

POTICAJNE MJERE KAO MOTIVIRAJUĆI ČIMBENIK ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM PROCJENJENE OD STRANE POSLODAVACA

SANJA SKOČIĆ MIHIĆ*, LELIA KIŠ GLAVAŠ**

Primljeno: studeni 2004.
Prihvaćeno: travanj 2005.

Prethodno priopćenje
UDK: 364.65

Osobe s invaliditetom čine skupinu osoba koja je u visokom postotku nezaposlena. U visoko razvijenim zemljama svijeta razvijen je sustav poticajnih mjera koji prati zapošljavanje ovih osoba. U Republici Hrvatskoj trenutno takav sustav ne postoji iako je njegovo postojanje predviđeno Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Cilj je ovog istraživanja bio utvrditi latentnu strukturu poticajnih mjera kao motivirajućeg čimbenika za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Ispitivanjem je obuhvaćeno 116 poslodavaca Primorsko-goranske županije koji imaju utjecaja na zapošljavanje novih djelatnika. Primjenjena je Skala procjene poticajnih mjera dio Anketnog upitnika motiviranosti poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Struktura poticajnih mjera utvrđena je faktorskom analizom. Dobijena su dva faktora, Faktor financijske dobiti i Faktor financijske podrške. Oba faktora poslodavci percipiraju slabo do umjereno motivirajućim čimbenicima za zapošljavanje osoba s invaliditetom. U radu su prikazani rezultati poslodavaca na pojedinim poticajnim mjerama.

Ključne riječi: poslodavac, zapošljavanje, poticajne mjere, osoba s invaliditetom

Uvod

Rad zauzima središnje mjesto u životu čovjeka. Šverko (1991) navodi da uz ekonomsku, rad za čovjeka ima značajnu socijalnu i psihološku funkciju te je izvor društvenog statusa i prestiža. Govoreći o značenju rada u životu osoba s invaliditetom, Kiš-Glavaš (2002) napominje da rad nije garancija uspješne socijalne integracije osoba s invaliditetom, ali je svakako preduvjet.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom znatno zaostaje za zapošljavanjem ostatka populacije u svim državama svijeta. Prema istraživanjima komisije Europske zajednice stopa zaposlenosti među osobama s invaliditetom u Europi niža je 20 do 30% u odnosu na osobe bez invaliditeta (Vijeće Europe, 2001). U Americi, stopa nezaposlenosti za osobe s invaliditetom je za 50% viša u odnosu na osobe bez oštećenja (Burgstahler,

2001; National Organization on Disability, 1998). Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, čak 40% osoba s invaliditetom nema niti jednu godinu radnog staža, dok je za ostalu populaciju taj postotak 10% (Crnković-Pozaić, 2002).

Uzroci takvog položaja ove skupine na tržištu rada su višestruki. Žunić (2001) navodi da su osobe s invaliditetom vjekovno diskriminirane. Pinder (1995) konstatira da bolest i oštećenje čine svakodnevicu problematičnijom, što implicira niz realnih teškoća koje prate zapošljavanje osoba s invaliditetom. Neki autori navode negativne stavove poslodavaca kao činitelje koji utječu na zapošljavanje ovih osoba (Runjić, Bilić, Znaor, 2002; Russel, 2002; Unger, 2002; Dutton, 2000; Williams, 1998; Barlow, Harrison, 1996; Berry, Mayer, 1995; King, 1993; prema Skočić Mihić, 2004).

* Ekonomska škola Mije Mirkovića Rijeka

** Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Današnja politika u odnosu na zapošljavanje osoba s invaliditetom u visoko razvijenim zemljama proklamira tzv. pozitivnu diskriminaciju osoba s invaliditetom. Ona uključuje razne mehanizme kojima se promiče zapošljavanje ove skupine poput kvotnog zapošljavanja, poticajnih mjera, informiranja i podizanja razine svijesti za redovne službe, poslodavce i sindikate, mjere protiv diskriminacije, zapošljavanje s podrškom i drugo. Poticajne mjere su sustav poreznih i drugih materijalnih davanja te tehničko-tehnoloških i savjetodavnih mjera radi zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom na radu u otvorenom gospodarstvu ili zaštitnim poduzećima. Cilj im je zapošljavanje i očuvanje zaposlenosti osoba s invaliditetom u otvorenom gospodarstvu, kod privatnih i državnih poslodavaca, samozapošljavanje, a rjeđe zapošljavanje pod posebnim uvjetima. Obzirom na sadržaj i oblik, grupiraju se u 4 vrste potpore: materijalno financijska, tehnička, stručna i savjetodavna (Žunić, 2001). Poticajne mjere pri zapošljavanju i održavanju zaposlenosti osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, prisutne su u svim visoko razvijenim zemljama, kroz organizacijski različite oblike.

