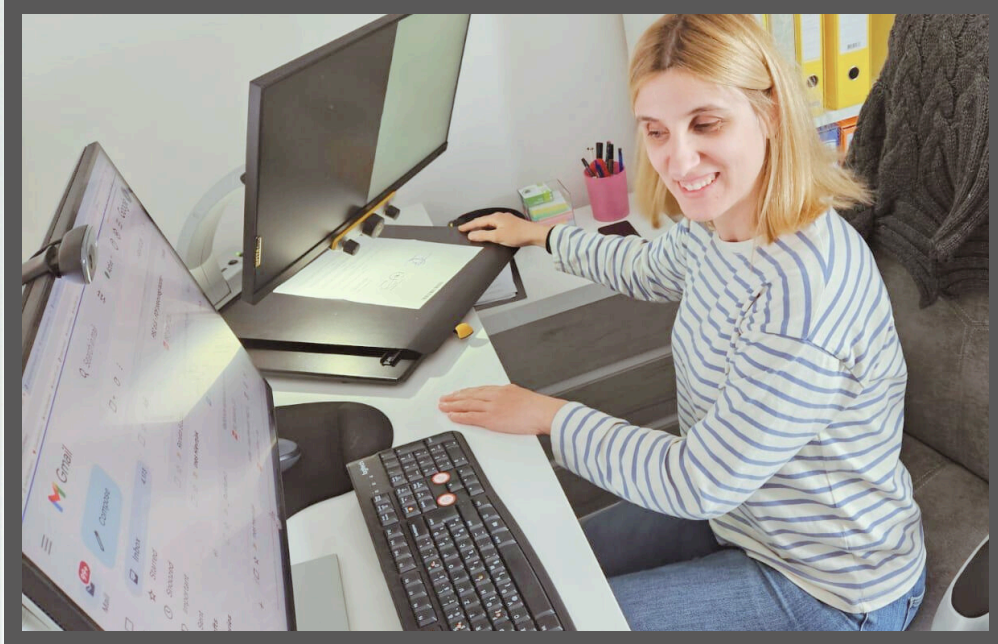
KISS: Intro

2 AT 4 VIPs

NEKA BUDE KRATKO I JASNO:

UVOD U ASISTIVNU TEHNOLOGIJU ZA OSOBE OŠTEĆENA VIDA

ONLINE PRIRUČNIK O ZAPOŠLJAVANJU OSOBA OŠTEĆENA VIDA



MEĐOBČINSKO DRUŠTVO SLEPIH IN SLABOVIDNIH KRANJ

LA BRÚJULA Formación Inclusiva

Županijska udruga slijepih SPLIT

Co-funded by the European Union

Financirano sredstvima Europske unije. Međutim, izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Hrvatske nacionalne agencije za Erasmus+ (AMPEU) i ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

Sadržaj

UVOD 1

PRVO POGLAVLJE: ANALIZA STATISTIČKIH PODATAKA O ZAPOSLENOSTI OSOBA S OŠTEĆENJEM VIDA 6

DRUGO POGLAVLJE: ALATI I TEHNIKE ZA ULAZAK NA TRŽIŠTE RADA 42

TREĆE POGLAVLJE: STJECANJE VJEŠTINA KROZ ALATE EU-A ZA NEFORMALNO OBRAZOVANJE I OBRAZOVANJE ODRASLIH 67

ČETVRTO POGLAVLJE: POBOLJŠAVANJE MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S OŠTEĆENJEM VIDA: TRADICIONALNA I MODERNA ZANIMANJA 85

ZAKLJUČAK 95

KORISNI IZVORI I POVEZNICE 97

UVOD

Partneri na projektu ”Neka bude kratko i jasno: Uvod u asistivnu tehnologiju za osobe oštećena vida“ (poznat i kao KISS), Ključna aktivnost KA210 – ADU Erasmus+ programa, **imaju za cilj olakšati integraciju slijepih i slabovidnih osoba na tržište rada**. Tim ciljem se bavi ovaj priručnik i ostali projektni rezultati.

Da biste shvatili odakle potječe ideja o ovom priručniku, važno je znati kontekst. Da biste to učinili, bitno je znati više o Erasmus+ suradničko partnerskim projektima, u našem slučaju, malim partnerstvima za obrazovanje odraslih (KA210).

Naime, ovi projekti ciljaju stvoriti veze među organizacijama iz raznih europskih država, koje će ujedinjenjem generirati alate i resurse unutar polja u kojem obavljaju svoje poslovne aktivnosti, u našem slučaju polju invaliditeta, a koje potom mogu dijeliti i koristiti sve osobe ili organizacije za koje smatraju da im je potrebno poboljšanje obavljanja posla, odnosno poboljšanje njihovih vještina i obogaćivanja njihovih resursa.

Nositelj projekta je ŽUSS, Županijska udruga slijepih Split, Hrvatska. To je nevladina organizacija osnovana 1951. godine koja broji više od 320 članova. Radi na pristupačnom i inkluzivnom društvu jednakih mogućnosti, kako bi slijepe osobe mogle u potpunosti sudjelovati u svim aspektima društvenog, ekonomskog, kulturnog i političkog života. Koristeći prednost svog bogatog iskustva, ŽUSS je započeo s KISS projektom kako bi iskoristio mogućnosti ponuđene Erasmus+ programom. Stoga je ŽUSS osnovao konzorcij s dvije organizacije iz dvije države Europske Unije, točnije Španjolske i Slovenije. S jedne strane je španjolski partner – *Formación Inclusiva* s iskustvom u profesionalnom usmjeravanju osoba s invaliditetom, a s druge strane je slovenski partner – *Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Kranj* (hrv. Regionalna udruga slijepih i slabovidnih Kranj) s velikim iskustvom u pružanju skrbi i potpore osobama s oštećenjem vida. Ove tri europske organizacije stvorile su multidisciplinaran tim kako bi razvile resurse i materijale predviđene ovim projektom. Ti materijali su, s jedne strane, ovdje predstavljen priručnik, a s druge strane, popis videozapisa s kratkim lekcijama o korištenju alata i uređaja asistivne tehnologije za osobe s oštećenjem vida koji će im pomoći u potrazi za poslom.

Najbitnija ciljna skupina ovog projekta su slijepe i slabovidne osobe od 18 do 60 godina, koje žele poboljšati svoje digitalne vještine i kompetencije koristeći neformalne metode učenja i vježbanja. Svi intelektualni rezultati ovog projekta bit će besplatno dostupni za slijepe i slabovidne osobe, čak i nakon završetka implementacije projektnih aktivnosti.

Naime, uređaji asistivne tehnologije dostupni su na tržištu, međutim, s obzirom na manjak stručnog obrazovnog osoblja, osobe s invaliditetom (u daljnjem tekstu, OSI) ne mogu dobiti institucijsku potporu dok uče koristiti nove tehnologije koje im olakšavaju obavljanje poslovnih zadataka. Iz tog razloga, svi projektni materijali pažljivo su osmišljeni i prilagođeni za korištenje osoba s oštećenjem vida. Tim više, slijepe osobe i edukatori s oštećenjem vida bili su uključeni u stvaranje sadržaja za digitalni priručnik i *OER* (hrv. otvoreni obrazovni sadržaji) s video lekcijama, kako bi svojim primjerom motivirali druge osobe s oštećenjem vida da koriste nove alate i uređaje asistivne tehnologije.

Druga skupina koja će moći prosperirati od rezultata ovog projekta su članovi obitelji, prijatelji i kolege osoba s oštećenjem vida. Nadalje, edukatori, učitelji, socijalni radnici, pedagozi, psiholozi, zaposlenici organizacija civilnog društva, djelatnici obrazovnih institucija, centara za socijalnu skrb i društvenih poduzeća te svi oni koji se u svom radu susreću s osobama s oštećenjem vida, ali nisu osposobljeni za pružanje pomoći i podrške slijepim i slabovidnim osobama mogu prosperirati koristeći ovaj priručnik. K tome, ovoj skupini pripadaju novinari, mediji, predstavnici javnih politika i ostali dionici koji će izvijestiti javnost o projektu kroz kanale promidžbe i vidljivosti.

Naposljetku, članovi projektnog tima, zaposlenici i volonteri partnerskih organizacija imat će priliku poboljšati vlastite vještine tijekom implementacije ovog projekta. Upravljanje projektnim ciklusom, digitalne vještine, prezentacijske vještine, komunikacija s timom, komunikacija na engleskom jeziku, literarne vještine i kritičko razmišljanje su samo neke od vještina koje će članovi konzorcija poboljšati, koristeći iste u svom svakodnevnom radu. Aktivnosti su okupile sveukupno 9 članova tima, od čega je minimalno 5 slijepih ili slabovidnih osoba, a koje će biti odgovorne za stvaranje i predstavljanje sadržaja, snimanje video lekcija, pripremanje poglavlja za objavljivanje u Priručniku te prevođenju tekstualnih materijala s engleskog na

materinski jezik. Zapošljavanje OSI na ovom projektu je upravo ono što predstavlja dodanu vrijednost i primjer dobre prakse u EU.

Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom (*CRPD*)

U Članku 27. *CRPD* priznaje pravo na rad osoba s invaliditetom i utvrđuje pravni okvir za obveze Država stranaka u svezi s radom i zapošljavanjem osoba s invaliditetom, uključujući osobe s oštećenjem vida.

