

MIŠLJENJA POSLODAVACA O ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Anja Kozjak

Dom zdravlja Čakovec
anja.srnec.93@gmail.com

Goran Lapat

Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
goran.lapat@ufzg.hr

Sažetak

Brzi tehnološki napredak i globalizacija uvjetuju intenzivne promjene u svakodnevnoj organizaciji rada. Ove globalne društvene pojave postavljaju nove zahtjeve i pred radnike i pred poslodavce. U vrijeme globalizacije zapošljivost je glavni motiv mnogobrojnih emigracija stanovništva. Zapošljavanje postaje „lutrija“, a zapošljavanje osobe s invaliditetom gotovo „nemoguća misija“. Osobe s invaliditetom jedna su od najmanje poželjnih radnih snaga, a poslodavci su jedan od važnijih čimbenika u procesu njihovog zapošljavanja. Na uzorku poslodavaca (N=106) rezultati ukazuju da su najčešći razlozi nezaposlenosti osoba s invaliditetom neprilagođenost radnog mjesta, društvene predrasude i stereotipi prema osobama s invaliditetom. Ako želimo promijeniti stav okoline prema osobama s invaliditetom moramo stvarati uvjete u kojima će doći do interakcije između osoba s teškoćama i bez teškoća u razvoju. Poslodavci se trebaju informirati o radnim mogućnostima ovih osoba i vrednovanju njihovog doprinosa radnoj organizaciji kroz lojalnost, redovitost, posvećenost poslu i pouzdanost.

Ključne riječi: osoba s invaliditetom, obrazovanje, poslodavci, zapošljavanje

Uvod

Prema definiciji Međunarodne klasifikacije oštećenja, invaliditeta i hendikepa (ICIDH) Svjetske zdravstvene organizacije (SZO) iz 1980. godine, invaliditet je ograničenje, smanjenje ili ispad (koje proizlazi iz oštećenja zdravlja) sposobnosti 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 (Rulnjević, Strnad i Komadina, 1986). Invaliditet nije bolest, već manje ili više trajno stanje u kojem pojedinac dalje normalno živi. Invaliditet može postojati već od rođenja ili biti stečen tijekom života. Urođena invalidnost najčešće je posljedica ozljede pri porodu (npr. cerebralna paraliza, oštećenja nekih osjetnih organa), ali postoje i neki nasljedni (npr. neke bolesti koje se nasljeđuju od jednog ili oba roditelja) ili genetski oblici invalidnosti (npr. sindrom Down ili mongoloizam). Uzroci stečenog invaliditeta najčešće su neke bolesti ili prometne nesreće (Knapp i Hall, 2018). Hendikep je naziv kojim se označava neka teškoća od koje pate osobe koje su zbog nekog tjelesnog ili psihičkog nedostatka zapriječene u ostvarenju svojih ciljeva u određenoj aktivnosti ili području djelovanja. Postojanje hendikepa u velikoj je mjeri određeno ciljevima pojedinaca, pa se stoga hendikep ne mora nužno vezati uz invaliditet. Prema Zakonu o socijalnoj skrbi 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 osobama bez invaliditeta (Narodne novine, 2018).

Važnost zaposlenosti u životu svakog čovjeka

Rad za čovjeka, uz ekonomsku, ima značajnu socijalnu i psihološku funkciju te je izvor društvenog statusa i prestiža (Šverko, 1991). Zapošljavanje i rad zauzimaju važnu ulogu u životu pojedinca jer omogućuje socijalnu interakciju, strukturira pojedinčevo vrijeme, izvor je identiteta i samopoštovanja pojedinca, a ponekad i samoaktualizacije (Jahoda, 1982). Nezaposlenost rezultira smanjenim životnim zadovoljstvom, osjećajem bespomoćnosti, narušenim psihičkim i fizičkim zdravljem. Učinci nezaposlenosti istražuju se dugi niz godina. Prva takva istraživanja, potaknuta Velikom ekonomskom krizom, bila su provedena još 1930-ih (Bakke, 1933). Ross i Mirowski (1995) su zaključili da zaposlenost u punom radnom vremenu smanjuje mogućnost pogoršanja zdravstvenog i tjelesnog stanja. No, rad nema isto značenje za svakog pojedinca. Dok nekima zaposlenost i rad predstavlja zadovoljstvo i ima najistaknutiju poziciju među važnim životnim ulogama, drugima je rad napor, iscrpljivanje, besmislena i nevažna aktivnost (Rački, 1997).

