

Utjecaj društvene odgovornosti poduzeća na zapošljavanje osoba s invaliditetom

Jurjević, Martina

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:536635>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-24**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zadru
Odjel za ekonomiju
Sveučilišni diplomski studij
Menadžment

Martina Jurjević

**Utjecaj društvene odgovornosti poduzeća na
zapošljavanje osoba s invaliditetom**

Diplomski rad

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru

Odjel za ekonomiju

Sveučilišni diplomski studij menadžment (jednopedmetni)

Utjecaj društvene odgovornosti poduzeća na zapošljavanje
osoba s invaliditetom

Diplomski rad

Student/ica:

Martina Jurjević

Mentor/ica:

doc. dr. sc. Jurica Bosna

Zadar, 2024.



Izjava o akademskoj čestitosti

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

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

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

Zadar, 5. srpnja 2024.

Sadržaj

UVOD.....	3
1. DRUŠTVENA ODGOVORNOST PODUZEĆA.....	5
1.1. Temeljni aspekti društvene odgovornosti u poslovanju	6
1.1.1. Ekološka odgovornost	7
1.1.2. Etička odgovornost.....	7
1.1.3. Filantropska odgovornost	8
1.1.4. Ekonomska odgovornost.....	9
1.2. Modeli društvene odgovornosti poduzeća	9
1.3. Izazovi i prepreke društvene odgovornosti	11
1.4. Društvena odgovornost poduzeća u kontekstu zaposlenja OSI	13
2. POJMOVNO ODREĐENJE INVALIDITETA I OSI	15
2.1. Problem terminologije OSI.....	15
2.2. Oblikovanje stereotipa.....	17
2.2.1. Utjecaj stereotipa na zapošljavanje OSI	19
2.3. Pregled povijesnog razvoja položaja OSI	21
2.4. Definiranje OSI U Republici Hrvatskoj.....	24
3. ZAPOŠLJAVANJE OSI I STATISTIČKI PODACI NA RAZINI HRVATSKE I EU 26	
3.1. Opći podaci OSI u RH.....	26
3.2. Statistika zapošljavanja OSI u Republici Hrvatskoj	31
3.3. Statistika nezaposlenosti OSI u Republici Hrvatskoj	36
3.4. Statistika zapošljavanja OSI u EU	41
4. SMJERNICE I MJERE PRILAGODBE RADNOG MJESTA ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA.....	43
4.1. Invaliditet na tržištu rada	43
4.2. Mjere prilagodbe radnog mjesta	44
4.3. Mjere aktivne politike zapošljavanja	45
4.4. Modeli zapošljavanja OSI.....	49
5. RAZVOJ KOMPETENCIJA OSI ZA BOLJU KONKURENTNOST NA TRŽIŠTU RADA.....	52
5.1. Obrazovanje OSI	52
5.2. Profesionalna rehabilitacija OSI.....	53
6. DRUŠTVENA ODGOVORNOST I ZAPOŠLJAVANJE OSI.....	57
6.1. Modeli suradnje između poduzeća i OSI za ojačavanje tržišne konkurentnosti ...	57

6.2. Primjer integracije.....	60
6.2.1. Hrvatska	60
6.2.2. Svijet	63
DISKUSIJA	65
ZAKLJUČAK.....	67
POPIS LITERATURE	69
POPIS SLIKA.....	77
POPIS TABLICA	78
POPIS GRAFIKONA.....	79

POSVETA

Ovaj diplomski rad posvećujem svojim roditeljima, čija ljubav, podrška i nesebično zalaganje predstavljaju temelj svih mojih uspjeha. Hvala vam što ste uvijek vjerovali u mene.

Posebnu zahvalnost dugujem svom mentoru, koji je uvijek bio dostupan i spreman pomoći.

Također, zahvaljujem se svim profesorima koji su mi tijekom studija prenijeli svoje stručno znanje i pripremili me za budući rad.

Sažetak

Ovaj diplomski rad istražuje utjecaj društvene odgovornosti poduzeća na zapošljavanje osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: OSI). Cilj rada je analizirati temeljne aspekte i modele društvene odgovornosti u poslovanju te identificirati izazove i prepreke u njenoj primjeni, s posebnim fokusom na zapošljavanje OSI. U istraživanju se koriste statistički podaci o zapošljavanju OSI na razini Hrvatske i Europske unije te se analiziraju smjernice i mjere prilagodbe radnih mjesta. Posebna pažnja posvećena je razvoju kompetencija OSI kroz obrazovanje i profesionalnu rehabilitaciju. U završnom dijelu rada, prikazani su primjeri integracije društvene odgovornosti u zapošljavanje OSI kroz izabrane primjere i modele suradnje. Rezultati istraživanja ukazuju na važnost prilagodbe radnog mjesta i kontinuirane podrške za uspješnu integraciju OSI na tržište rada. Zaključeno je da društvena odgovornost poduzeća može značajno doprinijeti povećanju zaposlenosti OSI te poboljšanju njihove radne učinkovitosti i socijalne uključenosti.

Ključne riječi: društvena odgovornost poduzeća, zapošljavanje osoba s invaliditetom, prilagodba radnog mjesta, profesionalna rehabilitacija

Abstract: The impact of corporate social responsibility on the employment of people with disabilities

This master thesis examines the impact of corporate social responsibility (in the following text: CSR) on the employment of people with disabilities (in the following text: PWD). The aim of the study is to analyze the fundamental aspects and models of CSR in business and identify challenges and obstacles to its implementation, with a special focus on employing PWD. The research utilizes statistical data on the employment of PWD in Croatia and the European Union and analyzes guidelines and measures for workplace adjustments. Special attention is given to the development of PWD's competencies through education and professional rehabilitation. The final part of the thesis presents examples of CSR integration in employing PWD through case studies and collaboration models. The research findings indicate the importance of workplace adjustments and continuous support for the successful integration of PWD into the labor market. It is concluded that CSR can significantly contribute to increasing the employability of PWD and improving their work efficiency and social inclusion.

Keywords: corporate social responsibility, employment of people with disabilities, workplace adjustment, professional rehabilitation

UVOD

U suvremenom poslovnom svijetu, društvena odgovornost poduzeća (u daljnjem tekstu: DOP) postaje sve značajniji faktor u oblikovanju poslovnih strategija i politika. Razumijevanje kako DOP utječe na različite aspekte poslovanja, uključujući zapošljavanje OSI, ključno je za stvaranje inkluzivnog i pravednog radnog okruženja.

Predmet ovog diplomskog rada je proučavanje utjecaja DOP strategije na zapošljavanje OSI, s naglaskom na konkretne prakse koje potiču ili ograničavaju njihovu integraciju na tržište rada.

Svrha ovog istraživanja je detaljno istražiti načine kako prakse DOP – a mogu poslužiti kao alat za promicanje ili ograničavanje zapošljavanja OSI. Cilj je identificirati ključne čimbenike koji utječu na uspješnost tih praksi te analizirati kako se one mogu optimizirati u stvarnom poslovnom okruženju. Ovaj diplomski rad nastoji produbiti razumijevanje uloge DOP – a u oblikovanju inkluzivnog radnog okruženja, što je od vitalne važnosti za ekonomski i društveni razvoj.

Ovim radom će se odgovoriti na sljedeća istraživačka pitanja:

1. Kako društveno odgovorne inicijative poduzeća direktno utječu na zapošljavanje OSI?
2. Koji su konkretni primjeri praksi DOP – a koje pokazuju najznačajniji pozitivan utjecaj na uključivanje OSI u radnu zajednicu?
3. Koje prepreke ili izazovi postoje prilikom primjene DOP praksi?
4. Kako osobne i profesionalne karakteristike OSI utječu na njihove odluke pri odabiru poslodavca?
5. Kako se prakse DOP – a razlikuju u različitim sektorima i veličinama poduzeća u kontekstu zapošljavanja OSI?

Diplomski rad se sastoji od šest cjelina. Prva cjelina razmatra temeljne aspekte društvene odgovornosti u poslovanju, uključujući pristupe, modele i izazove s kojima se poduzeća susreću. Druga cjelina je posvećena pojmovnom određenju invaliditeta i OSI, te problemima terminologije i stereotipa koji utječu na zapošljavanje OSI, dok treća cjelina analizira zapošljavanje OSI i statističke podatke na razini Hrvatske i Europske unije. Četvrta cjelina obrađuje smjernice i mjere prilagodbe radnog mjesta za suzbijanje diskriminacije na tržištu

rada, a peta cjelina govori o razvoju kompetencija OSI za bolju konkurentnost na tržištu rada, s naglaskom na obrazovanje i profesionalnu rehabilitaciju. Šesta, zadnja cjelina, donosi primjere integracije društvene odgovornosti u zapošljavanje OSI kroz izabrane primjere i modele suradnje između poduzeća i OSI.

Prilikom izrade ovog diplomskog rada provedeno je teoretsko istraživanje gdje je korištena literatura prikupljena putem različitih knjiga, članaka, stručnih i znanstvenih radova, kao i internetskih stranica. Metodologija ovog istraživanja obuhvaća korištenje općih i specifičnih metoda istraživanja, uključujući metode analize i sinteze, indukcije i dedukcije, usporedbe i kompilacije. Ove metode omogućit će sveobuhvatno razumijevanje kako DOP utječe na zapošljavanje OSI, te će pružiti uvid u najbolje prakse koje poduzeća mogu implementirati kako bi postala inkluzivnija i društveno odgovornija.

Kroz ovakav strukturiran pristup, ovaj diplomski rad ima za cilj ponuditi konkretne preporuke i smjernice za poduzeća koja žele poboljšati svoje prakse zapošljavanja OSI kroz društveno odgovorne inicijative. Na taj način, rad će doprinijeti širem razumijevanju i prihvaćanju važnosti DOP – a u stvaranju pravednog i inkluzivnog društva.

1. DRUŠTVENA ODGOVORNOST PODUZEĆA

Društvena odgovornost poduzeća je model samoregulacije poslovanja koji pomaže poduzeću da bude društveno odgovorno prema sebi, svojim dionicima i javnosti. Prema definiciji, DOP se odnosi na skup vrijednosti, djelovanja i aktivnosti organizacije usmjerenih na održiv odnos prema zaposlenicima, zajednici i društvu u kojem posluje. Kroz izražavanje društvene odgovornosti i dobrovoljnosti, poduzeća nastoje unaprijediti društveni razvoj, promovirati poštivanje ljudskih prava, kao i zaštitu okoliša. (Investopedia, 2024.)

Practiciranjem društveno odgovornog poslovanja, također poznatog kao korporativno građanstvo, poduzeća postaju svjesna svog utjecaja na različite aspekte društva; uključujući ekonomske, socijalne i ekološke dimenzije. Uključivanje u društveno odgovoran način poslovanja, znači da poduzeće djeluje na način koji poboljšava društvo i okoliš, umjesto da im šteti. DOP je menadžerski koncept koji opisuje kako poduzeće doprinosi dobrobiti zajednica i društva putem ekoloških i socijalnih mjera. On podrazumijeva da poslovni subjekti dobrovoljno pridonose boljem društvu i čistijem okolišu; kroz interakciju s dionicima i kroz integriranje brige o društvu i okolišu u svoje poslovanje. (Business News Daily, 2023.)

Društveni razvoj se odnosi na “poboljšanje kvalitete života, razvoj lokalnih zajednica te suradnju svih relevantnih dionika, što vodi do transparentnog poslovanja koje rezultira održivošću i kvalitetom.” DOP ima ključnu ulogu u tome kako kupci i ciljana publika percipiraju brendove, a također može pomoći privući zaposlenike i investitore koji daju prioritet ciljevima DOP – a koje je poduzeće postavilo. (Cyberswift, 2022.)

DOP je oblik poslovne samoregulacije s ciljem društvene odgovornosti i pozitivnog utjecaja na društvo. Neki načini na koje poduzeće može prihvatiti DOP uključuju ekološku osviještenost i ekološku odgovornost, promicanje jednakosti, različitosti i inkluzije na radnom mjestu, poštivanje zaposlenika, vraćanje zajednici i osiguravanje da poslovne odluke budu etične. (Investopedia, 2024.)

Ovaj koncept se razvijao od dobrovoljnih odluka pojedinačnih poduzeća do obaveznih regulativa na regionalnim, nacionalnim i međunarodnim razinama. Međutim, mnoga poduzeća odlučuju ići dalje od zakonskih zahtjeva i ugrađuju ideju "činjenja dobra" u svoje poslovne modele. Bitno je naglasiti da je DOP utemeljen na dobrovoljnoj osnovi, s ciljem da, uz očuvanje profitabilnosti, istovremeno omogući stvaranje visokih standarda života za dionike kako izvan, tako i unutar poduzeća. (Cyberswift, 2022.)

Ne postoji jedinstven način na koji poduzeće može prihvatiti DOP model, ali jedno je sigurno – kako bi se percipiralo kao autentično, prakse poduzeća moraju biti integrirane u njegovu kulturu i poslovne operacije. (Investopedia, 2024.)

U današnjem društveno osviještenom okruženju, zaposlenici i kupci pridaju veliku važnost poslovanju s poduzećima koja daju prioritet društveno odgovornom poslovanju. Ovi dionici postaju sve vještiji u prepoznavanju korporativnog licemjerja i neiskrenih pokušaja prikazivanja društvene odgovornosti. Iz tog razloga, ključno je da poduzeća prepoznaju važnost autentičnog DOP-a kako bi mogla ostati konkurentna; posebno na međunarodnom tržištu, gdje su očekivanja i standardi često još viši, nego na domaćem. Implementacija učinkovitih DOP strategija ne samo da poboljšava reputaciju poduzeća, već također doprinosi dugoročnoj održivosti i profitabilnosti, stvarajući pozitivan utjecaj na zajednicu i okoliš. (Investopedia, 2024.)

Kako bi se osigurala autentičnost DOP – a, poduzeće treba temeljito razmotriti svoje temeljne vrijednosti, poslovnu misiju i ključna pitanja koja su relevantna za njegove operacije. Nakon toga, treba odrediti koje inicijative najbolje odgovaraju njegovim ciljevima i korporativnoj kulturi. Ovaj proces može se provesti interno, kroz suradnju različitih odjela unutar poduzeća, ili angažiranjem treće strane za provođenje sveobuhvatne procjene. Kroz pažljivo usklađivanje DOP inicijativa s poslovnim ciljevima i kulturom, poduzeće može postići autentičnost i izgraditi dugoročno povjerenje među svojim dionicima. (Business News Daily, 2023.)

1.1. Temeljni aspekti društvene odgovornosti u poslovanju

DOP obuhvaća niz temeljnih aspekata koji omogućuju tvrtkama da ostvare održiv i pozitivan utjecaj na društvo. Ti aspekti uključuju ekološku, etičku, filantropsku i ekonomsku odgovornost. Kroz ove komponente, poduzeća mogu oblikovati strategije koje ne samo da zadovoljavaju njihove poslovne ciljeve, već i doprinose dobrobiti zajednice i okoliša. Razumijevanje i implementacija ovih ključnih aspekata pruža čvrstu osnovu za integraciju DOP – a u svakodnevno poslovanje nekog poduzeća. (Strmečki, 2022.)

1.1.1. Ekološka odgovornost

Ekološka odgovornost poduzeća odnosi se na načelo da organizacije trebaju poslovati na ekološki što prihvatljiviji način. To je jedan od najčešćih oblika DOP – a. Neke tvrtke koriste termin "ekološko upravljanje" kako bi se referirale na takve inicijative. (Čorak, 2022.)

Ekološka odgovornost poduzeća podrazumijeva predanost održivosti i poslovanju koje minimalizira negativan utjecaj na okoliš. Svake godine sve više tvrtki prioritizira održive prakse, obvezujući se na procjenu i smanjenje svog ekološkog otiska u svakoj fazi poslovanja. To uključuje smanjenje emisija stakleničkih plinova, korištenje održivih resursa, izbjegavanje jednokratne plastike i integraciju ekoloških razmatranja u sve operacije. Ova posvećenost ekološkoj odgovornosti ne samo da štiti okoliš, već također pridonosi dugoročnoj održivosti i reputaciji poduzeća. (Harvard Business School Online, 2021.)

Tvrtke koje teže prihvatiti ekološku odgovornost mogu to učiniti na nekoliko načina: (Harvard Business School Online, 2021.)

- Smanjenje štetnih praksi – smanjenje zagađenja, emisije stakleničkih plinova, upotrebe jednokratnih plastika, potrošnje vode i općeg otpada.
- Reguliranje potrošnje energije – povećanje oslanjanja na obnovljive izvore energije, održive resurse i reciklirane ili djelomično reciklirane materijale.
- Otklanjanje negativnog utjecaja na okoliš – sadnja drveća, financiranje istraživanja i donacije organizacijama koje se bave srodnim ekološkim inicijativama.

Ekološka odgovornost također se odnosi na predanost organizacije održivosti i ekološki prihvatljivim operacijama. Kada zaštita okoliša čini dio korporativne misije, ta se predanost može osnažiti poticanjem zaposlenika na djelovanje u skladu s ekološkim načelima. (Strmečki, 2022.)

1.1.2. Etička odgovornost

Etička odgovornost se odnosi na predanost tvrtke da posluje na etičan način, promičući načela ljudskih prava kao što su pravičan tretman svih dionika, uključujući i OSI, poštene trgovinske prakse i jednakost plaća. (Strmečki, 2022.)

Kako bi promicale etičku odgovornost, mnoge tvrtke se zalažu protiv kršenja ljudskih prava poput dječjeg rada, rasne ili spolne diskriminacije, te zagovaraju veće minimalne plaće. (Harvard Business School Online, 2021.)

Slično ekološkoj odgovornosti, postoje načini za promicanje etike unutar tvrtke uključivanjem zaposlenika u taj proces. Etička odgovornost podrazumijeva osiguravanje da organizacija posluje na pravičan i etičan način. Tvrtke koje prihvaćaju etičku odgovornost nastoje prakticirati etičko ponašanje prema svim dionicima, uključujući vodstvo, ulagače, zaposlenike, dobavljače i kupce, kao i OSI. (Strmečki, 2022.)

Tvrtke mogu integrirati etičku odgovornost na različite načine. Na primjer, mogu postaviti vlastiti, viši minimalni standard plaća ako onaj propisan državnim ili federalnim zakonom ne osigurava "dostojan životni standard". Također, tvrtka može zahtijevati da se proizvodi, sastojci, materijali ili dijelovi nabavljaju prema standardima slobodne trgovine kako bi osigurala poštivanje ljudskih prava, radničkih prava i zaštitu okoliša. Integracija ovih praksi ne samo da promiče etičko poslovanje, već također doprinosi stvaranju pozitivnog društvenog utjecaja i podržava održivi razvoj na globalnoj razini. (Harvard Business School Online, 2021.)

U tom kontekstu, mnoge tvrtke imaju uspostavljene procese kako bi osigurale da ne kupuju proizvode koji su rezultat robovskog ili dječjeg rada. To uključuje rigorozne politike i procedure za provjeru lanca opskrbe, suradnju s dobavljačima koji poštuju međunarodne standarde radnih prava te redovitu reviziju i ocjenu usklađenosti s etičkim normama. Ove mjere osiguravaju da tvrtke djeluju u skladu s najvišim standardima društvene odgovornosti i pridonose globalnom naporu zaštite ljudskih prava i dostojanstva radnika. (Benevity, n.d.)

1.1.3. Filantropska odgovornost

Filantropska odgovornost poduzeća odnosi se na ciljeve, svrhe i zadatke kojima tvrtka aktivno doprinosi boljitku društva u cjelini. Doniranje novčanih sredstava iz zarade tvrtke u vrijedne svrhe unutar lokalne zajednice, često putem trustova ili zaklada, predstavlja ključni aspekt korporativne filantropije. (Benevity, n.d.)

Pored vođenja poslovanja na etičan i ekološki prihvatljiv način, organizacije koje se pridržavaju filantropske odgovornosti često izdvajaju dio svoje dobiti za unaprjeđenje društvenog dobra. Dok mnoge tvrtke doniraju organizacijama i neprofitnim udrugama koje podržavaju njihove

misije, druge doniraju za vrijedne svrhe koje nisu izravno povezane s njihovim poslovanjem. Neke tvrtke idu korak dalje stvaranjem vlastitih dobrotvornih trustova ili organizacija kako bi dale svoj doprinos i ostvarile pozitivan utjecaj na društvo. Kroz ove inicijative, organizacije ne samo što ispunjavaju svoju društvenu odgovornost, već i aktivno sudjeluju u izgradnji zajednice, potičući održiv razvoj i poboljšanje kvalitete života širom svijeta. (Harvard Business School Online, 2021.)

1.1.4. Ekonomska odgovornost

Ekonomska odgovornost odnosi se na praksu donošenja financijskih odluka temeljenih na predanosti ostvarivanju pozitivnog utjecaja. Neki uobičajeni primjeri ekonomske odgovornosti uključuju ulaganje u alternativne izvore energije, povećano financiranje obrazovnih programa te podršku lokalnim dobrotvornim organizacijama radi jačanja njihove misije i doprinosa zajednici. (Benevity, n.d.)

Ekonomska odgovornost poduzeća podrazumijeva da se sve financijske odluke podupiru predanošću ostvarivanju pozitivnog utjecaja. Krajnji cilj nije samo maksimizirati profit, već i osigurati da poslovne operacije doprinose pozitivnom utjecaju na okoliš, ljude i društvo. (Benevity, n.d.)

Kako bi održali ekonomsku odgovornost, poslovni lideri se danas suočavaju s izazovom da premašuju tradicionalne strategije uštede troškova. Umjesto toga, oni stavljaju svoju obvezu prema korporativnom građanstvu u središte svih financijskih odluka. To uključuje ne samo osiguravanje profitabilnosti, već i aktivno promicanje održivosti, etičkog poslovanja te doprinosa društvenoj zajednici. Takav holistički pristup ne samo da jača reputaciju tvrtke već i stvara dugoročnu vrijednost za sve dionike, pridonoseći stabilnom i održivom poslovnom modelu. (Harvard Business School Online, 2021.)

1.2. Modeli društvene odgovornosti poduzeća

DOP se može razumjeti kroz različite modele koji odražavaju različite pristupe i prioritete tvrtki prema društvenoj odgovornosti. Ovi modeli služe kao temelj za integraciju društvenih, ekoloških i ekonomskih ciljeva u strategije poslovanja. Dva osnovna pristupa su stockholder

model, koji se fokusira na ekonomske aspekte i interese dioničara, te stakeholder model, koji naglašava šire društvene i ekonomske utjecaje te interese svih relevantnih dionika. Integracija ovih modela omogućuje poduzećima da izgrade održive poslovne prakse koje ne samo da maksimiziraju profit, već također doprinose pozitivnom društvenom utjecaju i dugoročnoj održivosti. (Antolović, 2021.)

1) Stockholder model ili ekonomski model:

Stockholder model ili klasični model “polazi od toga da je poduzeće u privatnom vlasništvu te da za cilj ima isključivo maksimizaciju profita. S obzirom na različite interesne grupe, kao što su zaposlenici, kupci, dobavljači i drugi, društvena odgovornost poduzeća najbolje se manifestira tržišnim transakcijama. Što se pak tiče menadžera, oni svoju društvenu odgovornost najbolje ispunjavaju ako vode računa o financijskim interesima dioničara.” (Buble, 2006., str. 74.)

2) Stakeholder model ili socioekonomski model:

Stakeholder model ili socioekonomski model prepoznaje da poduzeće ima više odgovornosti te da treba služiti cjelokupnoj zajednici, uključujući šire društvene skupine osim dioničara. (Antolović, 2021.)