Članak 27.

Rad i zapošljavanje

1. Države stranke priznaju pravo na rad osobama s invaliditetom, na ravnopravnoj osnovi s drugima; ovo uključuje pravo na mogućnost zarađivanja za život od rada, slobodno odabranog ili prihvaćenog na tržištu rada i u radnom okruženju koje je otvoreno, uključujuće i dostupno osobama s invaliditetom.

Države stranke će osigurati i promicati ostvarenje prava na rad, uključujući pritom i one koji steknu invaliditet tijekom zaposlenja, poduzimanjem odgovarajućih koraka, uključujući i zakonodavstvo, s ciljem, među ostalim:

(a) zabrane diskriminacije na temelju invaliditeta u odnosu na sva pitanja vezana uz sve oblike zapošljavanja, uključujući uvjete pronalaženja kandidata, primanja na posao i zapošljavanja, trajanja zaposlenja, karijernog napredovanja u službi i sigurnih uvjeta rada koji ne štete zdravlju,

(b) zaštite osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima glede pravednih i povoljnih uvjeta rada, uključujući jednake mogućnosti i jednaku plaću za rad iste vrijednosti, sigurne i zdrave uvjete rada, uz zaštitu od uznemiravanja i pravnu zaštitu u slučaju pritužbi,

(c) osiguravanja ostvarivanja radničkih i sindikalnih prava osobama s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima,

(d) omogućavanja djelotvornog pristupa osoba s invaliditetom općim tehničkim programima, kao i programima profesionalne orijentacije, službama zapošljavanja i profesionalnom i trajnom obrazovanju,

(e) promicanja mogućnosti zapošljavanja i karijernog napredovanja osoba s invaliditetom na tržištu rada, kao i pružanja pomoći u pronalaženju, dobivanju, zadržavanju posla i povratku na posao,

(f) promicanja mogućnosti samozapošljavanja, poduzetništva, razvoja zadrugarstva i pokretanja vlastitog posla,

(g) zapošljavanja osoba s invaliditetom u javnom sektoru,

(h) promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati afirmativne akcijske programe, poticaje i druge mjere,
(i) osiguranja prihvatljive prilagodbe okruženja na radnom mjestu za osobe s invaliditetom,
(j) promicanja stjecanja radnog iskustva osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada,
(k) promicanja programa strukovne i profesionalne rehabilitacije, zadržavanja posla i programa povratka na posao za osobe s invaliditetom.

2. Države stranke će osigurati da osobe s invaliditetom ne budu držane u ropskom ili podčinjenom odnosu i da budu, pod uvjetima ravnopravnim s drugima, zaštićene od prisilnog rada.[1]

[1] *ZAKON O POTVRĐIVANJU KONVENCIJE O PRAVIMA OSOBA S INVALIDITETOM I FAKULTATIVNOG PROTOKOLA UZ KONVENCIJU O PRAVIMA OSOBA S INVALIDITETOM, Članak 27.,* https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2007_06_6_80.html

PRVO POGLAVLJE: ANALIZA STATISTIČKIH PODATAKA O ZAPOSLENOSTI OSOBA S OŠTEĆENJEM VIDA

Kada govorimo o društveno-angažiranoj situaciji osoba s invaliditetom iz statističke perspektive, to povlači za sobom prevladavanje raznih prepreka vezanih uz dostupne izvore podataka. Te prepreke uključuju:

- **manjak podataka vezanih uz invaliditet;**

Ograničenost izvora podataka je očigledna. Svakako, u posljednje vrijeme, suradnja među nekoliko udruga, subjektima društvenih poduzetnika tercijarnog sektora i administracijom, potaknula je stvaranje novih statistika konkretno o invaliditetu, ublažavajući na taj način spomenuti nedostatak. Ipak, postoji potreba da se taj aspekt znatno poboljša i napreduje.

- **nedostatak skladnog europskog mehanizma za procjenu invaliditeta;**

Metodološka odstupanja u procjeni invaliditeta između različitih izvora informacija mogu dovesti do komplikacija kada se isti uspoređuju.

- **nekonzistentnost u ažuriranju informacija o invaliditetu diljem zemalja članica EU-a;**

Nejednaka učestalost ažuriranja podataka predstavlja izazov. Neusklađeno vrijeme ažuriranja izvora informacija narušava i vremenske rokove i usporedivost podataka.

- **teritorijalna raspodjela.**

  U najboljem scenariju, informacije se mogu analizirati na razini autonomnih jedinica poput županija, ali stvari se kompliciraju kada govorimo o analizi na nižim, npr. općinskim razinama.

Unatoč navedenim nedostacima, može se doći do nekih podataka od strane Nacionalnog plana borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2021. do 2027. godine, koji pomažu u razumijevanju trenutnog stanja glede zaposlenosti osoba s invaliditetom u Europi, a prema tim podacima nezaposlene osobe i osobe s invaliditetom su najranjivije populacijske skupine, prvi pogođeni ekonomskom isključenošću, a potonji na temelju svog invaliditeta. Prema zadnjim dostupnim podacima (Hrvatski zavod za javno zdravstvo, 04. rujna 2023.) u Republici Hrvatskoj je registrirano 657 791 osoba s invaliditetom. Od cjelokupnog broja osoba s invaliditetom, 21 728 osoba je s oštećenjem vida, što čini 3.3% cjelokupnog broja. Više od dvije trećine (17 058) registriranih osoba s oštećenjem vida ima dijagnozu „slabovidnost i sljepoća". Usporedbe radi, u Španjolskoj je 2021. godine bilo 92 100 (4.8%) odraslih osoba s oštećenjem vida starosti od 18 do 60 godina. Uzimajući u obzir teritorijalnu raspršenost navedene populacije, važno je naglasiti da 3 od 5 OSI (58%) žive u četiri autonomne zajednice: Andaluziji (20%), Kataloniji (15%), Madridu (13%) i u Valenciji (10%). U urbanim sredinama s više od 10 000 stanovnika živi 67% od sveukupnog broja OSI; 16% OSI živi u srednje razvijenim urbanim sredinama, dok 17% OSI živi u ruralnim sredinama s manje od sveukupno 2 000 stanovnika.

Slovenija ima 2.1 milijun stanovnika, a od toga je udio osoba s invaliditetom 12-13%. Nažalost, **ne postoje ažurni statistički podaci vezani uz Sloveniju**. Naposljetku, prema podacima Eurostata za 2021., 29.7% stanovnika EU-a s invaliditetom su na rubu siromaštva i socijalne isključenosti.

➢ ***PODACI IZ HRVATSKE[2]***

<table>
<tr><th colspan="5">657 791 OSOBA S INVALIDITETOM, PODACI IZ 2023. GODINE</th></tr>
<tr><td colspan="2">Spol
Muškarci: 369 242 (56.1%)
Žene: 288 549 (43.9%)</td><td colspan="2">Dob
0-19: 73 260 (11.20%)
20-64: 271 334 (41.2%)
65+: 313 197 (47.6%)</td><td>Dob osoba s invaliditetom:
0-19: 1 247
20-64: 6 777
65+: 10 272</td></tr>
<tr><td>Tjelesno oštećenje
188 623 (28.7%)</td><td>Oštećenje vida
21 728 (3.3%)</td><td>Oštećenje sluha
118 319 (18%)</td><td>Intelektualna oštećenja
32 522 (4.9%)</td><td>Mentalna oštećenja
160 165 (24.4%)</td></tr>
<tr><td colspan="5">Osobe sa stečenim invaliditetom: 136 434 (20.7%)</td></tr>
<tr><td colspan="5">Sveukupan broj zaposlenih osoba s invaliditetom: 21 616 (52.5% muškaraca i 47.5% žena)
Sveukupan broj nezaposlenih osoba s invaliditetom: 7,196 (53.9% muškaraca i 46.1% žena)</td></tr>
</table>

[2] Predstavljeni podaci preuzeti su od:
- Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ), listopad, 2023.: „Mjesečni statistički bilten": https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/HZZ-bilten-10_2023.pdf
- Hrvatski zavod za javno zdravstvo (HZJZ), rujan, 2023.: „Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj": https://www.hzjz.hr/wpcontent/uploads/2023/09/Izvjesce_o_osobama_s_invaliditetom_2023-1.pdf
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), siječanj, 2023.: „Izvješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine": https://www.hzz.hr/app/uploads/2023/04/Izvjesce-o-aktivnostima-HZZ-a-u-radu-s-OSI-za-2022.pdf

➢ ***NEZAPOSLENOST***

Sveukupna stopa nezaposlenih osoba

Na kraju listopada 2023. godine na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje evidentirano je 109 889 osoba, što je 6 272 osoba više nego prethodni mjesec, a 2 238 osoba manje nego u listopadu 2022. godine. Među njima je bilo 7 196 osoba s invaliditetom, što predstavlja 6.1% od cjelokupnog broja nezaposlenih osoba koje je evidentirao Hrvatski zavod za zapošljavanje. U 2021. godini bilo 6 179 osoba s invaliditetom, a kada to uspoređujemo s 2023. godinom, to predstavlja porast od 16.5%.