Provedena istraživanja koja su ispitivala utjecaj nezaposlenosti na život osoba s invaliditetom pokazuju da one imaju manje samopouzdanja u traženju posla (Barlow, Wright i Cullen, 2000). Zaposlene osobe s invaliditetom imaju manja mjesečna primanja u odnosu na osobe bez invaliditeta (Leonard, D'Allura i Horowitz, 1999).

Dominantna su dva modela zapošljavanja osoba s invaliditetom:

- zapošljavanje na otvorenom tržištu rada
- zaštitno zapošljavanje

Zapošljavanje osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada je univerzalni model, međutim uvijek će postojati osobe koje zbog težine svojeg invaliditeta ne mogu raditi na otvorenom tržištu pa se zbog njih razvio model zaštitnog zapošljavanja – zaštitne

radionice, radni centri i centri za radnu okupaciju (Žunić, 2003). Jedna od velikih barijera za zapošljavanje osoba s invaliditetom nepostojanje registra osoba s invaliditetom gdje bi poslodavci mogli naći potencijalne kandidate i njihove vještine i kompetencije. U nekim gradovima i regijama postoji mnogo veća potreba za zapošljavanjem osoba s invaliditetom nego što ima takvih osoba registriranih u područnom uredu Zavoda za zapošljavanje. Tim poslodavcima preostaje ili korištenje zamjenskih kvota ili plaćanje kazne zbog nezapošljavanja dovoljnog broja osoba s invaliditetom (Cvitanović i sur., 2015).

Poslodavci koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika, osim predstavništva stranih osoba, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva, integrativnih radionica (osniva se radi zapošljavanja osoba s invaliditetom kojima je nalazom i mišljenjem centra utvrđeno da se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada i zaštitnih radionica (osigurava zaštitna radna mjesta za osobe s invaliditetom za koje je nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju utvrđeno da su zapošljive samo na zaštitnim radnim mjestima, a zbog svog invaliditeta mogu postići od trideset do sedamdeset posto očekivane radne učinkovitosti (Cvitanović i sur., 2015)), dužni su zaposliti, na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima, određeni broj osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih radnika i djelatnosti koju obavljaju. Kvota može biti različita, ali ne može biti manja od dva posto niti veća od šest posto od ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, 2018).

Poslodavci koji nemaju obavezu zapošljavanja osoba s invaliditetom, a imaju zaposlene takve osobe, kao i poslodavci koji zapošljavanju više osoba s invaliditetom od propisane kvote, mogu ostvariti novčanu nagradu propisanu Pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, 2018; Cvitanović i sur., 2015).

U ispunjavanje obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom ubrajaju se:

- zaposlene osobe s invaliditetom
- učenici s teškoćama u razvoju i studenti s invaliditetom na praksi kod poslodavca
- rehabilitanti na praksi kod poslodavca
- studenti s invaliditetom zaposleni na temelju ugovora o djelu redovitog studenta
- osobe s invaliditetom na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa
- osobe s invaliditetom čije redovito obrazovanje poslodavac stipendira (Cvitanović i sur., 2015)

Visoka razina nezaposlenosti najozbiljniji je ekonomski i socijalni problem za gotovo sve države članice Europske unije. U posebno nepovoljnom položaju nalaze se tzv. ranjive skupine – dugotrajno nezaposleni, mladi, starija populacije nezaposlenih, žene, pripadnici etničkih manjina i posebice osobe s invaliditetom (Kiš-Glavaš, 2009). Jedna od najvećih prepreka u zapošljavanju osoba s invaliditetom je negativan stav društva te stereotipi i predrasude o slabijim radnim potencijalima osobe s invaliditetom.

