševni poremećaji te oštećenja sustava za kretanje sastavljenog od kostiju (ili vanjskoga kostura), mišića i spojeva među kostima (lokomotorni sustava). U Zadarskoj županiji 30% OSI ima višestruka oštećenja koja pridonose funkcionalnom oštećenju osobe s invaliditetom“ (Benjak, 2017, p. 48).

Zadarska županija 2017. godine brojila je ukupno 15.165 OSI, od tog oko 6% odnosno 873 su osobe do 19 godina, potom za dob od 20 do 64 godine ukupan broj OSI je 7.608 odnosno 50% dok je ukupan broj OSI za dob striju od 65 godina 6684 tj, oko 44%. Nadalje, 5.792 osobe s invaliditetom od ukupnog broja na području Zadarske županije je nezaposleno. Udio OSI koji nemaju završenu osnovnu školu iznosi 59%, dok srednju školu ima njih 33%, a visoku ili višu spremu ima tek 4% OSI (Benjak, 2017, p. 47).

Tablica 1. Vrste oštećenja kod osoba s područja Zadarske županije, a koje uzrokuju invaliditet.

Vrste oštećenja	Ukupan broj	% od ukupnog broja osoba s invaliditetom
Duševni poremećaji	5.057	33,4
Oštećenje lokomotornog sustava	4.182	27,6
Oštećenje drugih organa	3.392	22,4
Oštećenje središnjeg živčanog sustava	1.929	12,7
Oštećenje vida	682	4,5
Oštećenje perifernog živčanog sustava	648	4,3
Intelektualna oštećenja	537	3,5
Oštećenje glasovno govorne komunikacije	300	2
Oštećenje sluha	27	1,8
Prirođene anomalije i kromosomopatije	250	1,6
Autizam	59	0,4
Višestruka oštećenja	4.569	30

Izvor: Obrada prema (Benjak, 2017, p. 48)

Iz tablice je vidljivo kako je na području Zadarske županije najveći udio 33,4% odnosno 5.057 osoba s duševnim poremećajem, a jedan od najvećih uzroka duševnih poremećaja u današnje vrijeme su stres i briga. 4.182 osobe imaju oštećenje

lokomotornog sustava čiji uzroci mogu biti različiti; oštećenje može nastati za vrijeme bavljenja sportom ili pak biti urođeno poput nepostojanja ekstremiteta. Najmanji udio u ukupnom broju OSI ima autizam s 0,4% te prirođene anomalije i kromosomopatije s 1,6%.

5.1 Pozitivni primjeri iz prakse na području Zadarske županije

Za potrebe pisanja diplomskoga rada ispitano je pet OSI koje su u radnom odnosu, dvije udruge te voditelj jedne drogerije koja zapošljava OSI. S obzirom na zakon o zaštiti osobnih podataka imena i prezimena te mjesto rada ispitanih kandidata neće se iznositi u radu.

Svim ispitanicima postavljena su ista pitanja kako bi se mogli usporediti prikupljeni podaci te kako bi se moglo doći do zaključka. Ispitanici su trebali odgovoriti na petnaest postavljenih pitanja, a ta pitanju su:

1. Spol? Dob?
2. Koju vrstu invaliditeta imate?
3. Kad i kako je invaliditet nastao? Prije ili poslije zaposlenja?
4. Koliki postotak invalidnosti imate?
5. Kako se nosite sa svojim invaliditetom?
6. Koja ograničenja imate zbog invalidnosti?
7. Kakav je vaš društveni život?
8. Kako je okolina reagirala na vaš invaliditet?
9. Na koji način se poslodavac gdje radite prilagodio Vama i Vašem invaliditetu? (radno vrijeme, mjesto)
10. Kako su se kolege i kolegice postavili prema Vašem invaliditetu?
11. Govorite li javno o svom invaliditetu ?
12. Je li Vam invaliditet stvarao problem za vrijeme obrazovanja i stjecanja zvanja?
13. Je li Vam invaliditet utjecao na odabir zanimanja?
14. Jeste li imali osjećaj da vas je Vaš invaliditet sputavao u napredovanju u poslu?
15. Imate li osjećaj da ste radi invaliditeta bili diskriminirani pri obračunu plaća?

5.1.1. Slučaj A

Prva ispitana osoba bila je ženskog spola, starosti 53 godine. Tjelesni invaliditet. Gospođa radi u jednoj od zadarskih zdravstvenih ustanova.

Invaliditet je nastupio nedugo nakon trećeg porođaja kad je došlo do angioma na mozgu te se morala podvrgnuti operaciji mozga 1996. godine, no operacija nije prošla dobro te je nakon operacije ostala paralizirana na lijevu stranu tijela te nije mogla pomicati lijevu ruku i nogu. Invaliditet kod prve osobe nastao je u vrijeme rada.

Danas se gospođa dobro nosi sa svojim invaliditetom, međutim nije oduvijek bilo tako. U početku je doživjela šok i malo po malo počela je prihvaćati svoj invaliditet i ograničenja. Ograničenja koja su uslijedila zbog invaliditeta su: nemogućnost upravljanja automobilom jer ne može normalno stati na lijevu nogu i s njom hoda iz kuka; počela je ovisiti o drugima. ne može nositi ništa teško, ne može držati škare za papir u ruci i njome rezati, također, s lijevom rukom ne može ništa pridržati. Ponekad u nekim situacijama sama sebi na silu otvori šaku, ali vrlo brzo šaka se sama zatvori. Nadalje, problem joj predstavlja i javni prijevoz, ne može se popeti u autobus jer ne može dignuti stopalo, a kako ne može voziti zbog toga na pojedina društvena događanja nije u mogućnosti ići.