Nezaposlene osobe prema spolu

Od cjelokupnog broja nezaposlenih osoba u listopadu 2023. godine, prema spolu, 46 302 nezaposlenih bili su muškarci (42.1%), a 63 587 žene (57.9%). U usporedbi s listopadom 2022. godine, broj nezaposlenih muškaraca smanjio se za 3.6%, dok se broj nezaposlenih žena smanjio za 0.8%. Udio u broju evidentiranih nezaposlenih muškaraca se smanjio, dok se onaj žena povećao za 0.7 postotnih bodova u referentnom razdoblju.

Nezaposlene osobe s invaliditetom po županijama

Najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom evidentiran je u Gradu Zagrebu (1 350, odnosno 18.7% od cjelokupnog broja evidentiranih nezaposlenih osoba s invaliditetom pri Zavodu za zapošljavanje), slijede ga Osječko-baranjska županija (816 osoba, odnosno 11.3%) i Splitsko-dalmatinska županija (618 osoba, odnosno 6.5%).

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema dobi

Najveći broj evidentiranih osoba s invaliditetom je u skupini od 55 do 59 godina (12.1% od cjelokupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom je u istoj dobnoj skupini). Slijede osobe s invaliditetom u dobnoj skupini od 20 do 24 godine, 867 osoba (12%) i oni u dobnoj skupini od 25 do 29 godina, 803 osobe (11.2%).

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema rodu

Promatrajući strukturu roda nezaposlenih osoba s invaliditetom u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, prevladavaju muškarci (3 882, odnosno 53.9%). S druge strane, prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje, od cjelokupnog broja

nezaposlenih osoba većinu čine žene, s 56.4%.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema razini obrazovanje

Većina nezaposlenih osoba s invaliditetom u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ima srednjoškolsko obrazovanje (5 324, odnosno 74%), a od toga 3 914 (54.4%) osoba s invaliditetom završilo je trogodišnje srednjoškolsko obrazovanje, a 1 410 nezaposlenih osoba s invaliditetom završilo je četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje. Od cjelokupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom, njih 401 (5.6%) ima više (180 osoba) ili visoko (221 osoba) obrazovanje, što predstavlja jako nizak postotak u usporedbi s općom populacijom, gdje osobe s višim stupnjem obrazovanja čine 15.5% cjelokupnog broja nezaposlenih osoba.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na trajanje nezaposlenosti

Kao i prijašnjih godina, većina nezaposlenih osoba s invaliditetom je dugotrajno nezaposlena, što dovodi do gubitka stečenih znanja i vještina. Zajedno sa samim invaliditetom, to doprinosi manjku njihove konkurentnosti na tržištu rada. Značajan postotak osoba s invaliditetom (65.6%) koji su dugotrajno nezaposleni ili se suočavaju s preprekama pri zapošljavanju, značajno se udaljavaju od tržišta rada i zahtijevaju puno individualniju potporu kako bi ponovno postali dio radne snage. Dana 31. prosinca 2022. godine evidentirano je sveukupno 4 723 osobe s invaliditetom na Zavodu za zapošljavanje koji su bili nezaposleni više od godine dana (65.6%). Među njima, 1 277 osoba s invaliditetom (20.1%) evidentirane su kao nezaposlene 8 i više godina.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema vrsti invaliditeta u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom ima intelektualne poteškoće, njih 1 837, što predstavlja 25.5% cjelokupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom. Slijede osobe s višestrukim smetnjama, njih 1 640, odnosno 22.8% i osobe s tjelesnim invaliditetom, njih 1 372, odnosno 19.1%.

Struktura zaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na način stjecanja invaliditeta i spol

Najveću skupinu nezaposlenih osoba s invaliditetom čine pojedinci klasificirani kao „Ostali invalidi" ovisno o načinu stjecanja invaliditeta. Tu ubrajamo i one koji imaju rješenje o pravu na tuđu pomoć i njegu, rješenje o pravu na invalidsku mirovinu i ostalo. Toj kategoriji pripada 3 490 pojedinaca, što predstavlja 48.5% sveukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom. Slijede ih osobe vještačene u sustavu socijalne skrbi prije 18. godine života, njih 3 193, tj. 44.4% od sveukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom. Nakon nekoliko godina tokom kojih su osobe s intelektualnim poteškoćama činile većinu u evidenciji, došlo je do značajnog porasta osoba klasificiranih kao „Ostali invalidi". To može biti povezano sa zakonskim promjenama i prebacivanjem odgovornosti zbog prava na financijsku pomoć za nezaposlene osobe s invaliditetom, kao i proširenje kategorija pojedinaca koji mogu ostvariti navedeno pravo, ako su evidentirani kao nezaposleni.

➢ ***ZAPOSLENOST***

U svrhu poboljšanja položaja osoba s invaliditetom, Hrvatski zavod za zapošljavanje realizirao je brojne aktivnosti i mjere s ciljem bolje i efikasnije integracije osoba s invaliditetom na tržište rada. Uz uobičajene aktivnosti koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje vezane uz zapošljavanje osoba s invaliditetom, poput individualnog savjetovanja, konzultacija, profesionalnog usmjeravanja, osobe s invaliditetom se redovito upućuje i u centre za profesionalnu rehabilitaciju. Nadalje, ulažu se konstantni napori u rad s poslodavcima kako bi ih senzibilizirali i informirali o mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom.

- ***Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj***

Prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, tijekom 2022. godine bilo je zaposleno 131 938 osoba, a od toga 3 065 osoba s invaliditetom. U usporedbi s 2021. godinom, kada je bilo zaposleno 2 740 osoba s invaliditetom, to predstavlja rast od 11.9%. Od cjelokupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, muškaraca je 1 587 (51.8%), dok je žena 1 478 (48.2%).

Prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, postotak zaposlenih osoba s invaliditetom od sveukupnog broja zaposlenih osoba je 2.3% (postotak zaposlenih muškaraca s invaliditetom je 2.9%, a postotak zaposlenih žena s invaliditetom je 1.9%, što predstavlja rast u odnosu na prethodnu godinu (0.5%).

Od sveukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom 2 965 pojedinaca (96.7%) zaposleno je na temelju zasnivanja radnog odnosa, dok je 100 pojedinaca (3.3%) na temelju drugih poslovnih aktivnosti (registriranje trgovačkog društva, obrta, ugovor o djelu i dr.).

Što se tiče djelatnosti zaposlenja, većina osoba s invaliditetom je 2022. godine bila zaposlena u Prerađivačkoj industriji (15.2%), a zatim u Djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (12.4%) te Javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (12%).

Promatrajući smjer kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti osoba s invaliditetom tijekom posljednjih deset godina, došlo je do značajnog rasta u broju zaposlenih osoba s invaliditetom do 2017. godine, a nakon toga uslijedio je pad. Nakon tri godine pada, na koji je djelomice utjecala pandemija COVID-19, broj zaposlenih osoba s invaliditetom ponovno raste u posljednje dvije godine.

Broj evidentiranih nezaposlenih osoba pri Zavodu za zapošljavanje ponovno se povećao ove godine nakon prošlogodišnjeg pada. Jedan od razloga povećanja zasigurno su zakonske promjene i prelazak na pravo na novčanu naknadu do zaposlenja iz sustava socijalne skrbi u sustav zapošljavanja. Ime prava promijenjeno je u „Novčana pomoć za nezaposlene osobe s invaliditetom" te ga sada osobe koje nisu mogle ostvariti to pravo zbog korištenja drugih prava (npr. korisnici osobne invalidnine, tuđe pomoći i njege, osobe s tjelesnim oštećenjima, itd.), mogu ostvariti. Posljednjih mjeseci je došlo do značajnog upisa takvih osoba u evidenciju Zavoda za zapošljavanje kako bi ostvarili navedeno pravo.

Najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom evidentiran je u Gradu Zagrebu (504 osobe, odnosno 16.4% od sveukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom), zatim u Osječko-baranjskoj županiji (320 osoba, odnosno 10.4%) i Brodsko-posavskoj županiji (200 osoba, odnosno 6.5%).

- ***Udio zaposlenih osoba s invaliditetom po županijama***

Najveći udio zaposlenih osoba s invaliditetom u odnosu na sveukupan broj zaposlenih osoba prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje, uočen je u Međimurskoj županiji (4.9%), zatim u Požeško-slavonskoj županiji (4.2%) i Bjelovarsko-bilogorskoj županiji (4.1%).

- ***Struktura zaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na razinu obrazovanja***

Većina zaposlenih osoba s invaliditetom završila je srednjoškolsko obrazovanje, njih 2 448 (79.9% od sveukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom). Od toga je 1 820 (59.4%) zaposlenih osoba s invaliditetom završilo trogodišnje srednjoškolsko obrazovanje, a 628 (20.5%) zaposlenih osoba s invaliditetom završilo je četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje. Sveukupno je 295 visokoobrazovanih zaposlenih osoba s invaliditetom (završeni prvi stupanj fakulteta, stručni studij, viša škola, završen fakultet, akademija, magisterij ili doktorat), odnosno 9.7%, što predstavlja rast od 1.3% u odnosu na prijašnju godinu.

- ***Struktura zaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na način stjecanja invaliditeta***

Kada govorimo o načinu stjecanja invaliditeta, od početka primjene novog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom pri Jedinstvenom

tijelu vještačenja, najveću skupinu čine zaposlene osobe koje su do 18. godine života vještačene u sustavu socijalne skrbi (1 519 osoba s invaliditetom, odnosno 55.4%).