Brojna istraživanja pokazala su da je najbolje sredstvo za uklanjanje navedenih predrasuda rad takvih osoba gdje poslodavci navode pozitivna iskustva u radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zapošljavanjem osoba s invaliditetom smanjuju se socijalna i druga davanja, a osigurava im se egzistencija i zadovoljavaju se njihove potrebe. Osim društva, i same osobe s invaliditetom imaju korist od svojeg rada. Takve osobe imaju bolju sliku o sebi, više samopoštovanja i samopouzdanja, društveno su aktivnije, lakše se prilagođavaju na promjene u svakodnevnom životu, ekonomski su superiornije te manje obolijevaju od nezaposlenih osoba (Vlada RH, 2007). U Hrvatskoj je, unatoč stimulativnim mjerama, otežano zapošljavanje osoba s invaliditetom koje nerijetko padaju na teret obitelji i službi socijalne skrbi. One zadnje dobivaju posao, a prve ga gube, dijelom zbog konkurencije, „zdrave“ radne snage, a ponekad i zbog predrasuda, negativnih stavova, samilosti, ignoriranja, omalovažavanja i sl. (Leutar i Milić Babić, 2008).

U svijetu postoje mnoga istraživanja o stavovima poslodavca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom. Istraživanja pokazuju da postoje pozitivni i negativni stavovi poslodavaca, a najčešći razlog nezaposlenosti su predrasude i negativan stav društva, poslodavaca i radnika bez invaliditeta. U Sjedinjenim Američkim Državama česta tema istraživanja su i zapošljavanje osoba s invaliditetom s obzirom na vrstu invaliditeta. Tako su autori McFarlin, Song i Sonntag u istraživanju provedenom 1991. godine došli do zaključka da poslodavci iskazuju najveću zabrinutost pri zapošljavanju radnika s mentalnom retardacijom i emocionalnim teškoćama (McFarlin, Song i Sonntag, 1991).

U Hrvatskoj je jedno takvo istraživanje provela Kiš-Glavaš te ona u svojim rezultatima navodi da bi poslodavci najradije zaposlili osobu s oštećenjem sluha, potom slijede osobe s kroničnim bolestima i tjelesnim oštećenjima. Oni bi najmanje zapošljavali osobe s mentalnom retardacijom i oštećenjima vida (Kiš-Glavaš i Sokač, 2006). Rezultati istraživanja koje su provele Kiš-Glavaš i Skočić-Mihić upućuju na važnost informiranja poslodavaca o sposobnostima i mogućnostima osoba s intelektualnim teškoćama, u cilju otklanjanja ili ublažavanja predrasuda o radnom potencijalu osoba s intelektualnim teškoćama. Među mjerama koje treba poduzeti u promicanju zapošljavanja ove skupine važne su i akcije informiranja poslodavaca. One se u visokorazvijenim zemljama nazivaju kampanjama u kojima se poslodavcima npr. prikazuju primjeri dobre prakse, dodjeljuje poseban znak ako zapošljavaju osobe s invaliditetom i sl. (Skočić-Mihić i Kiš-Glavaš, 2009). Rezultati istraživanja autorice Šafranko ukazuju na pozitivne stavove mlađih i bolje obrazovanih osoba kod zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ona smatra da su mladi ljudi pod većim utjecajem promjena u društvu, više pod utjecajem medija, otvoreniji na različitost, znatiželjniji i imaju različite ideale od skeptičnijih i umornijih starijih osoba što dovodi do pozitivnijih stavova prema osobama s invaliditetom (Šafranko i Škrinjar, 2003).

Kampanje o zapošljavanju osoba s invaliditetom mogle bi se usmjeriti na mlađe i bolje obrazovane poslodavce u cilju povećanja učinkovitosti zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Metodologija istraživanja

Ciljevi ovog istraživanja su:

1. Utvrditi razlike među poslodavcima o njihovim mišljenjima i stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom s obzirom na doticaj s osobama s invaliditetom
2. Utvrditi razlike među poslodavcima o njihovim mišljenjima i stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom s obzirom na stupanj formalnog obrazovanja poslodavaca.