S obzirom da je invaliditet nastupio za vrijeme radnog odnosa najprije je u potpunosti iskoristila porodiljni, a potom je otišla na bolovanje. Rehabilitaciju je započela u bolnici na Rebru u Zagrebu i tamo je provela pet mjeseci, a potom je uz savjet liječnika otišla u Krapinske toplice i nastavila s programom rehabilitacije. Rehabilitacija je bila spora, ali učinkovita jer od početka kada nije mogla samostalno sjediti niti stajati na nogama, vratila se natrag s mogućnošću stajanja i pravljenja dva koraka. Prošla je kroz program radne terapije koja joj je naviše pomogla u osamostaljivanju. Nakon rehabilitacije u Toplicama i radne terapije nastavila je kod kuće svakodnevno sama vježbati kako bi se što je bolje moguće oporavila i kako bi u što manjoj mjeri bila ovisna o drugima, te je tako sama naučila vezati tenisice.

Poslodavac kod kojega je radila ponudio joj je dvije mogućnosti. Odlazak u mirovinu koju je ona odbila jer je smatrala da je unatoč invaliditetu i dalje sposobna za rad. Druga mogućnost koju joj je poslodavac ponudio bila je promjena radnog mjesta na što je pristala pa je tako počela raditi u administraciji. U početku joj je prelazak na drugo radno mjesto izazvao šok, pošto nikad nije radila u administraciji te joj je trebalo 2 do 3 godine da se prilagodi novom poslu. Nadalje, poslodavac se prilagodio njenom invaliditetu na način da ju je oslobodio dežurstva ljeti, odnosno od 1. 6 do 1. 9 ne stavljajući ju u raspored za dežurstva vikendom jer bi to bilo 12 dana neprekidnog rada, a ona to ne bi mogla izdržati. U vrijeme kada nije sezona subotom radi dežurstva, a nedjeljom bude slobodna. Na odnos i prihvaćanje kolega i kolegica nije se mogla žaliti, prilikom promjene radnog mjesta oni su joj olakšali prilagodbu, naučili su je trenutnom poslu kojeg obavlja. Ističe da su je kolege bodrili u novonastalom zdravstvenom stanju, ali okolina je drugačije reagirala. Postavljali su joj razna pitanja i moglo se osjetiti sažalijevanje radi invaliditeta. Za sebe kaže da je ona potpuno ista osoba kao i prije, ali da sada ima samo ograničenja i da može sve što je i prije mogla samo ipak malo sporije. Uspijeva obavljati sve kućanske poslove samo u nešto dužem vremenskom periodu. Osoba je koja javno govori o svome invaliditetu i ne srami ga se.

S obzirom da je invaliditet nastao u kasnijoj životnoj dobi, invaliditet nije utjecao na obrazovanje.

S obzirom na posao koji obavlja kaže da ne postoji mogućnost daljnjega napredovanja te smatra da ju invaliditet nije kočio u napredovanju. Na pitanje ima li osjećaj da je zbog invaliditeta bila diskriminirana na plaći, kaže da ima taj osjećaj jer joj je trenutna plaća manja za 1000 kn od plaće koju je imala na prošlom radnom mjestu, ali je ipak zadovoljna i time da ima mogućnost i dalje raditi.

5.1.2. Slučaj B

Druga ispitana osoba koja je sudjelovala u ispitivanju bila je osoba muškog spola u dobi od 62 godine. Osoba radi za jednu privatnu građevinsku tvrtku na području Zadarske županije.

Ispitaniku je 2012. godine otkriven karcinom jetre te je išao na transplantaciju jetre. Prema tome ispitaniku je invaliditet nastupio 2012. godine i ima 80%-i invaliditet. Invaliditet je nastao za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca kod kojeg je i danas zaposlen. Operiran je u Zagrebu te je bio tri mjeseca na bolovanju da bi se nakon toga vratio na isto radno mjesto referenta financija. Poslodavac prima subvenciju odnosno dio primanja poslodavac dobiva od države za njegovu plaću te je zaposlen kao osoba s invaliditetom. Objašnjenje na pitanje zašto se nakon tako teške životne situacije i operacije vratio na posao nakon tri mjeseca je zbog činjenice da može dobiti otkaz, ali i zbog toga što je želja za životom i vraćanjem u način života prije bolesti bila jača. Upravo se zahvaljujući poslu okupirao drugim mislima i nije mogao o tome kroz što je prošao puno razmišljati.

Ograničenja koja osoba ima zbog svog invaliditeta prije svega su na području fizičkog rada, ne smije nositi ništa teško niti obavljati ikakve fizički teške i naporne poslove, promjena prehrane i vođenje zdravijeg života te stalne kontrole na koje mora ići predstavljaju mu ograničenja jer ponekad mora odgoditi sve svoje obveze da bi mogao otići na kontrolu. Osoba se dobro nosi sa svojim invaliditetom, čak smatra da mu je upravo on obogatio društveni život. Upoznao je puno novih ljudi, ali i onih kojima je bilo gore njego njemu te je zahvaljujući tome shvatio da unatoč svemu što je prošao mora biti zahvalan jer je moglo biti gore. S obzirom da mu je transplantirana jetra rekao je da je bilo osoba koje su smatrale da je na to morao zbog alkohola jer nisu bili upoznati sa situacijom, bilo je i onih koji su ga sažalijevali. Osoba je koja javno govori o svom invaliditetu i svemu kroz što je prošao s ciljem da u drugima probudi svijest o karcinomu jetre. Želi ljude upoznati sa simptomima koji ukazuju na karcinom jetre. Pokušava ljudima objasniti koliko je zapravo život kratak te kako postoje stvari oko kojih se jednostavno ne treba brinuti, nego da treba uživati u životu i zahvaljivati na svakom novom danu i dobivenoj prilici.

