

Važnost inkluzije invalida i osoba s intelektualnim poteškoćama u radnu okolinu za studente

Kovačević, Maja

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Economics and Business / Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:148:206347>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-31**



Repository / Repozitorij:

[REPEFZG - Digital Repository - Faculty of Economics & Business Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu
Ekonomski fakultet
Diplomski studij Menadžment

**Važnost inkluzije invalida i osoba s intelektualnim poteškoćama u
radnu okolinu za studente**

Diplomski rad

Maja Kovačević

Zagreb, rujan 2020.

Sveučilište u Zagrebu
Ekonomski fakultet
Diplomski studij Menadžment

**Važnost inkluzije invalida i osoba s intelektualnim poteškoćama u
radnu okolinu za studente**

**The importance of the inclusion of disabled people and people with
intellectual disabilities in the work environment for students**

Diplomski rad

Student: Maja Kovačević

JMBAG studenta: 0067495659

Mentor: Prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić

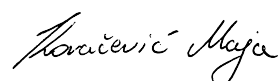
Zagreb, rujan 2020.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je diplomski rad Važnost inkluzije invalida i osoba s intelektualnim poteškoćama u radnu okolinu za studente isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija.

Izjavljujem da nijedan dio rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz necitiranog izvora te da nijedan dio rada ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za bilo koji drugi rad u bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.



(vlastoručni potpis studenta)

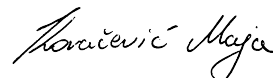
Zagreb, 15. 9. 2020.

STATEMENT ON THE ACADEMIC INTEGRITY

I hereby declare and confirm by my signature that the final thesis The importance of the inclusion of disabled people and people with intellectual disabilities in the work environment for students is the sole result of my own work based on my research and relies on the published literature, as shown in the listed notes and bibliography.

I declare that no part of the thesis has been written in an unauthorized manner, i.e., it is not transcribed from the non-cited work, and that no part of the thesis infringes any of the copyrights.

I also declare that no part of the thesis has been used for any other work in any other higher education, scientific or educational institution.



(personal signature of the student)

Zagreb, September 15th 2020

SAŽETAK I KLJUČNE RIJEČI NA HRVATSKOM JEZIKU

U današnje vrijeme poduzeća i osviješteni pojedinci sve više prihvaćaju ideju o društveno odgovornom poslovanju. Društveno odgovorno poslovanje postaje srž održivog razvoja kako u svijetu, tako i u Hrvatskoj. Praksa društveno odgovornog poslovanja neraskidivo je povezana s poslovnom etikom. Poslovna etika se odnosi na kodeks ponašanja pojedinaca koji je široko prihvaćen kao ispravan način odnošenja prema javnosti, ali i međusobno unutar poslovnog konteksta. U procesu razvoja društveno odgovornog poslovanja u poduzećima upravo su osobe s invaliditetom i osobe sa smanjenim intelektualnim sposobnostima često bile marginalizirane. Republika Hrvatska potpisnica je brojnih dokumenata, kako međunarodnih tako i domaćih, kojima promovira socijalno uključivanje osoba s invaliditetom. Navedena tema istražena je anketnim upitnikom na studentskoj populaciji kako bi se dobio jedinstven uvid u mišljenje i percepciju mladih o radnom okruženju u kojem su zaposlene osobe s invaliditetom i smanjenim intelektualnim sposobnostima. Ovim radom želi se osvijestiti važnost uključivanja invalida i osoba s intelektualnim poteškoćama u društvo i potaknuti pojedince i poslodavce na pridodavanje veće pažnje na ovu temu.

Ključne riječi: društveno odgovorno poslovanje, poslovna etika, osobe sa invaliditetom, zapošljavanje

SAŽETAK I KLJUČNE RIJEČI NA ENGLESKOM JEZIKU

Nowadays, the idea of socially responsible business is increasingly being adopted by businesses, public figures, government, and society. Corporate social responsibility is becoming a fundamental part of sustainable development in the world as well as in Croatia. In terms of corporate social responsibility, it was inextricably linked to ethics. Business ethics refers to a code of conduct that is widely accepted as the right way to relate to the public, but also to one another. In the process of developing corporate social responsibility in enterprises, disabled people and persons with intellectual disabilities have always been marginalized. The Republic of Croatia has signed several documents, both international and domestic, promoting the social inclusion of persons with disabilities. This topic was researched by a questionnaire survey of a population of Croatian university students to gain a unique insight into the opinion and perception of young people about the work environment in which persons with disabilities and intellectual disabilities are employed. This paper seeks to raise awareness of the importance of including people with disabilities and intellectual disabilities in society and to encourage individuals and employers to pay greater attention to this topic.

Keywords: corporate social responsibility, business ethics, persons with disabilities, employment

SADRŽAJ

SAŽETAK I KLJUČNE RIJEČI NA HRVATSKOM JEZIKU	I
SAŽETAK I KLJUČNE RIJEČI NA ENGLLESKOM JEZIKU	II
1. UVOD	1
1.1. Područje i cilj rada	1
1.2. Izvori i metode prikupljanja podataka.....	2
1.3. Sadržaj i struktura rada	2
2. TEORIJSKO DEFINIRANJE POJMA DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA.....	4
2.1. Odrednice društveno odgovornog poslovanja i razvoj kroz povijest	4
2.2. Društveno odgovorno poslovanje poduzeća u Republici Hrvatskoj.....	10
2.3. Definiranje etičkog poslovanja i važnost njegove primjene.....	14
3. DRUŠTVENO ODGOVORNO DJELOVANJE PODUZEĆA KROZ UKLJUČIVANJE INVALIDA I OSOBA SA SMANJENIM INTELEKTUALNIM SPOSOBNOSTIMA U RADNU OKOLINU	17
3.1. Rezultati uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu	17
3.2. Primjeri uključivanja invalida i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Europi	21
3.3. Dobra praksa uključivanja invalidnih osoba i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Hrvatskoj.....	25
4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE O VAŽNOSTI INKLUZIJE INVALIDA I OSOBA S INTELEKTUALNIM POTEŠKOĆAMA U RADNU OKOLINU ZA STUDENTE.....	32
4.1. Metodologija i uzorak istraživanja	32
4.2. Rezultati istraživanja i njihovo tumačenje.....	35
4.3. Ograničenja provedenog istraživanja i preporuke	42
5. ZAKLJUČAK	45
POPIS KORIŠTENIH IZVORA	III
POPIS SLIKA.....	IV
POPIS TABLICA	V
POPIS GRAFIKONA.....	VI
ŽIVOTOPIS KANDIDATKINJE	VII
PRILOG - ANKETNI UPITNIK.....	VIII

1. UVOD

Koncept društveno odgovornog poslovanja u današnje vrijeme sve više dobiva na značaju. Sve se više u različitim znanstvenim i stručnim djelima definira i obrađuje pojam društvene odgovornosti koji redefinira ulogu poduzeća u suvremenom društvu. Društvena odgovornost toliko dobiva na značaju da ga čak poduzeća ističu kao svoje strateško određenje, kao dio brige za svoje zaposlenike, ali i za širu društvenu zajednicu. Svi uključeni dionici imaju koristi od društveno odgovornog poslovanja i upravo iz tog razloga ovakav način poslovanja je postao široko prihvaćen kao napredna praksa menadžmenta. Kako su osobe s invaliditetom i osobe sa smanjenim intelektualnim sposobnostima često bile marginalizirane u društvu, društveno odgovorna poduzeća ih pokušavaju uklopiti u svoje poslovne modele te istaknuti na koji način oni mogu pomoći u stvaranju vrijednosti iz svoje jedinstvene perspektive. Mnoge osobe s invaliditetom nisu u mogućnosti samostalno se priključiti u društvenu i radnu zajednicu, stoga je odgovornost svih pripadnika društva pružiti što veću potporu tim osobama jer su oni jednakovrijedan dio društva. Dobivanjem uvida u mišljenje i percepciju mladih o radnom okruženju u kojem su zaposlene osobe s invaliditetom i smanjenim intelektualnim sposobnostima mogu se poduzeti mjere za osvještavanje važnosti inkluzije osoba s invaliditetom u radnu okolinu.

1.1. Područje i cilj rada

Predmet istraživanja ovog diplomskog rada je analiza važnosti inkluzije osoba s invaliditetom i osoba s intelektualnim poteškoćama u radnu okolinu za studente. Zapošljavanje osoba s invaliditetom i osoba sa intelektualnim poteškoćama poslodavca stavlja u skupinu inovativnih i nekonvencionalnih poslodavaca ali i može imati niz drugih koristi koje su obrađene u ovom radu. U današnje vrijeme kada su brzina i velika produktivnost uz što niže troškove glavni cilj poslovanja razumljivo je da se javlja skeptičnost poslodavaca prema sposobnostima osoba s invaliditetom da ostvare zadane poslovne ciljeve.

Svrha i ciljevi istraživanja su naglašavanje važnosti uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radno okruženje i utjecaj inkluzije za studente. Istraživanjem se željelo prikupiti i proučiti mišljenje mladih o navedenoj temi te na temelju toga razviti prijedloge i alate za stvaranje otvorenije radne i društvene zajednice za osobe s invaliditetom. Ovim radom se želi definirati odrednice društveno odgovornog poslovanja kroz povijest, kako u svijetu, tako i u Republici Hrvatskoj. Definiranjem pojma poslovne etike te analizom rezultata uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu želi se stvoriti slika o trenutačnom stanju u društvu. Istraživanjem mišljenja studenata o navedenoj temi žele se predvidjeti budući scenariji vezani za uključivanje osoba s invaliditetom u radnu okolinu.

1.2. Izvori i metode prikupljanja podataka

U izradi ovog diplomskog rada koristi se literatura stručnih i znanstvenih knjiga i članaka iz područja relevantnih za istraživanje. Osim knjiga koriste se internetski izvori, odnosno razni članci vezani uz ključne pojmove ovoga rada. U izradi rada prikupljeni su i analizirani primarni i sekundarni izvori podataka. Sekundarni izvori obuhvaćaju literaturu koja obrađuje teme društveno odgovornog poslovanja, poslovne etike te teme zaposlenosti osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europe. Primarni izvori podataka dobiveni su anketnim istraživanjem, a odnose se na analizu važnosti inkluzije osoba s invaliditetom i osoba s intelektualnim poteškoćama u radnu okolinu za studente. Navedena tema će se istražiti anketnim upitnikom na populaciji studenata hrvatskih sveučilišta koji su ključni akteri u formiranju otvornijeg radnog okruženja u budućnosti.

1.3. Sadržaj i struktura rada

Ovaj rad sastoji se od pet međusobno povezanih poglavlja koji detaljnije obrađuju temu inkluzije osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu. Uvod predstavlja početno poglavlje rada. U tom poglavlju navode se ključni problemi i predmet

rada, određuju se izvori i metode prikupljanja podataka te se određuju ciljevi rada. Drugo poglavlje ima naslov Teorijsko definiranje pojma društveno odgovornog poslovanja te analizira odrednice društveno odgovornog poslovanja i razvoj kroz povijest, društveno odgovorno poslovanje poduzeća u Republici Hrvatskoj te pojam etičkog poslovanja i važnost njegove primjene. Društveno odgovorno djelovanje poduzeća kroz uključivanje invalida i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu je treće poglavlje, u kojem se pojašnjavaju rezultati uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu, primjeri uključivanja osoba s invaliditetom i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Europi te dobra praksa uključivanja invalidnih osoba i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Hrvatskoj. Drugo i treće poglavlje daju teorijski okvir koji opisuje koncept uključivanja invalidnih osoba u radnu okolinu. Empirijsko istraživanje o važnosti inkluzije invalida i osoba s intelektualnim poteškoćama u radnu okolinu za studente predstavlja četvrto poglavlje ovoga rada u kojem se analizira provedeno istraživanje. Definira se metodologija i uzorak istraživanja, rezultati istraživanja i njihovo tumačenje te ograničenja provedenog istraživanja i preporuke. U zaključku rada navodi se sinteza cjelokupnog diplomskog rada i rezultati do kojih se došlo analizom primarnih i sekundarnih izvora podataka. U nastavku se daje popis korištenih izvora, grafova, slika, tablica, priloga te životopis kandidatkinje.

2. TEORIJSKO DEFINIRANJE POJMA DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA

Pojam društveno odgovornog poslovanja odnosi se na način kako poduzeća u svoj vrijednosni sustav integriraju pitanja društvenog i ekonomskog karaktera, te pitanja povezana sa zaštitom okoliša (Rupčić, 2007.). Poduzeća su u odnosu s raznim dionicima poput dobavljača, dioničara, vlasnika, zaposlenika, potrošača, vlade, medija, lokalne zajednice i šire javnosti. Prema konceptu društveno odgovornog poslovanja poduzeća u svoje aktivnosti i odnose s ranije navedenim dionicima dobrovoljno integriraju brigu o pitanjima vezanim uz zaštitu okoliša te društvenim pitanjima, a pritom promatrajući ekonomske pokazatelje poslovanja (Bačun, Matešić i Omazić, 2012.). Kako bi se dovelo do napretka u društvu, stvaralo bogatstvo i podizali standardi najbolje prakse poduzeća donose odluke, ciljeve i strategije na društveno odgovoran i transparentan način (Rupčić, 2007.). Integracijom društvenih i pitanja povezanih sa zaštitom okoliša u strategiju i aktivnosti poduzeća ispunjavaju se očekivanja dionika te na taj način poduzeće posluje društveno odgovorno (Hrvatska udruga poslodavaca, 2014.). Društveno odgovorno poslovanje nije novitet budući da su se poduzeća oduvijek više ili manje aktivira u pogledu korisnog djelovanja za zajednicu (Hrvatska udruga poslodavaca, 2014.).

2.1. Odrednice društveno odgovornog poslovanja i razvoj kroz povijest

Prve aktivističke skupine koje su zagovarale širi pojam društvene odgovornosti poduzeća pojavile su se 1960-ih godina, a tijekom 1970-ih oformljene su Agencija za zaštitu okoliša (EPA), Komisija za jednake mogućnosti zapošljavanja (EEOC), Administracija za sigurnost i zdravlje na radu (OSHA) i Komisija za sigurnost potrošačkih proizvoda (CPSC). Pojava novih državnih tijela označilo je početak priznavanja zaposlenika i potrošača kao značajnih i legitimnih dionika poslovanja (Carroll, 1991.). 1992. godine održan je UN-ov Skup o Zemlji gdje je svjetska pažnja usmjerena na najznačajnija pitanja te je usvojen globalni plan djelovanja na njihovom rješavanju, Agenda 21. Agenda 21 ističe potrebu aktivnosti suzbijanja siromaštva, potrebu promjene načina proizvodnje i potrošnje te zaštite i unapređivanja zdravlja, također, ističe važnost zaštite okoliša te organizacija društva, vlasti, znanstvenika, poljoprivrednika, radnika i

sindikata kroz društveno odgovorno poslovanje (Pavić - Rogošić, 2010., 2012.). Društveno odgovorno poslovanje je trend za kojeg je teško odrediti kada je započeo, a još ga je teže jednoznačno odrediti s obzirom da je podložan konstantnim promjenama. Razvijenije zemlje, kao što su primjerice zemlje sjeverne Amerike i zapadne Europe lakše prihvaćaju društveno odgovoran sustav poslovanja (Vrdoljak Raguž i Hazdovac, 2014.).

Tablica 1: Pregled ključnih događaja koji su utjecali na razvoj društveno odgovornog poslovanja

1972. Prva UN-ova konferencija o okolišu i razvoju, Stockholm	Konferencijom se preporučuje stvaranje svjetskog programa o zaštiti životne okoline
1982. Osnovan BITC (business in the community - gospodarstvo u zajednici)	Svrha BITC-a je inspirirati, podržati i uključiti poduzeća u poticanje društveno korisnih inicijativa.
1987. Izvješće komisije za okoliš i razvoj UN-a	Objavljuje se izvješće 'Naša zajednička budućnost' -u kojem se ističe održivost razvoja što podrazumijeva zadovoljenje potreba siromašnih bez povećanja štetnih utjecaja na okoliš.
1990. Osnovan IBLF - Međunarodni forum poslovnih lidera princa od Walesa	IBLF je nezavisna i neprofitna organizacija koja surađuje s poslovnim sektorom, vladama i civilnim društvom u svrhu poticanja poduzeća na promicanje održivog razvoja.
1991. Oformljena grupa za gospodarstvo Amnesty International	Neovisna, neprofitna i nevladina organizacija koja poduzima akcije u cilju zaštite i promicanja ljudskih prava.
1992. Osnovan WBCSD (svjetski poslovni savjet za održivi razvoj) i BSR (poslovni savjet za društvenu odgovornost)	Iste godine održana je UN-ova konferencija u Rio de Janeiru i nastala je Agenda 21 - plan akcije kojom se trebao regulirati razvoj i odnos prema okolišu.
1995. Osnovan je CSR Europe	Vodeća europska poslovna mreža za društveno odgovorno poslovanje s oko 70 multinacionalnih korporacija i 36 nacionalnih partnerskih organizacija kao članova.
1996. ISO 1400; Svjetski gospodarski forum - Odjel korporacijsko građanstvo	Međunarodni standard za zaštitu okoliša; serija normi kojima se u poduzeća uvodi sustav upravljanja okolišem.
1997. SA 8000	Uvodi se međunarodna norma za certifikaciju primjene društvene odgovornosti u poduzećima.
2000. UN-ov globalni sporazum	Svjetski sporazum (Global Compact), pokrenut 2000. godine
2001. Zelena knjiga EU-a	Svrha dokumenta je poticanje rasprave i savjetovanja na europskoj razini o određenim pitanjima. Može rezultirati objavljivanjem bijele knjige u kojoj se zaključci rasprave iznose u formi prijedloga aktivnosti.
2002. Svjetski samit o održivom razvoju Johannesburg/Južna Afrika	Okupio je 21.340 sudionika iz 191 država. Cilj je bio istaknuti obveze održivog razvoja na globalnoj razini

Izvor: prilagodba autorice prema Vrdoljak Raguž, Hazdovac, 2014.