Hipoteze:

- H1: Poslodavci koji su imali doticaj s osobama s invaliditetom pozitivniji su u zapošljavanju osoba s invaliditetom.
- H2: Poslodavci s višim stupnjem formalnog obrazovanja imaju pozitivniji stav i veću sklonost zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Ispitanici i postupak:

Za potrebe istraživanja koristio se anketni upitnik čije je popunjavanje bilo anonimno. U ovom radu analiziran je dio upitnika koji se odnosi na mišljenja i stavove poslodavaca o radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Korišten je prigodni uzorak (N = 106) s područja Međimurske i Varaždinske županije. Anketa je provedena 2018. godine. U upitniku su ispitanici dali podatke u upitnicima koji su imali sljedeće četiri skupine podataka:

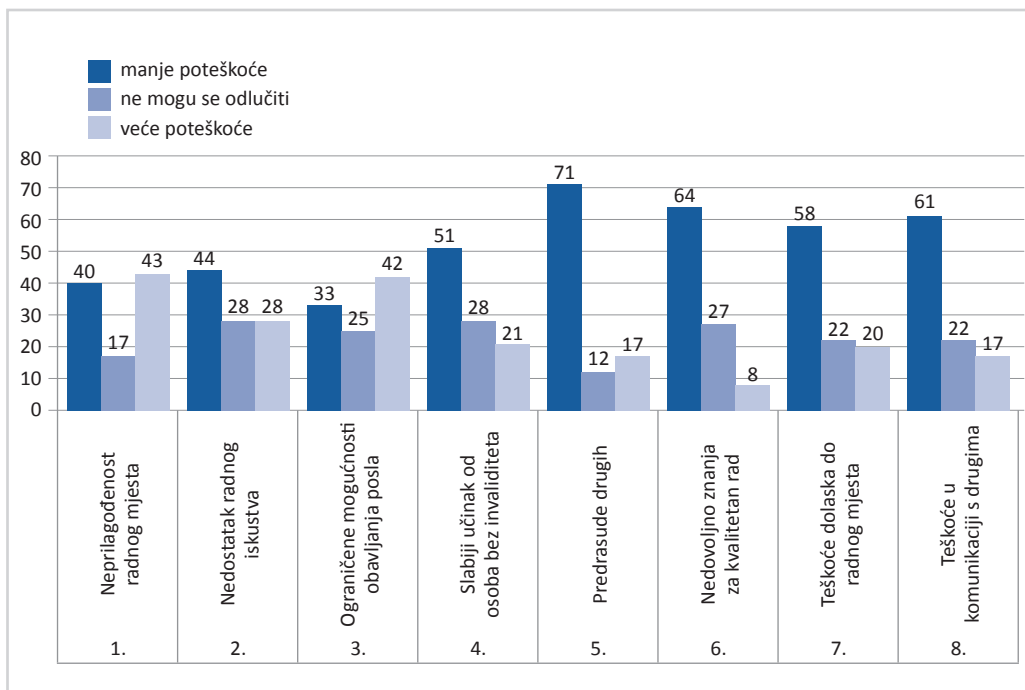
- opći podaci o poslodavcima (spol, dob, stručna sprema);
- opći podaci o tvrtki poslodavca (vrsta poduzeća, djelatnost, veličina tvrtke);
- pitanja o dosadašnjem i trenutnom zapošljavanju osoba s invaliditetom;
- pitanja o mišljenju poslodavca o radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom (očekivane poteškoće, dostatnost stručnog znanja i potreba za dodatnim znanjima poslodavca, razlozi nezaposlenosti i teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom).