Hrvatski sustav poticajnog zapošljavanja osoba s invaliditetom u otvorenom gospodarstvu postojao je do sredine devedesetih. Nekoliko godina nije postojao, da bi se Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (2002) obnovio i njegovi učinci se tek očekuju. Članak 29. i 30. spomenutog Zakon predviđa povlastice pri zapošljavanju osoba s invaliditetom na otvorom tržištu rada i pod posebnim uvjetima, za poslodavce, u dva oblika: kroz olakšice i novčane poticaje.

Mogućnost zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i mogućnost očuvanja zaposlenja, ne ovise samo o politici zapošljavanja već i o nizu drugih faktora, kao što su: odnosi između poslodavaca i osoba s invaliditetom, demografske promjene, promjene na tržištu rada i opće mjere za poticanje zapošljavanja, sustav mirovinskog i invalidskog osiguranja, trendovi na području gospodarskog razvoja, itd. (Uršić, 2002).

U Sjedinjenim Američkim Državama, provedena su brojna istraživanja o ulozi poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom. Tako Young, Rosati i Vandergoot (1986) smatraju da je uloga poslodavaca u pripremi zapošljavanja, dobijanju i zadržavanju posla za osobe s invaliditetom, posvećena zaslužena pozornost. U Republici Hrvatskoj do nedavno (Lemal, 2004; Skočić Mihić, 2004; Kiš-Glavaš, 2003, Kiš-Glavaš, 2002) nije bilo istraživanja o ulozi poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, niti procjeni poticajnih mjera kao motivirajućeg čimbenika za zapošljavanje ove skupine osoba.

Cilj istraživanja

Cilj je ovog rada utvrditi latentnu strukturu poticajnih mjera kao motivirajućeg čimbenika za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Metode rada

Uzorak ispitanika

Ovim istraživanjem obuhvaćeno je 116 poslodavaca, oba spola, od 20 do 65 godina, koji imaju presudan, značajan ili umjeren utjecaj na izbor novih djelatnika u poduzeću, s područja Primorsko goranske županije. Uzorak je formiran slučajnim izborom poduzeća koja se nalaze u bazi podataka Hrvatske gospodarske komore (www.hgk.hr), a prema Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja pripadaju sekundarnim i tercijalnim djelatnostima (prerađivačka industrija, građevinarstvo, trgovina, ugostiteljstvo, promet, skladištenje i veze, poslovanje nekretninama). Preko 90% zaposlenika u ovoj županiji, zaposleno je u tih 6 djelatnosti.

Istraživanje je provedeno individualnim anketiranjem poslodavaca od travnja do kolovoza 2003.

Mjerni instrument

Varijable istraživanja dio su mjernog instrumenta - Anketni upitnik motiviranosti poslodava-

Tablica 1. Distribucija ispitanika prema strukturi poduzeća (veličina i djelatnost)

DJELATNOST	Broj zaposlenih u poduzeću				Ukupno
	1-5	6-20	21-50	51+	
prerađivačka industrija	6	6	5	11	28
građevinarstvo	2	3	3	2	10
trgovina	10	10	10	5	35
ugostiteljstvo	2	3	3	5	15
promet, skladištenje i veze	4	3	2	4	13
poslovanje nekretninama	6	4	5	0	15
UKUPNO	31	29	28	28	116

ca za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš, 2002), koji se sastoji od 30 varijabli i šest skala. U ovom istraživanju korištena je Skala procjene poticajnih mjera i dvije nezavisne vari-

jable: spol i dob ispitanika. Poslodavac procjenjuje razinu motivacije za zapošljavanje osobe s invaliditetom na pojedinoj varijabli Skale kroz tri stupnja (veoma, umjereno, slabo).

Skala procjene poticajnih mjera

Što bi Vas motiviralo da zaposlite osobu s invaliditetom?