U “užem smislu, stakeholderi su one grupe o kojima ovisi opstanak poduzeća – dioničari, zaposlenici, kupci, dobavljači i drugi. U širem smislu to su grupe pojedinaca koje mogu utjecati na poduzeće i na koje ono utječe svojim proizvodima, politikama i radnim procesima – grupe od javnog interesa, protestne grupe, lokalna društva, vladine organizacije, trgovačka udruženja, konkurenti, sindikati i tisak.” (Buble, 2006., str. 74.)

DOP u stakeholder modelu znači uzimanje u obzir interesa svih relevantnih stakeholdera. (Buble, 2006.)

Unatoč različitim perspektivama koje nude ova dva modela, važno je istaknuti da oba pristupa pružaju vrijedne smjernice za integraciju društvene odgovornosti u poslovanje poduzeća. Iz svega navedenog, može se zaključiti da odabir određenog modela ovisi o specifičnim ciljevima, vrijednostima te kontekstualnim okolnostima svakog poduzeća, a njihova primjena može značajno doprinijeti ostvarivanju pozitivnog društvenog utjecaja i održivosti poslovanja. (Antolović, 2021.)

Tablica br. 1. prikazuje razlike između ekonomskog i socioekonomskog modela.

Tablica 1. Razlike između ekonomskog i socioekonomskog modela

Izvor: Prikaz autora, Buble 2006., str.76.

Model	Ekonomski model	Stakeholder model
Osnovni naglasak	Maksimizacija profita za dioničare	Služenje široj zajednici i interesima svih stakeholdera
Vlasništvo	Privatno vlasništvo	Višestruki vlasnici i interesne grupe
Cilj	Profitabilnost kao primarni cilj	Zadovoljavanje različitih interesa i dobrobiti svih
Interesne grupe	Dioničari	Zaposlenici, kupci, dobavljači, zajednica i druge skupine
Odgovornost	Fokus na financijskom uspjehu dioničara	Odgovornost prema svim relevantnim interesnim skupinama
Društvena kontrola	Tržišni mehanizmi	Društvena kontrola tržišnih odluka u nekim područjima
Uloga države	Mala uloga države	Aktivna uloga države u poticanju društvene odgovornosti
Primjeri tvrtki	Tržišno orijentirane tvrtke koje maksimiziraju dobit	Tvrtke koje integriraju društvenu odgovornost u sve aspekte poslovanja

Ovaj pregled uspoređuje ključne karakteristike i prioritete ekonomskog (stockholder) modela, koji se usredotočuje na profit i interese dioničara, sa stakeholder modelom, koji uključuje šire društvene interese i odgovornost prema svim relevantnim interesnim skupinama. Svaki od tih modela nudi različite pristupe DOP – u, svaki s vlastitim setom prednosti i izazova.

1.3. Izazovi i prepreke društvene odgovornosti

Jedan od najvećih izazova s kojima se poduzeća suočavaju kada je riječ o DOP – u je nedostatak jasnog i univerzalno prihvaćenog okvira za implementaciju i mjerenje DOP inicijativa. Za razliku od drugih poslovnih funkcija poput financija ili marketinga, DOP ne posjeduje uspostavljeni standardizirani okvir kojeg se poduzeća mogu jednostavno pridržavati. Iz tog razloga, poduzeća često moraju razvijati vlastite strategije i metrike prilagođene svojim specifičnim potrebama, što može biti dugotrajan i financijski zahtjevan proces. (Cyberswift, 2022.)

Također, izazov predstavlja i mjerenje učinkovitosti DOP inicijativa. Dugoročni utjecaji DOP praksi su često kompleksni i teško se kvantificiraju u tradicionalnim poslovnim mjerilima. To

zahtijeva inovativne pristupe i dugoročne strategije za evaluaciju, kako bi se istinski razumio i procijenio doprinos poduzeća društvenoj dobrobiti i održivom razvoju. (Benevity, n.d.)

Drugi značajan izazov je nedostatak transparentnosti i odgovornosti u praksama DOP – a. Ključno je da poduzeća budu otvorena i iskrena o svojim ekološkim i društvenim utjecajima te koracima koje poduzimaju kako bi ih ublažila ili eliminirala. Nažalost, mnoge tvrtke nisu dovoljno transparentne u vezi sa svojim DOP naporima, što može narušiti povjerenje i dovesti do sumnje u njihovu predanost društvenoj i ekološkoj odgovornosti. (Cyberswift, 2022.)

Da bi se prevladao ovaj izazov, poduzeća mogu implementirati snažne sustave upravljanja DOP –om koji pružaju detaljne informacije o njihovim aktivnostima i utjecajima na društvo i okoliš. Isto tako, ključno je uključiti dionike poput investitora, zaposlenika i kupaca kako bi se prikupile povratne informacije i kako bi se mogli unaprijediti DOP napori prema stvarnim potrebama zajednice i društva u cjelini. Ova otvorenost i transparentnost pomažu u jačanju povjerenja i demonstriranju autentičnosti angažmana poduzeća u postizanju društvenih i ekoloških ciljeva. (Business News Daily, 2023.)

Treći izazov predstavlja teškoću u balansiranju kratkoročnih ekonomskih razmatranja s potrebom za implementacijom održivih, dugoročnih DOP inicijativa. U današnjem brzom poslovnom okruženju, poduzeća su pod stalnim pritiskom da generiraju profit i pružaju vrijednost dioničarima. Kao rezultat, neka poduzeća možda oklijevaju ulagati u DOP programe koji ne nude odmah financijski povrat. (Cyberswift, 2022.)

Ovi izazovi naglašavaju kompleksnost integracije DOP – a u poslovne prakse te ističu potrebu da poduzeća ove probleme rješavaju promišljeno i strateški. Učinkovitim rješavanjem ovih izazova, poduzeća mogu unaprijediti svoje DOP napore i pozitivno doprinijeti društvu i okolišu, istovremeno ostvarujući svoje financijske ciljeve. Navedeno zahtijeva angažiranost na svim razinama organizacije, uspostavu transparentnih sustava upravljanja, kao i kontinuirani dijalog s dionicima kako bi se osigurala usklađenost s društvenim i ekološkim standardima te dugoročna održivost poslovanja. (Business News Daily, 2023.)

1.4. Društvena odgovornost poduzeća u kontekstu zaposlenja OSI

Zapošljavanje OSI ima ključnu ulogu u DOP – u te predstavlja važan korak prema ostvarivanju inkluzivnog radnog okruženja. OSI se često suočavaju s raznim izazovima na tržištu rada, uključujući stigmatizaciju, nedostatak prilagođenih radnih mjesta i nedovoljno usklađene vještine s potrebama tržišta rada.

Društvena poduzeća igraju značajnu ulogu u integraciji OSI na tržište rada kroz koncept društvenog poduzetništva. Primjerice, WISE-ovi (Work Integration Social Enterprise), specijalizirana društvena poduzeća za radnu integraciju, usmjereni su na zapošljavanje i obuku osoba u teškoćama na tržištu rada, uključujući OSI. (Defourny, Nyssens, 2012.)

Ovi oblici društvenih poduzeća pružaju podršku OSI kroz trening, socijalnu podršku i prilagođena radna mjesta, omogućujući im razvoj radnih vještina, ekonomsku samostalnost i socijalnu inkluziju. (Defourny, Nyssens, 2012.) Kroz njihovu društvenu misiju, ova poduzeća usmjeravaju se na zadovoljenje potreba i kapaciteta svojih zaposlenika, stvarajući okruženje koje omogućuje OSI uspješno obavljanje posla. (Saunders, 2008.)

Unatoč naporima društvenih poduzeća, OSI su često prisiljene raditi u neintegriranim uvjetima koji im ne pružaju potpunu ekonomsku samostalnost i neovisnost. Glavne prepreke na tržištu rada za OSI uključuju stigmatizaciju od strane poslodavaca, visoke troškove prilagodbe radnih mjesta, nedovoljnu učinkovitost kvotnog sustava za zapošljavanje OSI te nedostatak adekvatne edukacije i usklađenosti vještina s potrebama tržišta rada. (Marković i sur., 2017.)

Neki načini na koje poduzeća mogu prakticirati DOP u kontekstu zapošljavanja OSI su: (Miethlich, Šlahor, 2018.)

- 1. Inkluzivno radno okruženje** – poduzeća trebaju stvoriti radno okruženje koje je prilagođeno OSI. To uključuje prilagodbu radnih prostora, tehnologije i alata kako bi se osiguralo da OSI mogu učinkovito obavljati svoj posao. Pristupačnost zgrada, ravnopravan pristup informacijama i podrška za posebne potrebe ključni su elementi inkluzivnog radnog okruženja.
- 2. Obuka i mentorstvo** – poduzeća trebaju osigurati posebne programe obuke i mentorstva za OSI. Ovi programi trebaju biti prilagođeni njihovim potrebama i omogućiti im stjecanje vještina potrebnih za uspješno obavljanje posla. Kroz mentorstvo, OSI mogu dobiti podršku i usmjeravanje u razvoju karijere.

- 3. Partnerstva s organizacijama za OSI** – suradnja s lokalnim i nacionalnim organizacijama koje se bave OSI može pomoći poduzećima u pronalaženju kvalificiranih kandidata za zapošljavanje. Ove organizacije često pružaju resurse i podršku potrebnu za uspješno integriranje OSI na radnom mjestu.
- 4. Implementacija politika jednakosti i nediskriminacije** – ključno je da poduzeća usvoje jasne politike jednakosti i nediskriminacije koje uključuju OSI. Ove politike trebaju osigurati ravnopravno i pošteno tretiranje OSI u svim aspektima zapošljavanja i radnog okruženja.
- 5. Izvještavanje i transparentnost** – poduzeća bi trebala redovito izvještavati o svojim aktivnostima vezanim uz zapošljavanje OSI. To uključuje praćenje statistika zapošljavanja, stopa zadržavanja, napredovanja i zadovoljstva na poslu među OSI. Transparentnost u ovim aktivnostima ključna je za izgradnju povjerenja s javnošću i dionicima.
- 6. Društveni utjecaj i inicijative** – poduzeća mogu sudjelovati u društvenim inicijativama koje promiču inkluzivno zapošljavanje i podržavaju prava OSI. Navedeno uključuje sudjelovanje u kampanjama podizanja svijesti, podršku lokalnim zajednicama i donacije organizacijama koje se bave OSI.

Zapošljavanje OSI ne samo da doprinosi društvenoj pravdi i inkluziji, već također može biti korisno za poslovanje jer doprinosi raznolikosti radne snage, kreativnosti i inovaciji kroz primjenu DOP strategija. Integracija OSI u radnu zajednicu omogućuje poduzećima da promiču pravednije društvo i ostvaruju pozitivan utjecaj na zajednicu u kojoj posluju. Ukupno gledajući, DOP nije samo moralna obaveza, već i strateški pristup koji može poboljšati konkurentnost poduzeća na tržištu te doprinijeti društvenim promjenama i inkluziji. Ove mjere, poduzeću mogu donijeti brojne koristi, uključujući veću produktivnost, zadovoljnije zaposlenike i bolju reputaciju u zajednici.

2. POJMOVNO ODREĐENJE INVALIDITETA I OSI

Zakon o Registru OSI (NN 63/22, 2022., str.1.) definira OSI kao “osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.”

Unatoč činjenici da bi OSI trebale imati jednaka prava kao i svi drugi, oni nailaze na društvenu dislociranost te su suočeni s posebnim rizicima zaštite, uključujući povećani rizik od nasilja, iskorištavanja i zlostavljanja. Isto tako, oni imaju različite poteškoće u pristupu humanitarnoj pomoći, obrazovanju, sredstvima za život, zdravstvenoj skrbi i drugim uslugama. Mogu im biti uskraćena određena zakonska prava i često su isključeni iz procesa donošenja odluka i mogućnosti vođenja. Suočeni su s višestrukim i složenim oblicima diskriminacije na temelju invaliditeta, ali i na drugim osnovama, što može dovesti do situacija isključenosti. Sve navedeno dovodi do zaključka da OSI nisu homogena skupina.

2.1. Problem terminologije OSI

Terminologija za OSI se tijekom vremena mijenjala, no uvijek je postojala određena doza nesigurnosti da li je novi naziv dobar te hoće li ga OSI prihvatiti. U današnje vrijeme postoji veliki broj različitih definicija kojima se nastoji objasniti ovaj pojam. Ne postoji sporazum oko jedinstvenog te potpuno prikladnog naziva za populaciju OSI te mnogo znanstvenika i stručnjaka sa raznih područja pokušavaju pronaći društveno najprihvatljiviji termin. (Marasović, 2019.)

Pojam „invalid“, koji je najčešće u uporabi, sadrži u sebi vrlo negativnu konotaciju, odnosno izravno stavlja osobu koju se takvom naziva u podređen položaj u odnosu na „normalnu“, uobičajenu, zdravu populaciju. (Marinić, 2007.)

Nadalje, u Rječniku hrvatskoga jezika (Diklić, 2000.) riječ „validan“ ima značenje ispravan, onaj koji vrijedi, dok s druge strane prefiks „in“ ima odrično značenje. Pojam „in-valid“ ili „invalidan“ označava onoga koji nije ispravan, odnosno onoga koji ne vrijedi.

Kako navedena terminologija ima određen negativan prizvuk, zahtijevalo se uvođenje afirmativne terminologije. Upravo iz tog razloga postoje termini kao što su smetnje ili posebne

potrebe. No, unatoč tome, i one u sebi sadrže prizvuk negativnog termina. (Zovko, 1999.) Da bi se objasnio termin OSI koriste se i drugi pojmovi kao što su „hendikep“ ili „hendikepiranost“. Pojam „hendikep“ je engleskog podrijetla te je spoj dviju riječi „hand“ što označava ruku te „cap“ što označava kapu. Ona također ima negativan prizvuk zato što asocira na povijesno težak položaj i siromaštvo invalida, odnosno na vrijeme kad su invalidi pružajući kapu u ruci prosili milostinju kako bi preživjeli. (Zovko, 1999.)

S druge strane, termin „osobe s posebnim potrebama“ također nije idealan. OSI doživljavaju ovaj naziv kao vrlo neprimjeren jer ističu kako oni nemaju nikakve posebne potrebe, odnosno oni ne traže nikakve posebne povlastice za sebe. S tim terminom oni sebe doživljavaju kao populaciju koja je na teret društvu te populaciju koja ima posebne zahtjeve, a onda i velike troškove s kojima bi uvelike opteretili društvenu sredinu. (Zovko, 1999.)

Kako postoji mnogo definicija i neodređenih termina vezanih za pojmove invaliditet, invalidnost i hendikep, navedeno je dovelo do sporog razvoja politike s kojim bi se omogućilo poboljšanje života i životnih uvjeta OSI. Iz tog razloga, 1980. godine, Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) izdala je Međunarodnu klasifikaciju oštećenja, invaliditeta i hendikepa čime je prvi put omogućen precizniji pristup. (Marasović, 2019.)

“Oštećenje je svaki gubitak ili nepravilnost psihološke, fiziološke ili anatomske građe ili funkcije. Invaliditet je korak dalje od oštećenja. Naglasak je stavljen na riječ "aktivnosti", jer invaliditet karakteriziraju ispadi ili manjkavosti u izvođenju određenih aktivnosti u svakodnevnom životu.” (Marinić, 2007., str. 202)

“Invaliditet je ograničenje, smanjenje ili nemogućnost sposobnosti (koje proizlazi iz zdravstvenog oštećenja) izvršenja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi osobe i odnosi se na sposobnosti, u obliku složenih aktivnosti i ponašanja, koje su općenito prihvaćene kao bitni sastojci svakodnevnog života.” (Benjak i sur., 2013., str. 91)

“Hendikep je poteškoća pojedinca, nastala zbog nekog oštećenja ili invaliditeta, koja ograničuje ili sprječava izvršenje funkcije koja je za toga pojedinca normalna ovisno o dobi, spolu te socijalnim i kulturnim činiocima.” (Marinić, 2007., str. 202)

S ovakvom definicijom invaliditeta naglasak se stavlja na ograničenje izvršavanja neke aktivnosti te kao uzrok tome navodi se neko zdravstveno oštećenje. Iz tog razloga, 1986. godine, Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) nadopunjuje prvobitnu definiciju, te prema novoj

definiciji, OSI su osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s negativnim utjecajima i preprekama u okolini mogu sprječavati puno i ravnopravno sudjelovanje osoba u društvu s drugima. (Benjak i sur., 2013.)

Navedeno definiranje pojma invaliditeta ne odnosi se samo na oštećenje i dijagnozu, nego i na potpuno funkcioniranje osobe i njezinu interakciju s okolinom. Na taj način odgovornost se postavlja i na društvo koje treba napraviti odgovarajuće preinake koje su potrebne za potpuniju integraciju OSI. (Benjak et al., 2013.)

Jednu od novijih definicija donosi UN Konvencija o pravima OSI (NN 6/07) koja ističe kako je "invaliditet ustvari razvojni proces koji nastaje međudjelovanjem osobe s oštećenjima i preprekama koje nastaju iz stajališta okoline i iz prepreka koje postoje u okolišu, a rezultat je nemogućnost punog i učinkovitog sudjelovanja u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugim ljudima." (Franić, 2021., str. 1)

2.2. Oblikovanje stereotipa

Oblikovanje stereotipa o OSI igra ključnu ulogu u njihovoj socijalizaciji, posebno u kontekstu profesionalne samoodređenosti i zapošljavanja. Zapošljavanje svakome omogućuje financijsku neovisnost, a OSI ne samo da omogućava neovisnost, već također normalizira njihov svakodnevni život i proširuje njihove socijalne veze. (Granjon et al., 2023.)

Unatoč naporima za promicanje zapošljavanja OSI putem državnih politika socijalne zaštite, postoje brojne prepreke u njihovoj provedbi. Preliminarna analiza različitih znanstvenih radova ukazuje na nedostatak socioloških istraživanja u ovom području, a aktualni izazovi na tržištu rada, pogoršani pandemijom COVID-19, zahtijevaju dodatno istraživanje. (Makovica, 2020.)

Studije koje analiziraju pitanja invaliditeta obuhvaćaju povijesne aspekte socijalne zaštite OSI, suvremene prakse njihovog uključivanja te rasprave o socijalnom građanstvu u kontekstu urbanizacije. Američki sociolog Walter Lippmann uveo je pojam "stereotip" u znanstvenu upotrebu, definirajući ga kao obrazac percepcije, filtriranja i tumačenja informacija prihvaćenih u povijesnoj zajednici prilikom prepoznavanja i priznavanja svijeta oko sebe, na temelju prethodnog društvenog iskustva. (Makovica, 2020.)

Stereotipni obrasci kroz povijest su razmatrani u djelima G. Allporta, T. Adorna, B. Davisa, T. Shibusatani i drugih autora koji su radili unutar teorija društvenog biheviorizma, fenomenologije, simboličkog interakcionizma i socijalnog konstruktivizma. Kasnije, znanstvenici su počeli istraživati stereotip kao specifičan uvjet za formiranje slike ljudskog svijeta, dok je stigma, kao društvena oznaka koja konstruira situaciju u kojoj se pojedinac smatra nesposobnim za puni društveni život, opisao I. Goffman u svom djelu "Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity." (Makovica, 2020.)

Važno je razumjeti da stereotipi o OSI utječu na njihovo iskustvo i integraciju u društvo. Ključni aspekti formiranja stereotipa o invaliditetu mogu se identificirati u 3 glavna područja: političkom, ekonomskom i sociokulturnom. Političko područje obuhvaća modele invaliditeta koji dominiraju državnom socijalnom politikom i važećim zakonodavstvom u području zapošljavanja i socijalne zaštite OSI. Ekonomsko područje uključuje pitanja društvenog blagostanja OSI, rizike povezane s državnom kontrolom poduzeća te ekonomske faktore koji utječu na formiranje stereotipnih percepcija među poslodavcima. Sociokulturno područje obuhvaća povijesne tradicije, razinu obrazovanja i odgoja stanovništva, kao i diskurs o invaliditetu u medijima. (Zovko, 1999.)

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji (WHO), gotovo 16% svjetske populacije ima neki oblik invaliditeta. Unatoč pravnoj zaštiti OSI, one su i dalje snažno stigmatizirane. OSI se suočavaju s poteškoćama u potpunom uključivanju u društvo i suočavaju se kako s direktnom, tako i s indirektnom diskriminacijom. (World Health Organization, 2023.)

Na primjer, djeca s invaliditetom imaju manje pristupa redovitim školama u usporedbi s djecom s tipičnim razvojem, a odrasle OSI su manje zaposlene od onih bez invaliditeta. Invaliditet je povezan s negativnim vjerovanjima i osjećajima, uključujući stereotip niskog statusa. Za istraživanje stereotipa o invaliditetu mnoga su istraživanja koristila okvir modela sadržaja stereotipa. Prema tom modelu, stereotipi društvenih skupina temelje se na dvije osnovne dimenzije: toplini (npr. ljubazan, prijateljski nastrojen) i kompetenciji (npr. sposoban, vješt). Prema ovom okviru, OSI su općenito široko prosuđivane kao "ljubazni, ali nekompetentni". (SCM; Fiske & Bai, 2020.; Fiske et al., 2002.)

Ova model negativno utječe na društveni status OSI. S jedne strane, negativne procjene kompetencije doprinose njihovom nižem društvenom položaju, dok se s druge strane, OSI često doživljavaju kao ljubazne osobe, što odgovara snažnoj normativnoj zaštiti. Važno je

napomenuti da su istraživanja koja istražuju stereotipe “ljubazni, ali nekompetentni” uglavnom provedena na tipičnim slučajevima invaliditeta, poput osoba u invalidskim kolicima. S obzirom na raznolikost invaliditeta, postavlja se pitanje u kojoj mjeri se ovaj stereotip može primijeniti na sve vrste invaliditeta. (SCM; Fiske & Bai, 2020.; Fiske et al., 2002.)

S više od 1 milijarde OSI diljem svijeta, invaliditet je izuzetno heterogena kategorija koja obuhvaća širok raspon bolesti i poremećaja. Istraživanja koja procjenjuju stereotipe povezane s određenim kategorijama oštećenja ukazala su na određenu varijabilnost sadržaja stereotipa različitih psiholoških i mentalnih poremećaja. Na primjer, dok se osobe s psihotičnim poremećajima percipiraju kao niske na ljubaznosti i kompetenciji, osobe s poremećajima raspoloženja i anksioznosti ocjenjuju se pozitivnije. (SCM; Fiske & Bai, 2020.; Fiske et al., 2002.)

Ključni faktor u stigmatizaciji OSI je povezan s kriterijem (ne)vidljivosti invaliditeta. S obzirom na to da oko 80% OSI ima nevidljivo oštećenje, nevidljivi invaliditeti često potiču nepovjerenje, sumnju i diskriminacijsko ponašanje. Studije ukazuju da je lakše osporiti legitimnost prilagodbe za zaposlenike s nevidljivim oštećenjem, u usporedbi s prilagodbama za zaposlenike s vidljivim invaliditetom, čak i kada su kolege svjesne prirode nevidljivog oštećenja. (Makovica, 2020.)

Uz prepoznavanje ključne važnosti profesionalne samostalnosti i zapošljavanja za OSI, ističe se potreba za daljnjim istraživanjem i promjenama u društvenim normama kako bi se unaprijedila njihova potpuna integracija kako u društvo, tako i na tržište rada. (SCM; Fiske & Bai, 2020.; Fiske et al., 2002.)