S obzirom na vrstu ispitanikovog invaliditeta poslodavac nije trebao vršiti prilagodbu radnog mjesta, no prilagodili su se na području radnog vremena. Ispitanik ima mogućnost odlaziti na kontrole, preglede kad god treba. Njegove kolege i kolegice su prihvatile njegov invaliditet u potpunosti, bodre ga i ako mu bilo što treba oni mi pomognu bez ikakvog problema.

S obzirom da je invaliditet kod ispitanika nastupio kada je imao 50 godina nije utjecao na obrazovanje niti na odabir zanimanja. Nije imao osjećaj da ga je invaliditet sputavao u napredovanju na poslu jer obavljao takav posao da napredovanja nema. Na pitanje vezano za osjećaj diskriminacije na plaći smatra da nije nikad bio diskriminiran, ali isto tako kaže da smatra da su njegove kolege ti koji su diskriminirani na plaći, a ne on.

5.1.3. Slučaj C

Treća osoba s kojom je proveden intervju bila je muškog spola, stara 45 godina. Kod ispitanika invaliditet je nastupio 2005. godine kad mu je otkrivena autoimuna bolest, multipla skleroza kasnije u tekstu MS[4]. Od 2005. godine ispitanik ima 80%-i invaliditet. Ispitanik se danas sa svojim invaliditetom nosi dobro iako je u početku bilo teško prihvatiti dijagnozu i invaliditeti i činjenicu kako za bolest nema lijeka, ali malo po malo je prihvatio i pomirio se s tom činjenicom.

Ograničenja ispitanika koja ima zbog svog invaliditeta prvenstveno ovise o vrsti simptoma. Simptomi multiple skleroze ovise o mjestu zahvaćanja i stupnju upale mijelinske ovojnice akosona tj. produžetaka živčanih stanica. To je razlog zbog čega su simptomi bolesti različiti, a tijek bolesti je teško predvidjeti.

[4] Multipla skleroza (MS) je kronična autoimuna demijelinizacijska bolest središnjeg živčanog sustava (mozga i leđne moždine). Karakterizira ju propadanje mijelinske ovojnice živčanih vlakana i upalna reakcija zbog čega dolazi do usporavanja ili blokade prijenosa živčanog impulsa između živčanih stanica. Karakteristično je stvaranje ožiljaka, tzv. "demijeliniziranih plakova" na mjestima nestanka mijelinske ovojnice u strukturama mozga ili u kralješničkoj moždini.

Tako ograničenje može biti nemogućnost hodanja ukoliko simptom obuhvati centar za hod na mozgu ili pak oduzetost jedne ili obje ruke. U slučaju da simptom obuhvati centar za vid tada dolazi do dvoslika i onda ispitanik ne može normalno funkcionirati, kretati se u prostoru i primoran je na mirovanje dok mu simptom ne prođe. Nadalje, obavljanje bilo kakvoga teškoga fizičkoga rada i veliko zagrijavanje organizma, te problem s održavanjem ravnoteže mu je također jedno od ograničenja.

Ispitanik kaže da se njegov društveni život popravio od kako mu je otkrivena MS. Za sebe kaže da je inače društvena osoba koji voli aktivno sudjelovati u društvenim zbivanjima. Problem ponekad nastane kada se javi simptom te zbog njega bude spriječen za na dogovoreno druženje.

Na pitanje kako je okolina reagirala kaže da je bilo svakakvih reakcija od ljudi, od onih koji su se u početku zgrozili s njegovom dijagnozom, koji su smatrali da je to što on ima sramota, onih koji su se smatrali pametnijima i od doktora te su njemu govorili kako se mora ponašati, što on zapravo smije ili ne, te kako će ići tijek njegove bolesti, ali bilo je i onih koji su sasvim normalno reagirali bez ikakvih predrasuda premda nisu bili upoznati s MS-om.

U vrijeme kada mu je otkrivena MS radio je za jednog poslodavca za kojeg je rekao da je i više nego odlično reagirao na dijagnozu. Izlazio mu je u susret i prilagođavao se njegovim potrebama. Za kolege i kolegice je rekao da su mu bile podrška. Danas radi kao OA[5] u udruzi za MS i kaže da nema nikakvih problema, prilagodili su mu se radnim vremenom; može doći na posao kad njemu to najviše odgovara. U slučaju da se ne osjeća dobro i javi da ne može doći na posao imaju razumijevanja, nitko ga ne forsira i ne stvara stres. U udruzi su fleksibilni kada mu nastupi simptom koji je blaži poput trnaca ili gubljenja osjeta, tada ode u bolnicu primiti terapiju i po isteku se vrati natrag na posao. Nadalje, izgrađena je i rampa za osobe s invaliditetom. Na novom radnom mjestu kolege i kolegice su prihvatili njegovu dijagnozu i invaliditet te su mu potpora u svemu i onoga trenutka kada on nešto ne može oni to obave umjesto njega.

[5] OA – Održiva alternativa

Javno govori o svome invaliditetu tako i o dijagnozi. Cilj i želja mu je javnost upoznati s MS-om koja je još relativno mlada i neistražena bolest. Želja mu je razbiti predrasude koje se javljaju uz MS i pokazati ljudima jednu drugu sliku nje. Ujedno sudjeluje u organiziranju hoda za MS-u u Zadru.