- ***Zaposlenost osoba s invaliditetom iz evidencije Zavoda za zapošljavanje na temelju radnog odnosa prema deset najbrojnijih zanimanja***

Tijekom 2022. godine osobe s invaliditetom najčešće su se zapošljavale u sljedećim zanimanjima:

A) radnik/ica u održavanju,
B) pomoćni kuhar/ica,
C) čistač/ica,
D) administrativni službenik/ica,
E) radnik/ica za pomoć u kući,
F) vrtlarski radnik/ica,
G) ručni pakirer/ka,
H) kuhinjski radnik/ica,
I) radnik/ica na proizvodnoj traci,
J) ekonomski službenik/ica.

U 2022. godini, muškarci s invaliditetom su se najčešće zapošljavali u sljedećim zanimanjima: radnik u održavanju (180), vrtlarski radnik (94) te pomoćni kuhar (81), dok su se žene s invaliditetom najčešće zapošljavale u sljedećim zanimanjima: čistačice (166), radnice za pomoć u kući (142) i pomoćne kuharice (129).

➢ ***PROFESIONALNA INTEGRACIJA U HRVATSKOJ***

Profesionalna rehabilitacija sastoji se od aktivnosti koje imaju za cilj pripremiti osobu s invaliditetom za rad, a i istovremeno očuvati njihove preostale radne i opće sposobnosti. Cilj je povećati zaposlenost i društvenu uključenost nezaposlenih osoba s invaliditetom. Profesionalna rehabilitacija je često preduvjet za zapošljavanje, bez obzira radi li se o otvorenom tržištu rada, o posebnim uvjetima ili nekim drugim modelima zapošljavanja ili samozapošljavanja. Od bitne je društvene važnosti poboljšati kvalitetu sustava za profesionalnu rehabilitaciju.

U Hrvatskoj, Hrvatski zavod za zapošljavanje donosi prvostupanjsku odluku o ostvarivanju prava na profesionalnu rehabilitaciju za nezaposlene osobe s invaliditetom. Proces ostvarivanja tog prava spaja prava proizašla iz dva zakona: Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i Zakona o tržištu rada. Tijekom procesa donošenja odluke slijedi se Opći administrativni postupak.

U svim hrvatskim Zavodima za zapošljavanje postoji **Komisija za prava osoba s invaliditetom tijekom nezaposlenja**, čiji je posao definiran pravilima postupka. Komisija se sastoji od savjetnika za prava tijekom nezaposlenja (pravnik), savjetnika za zapošljavanje osoba s invaliditetom (službena osoba zaposlena na toj poziciji) te savjetnika za profesionalno usmjeravanje (psiholog).

Nezaposlene OSI usmjerava se na korištenje usluga profesionalne rehabilitacije, koju nude centri za rehabilitaciju u Zagrebu, Rijeci, Osijeku i Splitu. Hrvatski zavod za zapošljavanje je 2022. godine uputio 143 osobe s invaliditetom u navedene centre, pokrivajući cjelokupne putne troškove, troškove smještaja i hrane u iznosu od 3 354.66 EUR. Centar za profesionalnu rehabilitaciju u Zagrebu privremeno je obustavio prihvat slučajeva od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od veljače do listopada 2022. godine, zbog količine posla i ograničenosti kapaciteta.

Pravo na profesionalnu rehabilitaciju stječe se po Rješenju, ali samo nakon što je nadležno tijelo vještačilo osobu s invaliditetom, izdalo Nalaz i mišljenje s prijedlogom o uključivanju u ostale usluge profesionalne rehabilitacije i Individualni plan profesionalne rehabilitacije. U slučaju kada osoba sudjeluje u edukativnim aktivnostima kroz aktivne mjere tržišta rada, ne izdaje joj se pravo na

profesionalnu rehabilitaciju, već samo rješenje o pravu na financijsku pomoć tijekom edukacije/vježbe/profesionalne rehabilitacije i pokrivenim putnim troškovima.
Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) godinama kontinuirano radi na pripremanju osoba s invaliditetom za rad, kako bi im olakšali uspješnu integraciju na tržište rada. Uz redovite konzultacije sa savjetnicima za zapošljavanje, 361 osoba s invaliditetom nastavila je koristiti uslugu profesionalnog savjetovanja, uključujući individualno profesionalno informiranje i savjetovanje, kao i grupno profesionalno informiranje sa savjetnicima specijaliziranim za profesionalnu rehabilitaciju i profesionalni razvoj.
Zakon o socijalnoj skrbi te Dopune i Izmjene Zakona o tržištu rada stupili su na snagu 17. veljače 2022. godine. Time što Hrvatski zavod za zapošljavanje prema Pravilima o radu donosi odluke umjesto Centra za socijalnu skrb, ti zakoni su ustvari promijenili nadležnost dodjeljivanja prava „Naknade do zaposlenja". Naknada do zaposlenja promijenila je naziv u **„Financijska pomoć za nezaposlene osobe s invaliditetom"**. Kako bi pokrenula postupak za ostvarenje navedenog prava, nezaposlena osoba s invaliditetom predaje zahtjev, a županijski Zavod donosi prvostupanjsku odluku, dok glavni ured Zavoda rješava žalbe na prvostupanjske odluke.
U slučaju da je korisnik primao naknadu pod regulativom socijalne pomoći, Zavod je automatski preuzeo dokumentaciju i započeo postupak kako bi se odlučilo ima li osoba uvjete za financijsku pomoć na temelju izmjena u Zakonu o radu. Sveukupno je 1 013 prenesenih rješenja. Prema izmjenama Zakona, **financijsku pomoć za nezaposlene osobe s invaliditetom može ostvariti osoba koja je u evidenciji Zavoda za zapošljavanje nakon završetka osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja do 15. godine i koja nema uvjete za ostvarivanje drugih prava navedenih u Zakonu o tržištu rada**. Nezaposlene osobe s invaliditetom uključuju djecu s utvrđenim poteškoćama u razvoju ili osobe s utvrđenim tjelesnim, mentalnim, intelektualnim ili osjetilnim oštećenjima na temelju Nalaza i mišljenja vještaka. **Utvrđeno je otprilike 3 000 novih korisnika, što broj osoba s invaliditetom koji primaju tu financijsku pomoć, dovodi do više od 4000.**
U duhu navedenog, osim što mogu ugovoriti pomoć i savjetovanje sa zaposlenicima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, pojedinci s invaliditetom mogu se obratiti Zavodu

za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao i djelatnicima lokalnog Centra za socijalnu skrb. Poslodavcima su dostupni razne pogodnosti kada zapošljavaju pojedince s invaliditetom. Nažalost, zbog društvenih predrasuda, osobe s invaliditetom se često suočavaju s izazovima kada su u pitanju poslovne prilike.

➢ ***PODACI IZ ŠPANJOLSKE[3]***

<table>
<tr><th colspan="5">1 929 400 OSOBA S INVALIDITETOM, PODACI IZ 2022. GODINE</th></tr>
<tr><td colspan="2">Spol
Muškarci: 1 096 000 (56.8%)
Žene: 833 400 (43.2%)</td><td colspan="2">Dob
16-24: 111 000 (5.8%)
25-44: 424 000 (22.0%)
45-64: 1,394 400 (72.3%)</td><td>Gustoća stanovništva
Visoka gustoća: 1 025 600 (53.2%)
Srednja gustoća: 633 700 (32.8%)
Niska gustoća: 270 200 (14%)</td></tr>
<tr><td>Tjelesno oštećenje
844 300 (43.8%)</td><td>Oštećenje vida
92 100 (4.8%)</td><td>Oštećenje sluha
87 100 (4.5%)</td><td>Intelektualno oštećenje
200 300 (10.04%)</td><td>Mentalno oštećenje
340 800 (17.7%)</td></tr>
<tr><td colspan="5">Osobe sa stečenim invaliditetom: 361 400 (18.7%)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Postotak invaliditeta
33%-44%: 719 600 (37.3%)
45%-64%: 267 100 (13.8%)
65%: 386 500 (20%)
>75%: 191 500 (9.9%)</td><td colspan="3">Stopa aktivnosti: 34.6%
Stopa zaposlenosti: 26.9%
Stopa nezaposlenosti:22.5%
Stopa prevalencije: 6.3%</td></tr>
</table>

[3] - *Odismet. Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España, Informe 8 (*hrv.: Analiza o invaliditetu i tržištu rada u Španjolskoj, Izvještaj 8*)*
https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2_0.pdf
- *Servicio Publico de Empleo Estatal (SEPE)* (hrv.: Državni javni zavod za zapošljavanje), (2023). *„Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*" (hrv.: Izvještaj o osobama s invaliditetom s tržišta rada), podaci iz 2022. godine https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2023/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2023-Datos2022.pdf

➢ ***NEZAPOSLENOST***

Sveukupna evidentirana stopa nezaposlenosti

Broj evidentiranih nezaposlenih osoba pri Zavodu za zapošljavanje u Španjolskoj (originalni naziv: *Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE*) u studenom 2023. godine bio je 2 734 831. To predstavlja pad od 0.89% u usporedbi s prijašnjim mjesecom, odnosno 24 573 nezaposlene osobe manje.

U Španjolskoj 2022. godine, stopa nezaposlenosti među osobama s invaliditetom bila je 21.4%. Stopa zaposlenosti bila je 27.8%. To predstavlja najnižu stopu za skupinu OSI od sudjelovanja na tržištu rada. Međutim, njihov udio u radnoj snazi povećao se 2022. godine za nekoliko postotnih bodova, dosegnuvši tako 35.3%.