2.2.1. Utjecaj stereotipa na zapošljavanje OSI

Stigmatizacija i stereotipi imaju značajan utjecaj na zapošljavanje OSI, često ih sprječavajući da dobiju priliku za rad ili napredovanje na radnom mjestu. Stereotipi su duboko ukorijenjeni u društvenim percepcijama i mogu biti izuzetno štetni za OSI. (Makovica, 2020.)

Neki od ključnih načina na koje stereotipi utječu na zapošljavanje OSI su: (Granjon et al., 2023.)

- 1. Pretpostavke o sposobnostima** – često se pretpostavlja da OSI nisu sposobne obavljati određene poslove ili da ne mogu biti produktivne kao osobe bez invaliditeta. Ovakve predrasude mogu rezultirati time da poslodavci ne žele niti razmotriti kandidate s invaliditetom za određeno radno mjesto, bez ikakvog razmatranja njihovih stvarnih sposobnosti ili iskustva.
- 2. Stigma o teretu** – postoji široko rasprostranjeno mišljenje da će zapošljavanje OSI donijeti dodatne troškove poslodavcu, bilo kroz prilagodbe radnog okoliša, bilo kroz osposobljavanje. Ova percepcija može rezultirati diskriminacijom tijekom procesa zapošljavanja.
- 3. Manjak edukacije i svijesti** – poslodavci često nisu educirani o tome kako se prilagoditi OSI ili ne razumiju različite vrste invaliditeta. To može dovesti do straha od nepoznatog i, kao rezultat, odbijanje zapošljavanja.
- 4. Ograničeni pristup informacijama** – OSI često nemaju pristup istim informacijama o otvorenim radnim mjestima kao i osobe bez invaliditeta. To može ograničiti njihove mogućnosti za traženje posla i napredovanje u karijeri.
- 5. Diskriminacija na radnom mjestu** – čak i kada OSI dobije posao, mogu se suočiti s diskriminacijom na radnom mjestu u obliku nepovoljnih uvjeta rada, manjka profesionalnih mogućnosti ili nepravde u procjeni njihove radne učinkovitosti.
- 6. Pretpostavke o sposobnostima za vođenje** – OSI se često podcjenjuju u pogledu njihove sposobnosti za vođenje ili preuzimanje odgovornih uloga na radnom mjestu, iako je dokazano da su OSI jednako sposobne za obavljanje tih funkcija kao i njihovi kolege bez invaliditeta.
- 7. Nedostatak inkluzivne kulture** – kultura organizacije može biti neprijateljska prema različitostima i ne odražavati vrijednosti uključivanja. To može rezultirati time da OSI osjete da ne pripadaju ili da nisu dobrodošle na radnom mjestu.

Za borbu protiv ovih predrasuda i stereotipa, ključno je podizanje svijesti javnosti, obrazovanje poslodavaca i rad na stvaranju inkluzivnog radnog okruženja koje poštuje različitost te promiče ravnopravne mogućnosti za sve osobe, uključujući i one koji imaju neki oblik invaliditeta. (Makovica, 2020.)

2.3. Pregled povijesnog razvoja položaja OSI

Povijesni razvoj položaja OSI obilježen je različitim društvenim odnosima i percepcijama, kroz različite epohe. “U svim povijesnim razdobljima, zajedničko obilježje je diskriminacija, formiranje negativnih stereotipa te segregacija u društvu. Čovjek je od najranijih razdoblja svoje povijesti imao razvijen nagon za preživljavanjem koji je uključivao lov, borbu s prirodnim nepogodama i ratove. U ovakvim primjerima, OSI bile bi prepuštene same sebi, nezaštićene i promatrane kao teret društva u kojem se nalaze.” (Makovica, 2020., str. 14)

Primjeri surovosti prema OSI, posebice djeci, prisutni su u različitim povijesnim epohama. Na primjer, u drevnoj Grčkoj, kolijevci demokracije i civilizacije, primjenjivane su različite metode za likvidiranje novorođenčadi koja su pokazivala znakove slabosti. Spartanci su djecu ostavljali nekoliko dana na litici, prepuštene same sebi, a oni koji bi preživjeli bili su vraćeni u društvo. Slična praksa događala se i u Ateni, gdje su OSI ostavljane kraj putova i u šumi, bez sustavne njege i brige. (Leutar, 2015.)

“Tijekom srednjeg vijeka (od 5. do 15. stoljeća), odnos prema OSI poboljšao se zahvaljujući utjecaju Katoličke crkve, a definiran je kroz načela samilosti i obaveze pomoći onima u nevolji. Otvarale su se brojne milosrdne ustanove poput “božjih kuća” za one najranjivije. Međutim, osnovni način preživljavanja OSI u ovom razdoblju često je bilo prosjačenje, koje je predstavljalo izvor zarade i mogućnost preživljavanja.” (Makovica, 2020., str. 15)

Prosvjetiteljstvo, s razvojem filozofije i poimanja ljudskog postojanja, raspravljalo je o položaju OSI u društvu. “Radilo se na formiranju pozitivnog stava prema OSI i pokušajima njihovog uključivanja na tržište rada. Ovo uključivanje dogodilo se nakon industrijske revolucije i sve veće potrebe za radnom snagom. Međutim, razvoj specijaliziranih škola dovodio je do efekta segregacije, gdje se OSI izdvajaju iz glavnog društva.” (Makovica, 2020., str. 15)

Tijekom povijesti, život i uključenost OSI često su bili obilježeni etiketiranjem, stigmatizacijom i odbacivanjem u odnosu na ostale pripadnike društva. OSI nisu mogle ravnopravno sudjelovati u sferama društvenog i socijalnog života u antici, srednjem vijeku, renesansi te kasnom 19. stoljeću. Tek od druge polovine 20. stoljeća vidljiv je rad na integraciji OSI u društvene strukture. (Makovica, 2020.)

Iznimno turbulentno razdoblje za OSI bilo je tijekom Drugog svjetskog rata, kada je nacistička ideologija provodila sustavno uništenje slabijih članova društva, a među njima su bile i OSI.

Nakon završetka rata, došlo je do značajnog zaokreta u poimanju položaja OSI. (Makovica, 2020.)

Sedamdesetih i osamdesetih godina 20. stoljeća, razvijen je medicinski model odnosa prema OSI. U tom razdoblju, OSI su prikazane kao jedinice u društvu koje su obilježene vlastitom tragedijom koja ih onesposobljava. Otvoreni su različiti centri za rehabilitaciju gdje se intenzivno radilo na promjeni stanja OSI, s glavnim ciljem omogućavanja "normalnog funkcioniranja kako bi se osoba uklopila u vlastitu zajednicu." U slučaju neuspješnog rehabilitacijskog procesa, OSI bi se izolirale od svojih matičnih zajednica i živjele bi u okruženju koje bi im i dalje pružalo zaštitu, skrb i izbjegavanje bilo kakvih rizika. (Makovica, 2020.)

Ovo razdoblje karakterizira stereotip "o krivnji pojedinca za vlastito stanje te segregacija kao jedino rješenje ako se stanje medicinski ne može ukloniti." Prije prijelaza na socijalni model, postojalo je razdoblje koje se naziva model deficita. Iako je i dalje prevladavao pristup poimanja individualne krivnje, polako se društveno poimanje OSI okretalo prema potrebi njihove integracije u društvo. Navedeno je podrazumijevalo zajedničko druženje učenika redovnih i specijaliziranih škola, ali se ipak nije u potpunosti postigla integracija zbog postojanja odvojenih programa. (Makovica, 2020., str. 16)

Prema Leutaru, nakon sedamdesetih i osamdesetih godina 20. stoljeća, počinje se razvijati socijalni model. Osnovna misao vodilja ovog razdoblja jest da OSI ne gube dostojanstvo ljudskog bića bez obzira na svoj invaliditet. Krivnja za invaliditet i položaj OSI ne stavlja se na njih, već na društvo koje ima barijere u suradnji s njima te koje gradi stereotipe prema njima. Temelj rada s OSI jest njihovo uključivanje u društvo u kojem borave i djeluju. Naglašava se mogućnost participiranja i doprinosa društvu na različite načine. Ovaj model radi na isticanju pozitivnih, a ne negativnih aspekata života OSI. (Leutar, 2015.)

Po prvi put u povijesti, ovo razdoblje prikazuje kako se aktivno radi na uključivanju OSI u njihove zajednice i pronalazi način kako one mogu pridonijeti zajednici. U 21. stoljeću, naglasak je na modelu ljudskih prava koji stavlja naglasak na svakoga građanina, usmjeravajući se na ljudsko dostojanstvo prije medicinskih značajki, kao što je invaliditet. Sve osobe, bez obzira na individualne karakteristike, trebaju imati ravnopravan status i biti uključene u zajednicu. Ovo razdoblje doseglo je svoj vrhunac u pravnom definiranju OSI 2006. godine kada su Ujedinjeni narodi donijeli Konvenciju o pravima OSI. (Leutar, 2015.)

Da bi se bolje razumio razvoj odnosa društva prema OSI, važno je promatrati razvoj paradigmi. Paradigma se definira kao “svijet ideja ili prototip stvarnog svijeta u kojem živimo.” Stereotipi se u najvećoj mjeri temelje na paradigmi. (Makovica, 2020.)

Razlike između ekonomskog i socijalnog modela invaliditeta su prikazane u Tablici 2, što omogućuje dublje razumijevanje pristupa i politika koje utječu na život OSI.

Tablica 2. Razlike u paradigama

Izvor: Izrada autora, Makovica 2020.

Razlike u paradigama	Stara paradigma	Nova paradigma
Definicija invaliditeta	Osoba je ograničena svojim oštećenjem ili stanjem	Osoba zahtijeva prilagodbe da bi obavljala funkcije potrebne za svakodnevni život
Strategija pristupa invaliditetu	Popravljanje osobe – ispravljanje oštećenja	Uklanjanje zapreka, omogućavanje pristupa putem prilagodbi i opće arhitekture, poticanje dobrog osjećaja i zdravlja
Metoda pristupa invaliditetu	Pružanje zdravstvenih, radnih, psiholoških ili rehabilitacijskih usluga	Pružanje potpore, pomažuća tehnologija ili osobni asistent
Izvor intervencija	Stručnjaci kliničari ili pružatelji rehabilitacijskih usluga	Redovni pružatelji usluga, osobe s invaliditetom, usluge informiranja
Prava	Pravo na usluge na temelju stupnja oštećenja	Pravo na prilagodbu je građansko pravo
Uloga osoba s invaliditetom	Objekt intervencije, pacijent, korisnik, predmet istraživanja	Potrošač ili korisnik usluga, osoba s pravima, sudionik istraživanja, donositelj odluka
Domena invaliditeta	Medicinski problem	Sociookolinsko pitanje koje uključuje mogućnost pristupa, prilagodbe i jednakosti

Tablica 2. pruža dublji uvid u evoluciju paradigme koja se odnosi na pristup invaliditetu kroz povijest. Počevši od ranijih vremena kada je dominirao medicinski model koji je invaliditet tretirao kao individualni nedostatak ili problem koji zahtijeva medicinsku intervenciju, razvoj paradigme se s vremenom mijenjao. U suvremenom kontekstu, socijalni model invaliditeta sve više dobiva na važnosti. Ovaj pristup prepoznaje da invaliditet nije samo osobni nedostatak, već i rezultat društvenih, političkih i ekonomskih čimbenika koji utječu na iskustvo OSI.

Novi pristup naglašava nužnost prilagodbe okoliša kako bi se osigurala jednakost pristupa i aktivno sudjelovanje OSI u različitim aspektima društvenog života. Navedeno podrazumijeva stvaranje fizičkog okruženja, ali i kulturnih i društvenih normi koje podržavaju inkluzivnost i

razumijevanje potreba OSI. Osim toga, novi pristup uključuje i promjenu percepcije invaliditeta u javnosti, odnosno smanjenje stereotipa i predrasuda te promicanje poštovanja i uvažavanja svih članova društva. Ovakav holistički pristup podrazumijeva suradnju svih relevantnih dionika – od zakonodavaca i poslodavaca, do civilnog društva i samih OSI, a sve kako bi se mogla osigurati prava i dostojanstvo svih građana, neovisno o njihovim sposobnostima ili izazovima s kojima se suočavaju. (Makovica, 2020.)

2.4. Definiranje OSI U Republici Hrvatskoj

U Hrvatskoj prema 3.članku Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI (NN, 157/13, 152/14 i 39/18) koji je Hrvatski sabor donio na sjednici 13. prosinca 2013. godine OSI definira kao:

1. “Osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.”
2. “Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti je osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti.”
3. “Iznimno, osobom s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti smatra se i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti.” (NN 157/2013, broj dokumenta 3292)

Istovremeno, Hrvatski zavod za javno zdravstvo poziva se na Zakon o Hrvatskom registru OSI (NN, 64/01). Zakonom o Hrvatskom registru OSI (NN, 64/01), donesenom 2001. godine, u članku 2. OSI definiraju se kao “osobe koje imaju trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti izvršavanja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi, nastale kao posljedica oštećenja zdravlja.” Sukladno tome, invaliditet je definiran kao trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti izvršavanja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi osobe i odnosi se na sposobnosti, u obliku složenih aktivnosti

i ponašanja, koje su općenito prihvaćene kao bitni sastojci svakodnevnog života. (Franolić, 2021.)

Težina invaliditeta “označava stupanj ograničenja učinka aktivnosti koju OSI obavlja. Oštećenje zdravlja, prema navedenom zakonu, definira se kao nedostatak, gubitak ili nepravilnost anatomske građe, fiziološke ili psihičke funkcije. Važno je naglasiti razliku između termina invaliditet i hendikep, s obzirom da se u kolokvijalnom jeziku ta dva termina često izjednačavaju.” (Franolić, 2021., str. 3)

Unatoč činjenici da se različiti sustavi pozivaju na različite definicije invaliditeta, sve navedene definicije imaju neke zajedničke opise samog invaliditeta. U većini definicija, pogotovo onih koje su nastale u novije vrijeme, naglašava se da je invaliditet nastao međudjelovanjem samog oštećenja i prepreka u okolini. Drugim riječima, “preuzima se pogled socijalnog modela na invaliditet, smatrajući kako OSI nisu jedini uzročnici invaliditeta te kako liječenje oštećenja i prilagođavanje OSI neće “smanjiti” njihov invaliditet. Kao posljedica oštećenja i utjecaja okolišnih čimbenika, OSI se suočavaju s ograničenjima u izvršavanju aktivnosti i ponašanju koje su primjerene njihovoj životnoj dobi.” Ova ograničenja često rezultiraju nemogućnošću OSI da sudjeluju u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima. (Franolić, 2021., str. 4)

3. ZAPOŠLJAVANJE OSI I STATISTIČKI PODACI NA RAZINI HRVATSKE I EU

Invaliditet je dio ljudskog bića. Gotovo svatko će u nekom trenutku svog života privremeno ili trajno doživjeti invaliditet. Više od milijardu ljudi, oko 16% svjetske populacije, trenutačno ima invaliditet, a taj broj se povećava zbog starenja stanovništva te prevalencije nezaraznih bolesti. Okolina osobe ima ogroman utjecaj na iskustvo i opseg invaliditeta. Nepristupačna okruženja stvaraju prepreke koje često ometaju puno i učinkovito sudjelovanje OSI u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima, a napredak u poboljšanju društvenog sudjelovanja može se postići isključivo rješavanjem ovih prepreka. (Hollenbeck, Wright, 2006.)

Prema procjenama UN – a, problem invalidnosti je mnogo rasprostranjeniji nego što se obično smatra: svaka deseta osoba u svakoj zemlji ima neki oblik invaliditeta. Posjedovanje adekvatnih podataka o invaliditetu ključno je za planiranje odgovarajućih preventivnih mjera i razvoj programa podrške za OSI. Nadalje, poboljšanje zdravstvene razine stanovništva ima za cilj produženje godina života bez oboljenja i invaliditeta. (Benjak et al., 2023.)

Republika Hrvatska je prepoznala ovaj problem te je donijela Zakon o Registru OSI (NN 64/01, NN 63/22) koji definira način prikupljanja, obrade i zaštite povjerljivosti podataka o OSI. Registar se vodi u Hrvatskom zavodu za javno zdravstvo i počeo je s radom 2002. godine. Prema navedenom Zakonu, “OSI su osobe koje imaju trajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu ograničavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osobi s drugima.”

3.1. Opći podaci OSI u RH

U Republici Hrvatskoj, broj OSI kontinuirano raste iz godine u godinu.

Prema podacima iz 2021. godine, 09. rujna, živjelo je 586.153 OSI od čega je 335.050 muškog spola (57%) i 251.103 ženskog spola (43%) (Tablica 3) te su na taj način OSI činile oko 14,4% ukupnog stanovništva RH. (Benjak et al., 2021.)

Analiza broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama u 2021. godini detaljno je prikazana u Tablici 3. Ova tablica pruža uvid u demografske karakteristike OSI, što je ključno za razumijevanje distribucije i potreba ove populacije.

Tablica 3. Prikaz broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama (2021.)

Izvor: Benjak i suradnici, Izvješće o OSI u Republici Hrvatskoj, HZZ, 2021.

ŽUPANIJA PREBIVALIŠTA	Dobne skupine						Ukupno
	0-19		20-64		65+		
	m	ž	m	ž	m	ž	
BJELOVARSKO-BILOGORSKA	1082	639	5071	3296	3436	3983	17507
BRODSKO-POSAVSKA	950	631	7014	3064	4150	3255	19064
DUBROVAČKO-NERETVANSKA	840	533	3931	2187	2887	2388	12766
GRAD ZAGREB	9057	5510	23882	20002	20353	26487	105291
ISTARSKA	1366	742	4854	3928	4371	4200	19461
KARLOVAČKA	1156	715	4941	2851	3658	4015	17336
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	1620	926	4539	3219	2807	3133	16244
KRAPINSKO-ZAGORSKA	1284	859	5642	4314	4837	4907	21843
LIČKO-SENJSKA	258	163	2210	962	1817	1400	6810
MEĐIMURSKA	1453	1025	3838	3364	2511	2414	14605
OSJEČKO-BARANJSKA	2443	1651	13473	7603	7651	7043	39864
POŽEŠKO-SLAVONSKA	501	371	3732	1991	2633	2218	11446
PRIMORSKO-GORANSKA	1859	1105	6647	5442	7098	8202	30353
SISAČKO-MOSLAVAČKA	1894	1285	7468	3943	5882	5026	25498
SPLITSKO-DALMATINSKA	4302	2890	19408	10888	15022	15016	67526
ŠIBENSKO-KNINSKA	864	510	5121	2507	4910	4551	18463
VARAŽDINSKA	1608	1055	6190	4870	4866	5599	24188
VIROVITIČKO-PODRAVSKA	515	386	3899	2077	2433	2137	11447
VUKOVARSKO-SRIJEMSKA	1173	787	7626	3535	4720	3524	21365
ZADARSKA	1410	778	6083	2826	4964	3775	19836
ZAGREBAČKA	3409	2114	10331	7491	8329	7743	39417
Nespecificirano	215	129	5990	1276	14566	3647	25823
Ukupno	39259	24804	161890	101636	133901	124663	586153

Najveći broj OSI, njih 263.526 (45%), je u radno – aktivnoj dobi 20-64 godina, dok je 258.564 (44%) osoba u dobnjoj skupini 65+. Iz Tablice 3 moguće je uočiti da je invaliditet prisutan i u dječjoj dobi, 0-19 godina, i to u udjelu od 11%. (Benjak et al., 2021.)

Analiza broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama za 2022. godinu prikazana je u Tablici 4.

Godine 2022., broj OSI porastao je na 624.019. Od tog broja, Tablica 4. prikazuje kako su 353.550 osoba bile muškog spola (56.7%), dok je 270.469 osoba bile ženskog spola (43.3%). OSI su tada činile oko 16.0% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske. (Benjak et al., 2022.)

Tablica 4. Prikaz broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama (2022.)

Izvor: Benjak i suradnici, Izvješće o OSI u Republici Hrvatskoj, HZZ, 2022.

ŽUPANIJA PREBIVALIŠTA	Dobne skupine						Ukupno
	0 - 19		20 - 64		65+		
	m	ž	m	ž	m	ž	
BJELOVARSKO-BILOGORSKA	1.121	666	5.206	3.426	3.827	4.452	18.698
BRODSKO-POSAVSKA	1.110	749	6.981	3.213	4.652	3.690	20.395
DUBROVAČKO-NERETVANSKA	958	599	3.995	2.260	3.200	2.716	13.728
GRAD ZAGREB	9.951	6.130	24.339	20.401	22.044	28.621	111.486
ISTARSKA	1.454	794	5.064	4.091	4.872	4.761	21.036
KARLOVAČKA	1.356	839	5.050	2.922	4.063	4.422	18.652
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	1.577	923	4.661	3.356	3.220	3.697	17.434
KRAPINSKO-ZAGORSKA	1.443	920	5.741	4.349	5.254	5.410	23.117
LIČKO-SENJSKA	299	180	2.207	1.005	1.965	1.527	7.183
MEĐIMURSKA	1.445	1.047	3.978	3.575	2.793	2.773	15.611
OSJEČKO-BARANJSKA	2.543	1.685	13.598	8.004	8.630	7.986	42.446
POŽEŠKO-SLAVONSKA	525	387	3.775	2.093	2.945	2.503	12.228
PRIMORSKO-GORANSKA	2.294	1.329	6.799	5.639	7.816	9.042	32.919
SISAČKO-MOSLAVAČKA	2.060	1.415	7.517	4.110	6.450	5.551	27.103
SPLITSKO-DALMATINSKA	4.769	3.172	19.525	11.120	16.498	16.686	71.770
ŠIBENSKO-KNINSKA	904	549	5.164	2.629	5.512	5.277	20.035
VARAŽDINSKA	1.731	1.110	6.351	5.035	5.319	6.158	25.704
VIROVITIČKO-PODRAVSKA	704	477	3.990	2.227	2.719	2.491	12.608
VUKOVARSKO-SRIJEMSKA	1.194	803	7.613	3.720	5.287	3.989	22.606
ZADARSKA	1.548	833	6.134	2.957	5.485	4.214	21.171
ZAGREBAČKA	3.717	2.312	10.562	7.772	9.164	8.582	42.109
Nespecificirano	207	124	5.560	1.197	15.115	3.777	25.980
Ukupno	42.910	27.043	163.810	105.101	146.830	138.325	624.019

Iz Tablice 4. vidljivo je kako je najveći broj OSI, njih 285.155 (45,7%), u dobnj skupini 65+, dok je 268.911 (43,1%) osoba u radno – aktivnoj dobi, 20 - 64 godine. Također, iz Tablice 4 moguće je uočiti da je invaliditet prisutan i u dječjoj dobi, 0 - 19 godina, i to u udjelu od 11,2%. (Benjak et al., 2022.)

Tablica 5. pruža uvid u demografske karakteristike OSI za 2023. godinu.

Najnoviji podaci za 2023. godinu pokazuju daljnji porast, s ukupno 657.791 OSI. Od tog broja, Tablica 5. prikazuje kako su 369.242 osobe muškog spola (56.1%), dok je 288.549 osoba ženskog spola (43.9%). OSI čine oko 17% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske. (Benjak et al., 2023.)

Tablica 5. Prikaz broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama (2023.)

Izvor: Benjak i suradnici, Izvješće o OSI u Republici Hrvatskoj, HZZ, 2023.