Analiza i rezultati

Uzorak ispitanika činio je 41 muškarac (39 %) i 65 žena (61 %). Bile su to osobe pretežno između 30 i 39 godina života (njih 43 %) i pretežno srednje stručne spreme (njih 40 %). Zbog manjeg uzorka u ovom istraživanju ispitanici su grupirani u manji broj grupa kako bi se korektno izveli neki testovi iz područja inferencijalne statističke analize. Tako su poslodavci svrstani u samo tri dobne grupe: mlađe dobi (20-29 g.), srednje dobi (30-49 g.) i stariji (50 i više godina). Prema stručnoj spremlu su svrstani također u tri grupe: SSS, VŠS i VSS te je time isključen jedan ispitanik sa završenom osnovnom školom. Uzorak ispitanika za potrebe ovog istraživanja podijeljen je u dva podskupa:

- 27 % poslodavaca je do sada zapošljavalo osobe s invaliditetom i
- 73 % poslodavaca do sada nije zapošljavalo osobe s invaliditetom

Slika 1. prikazuje poteškoće kod zapošljavanja osoba s invaliditetom prema vrstama poteškoća i prema težini poteškoća te možemo vidjeti da je najveća poteškoća pri zapošljavanju osoba s invaliditetom neprilagođenost radnog mjesta (43 %) i ograničene mogućnosti obavljanja posla (42 %), a najmanja poteškoća predrasude drugih (71 %) i nedovoljno znanja za kvalitetan rad (64 %).



Slika 1. Poteškoće kod zapošljavanja osoba s invaliditetom prema vrstama poteškoća i prema težini poteškoća (u postocima od N = 106)

U Tablici 1. su prikazani odgovori na dvadeset i devet pitanja o postojanju/nepostojanju pojedinih poteškoća pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom. Iznimno male teškoće pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (Tablica 1.) čini to što bi se s takvom osobom moralo razgovarati kao s malim djetetom, to što takva osoba (ako je slijepa) sve pipa oko sebe i to što bi ona bila odbojna po izgledu. Velike poteškoće su što bi takvoj osobi trebalo prilagoditi zvučnu signalizaciju (ako je gluha) i to što bi joj govor mogao biti nerazumljiv (ako je gluha).

Tablica 1. Učestalost odgovora poslodavaca na pojedina pitanja o postojanju/nepostojanju određenih teškoća pri zaposlenju osoba s invaliditetom (N = 106)

	Vrsta poteškoće	% da	% ne
1	Mislim da bih morao birati riječi u ophođenju s njom	30	70
2	Mogao bih izgubiti stranke radi njezina ponekad čudnog ponašanja	16	84
3	Njezin izgled mogao bi odbiti stranke	15	85
4	Ostali je radnici ne bi prihvatili kao ravnopravnog člana kolektiva	23	77
5	Ne znam kako bih reagirao da dobije neki napadaj	62	38
6	Bojim se da se zbog svoje bolesti ne bi uklopila u radnu sredinu	27	73
7	Bojim se da ne bi redovito dolazila na posao	31	69
8	Ne želim biti odgovoran ako joj se nešto dogodi	45	55
9	Bojim se da bi zbog bolesti bila neefikasna	24	76
10	Mislim da ne bi mogla postići isti radni učinak kao i zdrava osoba	44	56
11	Mislim da njezino zaposlenje iziskuje suviše komplikacije	35	65
12	Mislim da bi bila previše zaštićena na radu	24	76
13	Mislim da bi često koristila bolovanje	41	59
14	S njom bi se moralo pričati kao s malim djetetom	7	93
15	Odbojna bi mi bila po izgledu	4	96
16	Trebalo bi joj više puta ponoviti što i kako da radi	41	59
17	Potreban bi joj bio stalni nadzor	51	49
18	Ostali radnici ne bi htjeli raditi s njom	13	87
19	Kolegama bi bilo neugodno u njezinom društvu	12	88
20	Ako je u invalidskim kolicima potrebno bi joj bilo mnogo prostora za kretanje	58	42
21	Ako je u invalidskim kolicima morali bi prilagoditi alate i strojeve što je skupo	59	41
22	Ako je osoba slijepa ne bi mogla koristiti pisane upute	70	30
23	Ako je osoba slijepa ne bi se mogla koristiti tehničkim uredskim pomagalima	65	35
24	Smetalo bi mi što pipa sve oko sebe	7	93
25	Ako je osoba gluha ne bi mogla komunicirati sa strankama i kolegama	65	35
26	Ako je osoba gluha svojim načinom komuniciranja mogla bi odbiti stranke	29	71
27	Ako je osoba gluha gubilo bi se vrijeme na objašnjenje što i kako da radi	56	44
28	Ako je osoba gluha govor bi joj mogao biti nerazumljiv	72	28
29	Takvoj osobi bi trebalo prilagoditi zvučnu signalizaciju	68	32

* Podaci se o ispitanicima odnose na oba spola premda je uvijek u tablicama (radi kratkoće izražavanja) iskazano u muškom rodu.

