

Mišljenja poslodavca o osobama s invaliditetom obzirom na stupanj formalnog obrazovanja poslodavaca

Srnec, Anja

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Medicine Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Medicinski fakultet Osijek**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:152:906374>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-31**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the Faculty of Medicine Osijek](#)



SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

MEDICINSKI FAKULTET OSIJEK

Diplomski studij sestrinstva

Anja Srnec

**MIŠLJENJA POSLODAVACA O
OSOBA MA S INVALIDITETOM
OBZIROM NA STUPANJ FORMALNOG
OBRAZOVANJA POSLODAVACA**

Diplomski rad

Čakovec, 2018.

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
MEDICINSKI FAKULTET OSIJEK**

Diplomski studij sestrinstva

Anja Srnec

**MIŠLJENJA POSLODAVACA O
OSOBA MA S INVALIDITETOM
OBZIROM NA STUPANJ FORMALNOG
OBRAZOVANJA POSLODAVACA**

Diplomski rad

Čakovec, 2018.

Rad je ostvaren na području Međimurske i Varaždinske županije

Mentor rada: Vesna Ilakovac, izv.prof.dr.sc.

Rad sadrži: 34 stranice, 11 tablica i 2 slike

Predgovor

Zahvaljujem svojoj mentorici Vesni Ilakovic, izv.prof.dr.sc. na velikom razumijevanju, savjetima i stručnoj pomoći pri izradi diplomskog rada. Zahvaljujem svim ispitanicima koji su sudjelovali u ovom istraživanju, svojem suprugu i roditeljima koju su mi pomogli u anketiranju i motiviranju poslodavaca za sudjelovanje u anketiranju. Također, zahvaljujem prof. Kristini Kralik na pomoći kod obrade statističkih podataka.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. VAŽNOST ZAPOSLENOSTI U ŽIVOTU SVAKOG ČOVJEKA	1
1.2. ZAKON O ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM.....	2
1.3. PREDNOSTI ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM.....	4
1.4. OSOBE S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ	5
1.5. STAVOVI POSLODAVACA KOD ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM	6
2. HIPOTEZA	8
3. CILJEVI ISTRAŽIVANJA.....	9
4. ISPITANICI I METODE	10
4.1. USTROJ STUDIJE	10
4.2. ISPITANICI (MATERIJAL)	10
4.3. METODE	10
4.4. STATISTIČKE METODE.....	11
5. REZULTATI.....	12
5.1. OBILJEŽJA ISPITANIKA.....	12
5.2. STAVOVI O ZAPOŠLJAVANJU INVALIDNIH OSOBA.....	14
5.3. MIŠLJENJE O MOGUĆIM TEŠKOĆAMA PRI ZAPOŠLJAVANJU I RADU OSOBA S INVALIDITETOM	20
6. RASPRAVA.....	23
7. ZAKLJUČAK	26
8. SAŽETAK.....	27
9. SUMMARY	28
10. LITERATURA.....	30
11. ŽIVOTOPIS	33
12. PRILOZI.....	34

1. 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 (1).

Često se u literaturi mogu naći različite definicije i pojmovi za osobe s invaliditetom. Primjerice, navode se pojmovi poput invalidne osobe, osobe s hendikepom, osobe s posebnim potrebama, osobe s teškoćama, tjelesno i mentalno oštećene osobe i sl. 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. 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. Downov sindrom ili mongoloizam). Uzroci stečenog invaliditeta najčešće su neke bolesti ili prometne nesreće (2).

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 (3).

1.1. VAŽNOST ZAPOSLENOSTI U ŽIVOTU SVAKOG ČOVJEKA

Zapošljavanje i rad zauzimaju važnu ulogu u životu pojedinca. Rad za čovjeka, uz ekonomsku, ima značajnu socijalnu i psihološku funkciju te je izvor društvenog statusa i prestiža (4). Rad omogućuje socijalnu interakciju, strukturira pojedinčevo vrijeme, izvor je identiteta i samopoštovanja pojedinca, a ponekad i samoaktualizacije (5). Upravo zbog toga nezaposlenost ima loše socijalne i psihološke učinke.

Učinci nezaposlenosti istražuju se dugi niz godina. Prva takva istraživanja, potaknuta Velikom ekonomskom krizom, bila su provedena još 1930 – ih (6). I danas je nezaposlenost jedna od glavnih tema istraživanja čiji rezultati pokazuju negativne strane nezaposlenosti – smanjeno životno zadovoljstvo, osjećaj bespomoćnosti, narušeno psihičko i fizičko zdravlje. Ross i Mirowski (1995) zaključili su da zaposlenosti 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 (7).

Provedena istraživanja koja su ispitivala utjecaj nezaposlenosti na život osoba s invaliditetom pokazuju da one imaju manje samopouzdanja u daljnjem traženju posla (8). Zaposlene osobe s invaliditetom imaju manja mjesečna primanja u odnosu na osobe bez invaliditeta (9).

U zapošljavanju osoba s invaliditetom koristili su se različiti modeli te su oni odraz: političkog naslijeđa i smjernica razvoja društva na razini pojedinac – društvo; naslijeđene i izgrađene pravne politike kojom se uređuju odgovarajući društveni odnosi; gospodarskog naslijeđa, trenutačnih dosegâ i zacrtanih pravaca razvoja te socijalnog naslijeđa i pravca razvoja socijalnih odnosa (društvena svijest, kulturni razvoj, razvoj društvenih znanosti, utjecaj religije i sl.) (10).

Dominantna su dva modela zapošljavanja osoba s invaliditetom:

- zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i
- zaštitno zapošljavanje.

Zapošljavanje osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada je univerzalni model, međutim uvijek će postojati osobe koje zbog težine svojeg invaliditeta nisu u mogućnosti raditi na otvorenom tržištu pa se zbog njih razvio model zaštitnog zapošljavanja – zaštitne radionice, radni centri i centri za radnu okupaciju (10).

1.2. ZAKON O ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Novi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom na snazi je od 30. prosinca 2014. godine. Na temelju Zakona, doneseno je i pet pod zakonskih programa koji su podjednako važni za provedbu kao i sam Zakon. Kao cilj donošenja Zakona

nadležno ministarstvo navelo je povećanje zaposlenosti osoba s invaliditetom i stvaranje uvjeta za njihovo ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada uklanjanjem prepreka i stvaranjem jednakih mogućnosti za rad i zapošljavanje, reguliranjem prava na profesionalnu rehabilitaciju, kao i definiranjem mjera i poticaja za njihovo zapošljavanje (11). Možemo reći da je 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 (12).

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 (12)) 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 (12)), 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 (11). U ukupan broj radnika ne ubrajaju se radnici koji su u radnom odnosu s agencijom na temelju ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova i radnici na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za obavljanje sezonskih poslova.

Ako poslodavac nije u mogućnosti zaposliti određeni broj osoba s invaliditetom, a ima mogućnost u tom iznosu, odnosno u iznosu novčane naknade, koju je u tom slučaju obavezan uplatiti, ugovoriti isporuku robe ili usluga od integrativne ili zaštitne radionice, to će mu se trebati priznati kao da je ispunio svoju obavezu na temelju ovog Zakona. Isto tako, poslodavci koji nemaju obavezu zapošljavanja osoba s invaliditetom, a imaju zaposlene takve osobe, kao i poslodavci koji zapošljavaju više osoba s invaliditetom od propisane kvote, mogu ostvariti novčanu nagradu propisanu Pravilnikom o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (11, 12).

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 (12)

Kao i drugi radnici, osoba s invaliditetom započinje radni odnos potpisivanjem ugovora o radu. Na taj način dobiva prava i obaveze zaposlene osobe i radnog odnosa. Posebne odredbe odnose se na minimalno trajanje otkaznog roka i na broj dana godišnjeg odmora takvog radnika. Otkazni rok propisan je općim propisom o radu, a za osobu s invaliditetom on se dodatno povećava za mjesec dana. Stoga, ako radnik bez invaliditeta treba odraditi otkazni rok od mjesec dana, za osobu s invaliditetom to bi značilo dva mjeseca. Ovo pravilo ne koristi se ako je za otkaz kriva osoba s invaliditetom, u tom slučaju ima pravo na otkazni rok kao i svaki drugi radnik. Broj dana godišnjeg odmora također se razlikuje kod osoba s invaliditetom i ostalih zaposlenika. Za svaku kalendarsku godinu osoba s invaliditetom ima pravo na najmanje pet tjedana plaćenog godišnjeg odmora, odnosno tjedan dana više od ranika bez invaliditeta. Jednako tome, poslodavac treba osigurati odgovarajuće vrijeme prilagodbe na radno mjesto, radno vrijeme, dužinu trajanja i način praćenja prilagođavanja, stručni nadzor i ocjenjivanje radnih sposobnosti osobe s invaliditetom koju zapošljava. Osobe s invaliditetom mogu se, kao i hrvatski branitelji i članovi njihovih obitelji, vojni i civilni invalidi rata i pripadnici nacionalnih manjina, prema članku 9. Zakona pozvati na pravo prednosti pri zapošljavanju (12).