Društveno odgovorno poslovanje je koncept koji se razvio kao nastavak ideje o održivom razvoju te izmijenjenih očekivanja dionika naspram uloge poduzeća u društvu. Postizanje održivog razvoja može se navesti kao ključni prioritet za sve zemlje. Potiče se formiranje strategija u područjima klimatskih promjena, tehnoloških napredaka i utjecaja na okoliš. Također, potrebno je uključiti socijalne politike kako bi se poboljšala dobrobit (OECD, 2001.). Činitelje vezane za zaštitu okoliša, društvene i ekonomske činitelje, svaka organizacija treba razmatrati i uzimati u obzir prilikom odlučivanja i provođenja svojih aktivnosti (Bačun, Matešić i Omazić, 2012.). Kod održivog razvoja sve odluke vezane uz upotrebu resursa, tehnološki razvoj, institucionalne promjene, procese promjena te usmjeravanje investicija trebaju se provoditi u skladu s potrebama današnjih i budućih naraštaja (Bačun, Matešić i Omazić, 2012.). Koncept održivog razvoja podrazumijeva proces prema postizanju ravnoteže između gospodarskih i društvenih zahtjeva te zahtjeva vezanih za zaštitu okoliša kako bi se osiguralo “zadovoljavanje potreba sadašnje generacije bez ugrožavanja mogućnosti budućih generacija da zadovolje svoje potrebe” (Pavić - Rogošić, 2010., 2012.). Od 1987. godine kada je na ovaj način definiran u Izvještaju Svjetske komisije za okoliš i razvoj, kojom je predsjedavala Gro Harlem Brundtland, pa do današnjeg dana, održivi razvoj je postao jedan od ključnih elemenata u formuliranju i provođenju razvojnih politika u svijetu (Pavić - Rogošić, 2010., 2012.).

Prema Organizaciji za ekonomsku suradnju i razvoj, održivi razvoj sadrži tri bitne komponente (OECD, 2001.):

- Razvoj društva bi trebao u sebi uključivati cjelokupne gospodarske, kulturološke i društvene elemente, dok bi se gospodarski rast trebao odnositi samo na elemente gospodarskog sustava.
- Današnje aktivnosti iskorištavanja resursa potrebno je uskladiti s mogućnostima iskorištavanja istih resursa u budućnosti. Potrebno je provoditi razvoj na način koji zadovoljava potrebe današnjice bez da se ugrožava zadovoljenje potreba budućih generacija.

- Naglasak se stavlja na zadovoljenje potreba pojedinca i poboljšanje kvalitete života kroz pravednu raspodjelu resursa.

Mnogi čimbenici potiču poduzeća da učine korak prema održivom razvoju i društveno odgovornom poslovanju (Europska Komisija, 2001.):

- Nova očekivanja i pitanja građana, potrošača, javnih tijela i ulagača u kontekstu globalizacije i velikih industrijskih promjena.
- Na investicijske odluke pojedinaca, institucija, potrošača, ali i investitora sve više utječu socijalni kriteriji.
- Zabrinutost zbog gospodarskih aktivnosti koje su negativno utjecale na okoliš.
- Mediji i moderne informacijske i komunikacijske tehnologije uvelike izvještavaju o transparentnosti poslovnih aktivnosti poduzeća.

Suvremeno shvaćanje društveno odgovornog poslovanja odnosi se na aktivnosti poduzeća koje podrazumijevaju brigu za okoliš i društvo, a koje su u interakciji s dionicima na dobrovoljnoj razini. Društveno odgovorno poslovanje postalo je iznimno važno s rastom globalizacije (Hrvatska udruga poslodavaca, 2014.). Sve se više medijske pažnje pridodaje ovoj temi; udruge potrošača postaju sve zainteresiranije za uvjete proizvodnje, kvalitetu resursa i distribucijske kanale, od poduzeća se zahtijeva poslovanje uz odgovornost prema društvu i okolišu, a političari imaju zadatak stvoriti politike koje će pridonijeti društveno odgovornom poslovanju (Hrvatska udruga poslodavaca, 2014.). Prije donošenja važnih odluka korisno je dobiti povratnu informaciju od javnosti. Ako je odluka odraz potreba javnosti, može izbjeći nezadovoljstvo i negativne reakcije ljudi. Percepcija odluke i njena prihvaćenost u velikoj je mjeri povezana sa razinom utjecaja javnosti na neku odluku (EU - Hrvatski Zajednički Savjetodavni Odbor, 2009.). Kao odgovor na ekonomske i društvene pritiske te pritiske vezene za okoliš sve je više poduzeća u Europi, ali i širom svijeta koje promiču svoju strategiju društvene odgovornosti (Pavić - Rogošić, 2010., 2012.). Uz pomoć društveno odgovornog poslovanja mnogi poslovni subjekti mogu kombinirano ostvariti gospodarske i socijalne ciljeve te ciljeve zaštite okoliša. Veće zalaganje na području društveno odgovornog poslovanja povećat će se kapacitet za održivi

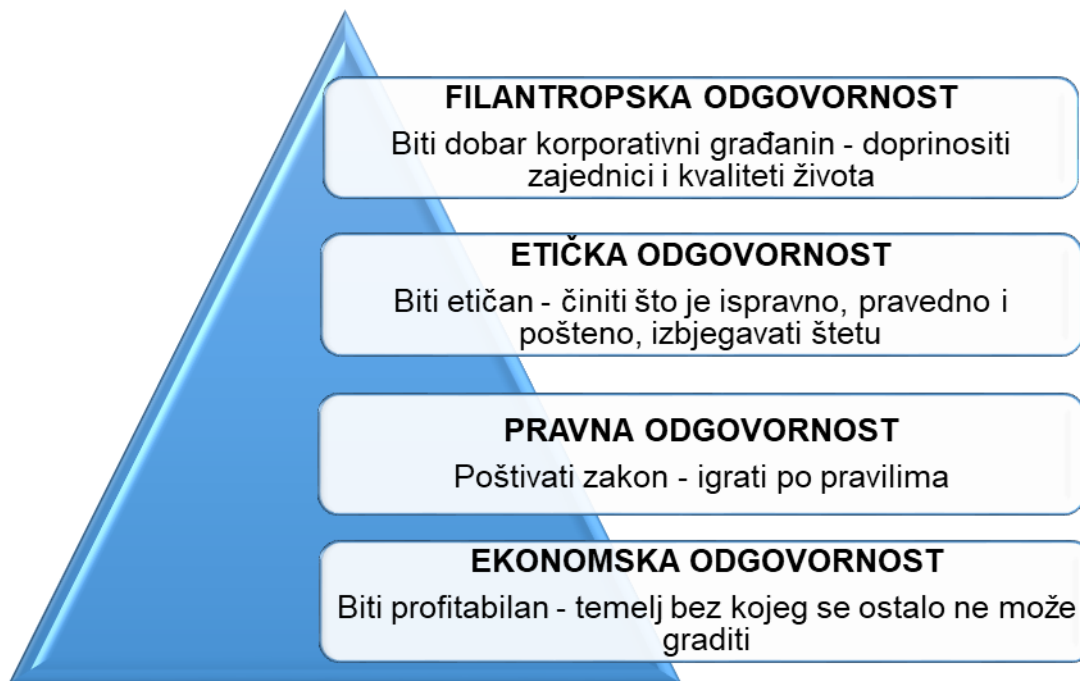
razvoj (EU - Hrvatski Zajednički Savjetodavni Odbor, 2009.) Djelujući društveno odgovorno poduzeća investiraju u svoju budućnost te smatraju da će njihov angažman pridonijeti povećanju dobiti (Pavić - Rogošić, 2010., 2012.).

Prema Van Marrewijk (2003.) postoji pet razina društveno odgovornog poslovanja:

1. Usklađenost (Plava): Na ovoj razini organizacije pružaju rješenja za društveno osjetljiva pitanja unutar ograničenja koja su propisana od strane nadležnih tijela. Poduzeća se uključuju u različite aktivnosti kao što su dobrotvorne akcije. Poduzeća djeluju društveno odgovorno jer se takvo djelovanje shvaća kao dužnost, obveza i ispravno ponašanje.
2. Profit (Narančasta): Menadžment unutar poduzeća donosi odluke na etičan način te djeluje društveno odgovorno na društvo i pridonosi zaštiti okoliš pod uvjetom da takve odluke doprinose financijskom dobitku poduzeća. Poduzeća su motivirana djelovati društveno odgovorno samo ako se takvo djelovanje promovira te se doprinosi pozitivnom ugledu na različitim tržištima (kupaca / dioničara / zaposlenika).
3. Briga (Zelena): Na ovoj razini uvodi se ravnoteža između jednako važnih ekonomskih, društvenih i okolišnih pitanja. Poduzeća poduzimaju inicijative koje su iznad propisanih zakona i ciljeva vezanih uz profit jer uviđaju važnost ulaganja u ljudski potencijal, društvenu odgovornost i brigu za planet.
4. Sinergija (Žuta): Poduzeće djeluje sinergično kako bi se razvio pristup u kojem bi svi relevantni dionici ostvarili dobit. Konstantno se traga za dobro uravnoteženim i funkcionalnim rješenjima za društvena, ekonomska i okolišna pitanja. Poduzeća su motivirana djelovati na ovakav način jer shvaćaju važnost društveno odgovornog poslovanja i uviđaju da je ovakvo djelovanje neizbježno za daljnji napredak.
5. Holizam (Tirkiz): Društveno odgovorno poslovanje je u potpunosti integrirano i usklađeno sa svim razinama organizacije. Cilj je doprinijeti kvaliteti života, ne samo u sadašnjem trenutku, nego i u budućnosti jer se shvaća važnost održivosti.

Carroll (1991.) formira piramidu društveno odgovornog poslovanja koja se sastoji od četiri komponente. Početna komponenta je ekonomska odgovornost što je osnova za daljnju izgradnju jer uspjeh u ostvarivanju profita podupire sve ostalo. U isto vrijeme, od poduzeća se prilikom poslovanja očekuje da poštuje zakon jer zakon razgraničuje društveno prihvatljivo od neprihvatljivog ponašanja. Kako bi poduzeće uopće moglo ispravno poslovati, prve dvije razine, ekonomska i pravna, moraju biti zadovoljene. Etičnost je odgovornost koja od poduzeća zahtijeva da se ono ponaša ispravno, pravedno i pošteno te da izbjegava i minimalizira štetu za dionike (zaposlenike, potrošače, okoliš i druge). Naposljetku, u filantropskoj odgovornosti, od poduzeća se očekuje da se ponaša kao korporativni građanin gdje će svojim djelovanje doprinosti zajednici te poboljšavati kvalitetu života.

Slika 1: Piramida društveno odgovornog poslovanja



Izvor: prilagodba autorice prema Carroll, 1991.

2.2. Društveno odgovorno poslovanje poduzeća u Republici Hrvatskoj

U današnje vrijeme poduzeća, osviješteni pojedinci, vlada i društvo sve više prihvaćaju ideju o društveno odgovornom poslovanju. Društveno odgovorno poslovanje postaje temeljni dio održivog razvoja kako u svijetu, tako i u Hrvatskoj. Sastavni dio vizije Europske Unije usmjeren je održivom razvoju. Činjenica da je Hrvatska dio Europske Unije uvelike je utjecala na ubrzano usvajanje društveno odgovornog poslovanja u hrvatskim poduzećima (Wasserbauer, Novaković i Vučetić, 2011.). Osim Europske Unije brojni specifični čimbenici utjecali su na usvajanje društvene odgovornosti u hrvatskom gospodarstvu. U tom kontekstu potrebno je naglasiti jugoslavenski sustav samoupravljanja, domovinski rat, tranziciju i privatizaciju, liberalizaciju tržišta te samu globalizaciju. Socijalizam se bazirano na društvenom vlasništvu i radničkom samoupravljanju, civilno društvo je bilo nerazvijeno te se slabo pridodavala pažnja zaštiti okoliša i održivom razvoju. Tranzicija se odnosi na prijelaz iz socijalizma u kapitalizam u 1990-im godinama kada su se dešavala ratna previranja pa se o samom konceptu društvene odgovornosti nije razmišljalo. Pristupanjem Europskoj Uniji u Hrvatskoj se snažnije radi na stvaranju ozračja društveno odgovornog gospodarstva (Vrdoljak Raguž i Hazdovac, 2014.). Prema istraživanju koje je provela Tafra - Vlahović (2011.) veliki broj ispitanika tvrdi da je društvena odgovornost poduzeća u Hrvatskoj ispod zadovoljavajuće razine u usporedbi sa nekim drugim zemljama Europske Unije. Vlada mišljenje da pojam društvene odgovornosti nije u potpunosti shvaćen zbog socijalističkih korijena gdje je sve bilo društveno, tj. ničije, pa se nije poštivalo ni društveno vlasništvo niti je postojala društvena odgovornost (Tafra - Vlahović, 2011.).

Potrebna je visoka razina društvene svijesti cijele zajednice kako bi se uspostavio koncept društvene odgovornosti što predstavlja dugotrajan i složen proces. Obrazovanje predstavlja ključni čimbenik za podizanje svijesti zajednice, a gospodarski i društveni razvitak neke zemlje ovisit će o samom društvu, ali i o kulturno - povijesnom nasljeđu. Vidljiv je napredak u razvoju društvene svijesti u proteklih nekoliko desetljeća. Očuvanje prirode, radna i ljudska prava, humanitarne akcije te druga društvena pitanja pobuđuju zanimanje sve većeg broja ljudi (Vrdoljak Raguž i Hazdovac, 2014.). Mlađe generacije danas su poprilično društveno i okolišno

osviještene te imaju želju pridonijeti boljem i kvalitetnijem svijetu u kojem žive stoga bi to akademska zajednica trebala iskoristiti. Učenici i studenti spremni su svoje obrazovanje provoditi s naglaskom na društvenu odgovornost i održivost. Generacije mladih danas svjesne su svog utjecaja na okolinu te žele steći znanja koja će u budućnosti, kada uđu na tržište rada, biti od velike važnosti. Poznato je da mladi ljudi danas više ne žele raditi za poslodavce koji imaju loš javni ugled, više nije naglasak na profitabilnosti i uspješnosti poduzeća nego na njegovom utjecaju na zajednicu i okolinu u kojoj posluju (Wasserbauer, Novaković i Vučetić, 2011.). U zemljama gdje je nepismenost minimalna, a stopa obrazovanja stanovništva visoka, društvena odgovornost postaje dio društvene svijesti. U takvim zemljama korupcije gotovo nema, a povjerenje predstavlja važan segment poslovanja. Također, jaka socijalna politika i briga za okoliš uz ranije navedeno ukazuje na društvenu uređenost koja je glavni rezultat obrazovanja i pozitivnih državnih akcija (Vrdoljak Raguž i Hazdovac, 2014.).

U Hrvatskoj se svake godine u organizaciji Hrvatskog poslovnog savjeta (HR PSOR) i Hrvatske gospodarske komore održava konferencija o društveno odgovornom poslovanju (HR PSOR, 2018.). Društvena odgovornost poduzeća djeluje kao svojevrsna veza između događaja koji su se dogodili u prošlosti i onih događaja koji će se tek dogoditi u budućnosti. Postoje brojni primjeri poduzeća u kojima je integrirana društvena odgovornost uz pomoć zajedničkih napora na svim razinama hijerarhije. Proučavanjem povijesnih podataka stvara se slika o praksama hrvatskih poduzeća (Omazić, 2012.). Indeks DOP-a je metoda koja se temelji na sustavu rangiranja, a procjenjuje društvenu odgovornost poduzeća u Hrvatskoj. Ta metoda poduzeću omogućuje objektivnu procjenu društveno odgovornih praksi i usporedbu s aktivnostima koje poduzimaju druga poduzeća na području društveno odgovornog poslovanja (HR PSOR, 2018.) Prilikom pokretanja projekta Indeks DOP-a željela se pružiti podrška na način da se održi serija radionica edukativnog karaktera za sva poduzeća koja imaju namjeru popuniti upitnik. Radionice su za cilj imale popularizaciju upitnika, otklanjanje ograničenja i nejasnoća te pružanje svih relevantnih informacija kako bi se proces ispunjavanja upitnika olakšao (Omazić, 2012.).