Nezaposlenost prema spolu

Gledajući stopu nezaposlenosti prema spolu, 1.09 milijuna muškaraca bilo je nezaposleno u studenom 2023. godine, naspram 1.65 milijuna nezaposlenih žena. U usporedbi s prijašnjim mjesecom, stopa nezaposlenosti među muškarcima pala je za 0.78%, dok je stopa nezaposlenosti među ženama pala za 0.96%.

Ne postoje ažurni podaci o stopi nezaposlenosti prema spolu za osobe s invaliditetom. Posljednji podaci su iz 2021. godine. Prema spolu, žene s invaliditetom imaju višu stopu nezaposlenosti, nego muškarci, konkretno 23% naspram 22%.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema dobnoj skupini

Najveći broj osoba s invaliditetom nalazi se u skupini od 45 do 64 godine, što čini 72.27% cijele skupine. Što se tiče stope aktivnosti ili neaktivnosti, broj neaktivnih osoba je dva puta veći nego broj aktivnih osoba. Isto opažamo i u ostalim dobnim skupinama s naglašenijom nejednakosti u dobnoj skupini ispod 25 godina. Tu postotak neaktivne populacije raste do 80.29% od cijele navedene skupine.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema rodu

Među nezaposlenim osobama s invaliditetom rodni jaz je relativno plitak, sa samo 7 postotnih bodova razlike (65 484 muškaraca naspram s 75 500). Ipak, taj jaz se produbio s dva postotna boda u usporedbi s prijašnjom godinom.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema razini obrazovanja

Kada promatramo raspodjelu prema razini obrazovanja, postoji značajna razlika između osoba s invaliditetom i bez invaliditeta. U oba skupine, najveći udio populacije završio je srednjoškolsko obrazovanje i usavršavanje i programe radne integracije. Točnije, 61.06% osoba s invaliditetom i 55.78% osoba bez invaliditeta spada u tu kategoriju. Postoji značajna razlika među ostale dvije razine obrazovanja u svakoj skupini. Među osobama s invaliditetom oni na osnovnoškolskoj, pismenoj razini čine 20.26% skupine, što je četrnaest bodova više od 6.08%, što predstavlja osobe bez invaliditeta. Odstupanje je još veće kada govorimo višoj razini obrazovanja, uključujući doktorat, gdje spada 38.14% radno sposobnih osoba bez invaliditeta, naspram samo 18.67% onih s nekom vrstom invaliditeta.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditeta s obzirom na razdoblje nezaposlenosti

Sveukupno je 92 748 osobe s invaliditetom bilo dugotrajnog nezaposleno u 2022. godini. To predstavlja 64% cjelokupnog broja tražitelja posla s invaliditetom. Iako ta brojka predstavlja pad od 14% u usporedbi s podacima iz prijašnje godine, činjenica je da je broj dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom jako velik.

Struktura nezaposlenih osoba s invaliditetom prema vrsti invaliditeta

Promatrajući vrstu invaliditeta nezaposlenih osoba, možemo vidjeti da među 140 984 OSI, koje su se izjasnile po pitanju vrste svog invaliditeta, 67.9% ima tjelesno oštećenje, 21.76% ima mentalno oštećenje, 9.07% ima osjetilno oštećenje, a 0.66% ima govornu manu. Samo 0.62% evidentiranih osoba s invaliditetom nije se izjasnilo po pitanju vrste svog invaliditeta.

Nezaposlene osobe s invaliditetom: Struktura metode stjecanja invaliditeta

Prema vrsti stjecanja invaliditeta, raspodjela je sljedeća:

- tjelesno oštećenje: 43.8%
- invaliditet kao posljedica bolesti ili nesreće: 18.7%
- mentalno oštećenje: 17.7%
- intelektualno oštećenje: 10.4%
- oštećenje vida: 4.8%
- oštećenje sluha: 4.5%

➢ ***ZAPOSLENOST***

Zaposlenost osoba s invaliditetom u Španjolskoj

Stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom **(26.9%)** uvelike se razlikuje od one opće populacije **(66.3%)**, **razlikuju se** za od **39.4** postotna boda.

„Svaka četvrta osoba s invaliditetom je zaposlena."

Spol ne predstavlja diferencijalnu varijablu.

Najviša stopa zaposlenosti je u dobnoj skupini **od 25 do 44 godine**, što se podudara s najvećom stopom aktivnosti u toj skupini.

Što se tiče vrste invaliditeta, čini se da je stopa zaposlenosti kod pojedinaca s **osjetilnim invaliditetom (oštećenjem sluha i/ili vida)** viša nego li kod onih s mentalnim oštećenjima. Postotak invaliditeta također utječe na stopu zaposlenosti. Naime, pojedinci s većim postotkom invaliditeta suočavaju se s većim izazovima pri ulasku na tržište rada, što rezultira time da imaju nisku stopu zaposlenosti.

Konkretno, podaci otkrivaju da je među 1 455 osoba s invaliditetom sklopilo i do petnaestak ugovora tijekom navedene godine.

„Ista osoba se u prosjeku zapošljava 2.11 puta tijekom godine, što dokazuje privremenu i nesigurnu prirodu zapošljavanja."

- ***Postotak zaposlenih osoba s invaliditetom po autonomnim zajednicama***

Što se tiče postotka sklopljenih ugovora, područja s najgušćom naseljenošću – Andaluzija, Katalonija i Madrid – su na vrhu liste.

Suprotno tome, Ceuta, Melilla i La Rioja su na drugom kraju te liste.

- ***Struktura zaposlenih osoba s invaliditetom prema razini obrazovanja***

Što se tiče razine obrazovanja, primarno se zapošljavaju najviše oni s nižom razinom obrazovanja. To je posljedica značajne količine niskokvalificiranih radnih mjesta.

Osnovnoškolsko obrazovanje	101 937	33.1 %
Srednjoškolsko obrazovanje (šp.: ESO)	109 942	35.7 %
Baccalaureate (prvostupništvo)	22 216	7.2 %
VET, vocational education and training (HRV. strukovno obrazovanje i osposobljavanje)	56 929	18.5 %
Sveučilišni studiji	16 859	5.5 %

- ***Zaposlene osobe s invaliditetom: Struktura metode stjecanja invaliditeta***

Tjelesno oštećenje	135 196	43. 9 %
Psihičko oštećenje	31 084	10.1 %
Osjetilno oštećenje	18 324	6.0 %
Govorne mane	1 295	0.4 %

- ***Evidencija o obrascima zaposlenja u uobičajenim zanimanjima osoba s invaliditetom***

Uobičajena zanimanja s najvećim brojem sklopljenih ugovora za osobe s invaliditetom su sljedeće:

čistač/ica ureda, hotela i sličnih ustanova (48 485);

radnici/e u proizvodnoj industriji (28 006);

čistač/ica (8 225);

domar/ka (8 909);

djelatnici sa zadacima korisničke podrške (5 562).

Uglavnom se radi o niskokvalificiranim radnim mjestima.

Evidentirano je tek 69 sklopljenih ugovora na voditeljskim pozicijama.

➢ ***PROFESIONALNA INTEGRACIJA U ŠPANJOLSKOJ***

U španjolskoj se model profesionalne rehabilitacije za osobe s invaliditetom temelji na promicanju jednakih mogućnosti i rušenju prepreka kako bi u potpunosti sudjelovali na tržištu rada. Slijedi nekoliko ključnih elemenata koje su sastavni dio navedenog modela.

1. Zakon o socijalnoj integraciji osoba s invaliditetom (šp.: *LISMI - Ley de integración social de los minusválidos*)

U Španjolskoj je Zakon o socijalnoj integraciji osoba s invaliditetom (šp.: *LISMI*), poznat i kao Opći Zakon o pravima osoba s invaliditetom i njihovoj društvenoj inkluziji (šp.: *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*), imao ključnu ulogu u promicanju jednakih mogućnosti i inkluziji osoba s invaliditetom u raznim područjima, pa tako i pri zapošljavanju. Bilo je izmjena i moderniziranja zakona, ali temeljni aspekti zakona *LISMI* (i iz njega proizašlih zakona) su sljedeći:

A. **Kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom;**

Zakon *LISMI* navodi kako javne i privatne tvrtke koje zapošljavaju više od 50 radnika moraju sačuvati određeni postotak radnih mjesta za osobe s invaliditetom. Postotak se mijenja ovisno o broju radnika.

B. **Obvezatno sklapanje ugovora;**

Prema pravilima mora se zaposliti osoba s invaliditetom kako bi se ispunila utvrđena kvota. Tvrtke mogu ispuniti ovu obvezu izravnim zapošljavanjem, dogovorima s Ustanovama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (šp. *CEE – Centro de empleo especial*) ili na neki drugi način proizašao iz pravila.

C. **Ustanove za zapošljavanje osoba s invaliditetom (šp. *CEE – Centro de empleo especial*);**

Zakon *LISMi* potiče stvaranje i podupiranje Ustanova za zapošljavanje osoba s invaliditetom, a radi se o tvrtkama u kojima su većina zaposlenih - osobe s invaliditetom.

D. **Prilagodba radnog mjesta;**

Kako bi osigurali da osobe s invaliditetom mogu izvršavati svoje poslovne obveze u istim uvjetima, potiču se mjere prilagodbe i pristupačnosti radnog mjesta.