1.3. PREDNOSTI ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

Osoba s invaliditetom ima svugdje u svijetu i na svim razinama društva. Danas, početkom 21. stoljeća 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 (13).

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.

Pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava i onemogućavanje ostvarivanja tog prava predstavlja njihovo kršenje i diskriminaciju. Od rada osoba s invaliditetom brojne su koristi za društvo, no najveća je svakako ekonomska isplativost. Ne postoji toliko bogata država koja bi se mogla odreći materijalnog prihoda koji doprinose osobe s invaliditetom svojim radom. Zapošljavanjem osoba s invaliditetom smanjuju se socijalna i druga davanja, osigurava se njihova 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 (14).

1.4. OSOBE S INVALIDITETOM U REPUBLICI HRVATSKOJ

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. (15). U razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2017. godine u Republici Hrvatskoj, posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, zaposleno je ukupno 2648 osoba s invaliditetom, odnosno 1, 7% ukupne populacije zaposlenih osoba. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, 2545 osoba zaposleno je na temelju radnog odnosa, a 103 osobe na temelju drugih poslovnih aktivnosti (16).

S obzirom na djelatnost zaposlenja, najviše osoba s invaliditetom zaposleno je u prerađivačkoj industriji (446 ili 17, 5%), zatim u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (384 ili 15%), slijede javna uprava i obrana; obveznom socijalnom osiguranju (339 ili 13, 3%) te administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (295 ili 11, 5%) (16).

Za razdoblje od 1. siječnja do 30. rujna 2017. godine najveći broj zaposlenih osoba bio je u gradu Zagrebu (475 ili 17, 9%), u Međimurskoj županiji bilo je 99 (3%) zaposlenih osoba, a u

Varaždinskoj županiji 143 (3, 2%) osobe (16). Prema istraživanju Mirjane Lipovščak, dipl. oec., 2005. godine proizlazi da se najveći udio zaposlenih osoba u odnosu na ukupno stanovništvo nalazi u Međimurskoj županiji (45, 4%), uz visok udio zaposlenih osoba s invaliditetom (20, 8%) (17).

1.5. STAVOVI POSLODAVACA KOD ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

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 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 (18).

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 (19).

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 ukoliko zapošljavaju osobe s invaliditetom i sl. (20).

Rezultati istraživanja autorice Šafranko ukazuje 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 starih osoba što dovodi do pozitivnijih stavova prema osobama s invaliditetom (21).

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

2. HIPOTEZA

1. Doticaj poslodavaca s osobama s invaliditetom utječe na stavove o radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom.
2. Poslodavci s višim stupnjem formalnog obrazovanja imaju pozitivniji stav i veću sklonost zapošljavanja osoba s invaliditetom.

3. CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Ciljevi ovog istraživanja su:

1. Ispitati postoje li razlike među poslodavcima o njihovim stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom obzirom na stupanj formalnog obrazovanja poslodavaca.
2. Ispitati postoje li razlike među poslodavcima o njihovim stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom obzirom na dužinu radnog staža.
3. Ispitati postoje li razlike među poslodavcima o njihovim stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom obzirom na broj zaposlenih u poduzeću.

4. ISPITANICI I METODE

4.1. USTROJ STUDIJE

Istraživanje je ustrojeno kao presječna studija (22).

4.2. ISPITANICI (MATERIJAL)

Za potrebe ovog istraživanja ispitanici su bili poslodavci na području Međimurske i Varaždinske županije. Anketni upitnici su poslodavcima bili upućeni putem elektroničke pošte, a na isti način su bili i prikupljeni.

4.3. METODE

Za potrebe istraživanja koristio se anketni upitnik čije je popunjavanje bilo anonimno. Upitnik je sadržavao 17 pitanja od kojih su se 15 odnosila na demografske podatke (dob, spol, stručnu spremu), podatke o poduzeću (vrsta, djelatnost, broj zaposlenih), te iskustvo i interes zapošljavanja osoba s invaliditetom. U jednom je pitanju ponuđeno 8 izjava o očekivanim poteškoćama pri zapošljavanju osoba s invaliditetom koje je trebalo ocijeniti na Likertovoj ljestvici s vrijednostima od 1 (ne očekujem nikakve poteškoće) do 5 (očekujem vrlo velike poteškoće). U posljednjem je pitanju ponuđeno 29 izjava o osobama s invaliditetom u radnom okruženju o kojima su ispitanici trebali dati svoje mišljenje predstavljaju li teškoću pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom (Prilog 1).

4.4. STATISTIČKE METODE

Kategorijski podatci su predstavljeni apsolutnim i relativnim frekvencijama. Razlike kategorijskih varijabli testirane su Hi-kvadrat testom, a po potrebi Fisherovim egzaktnim testom. Normalnost raspodjele numeričkih varijabli je testirana Shapiro-Wilkovim testom. Numerički podatci su opisani medijanom i granicama interkvartilnog raspona. Razlike numeričkih varijabli između dvije nezavisne skupine testirane su Mann Whitneyevim U testom, a između tri i više nezavisnih skupina Kruskal Wallisovim testom. Sve P vrijednosti su dvostrane. Razina značajnosti je postavljena na $\text{Alpha}=0,05$. Za statističku

analizu koristio se statistički program MedCalc Statistical Software version 18.2.1 (MedCalc Software bvba, Ostend, Belgium; <http://www.medcalc.org>; 2018) i SPSS (IBM Corp. Released 2013. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp.).

5. REZULTATI

5.1. OBILJEŽJA ISPITANIKA

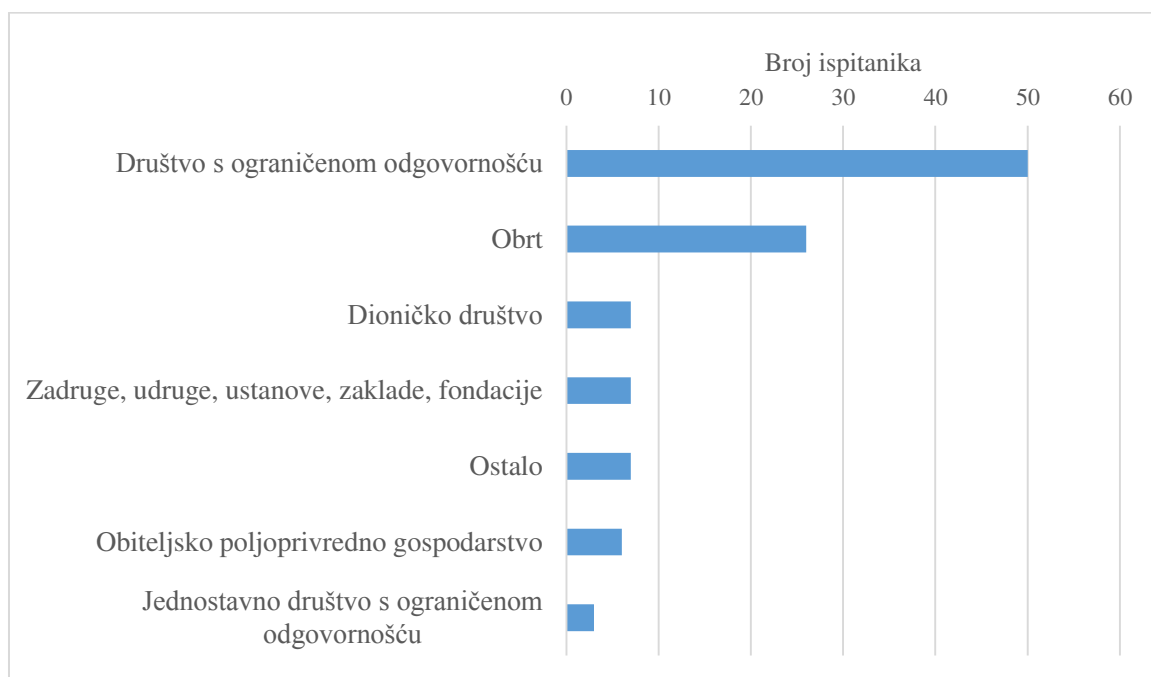
Istraživanje je provedeno na 106 ispitanika (poslodavaca) s područja Međimurske i Varaždinske županije. U odnosu na spol zastupljenije su žene, njih 65 (61,3 %), a prema dobi ispitanici od 30 do 39 godina. Završenu srednju školu imaju 42 (39,6 %), a visoku stručnu spremu 35 (33 %) ispitanika, dok je po jedan ispitanik završene osnovne škole, ili magistar/ doktor znanosti (Tablica 1).