Na konferenciji se svake godine vrši podjela nagrada u kategorijama Velikih, Srednjih, Malih i Javnih poduzeća te u pojedinim područjima kao što su Odgovorne politike i prakse u radnoj okolini, Odgovorne politike i prakse upravljanja okolišem, Društveno odgovorni odnosi sa zajednicom, Društveno odgovorne politike raznolikosti i zaštite ljudskih prava te Nagrada za najveći napredak (HR PSOR, 2018.).

Tablica 2: Dobitnici nagrade Indeks Dopa-a u 2018. godini po kategorijama

Kategorija Velikih poduzeća	AD PLASTIK d.d.
Kategorija Srednjih poduzeća	HiPP Croatia d.o.o.
Kategorija Malih poduzeća	Media Val d.o.o.
Kategorija Javnih poduzeća	EKO - MURVICA d.o.o.
Odgovorne politike i prakse u radnoj okolini	Ericsson Nikola Tesla d.d.
Odgovorne politike i prakse upravljanja okolišem	Heineken Hrvatska d.o.o.
Društveno odgovorni odnosi sa zajednicom	dm-drogerie markt d.o.o.
Društveno odgovorne politike raznolikosti i zaštite ljudskih prava	Valamar Riviera d.d.
Nagrada za najveći napredak	GALEB d.d.

Izvor: Prilagodba autorice prema <https://www.hrpsor.hr/indeks-dop-a-1-102.html>

Uz pomoć Indeks DOP-a poduzeća mogu sagledati svoj način upravljanja te pratiti, mjeriti i interpretirati vlastiti utjecaj na relevantne dionike. Uz pomoć Indeks DOP-a poduzeća mogu lako uočiti što je pozitivno u njihovom poslovanju, a i ono što bi se moglo unaprijediti. Poduzeća se moraju kontinuirano razvijati i ostvarivati dobre rezultate kako bi se osigurao stalni napredak i održivost poslovanja (HR PSOR, 2018.). Poduzeća danas imaju vrlo važnu i kompleksu ulogu jer glavni cilj više nije isključivo maksimiziranje profita i vrijednosti za dioničare nego se fokus pomiče na integraciju koncepta društvene odgovornosti u strategiju poduzeća (Omazić, 2012.). Nadalje bit će izneseni neki od najzanimljivijih dobitnika indeks DOP-a.

Dobitnik indeks DOP-a u kategoriji Odgovorne politike i prakse u radnoj okolini 2013. godine bilo je poduzeće Houska & Partner koje se bavi upravljanjem organizacijskim odnosima, zahtjevnim

projektima, ruši barijere u komunikaciji stvaranjem boljih odnosa s njihovim dionicima (HR PSOR, 2018.). Poduzeće ulaže u svoje zaposlenike kroz ciljane seminare i edukacije te kroz neformalne edukacije u vidu brošura. Usvajaju koncept 'učeće' organizacije kroz organiziranje radionica na međunarodnoj razini (Omazić, 2012.). Poduzeće Houska & Partner predano radi na stvaranju dobrih radnih uvjeta za svoje zaposlenike kroz kreativnu internu komunikaciju, pružanje redovitih povratnih informacija, kreiranje osobnih planova razvoja te kroz uključivanje svih zaposlenika u formiranje strategija poduzeća (HR PSOR, 2018.).

„Hartmann Hrvatska d.o.o. dio je grupacije Brodrene Hartmann A/S, najvećeg svjetskog proizvođača ekološke ambalaže načinjene od oblikovanih papirnih vlakana te opreme za ovaj tip proizvodnje. Papirna vlakna oblikuju se od recikliranog papira, što sve Hartmann-ove proizvode čini ekološkim, biorazgradivim i CO₂ neutralnim proizvodima“ (HR PSOR, 2018.). Iz tog razloga Hartmann Hrvatska je dobitnik nagrade Indeks DOP-a na temu ekološke osviještenosti i očuvanja okoliša. Poduzeće Hartmann Hrvatska koje okolišem upravlja primjenjujući normu ISO 14001 za sve proizvode koji se mogu u potpunosti reciklirati (Omazić, 2012.). Uz ranije navedeni certifikat Hartmann Hrvatska se može pohvaliti s posjedovanjem certifikata ISO 90001, OHSAS 18001, SA 8000 i FSC koji pridonose održavanju visoke razine kvalitete, poštivanju ekoloških standarda, brizi za zaposlenike te društveno odgovornom poslovanju (HR PSOR, 2018.). Poduzeće se ističe osim s brigom za okoliš i s brigom za svoje zaposlenike prema standardu društvene odgovornosti SA 8000. Zaposlenici redovno prolaze edukacije o standardima za zaštitu okoliša, kontrolu kvalitete proizvoda te kako kontrolirati i manje upotrebljavati štetne kemikalije (Omazić, 2012.). Hartmann Hrvatska se zalaže za poboljšanje zajednice u kojoj živi kroz doniranje sredstava dječjim domovima, udrugama osoba s invaliditetom, umjetničkim, društvenim udrugama te pružanjem podrške sportskim aktivnostima. Gradi partnerski odnos sa svojim kupcima i dobavljačima kroz gradnju čvrstog i dugoročnog lanca nabave. Internim kontrolama, anketama i konstantnom razmjenu informacija gradi pouzdan i društveno odgovoran odnos sa svojim partnerima. Hartmann Hrvatska ide u susret potrebama svojih kupaca s naglaskom na izvanredne poslovne rezultate i zadovoljstvo zaposlenika (HR PSOR, 2018.). U istoj kategoriji je potrebno spomenuti poduzeće CEMEX Hrvatska koje se zalaže za smanjenje emisije stakleničkih plinova (CO₂) prilikom proizvodnje cementa. Za zaštitu okoliša se

zalaže i kroz otvaranje logističkog lanca za besplatno prikupljanje komine maslina u Splitsko-dalmatinskoj županiji. CEMEX Hrvatska zalaže se za razvoj i njegu dugotrajnih veza s ključnim dionicima kako bi se mogao suočiti s važnim pitanjima vezanima za društvo. Svoj doprinos zajednici vrši kroz suradnju s brojnim institucijama i stvaranjem društvenih koristi (Omazić, 2012.).

Končar je dobitnik nagrade Indeks DOP-a u kategoriji odgovorni odnosi sa zajednicom. Profit se ostvaruje kroz djelovanje na društveno odgovoran način jer se uviđa da je to jedini način uz koji se može dugoročno uspješno poslovati. Društveno odgovorno poslovanje pomaže poduzeću razviti inovativne poslovne procese i proizvode, na taj način otvaraju se nova tržišta te privlače i zadržavaju najbolji zaposlenici. Uz pomoć društveno odgovornog poslovanja pozitivno se djeluje na odnose sa interesnim skupinama (HR PSOR, 2018.). Veliki uspjeh poduzeća leži upravo u dobroj suradnji s dionicima, posebno strateškim partnerima i kupcima. Končar je razvio 'KONČAR Hybrid Power Supply' sustav koji se napaja obnovljivim izvorima energije, uz sunce i vjetar koristi gorive članke za proizvodnju električne energije (Omazić, 2012.).

Brojna poduzeća koja su nagrađena s Indeks Dop-a svojim primjerom doprinose razvoju društveno odgovornih praksi te su predvodnici u napretku gospodarstva i društva. Sve je veći broj sudionika što potvrđuje jačanje interesa poduzeća u Hrvatskoj za pridonošenjem zajednici, a ne samo financijskom uspjehu (HR PSOR, 2018.). Organizacije koje se ponašaju društveno odgovorno jedine će biti uspješne i prihvaćene od strane relevantnih dionika, a među njima dva najvažnija, kupaca i zaposlenika (Omazić, 2018.).

2.3. Definiranje etičkog poslovanja i važnost njegove primjene

Etika se odnosi na istraživanje onoga što je pravilno, predstavlja koncept ponašanja. Ona prožima svaku osobu unutar poduzeća te se mora primjenjivati u svakoj situaciji. Poslovna etika se odnosi na kodeks ponašanja koji je široko prihvaćen kao ispravan način odnošenja prema javnosti, ali i međusobno (Dujanić, 2003.). U gospodarskom sustavu ponašanje sudionika će se korigirati uz pomoć poslovne etike koja je skup načela i normi. Ta načela i norme usmjerene su

na dobrobit svih ljudi, a temelje se na općim ljudskim vrijednostima. Poslovna etika podržava poslovanje poduzeća u svakodnevnoj komunikaciji sa ostalim dionicima. Odnosi se kako na sam posao u interakciji sa svijetom u cjelini, tako i na poslovanje sa samim kupcima (Bebek i Kolumbić, 2005.). Etika će se primjenjivati više ako se od poslovanja zahtijeva i očekuje ispravno postupanje i sprječavanje stvaranja nepovoljnih situacija. Voditelji unutar poslovanja moraju donositi odluke u skladu s moralom i etikom jer se na taj način štiti ne samo poduzeće, nego i zaposlenici (Dujanić, 2003.). Prema Bebeku i Kolumbiću (2005.) poslovna etika se ne može izjednačavati s filozofskom disciplinom jer ona zahtijeva usklađivanje teorije i prakse u određenim situacijama. U konkretnim situacijama propisana pravila nisu dovoljna, potrebno je imati vlastito mišljenje povezano s poslovnom etikom u okvirima pojedinih situacija. Glavni cilj svake organizacije danas predstavlja postizanje ciljeva koje ne uključuju samo ostvarivanje profita, sve se više poduzeća okreće postizanju zadovoljstva kupaca, zaposlenika i dioničara. Organizacija je uspješna ako nadilazi želje svojih interesnih skupina te ako te želje ispunjava na što kvalitetniji i prihvatljiviji način. Postupci svakog poduzeća moraju se temeljiti na etičkim principima, stavovima i uvjerenjima kako bi se uspjelo u ostvarivanju ciljeva. Preduvjeti za dugoročan rast i razvoj organizacije će ostvariti samo ako uspiju naći ravnotežu između načela profitabilnosti i etičnosti (Aleksić, 2007.).

Prema Dujaniću (2003.) razlozi primjene poslovne etike u poslovanju mogu biti radi sprječavanja šteta, zaštite poduzeća, zaštite ljudi unutar poduzeća te osobni razlozi u kontekstu da većina ljudi djeluje na način koji je u skladu sa njihovim uvjerenjima. Od poslovanja se očekuje sprječavanje štete koju bi poduzeće svojim djelovanjem moglo prouzročiti te zaštita poduzeća i članova etičkim ponašanjem. Prema Aleksić (2007.) poslovnu etiku je potrebno primjenjivati na svu poslovnu praksu, tj. na sve aspekte poslovnog ponašanja, od strateških odluka pa sve do samog ponašanja prema kupcima i dobavljačima. Dujanić (2003.) raščlanjuje poslovnu etiku na nacionalnu, internacionalnu i globalnu razinu. Organizacijske jedinice na najnižem nivou čine mikro razinu poslovne etike, dok mezo razinu poslovne etike određuju strategijske poslovne jedinice, funkcije, odjeli te centri odgovornosti. Makro razina poslovne etike tvori se unutar

samog poduzeća na korporacijskoj razini, a globalna razina poslovne etike stvara se u kontekstu poduzeća kao dijela globalne ekonomije.

Tablica 3: Razine poslovne etike

MIKRO	<ul style="list-style-type: none"> • organizacijske jedinice na najnižem nivou
MEZO	<ul style="list-style-type: none"> • unutar poduzeća • strategijske poslovne jedinice • centri odgovornosti • odjeli • funkcije
MAKRO	<ul style="list-style-type: none"> • poduzeće • korporacijski nivo
GLOBALNO	<ul style="list-style-type: none"> • poduzeća u globalnoj ekonomiji

Izvor: Prilagodba autorice prema Dujanić, 2003.

Prema Aleksić (2007.) na etično ponašanje unutar organizacije utječu brojni faktori kao što su etika pojedinca, organizacijska kultura, organizacijski sustav te vanjske interesne skupine. Kada se govori o etici gotovo se uvijek polazi od pojedinca u kojega su, kao i u samu organizaciju uključeni njegovi stavovi, uvjerenja, vlastiti standardi i okviri odlučivanja te moral. Sve nabrojano utječe na formiranje etike pojedinca. Prema Dujaniću (2003.) zakoni održavaju i formiraju etičko ponašanje te stvaraju dobru podlogu za etičko ponašanje poduzeća, no sami zakoni nisu dovoljni za rješavanje kompleksnih etičkih konflikata unutar organizacije. Na formiranje etike u organizaciji te stvaranje sveukupne slike vrijednosti u organizaciji uvelike utječe organizacijska kultura i formalni organizacijski sustav koji je usmjeren na vrijednosti i ponašanje prema utvrđenom organizacijskom okviru i sustavu nagrađivanja. Na društvenu odgovornost i etično ponašanje organizacije djeluju i vanjske interesne skupine kao što su tržište, kupci te država (Aleksić, 2007.).

3. DRUŠTVENO ODGOVORNO DJELOVANJE PODUZEĆA KROZ UKLJUČIVANJE INVALIDA I OSOBA SA SMANJENIM INTELEKTUALNIM SPOSOBNOSTIMA U RADNU OKOLINU

U procesu razvoja društveno odgovornog poslovanja u poduzećima upravo su osobe s invaliditetom i osobe sa smanjenim intelektualnim sposobnostima oduvijek bile marginalizirane u društvu. Tek se u novije doba, kroz razvoj takozvanih socijalnih modela invaliditeta i modela ljudskih prava, počelo pristupati tim populacijama kao aktivnim i ravnopravnim sudionicima društva. Društvo je obavezno uklanjati barijere i osiguravati potrebnu podršku za društveno uključivanje osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima.

U nastavku će biti pojašnjeni rezultati uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu, primjer uključivanja invalidnih osoba i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Europi te dobra praksa uključivanja invalidnih osoba i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Hrvatskoj.

3.1. Rezultati uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu

Osobe s invaliditetom, ističu Babić i Leutar (2010.), predstavljaju skupinu kojoj je potrebna potpora društva kako bi se u što većoj mjeri uključile u društvo i svijet rada. Za smanjene intelektualne sposobnosti, naglašava Marinić (2007.), ne može se reći da predstavljaju bolest već je riječ o nazivu za skup genetskih, medicinskih i socijalnih stanja iz kojih proizlazi značajno ispodprosječno intelektualno funkcioniranje osobe. Kako bi se osoba s invaliditetom osposobila za prikladan posao te kako bi joj se omogućilo zadržavanje i napredovanje na poslu bitno je da prođe profesionalnu rehabilitaciju (ZOSI, 2020.). Svakako se treba naglasiti kako se ispodprosječno intelektualno funkcioniranje osobe ne može liječiti. Takvo ograničenje obilježeno je ispodprosječnim intelektualnim djelovanjem koje je popraćeno nižom razinom vještina kao što su komuniciranje, briga za samog sebe, stanovanje, uspješne socijalne vještine, mogućnost samousmjerenja, osiguranje zdravlja i sigurnosti, omogućavanje funkcionalnih

akademskih znanja, slobodno vrijeme i rad (Marinić, 2007.). Osobe s intelektualnim teškoćama, ističe Hall (2010.) dugo su vremena bile socijalno isključene te samim time isključene iz većine postojećih radnih okolina.