VARIJABLE

1. Ispravnost davanja prednosti pri zapošljavanju osobama s invaliditetom
2. Smanjenje osnovice poreza na dobit
3. Povrat uplaćenih doprinosa
4. Carinske olakšice pri uvozu strojeva i alata
5. Pokrivanje troškova prilagođavanja osobe s invaliditetom na rad
6. Subvencioniranje plaća radnika s invaliditetom za vrijeme prilagođavanja na rad (do 3 mjeseca)
7. Participacija u sredstvima za plaću, u slučaju mogućeg smanjenog radnog učinka osobe s invaliditetom
8. Pokrivanje troškova dokvalifikacije i prekvalifikacije
9. Pokrivanje troškova osobne i savjetodavne pomoći
10. Asistencija (plaćeni pomoćnik) u radu osobe s invaliditetom
11. Pokrivanje troškova prilagođavanja uvjeta i sredstava rada i pristupa mjestu rada
12. Povoljniji krediti radi zapošljavanja osoba s invaliditetom

Metode obrade podataka

Izračunati su osnovni statistički parametri i normalnost distribucije rezultata. Za utvrđivanje latentne strukture poticajnih mjera korištena je faktorska analiza, metoda zajedničkih faktora. Za ekstrakciju faktora korišten je Gutman-Kaiserov kriterij, te je učinjena ortogonalna varimax rotacija. Za utvrđivanje postojanja razlika u procjeni pojedinih poticajnih mjera, korišten je t-test.

Rezultati i rasprava

Normalnost distribucije rezultata poslodavaca na Skali, testirana je Kolmogorov-Smirnovim testom i utvrđena je normalnost distribucije rezultata ($p=0,073$). Cronbach alfa je 0,89 a Standardizirana alfa 0,92 i stoga se Skala može smatrati pouzdanom i homogenom.

Izvršena je faktorska analiza Skale i izlučena su dva faktora koja zajedno objašnjavaju 71% zajedničke varijance (Tablica 2).

Tablica 2. Karakteristični korijeni, postotak zajedničke varijance, kumulativni postotak matrice korelacija varijabli

FAKTOR	svojstvene vrijednosti	kumulativna varijanca	% zajedničke varijance
1	7,421	61,846	61,846
2	1,104	9,196	71,042

Obzirom da su u prostoru manifestnih varijabli dobivena dva faktora, napravljena je vari-

maks ortogonalna rotacija.

Tablica 3. Korelacije varijabli i faktora (varimax pozicija)

	V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V 10	V 11	V 12
F 1	,111	,797	,855	,802	,811	,785	,698	,445	,355	,312	,385	,445
F 2	,563	,346	,212	,293	,361	,390	,468	,783	,849	,788	,719	,659

Legenda:

V 1 - ispravnost davanja prednosti pri zapošljavanju osobama s invaliditetom

V 2 - smanjenje osnovice poreza na dobit

V 3 - povrat uplaćenih doprinosa

V 4 - carinske olakšice pri uvozu strojeva i alata

V 5 - pokrivanje troškova prilagođavanja osobe s invaliditetom na rad

V 6 - subvencioniranje plaća radnika s invaliditetom za vrijeme prilagođavanja na rad (do 3 mjeseca)

V 7 - participacija u sredstvima za plaću

V 8 - pokrivanje troškova dokvalifikacije i prekvalifikacije

V 9 - pokrivanja troškova osobne i savjetodavne pomoći

V 10 - asistencija (plaćeni pomoćnik) u radu osobe s invaliditetom

V 11 - pokrivanje troškova prilagođavanja uvjeta i sredstava rada i pristupa mjestu rada

V 12 - povoljniji krediti radi zapošljavanja osoba s invaliditetom

F 1 – Faktor financijske dobiti

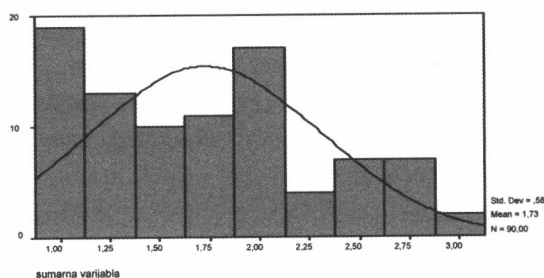
F 2 – Faktor financijske podrške

Kao što je vidljivo iz Tablice 3, šest varijabli znatno zasićuju prvi faktor: smanjenje osnovice poreza na dobit, povrat uplaćenih doprinosa, carinske olakšice pri uvozu strojeva i alata, pokrivanje troškova prilagođavanja osobe s invaliditetom na rad, subvencioniranje plaća radnika s invaliditetom za vrijeme prilagođavanja na rad (do 3 mjeseca) i participacija u sredstvima za plaću. Prve tri navedene varijable uglavnom opisuju financijsku dobit poslodavcima koju oni ostvaruju pri zapošljavanju osobe s invaliditetom. Predstavljaju posredne olakšice koje prati zapošljavanje ove skupine osoba. Ostale tri vari-

jable vezane su uz financijsku dotaciju koja je neposredno vezana uz rad osobe s invaliditetom, u cilju zaštite poslodavaca od mogućih financijskih gubitaka. Varijable koje saturiraju ovaj faktor, opisuju financijsku dobit, koju poslodavac ostvaruje zapošljavanjem osobe s invaliditetom i stoga je ovaj faktor moguće nazvati Faktorom financijske dobiti.