Tablica 1. Osnovna obilježja ispitanika

	Broj (%) ispitanika
Spol	
Muškarci	41 (38,7)
Žene	65 (61,3)
Dob ispitanika (godine)	
20 – 29	18 (17)
30 – 39	46 (43,4)
40 – 49	23 (21,7)
50 – 59	16 (15,1)
60 i više godina	3 (2,8)
Razina obrazovanja	
Završena osnovna škola (OŠ)	1 (0,9)
Srednja stručna sprema (SSS)	42 (39,6)
Viša stručna sprema / specijalist (VŠS)	26 (24,5)
Visoka stručna sprema / magistar struke (VSS)	35 (33)
Magistar znanosti (mr.sc.)	1 (0,9)
Doktor znanosti (dr.sc.)	1 (0,9)
Ukupno	106 (100)

Prema vrsti poduzeća, pedeset (47,2 %) ispitanika su poslodavci u društvima s ograničenom odgovornošću (d.o.o.), 26 (24,5 %) ih je poslodavaca obrta, po 7 (6,6 %) ispitanika navode da imaju dioničko društvo (d.d.), zadругu, udругu, ustanovu, zakladu ili fondaciju, ili nešto

drugo. Jednostavno društvo s ograničenom odgovornošću (j.d.o.o.) imaju tri (2,8 %) poslodavaca, a 6 (5,7 %) ih ima obiteljsko poljoprivredno gospodarstvo (Slika 1).



Slika 1. Raspodjela ispitanika u odnosu na to koje je vrste njihovo poduzeće

Ispitanici su u 55 (51,9 %) slučajeva poslodavci mikro tvrtki (zaposleno do 10 osoba), ili malih tvrtki (zaposleno do 50 osoba), dok samo 6 (5,7 %) poslodavaca ima veliku tvrtku (zapošljava više od 250 osoba) (Tablica 2).

Tablica 2. Raspodjela ispitanika u odnosu na veličinu svoga poduzeća

	Broj (%) ispitanika
Veličina poduzeća	
Mikro tvrtka (do 10 osoba)	55 (51,9)
Mala tvrtka (do 50 osoba)	30 (28,3)
Srednja tvrtka (do 250 osoba)	15 (14,2)
Velika tvrtka (više od 250 osoba)	6 (5,7)
Ukupno	106 (100)

5.2. STAVOVI O ZAPOŠLJAVANJU INVALIDNIH OSOBA

Do sada je u svome poduzeću 29 (27,4 %) ispitanika zapošljavalo osobe s invaliditetom, značajno više ispitanici visoke stručne sprema/ mr.sc./ dr.sc. (χ^2 test, P = 0,02), te ispitanici u većim tvrtkama (s više od 10 zaposlenih osoba) (χ^2 test, P = 0,001) (Tablica 3).

Tablica 3. Dosadašnje zapošljavanje invalidnih osoba u poduzeću u odnosu na dob, razinu obrazovanja i veličinu tvrtke

	Broj (%) ispitanika prema tome jesu li do sada zapošljavali osobe s invaliditetom			P*
	Nisu zapošljavali	Zapošljavali su	Ukupno	
Dob ispitanika				
20 – 29 godina	15 (19,5)	3 (10,3)	18 (17)	0,11
30 – 39 godina	33 (42,9)	13 (44,8)	46 (43,4)	
40 – 49 godina	19 (24,7)	4 (13,8)	23 (21,7)	
50 i više godina	10 (13)	9 (31)	19 (17,9)	
Razina obrazovanja				
Osnovna škola/ srednja stručna sprema	33 (42,9)	10 (34,5)	43 (40,6)	0,02
Viša stručna sprema	23 (29,9)	3 (10,3)	26 (24,5)	
Visoka stručna sprema/ mr.sc./ dr.sc.	21 (27,3)	16 (55,2)	37 (34,9)	
Veličina poduzeća				
Mikro tvrtka (do 10 osoba)	47 (61)	8 (27,6)	55 (51,9)	0,001
Mala tvrtka (do 50 osoba)	20 (26)	10 (34,5)	30 (28,3)	
Srednja tvrtka (do 250 osoba)	9 (11,7)	6 (20,7)	15 (14,2)	
Velika tvrtka (više od 250 osoba)	1 (1,3)	5 (17,2)	6 (5,7)	
Ukupno	77 (100)	29 (100)	106 (100)	

* χ^2 test

Nimalo nije zainteresirano 11 (10,4 %) ispitanika za zapošljavanje invalidne osobe u svom poduzeću, nije zainteresirano njih 12 (11,3 %), niti je zainteresirano niti nije, njih 38 (35,8 %) ispitanika, 29 (27,4 %) je zainteresirano, a 16 (15,1 %) ispitanika navodi da je vrlo zainteresirano za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Nema značajne razlike u

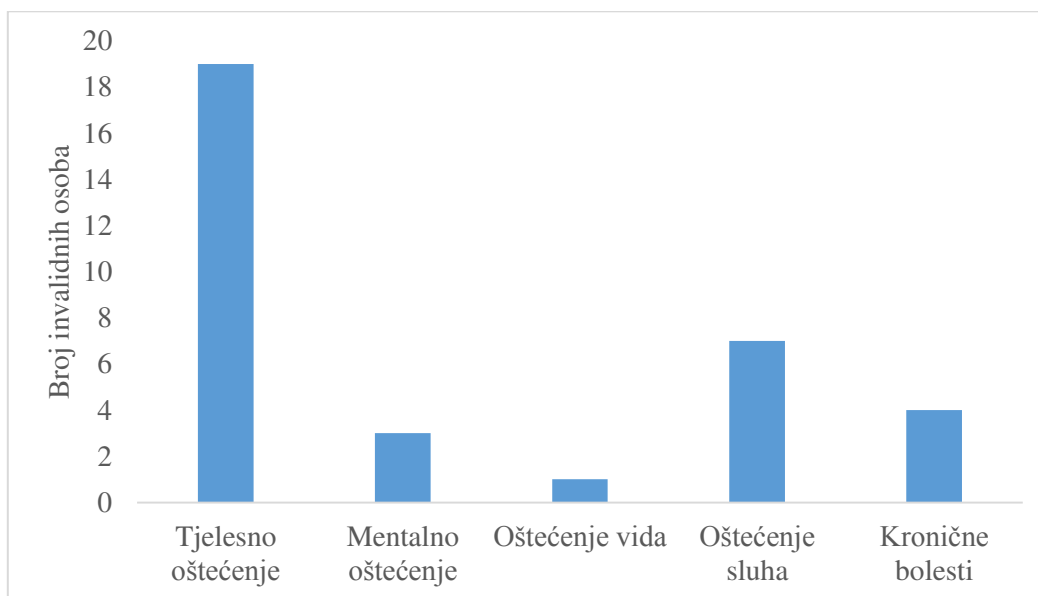
zainteresiranosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u odnosu na dob ispitanika i veličinu poduzeća, dok su ispitanici visoke stručne sprema/ mr.sc./ dr.sc. značajnije zainteresirani za zapošljavanje invalidnih osoba u odnosu na ispitanike nižeg obrazovanja (Fisherov egzakti test, $P = 0,03$) (Tablica 4).