Kod ispitanika invaliditet je nastao u 31. godini života te nije stvarao problem prilikom obrazovanja i stjecanja zvanja niti je utjecao na odabir zanimanja.

S obzirom da je na funkcija voditelja OA i da radi na projektima "Osobni asistent" financiran od strane Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku i ”Osobni asistent za oboljele od multiple skleroze Zadarske županije II” koji je financiran od strane Europske unije iz Europskog socijalnog fonda unutar Operativnog programa ”Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020.” kaže da se ne može napredovati pa tako ni nema osjećaj da je diskriminiran. A na zadnje pitanje je li imao osjećaj da je zbog invaliditeta bio diskriminiran na plaći rekao je da nije imao osjećaj jer su to projekti koje financira bilo ministarstvo ili Europska Unija i da postoji forma po kojoj su plaćeni tako da ni za to nije imao osjećaj da je diskriminiran u odnosu na druge.

5.1.3.1 Društvo za oboljele od multipla skleroze Zadar

Prilikom odrađivanja intervjua ispitana je bila i osoba koja vodi Udruga u Zadru s ciljem da se sazna kako se osobe koje imaju MS nosi se svojom dijagnozom i invaliditetom koji ona vuče sa sobom, kako je društvo reagiralo na osnivanje Udruge, aktivnosti koje provode te kako društvo gleda na osobe oboljele od MS. Također cilj je bio saznati koja je zadaća Udruge, njezin cilj i misiju.

Društvo za oboljele od multipla skleroze u Zadru osnovano je 2004. godine te imaju 115 članovo oboljelih od MS. Društvo trenutno broji 17 zaposlenih osoba i asistenata koji oboljelima pomažu savjetima, upućuju ih na njihova prava, mirovine i invalidnine. Trude se pronaći mogućnosti za pružanje potpore i pomoći članovima oboljelih od MS koji imaju najteži oblik invaliditeta. Pomažu im u procesu prihvaćanja dijagnoze te ih usmjeravaju na stručne pomoći. Neki od ciljeva Društva su stvaranje uvjeta za neovisno življenje i izjednačavanje mogućnosti osoba s MS, promoviranje principa solidarnosti

unutar pokreta osoba s MS, poticanje zdravih stilova življenja, primjena Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom, primjena i ostalih hrvatskih zakonskih instrumenata za izjednačavanje mogućnosti i sprečavanje diskriminacije osoba s invaliditetom, utemeljene na Ustavu RH. Osnivanje Udruge pridonijelo je buđenju svijesti od MS, ali iz Udruge smatraju da se na tome svakako još uvijek može i mora raditi kako bi se otklonile predrasude povezane sa MS-om. Društvo se trudi pripremiti različite radionice, druženja kako bi se društvo što bolje moglo upoznati s MS-om te ističu da kada to rade u svojim prostorijama tada je odaziv puno veći nego kada to rade na javnom mjestu. Ističu da im u prostorije Društva dolaze novi ljudi koji se interesiraju za MS. Tako je ove godine u Zadru organiziran 3. hod za MS na koji se odazvalo svega 30 ljudi.

Na području RH postoji 20 Društava za oboljele od MS-a te smatraju da je to sasvim dovoljan broj s obzirom da su pokriveni svi veći gradovi i mjesta u kojima ima oboljelih osoba.

5.1.4. Slučaj D

Četvrta ispitana osoba bila je ženskog spola, starosne dobi 59 godina. Ispitanica radi u jednoj od zdravstvenih ustanova u Zadru. Ispitanica ima 100% tjelesno oštećenje. Invaliditet se javio 2010. godine za vrijeme rada kad joj je ustanovljen karcinom debelog crijeva. Bila je podvrgnuta operaciji i daljnjem liječenju zbog čega je iskoristila 100% bolovanja, a po isteku bolovanja se vratila na isto radno mjesto iako je imala mogućnost ići u mirovinu. Invalidska komisija predložila je neko lakše radno mjesto s obzirom na invaliditet i želju da se vrati raditi, no ona je to odbila i vratila se na svoje staro radno mjesto jer je smatrala da je sposobna obavljati posao.

Ispitanica se dobro nosi sa svojim invaliditetom iako ponekad ima teških dana, ali uvijek gleda pozitivnu stranu i ide dalje. Ograničenja koja ima zbog svog invaliditeta odnose se na fizičke poslove koje ne smije obavljati, niti dizati ikakve teške stvari. Invaliditet ispitanice nije utjecao na njezin društveni život niti ju je u ičemu sprječavao.

Dapače, utjecao je da još više uživa u životu, više vremena provodi s prijateljima i obitelji. Okolina ju je na početku sažalijevala, a potom su s vremenom prihvatili pa čak i zaboravili.

Poslodavac za kojega i danas radi prilagodio joj se na način da ona ne mora odrađivati noćne smjene. S obzirom na vrstu invaliditeta kaže da je to ujedno bio i jedini način da se prilagodi pošto nije bilo potrebe za prilagodbom radnog mjesta, ni vremena rada. Njezine kolegi i kolegice su prihvatile invaliditet i prvih par mjesec su joj uskakali i pošteđivali je svega, a nakon nekog vremena se sve vratilo na staro kao da se ništa nije ni dogodilo. Ispitanica javno govori o svom invaliditetu i svemu kroz što je prošla. Također želi probudi svijest svoje okoline oko karcinoma koji je i ona imala, upoznaje ih sa simptomima karcinoma.