E. **Financijski poticaji;**

Postoje financijski poticaji za tvrtke koje zadovoljavaju ili prelaze kvotu zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ti poticaji mogu biti u obliku subvencija, bonusa ili smanjenih doprinosa.

F. **Profesionalno usavršavanje i usmjeravanje;**

Zakon *LISMI* promiče posebno usavršavanje i profesionalno usmjeravanje za osobe s invaliditetom u svrhu poboljšanja njihovih poslovnih vještina i kompetencija.

G. **Zaštita u slučaju otkaza,**

Kako bi se izbjegla neopravdana diskriminacija, postoje mjere zaštite u slučaju otpuštanja zaposlenika s invaliditetom.

H. **Pozitivne mjere.**

Zakoni sadržavaju odredbe o pozitivnim mjerama za poticanje jednakih mogućnosti, osiguravajući na taj način da osobe s invaliditetom imaju jednak pristup usavršavanju, zapošljavanju te drugim društvenim domenama.

2. **Ustanove za zapošljavanje osoba s invaliditetom** (šp. *CEE - Centro de empleo especial*);

Ove ustanove su tvrtke čiji je glavni cilj ponuditi mogućnost plaćenog zapošljavanja osobama s invaliditetom. Djeluju u raznim sektorima i omogućavaju radno okruženje skrojeno prema definiranim potrebama zaposlenika.

3. **Razumna prilagodba;**

Razumna prilagodba na radnom mjestu omogućava potpuno sudjelovanje osobe s invaliditetom. Ta prilagodba uključuje, između ostalog, prilagođavanje sanitarnih čvorova, radnih alata, fleksibilno radno vrijeme.

4. **Obrazovni programi i programi usavršavanja;**

U svrhu poboljšanja poslovnih vještina i kompetencija te omogućavanja lakšeg pristupa tržištu rada, promiču se posebni obrazovni programi i programi usavršavanja za osobe s invaliditetom.

5. **Profesionalno savjetovanje i usmjeravanje;**

Dostupne su usluge posebnog profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja za osobe s invaliditetom. Te im usluge omogućavaju podršku tijekom traženja posla, pomažu im uočiti poslovne prilike te im nude usmjeravanje pri odabiru karijere.

6. **Podizanje svijesti i senzibilizacija;**

Provode se kampanje podizanja svijesti poslodavaca, radnih kolega i opće populacije u svrhu promicanja inkluzivnog i obzirnog radnog okruženja.

7. **Suradnja sa socijalnim organizacijama;**

Suradnja između tvrtki i socijalnih organizacija posvećenim inkluziji osoba s invaliditetom je neophodna. Te organizacije mogu olakšati kontakt između poslodavca i kandidata, ponuditi podršku tijekom procesa integracije i omogućiti naknadnu kontrolu na radnom mjestu.

8. **Dostupnost asistivne tehnologije;**

Potiče se korištenje asistivne tehnologije, poput prilagođenih softvera, asistivnih uređaja i drugih asistivnih alata koji olakšavaju odrađivanje poslovnih zadataka.

➢ ***PODACI IZ SLOVENIJE***

Slovenija je od 1991. godine uvela načelo jednakih mogućnosti u razvojnu strategiju o zaštiti osoba s invaliditetom. To načelo služi kao najvažnije uporište u politici zapošljavanja s ciljem implementacije jednakih mogućnosti, unatoč izazovnoj poziciji osoba s invaliditetom na tržištu rada. U Sloveniji ne postoji niti jedan jedini pouzdan i usporediv izvor podataka na temelju kojega bi se evaluirao status zaposlenosti slijepih i slabovidnih osoba na tržištu rada. U Sloveniji je, prema procjenama, od 8 000 do 10 000 slijepih i slabovidnih osoba. Osoba s oštećenjem vida je svaka osoba s manje od 30% ostatka vida, čak i s korekcijom zdravijeg oka. Dana 31. prosinca 2023. godine samo je 3 481 slijepih i slabovidnih osoba evidentirano u Udruzi slijepih i slabovidnih osoba Slovenije. Regionalne udruge slijepih i slabovidnih osoba doživljavaju pad priključivanja mlade i radne sposobne populacije, zbog dobrovoljnog učlanjivanja. Podaci koje su prikupile lokalne udruge ovise o pravodobnosti i ažurnosti njihovih članova.

U Sloveniji je status osobe s invaliditetom reguliran dvama zakonima, a to su: Zakon o mirovinskom i invalidskom osiguranju i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji. Na nacionalnoj razini postoje podaci o broju osoba s invaliditetom u državi i isto tako je dostupan broj nezaposlenih osoba s invaliditetom u evidenciji Zavoda za zapošljavanje Republike Slovenije.

Slovenija broji 2.1 milijuna stanovnika, a od toga je 12-13% osoba s invaliditetom. Od cjelokupnog broja zaposlenih, osoba s invaliditetom je manje od 4%. Prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje Republike Slovenije (originalni naziv: *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ZRSZ*) u 2023. godini, bilo je 8 719 tražitelja posla s invaliditetom. Tu skupinu čini 16.3% svih evidentiranih nezaposlenih osoba (Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije, 2023). Nažalost, ne postoji središnji registar koji kategorizira podatke o osobama s invaliditetom prema vrsti invaliditeta i statusu zaposlenosti. Posljedično tome, nismo bili u mogućnosti pristupiti detaljnim informacijama o broju slijepih i slabovidnih osoba među tražiteljima posla i onima koji su zaposleni. Fond za stipendiranje, razvoj, invaliditet i mirovinu Republike Slovenije nadgleda i promiče zapošljavanje osoba s invaliditetom pomoću kvotnog sustava. Ta kvota određuje postotak osoba s invaliditetom koje je poslodavac obavezan zaposliti.

Raspon kvote je od 2 do 6 posto svih zaposlenika zaposlenih od strane poslodavca. Poslodavci s minimalno 20 zaposlenika (uključujući zakonske iznimke) obvezni su zadovoljiti kvotu. Poslodavci imaju razne načine na koje mogu ispuniti taj uvjet, kao što je navedeno u nastavku:

- zapošljavanjem zadanog broja osoba s invaliditetom;
- doprinosom od 70% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koju bi inače morali zaposliti;
- zamjenjujući kvotu sklapanjem poslovnog ugovora s nekom tvrtkom koja većinski zapošljava OSI ili s Ustanovom za zapošljavanje OSI, prema kojem će biti priznati troškovi jednaki najmanje 15 minimalnih plaća godišnje za svaku osobu s invaliditetom koju bi poslodavac morao zaposliti unutar definirane kvote.

Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom dobivaju određene poticaje, a to su:

- **nagrada za prekoračenje kvote;**

Kada je poslodavac primoran ispuniti kvotu prema kvotnom sustavu ili kada prekorači kvotu, dobiva nagradu u iznosu 20% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koja je zaposlena iznad kvote.

- **oslobađanje od plaćanja mirovinskih doprinosa i osiguranja** za svaku zaposlenu osobu s invaliditetom;

- **subvencioniranje plaće za osobe s invaliditetom;**

OSI zaposlene na zaštićenom radnom mjestu, preko potpore za zapošljavanje ili u ustanovi za zapošljavanje OSI, a koja postiže nisku radnu učinkovitost kao rezultat svog invaliditeta, ima pravo na subvencioniranje plaće. Osnova za računanje iznosa subvencije je minimalna plaća, a iznos ovisi o radnoj učinkovitosti. Kada govorimo o zaštićenom zaposlenju doseže od 40 do 70 posto minimalne plaće, a od 10 do 30 posto minimalne plaće, kada govorimo o zaposlenju preko potpore ili u ustanovi za zapošljavanje OSI.

- **financiranje troškova prilagodbe radnog mjesta;**

Poslodavac može tražiti pokrivanje troškova za razumnu prilagodbu radnog mjesta ili radnih alata prema pripremljenom individualnom planu prilagodbe. Taj plan osigurava da osoba s invaliditetom može biti zaposlena samo na radnom mjestu posebno prilagođenom za njega/nju ili da on/a ima potrebne adaptacije kako bi izvršavao/la svoje radne zadatke.

- **financiranje troškova stručne podrške.**

Poslodavci koji su sklopili ugovor o potpori za zapošljavanje s osobom s invaliditetom i imaju razvijen plan koji definira potrebu stručne podrške, mogu se prijaviti za povrat troškova stručne podrške, do maksimalnih 30 sati mjesečno. To financiranje je namijenjeno pokrivanju dijela plaće zaposlenika koji pomažu i podržavaju osobu s invaliditetom na radnom mjestu.

Prema Godišnjem izvještaju za 2021. godinu, poslodavci su zaposlili 35 406 osoba s invaliditetom putem kvotnog sistema, što predstavlja 3.83% zaposlenih osoba s invaliditetom u usporedbi s cjelokupnim brojem zaposlenih u tim tvrtkama koje zadovoljavaju kvotni sustav (Fond za stipendiranje, razvoj, invaliditet i mirovine u Republici Sloveniji, 2021). Unatoč brojnim poticajima i olakšicama koje poslodavci dobivaju zapošljavanjem osoba s invaliditetom, tvrtke evidentirane kao tvrtke koje primarno zapošljavaju osobe s invaliditetom su pretežito one koje imaju ključnu ulogu u rješavaju problema nezaposlenost osoba s invaliditetom. Zavod za statistiku Republike Slovenije (2023) navodi da je prema posljednjim podacima 11 600 radno sposobnih osoba s invaliditetom zaposleno u 158 ustanova za zapošljavanje osoba s invaliditetom, s porastom od 1.2% u usporedbi s 2021. godinom. Prema statističkim podacima velika većina nezaposlenih osoba s invaliditetom ima više od 55 godina i nisku razinu obrazovanja, što im još više otežava pronalazak posla.