Drugi faktor saturira šest varijabli. Najviše korelacije s faktorom imaju varijable: pokrivanje troškova dokvalifikacije i prekvalifikacije, pokrivanje troškova osobne i savjetodavne pomoći, asistencija (plaćeni pomoćnik) u radu osobe s

invaliditetom i pokrivanje troškova prilagođavanja uvjeta i sredstava rada i pristupa mjestu rada. Navedene varijable odnose se na financijsku podršku neposredno povezanu sa zapošljavanjem osobe s invaliditetom. Ovom vrstom financijske podrške, koja je neutralna, poslodavac ne ostvaruje nikakve dodatne financijske dobiti. Niže zasićenje faktorom imaju preostale dvije varijable. Prva varijabla, za razliku od ostalih, nije financijske prirode i opisuje poslodavčevu uvjerenje da je pri zapošljavanju ispravno dati prednost osobama s invaliditetom, dok se



Slika 1. Grafički prikaz distribucije rezultata na sumarnoj varijabli Upitnika

dvanaesta varijabla odnosi na mogućnost ostvarenja povoljnijih kredita radi zapošljavanja osoba s invaliditetom. Drugi faktor moguće je nazvati Faktorom financijske podrške.

Prema rezultatima na sumarnoj varijabli, može se zaključiti da poticajne mjere za zapošljavanje osoba s invaliditetom, poslodavci procjenjuju slabo do umjereno motivirajućim (prosječan rezultat je 1.72). Iz histograma (Slika 1) se može uočiti da je najčešći pojedinačni rezultat 1, što znači da je najveći broj ispitanika odgovorio da ga poticajne mjere slabo motiviraju na zapošljavanje ove skupine osoba.

Na osnovi aritmetičkih sredina poslodavaca na svim varijablama Skale, koje su iznad teorijske srednje vrijednosti 1,5, također se može potvrditi prisutna tendencija procjene poticajnih mjera motivirajućim čimbenikom zapošljavanja osoba s invaliditetom od strane poslodavaca. Najvišu vrijednost ima prva varijabla Skale koja opisuje uvjerenje poslodavca o davanju prednosti osobi s invaliditetom pri zapošljavanju. Dakle, poslodavci u Primorsko-goranskoj županiji procjenjuju uvjerenje o davanju prednosti pri

Tablica 4. Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata za varijable Skale

	V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V 10	V 11	V 12
M	1,982	1,810	1,793	1,612	1,827	1,844	1,862	1,810	1,715	1,612	1,767	1,784
AR	,812	,833	,870	,842	,847	,860	,863	,853	,832	,754	,816	,842

Legenda:

- V 1 - ispravnost davanja prednosti pri zapošljavanju osobama s invaliditetom
- V 2 - smanjenje osnovice poreza na dobit
- V 3 - povrat uplaćenih doprinosa
- V 4 - carinske olakšice pri uvozu strojeva i alata
- V 5 - pokrivanje troškova prilagođavanja osobe s invaliditetom na rad
- V 6 - subvencioniranje plaća radnika s invaliditetom za vrijeme prilagođavanja na rad (do 3 mjeseca)
- V 7 - participacija u sredstvima za plaću
- V 8 - pokrivanje troškova dokvalifikacije i prekvalifikacije
- V 9 - pokrivanja troškova osobne i savjetodavne pomoći
- V 10 - asistencija (plaćeni pomoćnik) u radu osobe s invaliditetom
- V 11 - pokrivanje troškova prilagođavanja uvjeta i sredstava rada i pristupa mjestu rada
- V 12 - povoljniji krediti radi zapošljavanja osoba s invaliditetom
- F 1 – Faktor financijske dobiti
- F 2 – Faktor financijske podrške