S obzirom da je invaliditet nastupio kada je imala 50 godina, on nije utjecao na njezino obrazovanje niti na odabir zanimanja. Na pitanje je li imala osjećaj da ju je njezin invaliditet sprječavao u napredovanju na poslu smatra da je, iz razloga što su druge kolegice bile poslane na edukacije i usavršavanja, a ne ona. Objašnjenje zašto nije ona bila poslana, navela je da su smatrali da ona ima invaliditet i da je bolje da idu druge, a ne ona i da ne bi ona to mogla tako da smatra da ju je invaliditet sputavao.

Na posljednje pitanje vezano uz osjećaj diskriminacije na plaći smatra da je bila diskriminirana na plaći te da se to bitno osjeti.

5.1.5. Slučaj E

Peta ispitana osoba bila je ženskog spola, starosne dobi 53 godine koja radi u jednom trgovačkom lancu. Ispitana osoba ima tjelesni invaliditet nastao nakon vađenja maternice zbog tumora na maternici. Ispitanica je operirana 2017. godine za vrijeme radnog odnosa, te od tad ima 80%-i invaliditet. Ispitanica kaže da se dobro nosi sa svojim invaliditetom s obzirom da prva operacija nije prošla kako treba te je nakon par dana morala na drugu. Ograničenja koja ima odnose se uglavnom na fizički rad pa tako ne smije dizati ništa teško. Zabranjeno joj je trčanje, skakanje, odnosno svaka jača

fizička aktivnost. Naime, kod ispitanice invaliditet nije vidljiv, okolina nije ni znala što joj se dogodilo, osim onih kojima je ona rekla, a ti su joj bili podrška u svemu.

S obzirom da se sjedište tvrtke od poslodavca gdje radi nalazi u Splitu, rekla je da im je morala samo dostaviti liječničku dokumentaciju te da su joj priznali invaliditet. Poslodavac se nije prilagodio njezinom invaliditetu, ali zato su se njezine kolegice i kolege prilagodile i prihvatile njezin invaliditet. Oni su bili ti koji su umjesto nje obavljali dio posla te su se međusobno dogovorili da će ona raditi isključivo na blagajni.

Na pitanje je li njezin invaliditet utjecao na napredovanje na poslu, rekla je kako i ovako ima godina za ići u mirovinu, a ne napredovati te da u biti i nije moguće napredovanje na poslu koji ona obavlja. Na pitanje je li imala osjećaj da je diskriminirana na plaći zbog svog invaliditeta rekla je da nema osjećaj te da čak ima i poreznu olakšicu zbog svog invaliditeta.

5.1.6. Slučaj F

Za svrhu potreba pisanja diplomskoga rada jedan od ispitanika bio je voditelj jedne od drogerija na području Zadarske županije koje zapošljavaju OSI. Voditelj, dok je radio u bivšoj tvrtki upoznavao je dečka koji od rođenja ima mentalnih problema, kratkoročno pamćenje, koje je nastalo uslijed poroda. Prilikom prelaska u drugu tvrtku, odlučio je da i taj dečko prijeđe s njim. I regionalni ga je voditelj drogerije poznavao te se i on slagao s njegovim zaposlenjem.

Drogerija zapošljava OSI isključivo zbog humanosti, žele da se oni osjećaju bitnima i da im se da do znanja da oni vode brigu o njima. Žele im pružiti mogućnost rada te mogućnost integracije u društvo. Politikom zapošljavanja OSI žele probuditi svijest kod drugih poslodavaca da i oni počnu zapošljavati OSI. Poslove koje osoba obavlja su u skladu s njegovim mogućnostima, uglavnom su to jednostavniji zadaci premještanja proizvoda, slaganje proizvoda po policama. Voditelju je najvažnije da on dolazi na posao i da je među ljudima, nije najvažnija stvar je li sav posao napravljen po propisima. Voditelj je zadovoljan s njim, opisuje ga kao vedru i veselu osobu omiljenu među kolegama. Kolege i kolegice su ga u potpunosti prihvatili takvoga kakav jest. S

obzirom da ima razvijeno samo kratkotrajno pamćenje događaju se situacije da jednostavno zaboravi što treba obaviti, a onda su tu kolege koje ga podsjete na njegov zadatak. Povratna informacija od kupaca na zapošljavanje OSI je pozitivna, a to potvrđuju i nebrojene pohvale.

6.ZAKLJUČAK

Istraživanjem dostupne literature utvrđeno je da postoji mnoštvo definicija, neodređenih termina, bilo medicinskih ili dijagnostičkih vezanih za pojmove invaliditet, invalidnost i hendikep što je uzrokovalo sporiji razvoj politike kojom bi se omogućilo poboljšanje životnih uvjeta osobama s invaliditetom. U Republici Hrvatskoj Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom definirao je da je osoba s invaliditetom svaka osoba koja ima dugotrajna oštećenja, bilo tjelesno, intelektualno ili osjetilna oštećenja.

U Hrvatskoj je definiran pravni okvir kojem podliježe javni i privatni sektor, a koji propisuje koliko treba biti zaposlenih OSI u ukupnom broju zaposlenih kod pojedinog poslodavca koji imaju minimalno 20 zaposlenih. Poslodavci koji zapošljavaju OSI ostvaruju povlastice u isplaćivanju plaća, sufinancirani su od strane države, sufinanciranje 60% troškova obrazovanja za programe usavršavanja ili osposobljavanja za rad OSI od strane Zavoda, sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada, a obje prilagodbe za jednu osobu su u visini do 40 osnovica. Potom poslodavci ostvaruju prava sufinanciranja kamata namjenskog kredita koji može biti poslovni kredit ili financijski leasing, a sufinanciranje može biti najviše do 70% ugovorene kamatne stope. Poslodavac ima pravo na stručnu podršku, a prema pravilniku troškove stručne podrške financira Zavod.