Tablica 4. Zainteresiranost zapošljavanja invalidnih osoba u poduzeću u odnosu na dob, razinu obrazovanja i veličinu tvrtke

	Broj (%) ispitanika prema zainteresiranosti zapošljavanja osoba s invaliditetom						P*
	Nimalo zainteresiran	Nije zainteresiran	Niti je niti nije zainteresiran	Zainteresiran je	Vrlo je zainteresiran	Ukupno	
Dob ispitanika							
20 – 29 godina	2/11	2/12	5 (13,2)	5 (17)	4 (25)	18 (17)	0,73
30 – 39 godina	4 /11	5/12	20 (52,6)	12 (41)	5 (31)	46 (43)	
40 – 49 godina	1/11	4/12	9 (23,7)	5 (17)	4 (25)	23 (22)	
50 i više godina	4/11	1/12	4 (10,5)	7 (24)	3 (19)	19 (18)	
Razina obrazovanja							
Osnovna škola/ srednja stručna sprema	6/11	5/12	15 (39,5)	10 (34)	7 (44)	43 (41)	0,03
Viša stručna sprema	4/11	6/12	9 (23,7)	7 (24)	0	26 (25)	
Visoka stručna sprema/ mr.sc./ dr.sc.	1/11	1/12	14 (36,8)	12 (41)	9 (56)	37 (35)	
Veličina poduzeća							
Mikro tvrtka (do 10 osoba)	8/11	8/12	18 (47,4)	13 (45)	8 (50)	55 (52)	0,55
Mala tvrtka (do 50 osoba)	0	2/12	13 (34,2)	10 (34)	5 (31)	30 (28)	
Srednja tvrtka (do 250 osoba)	3/11	2/12	4 (10,5)	4 (14)	2 (13)	15 (14)	
Velika tvrtka (više od 250 osoba)	0	0	3 (7,9)	2 (7)	1 (6)	6 (6)	
Ukupno	11/11	12/12	38 (100)	29 (100)	16 (100)	106 (100)	

*Fisherov egzakti test

U svom poduzeću ima mogućnost zaposliti osobu s invaliditetom 56 (52,8 %) ispitanika. Od 34 (32,1 %) ispitanika koji su zaposlili osobu s invaliditetom, većina invalidnih osoba je s tjelesnim oštećenjem, 19 (55,9 %) osoba, s oštećenjem sluha njih 7 (20,6 %), 4 (3,8 %) osobe imaju neku kroničnu bolest, troje (2,8 %) ih je s mentalnim oštećenjem, a samo jedan (0,9 %) s oštećenjem vida (Slika 2).



Slika 2. Zaposlene invalidne osobe u odnosu na vrstu invalidnosti

Više od deset godina (od 1993. do 2008. godine) u svom poduzeću 11 (10,4 %) ispitanika zapošljava osobe s invaliditetom, a unazad deset godina (od 2009. do 2017. godine) počelo ih je 17 (16 %). Središnja vrijednost (medijan) broja zaposlenih osoba s invaliditetom je jedna osoba (interkvartilnog raspona od jedne do dvije osobe) u rasponu od jedne do 32 osobe.

Vrlo velike poteškoće zbog neprilagođenosti radnog mjesta, pri zaposlenju osoba s invaliditetom, očekuje 25 (24 %) ispitanika, a njih 13 (12 %) zbog ograničene mogućnosti obavljanja posla. Najmanje poteškoća očekuju zbog predrasuda drugih, nedovoljnog znanja za kvalitetan rad ili teškoća u komunikaciji s drugima.

Ne može se odlučiti 30 (28 %) ispitanika očekuju li poteškoće zbog slabijeg učinka od osoba bez invaliditeta ili zbog nedostatka radnog iskustva (Tablica 5).

Značajno više poteškoća prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom, zbog neprilagođenosti radnog mjesta, očekuju ispitanici (poslodavci) koji do sada nisu zapošljavali invalidne osobe (Mann Whitney U test, $P = 0,001$) (Tablica 6).

Tablica 5. Procjena očekivanih poteškoća prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom

	Broj (%) ispitanika					Ukupno
	Ne očekujem nikakve poteškoće	Očekujem vrlo male poteškoće	Ne mogu se odlučiti	Očekujem poteškoće	Očekujem vrlo velike poteškoće	
Neprilagođenost radnog mjesta	18(17)	24(23)	18(17)	21(20)	25(24)	106(100)
Nedostatak radnog iskustva	22(21)	24(23)	30(28)	23(22)	7(7)	106(100)
Ograničene mogućnosti obavljanja posla	14(13)	21(20)	27(25)	31(29)	13(12)	106(100)
Slabiji učinak od osoba bez invaliditeta	20(19)	34(32)	30(28)	15(14)	7(7)	106(100)
Predrasude drugih	47(44)	28(26)	13(12)	13(12)	5(5)	106(100)
Nedovoljno znanja za kvalitetan rad	37(35)	31(29)	29(27)	6(6)	3(3)	106(100)
Teškoće dolaska do radnog mjesta	29(27)	33(31)	23(22)	15(14)	6(6)	106(100)
Teškoće u komunikaciji s drugima	33(31)	32(30)	23(22)	13(12)	5(5)	106(100)

Tablica 6. Procjena očekivanih poteškoća prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom u odnosu na to jesu li do sada zapošljavali osobe s invaliditetom ili ne

	Medijan (interkvartilni raspon) prema tome jesu li do sada zapošljavali osobe s invaliditetom			P*
	Nisu zapošljavali	Zapošljavali su	Ukupno	
Neprilagođenost radnog mjesta	4 (2 - 5)	2 (1 - 3)	3 (2 - 4)	0,001
Nedostatak radnog iskustva	3 (2 - 4)	3 (1 - 3,5)	3 (2 - 4)	0,36
Ograničene mogućnosti obavljanja posla	3 (2 - 4)	3 (2 - 4)	3 (2 - 4)	0,57
Slabiji učinak od osoba bez invaliditeta	3 (2 - 3)	2 (1 - 3)	2 (2 - 3)	0,11
Predrasude drugih	2 (1 - 3)	2 (1 - 3)	2 (1 - 3)	0,39
Nedovoljno znanja za kvalitetan rad	2 (1 - 3)	2 (1,5 - 2,5)	2 (1 - 3)	0,96
Teškoće dolaska do radnog mjesta	2 (1 - 3,5)	2 (1,5 - 3)	2 (1 - 3)	0,44
Teškoće u komunikaciji s drugima	2 (1 - 3)	2 (1 - 2,5)	2 (1 - 3)	0,32

*Mann Whitney U test

S obzirom na stupanj obrazovanja, 53 (50 %) ispitanika navodi da im nedostaje stručnosti i znanja u zapošljavanju osoba s invaliditetom, bez značajnih razlika u odnosu na dob i razinu obrazovanja ispitanika (Tablica 7).

Pedeset i devet (55,7 %) ispitanika smatra da su im potrebne dodatne informacije o znanjima i vještinama osoba s invaliditetom, odnosno poslovima na kojim te osobe mogu raditi. Nema značajnih razlika u odgovorima u odnosu na dob i razinu obrazovanja ispitanika (Tablica 8).

Tablica 7. Ispitanici prema tome smatraju li da im s obzirom na razinu obrazovanja nedostaje stručnosti i znanja u zapošljavanju osoba s invaliditetom

	Broj (%) ispitanika prema tome je li im nedostaje stručnosti i znanja			P*
	Nedostaje im	Ne nedostaje im	Ukupno	
Dob ispitanika				
20 – 29 godina	7 (13,2)	11 (20,8)	18 (17)	0,55
30 – 39 godina	25 (47,2)	21 (39,6)	46 (43,4)	
40 – 49 godina	13 (24,5)	10 (18,9)	23 (21,7)	
50 i više godina	8 (15,1)	11 (20,8)	19 (17,9)	
Razina obrazovanja				
Osnovna škola/ srednja stručna sprema	22 (41,5)	21 (39,6)	43 (40,6)	0,52
Viša stručna sprema	15 (28,3)	11 (20,8)	26 (24,5)	
Visoka stručna sprema/ mr.sc./ dr.sc.	16 (30,2)	21 (39,6)	37 (34,9)	
Ukupno	53 (100)	53 (100)	106 (100)	

* χ^2 test

Tablica 8. Ispitanici prema tome smatraju li da su im potrebne dodatne informacije o znanjima i vještinama osoba s invaliditetom, odnosno o poslovima na kojima mogu raditi

	Broj (%) ispitanika prema tome jesu li im potrebne dodatne informacije			P*
	Potrebne su	Nisu potrebne	Ukupno	
Dob ispitanika				
20 – 29 godina	12 (20,3)	6 (12,8)	18 (17)	0,09
30 – 39 godina	22 (37,3)	24 (51,1)	46 (43,4)	
40 – 49 godina	17 (28,8)	6 (12,8)	23 (21,7)	
50 i više godina	8 (13,6)	11 (23,4)	19 (17,9)	
Razina obrazovanja				
Osnovna škola/ srednja stručna sprema	23 (39)	20 (42,6)	43 (40,6)	0,10
Viša stručna sprema	19 (32,2)	7 (14,9)	26 (24,5)	
Visoka stručna sprema/ mr.sc./ dr.sc.	17 (28,8)	20 (42,6)	37 (34,9)	
Ukupno	59 (100)	47 (100)	106 (100)	

* χ^2 test

Razlog zbog kojeg su osobe s invalidnosti nezaposlene je za 56 (52,8 %) ispitanika neprilagođenost radnog mjesta, za 43 (40,6 %) nedostatak potpore na radnom mjestu (asistenti), te za 38 (35,8 %) ispitanika teškoće dolaska na radno mjesto. U manjem broju su razlozi neadekvatno obrazovanje, nedostatak radnog iskustva, ili teškoće prilikom komunikacije. Nema značajnih razlika u mišljenju o razlozima nezaposlenosti osoba s invaliditetom u odnosu na ispitanike koji su do sada zapošljavali osobe s invaliditetom ili ne (Tablica 9).