Svrha ovog istraživanja je ispitati mišljenja i stavove o zapošljavanju osoba s invaliditetom. Ispitanici za potrebe ovog istraživanja su poslodavci s područja Međimurske i Varaždinske županije. U istraživanju je sudjelovalo sto šest ispitanika, podijeljenih u dvije skupine. Prvu skupinu čine poslodavci koji su do sada zapošljavali osobe s invaliditetom, njih dvadeset i devet, a drugu skupinu poslodavci koji do sada nisu zapošljavali osobe s invaliditetom, njih sedamdeset i sedam. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da

postoje statistički značajne razlike u mišljenjima i stavovima poslodavaca pri zapošljavanju osoba s invaliditetom s obzirom na stupanj njihovog obrazovanja. Od ukupnog broja poslodavaca s manjim interesom, 45 % poslodavaca je SSS, a 9 % VSS, a od ukupnog broja poslodavaca koji imaju veći interes za zapošljavanje osoba s invaliditetom njih 38 % je SSS, a 47 % VSS. Možemo zaključiti da je interes za zapošljavanje osoba s invaliditetom manji kod poslodavaca sa SSS, a veći kod poslodavaca s VSS.

Zaključak

Zapošljavanje bilo koje osobe s invaliditetom povezano je s nizom prepreka i predrasuda koje poslodavci imaju. Osobe s invaliditetom jedna su od najmanje poželjnih radnih snaga, a poslodavci su jedan od važnijih čimbenika u procesu njihovog zapošljavanja. Prva hipoteza (H1) da doticaj poslodavaca s osobama s invaliditetom utječe na mišljenja i stavove o radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom je potvrđena. Između iskustva u zapošljavanju osoba s invaliditetom i interesa poslodavaca za tim zapošljavanjem postoji statistički značajna povezanost. Naime, kada postoji iskustvo poslodavca u zapošljavanju osoba s invaliditetom tada je i veći interes za to zapošljavanje odnosno kada nema tog iskustva interes je manji. Potvrđena je i druga hipoteza (H2) da poslodavci s višim stupnjem formalnog obrazovanja imaju pozitivniji stav i veću sklonost zapošljavanja osoba s invaliditetom. Interes za zapošljavanje osoba s invaliditetom manji je kod poslodavaca SSS, a veći kod poslodavaca VSS kako proizlazi iz relativnih frekvencija izračunatih na osnovu apsolutnih frekvencija.

Zapošljavanje bilo koje osobe s invaliditetom povezano je s nizom prepreka i predrasuda. Osobe s invaliditetom jedna su od najmanje poželjnih radnih snaga, a poslodavci su jedan od važnijih čimbenika u procesu njihovog zapošljavanja. Društvene barijere su te koje onesposobljavaju osobu s teškoćama u razvoju. Ako želimo promijeniti stav okoline prema osobama s invaliditetom moramo stvarati uvjete u kojima će doći do interakcije između osoba s teškoćama i bez teškoća u razvoju. Poslodavci se trebaju informirati o radnim mogućnostima ovih osoba i vrednovanju njihovog doprinosa radnoj organizaciji kroz lojalnost, redovitost, posvećenost poslu i pouzdanost. Pravo na rad pravo je svakoga građanina Republike Hrvatske pa tako i osobe s invaliditetom.