Analizirajući dostupne statističke podatke, cilj nam je podignuti društvenu svijest o izazovima s kojima se suočava najranjivija skupina. Sljedeća poglavlja ovog priručnika istražuju resurse i alate dostupne pojedincima s invaliditetom, s posebnim

fokusom na one s oštećenjem vida. Ovi alati ciljaju pomoći pri njihovoj integraciji u zahtjevan sektor zapošljavanja.[4]

[4] *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)* (hrv. Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije), 2023.: „*TRG DELA, DECEMBER 2023* (hrv. Tržište rada, prosinac 2023. godine)" https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Mesecne_informacije/MI_2023_12.pdf

- *Statistični urad Republika Slovenija (SURS)* (hrv. Zavod za statistiku Republike Slovenije), 2024.: „*Delovno aktivno prebivalstvo, januar 2024* (Radno sposobno stanovništvo, siječanj 2024. godine)" https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/12740
- Radio Televizija Slovenija (RTV SLO), 2023: https://www.rtvslo.si/dostopno/delez-invalidov-med-zaposlenimi-v-sloveniji-je-zgolj-4-odstoten/661004
- *Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS* (hrv. Fond za stipendije, razvoj, invaliditet i mirovine Republike Slovenije), *Letno poročilo 2021* (hrv. Godišnji izvještaj 2021. godine): https://www.sripsrs.si/storage/app/media/dokumenti/LP_in_PFN/Letno%20porocilo%202021_splet.pdf

- ***<u>Europski podaci prema „Izvještaju o situaciji slijepih i slabovidnih osoba u Europi po pitanju zaposlenosti deset godina nakon Konvencije o pravima osoba s invaliditetom: Izazovi i mogućnosti</u>"***

U uvodnim odlomcima općenito smo predstavili trenutačno stanje vezano uz zaposlenost osoba s invaliditetom. Štoviše, istaknuli smo izazove vezane uz ograničene izvore podataka koji su dostupni za ovu skupinu te manjak podataka podijeljenih prema vrsti invaliditeta, dobi, spolu, razni obrazovanja itd. Kao što već znate, cilj ovog Priručnika je poboljšati zapošljivost osoba s oštećenjem vida. U tu svrhu, podnosimo izvještaj o rezultatima koji su predstavljeni u izvještaju Europske unije slijepih (eng. *European Blind Union, EBU*). Navedeni izvještaj razmatra strategije zapošljavanja koje svaka država primjenjuje, kako bi poboljšala uvjete slijepih i slabovidnih osoba. Također, evaluira u kojoj mjeri se primjenjuju preporuke i prijedlozi koje je uputila Komisija za prava osoba s invaliditetom Ujedinjenih naroda. Pravo na rad je osnovno ljudsko pravo. Neophodno je za ostvarenje ostalih ljudskih prava i predstavlja nedjeljiv i svojstven dio ljudskog dostojanstva. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, Članak 27., jamči pravo na rad osobama s invaliditetom i predstavlja pravni okvir za obveze država stranaka vezane uz rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Države stranke Konvencije priznaju ovo pravo i moraju poduzeti odgovarajuće mjere kako bi zaštitili i promicali ostvarivanje istoga.
Uzimajući u obzir postupak koji se pratio za izradu ove studije, očit je manjak konkretnih podataka vezanih uz osobe s oštećenjem vida i prava na rad, i zaposlenost u različitim europskim državama. Slično tome, očito je da su organizacije koje sudjeluju u izradi izvještaja imale poteškoća upravo zbog manjka informacija, izvora, organizacijskih kapaciteta. Nadalje, od informacija koje su dostavile organizacije osoba s oštećenjem vida, jasno je da se promiču neke radnje i politike koje nisu u skladu s općim preporukama koje je uputila Komisija za prava osoba s invaliditetom UN-a. Primjerice, vidimo da se razvijaju stalni i posebni programi za osobe s oštećenjem vida, umjesto da se promiču radnje koje uključuju osobe s invaliditetom u regularne programe; ili da se pojedini poslovi klasificiraju kao poslovi za isključivo

osobe s oštećenjem vida. Neke države stranke govore o **socijalnom pristupu** prema nacionalnom izvještavanju. Često se govori o zaposlenju u smislu: ima li osoba s invaliditetom vještine i sposobnosti raditi određeni posao, više nego li izazovi s kojima se suočava da bi dobila taj posao. Detektiraju se obrasci u kojima je osoba s određenom vrstom invaliditeta odmah ograničena na određeno zanimanje ili proizvodnju određenih predmeta, a to predstavlja kršenje prava na zaposlenje. Terminologija i klasifikacije poput „sposoban za rad" ili evidentiranje kao „osoba sa smanjenom radnom sposobnošću" su učestale, a **model zapošljavanja u zaštitnim radionicama** je uvelike raširen, tako da inkluzija na regularnom tržištu rada ostaje jako mala. Procijenjeno je da u Europi živi više od **30 milijuna slijepih i slabovidnih ljudi**. U prosjeku 1 od 30 Europljana doživi gubitak vidi, a broj osoba s oštećenjem vida je 4 puta veći od broja osoba koje su potpuno slijepe. **Prosječna stopa nezaposlenosti** radno sposobnih slijepih i slabovidih osoba **veća je od 75%, k tome više je nezaposlenih žena, nego muškaraca.** Pokazalo se da **socijalni model invaliditeta još nije stvarnost u Europi** te da je implementacija UN-ove Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i ostvarivanje ljudskih prava na polju zapošljavanja u Europskoj Uniji nedovršen posao.

Medicinski model invaliditeta, koji se protivi Konvenciji, često se **koristi kako bi se vještačila radna sposobnost**.

Trenutno je nedovoljno sveobuhvatnih podataka vezanih uz zaposlenost osoba s invaliditetom, posebice u privatnom sektoru. Nezaposlenost posebno pogađa osobe s invaliditetom, osobito žene s invaliditetom. Potrebno je prikupiti statističke podatke o stopi zaposlenosti i osobama s invaliditetom s podjelom prema spolu, dobi, vrsti invaliditeta, zaposlenosti i iznosu plaće.

Što se tiče **zaštite prava slijepih i slabovidnih osoba**, u nekim državama stavljene su na snagu tehničke i posebne mjere u prijevozu i u gradovima, kako bi se olakšala pristupačnost i osobna mobilnost. Promiču se pristupačnost kulturnim uslugama i dostupnost službenih informacija za osobe s oštećenjem vida. Poduzete su mjere kako bi se osigurala pristupačnost javnih usluga i javnog prijevoza, kao i pristupačno okruženje, u skladu s principima univerzalnog dizajna. U većini država je dopušten ulaz psima vodičima u javni prijevoz i imaju slobodan pristup javnim mjestima.

Organizacije osoba s invaliditetom često prižaju rehabilitaciju, savjetovanje i usluge mobilnosti. U Austriji, zakon o socijalnim davanjima omogućava mjesečna davanja koja pokrivaju i dodatne troškove nastale zbog invaliditeta i koja osiguravaju minimalna primanja. K tome, tu su i mjere koje omogućavaju povlašteni pristup upražnjenim radnim mjestima.
U Srbiji, slijepe osobe sa zdravstvenim osiguranjem imaju pravo na tiflotehnička pomagala; dok u Španjolskoj *ONCE* (hrv. Nacionalna organizacija slijepih Španjolaca) omogućava svojim članovima usluge podrške pri zapošljavanju u 22 centra smještana diljem zemlje. Ta usluga je odgovorna za promicanje društveno-radne inkluzije članova *ONCE*-a i podržavanje članova kako bi zadržali svoj posao. Te usluge nude se besplatno i poslodavcima i članovima *ONCE*-a. Društvena zajednica *ONCE* zapošljava sveukupno 68 467 djelatnika, a od toga je 38 780, odnosno 57%, osoba s invaliditetom.
U Crnoj Gori, zakonodavstvo neizravno jamči zaštitu osoba s invaliditetom; djelatnici koji brinu o osobama s teškim invaliditetom imaju pravo raditi na pola radnog vremena, ali imaju pravo na prava radnika koji je zaposlen na puno radno vrijeme.

Što se tiče **radničkih sindikata**, generalno nema posebnih sustava za osobe s invaliditetom, a djelatnici s invaliditetom ravnopravni su članovi sindikata kao i ostali djelatnici. U nekim slučajevima, određene su pozitivne mjere, iako to nije pravilo, primjerice, u Flandriji (Belgiji); sindikate se potiče da uključuju savjetnike za raznovrsnost, kako bi provodili projekte podizanja svijesti o proporcionalnom sudjelovanju skupina koje su u riziku od isključenja s tržišta rada, ciljajući tim projektima na vođe sindikata, djelatnike i predstavnike tvrtki i organizacija. Često se previdi da bi djelatnici s invaliditetom, koji rade u zaštićenim radionicama, trebali imati jednaka prava u vezi donošenja odluka i sudjelovanja, kao i ostali djelatnici.