Tablica 9. Mišljenje ispitanika o razlozima nezaposlenosti osoba s invaliditetom u odnosu na to zapošljavaju li osobe s invaliditetom ili ne

	Broj (%) ispitanika prema tome jesu li do sada zapošljavali osobe s invaliditetom			P*
	Nisu zapošljavali	Zapošljavali su	Ukupno	
Neadekvatno obrazovanje	11 (14,3)	8 (27,6)	19 (17,9)	0,11
Nedostatak radnog iskustva	10 (13)	7 (24,1)	17 (16)	0,23 [†]
Neprilagođenost radnog mjesta	44 (57,1)	12 (41,4)	56 (52,8)	0,15
Nedostatak potpore na radnom mjestu	34 (44,2)	9 (31)	43 (40,6)	0,22
Teškoće dolaska do radnog mjesta	28 (36,4)	10 (34,5)	38 (35,8)	0,86
Teškoće u komunikaciji s drugima	14 (18,2)	3 (10,3)	17 (16)	0,36 [†]
Ne znaju se predstaviti	1 (1,3)	0	1 (0,9)	> 0,99 [†]
Ne traže aktivno posao	1 (1,3)	0	1 (0,9)	> 0,99 [†]

* χ^2 test; [†]Fisherov egzaktni test

5.3. MIŠLJENJE O MOGUĆIM TEŠKOĆAMA PRI ZAPOŠLJAVANJU I RADU OSOBA S INVALIDITETOM

Kao najveće teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom, 74 (70 %) ispitanika je mišljenja da ako je osoba slijepa ne bi mogla koristiti pisane upute, njih 76 (72 %) da ako je osoba gluha govor bi joj mogao biti nerazumljiv, a 72 (68 %) ispitanika su mišljenja da bi se takvoj osobi trebalo prilagoditi zvučnu signalizaciju (Tablica 10).

Tablica 10. Ispitanici prema mogućim teškoćama prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom

	Broj (%) ispitanika		
	Ne	Da	Ukupno
Mislim da bih morao birati riječi u ophođenju s njom	74(70)	32(30)	106(100)
Mogao bih izgubiti stranke radi njezina ponekad čudnog ponašanja	89(84)	17(16)	106(100)
Njezin izgled mogao bi odbiti stranke	90(85)	16(15)	106(100)
Ostali je radnici ne bi prihvatili kao ravnopravnog člana kolektiva	82(77)	24(23)	106(100)
Ne znam kako bih reagirao da dobije neki napadaj	40(38)	66(62)	106(100)
Bojim se da se zbog svoje bolesti ne bi uklopila u radnu sredinu	77(73)	29(27)	106(100)
Bojim se da ne bi redovito dolazila na posao	73(69)	33(31)	106(100)
Ne želim biti odgovoran ako joj se nešto dogodi	58(55)	48(45)	106(100)
Bojim se da bi zbog bolesti bila neefikasna	81(76)	25(24)	106(100)
Mislim da ne bi mogla postići isti radni učinak kao i zdrava osoba	59(56)	47(44)	106(100)
Mislim da njezino zaposlenje iziskuje suvišne komplikacije	69(65)	37(35)	106(100)
Mislim da bi bila previše zaštićena na radu	81(76)	25(24)	106(100)
Mislim da bi često koristila bolovanje	63(59)	43(41)	106(100)
S njom bi se moralo pričati kao s malim djetetom	99(93)	7(7)	106(100)
Odbojna bi mi bila po izgledu	102(96)	4(4)	106(100)
Trebalo bi joj više puta ponoviti što i kako da radi	63(59)	43(41)	106(100)
Potreban bi joj bio stalni nadzor	52(49)	54(51)	106(100)
Ostali radnici ne bi htjeli raditi s njom	92(87)	14(13)	106(100)
Kolegama bi bilo neugodno u njezinom društvu	93(88)	13(12)	106(100)
Ako je u invalidskim kolicima potrebno bi joj bilo mnogo prostora za kretanje	45(42)	61(58)	106(100)
Ako je u invalidskim kolicima morali bi prilagođene alate i strojeve što je skupo	43(41)	63(59)	106(100)
Ako je osoba slijepa ne bi mogla koristiti pisane upute	32(30)	74(70)	106(100)
Ako je osoba slijepa ne bi se mogla koristiti tehničkim uredskim pomagalicama	37(35)	69(65)	106(100)
Smetalo bi mi što pipa sve oko sebe	99(93)	7(7)	106(100)
Ako je osoba gluha ne bi mogla komunicirati sa strankama i kolegama	37(35)	69(65)	106(100)
Ako je osoba gluha svojim načinom komunikacije mogla bi odbiti stranke	75(71)	31(29)	106(100)
Ako je osoba gluha gubilo bi se vrijeme na objašnjenje što i kako da radi	47(44)	59(56)	106(100)
Ako je osoba gluha govor bi joj mogao biti nerazumljiv	30(28)	76(72)	106(100)
Takvoj osobi bi trebalo prilagoditi zvučnu signalizaciju	34(32)	72(68)	106(100)
Mislim da bih morao birati riječi u ophođenju s njom	74(70)	32(30)	106(100)

Središnja vrijednost (medijan) prepoznatih teškoća je 11 (interkvartilnog raspona od 6 do 15) u rasponu od niti jedne teškoće do 26 teškoća.

Nema značajnih razlika u prepoznavanju mogućih teškoća pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom u odnosu na dob ispitanika, razinu obrazovanja i veličinu poduzeća. Značajno manje poteškoća pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom primjećuju ispitanici koji su i do sada zapošljavali osobe s invaliditetom (Mann Whitney U test, $P = 0,009$), medijana osam primijećenih poteškoća (interkvartilnog raspona od 4 do 13 poteškoća) (Tablica 11).

Tablica 11. Primijećene poteškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom u odnosu na dob ispitanika, razinu obrazovanja, veličinu poduzeća i dosadašnje zapošljavanje osoba s invaliditetom

	Medijan (interkvartilni raspon) primijećenih poteškoća	P*
Dob ispitanika		
20 – 29 godina	10 (6 – 16)	0,92
30 – 39 godina	12 (7 – 14)	
40 – 49 godina	12 (7 – 15)	
50 i više godina	8 (5 – 15)	
Razina obrazovanja		
Osnovna škola/ srednja stručna sprema	11 (6 – 16)	0,43
Viša stručna sprema	12 (8 – 15)	
Visoka stručna sprema/ mr.sc./ dr.sc.	11 (5 – 13)	
Veličina poduzeća		
Mikro tvrtka (do 10 osoba)	12 (7 – 14)	0,52
Mala tvrtka (do 50 osoba)	9 (5 – 15)	
Srednja tvrtka (do 250 osoba)	11 (5 – 19)	
Velika tvrtka (više od 250 osoba)	11 (4 – 14)	
Dosadašnje zapošljavanje osoba s invaliditetom		
Nisu zapošljavali	12 (8 – 15)	0,009[†]
Zapošljavali su	8 (4 – 13)	
Ukupno	11 (6 – 15)	

*Kruskal Wallis test; [†]Mann Whitney U test

6. RASPRAVA

Nezaposlenost kao društveni problem zauzima istaknuto mjesto u našoj zemlji. Nezaposlenost implicira socijalnu isključenost, a koncept socijalne isključenosti implicira krug socijalne degradacije u kojem dugotrajna nezaposlenost vodi siromaštvu i socijalnoj izolaciji koji vode marginizaciji na tržištu rada (23).