U procesu uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu veoma je bitna Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom, NN, 6/2007.), dokument koji objedinjuje sva prava koja imaju osobe sa invaliditetom. Navedena konvencija usmjerena je na razvijanje socijalnog modela invaliditeta. Također i navodi kako se invaliditet razvija kao konačni rezultat djelovanja osoba koje imaju određene invaliditete sa preprekama iz okoline. Upravo te prepreke sprječavaju osobe sa invaliditetom u ostvarivanju potpune funkcionalnosti te ravnopravnosti sa ostalim osobama koje nemaju određeni invaliditet. Konvencija je usmjerena na suzbijanje diskriminacije osoba sa invaliditetom kroz provođenje zajamčenih i prirođenih prava te postizanje potrebnih potpora u sklopu zajednice, ističe Ostojić Baus (2018.). Na taj način se nastoji ostvariti uključivanje osoba s invaliditetom u svakodnevni i u poslovni život. HZZ (2020.) naglašava da se javlja izazov sprječavanja diskriminacije osoba s invaliditetom jer su brojni problemi u praksi kako u okvirima EU, tako i na razini Hrvatskog zakonodavstva. Problematično je odrediti granicu između bolesti i invaliditeta, a Europski sud pravde u nekoliko je odluka naveo da se zabranjuje diskriminacija temeljem invaliditeta, ali da je moguće razlikovanje temeljem bolesti. U isto vrijeme nisu definirani kriteriji prema kojima je moguće odrediti kada određena bolest zbog svoga djelovanja može prerasti u invaliditet (HZZ, 2020.). Ostojić Baus (2018.) naglašava pojavu kombinirane socijalne politike, takva vrsta politike odnosi se na sustav u kojem vlada, lokalne vlasti, organizacije civilnog društva, trgovačka društva (profitni sektor), obitelj (neformalni sektor) te drugi dionici djeluju zajedno umjesto ranijeg isključivo monopolskog položaja države. Sukladno tome ovaj pristup sve više napušta terminologiju socijalne države te se usmjerava na socijalno društvo, socijalnu politiku i države socijalnih investicija. Hrvatski zakonodavni okvir ispunjava određeni minimum kvalitete kada se govori o njegovoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske Unije u ovom području. Važno je kontinuirano raditi na njegovom unapređenju kako se radi o relativno novom standardu zaštite (HZZ, 2020.).

Načelo supsidijarnosti, ističe Ostojić Baus (2018.), usmjerava se na činjenicu da je državna intervencija nepotrebna sve dok se sve može riješiti na nižim društvenim razinama. Na taj se način država umiješa tek kada sam pojedinac, njegova obitelj, lokalna zajednica ne mogu odgovoriti na njegove potrebe. U ovakvom načinu funkcioniranja država predstavlja samo jedan od ravnopravnih sudionika u socijalnoj politici koji i dalje ima regulacijsku ulogu osiguravanja zakonodavnog okvira, ali nije nužno i pružatelj krajnje usluge (Ostojić Baus, 2018.). Antidiskriminacijski okvir koji je najvećim dijelom preuzet iz pravnog poretka Europske Unije u hrvatskom pravnom sustavu može se smatrati prednošću, ali i nedostatkom. Glavno obilježje antidiskriminacijskih jamstava je upravo njegov pravni oblik, ali sva važnija jamstva imaju oblik pravnih standarda što ih čini podložnima različitim tumačenjima (HZZ, 2020.).

Prepreke su čimbenici koji pretvaraju osobe sa oštećenjima u osobe s invaliditetom. Prepreke se mogu podijeliti u tri različite kategorije pa se tako pojavljuje okoliš, ekonomske prepreke, kulturne prepreke. Na taj način se shvaćanje invaliditeta kao posljedice oštećenja na funkcioniranje osobe, mijenja u smanjenje ili gubitak prilike za sudjelovanje u životu. Pritom se pretpostavlja okolina, slobodna od prepreka te aktivna osoba s invaliditetom, koja zastupa svoja prava, ističe Ostojić Baus (2018.). Kada se govori o uključivanju osoba s invaliditetom u radnu okolinu, poslodavci trebaju preuzeti obavezu uklanjanja prepreka i diskriminacije. U tom kontekstu bilo bi korisno od poslodavaca zahtijevati identifikaciju predrasuda unutar poduzeća, transparentnost postupka zapošljavanja i postupka određivanja plaća te razumnu prilagodbu radnog mjesta potrebama osobama s invaliditetom (HZZ, 2020.).

Kako navodi Ostojić Baus (2018.) Republika Hrvatska potpisnica je brojnih dokumenata, kako međunarodnih tako i domaćih, kojima promovira društveno uključivanje osoba s invaliditetom. Isto je također vidljivo u zakonima i pravilnicima koje vlada donosi. Ranije spomenuta Konvencija o pravima osoba s invaliditetom veoma je bitna i ima utjecaj na razvijanje odnosa i komunikacije s osobama s invaliditetom te osobama sa smanjenim intelektualnim sposobnostima.

Temeljna, to jest osnovna ljudska prava ističu neutralnost prema različitosti. Veliki broj različitih propisa koji su zaduženi za reguliranje prava osoba s invaliditetom u mnogim slučajevima nisu

poznata osobama s invaliditetom, te ovise o mnogo različitih detalja, na primjer o pravnom statusu pojedine invalidne osobe, utvrđenom stupnju invalidnosti i vrsti invalidnosti, imovinskom stanju ili prihodima, mjestu gdje se živi, kao i o tome radi li se samo o tjelesnom invalidu ili invalidu rada, ističu Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.). Zahtjeva se osiguranje, realizacija i aktivna zaštita prava, ukidanje postojećih propisa i donošenje novih, zajedno sa planiranjem i kreiranjem politika u skladu sa kvalitativnom promjenom obrasca, ističe Marković (2012.). Kako bi se bolje promicale primjene antidiskriminacijskog okvira, HZZ (2020.) predlaže osnivanje savjetovališta koje bi poslodavcima omogućilo stručnu pomoć u pogledu razvijanja politika jednakosti. Korištenjem usluga savjetovališta poslodavci bi imali pristup „know-how“ s ciljem promicanja jednakosti i inkluzije.

Marković (2012.) razlikuje tri osnovna modela pristupa poslovnoj sposobnosti osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima. Statusni model gdje se poslovna sposobnost oduzima na temelju mišljenja medicinske struke, funkcionalni model koji je temeljen na procjeni suda ili vještaka o sposobnosti pojedinca da obavlja određenu životnu funkciju samostalno te model rezultata gdje se ispitanik procjenjuje kroz odluke koje donosi i na koji način ih donosi. U Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom provodi se vještačenje sukladno Zakonu o jedinstvenom tijelu vještačenja (NN 85/14 i 95/15), a vještačenja se provode temeljem medicinske dokumentacije, koja je sastavni dio zahtjeva za vještačenje (ZOSI, 2020.). U velikom broju sudskih sustava, ne radi se stvarna razlika između testiranja po statusnom i funkcionalnom modelu. To, naime, pokazuje da kada se utvrdi postojanje smanjenja sposobnosti poslovna sposobnost je automatski upitna, odnosno uglavnom se pretpostavlja odsustvo sposobnosti osobe da procjeni i shvati situacije u kojima se nalazi, ističe Marković (2012.). U Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom provodi se vještačenje u svrhu ostvarivanja prava u području socijalne skrbi, mirovinskog osiguranja, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, prava po osnovi roditeljskih potpora, zaštite ratnih i civilnih žrtava rata te u svrhu utvrđivanja psihofizičkog stanja djeteta pri ostvarivanju prava u sustavu obrazovanja (ZOSI, 2020.). U procesu procjene sam pojedinac mora dokazati da ne postoji smanjenje sposobnosti. Ovakvi trendovi, naglašava Marković (2012.), ukazuju na sistemsko zanemarivanje sposobnosti,

podržavajući snagu etiketiranja invaliditetom, koje, nadalje, osobi koja možda i ima problema sa izvršavanjem određenih (i to samo određenih) funkcija neće biti pružena pomoć da te iste funkcije nauči ili usavrši.

3.2. Primjeri uključivanja invalida i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Europi

Širom svijeta, osobe s invaliditetom ostvaruju poslovne uspjehe, oni su poduzetnici, samozaposleni radnici, poljoprivrednici, tvornički radnici, liječnici, učitelji, asistenti, vozači autobusa, umjetnici, računalni tehničari.

Skoro sve poslove može obavljati osoba s invaliditetom i biti produktivna. No, kao što je dokumentirano u nekoliko studija, i u razvijenim zemljama i u zemljama u razvoju, radno sposobne osobe s invaliditetom doživljavaju značajno niže stope zaposlenosti i znatno veću stopu nezaposlenosti od osoba bez invaliditeta te na tome svakako treba dodatno poraditi. Niže stope sudjelovanja na tržištu rada su način na koji invalidnost može dovesti do siromaštva, ističe se u Svjetskom izvješću o invaliditetu (2011.). U tablici 4., prikazane su stope zaposlenosti osoba sa invaliditetom i omjeri u odabranim zemljama.

Tablica 4: Stope zaposlenosti osoba sa invaliditetom i omjeri u odabranim zemljama

Zemlja	Stopa zaposlenosti ljudi s invaliditetom (%)	Stopa zaposlenosti od ukupne populacije (%)	Omjer zaposlenosti
Austrija	43,4	68,1	0,64
Njemačka	46,1	64,8	0,71
Nizozemska	39,9	61,9	0,64
Norveška	61,7	81,4	0,76
Poljska	20,8	63,9	0,33
Španjolska	22,1	50,5	0,44
Švicarska	62,2	76,6	0,81
Velika Britanija	38,9	68,6	0,57

Izvor: Prilagodba autorice prema podacima World Health organization, 2011.

Kao što je vidljivo u tablici 4., najveća je stopa zaposlenosti ljudi s invaliditetom u Švicarskoj, slijedi Norveška i Njemačka. Stopa je najmanja u Poljskoj i Španjolskoj.

U tablici 5., prikazana je stope zaposlenosti, udio osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta.

Tablica 5: Stope zaposlenosti, udio osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta

Zemlje	Zemlja sa malim prihodima		Zemlja sa visokim prihodima		Sve zemlje	
	Osobe bez invaliditeta	Osobe sa invaliditetom	Osobe bez invaliditeta	Osobe sa invaliditetom	Osobe bez invaliditeta	Osobe sa invaliditetom
Žene	71,2 %	58,6 %	53,7 %	36,4 %	64,9 %	52,8 %
Muškarci	31,5 %	20,1 %	28,4 %	19,6 %	29,9 %	19,6 %
18-49	58,8 %	42,9 %	54,7 %	35,2 %	57,6 %	41,2 %
50-59	62,9 %	43,5 %	57,1 %	32,7 %	60,9 %	40,2 %
60 i više	38,1 %	15,1 %	11,2 %	3,9 %	26,8 %	10,4 %

Izvor: Prilagodba autorice prema podacima World Health organization, 2011.

Kao što je vidljivo na tablici 5., u zemljama sa malim prihodima zaposleno je više žena sa invaliditetom u odnosu na ostale kategorije. Slijede osobe od 50-59 godina, osobe od 19-49 godina te muškarci i osobe starije od 60 godina.

Pri razmatranju rizika od diskriminacije osoba s invaliditetom u području zapošljavanja, ističe Kovačević (2014.), treba imati na umu da načelo jednakosti u širem smislu podrazumijeva jednake mogućnosti i jednak tretman, tj. obveze prema svim radnicima u skladu s identičnim, objektivnim, stalnim i odgovarajućim kriterijima.

Poslodavac je dužan poštivati osobno dostojanstvo kandidata i tretirati ih u skladu sa svojim vještinama, umjesto stereotipa i predrasuda vezanih za njihove osobine. Unatoč tome, osobe s invaliditetom često se suočavaju s rizikom od liječenja od strane poslodavaca na temelju stereotipa i predrasuda da nisu tako produktivni, da je vjerojatnije da će se suzdržati od rada i da će prilagođavanje radnog mjesta njihovim potrebama biti skupo.

Prema iskustvima susjednih država Europske unije, prava osoba s invaliditetom nisu jednaka. Primjena zakonodavstva i sama snaga nacionalnog gospodarstva glavni su čimbenici koji utječu na prava osoba s invaliditetom. Diljem Europske unije potiče se potpuno sudjelovanje osoba s invaliditetom u društvu. U Europskoj strategiji za osobe s invaliditetom 2010.-2020. Europska komisija navode se ciljevi za poboljšanje kvalitete života osoba s invaliditetom.

Najbitniji ciljevi su:

- pristupačnost: odnosi se na robu i usluge koje moraju biti pristupačne osobama s invaliditetom te služiti promicanju razvoja tržišta pomagala,
- sudjelovanje: osigurati da osobe s invaliditetom imaju sve koristi građanstva EU-a, moraju se uklanjati prepreke koje onemogućavaju jednako sudjelovanje u javnom životu i slobodnim aktivnostima, promicanje pružanja kvalitetnih usluga koje se pružaju u zajednici,
- jednakost: riječ je o suzbijanju diskriminacije na osnovi invaliditeta i promicanje jednake mogućnosti,

- zapošljavanje: želi se doći do povećanja udjela osoba s invaliditetom koje rade na otvorenom tržištu rada, takvi zaposlenici sačinjavaju šestinu ukupnog stanovništva EU-a u radnoj dobi, no stopa njihove zaposlenosti relativno je niska,
- obrazovanje i osposobljavanje: riječ je o promicanju uključivog obrazovanja i cjeloživotnog učenja za učenike i studente s invaliditetom, riječ je o jednakom pristupu kvalitetnom obrazovanju i cjeloživotnom učenju osobama s invaliditetom omogućuje da u potpunosti sudjeluju u društvu te da poboljšaju kvalitetu svojeg života,
- Europska komisija pokrenula je nekoliko obrazovnih inicijativa za osobe s invaliditetom, među njima su Europska agencija za razvoj obrazovanja za učenike i studente s posebnim potrebama te posebna studijska skupina za invaliditet i cjeloživotno učenje,
- socijalna zaštita: promicanje minimalnih životnih uvjeta, siromaštva i socijalne isključenosti,
- zdravstvena zaštita: promicanje jednakog pristupa zdravstvenim uslugama i ustanovama koje pružaju zdravstvene usluge,
- vanjsko djelovanje: riječ je o promicanju prava osoba s invaliditetom u smislu daljnjeg proširenja EU-a, razvoj postojećih međunarodnih razvojnih programa.

Prema izvješću Europske komisije u Europskoj strategiji za osobe s invaliditetom 2010.-2020., stanovništvo EU-a postaje sve starije, a usporedno se znatno povećava i broj Europljana s invaliditetom, pri čemu je njihova stopa zaposlenosti i dalje mnogo niža od one osoba bez invaliditeta (48,7 posto u odnosu na 72,5 posto).

Osim toga, 30 posto osoba s invaliditetom u EU-u živi u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti, dok taj postotak među osobama bez invaliditeta iznosi 21,5 posto. Europska strategija za osobe s invaliditetom glavni je EU-ov instrument za potporu provedbi UN-ove konvencije o pravima osoba s invaliditetom (UNCRPD).

3.3. Dobra praksa uključivanja invalidnih osoba i osoba s intelektualnim smetnjama u radnu okolinu u Hrvatskoj

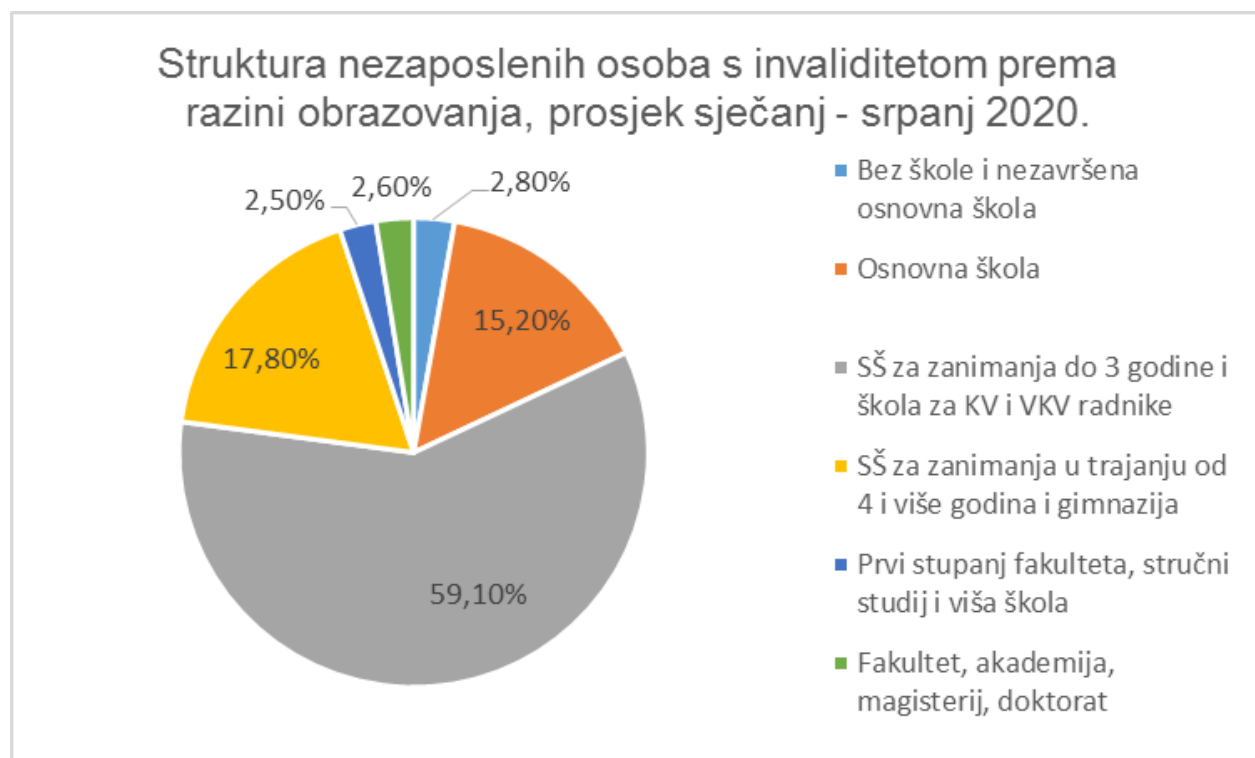
U Republici Hrvatskoj je posljednjih godina sve prisutnija svijest o potrebi izjednačavanja mogućnosti zapošljavanja za sve građane, ističe Marinić (2007.), a osobito one koji su u povećanom riziku od diskriminiranja i društvenih izolacija poput ljudi s invaliditetom. Osobe s invaliditetom često posljednje dobivaju priliku za zapošljavanje vjerojatno i zbog određenih predrasuda, ali i zbog velikog broja nezaposlenih ukupno gledajući stanje u Republici Hrvatskoj, ističu Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.).