ŽUPANIJA PREBIVALIŠTA	Dobne skupine						Ukupno
	0 - 19		20 - 64		65+		
	m	ž	m	ž	m	ž	
BJELOVARSKO-BILOGORSKA	1.113	661	5.223	3.468	4.145	4.768	19.378
BRODSKO-POSAVSKA	1.149	794	6.943	3.333	5.200	4.240	21.659
DUBROVAČKO-NERETVANSKA	1.051	652	3.967	2.329	3.567	3.051	14.617
GRAD ZAGREB	10.429	6.601	24.611	20.786	23.811	30.741	116.979
ISTARSKA	1.526	838	5.085	4.171	5.350	5.286	22.256
KARLOVAČKA	1.444	906	4.975	2.930	4.477	4.769	19.501
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	1.594	928	4.723	3.505	3.720	4.298	18.768
KRAPINSKO-ZAGORSKA	1.455	951	5.776	4.437	5.684	5.876	24.179
LIČKO-SENJSKA	301	179	2.208	1.033	2.176	1.698	7.595
MEDIMURSKA	1.450	1.065	4.073	3.644	3.077	3.154	16.463
OSJEČKO-BARANJSKA	2.681	1.769	13.563	8.317	9.671	9.017	45.018
POŽEŠKO-SLAVONSKA	539	408	3.801	2.167	3.294	2.899	13.108
PRIMORSKO-GORANSKA	2.366	1.402	6.877	5.764	8.611	9.927	34.947
SISAČKO-MOSLAVAČKA	2.177	1.510	7.413	4.173	7.019	6.052	28.344
SPLITSKO-DALMATINSKA	5.080	3.425	19.591	11.426	18.242	18.550	76.314
ŠIBENSKO-KNINSKA	937	571	5.076	2.714	6.145	5.884	21.327
VARAŽDINSKA	1.761	1.202	6.393	5.011	5.793	6.847	27.007
VIROVITIČKO-PODRAVSKA	729	506	3.941	2.280	3.081	2.894	13.431
VUKOVARSKO-SRIJEMSKA	1.245	836	7.640	3.816	5.930	4.573	24.040
ZADARSKA	1.602	875	6.078	3.052	6.027	4.621	22.255
ZAGREBAČKA	3.842	2.413	10.725	7.993	9.913	9.427	44.313
Nespecificirano	185	112	5.222	1.081	15.749	3.943	26.292
Ukupno	44.656	28.604	163.904	107.430	160.682	152.515	657.791

Iz Tablice 5. je vidljivo kako najveći broj OSI, njih 313.197 (47.6%), pripada dobnj skupini 65+ godina, dok su 271.334 (41.2%) osobe u radno – aktivnoj dobi, od 20 do 64 godine. Također, iz Tablice 5 vidljivo je da je invaliditet prisutan i u dječjoj dobi (0-19 godina), s udjelom od 11.1% te da najveći broj OSI prebiva u Gradu Zagrebu i Splitsko – dalmatinskoj županiji, čineći 29.4% od ukupnog broja OSI. (Benjak et al., 2023.)

No, kada se analizira udio OSI u ukupnom stanovništvu županije, najviši udio je u Šibensko – kninskoj županiji, dok je najviša prevalencija u dječjoj dobi zabilježena u Sisačko – moslavačkoj županiji, u radno – aktivnoj dobi u Požeško – slavonskoj županiji, te u dobi iznad 65 godina u Krapinsko – zagorskoj županiji što je prikazano u Tablici 6. (Benjak et al., 2023.)

Analiza udjela OSI u ukupnom stanovništvu županije te u pojedinim dobnim skupinama daje uvid u prevalenciju invaliditeta na 100 stanovnika. Ovaj prikaz omogućuje razumijevanje

distribucije OSI unutar različitih dobnih kategorija i može poslužiti kao temelj za izradu strategija prilagođenih potrebama ove populacije. Tablica 6 prikazuje udio OSI u ukupnom stanovništvu županije te u pojedinim dobnim skupinama, s naglaskom na prevalenciju invaliditeta na 100 stanovnika.

Tablica 6. Prikaz udjela OSI u ukupnom stanovništvu županije te u pojedinim dobnim skupinama – prevalencija invaliditeta na 100 stanovnika

Izvor: Benjak i suradnici, Izvješće o OSI u Republici Hrvatskoj, HZZ, 2023.

Županija prebivališta	Prevalencija invaliditeta (%)	Prevalencija invaliditeta u dobnj skupini 0 - 19 (%)	Prevalencija invaliditeta u dobnj skupini 20 - 64 (%)	Prevalencija invaliditeta u dobnj skupini 65+ (%)
ŠIBENSKO-KNINSKA	22	9	14,5	45,6
POŽEŠKO-SLAVONSKA	20,4	7,4	16,1	42,3
SISAČKO-MOSLAVAČKA	20,2	14,7	14,4	37,9
KRAPINSKO-ZAGORSKA	20	10,6	14	46,3
BJELOVARSKO-BILOGORSKA	19	9	14,8	37,8
VIROVITIČKO-PODRAVSKA	19	9,1	15	38,7
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	18,5	12,6	13,9	36,1
SPLITSKO-DALMATINSKA	18	10	12,6	40
LIČKO-SENJSKA	17,7	6,5	13,3	34,4
KARLOVAČKA	17,4	12	12,1	33,7
OSJEČKO-BARANJSKA	17,4	9,2	14,2	33,1
VARAŽDINSKA	16,9	9,7	11,9	38,2
VUKOVARSKO-SRIJEMSKA	16,7	7,3	13,9	32,2
BRODSKO-POSAVSKA	16,6	7,5	13,6	32,2
MEDIMURSKA	15,6	11,1	12,6	28,9
GRAD ZAGREB	15,2	11,2	9,9	34,4
ZAGREBAČKA	14,8	10,4	10,6	30,4
ZADARSKA	13,9	7,9	10,1	27,8
PRIMORSKO-GORANSKA	13,1	8,5	8,2	27,1
DUBROVAČKO-NERETVANSKA	12,6	7,3	9,5	25,5
ISTARSKA	11,4	6,9	8,1	22,7
Republika Hrvatska	17	9,9	12	36,1

Prema podacima Očevidnika zaposlenih OSI, u RH su zabilježeni podaci za 21.616 osoba (52,5% muškog spola i 47,5% ženskog spola) pri čemu 16.944 OSI zadovoljavaju kriterije Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih OSI (NN 75/18) i poslodavac ih može računati u kvoti. U Hrvatski registar o OSI pristigla su rješenja o primjerenom obliku školovanja za 51.960 osoba s time da je veći broj muških osoba (64%). Oštećenja govorno – glasovne komunikacije i specifične teškoće učenja, višestruka oštećenja i mentalna oštećenja

najčešći su specificirani uzroci koji određuju potrebu primjerenog oblika školovanja. U RH živi 58.100 branitelja s invaliditetom. Zabilježeno je i 4.296 osoba koje imaju posljedice ratnih djelovanja iz II. svjetskog rata ili su civilni invalidi rata i poraća. (Benjak et al., 2023.)

Ovi podaci ilustriraju trend rasta broja OSI u Hrvatskoj svake godine, što ukazuje na potrebu daljnjih istraživanja i prilagodbu politika kako bi se osigurala adekvatna podrška ovoj populaciji.

3.2. Statistika zapošljavanja OSI u Republici Hrvatskoj

Pravo na rad i zapošljavanje je jedno od temeljnih ljudskih prava, a onemogućavanje tog prava OSI predstavlja njihovo kršenje te samim time i diskriminaciju. Međutim, gledajući s aspekta zapošljavanja OSI, “mjere osiguravanja njihove konkurentnosti na tržištu rada treba poduzeti vrlo rano, u razdoblju njihova djetinjstva i mladosti, odnosno stjecanja i utvrđivanja invaliditeta, kada posebnu pozornost treba posvetiti otkrivanju i razvoju njihovog intelektualnog i radnog potencijala, no s druge strane, invaliditet ne mora nužno biti prisutan od najranije dobi, već se može pojaviti tijekom života pojedinca, a vrlo često je i posljedica nekog događaja u radnoj dobi.” (Jaman, 2019., str. 20)

Postoje mnoge koristi prilikom zapošljavanja osoba s posebnim potrebama za društvo u cjelini, no najveća korist je svakako ekonomska isplativost. Cilj je da OSI postanu stvaratelji, a ne isključivo korisnici državnog proračuna te da svojim radom privređuju. Međutim, unatoč društvenoj koristi, daleko su bitnije one koristi koje same OSI stječu od svojeg rada. Zaposlene OSI stječu bolju i pozitivniju sliku o sebi, imaju više samopouzdanja i samopoštovanja, društveno su aktivnije, ekonomski superiornije, prilagodljivije na promjene i kompetentnije u svakodnevnom životu. Ipak, kao jedna od najvećih prepreka zapošljavanju OSI ističe se negativan stav društva zasnovan na stereotipima i predrasudama o slabijim radnim potencijalima OSI. (Kiš-Glavaš, 2009.)

U 2023. godini, prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, zaposleno je ukupno 129.214 osoba, od čega 3.645 OSI. To predstavlja povećanje za 18,9% u odnosu na prethodnu godinu, kada je bilo zaposleno 3.065 OSI. Od ukupnog broja zaposlenih OSI, 1.823 su muškarci (50,01%), a 1.822 žene (49,99%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

“Udio zaposlenih OSI u ukupnom broju svih zaposlenih iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje iznosi 2,8% (muškarci s invaliditetom 3,4%, žene s invaliditetom 2,4%), što predstavlja povećanje za 0,5% u odnosu na prethodnu 2022. godinu.” (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024., str.1)

“Od ukupnog broja zaposlenih OSI, 3.503 osoba (96,1%) zaposleno je na temelju zasnivanja radnog odnosa, dok je 142 osobe (3,9%) zaposleno na temelju drugih poslovnih aktivnosti (registriranje trgovačkog društva, obrta, ugovor o djelu i dr.)” (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024., str.1)

“Prema djelatnosti zaposlenja, najviše OSI u 2023. godini zaposleno je u Prerađivačkoj industriji (16,5%), Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (13,2%), te u Trgovini na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala (10,8%).” (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024., str.1)

Tablica 7 prikazuje broj zaposlenih OSI u Republici Hrvatskoj u zadnjih devet godina, pružajući pregled promjena u zapošljavanju ove skupine tijekom tog razdoblja.

Tablica 7. Broj zaposlenih OSI u Republici Hrvatskoj: Pregled zadnjih 9 godina

Izvor: HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.

Godina	Zaposleni do 31.12.	Indeks kretanja zaposlenosti	Nezaposleni na 31.12.	Indeks kretanja nezaposlenosti
2015.	2.613	139,2	7.303	107,7
2016.	2.853	109,2	7.204	98,6
2017.	3.366	118,0	6.497	90,2
2018.	3.231	96,0	5.843	89,9
2019.	2.820	87,3	5.948	101,8
2020.	2.475	87,8	6.231	104,8
2021.	2.740	110,7	6.179	99,2
2022.	3.065	111,9	7.196	116,5
2023.	3.645	118,9	11.297	156,99

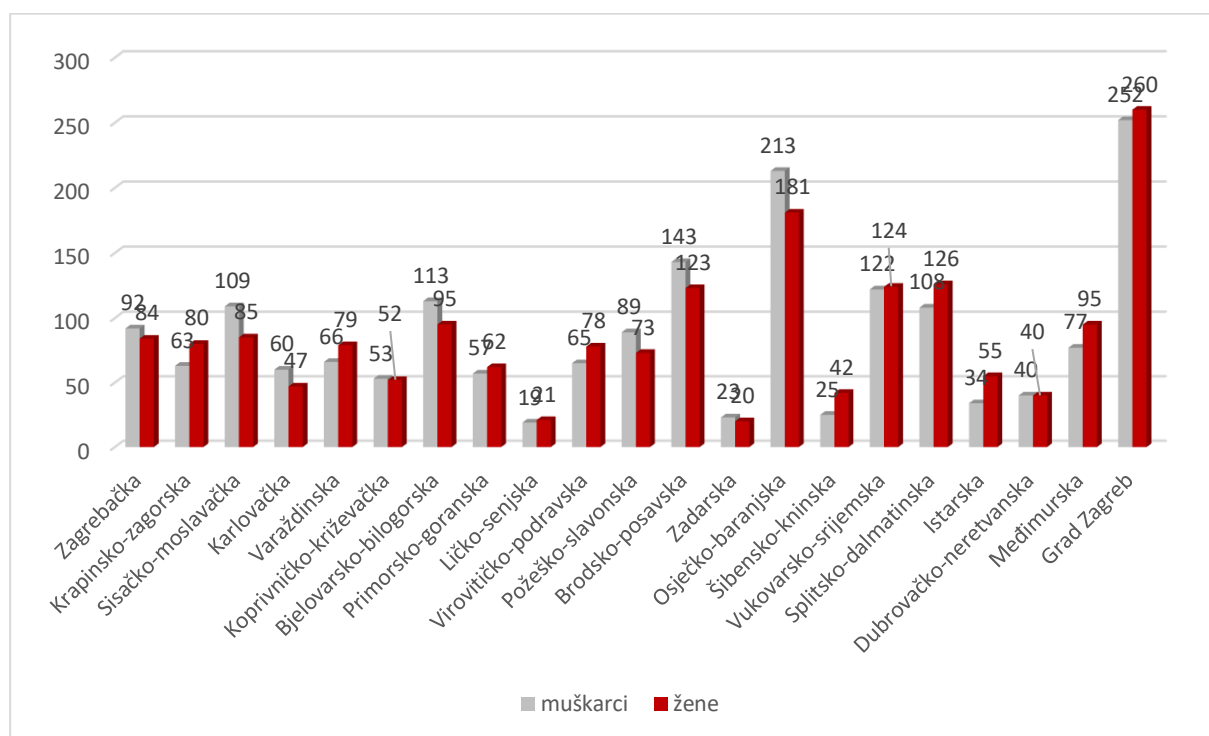
Tijekom proteklog desetljeća bilježe se promjene u zaposlenosti i nezaposlenosti OSI. Tablica 7. prikazuje kako je do 2017. godine zabilježen kontinuirani rast zaposlenosti OSI, nakon čega

dolazi do pada. Utjecaj pandemije COVID-19 dodatno je pogoršao situaciju, ali u posljednje tri godine primjećuje se ponovni rast broja zaposlenih OSI.

Graf 1 prikazuje broj zaposlenih OSI po županijama i spolu u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023. godine, omogućavajući regionalnu i spolnu analizu zapošljavanja OSI.

Graf 1. Broj zaposlenih OSI po županijama i spolu u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine

Izvor: HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.

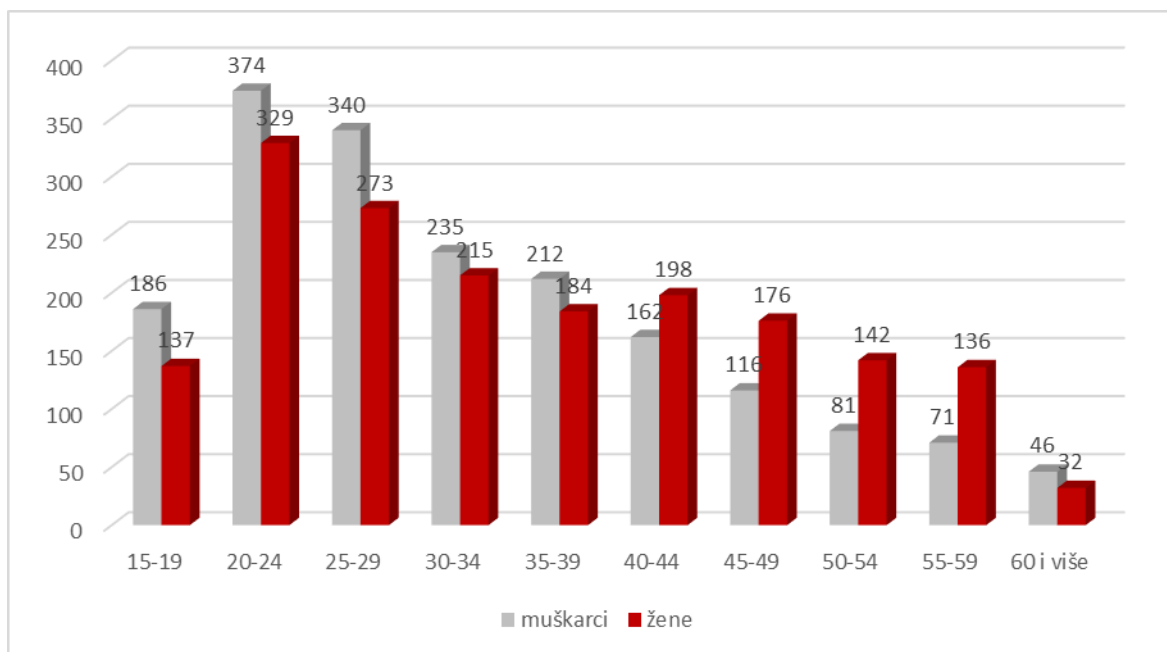


Graf 1. prikazuje da je najveći broj zaposlenih OSI evidentiran u Gradu Zagrebu (512 osoba ili 14,1%), zatim u Osječko – baranjskoj županiji (394 osoba ili 10,8%), te u Brodsko – posavskoj županiji (266 osoba ili 7,3%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Graf 2 prikazuje strukturu zaposlenih OSI s obzirom na dob i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023. godine, pružajući uvid u demografske karakteristike zaposlenih OSI.

Graf 2. Struktura zaposlenih OSI s obzirom na dob i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine

Izvor: HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.



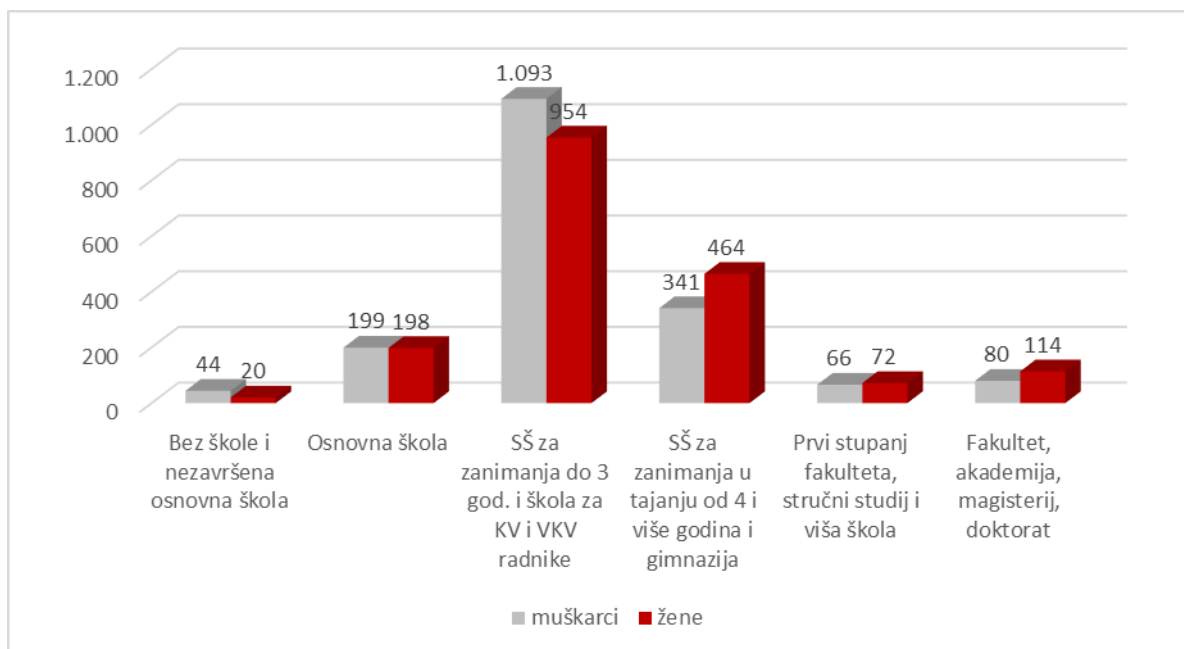
Iz evidencije Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje do kraja 2023. godine zaposlena su ukupno 1.823 muškarca s invaliditetom (50,01%) i 1.822 žena s invaliditetom (49,99%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Graf 2. prikazuje kako je najviše zaposlenih u dobi između 20 i 24 godine, njih 703 (19,3%), slijede osobe u dobi od 25 do 29 godina (613 ili 16,8%) i u dobi od 30 do 34 godine (450 ili 12,3%). Graf 3. prikazuje kako OSI najčešće imaju završeno srednjoškolsko obrazovanje, njih 2.852 (78,2%), od čega je 2.047 (56,2%) osoba završilo srednju školu u trajanju do tri godine, a 805 (22,1%) osoba u trajanju od četiri ili više godina. Visokoobrazovanih zaposlenih OSI (koje su završile prvi stupanj fakulteta, stručni studij, višu školu, fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat) ukupno je 332, što predstavlja 9,1% udjela. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Graf 3 prikazuje broj zaposlenih OSI s obzirom na razinu obrazovanja i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023. godine, omogućavajući analizu utjecaja obrazovanja i spola na zapošljavanje OSI.

Graf 3. Prikaz broja zaposlenih OSI s obzirom na razinu obrazovanja i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine

Izvor: HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.



Najveći broj OSI koje su zaposlene u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2023. godine prethodno su bile u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje do godinu dana, što čini ukupno 2.788 OSI ili 76,5% od ukupnog broja zaposlenih OSI. Brže zapošljavanje zabilježeno je kod osoba koje su bile kratko vrijeme u evidenciji Zavoda (do 3 mjeseca), njih 1.439 ili 39,5%. Podaci pokazuju da OSI, poput ostalih u općoj populaciji, s dugim razdobljem nezaposlenosti, osobito preko 2 godine, teže dolaze do posla te gube već stečena znanja i vještine iz školovanja ili prethodnog rada, što posljedično dovodi do sve veće isključenosti, a time i otežanog ponovnog pristupa tržištu rada. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Najviše zaposlenih OSI ima do godinu dana radnog iskustva, što čini 710 osoba ili 19,5% od ukupnog broja zaposlenih OSI. Slijede osobe bez radnog iskustva (589 ili 16,2%) te osobe s radnim stažem između godinu do dvije (505 ili 13,9%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Prema vrsti invaliditeta, najveći broj zaposlenih OSI ima kombinirane teškoće (899 ili 24,7%), zatim intelektualne teškoće (860 ili 23,6%) i tjelesni invaliditet (717 ili 19,7%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

S obzirom na način stjecanja invaliditeta, najbrojniju skupinu čine zaposlene osobe koje su invaliditet stekle nakon 18. godine života i pripadaju skupini Ostali invalidi (1.825 ili 50,1%). Neposredno nakon njih su osobe koje su vještačenje u sustavu socijalne skrbi imale prije 18. godine života (1.715 ili 47,1%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Isto tako, “prema Izvješću o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje deset najbrojnijih zanimanja u kojima su se OSI tijekom 2023. godine zapošljavale su: radnik/ica u održavanju, pomoćni kuhar/ica, administrativni službenik/ica, čistač/ica, radnik/ica za pomoć u kući, ručni pakirer/ka, vrtlarski radnik/ica, prodavač/ica, radnik/ica na proizvodnoj liniji, ekonomski službenik/ica.” (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024., str.8)

3.3. Statistika nezaposlenosti OSI u Republici Hrvatskoj

Kerovec (2003.) navodi kako je nezaposlenost selektivnog karaktera, pa su spol i dob najčešća obilježja prema kojima se vrši negativna selekcija u zapošljavanju. Međutim, u vremenu sve većeg napretka, po nekim kriterijima invaliditet se također može promatrati kao “negativan faktor pri zapošljavanju.”