Osobe s invaliditetom čine skupinu osoba koja je u visokom postotku nezaposlena. Od rada osoba s invaliditetom, brojne su koristi i za njih same. Zaposlene osobe imaju bolju sliku o sebi, više samopoštovanja i samopouzdanja, društveno su aktivnije, ekonomski superiornije te manje poboljšavaju nego nezaposlene osobe s invaliditetom. Rezultati istraživanja Wehman, Kregel, 1998., govore o tome da su zaposlene osobe s invaliditetom (i to i one s većim teškoćama) generalno visoko zadovoljne svojim poslom i da izvješćuju o pozitivnim odnosima sa svojim kolegama i nadređenima (19).

Poslodavci također imaju važnu ulogu u odnosu na visoku stopu nezaposlenosti osoba s invaliditetom. Dio istraživača ističe da su stavovi poslodavaca prema osoba s invaliditetom značajan faktor u smanjivanju stope nezaposlenosti takvih osoba (24).

Svrha ovog istraživanja je ispitati postoje li razlike među poslodavcima o njihovim stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom obzirom na stupanj formalnog obrazovanja poslodavaca, ispitati postoje li razlike među poslodavcima o njihovim stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom obzirom na dužinu radnog staža poslodavaca i ispitati postoje li razlike među poslodavcima o njihovim stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom obzirom na broj zaposlenih u poduzeću.

Ispitanici za potrebe ovog istraživanja su poslodavci s područja Međimurske i Varaždinske županije. Sudjelovao je 41 muškarac i 65 žena, između 30. i 39. godine života, srednje stručne spreme. Poslodavci su pretežno iz društva s ograničenom odgovornošću, različitih djelatnosti, zaposlenih u mikro tvrtkama.

Istraživanje je pokazalo da veliki broj poslodavaca do sada nije zapošljavao osobe s invaliditetom, nisu zainteresirani za njihovo zapošljavanje, ali u svojim tvrtkama imaju tu mogućnost. S obzirom na stupanj formalnog obrazovanja točno polovica ispitanika smatra da im nedostaje stručnosti i znanja te da su im potrebne dodatne informacije o vještinama osoba s invaliditetom odnosno o poslovima koje one mogu obavljati. Poslodavci s visokom stručnom

spremom značajnije su zainteresirani za zapošljavanje osoba s invaliditetom u odnosu na ispitanike nižeg obrazovanja.

Od 34 ispitanika koji su u svojoj tvrtki zaposlili osobu s invaliditetom, najveći je broj zaposlenih osoba je s tjelesnim oštećenjem, zatim slijede osobe s oštećenjem sluha, pa osobe koje imaju neku kroničnu bolest, a najmanje je zaposlenih osoba s mentalnim oštećenjem i oštećenjem vida. Dobivene podatke možemo usporediti sa istraživanjem Kiš – Glavaš i Sokač, 2006. godine. Prema njihovim rezultatima poslodavci misle da bi najuspješniji radnici u njihovim poduzećima bile osobe s kroničnim bolestima i tjelesnom invalidnošću, a najlošije procjenjuju moguću uspješnost radnika s mentalnom retardacijom i oštećenjem vida (19). Dobiveni rezultati Kiš – Glavaš koreliraju s mnogim provedenim istraživanjima u Sjedinjenim Američkim Državama. Jedno takvo istraživanje McFarlin, Song i Sonntag koje je provedeno na uzorku od 500 poduzeća pokazuju da se preko 90% poslodavaca pozitivno izjasnilo prema zapošljavanju osoba s tjelesnim invaliditetom i oštećenjima sluha, a samo 10% prema zapošljavanju osoba s mentalnim poteškoćama (26).

U djelu istraživanja koje prikazuje stavove poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom procjenjivalo se očekivanje poteškoća prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom i poteškoće u odnosu na to jesu li do sada zapošljavali takve osobe ili ne. Poslodavci očekuju vrlo velike poteškoće zbog neprilagođenosti radnog mjesta i ograničene mogućnosti obavljanja posla, a najmanje poteškoća zbog predrasuda drugih, nedovoljno znanja za kvalitetan rad ili teškoća u komunikaciji s drugima. Značajno više poteškoća prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom, zbog neprilagođenosti radnog mjesta, očekuju poslodavci koji do sada nisu zapošljavali invalidne osobe. Rezultati istraživanja Kiš – Glavaš i Sokač, 2006. godine, slični su ovom istraživanju te i oni ispitanici najvećom teškoćom pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom procjenjuju potrebu za prilagodbom radnog mjesta i potrebu za pomoći drugih radnika, a najmanjom teškoćom odnos sa ostalim radnicima u socijalnoj komunikaciji (19).

Proučavajući mišljenje ispitanika o razlozima nezaposlenosti osoba s invaliditetom u odnosu na to zapošljavaju li osobe s invaliditetom ili ne, poslodavci smatraju da su osobe s invaliditetom nezaposlene zbog neprilagođenog radnog mjesta, nedostatka potpore na radnom mjestu kao što su asistenti te teškoće dolaska na posao. Za manji broj poslodavaca razlozi za nezaposlenost su neadekvatno obrazovanje, nedostatak radnog iskustva ili teškoće prilikom komunikacije. Ovim istraživanjem nisu dobivene značajne razlike o razlozima nezaposlenosti bez obzira na to jesu li ili nisu do sada poslodavci zapošljavali osobe s invaliditetom.

Slijedeći dio istraživanja odnosio se na mišljenje o mogućim teškoćama pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom. Kao najveće teškoće pri radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom općenito najviše ispitanika je mišljenja da ne zna kako bi reagirali ako osoba dobije neki napadaj te da bi joj bio potreban stalni nadzor. Kada podijelimo osobe s invaliditetom prema vrsti oštećenja koje imaju, ispitanici smatraju da bi najveće poteškoće pri zapošljavanju osoba s tjelesnim oštećenjima u invalidskim kolicima bila prilagodba alata i strojeva te prostora za kretanje takvih osoba. Poslodavci su mišljenja da bi kod osoba s oštećenjem vida najveća teškoća bila to što ne bi mogla koristiti pisane upute te se ne bi mogla koristiti tehničkim uredskim pomagalicama. Osobe s oštećenjem sluha ne bi mogle komunicirati sa strankama i kolegama, trebalo bi im prilagoditi zvučnu signalizaciju, a kao najveću teškoću vide to što bi gluhoj osobi govor mogao biti nerazumljiv.

Ispitani poslodavci navode da su najmanje poteškoće prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom to što bi im takva osoba bila odbojna po izgledu i što bi svojim izgledom mogla odbiti stranke, što bi pipala sve oko sebe te što ostali radnici ne bi htjeli raditi s njom ili bi im bilo neugodno u njezinom društvu.

Rezultati istraživanja Skočić Mihić i Pinoza Kukurin jasno pokazuju da poslodavcima najznačajniji razlozi nezapošljavanja osoba s oštećenjima vida proizlaze iz njihove procjene da osobe s oštećenjem vida imaju ograničenja u obavljanju poslova, stoga je njihovo zapošljavanje poslodavcima komplicirano, zbog nepoznavanja radnih mogućnosti ovih osoba, te troškova vezanih uz prilagodbu radnih mjesta (25). Istim istraživanjem dobiveni su rezultati da poslodavci kao najveću prepreku u zapošljavanju osoba s oštećenjem sluha smatraju teškoće u komunikaciji, odnosno nerazumljiv govor gluhih osoba (26).

Najvažniji rezultat ovog istraživanja je da značajno manje poteškoća pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom primjećuju ispitanici koji su i do sada zapošljavali osobe s invaliditetom (Mann Withney U test, $P = 0,009$). Ovaj podatak isti je sa rezultatima dobivenim i u drugim istraživanjima koja su provedena na području Republike Hrvatske. U jednoj je studiji ustanovljeno da što je poslodavac imao više doticaja sa zaposlenicima s invaliditetom na njihovom radnom mjestu, poslodavčev je stav bio pozitivniji. Prema istraživanju Skočić Mihić, 2004., provedenom u Primorsko – Goranskoj županiji pokazalo se da poslodavci koji su imali iskustva s osobama s kroničnim bolestima, oštećenjima vida i sluha kao radnicima, ne postoje značajne razlike (19).