Kako bi se izjednačile mogućnosti osoba s invaliditetom nužno je ostvariti nadilaženje nemogućnosti ostvarenja vlastitih prava, s tim da takva konotacija ne implicira kako su im neka prava nužno uskraćena već da je mogućnost stvarne realizacije tih prava zapravo umanjena u usporedbi s ostatkom populacije, ističe Marinić (2007.). Složene i ograničene mogućnosti gospodarstva u jednoj državi, ističu Leutar i Milić Babić (2008.), imaju bitan utjecaj na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Tome treba dodati da njihovo zapošljavanje otežavaju predrasude, prostorne te psihološke i društvene prepreke. Društvena integracija osoba s invaliditetom, ističu Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.), sveobuhvatna je pojava i odnosi se na uključivanje osoba s invaliditetom u svakodnevni život (bilo da je riječ o obrazovanju, kulturnom sadržaju, zapošljavanju) bez prepreke. U usporedbi s ostatkom populacije, u osoba s invaliditetom uočavaju se veoma velike razlike ne samo u procesu zapošljavanja i selekcije, već i u osobnom dohotku zaposlenih osoba sa invaliditetom, aktivnostima osoba sa invaliditetom izvan kuće i u slobodno vrijeme, prijevozu, dostupnosti zdravstvene zaštite i njege te u sveukupnoj kvaliteti života Marinić (2007.). Ispitujući socioekonomski status te percepciju 397 sudionika istraživanja iz različitih udruga osoba s tjelesnim invaliditetom s područja Grada Zagreba o vlastitom položaju u društvu, mogućnostima ostvarenja prava, zadovoljstva provedbom zakona, itd., Marinić (2007.) navodi kako većina ispitanika ostvaruje vrlo niska ili čak nikakva mjesečna primanja te predstavlja financijski teret svojim obiteljima. Takva financijska ovisnost te loša socio-ekonomska situacija dovodi do povećanog nezadovoljstva životom do te

mjere da se ispitanici lakše nose s postojanjem invaliditeta nego s nepovoljnom financijskom situacijom.

Prema podacima istraživanja o strukturi nezaposlenih osoba s invaliditetom prema razini obrazovanja za razdoblje od siječnja do srpnja 2020. godine koje je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje vidljivo je da je najviše ispitanih osoba s invaliditetom pohađalo srednje škole za zanimanja do tri godine, škole za kvalificirane radnike (KV) i visokokvalificirane radnike (VKV), njih 59,10%. Bez škole i s nezavršenom osnovnom školom je 2,80% ispitanih osoba s invaliditetom, dok svega 2,60% ispitanih osoba s invaliditetom ima završen fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat.

Grafikon 1: Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema razini obrazovanja, prosjek siječanj - srpanj 2020.



Izvor: Prilagodba autorice prema HZZ, 2020.

Ispitanici su izrazili poprilično visoko nezadovoljstvo vlastitim statusom u društvu te provedbom socijalne politike. Ispitanici tvrde kako nemaju jednake mogućnosti kao i osobe bez invaliditeta, osobito po pitanju obrazovanja i zapošljavanja koji su jedni od najvažnijih aspekata stjecanja

neovisnosti, financijske i materijalne sigurnosti te samoostvarenja, ističe Marinić (2007.). Primjerice u Zagrebu, ali i u ostalim dijelovima Republike Hrvatske, djeca i mladi s teškoćama u razvoju mogu se nakon završetka osnovnog školovanja osposobljavati za samostalan rad u vrlo ograničenom broju zanimanja koja su prilično neprilagođena potrebama suvremenog tržišta rada ističu Letaur i Babić (2010.). Slijepa djeca još i danas se u Hrvatskoj osposobljavaju se za telefoniste - zanimanje koje je tehnologija učinila suvišnim te se ionako skupina teško zapošljivih osoba obrazuje za zanimanje koje danas nikomu ne treba, pa im se tako obrazovanjem zapravo ne pomaže u njihovom osnaživanju, osamostaljivanju i na kraju aktivnom participiranju u društvu kroz svijet rada ističu Letaur i Babić (2010.).

Marinić (2007.) zaključuje kako zakoni, društvena politika, strategije i konvencije jesu temelji na kojima ravnopravnost sudjelovanja osoba s invaliditetom u društvu uopće postaje teorijski moguća, ali da stvarna realizacija tih zakona nije u punoj mjeri zaživjela te da se osobe s invaliditetom suočavaju s dosta zapreka u svakodnevnom životu, što je poprilično zabrinjavajući podatak.

U procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom bitan je Hrvatski zavod za zapošljavanje koji predstavlja javnu ustanovu koja je u vlasništvu Republike Hrvatske te je ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, pokušava u svom radu stvoriti uvjete za uključivanje osoba s invaliditetom u svijet rada i to kroz procese profesionalne rehabilitacije te kroz pakete mjera upravo za tu skupinu osoba (HZZ, 2020.).

Profesionalnu rehabilitaciju, definiraju Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.), kao skup mjera i aktivnosti koje su usmjereni prema osposobljavanju osoba s invaliditetom za rad s preostalim radnom sposobnošću. Programima profesionalne rehabilitacije, ali i programima doškoloavanja, osobe s invaliditetom stječu određena znanja i vještine kako bi bile konkurentnije prilikom traženja posla, ističu Letaur i Buljevac (2012.). Cilj provođenja profesionalne rehabilitacije je što brže uključivanje osoba s invaliditetom u rad u zanimanju u kojem mogu postići najbolji radni učinak, i to s najmanjim izgledom da dođe do narušavanja preostalih sposobnosti osobe s invaliditetom, ističu Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.). Programi profesionalne rehabilitacije vode se u svim zemljama članicama EU-a i u Hrvatskoj, ističu Letaur i Buljevac (2012.).

U profesionalnom usmjeravanju osoba sa invaliditetom značajnu ulogu igra Hrvatski zavod za zapošljavanje. Hrvatski zavod za zapošljavanje, kroz svoja 22 područna ureda, 96 ispostava, mobilne centre, mobilne timove, CISOK (Centar za informiranje i savjetovanje o karijeri), provodi grupna i individualna informiranja, procjenu osobnih potencijala, izradu profesionalnog plana, individualna savjetovanja, grupna savjetovanja, obrazovanje za tržište rada te privremeno zapošljavanje na javnim radovima (HZZ, 2020.). Prema Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.) Hrvatski zavod za zapošljavanje, kao javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, nastoji u svom djelovanju kreirati preduvjete za uključivanje osoba s invaliditetom u svijet rada i to kroz procese profesionalne rehabilitacije te kroz pakete mjera upravo za tu skupinu osoba.

Upravno vijeće Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u srpnju 2020. godine donijelo je odluku o izmjeni i dopunama Uvjeta i načina korištenja sredstava za provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja. Izmjena se odnosi na uvođenje nove Potpore za očuvanje radnih mjesta gdje su zaposlene osobe s invaliditetom čija je djelatnost pogođena Koronavirusom (Covid - 19) (HZZ, 2020.). Mjera traje od 1. srpnja do 31. prosinca 2020. godine, a uključuje potporu u iznosu 4 000 kuna mjesečno po radniku koji je prijavljen da radi puno radno vrijeme, odnosno razmjerni dio po radniku koji radi nepuno radno vrijeme te 250 kuna doprinosa za mirovinsko osiguranje temeljem individualne kapitalizirane štednje (HZZ, 2020.).

Najvažniji propisi u području profesionalne rehabilitacije danas su Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN153/13.) i Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 157/13.), a u provedbi tih zakona pomažu brojni pravilnici. Prema Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.) posebno je potrebno istaknuti:

- Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centre za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 44/14.),
- Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 44/14.),
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 44/14.),
- Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 44/14.),

- Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 44/14.),
- Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad (NN 39/09.).

Kako opseg mjera koje poslodavci primjenjuju raste, tako raste i sposobnost osoba s invaliditetom da pronađu i održe posao na otvorenom tržištu rada. Osnovni cilj mjera je osigurati osobama s invaliditetom pristup prekvalifikacijama potrebnim za radni odnos, pristup obrazovanju, zapošljavanju te dodatnim usavršavanjima. Iz godine u godinu raste visina dodijeljenih sredstava u odnosu na realne potrebe okruženja. U razdoblju 2018. godine poslodavcima je isplaćeno više od 101,6 milijuna kuna, dok je u 2017. godini Zavod dodijelio više od 79 milijuna kuna poticaja (ZOSI, 2020.).

Najvažniji paket mjera za osobe s invaliditetom je paket Uključeni. Mjere iz tog paketa, ističu Vajda Halak, Romić i Kolar (2014.) su:

- „Uz pola - pola do prvog posla“ - riječ je o potpori za zapošljavanje osoba mlađe životne dobi koje nemaju ostvarenog radnog staža,
- „Pola - pola za uključivanje“ - mjera se usmjeravanja na pokretanje zapošljavanja osoba s invaliditetom kojima prijete trajna nezaposlenost i socijalna isključenost zbog invaliditetom,
- „Tvoja inicijativa - tvoje radno mjesto“ - ova se inicijativa odnosi na potporu za samozapošljavanje, nezaposlenim osobama se nude brojne stručne i financijske potpore realizaciji poduzetničkih ideja nezaposlenih osoba radi pokretanja i registriranja poslovnog subjekta,
- „Zajedno smo jači“ - potpora za zapošljavanje upravitelja zadruga,
- „Dijeljeno radno mjesto“ - sufinancirano zapošljavanje dviju osoba na istom radnom mjestu,
- „Učim uz posao“ - osiguranje usavršavanja na radnom mjestu novozaposlenim osobama kojima nedostaju znanja i vještine za rad na konkretnom radnom mjestu,

- „Znanje se isplati” - povećanje razine zapošljivosti nezaposlenih osoba te usklađivanje njihovih kvalifikacija s potrebama na lokalnom tržištu rada,
- „Rad i staž i prijevoz” - stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa,
- „Radom za zajednicu i sebe” - su/financirano zapošljavanje u javnom radu,
- „Pomoć sebi i drugima” - zapošljavanje kroz pojedinačne projekte javnih radova Program opismenjavanja - nezaposlene osobe bez završene osnovne škole koje su napustile redovito osnovnoškolsko obrazovanje uključiti u proces završetka osnovnog obrazovanja kao preduvjeta daljnjeg rada ili učenja,
- Komunalni javni rad - otklanjanje posljedica elementarne nepogode izazvane poplavama.

Prema nacionalnim izvješćima, ističu Leutar i Buljevac (2012.), u svim zemljama EU-a i u Hrvatskoj postoje olakšice i poticaji poslodavcima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, neovisno o tome je li riječ o zapošljavanju na otvorenom tržištu rada ili o zapošljavanju u posebnim uvjetima. Olakšice i poticaju najčešće su sredstva za prilagodbu radnoga mjesta i uvjeta rada, usluge asistenata u radu, novčani poticaji, određene porezne olakšice itd. ističu Leutar i Buljevac (2012.). Sve više poslodavaca odlučuje se koristiti poticaje te prema tome dolazi do povećanja broja zaposlenih osoba s invaliditetom. Stvari se kreću nabolje u Hrvatskoj po pitanju zapošljavanja osoba s invaliditetom. Sve više poslodavaca pokazuje interes za poticaje koje država isplaćuje te je broj zaposlenih osoba s invaliditetom svake godine sve veći (ZOSI, 2020.). Kvotni sustav, naglašavaju Letaur i Buljevac (2012.), odnosi se na zapošljavanje osoba na otvorenom tržištu rada, na temelju kojeg se zahtijeva od poslodavca da od ukupnoga broja zaposlenih ima određeni postotak zaposlenika s invaliditetom. Najčešće se odnosi na državni sektor, iako se sve češće zakonom obvezuje i privatni sektor poslodavaca.

Kako bi se konačno napravila ključna razlika u odnosu prema osobama sa invaliditetom na tržištu rada, ističu Leutar i Milić Babić (2008.), mora se nadići stav društva da na osobe s invaliditetom gleda kao na skupinu koja se nije sposobna sama brinuti o sebi, nego zahtijeva permanentnu brigu šire društvene zajednice, koja im treba osigurati egzistenciju i zadovoljenost osnovnih životnih potreba. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u suradnji s partnerima; Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Hrvatskom udrugom poslodavaca, portalom Moj Posao, Institutom za razvoj tržišta rada, SOIH-om -

Zajednicom saveza osoba s invaliditetom Hrvatske te uz podršku Ministarstva rada i mirovinskoga sustava svake godine nagrađuje poslodavce koji su uvidjeli brojne prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom i pritom savladali uvriježene predrasude vezane za njihovo uključivanje u svijet rada (ZOSI, 2020.). U svemu tome nužno je da se osobama s invaliditetom osigura odgovarajuće zaposlenje, a to se prije svega odnosi na provedbu pravne legislative, te izjednačavanja mogućnosti za dobivanje posla s ostalim građanima, ističu Leutar i Milić Babić (2008.). Sukladno tome mora se kontinuirano uklanjati barijere, kako prostorne tako i psihološke i socijalne, kako bi se utjecalo na smanjenje diskriminacije osoba sa invaliditetom. ZOSI (2020.) svake godine ističe poslodavce koji djeluju na inovativan, društveno odgovoran način, pružajući podršku i stručnu pomoć prilikom uključivanja osoba s invaliditetom u radnu okolinu. Poslodavci nominirani u 2019. godini za izvrsnost u radu i individualizirani pristup prema zaposlenim osobama s invaliditetom su AD Plastik d.d., INA d.d., Globalna hrana d.o.o., Privredna banka Zagreb d.d. i Podravka d.d. (ZOSI, 2020.)

Pozitivan primjer uključivanja osoba s invaliditetom na području Hrvatske je poduzeće Kuehne & Nagel d.o.o. iz Svete Nedelje. U ožujku 2003. godine uz pratnju svoga radnog asistenta započinje rad prva grupa od pet osoba s invaliditetom iz Udruge za promicanje inkluzije iz Zagreba. Nakon početne prilagodbe radnici su se pokazali izuzetno spretni, dolaze na vrijeme, ne koriste učestale pauze kao stalni zaposlenici, pristojno razgovaraju, dolaze na vrijeme na organiziranu pauzu za ručak, sami dolaze i odlaze s posla. Kako je obujam posla rastao, tako je do kraja godine bilo zaposleno 20 osoba s invaliditetom. Sljedeće godine dolazi do suradnje s Centrom za rehabilitaciju Zagreb. U to vrijeme trajno se zapošljava sedam osoba s intelektualnim poteškoćama, a još 50-60 osoba u sklopu udruga redovito dolazi raditi na odjel deklariranja. Radno vrijeme trajno zaposlenih osoba je šest sati, a drugih četiri sata na dan. Sve osobe rade na poslovima etiketiranja proizvoda uoči otpreme poznatim naručiteljima. Ova praksa je dobra svima, a od voditeljice odjela deklariranja dopiru samo riječi hvale za osobe s invaliditetom. Organizacija ima dobre zaposlenike, a samim osobama s invaliditetom je dobro jer imaju posao, sami zarađuju za život, socijaliziraju se, uče i razvijaju. Vidljiva je dobrobit koja se čini ljudima, ali i društvu u cjelini.

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE O VAŽNOSTI INKLUZIJE INVALIDA I OSOBA S INTELEKTUALNIM POTEŠKOĆAMA U RADNU OKOLINU ZA STUDENTE

Provođenje istraživanja za cilj ima dobiti jedinstven uvid u mišljenje i percepciju mladih o radnom okruženju u kojem su zaposlene osobe s invaliditetom i smanjenim intelektualnim sposobnostima. Ovim radom želi se osvijestiti važnost uključivanja invalidnih osoba u društvo i potaknuti pojedince i poslodavce na pridodavanje veće pažnje na ovu temu.