Stav prema OSI u organizacijama novo je područje istraživanja. Organizacije sa svojom misijom, vizijom, stvaranje radne okoline te rukovodećim menadžmentom utječu na zapošljavanje OSI. Najviši menadžment trebaju raditi na promjeni ili jačanju korporativnih normi i ponašanja rukovodećih zaposlenika kako bi se poboljšalo zapošljavanje, liječenje i mogućnosti za zaposlene s invaliditetom.

Na temelju analiziranja dostupne literature, ali i na temelju provedenog ispitivanja Udruga može se zaključiti kako položaj OSI u Hrvatskoj nije baš najbolji te da bi se i javnost, ali i okolina, trebali više uključiti u ovu problematiku i buđenju svijesti.

Pozitivan primjer buđenja svijesti kod poslodavaca je suradnja Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom s portalom Mojposao te UNDP-om.

Pokrenuli su 2017. godine projekt „poslodavac godine za osobe s invaliditetom“. U 2018. godini u ovom projektu sudjelovalo je 26 tvrtki, a nagrade za primjer dobre prakse osvojili su: INA d.d. iz Zagreba, Pomorski centar za elektroniku d.o.o. iz Splita - javni sektor, mikro poslodavac: Znak tišine d.o.o. iz Zagreba, mali poslodavac: Naša djeca – tiskara d.d. iz Zagreba, srednji poslodavac: Znanje d.o.o. iz Zagreba, veliki poslodavac: Ducal d.o.o. iz Jalžabeta.

Organizacije koje zapošljavaju OSI mogu se prilagoditi na različite načine, od prilagodbe radnog mjesta, radnog vremena i uvjeta rada. Na temelju provedenih intervjua s odabranim ispitanicima može se zaključiti kako su se organizacije gdje rade, bilo da je javni ili privatni sektor, prilagodile njihovom invaliditetu i njihovim potrebama. One osobe koje su se odlučile da žele nastaviti raditi organizacije su ponudile drugo radno mjesto koje je manje naporno i koje je u skladu s njihovim mogućnostima. Pojedine organizacije prilagodile su pristupni put kako bi osoba koja je u invalidskim kolicima mogla pristupiti svome radnom mjestu, određeni ispitanici oslobođeni su dežurstava, imaju fleksibilnije radno vrijeme.

Profesionalna rehabilitacija u razvijenim zemljama ima pozitivan učinak u procesu zapošljavanja, dok je u Hrvatskoj nešto drugačija situacija. Kada se osobi utvrdi invaliditet, ona prolazi kroz proces rehabilitacije koji je dostupan u općoj bolnici Zadar, a to su uglavnom fizikalne terapije ili psihološka pomoć ili se preporuče neke od odgovarajućih toplica gdje se nastavlja s terapijom. U Zadru djeluje područni ured, Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI. Problem je kada se osobi ustvrdi invaliditet, Hrvatski zavod za mirovinsku osiguranje u Zadru papire šalje Zavodu za vještačenje i onda oni na temelju dostavljene dokumentacije, bez fizičkog pregleda osoba, određuju radne sposobnosti osobe i prava.

Budući da je istraživanje ograničeno, s obzirom na nedostatnost istraživanja te teškoća vezanih uz metodologiju istraživanja, izabrano je pet OSI koje su u radnom odnosu te je s njima odrađen intervju. Odabran uzorak je malen ali za potrebe pisanja diplomskog rada uzet je kao relevantan za donošenje zaključka.

Potrebno je konstantno raditi na poticanju svijesti o uključivanju OSI na tržište rada, a da bi se efikasnije provodili programi profesionalne rehabilitacije trebalo bi integrirati sve nadležne dionike od udruga, fondova do državnih zavoda. Jedan od pozitivnih

primjera na području Zadarske županije je novi projekt od Liburnija d.o.o u sklopu kojeg je nabavljeno 25 novih autobusa koji su prilagođeni osobama s invaliditetom, također nabavljen je novi kombi za prijevoz isključivo OSI. Trenutno kombi prometuje samo na području grada Zadra, ali u planu je nabava još istih kombija koji bi prometovali od mjesta u kojemu je evidentirana OSI do grada Zadra.