Poslodavci se generalno jako teško odlučuju zaposliti OSI, što zbog predrasuda, što zbog nedovoljne educiranosti. Upravo iz tog neiskustva poslodavca proizlazi jedan od glavnih indikatora otežanog zapošljavanja OSI, zajedno uz suficitarnost zvanja, nižu formalnu razinu obrazovanja te nedostatak radnog iskustva. Iz svega navedenog proizlazi dugotrajna nezaposlenost OSI te nepovoljni radni položaj. (Kiš-Glavaš, 2009.)

OSI su upoznate sa stereotipima i etiketama od strane društva koje nije spremno za njihovo uključivanje u radne odnose, no isto tako oni i priznaju svoja osobna ograničenja i nedostatke, ali to ne smatraju presudnim faktorom prilikom zaposlenja. Ova radna grupa spada u skupinu rizičnih ekonomskih subjekata te su slabo tražena i cijenjena snaga na tržištu rada. Nepoznanica je koliko će još vremena morati proći da se navedeno promijeni i sustav modificira, no svakako

je potrebno raditi na stručnom usavršavanju i edukaciji, kako OSI, tako i javnosti. (Brstilo, Haničar, 2010.)

Kako obrazovanje i osposobljavanje OSI za rad nije u skladu s potrebama tržišta, ova se skupina upravo zbog svoje ekonomske nesigurnosti, na mikro razini susreće s apatijom i anksioznošću koja uzrokuje nedostatak samopouzdanja i samopoštovanja. Na makro razini, opća prosudba javnosti prečesto etiketira OSI kao nesposobne i neadekvatne za rad, stoga se borba za njihov punopravni društveni položaj na ekonomskoj (i bilo kojoj drugoj) razini nužno referira i na politička pitanja (poput osiguravanja temeljnih ljudskih prava), na medijski prostor (veća prisutnost i vidljivost OSI u javnim medijima) te civilni ili građanski sektor (utjecaj nevladinih „udruga za pritisak“). (Brstilo, Haničar, 2010.)

OSI ubrajaju se u skupinu osoba otežane socijalne uključenosti te zaposlenja. Prema određenim istraživanjima, stopa nezaposlenosti OSI je od 30 do 50% viša u odnosu na ostalu populaciju. Loš položaj OSI u svijetu rada dovodi do objektivnih egzistencijalnih problema (mala ili nikakva primanja, manje mogućnosti za obrazovanje i zapošljavanje...) i socijalne nesigurnosti. (Jaman, 2019.)

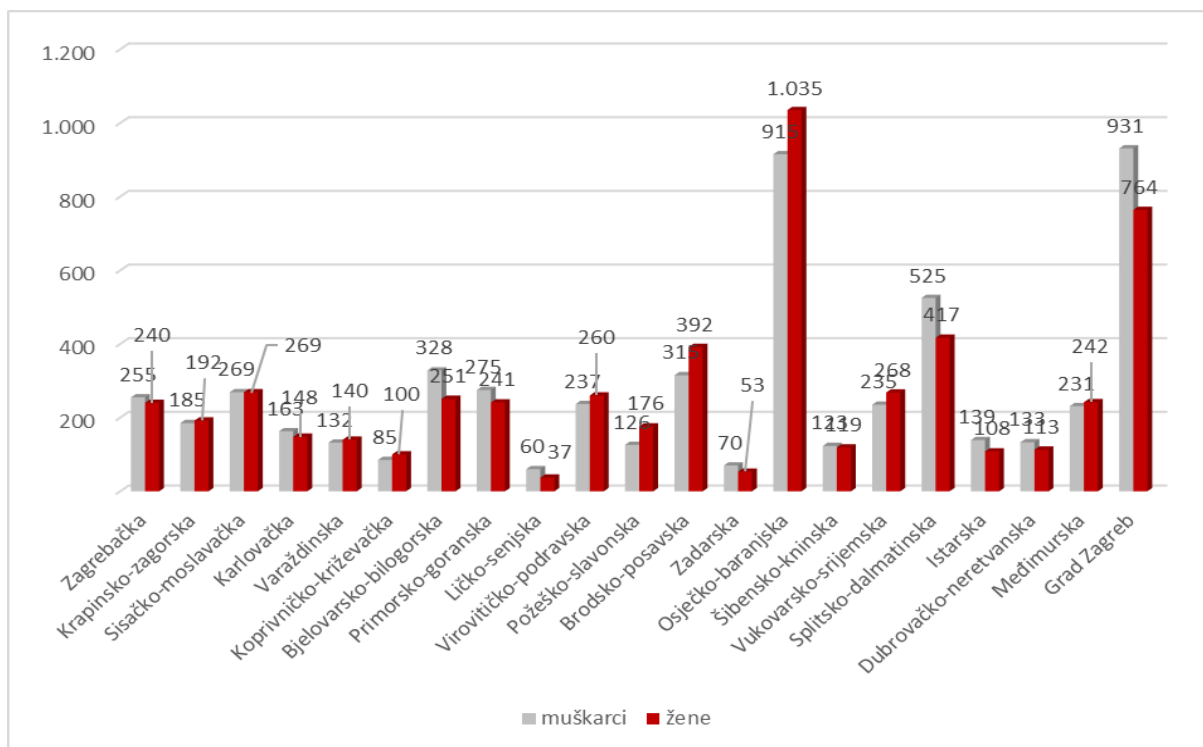
S obzirom na navedeno, vrlo teško je za očekivati da će se u neko skorije vrijeme dogoditi promjene koje će drastično promijeniti te unaprijediti položaj OSI. Potrebno je razviti višestruku politiku koja će obuhvatiti sve aspekte nepovoljnog položaja OSI, uključujući i nevidljive diskriminacijske obrasce s kojima se ova radna skupina svakodnevno suočava. (Brstilo, Haničar, 2010.)

“Na dan 31. prosinca 2023. godine u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje bile su registrirane 114.982 nezaposlene osobe, od čega 11.297 OSI, što iznosi 9,8% od ukupne populacije nezaposlenih osoba prijavljenih u evidenciji Zavoda. U 2022. godini bilo je prijavljeno 7.196 OSI, odnosno 57% manje nego ove godine. Ovo je najveći broj OSI u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od kada se zasebno vodi statistika OSI.” (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024., str.10)

Graf 4 prikazuje broj nezaposlenih OSI po županijama i spolu u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023. godine, omogućavajući regionalnu i spolnu analizu nezaposlenosti OSI.

Graf 4. Broj nezaposlenih OSI po županijama i spolu u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine

Izvor: HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.

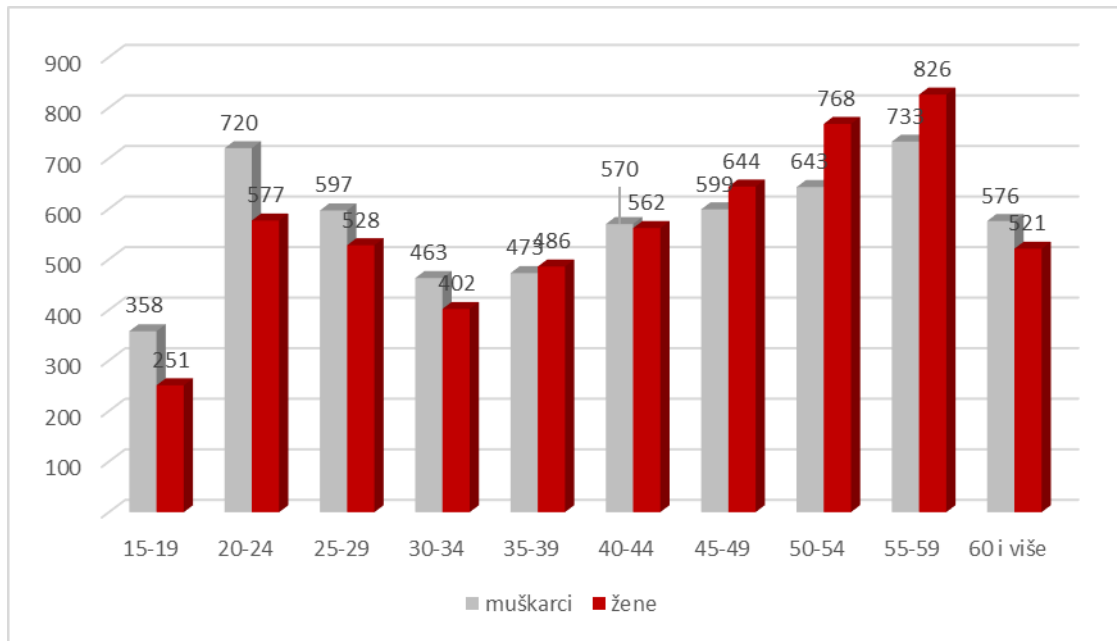


Graf 4. prikazuje kako je najveći broj nezaposlenih OSI evidentirano u Osječko – baranjskoj županiji (1.950 ili 17,3%), slijedi Grad Zagreb (1.695 ili 15%) i Splitsko – dalmatinska županija (942 ili 8,3%). S druge strane, najveći udio OSI u ukupnom broju nezaposlenih osoba iz evidencije Zavoda evidentiran je u Međimurskoj županiji (21,9%), zatim u Krapinsko – zagorskoj županiji (19,6%) i Bjelovarsko – bilogorskoj županiji (16,6%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Graf 5 prikazuje strukturu nezaposlenih OSI s obzirom na dob i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023. godine, pružajući uvid u demografske karakteristike nezaposlenih OSI.

Graf 5. Struktura nezaposlenih OSI s obzirom na dob i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine

Izvor: HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.



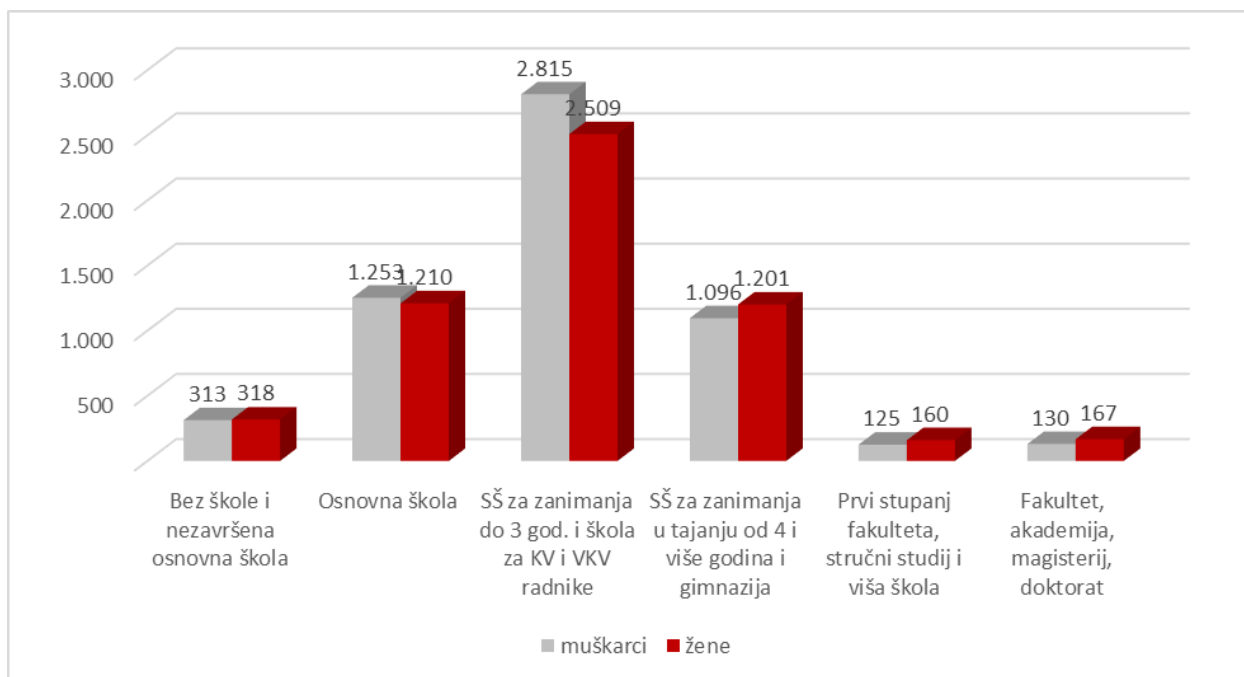
Prema spolnoj strukturi u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Graf 5. prikazuje kako prevladavaju muškarci s invaliditetom sa 50,7% (5.732 osobe), dok žene čine 57,8%. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Također, Graf 5. prikazuje kako je najviše prijavljenih OSI u dobi između 55 do 59 godina, njih 1.559 (13,8%), slijede OSI u dobi od 50 do 54 godine, njih 1.411 (12,5%) i osobe u dobi od 20 do 24 godina, njih 1.297 (11,5%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Graf 6 prikazuje broj zaposlenih OSI s obzirom na razinu obrazovanja i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023. godine, omogućavajući analizu utjecaja obrazovanja i spola na zapošljavanje OSI.

Graf 6. Prikaz broja zaposlenih OSI s obzirom na razinu obrazovanja i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine

Izvor: HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.



Graf 6. prikazuje kako većina nezaposlenih OSI prijavljenih u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ima završenu srednju školu (7.621 ili 67,5%). Od toga, 5.324 (47,1%) osoba ima srednju školu u trajanju do tri godine, dok 2.297 (20,3%) osoba ima srednju školu u trajanju od četiri i više godina. Značajan broj OSI završilo je samo osnovnu školu, njih 2.463 (21,8%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Što se tiče visoko obrazovanih, Graf 6. prikazuje kako od ukupnog broja nezaposlenih OSI, 582 (5,2%) ima višu (285 osoba) ili visoku (297 osoba) razinu obrazovanja. Kao i prethodnih godina, većina OSI je dugotrajno nezaposlena (7.434 ili 65,8%), što uzrokuje gubitak stečenih znanja i vještina te dodatno doprinosi njihovoj nekonkurentnosti na otvorenom tržištu rada. Dugotrajno nezaposlene osobe ili one s faktorima otežanog zapošljavanja sve se više udaljavaju od tržišta rada, zahtijevajući pojačanu individualiziranu podršku za povratak na tržište rada. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

“Na dan 31. prosinca 2023. godine, u evidenciji Zavoda bilo je 2.067 OSI koje su više od 8 godina nezaposlene (18,3%). Kada se promatra prethodno radno iskustvo nezaposlenih OSI, vidljivo je da 3.057 osoba (27,1%) uopće nema radnog iskustva, dok 1.978 osoba (17,5%) ima radno iskustvo do godinu dana. Nedostatak radnog iskustva predstavlja dodatnu prepreku pri zapošljavanju na otvorenom tržištu rada.” (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024., str.13)

Najviše nezaposlenih OSI u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ima višestruke kombinirane teškoće (3.157 ili 27,9%), zatim slijede osobe s intelektualnim teškoćama (2.045 ili 18,1%) te osobe s tjelesnim invaliditetom (1.912 ili 16,9%). Najbrojniju skupinu nezaposlenih OSI čine "Ostale osobe s invaliditetom" (npr. osobe s rješenjem o pravu na tuđu pomoć i njegu, rješenjima o pravu iz sustava mirovinskog osiguranja i sl.), kojih ima 6.972 (61,7%), a slijede osobe vještačene u sustavu socijalne skrbi do 18. godine života, kojih ima 3.749 (33,2%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

3.4. Statistika zapošljavanja OSI u EU

EU i njezine države članice predane su poboljšanju društvenog i gospodarskog položaja OSI, nadovezujući se na Povelju o temeljnim pravima EU – a i na Ugovor o funkcioniranju EU – a. Smatra se da unutar Europske unije 6 do 10 od svakih 100 osoba u dobi od 15 i više godina živi s nekim oblikom invaliditeta, odnosno procjenjuje se da ukupno 135 milijuna ljudi u Europi živi s invaliditetom. Europska unija implementira 8 bitnih područja (pristupačnost, sudjelovanje, ravnopravnost, zapošljavanje, obrazovanje i cjeloživotno obrazovanje, socijalna zaštita i inkluzija, zdravstvo, vanjsko djelovanje) kako bi se mogla pobrinuti za OSI te kako bi oni mogli koristiti svoja osnovna ljudska prava za uključivanje i sudjelovanje u društvu. (Europska strategija za osobe s invaliditetom, n.d.)

Svake godine, Europska unija zajedno s Europskim forumom OSI kao partnerom organizira konferenciju povodom obilježavanja Europskog dana OSI 3. prosinca. Ova konferencija okuplja političare i stručnjake, medije i ostale ljude koji su uključeni u pitanja za OSI. Zaključci ovih konferencija oblikuju politiku Europske unije za OSI. (Europska strategija za osobe s invaliditetom, n.d.)

Pravo na rad i zapošljavanje je temeljno pravo koje je sadržano u 27. članku Ujedinjenih naroda „Konvencije o pravima OSI“ (UN CRPD). Međutim, unatoč tome, na razini EU zaposleno je samo 50,6% OSI, u usporedbi sa 74,8% osoba bez invaliditeta. Stopa nezaposlenosti OSI u EU u dobi od 20 – 64 iznosi 17,1%, u usporedbi s 10,2% osoba bez invaliditeta, a stopa aktivnosti osoba u EU s invaliditetom (postotak aktivnih osoba u odnosu na usporedivu ukupnu populaciju) je samo 61,0%, u odnosu na 82,3% osoba bez invaliditeta. Isto tako, žene s invaliditetom, mlade osobe s invaliditetom i osobe s visokim potrebama za potporom češće će biti diskriminirane i isključene s tržišta rada. (Europska strategija za osobe s invaliditetom, n.d.)

U Europskoj uniji živi oko 101 milijun osoba s nekom vrstom invaliditeta, što predstavlja 27% populacije starije od 16 godina, odnosno nešto više od jedne od četiri odrasle osobe. Ove osobe suočavaju se s brojnim nejednakostima koje im otežavaju život. Europska komisija poziva na osiguravanje pristojnog standarda života za sve OSI. Navedeno uključuje neovisno življenje, kvalitetne socijalne usluge i usluge zapošljavanja, pristupačno i inkluzivno stanovanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, sudjelovanje u cjeloživotnom učenju i jačanje socijalne ekonomije. (Europska strategija za osobe s invaliditetom, n.d.)

Invaliditet se, prema Eurostatu, odnosi na ograničenja koja ljudi mogu imati pri obavljanju određenih aktivnosti zbog zdravstvenih problema tijekom najmanje posljednjih šest mjeseci. OSI su one koje imaju barem jednu osnovnu poteškoću u aktivnostima, kao što su gledanje, slušanje, hodanje, pamćenje i slično. Udio osoba s nekom vrstom invaliditeta značajno varira unutar EU, krećući se od 14,6% u Bugarskoj do 38,4% u Latviji u 2022. godini. (Euronews, 2024.) Prema podacima, invaliditet se kategorizira u dvije skupine: "neka ograničenja" i "teška ograničenja." U EU, od osoba starijih od 16 godina, 19,8% je prijavilo neka ograničenja dok je 7,2% izjavilo da imaju teška ograničenja u svojim uobičajenim aktivnostima zbog zdravstvenih problema. (Euronews, 2024.)

Ove statistike jasno pokazuju potrebu za ciljanim pristupom i prilagođenim politikama kako bi se poboljšala zaposlenost i opći životni uvjeti OSI diljem EU. Unatoč naporima i inicijativama na razini EU, OSI i dalje se suočavaju s ozbiljnim izazovima na tržištu rada, uključujući visoku stopu nezaposlenosti i nepovoljne radne uvjete. Uspostavljanje inkluzivnijeg radnog okruženja i promicanje jednakih prilika za zapošljavanje ključno je za smanjenje socioekonomskih razlika između OSI i ostatka populacije. Samo kroz kontinuiranu edukaciju, prilagođenu profesionalnu rehabilitaciju i proaktivne mjere politike može se osigurati da OSI postignu punu radnu i društvenu integraciju.

4. SMJERNICE I MJERE PRILAGODBE RADNOG MJESTA ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Budući da je diskriminacija kao pojam usko vezana za područje radnih odnosa, Hrvatski zavod za zapošljavanje je prepoznao važnost antidiskriminacijskih tema na tržištu rada, te je stoga kreiran projekt „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“ u okviru programa Zajednice PROGRESS. Projekt je započeo s provedbom u prosincu 2009. godine, a cilj projekta je pridonijeti razvoju i provedbi nacionalne politike suzbijanja diskriminacije na tržištu rada temeljene na spolu, dobi, invaliditetu, religijskoj i etničkoj pripadnosti te spolnoj orijentaciji. Projekt je usmjeren na doprinos razvoju nacionalne politike suzbijanja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada, pružanje pomoći svim dionicima tržišta rada u efikasnijem uključivanju u procese suzbijanja diskriminacije, te promoviranje različitosti među poslodavcima u Hrvatskoj. (Selanec et.al., 2018.)

4.1. Invaliditet na tržištu rada

Pri procjeni opsega diskriminacije na tržištu rada treba razlikovati diskriminaciju do koje dolazi postupcima pojedinaca koji odlučuju o raspodjeli prilika i dobrobiti na tržištu rada (situacijska diskriminacija) te strukturalne prepreke jednakosti prilika (strukturalna diskriminacija) do koje dolazi zbog načina na koji je društvo uredilo određeni društveni odnos, što je članove određene društvene skupine dovelo u nepovoljni društveni položaj, odnosno ograničilo njihovu sposobnost da se koriste prilikama na podjednako uspješan način kao i pripadnici povlaštene društvene skupine. (Selanec et al., 2018.)

Dobar dio diskriminacije na hrvatskom tržištu rada otpada na diskriminaciju pri ulasku na tržište, odnosno pri zapošljavanju. Do diskriminacije često dolazi zlouporabom instituta ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, poslodavci često iskorištavaju lošiju ekonomsku snagu i/ili položaj na tržištu rada pripadnika onih društvenih skupina koje su tradicionalno žrtve društvene diskriminacije kako bi s njima sklopili onaj oblik ugovora o radu koji im pruža slabiju zaštitu na tržištu rada. (Jaman, 2019.)

OSI su skupina koja se vjerojatno nalazi u najtežem položaju na tržištu rada. Kako bi se to promijenilo, donesen je „Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI“ koji

propisuje mjere pozitivne akcije prema kojima tijela državne i lokalne uprave, odnosno trgovačka društva u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske ili njenih jedinica lokalne uprave, imaju obvezu zaposliti određeni broj OSI ovisno o broju zaposlenih u konkretnom tijelu. (Selanec et al., 2018.)

No, niti ovakva odredba ne sprječava diskriminaciju OSI, jer od navedenih tijela prvenstveno se zahtijeva da se zaposle OSI koje mogu zadovoljiti postojeće zahtjeve nekog konkretnog radnog mjesta što možda donekle pojačava zaštitu od izravne diskriminacije, ali i dalje ostavlja dovoljno prostora za diskriminaciju temeljem nepovoljnog učinka. Iz tog razloga, od izuzetne je važnosti da je „Zakon o suzbijanju diskriminacije“ u članku 3. propisao obvezu tzv. razumne prilagodbe. (Selanec et al., 2018.)