4.1. Metodologija i uzorak istraživanja

Istraživanje započinje definiranjem problema i određivanjem glavnih ciljeva. Prilikom definiranja problema vodilo se računa o nepoznicama na koje rezultati istraživanja moraju pružiti odgovore. U sljedećoj fazi prikupljali su se primarni izvori podataka na internetu i formirali u anketni upitnik. U narednoj fazi istraživanja pristupilo se prikupljanju podataka. Nakon prikupljanja podataka pristupilo se obradi podataka kao zadnjoj fazi istraživanja.

Upitnik se sastojao od 26 pitanja. Od 8-26 pitanja ispitanici su mogli odgovoriti putem Likertove skale u rasponu ocjena od 1 do 5. Likertova skala je psihometrijska skala kojom se pokušava doznati stupanj slaganja, odnosno stupanj neslaganja ispitanika s nekom tvrdnjom u rasponu od 1 do 5, od apsolutnog pozitivnog prema apsolutno negativnom stavu prema predmetu istraživačkog interesa. Primjer upitnika nalazi se u prilogu rada (Prilog 1.). U analizi prikupljenih podataka korištene su metode deskriptivne statistike. Zadatak deskriptivne analize je opisati prikupljene podatke te ih prikazati na razumljiv i pregledan način.

Prvi dio pitanja je o socio-demografskim podacima kao što su spol, dob, studijsko usmjerenje, godina studija, radni status. Nakon tog djela slijedila su pitanja povezana sa predmetom istraživanja. Anketni ispitanici, točnije njih 102, slobodno su i samostalno te potpuno anonimno odgovarali na postavljena pitanja. Pitanja su koncipirana na lako razumljiv način tako da ga svi mogu riješiti uz dovođenje psiholoških pogrešaka na minimum.

Odabrana populacija bili su studenti hrvatskih sveučilišta, između 18 i 29 godina, te oba spola. Ispitivanje je provedeno tijekom srpnja i kolovoza 2019. godine, putem društvene mreže Facebook te elektronske pošte.

U nastavku je opisan uzorak na kojem je provedeno istraživanje:

Tablica 6: Socio-demografska obilježja ispitanika u uzorku

	Nezavisne kategorije	Udio
Spol	M	29%
	Ž	71%
Dob u godinama	18 - 20	16%
	21 - 23	30%
	24 - 26	45%
	27 - 29	9%
Studijsko usmjerenje	Biomedicina i zdravstvo (dentalna medicina, farmacija, veterinarska medicina i dr.)	16%
	Biotehničke znanosti (agronomija, šumarstvo, prehrambena tehnologija i dr.)	10%
	Društvene znanosti (edukacijsko-rehabilitacijske znanosti, ekonomija, kineziologija, psihologija, pedagogija, pravo i dr.)	33%
	Humanističke znanosti (arheologija, filozofija, povijest, povijest umjetnosti i dr.)	10%
	Interdisciplinarna područja znanosti (geografija, kroatologija i dr.)	9%
	Prirodne znanosti (biologija, fizika, kemija, matematika i dr.)	5%
	Tehničke znanosti (arhitektura, brodogradnja, elektrotehnika, geodezija, strojarstvo i dr.)	11%
Umjetničko područje (filmska umjetnost, kazališna umjetnost, glazbena umjetnost i dr.)	6%	
Godina studija	1. godina	9%
	2. godina	9%
	3. godina	27%
	4. godina	18%

	5. godina	25%
	6. godina	12%
Radni status	Nezaposlen	32%
	Povremeno zaposlen	34%
	Zaposlen	34%

Izvor: djelo autorice na temelju istraživanja

U tablici 6. prikazano je da je u istraživanju sudjelovalo više ispitanika ženskog spola i to 71% dok je muških ispitanika bilo svega 29%.

Životna dob ispitanika koji su ispunili anketni upitnik govori da su najviše odgovorili ispitanici koji se nalaze u rasponu od 24 do 26 godina života, njih 45%, slijede ih ispitanici koji se nalaze u rasponu od 21 do 23 godine života, njih 30%. Najmanje ispitanika, svega 9%, nalazi se u rasponu od 27 do 29 godina života. U rasponu od 18 do 20 godina života nalazi se 16% ispitanika.

Najveći broj ispitanika pohađa studij društvenog usmjerenja, njih 33%, dok 16% ispitanika pohađa fakultet iz područja biomedicine i zdravstva, slijedi studij iz područja tehničkih znanosti sa 11% ispitanika. Najmanji broj ispitanika pohađa studije iz područja prirodnih znanosti i umjetničkog područja. Najveći broj ispitanika trenutno je na trećoj godini fakulteta, njih 28 što čini 27% svih ispitanika. Slijedi peta godina studija s 25% ispitanika te 4 godina studija s 18% ispitanika. Najmanji broj ispitanika pohađa prvu i drugu godinu studija, u oba slučaja 9 ispitanika što ujedno čini 9% od ukupnog broja ispitanika.

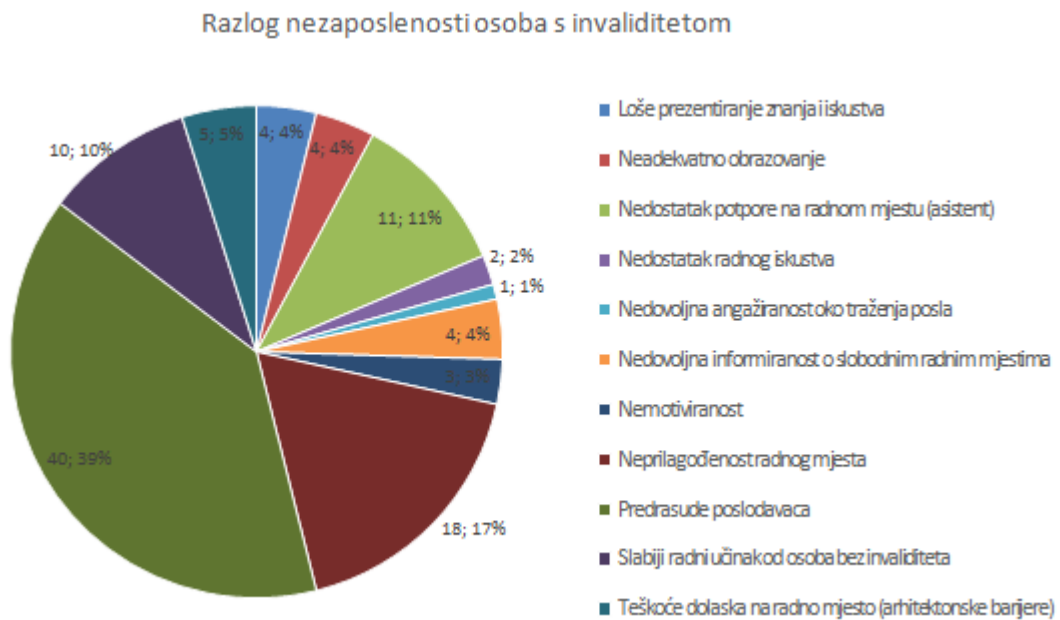
Prema rezultatima istraživanja podjednak je omjer ispitanika koji su trenutno zaposleni, koji povremeno rade te koji su trenutno nezaposleni. Nezaposlenih ispitanika bilo je 32%, dok je povremeno zaposlenih i zaposlenih ispitanika jednako, i to 34%.

4.2. Rezultati istraživanja i njihovo tumačenje

U ovom dijelu rada prikazani su rezultati istraživanja koji se odnose na mišljenje studenata o uključenosti osoba s invaliditetom i osoba smanjenih intelektualnih sposobnosti u radnu okolinu.

Iznose se rezultati ispitivanja mišljenja studenata o razlozima nezaposlenosti osoba s invaliditetom, aktivnostima za poticanje zaposlenja osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima, ispituje se tko snosi najveću odgovornost za uključivanje osoba s invaliditetom u radnu okolinu te kako bi se sami studenti osjećali u prisutnosti osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima koje obnašaju razne funkcije kao što su liječnik, prodavač, profesor i dr.

Grafikon 2: Razlozi nezaposlenosti osoba s invaliditetom prema mišljenju studenata hrvatskih sveučilišta



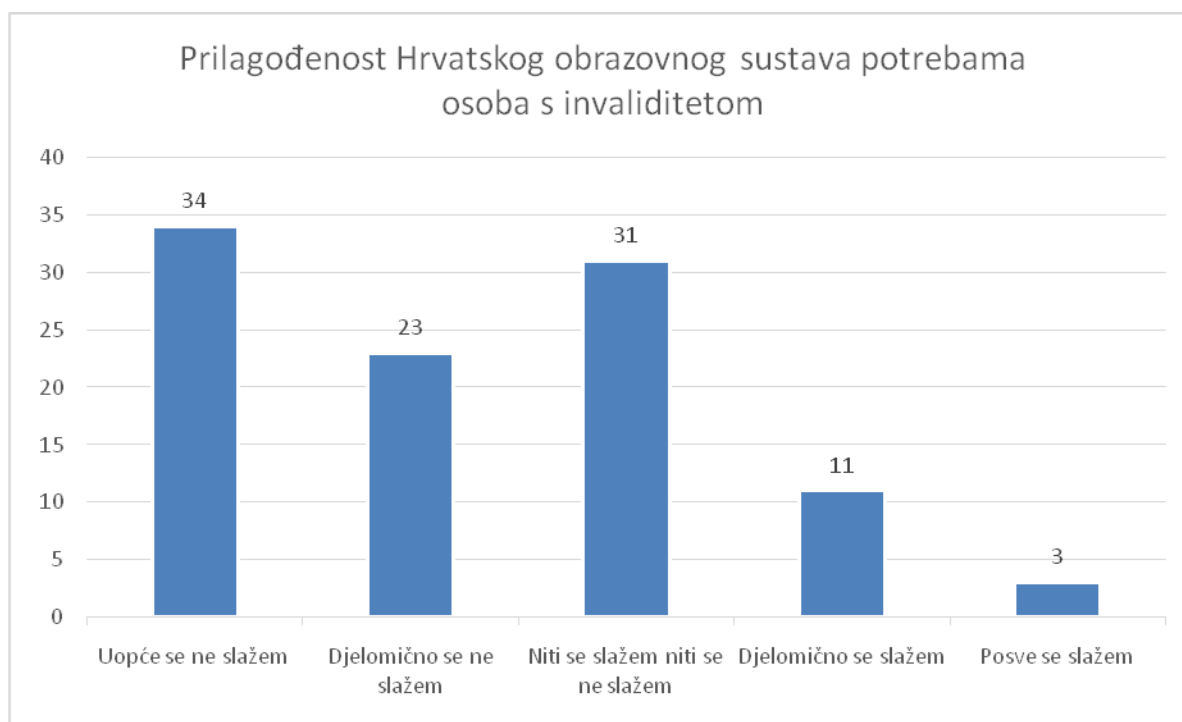
Izvor: djelo autorice na temelju istraživanja

Kao ključni razlog nezaposlenosti osoba sa invaliditetom ističu se predrasude poslodavaca (39%), slijedi neprikladnost radnog mjesta (17%), nedostatak potpore na radnom mjestu, asistent

(11%). Prema mišljenju studenata najmanji razlog zašto su osobe s invaliditetom nezaposlene je njihova neangažiranost oko traženja zaposlenja (1%) te nedostatak radnog iskustva (2%).

S obzirom da se u prethodnom pitanju prepoznalo predrasude poslodavaca kao ključni razlog nezaposlenosti osoba sa invaliditetom, u pitanju koje se odnosi na aktivnosti koje bi povećale zapošljivost osoba s invaliditetom, najveći broj ispitanika smatra da je najvažnije podići svijest poslodavaca o radnim potencijalima osoba s invaliditetom (56%). Slijede ispitanici koji smatraju da je bitno organizirati kampanje koje će promovirati rad osoba s invaliditetom (12%) te stjecanje dodatnog znanja i vještina (11%). Najmanji broj studenata, njih 5% mišljenja je da bi trebalo propisati više kazne za poslodavce koji ne zapošljavaju određeni broj osoba s invaliditetom.

Grafikon 3: Prilagođenost Hrvatskog obrazovnog sustava potrebama osoba s invaliditetom



Izvor: djelo autorice na temelju istraživanja

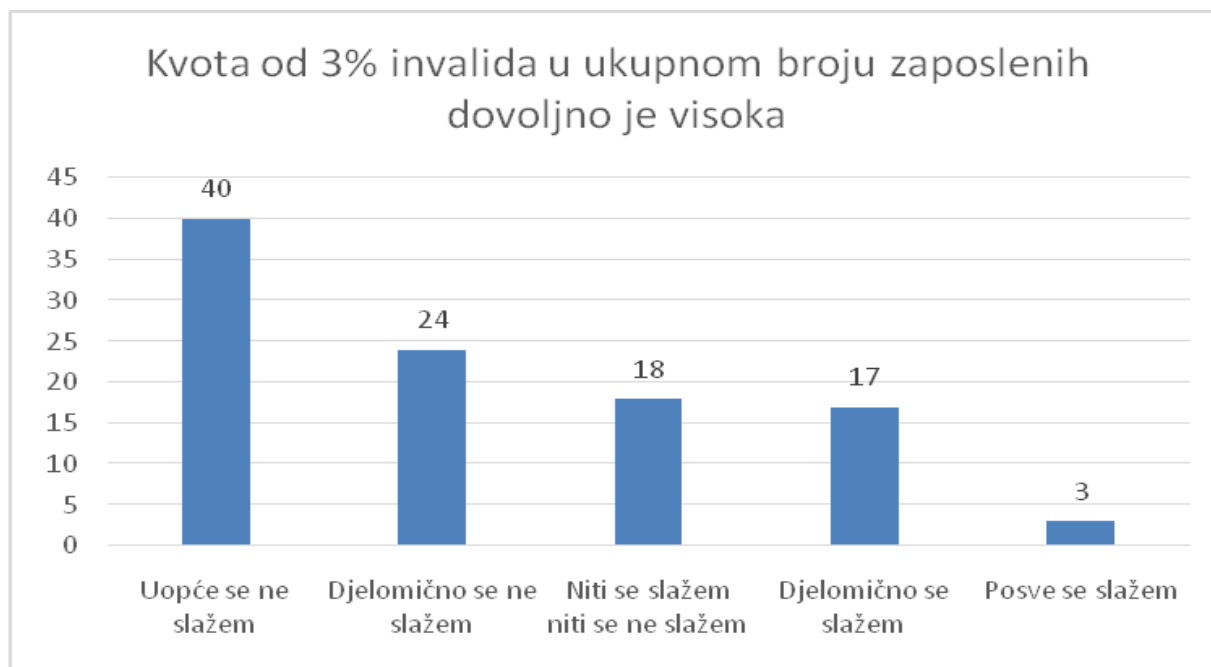
Iz grafikona 3 vidljivo je kako je većina studenata mišljenja da je obrazovni sustav u Republici Hrvatskoj neprilagođen potrebama osoba s invaliditetom, ovog je mišljenja 33% ispitanika. Zanimljivo je kako se 31 ispitanik niti slaže, niti ne slaže s tvrdnjom da je obrazovni sustav

prilagođen osobama s invaliditetom. To indicira na neupućenost studenata u obrazovne prilike za osobe s invaliditetom i smanjenim intelektualnim iskustvom.

Nastavno na pitanje o prilagođenosti obrazovnog sustava u RH veže se pitanje o tome je li razina znanja i vještina koje stječu osobe s invaliditetom na zadovoljavajućoj razini koja omogućava zaposlenje osoba s invaliditetom. Najveći broj ispitanika, njih 28 zaključilo je kako osobe s invaliditetom ne ostvaruju zadovoljavajuću razinu znanja i vještina koje će im omogućiti zapošljivost. Zanimljivo je kako 24 ispitanika niti se slaže, niti se ne slaže s navedenom tvrdnjom što indicira, kao i u prethodnom pitanju, da ispitanici jednostavno nisu upućeni u tematiku.

Najveći broj ispitanika složilo se kako postoje predrasude prema osobama s invaliditetom, njih 43, te se 37 ispitanika uopće ne slaže, tj. 45 ispitanika djelomično se ne slaže s tvrdnjom da su radni potencijali osoba s invaliditetom u potpunosti iskorišteni. Na pitanje o prilagođenosti radnog mjesta potrebama osoba s invaliditetom, 43 osobe su se složile da radna mjesta nisu prilagođena potrebama osoba s invaliditetom, a svega 3 osobe mišljenja su kako su radna mjesta u potpunosti prilagođena potrebama osoba s invaliditetom. Što se tiče jednakih mogućnosti napredovanja osoba s invaliditetom na istom radnom mjestu kao i kolege koje nemaju invaliditet, najveći broj ispitanika, njih 36 složilo se da osobe s invaliditetom nemaju jednake mogućnosti napredovanja. Na isto pitanje samo jedna osoba je mišljenja da osobe s invaliditetom i osobe bez invaliditeta imaju jednake mogućnosti napredovanja.