7.LITERATURA

- Knjige i članci

1. Adanić, S., *Profesionalna rehabilitacija osoba s invaliditetom – vrata za ponovni ulazak u svijet rada*, 2010, ZBORNIK RADOVA 6. Međunarodnog stručnog skupa, dostupno na: https://www.osvit.hr/file/files/zbornik2010.pdf, pristupljeno: 20.04.2019
2. Agwu, M.O. (2014). *Organisational culture and employees performance in the National, Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria*, Volume 14 Issue 2 Version 1.0, pristupljeno 5.5.2019, Dostupno na: https://globaljournals.org/GJMBR_Volume14/1-Organizational-Culture-and-Employees-Performance.pdf , pristupljeno: 8.05.2019
3. Babić, Z., i Leutar, Z. (2010). *Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike* Hrvatske, Socijalna ekologija, 19(2), str. 195-214. dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/90147 , pristupljeno: 15.04.2019
4. Benjak, T. (2017)., *Izvješće o osoba s invaliditetom*, HZZ, Zagreb, dostupno na: https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2016/04/Invalidi_2017.pdf, pristupljeno: 18.04.2019
5. Brčić, R. (2002). *Organizacijska kultura u funkciji djelotvornosti upravne organizacije*, Ekonomski pregled, 53(11-12), str. 1048-1069. Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/44737 , pristupljeno: 11.05.2019
6. Brčić, R. (2002)., O*rganizacijska kultura u funkciji djelotvornosti upravne organizacije*, Ekonomski pregled, 53(11-12), str. 1048-1069, dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/44737 , pristupljeno: 11.05.2019
7. Dulčić, A. (2003): *Osvrt na nacionalnu strategiju jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003. do 2006. godine*, Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zagreb., pristupljeno: 25.04.2019
8. Ghorbanhosseini, M. (2013). *The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital*, Tehnički vjesnik, 20(6), str. 1019-1025, dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/165750 , pristupljeno: 10.04.2019
9. Gibson J., Ivancevich J., Donnelly, J., Konopaske, R., (2012), *Organizations Behavior, Structure, Processes*, 14th edition, dostupno na: http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf, pristupljeno: 11.05.2019
10. Gibson J., Ivancevich J., Donnelly, J., Konopaske, R., (2012), *Organizations*
11. Hadi, N. (2012). *The rights of disabled persons in the eu and the implications for the member states*, Pravni vjesnik, 28(3-4), str. 189-202. dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/198380 , pristupljeno: 15.04.2019
12. Harris, P. R., Moran R. T. (1981): *Managing Cultural*, 2nd ed., Gulf Publ. Co., Huston,

dostupno na:
https://www.researchgate.net/publication/31664159_Managing_Cultural_Differences_Leadership_Strategies_for_a_New_World_of_Business_PR_Harris_RT_Moran_ed_de_Judy_E_Soccorsy , pristupljeno: 6.4.2018

13. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organisations*: *Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its Importance for Survival. USA:*McGraw--Hill,
dostupno na:
https://eedu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod_resource/content/1/G.Hofstede_G.J.Hofstede_M.Minkov%20%20Cultures%20and%20Organizations%20%20Software%20of%20the%20Mind%203rd_edition%202010.pdf , pristupljeno: 5.5.2019
14. Kiš-Glavaš, L., (2009.), *Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom,* Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja 2009, Vol 45, br. 1, str. 63-72, dostupno na: https://hrcak.srce.hr/45633, pristupljeno: 5.4.2019
15. Leutar, I., Penava, T., i Marković, N. (2014). *Uključenost osoba s invaliditetom u zajednicu*, Socijalne teme, 1(1), str. 89-114, dostupno na: https://hrcak.srce.hr/177568 pristupljeno: 16.04.2019
16. Leutar, Z., i Buljevac, M. (2012). *Zaposlenost osoba s invaliditetom u hrvatskoj i zemljama europske unije*, Društvena istraživanja, 21(1 (115)), str. 79-100., Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/79635 , pristupljeno: 17.04.2019
17. Malbašić, I., Rey, C., i Posarić, N. (2018). *Congruence between personal and organizational mission: the role of balanced organizational values*, Ekonomska misao i praksa, (2), str. 545-563, dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/311731 , pristupljeno: 12.04.2019
18. Marinić, M. (2008). *Jesu li osobe s invaliditetom "invalidi"? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba izjednačavanja mogućnosti*, Društvena istraživanja, 17(1-2 (93-94)), str. 199-221., dostupno na: https://hrcak.srce.hr/22743 , pristupljeno: 22.04.2019
19. Maseko, T. S. B, *Research Article Open Access Strong vs. Weak Organizational Culture: Assessing the Impact on Employee Motivation*, dostupno na: https://www.omicsonline.org/open-access/strong-vs-weak-organizational-culture-assessing-the-impact-on-employeemotivation-.php?aid=86665, pristupljeno: 10.05.2019
20. Odor, H., O., Ijsrm, Volume 06 Issue 01 January 2018, dostupno na: www.ijsrm.in, pristupljeno: 10.05.2019
21. Rman, M. (2004). *Javna uprava i organizacijska kultura*, Anali Hrvatskog politološkog društva, 1.(1), str. 253-265., dostupni na:https://hrcak.srce.hr/35828 ,pristupljeno 11.5.2019
22. Samant, D, Soffer, M., Hernandez, B., Adya,M., Akinpelu, O., Levy, J.M., Repoli, E., Kramer, M., Blanck, P., *Corporate Culture and Employment of People With Disabilities: Role of Social Workers and Service Provider Organizations, Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, ISSN: 1536-710X (Print) 1536-7118 (Online) Journal homepage, dostupno na:

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15367100903202706, pristupljeno: 12.05.2019
23. Scholz, C. (1987): *Corporate culture and strategy - problem of strategic fit*, Long Range Planning, vol. 20, No 4., dostupno na: https://doi.org/10.1016/0024-6301(87)90158-0 , pristupljeno: 5.5.2019
24. Schur, L., Krusez, D., Blanck, P., *Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities*, Behav. Sci. Law 23: 3-20 (2005), Dostupno na: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bsl.624, pristupljeno: 12.05.2019
25. Sikavica, P. (2011.), *Organizacija*, Školska knjiga, Zagreb
26. Adanić, S., *Profesionalna rehabilitacija osoba s invaliditetom – vrata za ponovni ulazak u svijet rada*, Zbornik radova, 2010, Zadar https://www.osvit.hr/file/files/zbornik2010.pdf , pristupljeno: 8.4.2019
27. Strnad, M., Hrabak Žerjavić V., Benjak T.,(2007)., *Izvješće o osoba s invaliditetom*, HZZ, Zegreb, dostupno na: https://hzjz.hr/wpcontent/uploads/2013/11/Bilten_invalidi_2007.pdf , pristupljeno: 17.04.2019
28. Treven, S., Mulej, M., i Lynn, M. (2008*). The impact of culture on organizational behavior*, Management, 13(2 (Special issue)), str. 27-39. dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/27213282_The_impact_of_culture_on_organizational_behavior, pristupljeno: 9.5.2019
29. Unger, D. (2002): *Employers Attitudes Towward Persons with Disabilities in the Workforce: Mith or Realities?*, Focus on Autism & Other Developmental Disabilities,17,1,2-9., dostupno na: http://www.worksupport.com/documents/proed_employersattitudes1.pdf, pristupljeno: 5.4.2019
30. Žugaj, M., Bojanić-Glavica, B., i Brčić, R. (2004). *Organizacijska kultura u funkciji uspješnosti poslovanja organizacije*, Ekonomski vjesnik, XVII(1-2), str. 17-29 dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/294262 , pristupljeno: 12.04.2018

- Zakoni, pravilnici, akti i direktive

31. *Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom*, Narodne novine, dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2005_04_47_911.html, pristupljeno: 20.04.2019
32. *Direktiva vijeća 2000/78/EZ*, Službeni list Europske unije, dostupno na: https://eurlex.europa.eu/legalcontent/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&froEN , pristupljeno: 20.04.2019

33. *Employment strategies to promote equal opportunities for persons with disabilities on the labour market*, Council of Europe Publishing, 2000, dostupno na: https://rm.coe.int/16805a2a2c , pristupljeno: 21.04.2019
34. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_07_85_2422.html pristupljeno 19.04.2019
35. *Nacionalna strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003. do 2006. godine*, Narodne novine, dostupno na: https://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003_01_13_159.html , pristupljeno: 23.04.2019
36. *Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom*, Narodne novine, dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_04_44_821.html , pristupljeno: 25.04.2019
37. *Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom*, Narodne novine, https://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_08_75_1544.html, pristupljeno: 23.04.2019
38. *Standardna pravila o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom*, 1999, dostupno na: www.hsuir.hr , pristupljeno: 23.04.2019
39. *Uredba o osnivanju Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom*, Narodne novine, dostupno na: https://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003_07_116_1589.html, pristupljeno: 25.04.2019
40. *Ustav Republike Hrvatske*, NN, br.dokumenta 2422
41. *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom* NN39/18, dostupno na: https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom , pristupljeno: 20.04.2019
42. *Zakon o Vladi Republike Hrvatske*, Narodne novine, dostupno na: https://www.zakon.hr/z/170/Zakon-o-Vladi-Republike-Hrvatske, pristupljeno: 24.04.2019

- Internet i ostali izvori

43. *Centar za profesionalnu rehabilitaciju Zagreb*,dostupno na: http://cprz.hr/, pristupljeno: 05.05.2019
44. *Research on disability annual disability statistics compendium*, dostupno na: http://www.disabilitycompendium.org, pristupljeno: 9.4.2019
45. Bejković, P., Urban I., Sopek P., Škoc I., (2013), *Studija isplativosti profesionalne rehabilitacije u Republici Hrvatskoj*, Institut za javne financije, dostupno na: http://www.ijf.hr/, pristupljeno: 24.04.2019

46. Schur, L., Krusez, D., Blanck, P., *Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities*, Behav. Sci. Law 23: 3–20 (2005), dostupno na: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bsl.624, pristupljeno: 12.05.2019
47. Društvo Multiple skleroze, dostupno na: http://www.dmspsz.hr, pristupljeno: 01.06.2019

8.POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFOVA

Popis slika:

Slika 1.: Prikaz evolucije kulture i njezinog krajnjeg rezultata……..…str.11

Slika 2.: Prikaz obilježja organizacijske kulture……...……str.12

Slika 3.: Prikaz sustavne i organizirane klasifikacije vrsta……str.13

Slika 4.: Prikaz razine analize koncepta organizacijske kulture……str.14

Slika 5.: Vrsta klasifikacije kulture……str.15

Slika 6.: Prikaz podjele simbola prema razinama dubine……...……str.18

Popis tablica:

Tablica 1.: Pokazatelj vrsta invaliditeta kod osoba u Zadarskoj županiji…….str. 44

Popis grafikona:

Grafikon 1.: Prikaz svjetske populacije osoba s invaliditetom……...str.28

Grafikon 2.: Prikaz udjela OSI na području Amerike…….str.29

Grafikon 3.: Prikaz ukupnog broja OSI u Hrvatskoj……..…….……str.30

Grafikon 4.: Usporedba zaposlenih i nezaposlenih OSI u 2007. i 2017.godini……...str.33

Grafikon 5.: Prikaz OSI prema spolu i dobi za 2007.godinu……...…….…….....str.35

Grafikon 6.: Prikaz OSI prema spolu i dobi za 2017.godinu……..…….str.35

Grafikon 7.: Prikaz obrazovanja OSI u 2007.godini…….….str.36

Grafikon 8.: Prikaz obrazovanja OSI u 2017.godini……..…….....str.36

Grafikon 9.: Prikaz vrste oštećenja kod OSI u 2007.godini……...……..…str.37

Grafikon 10.: Prikaz vrsta oštećenja kod OSI u 2017. godini……...…...……str.38