7. 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. Temeljem provedenog istraživanja i dobivenih rezultata, mogu se izvesti slijedeći zaključci:

- Poslodavci koji imaju iskustvo u zapošljavanju osoba s invaliditetom očekuju manje poteškoće u njihovom zapošljavanju i radu.
- Poslodavci koji imaju veće iskustvo u dosadašnjem zapošljavanju osoba s invaliditetom imaju i veći interesu u njihovom ponovnom zapošljavanju.
- Poslodavci koji imaju mogućnost zaposlenja osoba s invaliditetom imaju i veći interes u njihovom zapošljavanju, a kod poslodavaca koji nemaju mogućnost zaposlenja takvih osoba i interes je manji.
- Poslodavci koji su u dosadašnjem zapošljavanju imali manji broj teškoća imaju veći interes u zapošljavanju osoba s invaliditetom.
- Interes za zapošljavanje osoba s invaliditetom je manji kod poslodavaca sa SSS, a veći kod poslodavaca s VSS.
- Nema značajnih razlika između poslodavaca različitih veličina tvrtki obzirom na njihovu zainteresiranost za zapošljavanje osoba s invaliditetom, mogućnost za zapošljavanje osoba s invaliditetom te većim ili manjim poteškoćama koje očekuju pri zapošljavanju osoba s invaliditetom.
- Doticaj poslodavaca s osobama s invaliditetom utječe na stavove o radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom

8. SAŽETAK

Cilj: Utvrditi razlike među poslodavcima o njihovim stavovima pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom obzirom na stupanj formalnog obrazovanja poslodavaca, obzirom na dužinu radnog staža poslodavca i obzirom na broj zaposlenih u poduzeću.

Nacrt studije: Prosječno istraživanje provedeno u Međimurskoj i Varaždinskoj županiji.

Ispitanici i metode: U istraživanju je sudjelovalo N=106 ispitanika s područja Međimurske i Varaždinske županije. Kao instrument istraživanja korišten je on-line upitnik proveden putem Google Disca.

Rezultati: od sto šest anketiranih poslodavaca pretežan broj je iz društva s ograničenom odgovornošću (47%), vrlo različitih djelatnosti, najčešće s deset i manje zaposlenih (52%). Dvadeset i devet je poslodavaca koji su do sada zapošljavali osobe s invaliditetom, a sedamdeset i sedam onih koji nisu. Najčešći razlog nezaposlenosti osoba s invaliditetom je neprilagođenost radnog mjesta, velike poteškoće poslodavcima stvara što gluhoj osobi treba prilagoditi zvučnu signalizaciju i što bi takvim osobama govor mogao biti nerazumljiv. Od ukupnog broja poslodavaca veći interes za zapošljavanje osoba s invaliditetom imaju poslodavci s VSS i oni koji su do sada već zapošljavali takve osobe te očekuju i manje poteškoće.

Zaključak: 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.

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

9. SUMMARY

Objectives: Identify differences among employers in their attitudes upon recruitment and concerning the work of people with disabilities considering the level of formal education of employers, as well as concerning the length of employers' service and the number of employees in the company.

Study design: A cross-sectional study conducted in Međimurje County and in Varaždin County

Respondents and methods: 106 respondents from throughout both Međimurje County and Varaždin County participated in the research. Online survey was used as research instrument and it was conducted through Google Disc.

Results: Out of 106 employers who participated in the research, most of them were from limited liability companies (47%), involved in a wide range of activities, most frequently hiring up to 10 employees (52%). 29 employers have thus far hired people with disabilities, while 77 employers have not done that yet. The most frequent reasons for unemployment among people with disabilities is unsuitability of workplace. Moreover, employers are faced with huge difficulties when they need to adapt audio signalling to hearing-impaired people and due to the fact that such people may find speech incomprehensible. Out of a total number of employers, a higher interest in recruiting people with disabilities was shown by employers who hold a university degree and among those who have already recruited such people and hence they expect to face less difficulties.

Conclusion: Employment of any person with a disability is linked with a broad range of obstacles and prejudices. People with disabilities are considered among the least desirable on the labour market and employers are among the most important factors in their recruitment process. Social barriers need to be highlighted as the principal issue for persons with developmental disabilities. If we are striving to change the attitude in the surroundings towards people with disabilities, we need to provide conditions that will enable interaction among people with developmental disabilities and those who are not faced with such disabilities. Employers need to be informed about the potential of these people at work and about the evaluation of their contribution to work organisation through loyalty, commitment to work and reliability. The right to work is the right granted to every citizen of the Republic of Croatia and hence that also applies to people with disabilities.

Key words: disability, a person with a disability, education, employers, recruitment

10. LITERATURA

1. Rulnjević N, Strnad M, Komadina D. Međunarodna klasifikacija oštećenja, invaliditeta i hendikepa. Zagreb: Zavod za zaštitu zdravlja Republike Hrvatske; 1986.
2. Knapp LM, Hall AJ. Neverbalna komunikacija u ljudskoj interakciji. Jastrebarsko: Naknada Slap, 2010. str.18
3. 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.
4. Šverko B. Psihologija: udžbenik za gimnazije. Zagreb: Školska knjiga; 1991.
5. Jahoda M. Employment and unemployment: The psychology of social issues. Cambridge: Cambridge University Press.
6. Bakke EW. The unemployed man. London: Nisbet; 1933.
7. Rački J. Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Zagreb: Fakultet za defektologiju; 1997.
8. Barlow JH, Wright C, Cullen L. A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: preliminary development and psychometric testing, British Journal of Guidance & Counselling. 2000; 30(1): 37-53.
9. Leonard R, D'Allura T, Horowitz A. Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow-up of vocational placement referrals, Journal of Vocational Rehabilitation. 1999; 12: 33-43.
10. Žunić Z. 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; 2003.
11. 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.
12. Cvitanović I, Gović – Penić I, Novaković N, Rismondo M. Akutalnosti u radnim odnosima – 2015.Zagreb: Novi informator d.o.o.; 2015.

13. Kiš – Glavaš L. Spremnost osoba s intelektualnim poteškoćama na zapošljavanje. Rev soc polit. 2009;3:299-309
14. 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.
15. Leutar Z, Milić Babić M. Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj. Sociologija i prostor. Vol.46;180:161-186.
16. Hrvatski zavod za zapošljavanje. Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2017. godine. Dostupno na http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjesce_o_aktivnostima_HZZ-a_zaposljavanje_OSI_0101-30092017.pdf . Datum pristupa: 13.03.2018.
17. Lipovšćak M. Ekonomska politika Hrvatske u 2005., Zbornik radova. Opatija: Inženjerski biro; 2004.
18. McFarlin BD, Song J, Sonntag M. Integrating the Disabled into the Work Force: A Survey of Fortune 500 Company Attitudes and Practices. 1991; 4(2): 107-123
19. Kiš – Glavaš L., Sokač K. Istraživanje stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. Međunarodni znanstveni i struni skup Rehabilitacija – stanje i perspektive djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom, Centar za rehabilitaciju Rijeka. Zbornik radova. 2006; 12: 56-64
20. Skočić – Mihić S., Kiš – Glavaš L. Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje. 2009; 3: 387-399
21. Šafranko E., Škrinjar JF. Istraživanje stavova naše društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u redovitim uvjetima. 2003; 39(2): 157-168
22. Marušić M. i sur. Uvod u znanstveni rad u medicini. 4. izd. Udžbenik. Zagreb: Medicinska naklada; 2008.
23. Šverko B, Galešić M, Maselić – Seršić D. Aktivnosti i financijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba?, Revija za socijalnu politiku. 2004; 3-4: 283-297

24. Skočić Mihić S, Kiš Glavaš L. Teškoće pri zapošljavanju osoba s kroničnim bolestima. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja. 2005; 41(2): 59 – 70
25. Skočić Mihić S, Pinoza Kukurin Z. Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s oštećenjima vida percipirane od strane poslodavaca. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja 2009; 45 (1): 51 – 62
26. Skočić Mihić S. Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca. Magistarski rad. Zagreb: Edukacijsko – rehabilitacijski fakultet; 2004

11. ŽIVOTOPIS

Anja Srnec

Nadnevak i mjesto rođenja: 15. listopada 1993., Čakovec

Kućna adresa: Sajmište 13, 40305 Nedelišće

Tel: 098/137-9208

e-pošta: anja.srnec.93@gmail.com

Obrazovanje i akademski stupnjevi

2015. Sveučilišni diplomski studij Sestrinstva, Medicinski fakultet Osijek, dislokacija Čakovec

2012. Preddiplomski stručni studij Sestrinstva, Veleučilište u Varaždinu

2013. Preddiplomski stručni studij Sestrinstva, Sveučilište Sjever

2008. Medicinska škola Varaždin, smjer medicinska sestra/tehničar

Profesionalna karijera

2017. – danas. Dom zdravlja Čakovec – Ordinacija dentalne medicine Nedelišće

2016. – 2017. Županijska bolnica Čakovec

2014. – 2015. Centar Tomislav Špoljar – asistent u nastavi

12. PRILOZI

1. Anketni upitnik

PRILOG 1. ANKETNI UPITNIK

U suradnji s Vama željeli bismo procijeniti zaposlenost osoba s invaliditetom u Međimurskoj i Varaždinskoj županiji. Stoga Vas molimo, pažljivo ispunite formular i odgovorite na svako pitanje, ne izostavljajući ih. Na pitanja odgovarajte zaokruživanjem broja ponuđenog odgovora koji najbolje opisuje Vaše mišljenje ili upisivanjem Vašeg odgovora na predviđeno mjesto. Sve informacije su povjerljive i bit će upotrijebljene samo u svrhu diplomskog rada.