Grafikon 4: Mišljenje studenata o visini kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom



Izvor: djelo autorice na temelju istraživanja

Prema zakonu u Republici Hrvatskoj poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika dužni su na primjerenom radnom mjestu, u primjerenim radnim uvjetima zaposliti osobe s invaliditetom i to u visini 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih na temelju kojih se utvrđuje kvota, neovisno o djelatnosti koju poslodavac obavlja. Nastavno na tu odredbu zakona ispitivalo se mišljenje studenata je li kvota u visini 3% dovoljno visoka. Iz grafikona 4 vidljivo je da se najveći broj ispitanika, njih 40 složilo da kvota u visini 3% nije dovoljno visoka što indicira da bi se trebalo zakonom odrediti viša kvota za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Tri ispitanika mišljenja su kako je propisana kvota dostatna.

Novčana naknada za neispunjenje kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom iznosi 30% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koju je poslodavac bio dužan zaposliti. 35 ispitanika složilo se da je 30% minimalne plaće nedovoljno visoka novčana kazna za neispunjenje kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom, a svega 8 ispitanika mišljenja je kako je propisana novčana kazna dovoljno stroga.

Nadalje, ispitivalo se mišljenje ispitanika tko je najodgovorniji za promicanje interesa osoba s invaliditetom u radnoj okolini.

Tablica 7: Odgovornost promicanja interesa osoba s invaliditetom

Odgovornost za interese osoba s invaliditetom	Uopće se ne slažem	Djelomično se ne slažem	Niti se slažem niti se ne slažem	Djelomično se slažem	Posve se slažem
Same osobe s invaliditetom	10	19	34	25	14
Invalidi unutar organizacija, udruga	4	18	24	33	23
Lokalna vlast	1	9	10	36	46
Državna vlast	0	5	8	32	57
Članovi obitelji osoba s invaliditetom	2	20	28	16	36
Svi članovi društvene zajednice	1	8	16	28	49

Izvor: djelo autorice na temelju istraživanja

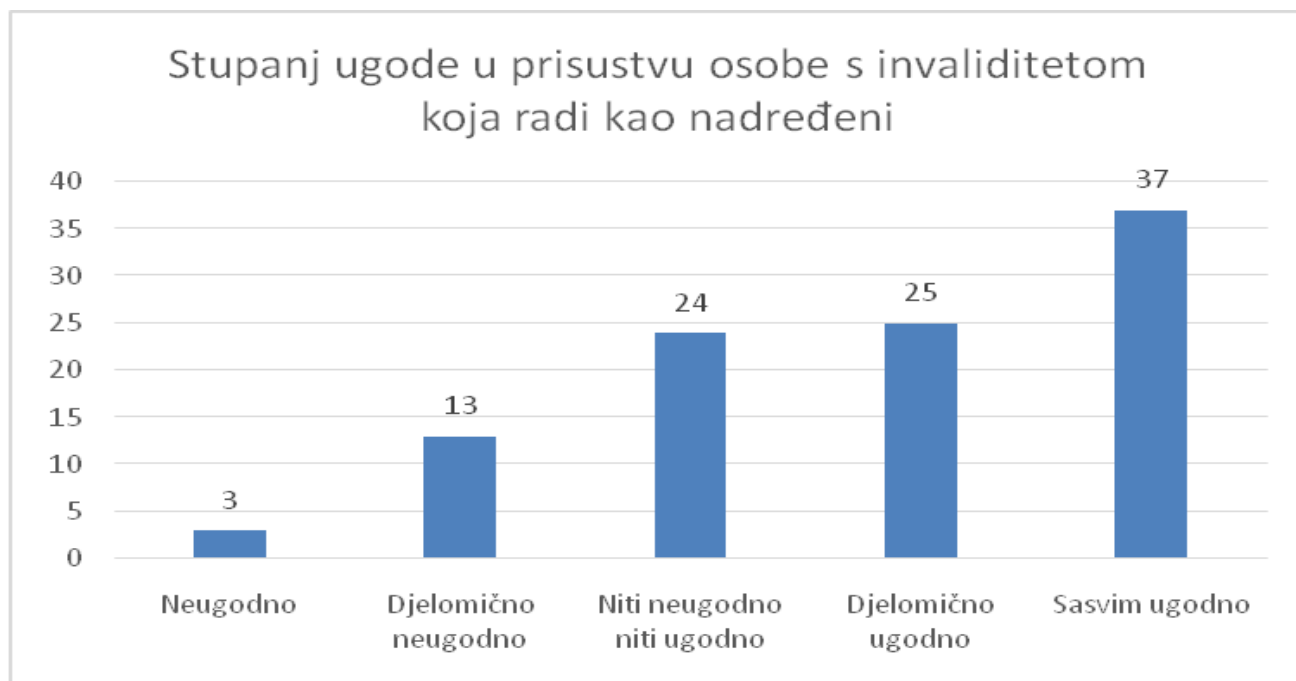
U tablici 7 vidljivo je da su ispitanici na pitanje jesu li same osobe s invaliditetom odgovorne za promicanje vlastitih interesa odgovorili niti da se slažu niti da se ne slažu. Taj odgovor ponudilo je 34 ispitanika. 25 ispitanika djelomično se slaže s tvrdnjom da su same osobe s invaliditetom odgovorne za promicanje vlastitih interesa. Kada se ispituje odgovornost osoba s invaliditetom unutar udruga, organizacije, najviše se ispitanika djelomično složilo da je upravo njihova odgovornost za promicanje vlastitih interesa. Prilikom ispitivanja uloge lokalne i državne vlasti u promicanju interes osoba s invaliditetom, najveći broj ispitanika u oba slučaja posve se složilo da lokalna i državna vlast snosi najveću ulogu prilikom promicanja interesa osoba s invaliditetom. 46 ispitanika posve se slaže da je lokalna vlast, a 57 ispitanika posve se slaže da je državna vlast glavni akter prilikom promicanja interesa ispitanika. Zanimljivo je kako u slučaju lokalne vlasti samo jedan ispitanik mišljenja je kako lokalna vlast nije zadužena za dobrobit osoba s invaliditetom, dok u slučaju državne vlasti niti jedan ispitanik nije izrazio mišljenje da dobrobit

osoba s invaliditetom nije odgovornost države. Na tvrdnju da su članovi obitelji osoba s invaliditetom zaduženi za promicanje interesa osoba s invaliditetom, 36 ispitanika posve se složilo, a svega 2 ispitanika uopće se ne slaže s navedenom tvrdnjom. S tvrdnjom da su svi članovi društvene zajednice odgovorni za promicanje interesa osoba s invaliditetom posve se složilo 49 ispitanika, 28 ispitanika djelomično se složilo, a 1 ispitanik u potpunosti se ne slaže s tvrdnjom.

U sljedećem dijelu ispitivanje željelo se utvrditi mišljenje kako bi se ispitanici, u ovom slučaju studenti hrvatskih sveučilišta, osjećali u prisustvu osoba s invaliditetom koje rade kao liječnici, prodavači,, profesori te kao njihove kolege i nadređeni.

Na tvrdnju 'Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš liječnik opće prakse osjećate se' 32 ispitanika odgovorili su sasvim ugodno, 29 ispitanika odgovorilo je djelomično ugodno, a 4 ispitanika mišljenja su da bi se osjećale neugodno u situaciji da je njihov liječnik osoba s invaliditetom. Najveći broj ispitanika, njih 45 mišljenja je kako bi se osjećala sasvim ugodno da osoba s invaliditetom radi kao prodavač, a 3 ispitanika osjećala bi se neugodno u toj situaciji. Na tvrdnju ' Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš profesor osjećate se', 47 ispitanika odgovorilo je da bi se osjećali sasvim ugodno, 27 ispitanika osjećalo bi se djelomično ugodno, dok bi se 6 ispitanika osjećalo djelomično neugodno, a 3 ispitanika osjećali bi se sasvim neugodno.

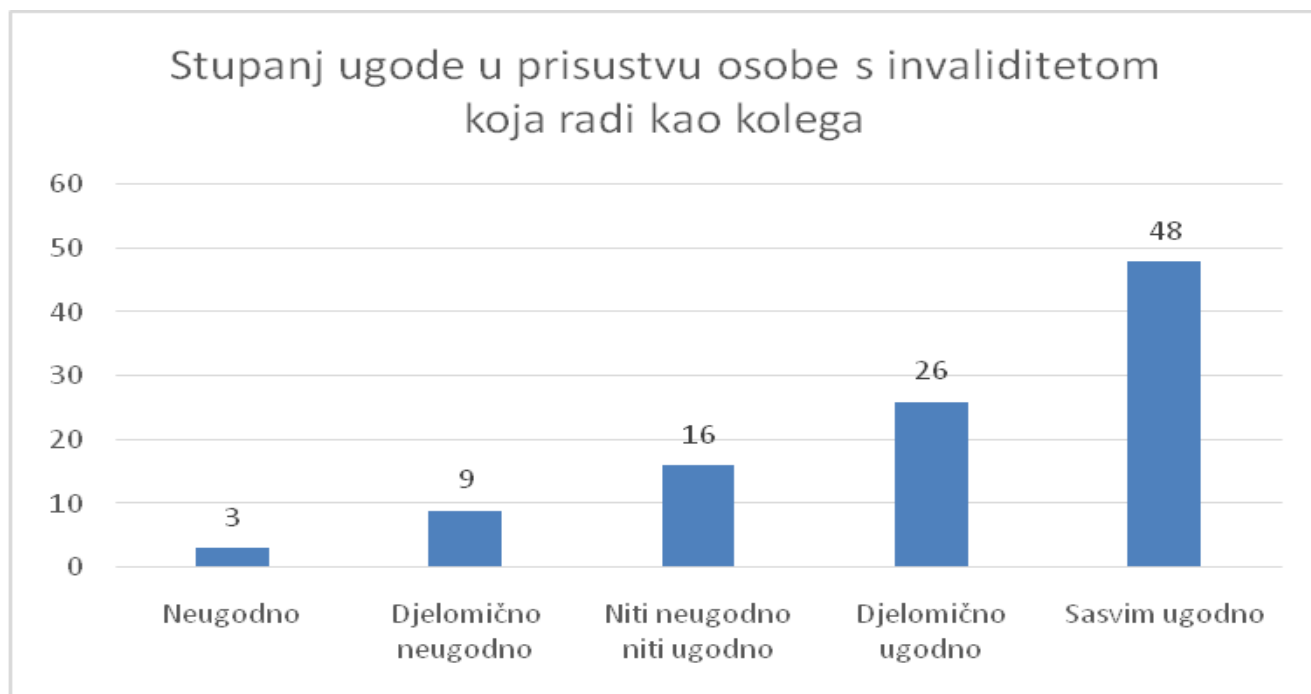
Grafikon 5: Stupanj ugone u prisustvu osobe s invaliditetom koja radi kao nadređeni ispitanicima



Izvor: djelo autorice na temelju istraživanja

Na tvrdnju 'Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš nadređeni osjećate se' 37 ispitanika odgovorilo je da bi se osjećalo sasvim ugodno, 25 ispitanika osjećalo bi se djelomično ugodno, a 3 ispitanika izrazila su mišljenje da bi se osjećali neugodno da je njihov nadređeni osoba s invaliditetom.

Grafikon 6: Stupanj ugone u prisustvu osobe s invaliditetom koja radi kao kolega ispitanicima



Izvor: djelo autorice na temelju istraživanja

Na tvrdnju 'Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš kolega osjećate se' najveći broj ispitanika, njih 48 mišljenja je da bi se osjećali sasvim ugodno, 26 ispitanika osjećalo bi se djelomično ugodno, dok 9 ispitanika osjećalo bi se djelomično neugodno, a samo 3 ispitanika osjećalo bi se neugodno u prisustvu osobe koja radi kao njihov kolega, a ima određeni stupanj invaliditeta.

4.3. Ograničenja provedenog istraživanja i preporuke

Prilikom provedbe ovoga istraživanja postojala su određena ograničenja. Može se reći da su sva ograničenja usko povezana jer nastaju u koracima provedbe samoga istraživanja.

Kao prvo ograničenje može se navesti manjak iskustva i informacija pri izradi anketnog upitnika. Kako bi anketni upitnik ovoga tipa bio kvalitetnije izrađen a time i tvrdnje bolje oblikovane, potrebno je više iskustva u izradi i više informacija o samom procesu kreiranja anketnog upitnika. Anketni upitnik je korišten kao metoda prikupljanja podataka te je bio postavljen na

internet, točnije na društvenu mrežu Facebook te je pošiljan direktno ispitanicima putem elektroničke pošte.

Anketni upitnik ispunjen je od strane 102 ispitanika te anketar prilikom provođenja ankete nije imao nikakav utjecaj na odgovore ispitanika. Osim malog broja ispitanika, riječ je o osobama mlađe starosne dobi pa se može zaključiti da su to većinom mladi ljudi u godinama kada se tek počinju razvijati stavovi i svijest o osobama sa invaliditetom, što znači nedovoljno znanje potrebno za kvalitetnu obradu teme iako kao velika skupina posjeduju relevantno mišljenje.

Jedno od ograničenja može biti iskrenost ispitanika i njihovoj sposobnosti da korektno odgovore na postavljena pitanja. Vrijednost upitnika se dovodi u pitanje jer su sva postavljena pitanja u ovom upitniku zatvorenog tipa odgovora gdje su ispitanicima ponuđeni višestruki odgovori. Nedostatak pitanja zatvorenog tipa odgovora jest što ograničava razmišljanje ispitanika u postavljenom pitanju te prisiljava ispitanika da odgovori onako kako možda zaista ne misli, već daje odgovor u skladu s njegovim slaganjem s ponuđenim odgovorima te iako je ispitanik određeni odgovor označio, možda u skladu s tim ne djeluje. Sukladno tome, postoji mogućnost da su dobiveni rezultati drugačiji od stvarnog stanja. Pitanja u ovom istraživanju nisu složena, jednostavno su formulirana kako bi se privuklo što više ispitanika na ispunjavanje anketnog upitnika.

Nedostatak provođenja ankete putem elektroničke pošte ili društvene mreže je slab broj odaziva na anketu što znači ulaganje više aktivnoga vremena u traženju ispitanika te traženju odgovarajućih kanala za plasiranje ankete. Prednost anketiranja putem Facebook-a je minimalan trošak slanja, malen trošak dizajniranja anketnog upitnika, izrazito malen trošak provedbe ankete.

Uz dobro određen problem istraživanja, dobro konstruiran i provjeren upitnik, reprezentativan uzorak ispitanika i uz konkretno prikupljanje i prikladnu analizu podataka, anketom se može doći do kvalitetnih informacija. Ukoliko su pitanja jasno i precizno postavljena, anketa se može, kao u ovom slučaju, obavljati pismenim putem jer ispitanicima nije potrebna pomoć pri rješavanju ankete.

Dodatnim ograničenjem može se smatrati i osjetljivost skale Likertovog tipa. Korištena je skala s rasponom od 1 do 5, iako bi vjerojatno preciznije rezultate pokazala skala s rasponom od 1 do 7 ili čak od 1 do 9.

5. ZAKLJUČAK

U suvremeno poslovno doba društveno odgovorno poslovanje predstavlja koncept koji se razvio kao nastavak ideje o održivom razvoju, a povezan je s promijenjenom percepcijom uloge poduzeća u društvu od strane ključnih dionika. Riječ je o procesu koji je usmjeren na postizanje ravnoteže između gospodarskih i društvenih zahtjeva kako bi se ostvarilo zadovoljavanje potreba sadašnje generacije bez ugrožavanja budućih generacija. Suvremeno shvaćanje društveno odgovornog poslovanja odnosi se na aktivnosti poduzeća koje podrazumijevaju brigu za okoliš i društvo, a koje su u interakciji s dionicima na dobrovoljnoj razini.

U današnje vrijeme poduzeća, osviješteni dionici, javne organizacije ali općenito i društvo sve više prihvaćaju ideju o društveno odgovornom poslovanju kao temelj konstruktivne uloge poduzeća u društvu. Iz perspektive ekonomske moći kao resursa koje poduzeće ima na raspolaganju društveno odgovorno poslovanje postaje temeljni dio održivog razvoja gospodarstava u svijetu. Osim Europske Unije brojni specifični čimbenici utjecali su na usvajanje društvene odgovornosti u hrvatskom gospodarstvu. U poslovnom okruženju ponašanje sudionika će se korigirati uz pomoć poslovne etike koja je skup načela i normi. Ta načela i norme usmjerene su na dobrobit svih ljudi, a temelje se na općim ljudskim vrijednostima. Poslovna etika povezana je s pojedincima koji rade u organizacijama, a društveno odgovorno poslovanje povezano je s organizacijama i načinom na koji stvaraju vrijednost unutar društva.