zapošljavanju osoba s invaliditetom najjačim motivirajućim čimbenikom. Poslodavci u dvije županije Slavonije, procijenili su ovo uvjerenje također najjače motivirajućim čimbenikom (Lemal, 2004). Najslabije ih motiviraju carinske olakšice pri uvozu strojeva i alata i plaćeni pomoćnik u radu osobe s invaliditetom, što je vidljivo iz 4. tablice. U ranije spomenutom istraživanju (Lemal, 2004), ove dvije varijable imale su identičan najniži rang u odnosu na ostale poticajne mjere. Mogući razlog spomenutog leži u činjenici da manji dio poslodavaca ovog uzorka radi u sekundarnim djelatnostima (38 poduzeća), u odnosu na ostatak poslodavaca zaposlenih u uslužnim djelatnostima (78). Oni moguće ne planiraju uvoziti alate i strojeve, jer su to najčešće velike dugotrajne investicije. Uz to, proizvodna je djelatnost u našoj zemlji vrlo slaba, što ne

stvora uvijete za proširenje djelatnosti.

Kada govori o plaćenom pomoćniku (asistentu) u radu, Lemal (2004) navodi da se ova mjera do sada nije spominjala u zapošljavanju osoba s invaliditetom u našoj zemlji. Ona nadalje spominje prisutnost plaćenog asistenta kao mjere koja često prati zapošljavanje osoba s invaliditetom u Sjedinjenim Američkim Državama i razvijenim zemaljama Europe. Moglo bi se zaključiti kako je važno informirati poslodavce o postojanju ove vrste podrške i konkretnim koristima koje ona donosi pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, na temelju iskustava u navedenim zemaljama.

Kao što se može vidjeti iz 5. tablice, poslodavcima su poticajne mjere koje opisuju prvi, kao i one koje opisuju drugi faktor, podjednako motivirajući čimbenik zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Tablica 5. Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata za faktore Skale

FAKTORI	N	M	SD	Min	Max
F1	116	10,7500	4,4250	6,00	18,00
F2	116	10,6724	3,9580	6,00	18,00

Legenda:

N – broj ispitanika

M – aritmetička sredina

SD – standardna devijacija

Min – minimalni rezultat

Max – maksimalni rezultat

F 1 – Faktor financijske dobiti

F 2 – Faktor financijske podrške

Zaključak

Navodi se da je poželjno da sustav poticajnih mjera pratiti zapošljavanje u otvorenom gospodarstvu, jer su učinci dvostruki: s jedne strane motivira poslodavce za zapošljavanje, a s druge strane osobama s invaliditetom pruža veću sigurnost. Skalom procjene poticajnih mjera, ispitivana je procjena pojedinih poticajnih mjera kao motivirajućeg čimbenika za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Faktorskom analizom zajedničkih faktora ekstrahirana su dva faktora,

Faktor financijske dobiti i Faktor financijske podrške, poslodavcima podjednako motivirajuća. Prosječan rezultat ispitanika (1,72) ukazuje da oni procjenjuju da ih poticajne mjere slabo do umjereno motiviraju na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Obzirom na teškoće s kojima se poslodavci na otvorenom tržištu rada suočavaju u prijelazu na tržišno gospodarstvo u Republici Hrvatskoj (neplaćanje, neadekvatno funkcioniranje pravnog sustava i sl.), ovi rezultati su razumljivi i ne iznenađuju. Kako je primjetna tendencija da sustav poticajnih mjera poslodavce

motivira za zapošljavanje osoba s invaliditetom, nameće se potreba promoviranja ovog sustava, korektnog provođenja u praksi i dorade Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (2002).

Naime, Zakonom su predviđene neke od poticajnih mjera navedenih u ovom radu: povrat uplaćenih doprinosa, carinske olakšice pri uvozu strojeva i alata, subvencioniranje plaća radnika s invaliditetom za vrijeme prilagođavanja na rad (do 3 mjeseca), asistencija (plaćeni pomoćnik) u radu osobe s invaliditetom, pokrivanje troškova prilagođavanja uvjeta i sredstava rada i pristupa mjestu rada i povoljniji krediti radi zapošljavanja osoba s invaliditetom (Lemal, 2004). Kako nisu izglasani podzakonski akti koji bi omogućili provođenje Zakona, očekuje se vraćanje Zakona na doradu. Ovim se otvaraju mogućnosti za korištenje rezultata empirijskog istraživanja o tome koje poticajne mjere i kako motiviraju poslodavce za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Na primjer, dvije mjere predviđene Zakonom (carinske olakšice pri uvozu strojeva i alata i plaćeni pomoćnik u radu osobe s inva-

lidityetom), prema rezultatima ovog istraživanja poslodavci, u odnosu na ostale mjere, procjenjuju najmanje motivirajućim čimbenikom za zapošljavanje osoba s invaliditetom. S druge strane, poticajne mjere koje poslodavce visoko motiviraju za zapošljavanje osoba s invaliditetom (smanjenje osnovice poreza na dobit, pokrivanje troškova prilagođavanja osobe s invaliditetom na rad i participacija u sredstvima za plaću u slučaju mogućeg smanjenja radnog učinka osobe s invaliditetom) nisu predviđene Zakonom.