Poslodavce se na taj način obvezuje da radna mjesta, tj. pristup radnom mjestu i uvjete rada na konkretnom radnom mjestu prilagode potrebama neke OSI, ako takva prilagodba značajno ne ugrožava njihovo poslovanje. Štoviše, „Zakon o suzbijanju diskriminacije“ je propuštanje ovakve prilagodbe definirao kao oblik diskriminacije. Treba napomenuti da uz propuštanje razumne prilagodbe OSI uvijek na raspolaganju imaju i jamstvo zabrane izravne diskriminacije koja ih štiti u situacijama gdje ih poslodavac nije htio zaposliti zbog njihovog invaliditeta iako ih konkretni oblik invaliditeta nije sprječavao da uspješno obavljaju konkretni posao. (Selanec et al., 2018.)

4.2. Mjere prilagodbe radnog mjesta

Postoji cijeli niz mjera koje su dostupne poslodavcima kako bi prilagodili svoje poslove ili usluge OSI. Koju mjeru moraju poduzeti ovisi prvenstveno o potrebama konkretne OSI koja je zatražila pristup društvenoj prilici koja je u njihovoj kontroli. (Selanec et al., 2018.)

U praksi će se najčešće raditi o sljedećim primjerima:

1. Prilagodbe prostora kao što su ugradnja rampe, pokretne trake ili dizala, uklanjanje namještaja, proširenje vrata, prilagodba toaleta, premještanje prekidača za svjetlo i struju, prilagodba kvaka na vratima, promjena boja u prostoriji radi osoba koje imaju probleme s vidom...
2. Raspodjela nekih dužnosti s OSI na neku drugu osobu.

3. Osiguranje osobe za pomoć kao što je npr. čitač ili tumač, odnosno osobe koja bi pomagala na neki drugi način vezan uz posao.
4. Nabava prilagođene uredske opreme kao što su prilagođeni telefoni, ekrani, računala, posebni računalni programi, niži ili prostraniji radni stolovi.
5. Prijevod dokumenata u Brailleovo pismo ili audio format.
6. Prilagodba radnog vremena.
7. Premještaj na drugu vrstu posla ili na drugo mjesto rada, odnosno mogućnost rada od kuće.
8. Prilagodba ili produženje slobodnih dana i prava na dopust.
9. Prilagodba kriterija za raskid ugovora o radu.
10. Prilagodba kriterija za povećanje plaća.
11. Osiguranje prijevoza ili parkirnog mjesta.
12. Jasni i detaljni opisi radnog mjesta kako bi osoba mogla procijeniti je li sposobna obavljati neki posao i kakva bi prilagodba bila potrebna.

Ako poslodavac nije poduzeo neku od navedenih ili drugih sličnih mjera kojima bi određeno radno mjesto prilagodio potrebama OSI, bez obzira što mu ta mjera ne bi predstavljala značajnu prepreku uspješnom poslovanju, bit će odgovoran za diskriminaciju po osnovi invaliditeta. (Selanec et al., 2018.)

4.3. Mjere aktivne politike zapošljavanja

“U situaciji ekonomske krize kojom su pogođeni brojni pojedinci u Hrvatskoj, o čemu svjedoče podaci o konstantnom porastu nezaposlenosti, od izuzetne važnosti je konkretnim mjerama nastojati poboljšavati položaj osoba koje su posebno osjetljive i diskriminirane na tržištu rada, a to su svakako OSI.” (Babić, Leutar, 2010., str. 195)

“U okviru Odjela za profesionalno usmjeravanje, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, od srpnja 2003. godine djeluje Odsjek za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI. Navedeno se odnosi na segment informiranja i osvješćivanja poslodavaca o novim mogućnostima i mjerama za zapošljavanje OSI te na segmente aktivnije promocije mjera aktivnih programa zapošljavanja usmjerenih obrazovanju, usavršavanju, prekvalifikaciji nezaposlenih, te ohrabrenju i poticanju radne aktivacije neaktivnih OSI.” (Babić, Leutar, 2010., str. 200)

Kroz mjere aktivnog zapošljavanja, diljem Hrvatske razvija se poduzetništvo, povećava zapošljavanje te se kroz potpore za obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje ulaže u konkurentnost radnika na tržištu rada. U 2023. godini vidljivo je povećanje broja korisnika mjera i osiguran je veći iznos sredstava. Isto tako, u 2023. godini Zavod je provodio sljedeće mjere aktivne politike zapošljavanja: potpore za zapošljavanje; potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo; potpore za usavršavanje; potpore za samozapošljavanje; obrazovanje nezaposlenih i ostalih tražitelja zaposlenja; osposobljavanje na radnom mjestu; obrazovanje za temeljne vještine osobnog i profesionalnog razvoja; javni rad; potpore za očuvanje radnih mjesta i stalni sezonac. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

OSI su prepoznate kao posebno osjetljiva skupina koja se nalazi u nepovoljnom položaju na tržištu rada te su za tu skupinu osigurane potpore s najvećim intenzitetom. Poslodavcu se kod zapošljavanja OSI sufinancira 75% bruto II plaće, dok se za druge osobe sufinancira 50% godišnjeg troška bruto II plaće. U 2023. godini, mjere aktivne politike zapošljavanja uključile su ukupno 1.634 OSI, od kojih je 967 muškog spola (59,2%) i 667 ženskog spola (40,8%). Od 1. siječnja 2023. godine, u ove mjere novouključene su 1.121 OSI, što predstavlja porast od 18,9% u usporedbi s 2022. godinom kada su bile uključene 943 osobe. Od ovog broja, 650 su muškarci (58%) i 471 žene (42%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Tablica 8 prikazuje broj ukupno uključenih OSI u mjere aktivne politike zapošljavanja u 2023. godini, pružajući pregled sudjelovanja OSI u aktivnim mjerama zapošljavanja.

Tablica 8. Prikaz broja ukupno uključenih OSI u mjere aktivne politike zapošljavanja u 2023.

Izvešće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Intervencija	Aktivni		Novouključeni		Ukupni	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Javni rad	63	42	215	115	278	157
Obrazovanje	29	25	114	112	143	137
Očuvanje radnih mjesta	11	3	2	1	13	4
Osposobljavanje na radnom mjestu	12	10	61	55	73	65
Potpore	147	83	182	136	329	219
Potpore pripravništvo	2	2	3		5	2
Potpore pripravništvo u javnim službama	6	6	4	11	10	17
Samozapošljavanje	34	16	23	12	57	28
Stalni sezonac	9	7	35	19	44	26
Usavršavanje	4	2	11	10	15	12
Ukupno	317	196	650	471	967	667

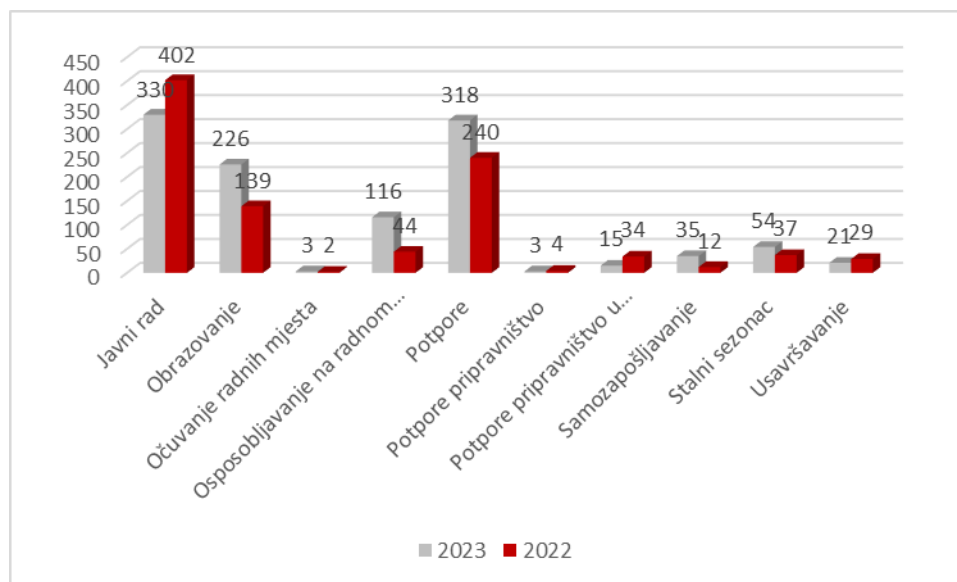
Tablica 8. prikazuje kako je najveći broj OSI ove godine zaposlen putem mjere *Javni rad*, ukupno 330 osoba, što čini 29,4% od ukupnog broja novouključenih OSI u mjere, iako je taj broj manji nego prošle godine. Mjera *Potpore za zapošljavanje* uključila je ukupno 318 OSI (28,4%), što je 32,5% više nego prošle godine kada je uključeno 240 osoba kako prikazuje Graf 7. (HZZ, Izvešće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Graf 7. prikazuje kako je u program *Obrazovanje nezaposlenih 2023. godine* bilo novo uključeno 226 OSI, što predstavlja povećanje od 62,6% u odnosu na 2022. godinu kada je bilo uključeno 139 osoba. *Potporu za samozapošljavanje* koristilo je 35 OSI, što je porast od 191,7% u odnosu na prošlu godinu kada je tu mjeru koristilo 12 osoba. Također, zabilježen je značajan porast broja osoba uključenih u mjeru *Osposobljavanje na radnom mjestu*, sa 163,6% porasta u odnosu na 2022. godinu (44 osobe). (HZZ, Izvešće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Graf 7 prikazuje broj novouključenih OSI u mjere aktivne politike zapošljavanja u 2022. i 2023. godini, omogućavajući usporedbu između dviju godina u pogledu uključivanja OSI u ove mjere.

Graf 7. Prikaz broja novouključenih OSI u mjere aktivne politike zapošljavanja u 2022. i 2023.

(HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)



Za 1.121 novouključenu OSI u mjerama aktivne politike zapošljavanja u 2023. godini utrošeno je 5.539.832,06 EUR, dok je ukupno za sve 1.634 OSI uključene te godine potrošeno 8.065.810,60 EUR. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Od 1. travnja 2022. godine, Zavod za zapošljavanje počeo je provoditi obrazovanje putem sustava vaučera. Vaučere mogu koristiti sve nezaposlene i zaposlene osobe starije od 15 godina, osim onih osoba koje se nalaze u sustavu redovitog obrazovanja, visokog obrazovanja, te osoba koji su korisnici mirovine prema općem propisu kojim se uređuje mirovinsko osiguranje; osim korisnika mirovine koji ostvaruju pravo na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno korisnika mirovine koji ostvaruju pravo na invalidsku mirovinu zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti i korisnika obiteljske mirovine kojima se ta mirovina ne isplaćuje. Vaučeri se dodjeljuju za stjecanje zelenih i digitalnih vještina, sukladno potrebama tržišta rada, a financiraju kraće formalne programe obrazovanja za stjecanje mikro kvalifikacija ili djelomičnih kvalifikacija. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

U 2023. godini putem vaučera uključeno je ukupno 124 OSI, od čega su 42 bile zaposlene, a 82 nezaposlene. Od 1. siječnja 2023. novouključeno je 92 osobe, od čega 27 zaposlenih i 65 nezaposlenih. (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

Za aktivaciju nezaposlenih osoba, Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi dvomjesečni aktivacijski program. Cilj programa je osvijestiti vlastite mogućnosti, detektirati prepreke za zapošljavanje, definirati realnu sliku o sebi i vlastitim mogućnostima zapošljavanja, kao i definirati načine za prevladavanje ograničenja za ulazak na tržište rada. U 2023. godini u aktivacijski program uključeno je 2.017 osoba, od kojih je 125 OSI (6,2%). (HZZ, Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja OSI, 2024.)

4.4. Modeli zapošljavanja OSI

Modeli zapošljavanja OSI “koji su najčešće prisutni u svijetu uključuju kvotni sustav zapošljavanja, zaštitno zapošljavanje, zapošljavanje uz podršku, volonterski sustav zapošljavanja te mješoviti sustav.” (Kiš-Glavaš, Bratković, Cvitković, 2019., str. 53)

U kvotnom sustavu zapošljavanja potiče se zapošljavanje OSI putem državnih propisa u kojima se određuje postotak OSI koji poslodavci trebaju zaposliti. Volonterski sustav zapošljavanja je najčešće organiziran od nevladinog sektora te ovaj sustav podrazumijeva rad volontera s OSI ili potencijalnim poslodavcima, s ciljem omogućavanja i olakšavanja zapošljavanja OSI. Volonteri su najčešće organizirani kroz udruge OSI. Sljedeći model je mješoviti sustav, koji je kombinacija kvotnog i volonterskog sustava zapošljavanja. Kao i u volonterskom sustavu, volonteri pružaju podršku OSI i njihovim poslodavcima, ali država propisuje obveznu kvotu kojom potiče zapošljavanje OSI. (Kiš-Glavaš, Bratković, Cvitković, 2019.)

Nadalje, zapošljavanje uz podršku je model zapošljavanja koji se tek razvija u Hrvatskoj, ali je globalno već prepoznat kao uspješan model. Ovaj model primarno je namijenjen osobama s većim intelektualnim teškoćama i osobama s poremećajima iz spektra autizma. OSI zapošljavaju se na otvorenom tržištu rada uz sustavnu i kontinuiranu podršku koja uključuje obuku na radnom mjestu, prilagodbu, praćenje i podršku nakon zapošljavanja. Cilj ovog modela je razviti sustav koji obuhvaća sve OSI kojima je potrebna podrška, omogućujući im obučavanje

na radnom mjestu prema njihovim individualnim potrebama te osiguravanje stalne podrške. (Franolić, 2021.)

U Republici Hrvatskoj dominira kvotni sustav, dok mješoviti i volonterski sustavi nisu prisutni. Prednost kvotnog sustava je osiguranje zapošljavanja i zadržavanja zaposlenja za OSI, kao i povećanje svijesti među poduzećima i javnošću o prednostima zapošljavanja OSI. “Sredstva dobivena od poslodavaca koji ne poštuju kvotu mogu se iskoristiti za programe integracije OSI na tržištu rada. Međutim, previsoki postotak kvote može biti kontraproduktivan, iz razloga što može smanjiti motivaciju OSI za aktivno traženje posla.” (Franolić, 2021., str. 12)

U Hrvatskoj, kvotno zapošljavanje je opisano u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20).

Prema članku 7. navedenog zakona, OSI se mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada na sljedeće načine: (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, NN 39/18)

- “Zapošljavanje bez potpore ili podrške – osoba se zapošljava bez korištenja financijske potpore ili stručne podrške jer je u cijelosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu”
- “Zapošljavanje uz potporu – osoba se zapošljava koristeći određenu financijsku potporu, s ciljem prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet”
- “Zapošljavanje uz podršku – osoba se zapošljava koristeći određenu stručnu podršku, s ciljem prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet”
- “Zapošljavanje uz potporu i podršku – osoba se zapošljava koristeći određenu financijsku potporu i stručnu podršku, s ciljem prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet”

U Hrvatskoj je manje učestao, ali ipak prisutan model zaštitnog zapošljavanja, poznat i kao zapošljavanje pod posebnim uvjetima. Ovaj pristup zapošljavanja namijenjen je osobama s težim invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada. (Franolić, 2021.)

“U okviru ovog modela, OSI mogu se zaposliti u: (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, NN 39/18)

- Ustanovama ili trgovačkim društvima osnovanim radi zapošljavanja OSI koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada (integrativne radionice)
- Ustanovama ili trgovačkim društvima osnovanim radi zapošljavanja OSI koje se ne mogu zaposliti ni u integrativnim radionicama (zaštitne radionice).”

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, integrativne radionice su definirane kao ustanove ili trgovačka društva koja zapošljavaju najmanje 40% OSI od ukupnog broja zaposlenih, dok zaštitne radionice zapošljavaju najmanje 51% OSI, od čega je 20% zaposleno isključivo na zaštitnim radnim mjestima. (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 152/14, 39/18)

Zaštitno radno mjesto se formira dijeljenjem jednog redovnog radnog mjesta na više povezanih radnih zadataka prilagođenih OSI. Iako zaštitno zapošljavanje može biti korisno za osobe s težim oblikom invaliditeta, kritičari ističu da su radne aktivnosti u tim radionicama često jednolične i tehnološki zastarjele, što može otežati prijelaz na otvoreno tržište rada. (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, 39/18)

Članak 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI propisuje da se OSI mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima, uz obvezu poslodavaca da osiguraju razumne prilagodbe. One uključuju sve potrebne i odgovarajuće prilagodbe koje omogućuju OSI ravnopravno zapošljavanje i rad, bez predstavljanja nerazmjernog ili neprimjerenog opterećenja za poslodavce. (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, 39/18)

5. RAZVOJ KOMPETENCIJA OSI ZA BOLJU KONKURENTNOST NA TRŽIŠTU RADA

U današnjem dinamičnom svijetu rada, integracija OSI na tržište rada predstavlja ključni izazov i prioritet. Obrazovanje i profesionalna rehabilitacija igraju ključnu ulogu u razvoju njihovih kompetencija potrebnih za uspješno sudjelovanje u profesionalnom okruženju. Naglasak se stavlja na prilagodbu obrazovnih programa i podršci profesionalne rehabilitacije kao ključnim čimbenicima u osiguravanju punog potencijala i doprinosa OSI društveno – ekonomskoj zajednici, posebno u kontekstu njihove konkurentnosti na tržištu rada.

5.1. Obrazovanje OSI

OSI veće značenje pridaju formalnim izvorima podrške (škole, institucije, centri, zdravstveni i socijalni djelatnici), nego neformalnim izvorima podrške (obitelj, prijatelji). Drugim riječima, podrška od strane formalnih izvora im je izuzetno bitna te su upravo formalni izvori podrške ti koji mogu doprinijeti poboljšanju OSI na tržištu rada putem obrazovanja i rehabilitacije. (Jaman, 2019.)

Problemi s nedostupnošću obrazovanja započinju već u vrtićima: mnogi vrtići još uvijek nisu prilagođeni inkluziji, što često znači da roditelji ne mogu ostvariti pravo na vrtić za svoje dijete jer vrtić nije prilagođen ili nema pravo na osobnog asistenta. Često se na određenu poteškoću djeteta gleda kao na problem, umjesto na priliku da zajednica pruži podršku obiteljima. Nadalje, roditelji se suočavaju s negativnim iskustvima kao što su ograničavanje vremena boravka djeteta s teškoćama u vrtiću. Kada dođe vrijeme za upis u osnovnu školu, djeca se često usmjeravaju prema institucijama s posebnim uvjetima obrazovanja samo na temelju njihovih razvojnih teškoća. Ovaj pristup često rezultira neprihvatanjem različitosti i jedinstvenih osobnosti djeteta, kao i propuštanjem prepoznavanja i razvoja njegovog potencijala. (Radnička Prava, 2021.)

Iz činjenice kako je u današnje vrijeme bez dobrog obrazovanja jako teško pronaći posao, proizlazi zaključak kako su obrazovanje i zapošljavanje snažno povezani. Ukoliko OSI nemaju pristup obrazovanju koje ima središnju ulogu u njihovom osposobljavanju da postanu punopravni sudionici života u zajednici, OSI si ne mogu osigurati prikladno zapošljavanje. Poslodavci kao glavni razlog nezapošljavanja OSI navode radnu nestručnost te niže razvijene

komunikacijske i socijalne vještine. Upravo iz tog razloga je potrebno sustavnim pristupom povećati osobne i radne kompetencije ovih osoba tijekom obrazovanja i profesionalne orijentacije, tj. potrebno je staviti naglasak na razvoj komunikacijskih i socijalnih vještina. (Skočić Mihić, Kiš-Glavaš, 2010.)

Potreban je jednak pristup obrazovanju, kako bi OSI mogle biti više neovisne i društveno uključene. Obrazovanje treba obuhvaćati sva životna razdoblja – od predškolskog do profesionalnog obrazovanja, kao i cjeloživotno učenje. (Jaman, 2019.)

“Redovno obrazovanje i posebne programe treba osmisliti tako da na najprikladniji način zajednički djeluju na pružanju podrške OSI u lokalnim zajednicama. Pristup putem redovnog obrazovanja može pridonijeti osviještenosti osoba bez invaliditeta te njihovom razumijevanju ljudske raznolikosti. Osnovno školovanje obvezno je za svu djecu, pa tako i za djecu s posebnim potrebama. Srednjoškolsko obrazovanje je iznimno važno upravo za tu kategoriju djece i mladeži, a važno je zbog činjenice da bez stjecanja primjerenog zanimanja mnoge od ovih osoba ne bi mogle sudjelovati u aktivnom uključivanju u društvo i tržište rada.” (Jaman, 2019., str. 19)

5.2. Profesionalna rehabilitacija OSI

Početak 21. stoljeća u Republici Hrvatskoj predstavljena je profesionalna rehabilitacija OSI koja označava “osposobljavanje OSI za rad radi očuvanja njihove preostale radne i opće sposobnosti, a obuhvaća skup mjera i aktivnosti prema propisima o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI.” (HZMO, n.d.)

Profesionalna rehabilitacija i općenito zapošljavanje OSI spada pod ovlasti Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske. Profesionalna rehabilitacija uređena je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), te pravilnicima: Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju OSI (NN 75/18), Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih OSI (NN 75/18) i Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje OSI (NN 75/18). (Franolić, 2021.)

Pravo na profesionalnu rehabilitaciju imaju: (HZMO, n.d.)

- “radnici i s njima prema posebnim propisima izjednačene osobe, obrtnici te osobe koje samostalno obavljaju profesionalnu djelatnost kod kojih je prije navršene 55. godine života nastalo smanjenje sposobnosti za rad uz preostalu radnu sposobnost”
- “ako je smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost nastalo zbog ozljede izvan rada ili bolesti, osiguranik ima pravo na profesionalnu rehabilitaciju ako ispunjava uvjete mirovinskog staža za stjecanje prava na invalidsku mirovinu”
- “ako je smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost nastalo zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, osiguranik ima pravo na profesionalnu rehabilitaciju bez obzira na dužinu mirovinskog staža.”

Pravo na naknadu plaće u vezi s pravom na profesionalnu rehabilitaciju osiguraniku pripada: (HZMO, n.d.)

- “za vrijeme čekanja na profesionalnu rehabilitaciju”
- “za vrijeme trajanja profesionalne rehabilitacije”
- “za vrijeme čekanja zaposlenja nakon završene profesionalne rehabilitacije, ali najduže 12 mjeseci, odnosno 24 mjeseca (ovisno o uzroku smanjenja radne sposobnosti) pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana završetka profesionalne rehabilitacije prijavio nadležnoj službi za zapošljavanje.”

“Profesionalna rehabilitacija se sastoji od tri nedjeljive cjeline, a to su: profesionalno usmjeravanje (uključujući profesionalno informiranje, savjetovanje i radnu dijagnostiku), osposobljavanje za produktivni rad (uključujući profesionalno i radno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i stručno usavršavanje) i zapošljavanje (uključujući i programe radno – socijalne integracije, kao i tranzicijske programe).” (Jaman, 2019., str. 19)

Jaman (2019., str. 19) navodi osnovna načela profesionalne rehabilitacije:

- Načelo timskog pristupa ili transdisciplinarnost – “treba osigurati da OSI bude praćena zajedničkim radom kompetentnih stručnjaka različitog profila (liječnik medicine rada, psiholog, socijalni radnik, edukacijsko – rehabilitacijski stručnjak, pedagog, radni terapeut, tehnolog, instruktor...), čime se osobu tretira sveobuhvatno i uvažava se u najvećoj mjeri njezina individualnost.”
- Načelo kontinuiranosti – “pojedina OSI treba pripremljeno i bez ikakvih zastoja prelaziti iz jedne u drugu etapu cjelovitog procesa rehabilitacije, a da pritom stručnjaci koji sudjeluju u njenom ostvarivanju raspolažu sa što više cjelovitih informacija o sekvencama koje su prethodile, odnosno osiguravaju dovoljnu količinu upotrebljivih informacija za etapu koja se nadovezuje na onu u kojoj su oni djelovali.”
- Komunalno načelo – “profesionalnu rehabilitaciju trebalo bi provoditi na razini lokalne zajednice.”