1. SPOL

- Muško
- Žensko

2. DOB

- Do 19 godina
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 i više godina

3. STRUČNA SPREMA

- NSS (osnovna škola)
- SSS (srednja škola)
- VŠS (viša stručna sprema ili specijalist)
- VSS (visoka stručna sprema ili magistar struke)
- Magistar (magistar znanosti)
- Doktor (doktor znanosti)

4. VRSTA PODUZEĆA

- j.d.o.o. (jednostavno društvo s ograničenom odgovornošću)
- d.o.o. (društvo s ograničenom odgovornošću)
- d.d. (dioničko društvo)
- k.d. (komanditno društvo)
- Obrt
- Zadruge, Udruge, Ustanove, Zaklade, Fondacije
- OPG (obiteljska poljoprivredna gospodarstva)
- Ostalo

5. DJELATNOST

- Poljoprivreda, lov i usluge povezane s njima
- Šumarstvo, sječa drva i usluge povezane s njima
- Proizvodnja hrane i pića
- Proizvodnja tekstila, odjeće
- Prerada drva, proizvodnja proizvoda od drva i pluta
- Izdavačka i tiskarska djelatnost

- Proizvodnja proizvoda od gume, plastike, stakla, metala
- Proizvodnja strojeva i uređaja
- Proizvodnja prijevoznih sredstava, prodaja motornih vozila
- Reciklaža
- Opskrba električnom energijom, plinom, parom i toplom vodom
- Građevinarstvo
- Trgovina na veliko ili malo
- Hoteli i restorani
- Kopneni, vodeni ili zračni prijevoz
- Pošta i telekomunikacije
- Financijsko posredovanje, osiguranje i mirovinski fondovi
- Poslovanje nekretninama
- Javna uprava i obrana
- Obrazovanje
- Zdravstvena zaštita i socijalna skrb

6. BROJ RADNIKA

- Do 10 osoba – mikro tvrtka
- Do 50 osoba – mala tvrtka
- Do 250 osoba – srednja tvrtka
- Više od 250 osoba – velika tvrtka

7. JESTE LI DO SADA ZAPOŠLJAVALI OSOBE S INVALIDITETOM?

- DA
- NE

8. JESTE LI ZAINTERESIRANI ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM?

- 1 nimalo nisam zainteresiran
- 2 nisam zainteresiran
- 3 zainteresiran sam
- 4 vrlo sam zainteresiran

9. IMATE LI MOGUĆNOST ZAPOSлити OSOBU S INVALIDITETOM U VAŠEM PODUZEĆU?

- DA
- NE

10. AKO U PODUZEĆU IMATE ZAPOSLENU OSOBU S INVALIDITETOM KOJU VRSTU INVALIDITETA OSOBA IMA?

- tjelesno oštećenje
- mentalno oštećenje
- oštećenje vida
- oštećenje sluha

- kronične bolesti
- nisam u mogućnosti zaposliti osobu s invaliditetom

11. OD KOJE GODINE ZAPOSŁJAVATE OSOBE S INVALIDITETOM?

12. KOLIKO IMATE ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM?

13. KOJE POTEŠKOĆE OČEKUJETE PRI ZAPOSLENJU OSOBA S INVALIDITETOM?

Skala od 1 – 5

1 – ne očekujem nikakve poteškoće

2 – očekujem vrlo male poteškoće

3 – ne mogu se odlučiti

4 – očekujem poteškoće

5 – očekujem vrlo velike poteškoće

	1	2	3	4	5
Neprilagođenost radnog mjesta					
Nedostatak radnog iskustva					
Ograničene mogućnosti obavljanja posla					
Neprilagođenost radnih zadataka					
Slabiji učinak od osoba bez invaliditeta					
Izuzetan napor pri radu					
Predrasude drugih					
Nedovoljno znanja za kvalitetan rad					
Teškoće dolaska do radnog mjesta					
Teškoće u komunikaciji s drugima					

14. SMATRATE LI DA VAM S OBZIROM NA STUPANJ OBRAZOVANJA NEDOSTAJE STRUČNOSTI I ZNANJA U ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

- DA
- NE

15. SMATRATE LI DA SU VAM POTREBNE DODATNE INFORMACIJE O ZNANJIMA I VJEŠTINAMA OSOBA S INVALIDITETOM, ODNOSNO O POSLOVIMA NA KOJIMA MOGU RADITI?

- DA
- NE

16. PO VAŠEM MIŠLJENJU KOJI SU RAZLOZI NEZAPOSLENOSTI OSOBA S INVALIDITETOM? Možete odabrati više ponuđenih odgovora

- Neadekvatno obrazovanje
- Nedostatak radnog iskustva
- Neprilagođenost radnog mjesta
- Nedostatak potpore na radnom mjestu (asistent)
- Teškoće dolaska do radnog mjesta
- Teškoće u komunikaciji s drugima
- Ne znaju se predstaviti
- Nisu motivirani
- Ne traže aktivno posao
- Nešto drugo

17. PREMA VAŠEM MIŠLJENJU KOJE SU TEŠKOĆE PRI ZAPOŠLJAVANJU I RADU OSOBA S INVALIDITETOM (Na slijedeća pitanja odgovorite sa DA ili NE)

	DA	NE
Mislim da bih morao birati riječi u ophođenju s njom		
Mogao bih izgubiti stranke radi njezina ponekad čudnog ponašanja		
Njezin izgled mogao bi odbiti stranke		
Ostali je radnici ne bi prihvatili kao ravnopravnog člana kolektiva		
Ne znam kako bih reagirao da dobije neki napadaj		
Bojim se da se zbog svoje bolesti ne bi uklopila u radnu sredinu		
Bojim se da ne bi redovito dolazila na posao		
Ne želim biti odgovoran ako joj se nešto dogodi		
Bojim se da bi zbog bolesti bila neefikasna		
Mislim da ne bi mogla postići isti radni učinak kao i zdrava osoba		

Mislim da njezino zaposlenje iziskuje suviše komplikacije		
Mislim da bi bila previše zaštićena na radu		
Mislim da bi često koristila bolovanje		
S njom bi se moralo pričati kao s malim djetetom		
Odbojna bi mi bila po izgledu		
Trebalo bi joj više puta ponoviti što i kako da radi		
Potreban bi joj bio stalni nadzor		
Ostali radnici ne bi htjeli raditi s njom		
Kolegama bi bilo neugodno u njezinom društvu		
Ako je u invalidskim kolicima potrebno bi joj bilo mnogo prostora za kretanje		
Ako je u invalidskim kolicima morali bi prilagoditi alate i strojeve što je skupo		
Ako je osoba slijepa ne bi mogla koristiti pisane upute		
Ako je osoba slijepa ne bi se mogla koristiti tehničkim uredskim pomagalima		
Smetalo bi mi što pipa sve oko sebe		
Ako je osoba gluha ne bi mogla komunicirati sa strankama i kolegama		
Ako je osoba gluha svojim načinom komunikacija mogla bi odbiti stranke		
Ako je osoba gluha gubilo bi se vrijeme na objašnjavanje što i kako da radi		
Ako je osoba gluha govor bi joj mogao biti nerazumljiv		
Takvoj osobi bi trebalo prilagoditi zvučnu signalizaciju		
Mislim da bih morao birati riječi u ophođenju s njom		