Spremnosti poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom osim navedenog ogleđa se i kroz procjenu uvjerenja o pružanju prednosti pri zapošljavanju osobama s invaliditetom, najjače motivirajućim čimbenikom od strane poslodavaca. Ako se polazi od pretpostavke da ovo uvjerenje nije deklarativni stav, te da je poslodavce potrebno informirati o prednostima zapošljavanja i radim sposobnostima ove skupine, može se očekivati da, uz dobru zakonsku regulativu i korektnu provedbu, u Republici Hrvatskoj postoje uvjeti za smanjenje visoke stope nezaposlenosti osoba s invaliditetom.

Literatura

- Burgstahler, S. (2001): A collaborative model to promote career success for students with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 209-215
- Crnković-Pozaić, S. (2002): Zapošljavanje osoba s invaliditetom, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb.
- Kiš-Glavaš, L. (2003): Mišljenja zagrebačkih poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom, *Međunarodni stručni skup o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*, Zagreb.
- Kiš-Glavaš, L. (2002): Profesionalna rehabilitacija osoba s posebnim potrebama, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb.
- Lemal, E. (2004): Neke determinante samoprocjenjene motiviranosti poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom uz poticajne mjere. *Magistarski rad. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet u Zagrebu.*
- National Organization on Disability (1998), (N.O.D.)/Louis Harris survey of Americans with Disabilities, Washington, DC, (<http://www.nod.org/pressurvey.htm>)
- Pinder, R. (1995): Bringing Back the Body without the Blame?: The Experience of Ill and disabled People at work, *Sociology of Health and Illness*, 17, 5, Nov, 605-631
- Runjić, T., Bilić, A., Znaor, M. (2002): Zapošljavanje osoba s oštećenjima vida, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb.
- Russell, M. (2002): What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and Political Economy, *Disability & Society*, 17, 2, Mar, 117-135
- Skočić Mihić, S. (2004): Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca. *Magistarski rad. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet u Zagrebu.*
- Šribar, P. (2002): Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb.
- Šverko, B. (1991): Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i otuđenje, U: Kolesarić, V., Krizmanić, M. I Petz, B. (ur.): *Uvod u psihologiju*, Grafički zavod Hrvatske, Zagreb.
- Uršić, Cveto (2002): Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje invalida u Sloveniji – od pravnog uređenja do primjera dobre prakse, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb.
- Vijeće Europe (2001): Strategije zapošljavanja za promicanje jednakih mogućnosti za osobe s invaliditetom na tržištu rada, *Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži*, Zagreb.
- Young, J., Rosati, R., Vandergoot, D. (1986): Initiating a Marketing Strategy By Assessing Employer Needs for Rehabilitation services, *Journal of Rehabilitation*, 52, 2, 37- 41
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (2002): *Narodne novine*, br.143, Zagreb.
- Žunić, Z. (2001): Profesionalnom rehabilitacijom u 21. stoljeće, *Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži*, Zagreb.

The assessment of stimulating activities as a motivating factor for employers in employing people with disabilities

Abstract

A high percentage of people with disabilities are unemployed. In the developed countries the system of stimulating activities, which monitors their employing has been developed. In the Republic of Croatia such a system does not exist at the moment, although it is provided for in the Law on Professional Rehabilitation and Employing People with Disabilities. The main purpose of this research was to establish the latent structure of stimulating activities as a motivating factor in employing people with disabilities. The survey was based on a sample of 116 employers in the County of Primorje-Gorski Kotar which influence the employing of new employees. The assessment of stimulating activities scale used is a part of the questionnaire on the employers' motivation in employing people with disabilities. The structure of stimulating activities was established by factor analysis. Two factors were discovered: the factor of financial income and the factor of financial support. Both of the factors are weakly to moderately perceived by the employers as motivating factors in employing people with disabilities. The results of the employers on particular stimulating activities are shown in the paper.

Key words: employer, employing, stimulating activities, people with disabilities