Literatura

- Bakke EW. (1933). *The unemployed man*. London: Nisbet
- Barlow, J.H., Wright, C. and Cullen, L. (2000). A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: preliminary development and psychometric testing. *British Journal of Guidance & Counselling*. 30 (1), 37-53.
- Cvitanović, I., Gović – Penić, I., Novaković, N. i Rismondo M. (2015). *Aktualnosti u radnim odnosima*. Zagreb: Novi informator d.o.o.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: The psychology of social issues*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Kiš-Glavaš L. (2009). Spremnost osoba s intelektualnim poteškoćama na zapošljavanje. *Rev soc polit.* 3: 299-309.
- Kiš-Glavaš, L. i Sokač, K. (2006). Istraživanje stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Zbornik radova Međunarodnog znanstvenog i stručnog skupa "Rehabilitacija - stanje i perspektive djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom"*, Centar za rehabilitaciju Rijeka; 12: 56-64.
- Knapp, L.M. i Hall, A.J. (2018). *Neverbalna komunikacija u ljudskoj interakciji*. Jastrebarsko: Naknada Slap
- Leonard, R., D'Allura, T. and Horowitz, A. (1999). Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow-up of vocational placement referrals. *Journal of Vocational Rehabilitation.* 12: 33-43.
- Leutar, Z. i Milić Babić, M. (2008). Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj. *Sociologija i prostor*, 46 (2), 161-186.
- Lipovščak, M. (2004). *Ekonomska politika Hrvatske u 2005.*, Zbornik radova. Opatija: Inženjerski biro
- Marušić, M. i sur. (2008). *Uvod u znanstveni rad u medicini*. 4. izd. Udžbenik. Zagreb: Medicinska naklada
- McFarlin, B.D., Song, J. and Sonntag, M. (1991). Integrating the Disabled into the Work Force: A Survey of Fortune 500 Company Attitudes and Practices. 4 (2), 107-123.
- Narodne novine (2018), Zakon o socijalnoj skrbi. Izdanje: NN 157/2013; broj: 3289. Dostupno na adresi: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_12_157_3289.html. (Datum pristupa: 13.03.2018.)
- Rački J. (1997). *Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom*. Zagreb: Fakultet za defektologiju
- Rulnjević, N., Strnad, M. i Komadina, D. (1986). *Međunarodna klasifikacija oštećenja, invaliditeta i hendikepa*. Zagreb: Zavod za zaštitu zdravlja Republike Hrvatske
- Skočić-Mihić, S. i Kiš-Glavaš, L. (2009). Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 17 (3), 387-399.
- Šafranko, E. i Škrinjar, J.F. (2003). Istraživanje stavova naše društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u redovitim uvjetima. 39 (2). 157-168.
- Šverko, B. (1991). *Psihologija: udžbenik za gimnazije*. Zagreb: Školska knjiga
- Vlada Republike Hrvatske. Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine. Zagreb: Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti; 2007. str. 49-50.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, pročišćeni tekst zakona NN 157/13, 152/14. Dostupno na adresi:

<https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom>. (Datum pristupa: 13.03.2018.)

Žunić, Z. (2003). Zadanosti u zapošljavanju osoba s invaliditetom i mogućnosti njihove primjene u Hrvatskoj. Zbornik radova 1. *međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*, Zagreb

EMPLOYERS' ATTITUDES ON HIRING PEOPLE WITH DISABILITIES

Anja Kozjak

Medical centre Čakovec
anja.srnec.93@gmail.com

Goran Lapat

Faculty of Teacher Education, University of Zagreb
goran.lapat@ufzg.hr

Summary

Intense changes in organisation of work are imperative on a daily basis against the backdrop of rapid technological progress and globalisation. As a result of such global social phenomena both workers and employers are faced with new requirements. During the age of globalisation, employability is the main motive of emigration of a vast proportion of the population. Hiring becomes comparable with "lottery", while hiring people with disabilities is almost a "mission impossible". People with disabilities are considered among the least desired labour, while employers are among the most important factors in the process of hiring of people with disabilities. The results in a sample of employers (N=106) show that the most frequent reasons behind unemployment of people with disabilities are the maladjustment of the workplace, social prejudices and stereotypes about people with disabilities. If we are striving to change the attitudes towards people with disabilities, we need to create conditions favourable for interaction between people with disabilities and those without developmental disabilities. Employers need to become informed about work potential of these people and about evaluation of their contribution to work organisation through loyalty, regularity, commitment to work and reliability.

Key words: disability, a disabled person, education, employers, hiring