Profesionalna rehabilitacija je sastavni dio procesa rehabilitacije OSI koja ima za cilj omogućiti OSI bolju i potpuniju radnu te socijalnu integraciju u društvo. Svrha profesionalne rehabilitacije je osposobljavanje OSI za prikladan posao, s ciljem da se ta osoba zaposli i zadrži posao, da u njemu napreduje i profesionalno se razvija te da na taj način pomogne u integraciji i reintegraciji takve osobe u društvo. (HZMO, n.d.)

Standardne usluge i aktivnosti profesionalne rehabilitacije su sljedeće: (Franolić, 2021.)

1. Utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti.
2. Profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti.
3. Analiza tržišta rada, mogućnosti zapošljavanja i uključivanja u rad.
4. Procjena mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja.
5. Radno osposobljavanje, obrazovanje i programi održavanja i usavršavanja radnih i radno – socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja.
6. Informiranje i savjetovanje o mogućnostima koje asistivna tehnologija pruža u učenju i radu.
7. Pojedinačne i skupne programe za unaprjeđenje radno – socijalne uključenosti u zajednicu.
8. Informiranje i savjetovanje o primjeni različitih učinkovitih tehnika u učenju i radu.
9. Razvoj motivacije i osposobljavanje OSI u korištenju odabrane tehnologije.

10. Tehničku pomoć i podršku u provedbi usluga profesionalne rehabilitacije, praćenje i procjenu rezultata profesionalne rehabilitacije.

11. Informiranje i podršku u izvorima financiranja.

Ulaganje u obrazovanje i profesionalnu rehabilitaciju OSI predstavlja ključnu strategiju za poboljšanje njihove konkurentnosti na tržištu rada. Integracija inkluzivnih obrazovnih praksi omogućava stvaranje ravnopravnih prilika još u ranom djetinjstvu, dok se kroz profesionalnu rehabilitaciju osigurava kontinuirana podrška i prilagodba kako bi se maksimalno iskoristili njihovi talenti i sposobnosti u kasnijem životu. Navedena kombinacija pristupa nije samo etički nužna, već i ekonomski opravdana, jer osnažuje pojedince da postanu produktivni članovi društva, pridonoseći zajednici i ostvarujući svoje kako profesionalne, tako i osobne ambicije.

6. DRUŠTVENA ODGOVORNOST I ZAPOŠLJAVANJE OSI

Invaliditet je još uvijek jedna od karakteristika koja razlikuje osobe i grupe jedne od drugih, istovremeno ih izlažući socijalnoj, ekonomskoj te političkoj isključenosti i diskriminaciji. (Klimczuk, 2013.)

Iz tog razloga, nije iznenađujuće da OSI, s istim stručnim kvalifikacijama kao i osobe bez invaliditeta, imaju lošije izgleda za karijeru. (Berthoud, 2008.) OSI su često potpuno isključene s tržišta rada, što istovremeno dovodi do isključenja iz društvenog života, a zbog toga, kako sa individualne tako i sa društvene točke gledišta, postoji potreba za stvaranjem više radnih mjesta za OSI kako bi se one mogle integrirati u društvo. (Barnes & Mercer, 2005.)

Za poduzeća, invaliditet je osjetljiv element strategije društvene odgovornosti. Međutim, obveza u DOP strategiji nije dovoljna. Izazov je ne samo učiniti pristup uključivanju OSI vidljivim, već i prilagoditi DOP strategiju kroz konkretne aktivnosti unutar samog poduzeća, posebno kada se radi o korporativnoj kulturi i radnom okruženju. (Fasciglione, 2015.; Lysaght, 2010; Gilbride i sur., 2003.)

Danas se zapošljavanje OSI sve više prepoznaje kao dio filozofije društvene odgovornosti poduzeća i kao bitna dimenzija raznolikosti radne snage. Korporativna odgovornost prema ljudskim pravima nadilazi osnovne aktivnosti poduzeća i donacije u dobrotvorne svrhe, te se mora shvatiti kao integrirani dio poslovanja temeljen na korporativnim vrijednostima. Ulaganje u lokalne zajednice i gospodarstva te postizanje održivih poslovnih praksi su ključni aspekti uspješne DOP strategije i inkluzivne korporativne kulture. (Glumac, 2018.)

6.1. Modeli suradnje između poduzeća i OSI za ojačavanje tržišne konkurentnosti

Integracija društvene odgovornosti u zapošljavanje OSI predstavlja važan korak prema stvaranju inkluzivnog i pravednog radnog okruženja. Različite mjere koje se mogu poduzeti u svrhu promicanja zapošljavanja OSI su ključne za smanjenje mentalnih i fizičkih barijera unutar poduzeća. Organizacijska klima raznolikosti bitan je preduvjet za integraciju OSI u radnu snagu. Kako bi se stvorila kultura koja je pristupačna OSI, potrebno je smanjiti predrasude i stereotipe, a navedeno se može postići podizanjem svijesti svih zaposlenika. (Pavković, 2018.)

Kontinuirani signali vrhovnog menadžmenta koji ilustriraju namjeru integriranja OSI u poduzeće su od izuzetne važnosti, posebno jer su potrebne mnoge prilagodbe na radnom mjestu i podrška drugih zaposlenika. Poduzeća bi trebala naglasiti važnost i pozitivan stav prema zapošljavanju raznolike radne snage, promovirajući inkluzivnost kao temeljnu vrijednost svoje poslovne strategije. Time ne samo što se podupire socijalna pravda i jednakost, već se također stvara dinamično radno okruženje koje potiče inovativnost i kreativnost. Ovakav pristup ne samo da pozitivno utječe na reputaciju poduzeća, već i doprinosi dugoročnoj održivosti poslovanja, privlačeći talente iz različitih zajednica te omogućujući bolje razumijevanje i zadovoljenje potreba raznolikog tržišta. (Ball i sur.,2005.; Schur i sur., 2005.)

Često su potrebne individualne prilagodbe radnog mjesta i radnog okruženja prema vrsti invaliditeta ili je možda potrebna asistivna tehnologija. (Markel & Barclay, 2009.)

Implementacijom radnih mjesta prilagođenih OSI, uz primjenu univerzalnih dizajnerskih strategija i korištenje pristupačnih tehnologija, omogućava se pristup poslovima za veliki broj OSI. Osim radnih mjesta, cijela infrastruktura poduzeća trebala bi biti pristupačna za OSI. (Segovia-San-Juan et al., 2017.)

U većini slučajeva, potreba za individualnim prilagodbama ili asistivnom tehnologijom na radnom mjestu ne uzrokuje nikakve ili pak samo marginalne troškove. (Segovia-San-Juan et al., 2017.)

Osim toga, korporativna web stranica trebala bi biti bez prepreka i pristupačna u jednostavnim formatima kako bi osigurala da informacije o tvrtki budu dostupne osobama s različitim vrstama invaliditeta, uključujući vizualne, auditivne i motoričke poteškoće. Navedeno bi trebalo uključivati upotrebu jasnih i jednostavnih jezičnih struktura, navigacijskih alata koji su intuitivni i prilagodljivi, te opcije za promjenu fontova ili povećanje teksta radi bolje čitljivosti. Ovakav pristup osigurava da poduzeće ne samo što poštuje zakonske zahtjeve i smjernice za pristupačnost, već ono i aktivno doprinosi integraciji i inkluziji OSI u digitalnom okruženju. Ovo se također odnosi na online procese prijave i tiskane materijale, npr. već spomenuti veliki tisak, Brailleovo pismo ili audio snimke. (Segovia-San-Juan et al., 2017.)

Osim proaktivnog zapošljavanja OSI, poduzeća mogu pružiti i različite programe mentorstva i obuke, pri čemu dolazi do mentoriranja OSI od strane iskusnih zaposlenika ili menadžera kako bi se osiguralo da OSI razvijaju potrebne vještine i da se bolje prilagode radnom okruženju. (Sherbin & Kennedy, 2017.)

OSI se mogu osposobiti za rad i vratiti na tržište rada nakon dužeg razdoblja nezaposlenosti putem privremenog posla ili prakse. Prakse i druge mogućnosti zapošljavanja također su važne za diplomante s invaliditetom kako bi mogli brzo započeti svoju karijeru. (Segovia-San-Juan et al., 2017.)

Suradnja s organizacijama OSI, rehabilitacijskim centrima i lokalnim obrazovnim ustanovama predstavlja zanimljiv način za razvijanje radnih mjesta za OSI unutar poduzeća te njihovo uspješno zapošljavanje. Ovaj pristup omogućuje poduzeću da aktivno surađuje sa stručnjacima i institucijama koje imaju duboko razumijevanje potreba i sposobnosti OSI. Kroz takva partnerstva, poduzeće može identificirati potencijalne talente, pružiti im potrebne resurse za obuku i prilagodbu radnih mjesta te potaknuti njihovu integraciju u radnu okolinu. Osim što doprinosi ciljevima društvene odgovornosti, ova suradnja često rezultira dugoročnim koristima za sve uključene strane, jačajući zajednicu i promičući inkluziju u poslovnom sektoru. (Schur et al., 2005.)

OSI se suočavaju s raznim preprekama prilikom zapošljavanja. Sudjelovanjem na poslovnim sajmovima, poduzeća mogu pokazati svoju predanost i signalizirati da su otvorena za zapošljavanje OSI. (Ball et al., 2005.)

Postupci intervjua i tehnike trebaju se temeljito pregledati kako bi se osiguralo da ne ograničavaju sposobnost kandidata da pokaže svoje kvalifikacije i ispuni osnovne zahtjeve posla. Poduzeća bi trebala osigurati da intervjui, testiranja i ostali dijelovi procesa prijave budu pristupačni i bez prepreka. Na primjer, može biti potrebno osigurati prisutnost tumača znakovnog jezika kako bi se osiguralo učinkovito komuniciranje s osobama koje imaju oštećenje sluha. (Schur et al., 2005.)

Pri odabiru menadžera i nadzornika, ključno je osigurati njihovu spremnost da integriraju OSI unutar poduzeća. Dodatno, važno je pružiti im prilike za razvoj njihovih vlastitih liderskih vještina jer je bitno da u poduzeću postoje uzori koji će OSI pokazati što je sve moguće postići. Poticanje OSI da formiraju vlastite mreže ili interesne skupine unutar poduzeća također je ključno za njihovu integraciju i uspjeh. Nadalje, model evaluacije i nagrađivanja menadžera trebao bi uključivati kriterije koji se odnose na odnos prema OSI, dok bi zaposlenicima trebali biti osigurani resursi i poticaji za mentorstvo, obuku te prilagodbu radnog okruženja za OSI. (Schur et al., 2005.)

Teškoće s kojima se OSI suočavaju na tržištu rada, kao i nedostaci javnih politika u promicanju njihova zapošljavanja, naglašavaju potrebu da se ovo pitanje riješi kao korporativna društveno odgovorna inicijativa poduzeća. Ključno je smanjiti fizičke i mentalne barijere unutar poduzeća kako bi se omogućila integracija OSI. No, sam angažman u raznolikoj korporativnoj kulturi nije dovoljan za učinkovito zapošljavanje OSI. Poduzeća moraju jasno definirati u svojim DOP strategijama kako i na koji način planiraju rješavati ovo pitanje, a samo na takav način mogu uspješno provesti odgovarajuću DOP inicijativu. Istovremeno, važno je transparentno komunicirati svoju predanost i istaknuti pozitivne učinke tih inicijativa unutar poduzeća i široj javnosti. Različite mjere dostupne su za promicanje i olakšavanje zapošljavanja OSI u poduzećima, a navedene mjere se mogu primjenjivati pojedinačno ili u kombinaciji kao dio DOP inicijative. Fokus bi trebao biti na eliminaciji fizičkih i mentalnih prepreka prilagodbom radnog okruženja, educiranjem zaposlenika i menadžera, prilagodbom procesa prijave te stvaranjem poticajnog okruženja unutar organizacije. (Pavković, 2018.)

6.2. Primjer integracije

Primjeri integracije OSI u radnu sredinu ilustriraju kako poduzeća mogu uspješno primijeniti društveno odgovorno poslovanje i unaprijediti zapošljavanje ove skupine radnika. INA Grupa se ističe svojim angažmanom u promicanju inkluzivnosti kroz otvaranje prilagođenih radnih mjesta i implementaciju programa podrške za OSI. Njihov pristup inovaciji, prilagodbi radnih uvjeta te osiguranju podrške i resursa za OSI predstavlja pozitivan primjer u Hrvatskoj. Na globalnoj razini, Microsoft kao tehnološki lider također pokazuje izuzetnu predanost inkluzivnosti kroz razvoj pristupačnih tehnologija i podršku zaposlenicima s invaliditetom, postavljajući standarde u svjetskim okvirima.

6.2.1. Hrvatska

INA Grupa je primjer uspješne integracije OSI u poslovni svijet. U Zagrebu, 21. svibnja 2019. godine, INA je primila nagradu „Poslodavac godine za OSI“ za 2018. godinu u kategoriji „Primjer dobre prakse“, što je prikazano na Slici 1. Ovu nagradu dodjeljuje Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, u suradnji s partnerima – Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Hrvatskom udrugom poslodavaca, portalom Moj Posao, Institutom za razvoj tržišta rada, Zajednicom saveza OSI Hrvatske te uz podršku Ministarstva

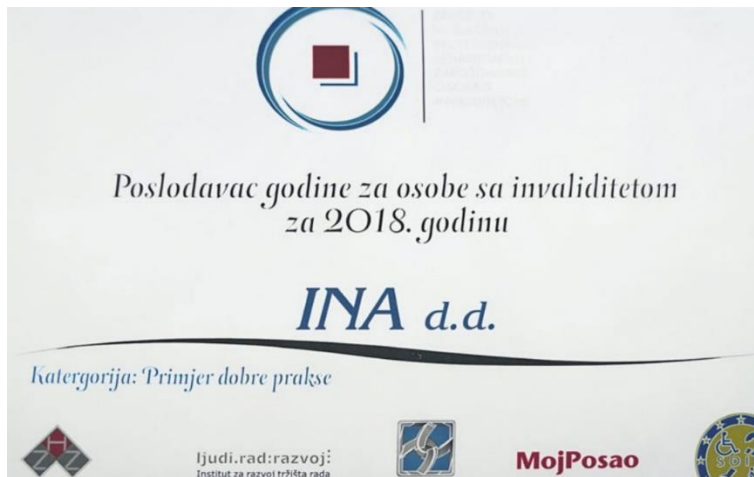
rada i mirovinskoga sustava. Nagrada se dodjeljuje poslodavcima koji su prepoznali brojne prednosti zapošljavanja OSI i uspješno prevladali uvriježene predrasude vezane za njihovo uključivanje u svijet rada. (Poslovni dnevnik, 2021.)

Kategorija „Primjer dobre prakse“ uključuje poslodavce nominirane od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Centra za profesionalnu rehabilitaciju, Ureda Pravobraniteljice za OSI i samog Zavoda, koji svojim radom ističu poslodavce koji organizacijom rada, voljom, osviještenošću i trudom osiguravaju OSI sigurne i prilagođene uvjete rada te održiv i učinkovit rad. (Poslovni dnevnik, 2021.)

INA kontinuirano radi na prilagođavanju radnih mjesta individualnim potrebama zaposlenika s invaliditetom, senzibilizaciji zaposlenika i menadžmenta te aktivno podržava projekte koji promiču inkluziju i raznolikost. Ova nagrada ističe njezinu predanost u stvaranju sigurnih i prilagođenih radnih uvjeta, što podupire bolje radne rezultate i zadovoljstvo zaposlenika. (INA, 2019.)

Slika 1. Nagrada Poslodavca godine

Izvor: Poslovni dnevnik, 2021.



U INI su svjesni važnosti društvene odgovornosti i inkluzivnosti u poslovanju. Tvrtka je društveno odgovorna kompanija koja se usmjerava na održivi razvoj, brigu o zdravlju i sigurnosti svojih zaposlenika te zajednice u cjelini. Ona kontinuirano prilagođava radne uvjete potrebama zaposlenika s invaliditetom, što uključuje prilagodbu radnog mjesta i uvjeta rada sukladno individualnim potrebama. Sve je to dio šire strategije upravljanja raznolikošću koja promiče inkluzivnost i osigurava da svaki zaposlenik može dati svoj maksimum u radnom okruženju. (Poslovni dnevnik, 2021.)

Poduzeće prepoznaje da samo izjava o raznolikoj korporativnoj kulturi nije dovoljna za učinkovito zapošljavanje OSI. Potrebno je eksplicitno formulirati strategije i mjere unutar svojih DOP inicijativa kako bi se riješilo pitanje zapošljavanja OSI. Fokus je na uklanjanju fizičkih i mentalnih barijera, prilagodbi radnog okruženja, prilagodbi procesa prijave te stvaranju poticaja unutar organizacije. (INA, 2019.)

Komunikacija predanosti i njezinih pozitivnih učinaka unutar poduzeća i prema vanjskom svijetu također je ključna. INA naglašava važnost i pozitivan stav prema zapošljavanju raznolike radne snage, te osigurava da korporativna web stranica bude pristupačna u jednostavnim formatima. (INA, 2019.)

Suradnja s organizacijama OSI, rehabilitacijskim centrima i lokalnim obrazovnim ustanovama još je jedan značajan aspekt njihove strategije, što pomaže u razvijanju radnih mjesta za OSI unutar poduzeća i njihovo naknadno zapošljavanje. (Odgovorno.hr, 2022.)

Također, INA osigurava da su njezini menadžeri spremni prihvatiti i podržati OSI, pruža mogućnosti za razvoj leaderskih vještina OSI te potiče formiranje mreža ili interesnih skupina unutar poduzeća. Model evaluacije i nagrađivanja menadžera uključuje kriterije tretmana OSI, a zaposlenicima se osiguravaju resursi i poticaji za mentorstvo i obuku OSI te angažman u prilagodbi radnog okruženja. (INA, 2019.)

INA se kontinuirano usavršava i surađuje s radnim skupinama koje se bave problematikom zapošljavanja OSI. Kroz razne projekte i inicijative, firma nastoji pomoći osjetljivim skupinama, pružajući prakse i stipendije, kao i mogućnosti zapošljavanja po završetku studija. (INA, 2019.)

Kompanija vjeruje da svojim primjerom pridonosi smanjenju predrasuda i afirmaciji nove kulture zajedništva u društvu. Osiguravanje prilagođenih uvjeta rada, fleksibilnih radnih oblika te kontinuirana edukacija menadžmenta i zaposlenika o važnosti raznolikosti i inkluzivnosti čini INA – u predvodnikom u integraciji društvene odgovornosti i zapošljavanju OSI. (Odgovorno.hr, 2022.)

6.2.2. Svijet

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji (WHO), više od 1,3 milijarde ljudi diljem svijeta živi s nekim oblikom invaliditeta. Taj broj neprestano raste zbog povećanja kroničnih zdravstvenih stanja i starenja populacije. Bilo da su invaliditeti privremeni, situacijski ili trajni, oni sprječavaju ljude u potpunom sudjelovanju u svijetu dizajniranom bez njihovih potreba na umu. (Euronews, 2024.)

Kao primjer društveno odgovorne svjetske kompanije koja aktivno promiče integraciju OSI u radnu zajednicu je Microsoft.

Microsoft ne samo da nudi tehnološka rješenja koja omogućuju OSI da maksimalno iskoriste svoj potencijal u radnom okruženju, već i aktivno promiče inkluzivnost i pristupačnost kroz svoje proizvode i usluge. Uvođenjem tehnologija poput immersive readera i reading progressa, Microsoft olakšava pristup obrazovnim i radnim resursima osobama s različitim specifičnim potrebama. (Microsoft, 2022.)

Immersive reader je alat koji Microsoft nudi u svojim aplikacijama kao što su Word, OneNote, Outlook i druge. On pruža napredne mogućnosti čitanja kao što su glasovna čitanja teksta, naglašavanje riječi pri čitanju, prilagodljive postavke fonta i pozadine te integraciju sa servisima za prevođenje i čitanje naglas. Reading progress je alat za praćenje i unaprjeđenje čitalačkih vještina, posebno koristan za osobe s disleksijom. Navedeno omogućuje praćenje napretka u čitanju, prilagođavanje brzine čitanja, prepoznavanje riječi i fraza te pruža personalizirane preporuke za poboljšanje istoga. (Microsoft, 2022.)

Ovi alati pomažu korisnicima da bolje iskoriste svoje sposobnosti i pristupe obrazovnim i radnim materijalima na način koji je prilagođen njihovim potrebama. (Microsoft, 2022.)

U skladu sa svojim principima društvene odgovornosti, Microsoft se zalaže za inkluzivno zapošljavanje i podršku OSI. Integriranjem najboljih praksi za zapošljavanje i podršku OSI, Microsoft ne samo da doprinosi inkluzivnosti u svom radnom okruženju, već i postiže izvrsnost u poslovanju. (Microsoft, 2022.)

Uz tehnološke inovacije koje omogućuju OSI da ostvare svoje ciljeve, Microsoft aktivno radi na edukaciji i podizanju svijesti o važnosti inkluzivnog pristupa. Kroz inicijative poput digitalnog priznanja "Accessibility in Action", kompanija dodatno potiče svoje zaposlenike i partnere na aktivno sudjelovanje u stvaranju pristupačnog okruženja za sve korisnike. Microsoft

je firma koja vjeruje u fer plaće za sve. Program podrške zapošljavanju OSI u Microsoftu trenutno zapošljava više od 300 ljudi s intelektualnim i razvojnim teškoćama diljem svijeta, koji obavljaju preko 40 različitih poslova u 27 zemalja. Osim toga, Microsoft je u 2019. godini potaknuo sve svoje dobavljače da se pridržavaju istih standarda, zagovarajući konkurentne plaće za OSI. (Microsoft, 2022.)

Isto tako, Microsoft nastavlja surađivati s neprofitnim organizacijama, političkim liderima, akademskim institucijama i različitim stručnjacima kako bi pomogao smanjiti razlike u zapošljavanju OSI. Ovo je kompanija koja aktivno ulaže u pristupačnost, pažljivo sluša svoje zaposlenike te promiče inkluzivne prakse kako bi zajedno s njima smanjila jaz u zapošljavanju OSI i omogućila im više prilika na tržištu rada. (Microsoft, 2022.)

U današnjem globalnom gospodarstvu, gdje se vrijednosti raznolikosti i inkluzije sve više cijene, Microsoft pokazuje kako kompanije mogu biti agenti pozitivne promjene u društvu. Kroz svoje angažmane u inkluzivnom zapošljavanju i pristupačnosti, Microsoft postavlja standarde u korporativnoj odgovornosti i inspirira druge da slijede njegov primjer. (Microsoft, 2022.)

DISKUSIJA

Invaliditet, definiran kao ograničenje ili nemogućnost izvršenja fizičkih ili psihičkih aktivnosti primjerenih životnoj dobi osobe, postavlja OSI u ranjivu poziciju na tržištu rada. Unatoč zakonima i međunarodnim konvencijama koje garantiraju pravo na rad i zapošljavanje za OSI, mnogi se suočavaju s diskriminacijom i preprekama koje im otežavaju ravnopravno sudjelovanje u društvu.