U procesu razvoja društveno odgovornog poslovanja u poduzećima upravo su osobe s invaliditetom i osobe sa smanjenim intelektualnim sposobnostima oduvijek bile marginalizirane u društvu. Tek se u novije doba, kroz razvoj takozvanih socijalnih modela invaliditeta i modela ljudskih prava, počelo pristupati tim populacijama kao aktivnim i ravnopravnim sudionicima društva. Osobe s invaliditetom predstavljaju skupinu kojoj je potrebna potpora društva kako bi se u što većoj mjeri uključile u društvo i svijet rada.

U procesu uključivanja osoba s invaliditetom i osoba sa smanjenim intelektualnim sposobnostima u radnu okolinu veoma je bitna Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, dokument koji objedinjuje sva prava koja imaju osobe sa invaliditetom. Republika Hrvatska

potpisnica je brojnih dokumenata, kako međunarodnih tako i domaćih, kojima promovira socijalno uključivanje osoba s invaliditetom. Isto je također vidljivo u zakonima i pravilnicima koje vlada donosi. Spomenuta Konvencija o pravima osoba s invaliditetom veoma je bitna i ima utjecaj na razvijanje odnosa i komunikacije s osobama s invaliditetom te osobama sa smanjenim intelektualnim sposobnostima. Ustavom Republike Hrvatske izravno se jamči posebna državna skrb u zaštiti osoba s invaliditetom te njihovo uključivanje u društveni život, ali je očigledno kako u praksi nije tako. U procesu zapošljavanja osoba sa invaliditetom bitan je Hrvatski zavod za zapošljavanje koji predstavlja javnu ustanovu koja je u vlasništvu Republike Hrvatske te je ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, pokušava u svom radu stvoriti uvjete za uključivanje osoba s invaliditetom u svijet rada i to kroz procese profesionalne rehabilitacije te kroz pakete mjera upravo za tu skupinu osoba.

S namjerom dokaza postojanja važnosti inkluzije osoba s invaliditetom i osoba s intelektualnim poteškoćama u radnu okolinu za studente provedeno je istraživanje o povezanosti spomenutih čestica. Istraživanje je pokazalo da su ključni razlozi nezaposlenosti osoba sa invaliditetom predrasude poslodavaca te neprilagođenost radnog mjesta i nedostatak potpore na radnom mjestu. Stoga, ističu ispitanici je najvažnije podići svijest poslodavaca o radnim potencijalima osoba s invaliditetom. Veoma je bitno i organizirati kampanje koje će promovirati rad osoba s invaliditetom te stjecanje dodatnog znanja i vještina.

Anketom se došlo do spoznaje da je državna i lokalna vlast odgovorna za promicanje interesa osoba s invaliditetom u radnoj okolini. Ispitanici su se složili da u Hrvatskoj postoje predrasude prema osobama s invaliditetom te da su svi članovi društvene zajednice odgovorni za promicanje interesa osoba s invaliditetom s obzirom da su radni potencijali osoba s invaliditetom jako malo iskorišteni.

POPIS KORIŠTENIH IZVORA

1. Aleksić, A. (2007.), Poslovna etika-element uspješnog poslovanja, *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, 5(1): 419-429.
2. Bebek, B., Kolumbić, A. (2005.), *Poslovna etika*, Sinergija, Zagreb
3. Bačun, D., Matešić, M., Omazić, M. A. (2012.), *Leksikon održivog razvoja*, Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj, Zagreb
4. Carroll, A. B. (1991.), The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, 34(4): 39-48.
5. Dujanić, M. (2003.), Poslovna etika u funkciji managementa, *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, 21(1): 53-63.
6. European Commission (2001.), Green paper: Promoting a European framework for corporate social responsibility, European Commission, http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.htm, pristupljeno: 1. 9. 2020.
7. Haken, R. (2009.), Održivi razvoj u Europi, Samostalna služba za socijalno partnerstvo, <http://socijalno-partnerstvo.hr/zajednicki-savjetodavni-odbor-eu-rh/sastanci/>, pristupljeno: 1. 9. 2020.
8. Hall, E. (2010.), Spaces of social inclusion and belonging for people with intellectual disabilities, *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(1): 48-57.
9. Hrvatska udruga poslodavaca (2014.), Društveno odgovorno poslovanje za sve (DOP za sve), Hrvatska udruga poslodavaca, <https://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/Petra%20Senti%C4%87/Prirucnik%20DOP%20H R.pdf>, pristupljeno: 1. 9. 2020.

10. Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj - HRPSOR, <https://www.hrpsor.hr/>, pristupljeno: 1. 9. 2020.
11. Hrvatski zavod za zapošljavanje - HZZ, <https://www.hzz.hr/>, pristupljeno: 01.09.2020.
12. Kovačević, Lj. (2014.), Zaštita osoba s invaliditetom od diskriminacije u području zapošljavanja s naglaskom na srpsko zakonodavstvo i praksu, *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku*, 30(2): 57-76.
13. Leutar, Z., Buljevac, M. (2012.), Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 21(1): 79-100.
14. Leutar, Z., Milić Babić M. (2008.), Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj, *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja*, 46(2): 161-186.
15. Leutar, Z., Babić, Z. (2010.), Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske, *Socijalna ekologija : časopis za ekološku misao i sociologijska istraživanja okoline*, 19(2): 195-214.
16. Marinić, M. (2007.), Jesu li osobe s invaliditetom 'Invalidi'? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba izjednačavanja mogućnosti, *Institut društvenih znanosti Ivo Pilar*, 1-2(93-94): 119-221.
17. Marković, M. (2012.), Poslovna sposobnost kao univerzalno ljudsko pravo i determinanta društvenog položaja lica sa mentalnim invaliditetom, *Stanovništvo*, 50(2): 65-83.
18. NN (2007.), *Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom*, 6/2007, Narodne novine, Zagreb
19. Omazić, M. A. (ur.) (2012.), *Zbirka studija slučaja društveno odgovornog poslovanja*, Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj, Zagreb

20. Organisation for Economic Cooperation and Development (2001.), Policies to Enhance Sustainable Development, OECD, <http://www.oecd.org/greengrowth/1869800.pdf>, pristupljeno: 1. 9. 2020.
21. Ostojić Baus, J. (2018.), Kombinirana socijalna politika prema osobama s invaliditetom - podrška socijalnom modelu invaliditeta, *Revija za socijalnu politiku*, 25(1): 49-65.
22. Pavić-Rogošić, L. (2012.), Društveno odgovorno poslovanje (DOP), Odraz, <http://www.odraz.hr/media/21845/dop.pdf>, pristupljeno: 1. 9. 2020.
23. Pavić-Rogošić, L. (2010.), Održivi razvoj, Odraz, http://www.odraz.hr/media/21831/odrzivi_razvoj.pdf, pristupljeno: 1. 9. 2020.
24. Rupčić, N. (2007.), Društvena odgovornost: više od trenda, *Poslovni magazin*, 5(9): 36-39.
25. Tafra-Vlahović, M. (2011.), Odnosi s javnostima i korporacijska odgovornost u Hrvatskoj, *MediAnali: međunarodni znanstveni časopis za pitanja medija, novinarstva, masovnog komuniciranja i odnosa s javnostima*, 5(10): 107-126.
26. Vajda Halak, Ž., Romić, D., Kolar, J. (2014.), Uloga Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u socijalnoj integraciji osoba s invaliditetom, *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku*, 30(2): 393-403.
27. Van Marrewijk, M. (2003.), Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion, *Journal of Business Ethics*, 44(2): 95-105.
28. Vrdoljak Raguž, I., Hazdovac, K. (2014.), Društveno odgovorno poslovanje i hrvatska gospodarska praksa, *Oeconomica Jadertina*, 4(1): 40-58.
29. United Nations, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>, pristupljeno: 1. 9. 2020.
30. Wasserbauer, B., Novaković, P., Vučetić, M. (2011.), Akademska zajednica u razvoju i promoviranju društveno odgovornog poslovanja, *Učenje za poduzetništvo*, 1(1): 95-104.

31. World Health organization, The World Bank (2011.), World report on disability, https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf, pristupljeno: 1. 9. 2020.
32. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom - ZOSI, <https://www.zosi.hr/>, pristupljeno 1. 9. 2020.

POPIS SLIKA

Slika 1: Piramida društveno odgovornog poslovanja	9
---	---

POPIS TABLICA

Tablica 1: Pregled ključnih događaja koji su utjecali na razvoj društveno odgovornog poslovanja	5
Tablica 2: Dobitnici nagrade Indeks Dopa-a u 2018. godini po kategorijama.....	12
Tablica 3: Razine poslovne etike	16
Tablica 4: Stope zaposlenosti osoba sa invaliditetom i omjeri u odabranim zemljama.....	22
Tablica 5: Stope zaposlenosti, udio osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta.....	22
Tablica 6: Socio-demografska obilježja ispitanika u uzorku	33
Tablica 7: Odgovornost promicanja interesa osoba s invaliditetom.....	39

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema razini obrazovanja, prosjek siječanj - srpanj 2020.....	26
Grafikon 2: Razlozi nezaposlenosti osoba s invaliditetom prema mišljenju studenata hrvatskih sveučilišta	35
Grafikon 3: Prilagođenost Hrvatskog obrazovnog sustava potrebama osoba s invaliditetom.....	36
Grafikon 4: Mišljenje studenata o visini kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom	38
Grafikon 5: Stupanj ugode u prisustvu osobe s invaliditetom koja radi kao nadređeni ispitanicima	41
Grafikon 6: Stupanj ugode u prisustvu osobe s invaliditetom koja radi kao kolega ispitanicima .	42

ŽIVOTOPIS KANDIDATKINJE

Osobni podaci:

Ime i prezime: Maja Kovačević, univ. bacc. oec.

Datum i mjesto rođenja: 16. travnja 1993. g., Sisak, Republika Hrvatska

Adresa prebivališta: Jurja Dijanića 2a, Samobor, HR-10430

E-mail: maja.kovacevic200@gmail.com

Tel: +385 95 513 5551

Radno iskustvo:

Kuehne + Nagel

siječanj, 2019. - ožujak, 2020.

National HR Specialist
Hrvatska, Slovenija, Bosna i Hercegovina

svibanj, 2018. - siječanj, 2019.

HR Specialist
Hrvatska

ožujak, 2018. - svibanj, 2019.

HR Asistent
Hrvatska

Obrazovanje:

studeni, 2017. - danas

Ekonomski fakultet Zagreb
Diplomski sveučilišni studij
Smjer: Menadžment

listopad, 2012. - rujan, 2017.

Ekonomski fakultet Zagreb
Preddiplomski sveučilišni studij
Smjer: Poslovna ekonomija

2008. - 2012.

Srednja škola Ivana Trnskoga u Hrvatskoj Kostajnici
Smjer: Opća gimnazija

Znanja i vještine:

Poznavanje rada na računalu:

Poznavanje MS Office paketa, aktivno i svakodnevno korištenje interneta

Jezici:

Engleski jezik - aktivno u govoru i pismu
Njemački jezik - pasivno u govoru i pismu

PRILOG - ANKETNI UPITNIK

Inkluzija osoba s invaliditetom u radnu okolinu

Poštovani,

pred Vama se nalazi anketni upitnik koji za cilj ima ispitati Vaše mišljenje o radnom okruženju u kojem su zaposlene osobe s invaliditetom i smanjenim intelektualnim sposobnostima. Istraživanje se provodi za potrebe izrade diplomskog rada. Sudjelovanje je dobrovoljno i anonimno te se može odustati u bilo kojem trenutku bez navođenja razloga i bez ikakvih posljedica. U istraživanju mogu sudjelovati svi studenti, a samo ispunjavanje upitnika ne traje dulje od 5 minuta.

***Obavezno**

1. **Spol ***

Označite samo jedan oval.

- Muško
 Žensko

2. **Dob u godinama ***

3. **Studijsko usmjerenje ***

Označite samo jedan oval.

- Biomedicina i zdravstvo (dentalna medicina, farmacija, veterinarska medicina i dr.)
 Biotehničke znanosti (agronomija, šumarstvo, prehrambena tehnologija i dr.)
 Društvene znanosti (edukacijsko-rehabilitacijske znanosti, ekonomija, kineziologija, psihologija, pedagogija, pravo i dr.)
 Humanističke znanosti (arheologija, filozofija, povijest, povijest umjetnosti i dr.)
 Interdisciplinarna područja znanosti (geografija, kroatologija i dr.)
 Prirodne znanosti (biologija, fizika, kemija, matematika i dr.)
 Tehničke znanosti (arhitektura, brodogradnja, elektrotehnika, geodezija, strojarstvo i dr.)
 Umjetničko područje (filmska umjetnost, kazališna umjetnost, glazbena umjetnost i dr.)

4. Godina studija *

Označite samo jedan oval.

- 1. godina
- 2. godina
- 3. godina
- 4. godina
- 5. godina
- 6. godina

5. Radni status *

Označite samo jedan oval.

- Zaposlen
- Nezaposlen
- Povremeno zaposlen

6. Prema Vašem mišljenju koji su razlozi nezaposlenosti osoba s invaliditetom? *

Označite samo jedan oval.

- Neadekvatno obrazovanje
- Nedostatak radnog iskustva
- Neprilagođenost radnog mjesta
- Nedostatak potpore na radnom mjestu (asistent)
- Predrasude poslodavaca
- Slabiji radni učinak od osoba bez invaliditeta
- Teškoće dolaska na radno mjesto (arhitektonske barijere)
- Loše prezentiranje znanja i iskustva
- Nemotiviranost
- Nedovoljna angažiranost oko traženja posla
- Nedovoljna informiranost o slobodnim radnim mjestima

7. Da bi se povećao broj zaposlenih osoba s invaliditetom prema Vašem mišljenju potrebno je *

Označite samo jedan oval.

- Organizirati kampanje koje će promovirati rad osoba s invaliditetom
- Podići svijest poslodavaca o radnim potencijalima osoba s invaliditetom
- Propisati strože kazne za poduzeća koja ne zapošljavaju određeni broj osoba s invaliditetom
- Stjecanje dodatnih znanja i vještina
- Podizanje samopouzdanja osoba s invaliditetom
- Bolja prometna povezanost

U narednim tvrdnjama molim Vas izrazite stupanj svojega neslaganja ili slaganja na skali od 1 do 5. Pritom stupnjevi na ljestvici znače:

- 1 – Uopće se ne slažem
- 2 – Djelomično se ne slažem
- 3 – Niti se slažem niti se ne slažem
- 4 – Djelomično se slažem
- 5 – Posve se slažem

8. Obrazovni sustav u Hrvatskoj prilagođen je potrebama osoba sa invaliditetom. *

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Osobe s invaliditetom stječu dovoljnu razinu znanja i vještina koje će im omogućiti zaposlenje. *

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. U Hrvatskoj postoje predrasude prema osobama s invaliditetom. *

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Radni potencijali osoba s invaliditetom maksimalno su iskorišteni. *

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Radno mjesto na kojem radite (ili ste radili) prilagođeno je potrebama osoba s invaliditetom. *

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Na poslu na kojem radite (ili ste radili) osobe s invaliditetom imaju iste mogućnosti napredovanja kao i osobe koje nemaju invaliditet. *

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. **Kvota u visini od 3% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca je dovoljno visoka. ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. **Novčana naknada za neispunjenje kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom iznosi 30% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koju je poslodavac bio dužan zaposliti. Novčana naknada je dovoljno visoka. ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. **Same osobe s invaliditetom odgovorne su za promicanje vlastitih interesa u radnoj okolini. ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. **Osobe s invaliditetom unutar organizacija, udruga odgovorne su za promicanje vlastitih interesa u radnoj okolini. ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. **Lokalna vlast odgovorna je za promicanje interesa osoba s invaliditetom u radnoj okolini.**

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. **Državna vlast odgovorna je za promicanje interesa osoba s invaliditetom u radnoj okolini.**

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. **Članovi obitelji osobe s invaliditetom odgovorni su za promicanje interesa osoba s invaliditetom.***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. **Svi članovi društvene zajednice odgovorni su za promicanje interesa osoba s invaliditetom.***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

U narednim tvrdnjama molim Vas izrazite stupanj ugone vezanu uz osobu s invaliditetom na skali od 1 do 5. Pritom stupnjevi na ljestvici znače:

1 – Neugodno

2 – Djelomično neugodno

3 – Niti neugodno niti ugodno

4 – Djelomično ugodno

5 – Sasvim ugodno

22. **Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš liječnik opće prakse osjećate se ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. **Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš nadređeni osjećate se ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. **Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš kolega osjećate se ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. **Uz osobu s invaliditetom koja radi u prodavaonici osjećate se ***

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. **Uz osobu s invaliditetom koja radi kao Vaš profesor osjećate se**

Označite samo jedan oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>