Podaci iz prethodnih godina ukazuju na povećanje zapošljavanja OSI posredstvom Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, no to povećanje je i dalje nedovoljno za potpunu inkluziju. Iako su uvedene brojne mjere koje omogućuju prilagodbu radnih mjesta za OSI, njihova primjena ovisi o potrebama konkretne osobe i volji poslodavaca. Mjere poput prilagodbe radnog prostora, osiguravanja prijevoza ili raspodjele radnih dužnosti predstavljaju korake u pravom smjeru, ali zahtijevaju sustavnu podršku i razumijevanje od strane poslodavaca.

Profesionalna rehabilitacija igra ključnu ulogu u procesu zapošljavanja OSI, omogućujući im bolju i potpuniju radnu te socijalnu integraciju. Kroz osposobljavanje za prikladan posao, OSI dobivaju priliku ne samo da se zaposle, već i da zadrže posao, napreduju i profesionalno se razvijaju. Navedeno doprinosi njihovoj integraciji u društvo, smanjujući osjećaj izoliranosti i povećavajući njihovu ekonomsku neovisnost.

Međutim, brojne prepreke još uvijek postoje. Nedostatak adekvatnog obrazovanja, nepristupačnost radnih mjesta, problemi s prijevozom, manjak mentora i tumača za osobe s mentalnim poteškoćama, te negativni stavovi poslodavaca prema zapošljavanju OSI samo su neki od izazova. Predrasude da će zapošljavanje OSI donijeti manje sposobne radnike i društvena kritika dodatno kompliciraju situaciju, stvarajući napete radne odnose.

Prakse DOP – a mogu značajno utjecati na promjenu ovog stanja. Inicijative koje promiču inkluziju i raznolikost, poput politika zapošljavanja koje favoriziraju OSI, prilagodbe radnih mjesta i pružanja podrške kroz mentorstvo i obuku, pokazuju pozitivan utjecaj na integraciju OSI u radnu zajednicu. Konkretni primjeri iz različitih sektora ukazuju na to da se poduzeća koja aktivno promiču društvenu odgovornost ne samo pridržavaju zakonskih obaveza, već i ostvaruju značajne poslovne benefite kroz stvaranje inkluzivnog i podržavajućeg radnog okruženja.

Različiti sektori i veličine poduzeća imaju različite pristupe društvenoj odgovornosti, no ključni čimbenici uspjeha uključuju dosljednu primjenu inkluzivnih politika, edukaciju zaposlenika i menadžmenta, te stalnu evaluaciju i prilagodbu praksi prema potrebama OSI. Također, potrebno je razviti strategije koje prepoznaju i rješavaju specifične izazove s kojima se OSI suočavaju, osiguravajući im ravnopravan pristup svim radnim prilikama.

U zaključku, DOP ima značajan utjecaj na zapošljavanje OSI. Iako su izazovi brojni, kroz dosljednu primjenu inkluzivnih politika i prilagodbu radnog okruženja, poduzeća mogu stvoriti uvjete koji omogućuju ravnopravno sudjelovanje OSI na tržištu rada. Ovaj diplomski rad naglašava važnost kontinuiranog istraživanja i primjene najboljih praksi kako bi se osigurala održiva i inkluzivna radna okruženja za sve.

ZAKLJUČAK

OSI predstavljaju jednu od najranjivijih i najzanemarenijih radnih skupina. Umjesto da se vrednuju njihove sposobnosti, obrazovanje i stručnost za određeno radno mjesto, njihov invaliditet često postaje presudan faktor pri zapošljavanju. Pravo na rad i zapošljavanje temeljno je ljudsko pravo, a uskraćivanje tog prava predstavlja oblik društvene diskriminacije koja dovodi do socijalne isključenosti i nesigurnosti OSI.

U Hrvatskoj je broj zaposlenih OSI još uvijek relativno malen, a većina njih zapošljava se unutar svojih udruženja. Iako to može predstavljati primjer dobre prakse, navedeno ukazuje na nedovoljnu spremnost i razumijevanje javnog i privatnog sektora za zapošljavanje ove skupine ljudi.

Društveno odgovorne inicijative poduzeća mogu direktno utjecati na zapošljavanje OSI stvaranjem inkluzivnih radnih mjesta, prilagođavanjem radnih uvjeta i osiguravanjem potrebne podrške. Primjeri praksi DOP-a koje pokazuju najznačajniji pozitivan utjecaj uključuju programe mentorstva, edukacije i profesionalne rehabilitacije, kao i inicijative koje promiču svijest o važnosti raznolikosti i inkluzije u radnoj sredini. Konkretni primjeri ovih praksi uključuju prilagodbu radnog mjesta za osobe s fizičkim oblikom invaliditeta, osiguranje materijala na Brailleovom pismu i pružanje podrške za mentalno zdravlje.

Međutim, primjena DOP praksi suočava se s nizom prepreka i izazova, uključujući nedostatno obrazovanje prilagođeno potrebama OSI, nepristupačnost radnih mjesta, manjak mentora i prilagođenih resursa, te problematičan prijevoz. Isto tako, osobne i profesionalne karakteristike OSI također utječu na njihove odluke pri odabiru poslodavca. OSI često traže poslodavce koji su poznati po svojim inkluzivnim praksama, razumijevanju njihovih specifičnih potreba i pružanju podrške za profesionalni razvoj.

Prakse DOP-a razlikuju se u različitim sektorima i veličinama poduzeća u kontekstu zapošljavanja OSI. Veće tvrtke često imaju više resursa za implementaciju sveobuhvatnih inkluzivnih programa, dok manja poduzeća mogu ponuditi fleksibilnije radne uvjete i osobniji pristup. U javnom sektoru, primjena DOP praksi može biti vođena zakonskim obvezama i politikama, dok u privatnom sektoru često ovisi o korporativnoj kulturi i viziji menadžmenta.

Rad ima bitan utjecaj na razvoj samopouzdanja OSI, jer im osigurava ekonomsku neovisnost i smanjuje rizik od siromaštva. Također, omogućuje im socijalnu integraciju u društvo, čime se

smanjuju predrasude i stereotipi. DOP i inkluzivne prakse zapošljavanja mogu značajno pridonijeti stvaranju pravednijeg i ravnopravnijeg društva.

Donošenje mjera koje potiču radnu angažiranost OSI pokazalo se pozitivnim korakom, ali prostor za napredak uvijek postoji. Razvijena društva teže izjednačavanju mogućnosti OSI s mogućnostima ostalih građana. Kako bi se to postiglo, potrebno je dodatno poticati i podržavati njihovo zapošljavanje, osiguravajući jednake prilike za sve. U Hrvatskoj živi više od 657.791 OSI, i važno je da ova skupina ljudi ne bude marginalizirana te nevidljiva ostatku društva. Jedino što traže su njihova temeljna ljudska prava i jednake prilike za integraciju u društvo i doprinos zajednici svojim radom.

Uloga DOP-a u zapošljavanju OSI je ključna. Praksa društvene odgovornosti može stvoriti inkluzivna radna okruženja, smanjiti predrasude te omogućiti OSI da postanu aktivni i ravnopravni sudionici tržišta rada. Samo kroz sustavne promjene i posvećenost inkluzivnim praksama može se izgraditi društvo koje poštuje i cijeni sve svoje članove.

POPIS LITERATURE

Knjige

- Buble M. (2006.) *Osnove menadžmenta*. Zagreb, Sinergija d.o.o.
- Diklić, A. (2000.) *Rječnik hrvatskoga jezika*. Zagreb, Školska knjiga
- Hollenbeck N., Wright G. (2006.) *Menadžment ljudskih potencijala*, 3. izdanje. Zagreb, Mate d.o.o.

Znanstveni i stručni radovi

- Antolović I. (2021.) *Gospodarska praksa društveno odgovornog poslovanja u hrvatskim poduzećima*. Završni rad. Zaprešić: Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić. Preddiplomski stručni studij Poslovanje i upravljanje, Usmjerenje: Menadžment uredskog poslovanja. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:129:189399>[07. lipnja 2024.]
- Babić Z., Leutar Z. (2010.) *Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske*. Soc. ekol. Zagreb, Vol. 19 No. 2, str. 198-203. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/47546835_Polozaj_osoba_s_invaliditetom_na_trzistu_rada_Republike_Hrvatske [16. lipnja 2024.]
- Ball, P., Monaco, G., Schmeling, J., Schartz, H., & Blanck, P. (2005.) *Disability as diversity infortune 100 companies. Behavioral Sciences and the Law*, 23 (1), 97-122. Dostupno na: <https://doi.org/10.1002/bsl.629> [23. lipnja 2024.]
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005.) *Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. Work, Employment and Society*, 19 (3), 527-545. Dostupno na: <https://doi.org/10.1177/0950017005055669> [21. lipnja 2024.]
- *Benjak i suradnici (2021.) Izvješće o OSI u Republici Hrvatskoj*. Hrvatski zavod za javno zdravstvo. Dostupno na: https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2021/10/Invalid_2021.pdf [11. lipnja 2024.]
- *Benjak i suradnici (2022.) Izvješće o OSI u Republici Hrvatskoj*. Hrvatski zavod za javno zdravstvo. Dostupno na: https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2022/10/Invalid_2022.pdf

- [content/uploads/2022/10/Izvjescje_o_osobama_s_invaliditetom_2022.pdf](#) [11. lipnja 2024.]
- Benjak i suradnici (2023.) *Izvjescje o OSI u Republici Hrvatskoj*. Hrvatski zavod za javno zdravstvo. Dostupno na: https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2023/09/Izvjescje_o_osobama_s_invaliditetom_2023-1.pdf [11. lipnja 2024.]
 - Benjak, T., Strnad Pešikan, M., Rulnjević, N. & Dobranović, M. (2013.) *Počeci primjene Međunarodne klasifikacije funkcioniranja, onesposobljenosti i zdravlja*. Hrvatski časopis za javno zdravstvo. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/676750> [12. lipnja 2024.]
 - Berthoud, R. (2008.) *Disability employment penalties in Britain*. *Work, Employment and Society*, 22 (1), 129-148. Dostupno na: <https://doi.org/10.1177/0950017007087420> [21. lipnja 2024.]
 - Božić-Žalac, T., Bratković, D., Cvitković, D., Gručić, L., Kiš-Glavaš, L. & Lisak, N. (2019.) Problem i cilj istraživanja. U: Kiš-Glavaš, L. & Bratković, D. (ur.) *Izvjescje o provedbi projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima Grupe Calzedonia u Hrvatskoj.“* Zagreb, Edukacijskorehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 49-54. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/1066118> [17. lipnja 2024.]
 - Brstilo I., Haničar E. (2010.) *Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada*. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, Vol. 47, No. 1, str. 87-93. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/95114> [15. lipnja 2024.]
 - Čorak L. (2022.) *Društveno odgovorno poslovanje*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:148:555802> [06. lipnja 2024.]
 - Defourny, J., Nyssens, M. (2012.) *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*. WP no. 12/03. HEC Management School and Centre for Social Economy, University of Liege, and EMES European Research Network. Dostupno na: https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf [05. lipnja 2024.]

- Europska strategija za osobe s invaliditetom (n.d.) Dostupno na: <http://www.inclusion-europe.eu/> [16. lipnja 2024.]
- Fasciglione, M. (2015.) *Corporate Social Responsibility and the Right to Employment of Persons with Disabilities*. In: V. Della Fina and R. Cera, eds. *Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment*. Cham: Springer. Dostupno na: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-13791-9_7 [18. lipnja 2024.]
- Fiske, S.T. and Bai, X. (2020.) *Vertical and horizontal inequality are status and power differences: Applications to stereotyping by competence and warmth*. *Current Opinion in Psychology*, 33, pp.216–221. Dostupno na: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.09.014> [07. lipnja 2024.]
- Fiske, S.T., Cuddy, A.J., Glick, P. and Xu, J. (2002.) *A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), pp.878–902. Dostupno na: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878> [08. lipnja 2024.]
- Franolić P. (2021.) *Kvaliteta inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb, Split i Rijeka*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:854730> [13. lipnja 2024.]
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003.) *Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating PWD*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46 (3), 130-137. Dostupno na: <https://doi.org/10.1177/00343552030460030101> [22. lipnja 2024.]
- Glumac, M. (2018.) *Društvena odgovornost kao važan aspekt uspješnog poslovanja*. *Paragraf*, 2(1), str. 99-124. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/207652> [25. lipnja 2024.]
- Granjon, M., Rohmer, O., Popa-Roch, M., Aubé, B. and Sanrey, C. (2023.) *Disability stereotyping is shaped by stigma characteristics*. *Group Processes & Intergroup Relations*. doi:10.1177/13684302231208534. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/375855783_Disability_stereotyping_is_shaped_by_stigma_characteristics [12. lipnja 2024.]

- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024.) *Izvyješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 01. siječnja do 31. prosinca 2023. godine.* Dostupno na: <https://www.hzz.hr/izvjesce-o-aktivnostima-hrvatskoga-zavoda-za-zaposljavanje-u-podrucju-zaposljavanja-osoba-s-invaliditetom-u-razdoblju-od-1-sijecnja-do-31-prosinca-2023-godine/> [12. lipnja 2024.]
- Jaman A. (2019.) *Položaj osoba s invaliditetom u sustavu zapošljavanja u Republici Hrvatskoj.* Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:640449> [16. lipnja 2024.]
- Kerovec, N. (2003.) *(Ne)jednakost žena na tržištu rada,* Revija za socijalnu politiku, Vol.10 No.3, Pregledni znanstveni članak, UDK: 331.5-055.2, Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/47626> [13. lipnja 2024.]
- Kiš-Glavaš, L. (2009.) *Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje.* Izvorni znanstvenih članak. Revija socijalne politike, Vol.16 No.3, str.299-304. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/75257> [15. lipnja 2024.]
- Klimczuk, A. (2013.) *Contemporary social policy towards disability and disabled people.* Pogrnicze, 22, 185-200. Dostupno na: <https://doi.org/10.15290/pss.2013.22.13> [21. lipnja 2024.]
- Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (2006.) A/RES/61/106), Dostupno na: http://www.krila.hr/UserDocsImages/Konvencija_UN.pdf [10. lipnja 2024.]
- Leutar, Z. & Oršulić, V. (2015.) *Relationship between social support and some aspects of parenting in families with children with disabilities.* Revija Za Socijalnu Politiku, 22, pp.153-176. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/282901473_Relationship_between_social_support_and_some_aspects_of_parenting_in_families_with_children_with_disabilities [10. lipnja 2024.]
- Lysaght, R. (2010.) Editorial: *Employment as a path to inclusion.* *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7 (4), 233-234. Dostupno na: <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00270.x> [22. lipnja 2024.]

- Makovica L. (2020.) *Zaštita ljudskih prava osoba s invaliditetom i formiranje stereotipa o njima u medijima*. Koprivnica: Sveučilište sjever, Odjel za komunikologiju, medije i novinarstvo. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:224133> [11. lipnja 2024.]
- Marasović M. (2019.) *Utjecaj organizacijske kulture na zapošljavanje osoba s invaliditetom*. Diplomski rad. Zadar: Sveučilište u Zadru, Odjel za ekonomiju. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:548568> [09. lipnja 2024.]
- Marinić, M. (2007.) *Jesu li osobe s invaliditetom „invalidi“? Pitanje konceptualne naravi, ali i potreba izjednačavanja mogućnosti*. Društvena istraživanja, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, UDK:364.65-056.26/364.465-056.26, Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/35797> [11. lipnja 2024.]
- Markel, K. S., & Barclay, L. A. (2009.) *Addressing the underemployment of persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibility*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21 (4), 305-318. Dostupno na: <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9125-3> [23. lipnja 2024.]
- Marković, L., Baturina, D. i Babić, Z. (2017.) *Socijalna poduzeća za radnu integraciju (WISE) u postsocijalističkim zemljama*. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 53 (1), 139-158. Dostupno na: <https://doi.org/10.31299/hrri.53.1.11> [08. lipnja 2024.]
- Miethlich, B. and Šlahor, L. (2018.) *Employment of persons with disabilities as a corporate social responsibility initiative: Necessity and variants of implementation*. In: *Innovations in Science and Education*, CBU International Conference, Prague: Prague: CBU Research Institute s.r.o., pp.350-355. Dostupno na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/196178/1/1181-2948-2-PB%20Article.pdf> [17. lipnja 2024.]
- Pavković M. (2018.) *Društveno poduzetništvo kao model zapošljavanja osoba s invaliditetom*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:482559> [10. lipnja 2024.]
- Saunders, C. (2008.) *Double-edged swords? Collective identity and solidarity in the environment movement*. *The British Journal of Sociology*, 59(2), pp.227-253. Dostupno na: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2008.00191.x> [07. lipnja 2024.]

- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005.) *Corporate culture and the employment of persons with disabilities. Behavioral Sciences & the Law*, 23 (1), 3-20. Dostupno na: <https://doi.org/10.1002/bsl.624> [22. lipnja 2024.]
- Segovia-San-Juan, A. I., Saavedra, I., & Fernández-de-Tejada, V. (2017). *Analyzing disability in socially responsible companies. Social Indicators Research*, 130 (2), 617-645. Dostupno na: <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1198-9> [23. lipnja 2024.]
- Selanec G., Kociper U., Vlašić T. (2018.) *Smjernice za suzbijanje diskriminacije i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Ref.No. VS/2009/0381, str. 13-21. Dostupno na: https://euprojekti.hzz.hr/media/2435/hr_guidelines-1.pdf [14. lipnja 2024.]
- Sherbin, L., & Kennedy, J. T. (2017.) *The case for improving work for PWD goes way beyond compliance*. Retrieved March 1, 2018, Dostupno na: <https://hbr.org/2017/12/the-case-for-improving-work-for-people-with-disabilities-goes-way-beyondcompliance> [24. lipnja 2024.]
- Skočić Mihić, S. & Kiš-Glavaš, L. (2010.) *Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje*. Revija za socijalnu politiku, Vol.17 No.3, str. 387-393. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/503753> [18. lipnja 2024.]
- Strmečki H. (2022.) *Uloga i značaj društvene odgovornosti poslovanja u suvremenim uvjetima na primjeru poduzeća Valamar riviera d.d*. Diplomski rad. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma "Dr. Mijo Mirković". Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:270288> [02. lipnja 2024.]
- Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom, NN 64/01 (2001.-2022.)
- Zakon o Registru osoba s invaliditetom, NN 63/22 (2022.)
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14 i 39/18, 32/20, broj dokumenta 3292
- Zovko, G. (1999.) *Invalidi i društvo*, Izvorni znanstveni članak. Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta, Sveučilište u Zagrebu, UDK: 3-056.266.161, Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/47251> [08. lipnja 2024.]

Ostali izvori

- Benevity (n.d.) *Types of Corporate Social Responsibility*. Dostupno na: <https://benevity.com/resources/types-of-corporate-social-responsibility> [03. lipnja 2024.]
- Business News Daily (2023.) *What is Corporate Social Responsibility?* Dostupno na: <https://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html> [01. lipnja 2024.]
- Cyberswift (2022.) *Corporate Social Responsibility (CSR): Challenges and Resolutions*. Dostupno na: <https://www.cyberswift.com/blog/csr-challenges-and-resolutions/> [08. lipnja 2024.]
- Euronews (2024.) *Which countries in Europe pose the biggest challenges to living and working with a disability?* Dostupno na: <https://www.euronews.com/health/2024/04/02/where-is-it-hardest-to-live-in-europe-as-a-person-with-a-disability> [07. lipnja 2024.]
- Harvard Business School Online (2021.) *Types of Corporate Social Responsibility*. Dostupno na: https://online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility?c1=GAW_CM_NW&source=INTL_T_MARKET_PMAX&cr2=content - international - marketing - pmax&kw=marketing topic&cr5=&cr6=&cr7=c&utm_campaign=content - us - international - pmax&utm_term=marketing topic&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwpZWzBhC0ARIsACvjWRP1Ca24eUIFoIzxyjnraGz82_3s8ehk9Zgvlc9Qs95pMCcd5fVVWD4aAshSEALw_wcB [05. lipnja 2024.]
- Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (n.d.) *Profesionalna rehabilitacija*. Dostupno na: <https://www.mirovinsko.hr/hr/profesionalna-rehabilitacija/278> [19. lipnja 2024.]
- INA (2019.) *INA primila nagradu Poslodavac godine za osobe s invaliditetom*. Dostupno na: <https://www.ina.hr/announcement/ina-primila-nagradu-poslodavac-godine-za-osobe-s-invaliditetom/> [26. lipnja 2024.]

- Investopedia (2024.) *What Is CSR? Corporate Social Responsibility Explained*. Dostupno na: <https://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp> [01. lipnja 2024.]
- Microsoft (2022.) *Accessibility as a priority and responsibility*. Dostupno na: <https://news.microsoft.com/en-cee/2022/11/10/accessibility-as-a-priority-and-responsibility/> [27. lipnja 2024.]
- Odgovorno.hr (2022.) Razgovor – Vladimira Senčar Perkov: „INA podržava zapošljavanje osoba s invaliditetom“ Dostupno na: <https://odgovorno.hr/razgovor-vladimira-sencar-perkov-direktorica-ljudskih-resursa-u-ina/> [26. lipnja 2024.]
- Poslovni dnevnik (2021.) *INA dugi niz godina podržava projekte namijenjene pomoći osjetljivim skupinama*. Dostupno na: <https://www.poslovni.hr/poduzetnik/ina-dugi-niz-godina-podrzava-projekte-namijenjene-pomoci-osjetljivim-skupinama-4291069> [26. lipnja 2024.]
- Radnička Prava (2021.) *Od kolijevke pa do groba: ne-dostupnost obrazovanja za osobe s invaliditetom*. Dostupno na: <https://radnickaprava.org/tekstovi/clanci/od-kolijevke-pa-do-groba-ne-dostupnost-obrazovanja-za-osobe-s-invaliditetom> [12. lipnja 2024.]
- World Health Organization (2023.) *Disability*. Dostupno na: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> [13. lipnja 2024.]

POPIS SLIKA

Slika 1. Nagrada Poslodavca godine	61
---	-----------

POPIS TABLICA

Tablica 1. Razlike između ekonomskog i socioekonomskog modela	11
Tablica 2. Razlike u paradigama	23
Tablica 3. Prikaz broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama (2021.).....	27
Tablica 4. Prikaz broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama (2022.).....	28
Tablica 5. Prikaz broja OSI prema spolu, županijama prebivališta te dobnim skupinama (2023.).....	29
Tablica 6. Prikaz udjela OSI u ukupnom stanovništvu županije te u pojedinim dobnim skupinama – prevalencija invaliditeta na 100 stanovnika	30
Tablica 7. Broj zaposlenih OSI u Republici Hrvatskoj: Pregled zadnjih 9 godina.....	32
Tablica 8. Prikaz broja ukupno uključenih OSI u mjere aktivne politike zapošljavanja u 2023.	47

POPIS GRAFIKONA

Graf 1. Broj zaposlenih OSI po županijama i spolu u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine.....	33
Graf 2. Struktura zaposlenih OSI s obzirom na dob i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine.....	34
Graf 3. Prikaz broja zaposlenih OSI s obzirom na razinu obrazovanja i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine.....	35
Graf 4. Broj nezaposlenih OSI po županijama i spolu u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine.....	38
Graf 5. Struktura nezaposlenih OSI s obzirom na dob i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine.....	39
Graf 6. Prikaz broja zaposlenih OSI s obzirom na razinu obrazovanja i spol u razdoblju od 1.1. do 31.12.2023.godine.....	40
Graf 7. Prikaz broja novouključenih OSI u mjere aktivne politike zapošljavanja u 2022. i 2023.	48