Glede učinkovitog pristupa **općim tehničkim i profesionalnim programima usmjeravanja, službama za zapošljavanje i daljnjem osposobljavanju**, osobe s oštećenjem vida koriste usluge profesionalnog usmjeravanja i stručnog osposobljavanja većinom po pitanju sljedećeg: Zakona o radu (ugovora o radu; sporazuma, zahtjeva i uvjeta vezanih uz prekovremeni rad; opcija raskida ugovora;

evidentiranja u Zavod za zapošljavanje; opcije za rad koje primanjima mogu parirati naknadi na temelju invaliditeta); pripreme za pisanje životopisa i motivacijskog pisma; gdje tražiti ponude za posao itd.

Nadalje, usluga profesionalnog usmjeravanja obuhvaća i učenje o prilagođenim pomagalima, točnije kako ta pomagala mogu pomoći osobi pri izvedbi poslovnih zadataka. Još jedno područje kojim se bavi je osposobljavanje za samostalan rad i orijentacija i mobilnost.

U nekoliko zemalja postoje programi koji nude subvencije, kojima promiču samozapošljavanje, za osobe s invaliditetom koji nemaju financijske izvore kojima bi ostvarili isto. Subvencijama se općenito pokrivaju troškovi nabavke mašinerije i ostale opreme, materijala te radni kapital.

Prema informacijama iz Njemačke, mlade osobe s invaliditetom, posebice mlade žene s invaliditetom suočavaju se sa značajnim ograničenjima kada je riječ o izboru programa za stručno osposobljavanje.

U Španjolskoj, zapošljavanje s potporom, točnije razne mjere usmjeravanja i programi osobne asistencije na radnom mjestu, osigurali su specijalizirani tehničari, čiji je zadatak olakšati društvenu i radnu prilagodbu, koja je potrebna osobama s invaliditetom koje imaju veće poteškoće pri ulasku na otvoreno tržište rada.

U neki državama, kao na primjer, u Republici Češkoj, nudi se financijska pomoć osobama s invaliditetom koji su samozaposleni; dok su u Austriji tvrtke kojima upravljaju slijepe osobe, prema odredbama Zakona o porezu, izuzete od plaćanja poreza na prihod.

U državama poput Belgije, promiče se i rad na daljinu.

Zavodi za zapošljavanje nude usluge savjetovanja i usmjeravanja, ali često su manjkave.

U Cipru, savjetnici u Zavodu za zapošljavanje prolaze kroz posebno osposobljavanje, kako bi mogli raditi s ranjivim skupinama, koje uključuju osobe s invaliditetom. Ali općenito, prema informacijama prikupljenima u Njemačkoj, pretjerano duga čekanja na odobrenje asistencije i dobivanja asistivne tehnologije, predstavljaju nepotreban teret za osobe s invaliditetom.

U Italiji svi javni uredi i privatne tvrtke, koje imaju pet ili više pozivnih linija, moraju zaposliti telefonista/ice s oštećenjem vida. Javni uredi koji zapošljavaju više od jednog

telefonista/ice, moraju čuvati najmanje 51% tih radnih mjesta za osobe s oštećenjem vida.

Što se tiče **zapošljavanja u javnom sektoru**, većina zemalja uvela je sustav kvotnog zapošljavanja ili drugi način postupanja, kako bi zadovoljili zakon, i to nabavkom određene količine dobara ili usluga od tvrtki s više od 50% djelatnika s invaliditetom.
Iako je zapošljavanje osoba s invaliditetom u javnom sektoru regulirano zakonom, osobe s invaliditetom većinom se zapošljavaju u nevladinim organizacijama, dok većina javnih tvrtki radije plaća penale, zbog nezapošljavanja utvrđenog broja osoba s invaliditetom.
Kako bi popunili upražnjena radna mjesta, poslodavci u javnom sektoru su primorani dati pravo na prednost pri zapošljavanju osobama s invaliditetom, koje imaju poteškoće u pronalasku posla na regularnom tržištu rada, ako poslodavac smatra da OSI ima iste kvalifikacije kao i ostali kandidati.
U nekim zemljama, poput Danske, Ministarstvo obrane izuzeto je od zabrane da postupa drukčije prema osobama ili da diskriminira osobe na temelju dobi ili invaliditeta.
Isto tako, po tom pitanju, Cipar i Ujedinjeno Kraljevstvo uložili su rezervu na Konvenciju.

Glede **zapošljavanja u privatnom sektoru i afirmativnog djelovanja, poticaja i drugih mjera, postoje subvencije** za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, kao i obrasci za obvezatno čuvanje radnih mjesta. U nekim slučajevima, tvrtke se potiče da zaposle osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, tako što se vrši povrat poreza na prihod. Subvencije se nude kako bi: se promicala integracija, se pokrili troškovi plaće, sačuvali posao, pokrili troškove vezane uz plaće i osposobljavanje, prilagodili radno mjesto uklanjanjem prepreka.
U raznim mjestima, postoje projekti i organizacije koji rade na inkluziji radnika s invaliditetom na regularno tržište rada, a privatni i javni subjekti koji ne zadovoljavaju svoje zakonske obveze su podložni administrativnim sankcijama, a prihod od

naplaćenih kazni dodjeljuje se u poseban fond koji promiče zapošljavanje osoba s invaliditetom. Međutim, sankcije se često ne primjenjuju.

Jako puno osoba s invaliditetom je zaposleno u zaštićenom sektoru, ali prikupljene informacije ne ukazuju na to radi li se o osobama s oštećenjem vida.

Radnici zaposleni u tom sektoru imaju skraćeno radno vrijeme tokom kojeg proizvode dobra ili nude usluge, ali njihov rad se ne klasificira kao plaćeni rad. K tome, jako puno takvih radnih mjesta posluje kao podizvođač drugih tvrtki u nezaštićenom sektoru.

Općenito, te radionice nude mogućnost rada osobama koje, zbog vrste ili težine svog invaliditeta, ne mogu raditi na otvorenom tržištu rada. Zakon navodi da radionice moraju pripremiti radnike za regularno tržište rada, ali veliki je problem to što jako mali postotak tih radnika uspješno pređe na otvoreno tržište rada. Plaće su generalno znatno niže od minimalne plaće, a, u nekim slučajevima, prava radničkih sindikata nisu priznata.

U Mađarskoj je nacionalna ustanova za zapošljavanje razvila i podržala tranzicijske modele koji ciljaju postići mobilizaciju prema otvorenom tržišta rada, poboljšati mogućnosti za tražitelje posla i izazvati interes kod poslodavaca. Ustanova je razvila program „Poticanje poslodavaca na zapošljavanje i podrška zaposlenicima s prilagođenim radnim vještinama". Program istražuje sekundarne poticaje (koji nisu na bazi državnih subvencija), kojima bi mogli ukazati akterima na otvorenom tržištu rada na prednosti zapošljavanja osoba s prilagođenim radnim sposobnostima.

Pitanje **razumne prilagodbe** je prilično dvosmisleno pitanje u zakonodavnom sustavu europskih zemalja, a poslodavcima, prilično nepoznata tema. Općenito, politike u ovom području uključuju inicijative koje osiguravaju razumnu prilagodbu na radnom mjestu, mjere za prilagodbu radnog mjesta i radnih uvjeta, potporu kako bi se nadoknadila razlika prouzročena smanjenom radnom učinkovitosti, sufinanciranje troškova osobne asistencije (asistent na radnom mjestu), sufinanciranje kamatnih stopa i sufinanciranje troškova radne terapije. Također, dostupne su poticajne mjere za povrat putnih troškova vezanih uz dolazak na posao i uz dolazak radi stjecanje radnog iskustva.

Glede **stjecanje iskustva na otvorenom tržištu rada**, postoji mnogo projekata i mnogo organizacija čija je svrha promoviranje inkluzije radnika s invaliditetom na

regularno tržište rada, poput centra za osposobljavanje Austrijske udruge slijepih i slabovidnih osoba, *SEBUS* (njem.: *Blinden-und Sehbehindertenverband Österreich*), koja omogućava stručno osposobljavanje i pomoć s prijavama za posao i razgovorom za posao.

U Švedskoj, poslodavci, koji su potpisnici kolektivnog ugovora sa sindikatima na polju svoje djelatnosti, mogu sudjelovati u pripravničkim programima, koji omogućavaju poslodavcima da se nalaze s radnikom/com s invaliditetom i da ga/je obučavaju za svaki radni zadatak, i da time omogući nezaposlenoj osobi s invaliditetom da stekne iskustvo i uči na poslu.

U nekim državama, zapošljavanje putem potpora nije obuhvaćeno postojećim zakonima. Iskustvo generalno pokazuje da osobe s oštećenjem vida imaju najveće mogućnosti zapošljavanja u socijalnim i IKT (informacijska i komunikacijska tehnologija) poljima, većinom u neprofitnom sektoru i nevladinim organizacijama. Osobe s oštećenjem vida koje imaju višu razinu obrazovanja i bolje kvalifikacije, imaju i više mogućnosti; srećom, pravni sektor je dobar primjer toga, budući da mnogo odvjetnika s oštećenjem vida radi u tom sektoru, kao i učitelja s oštećenjem vida u obrazovanju.

Što se tiče **programa profesionalne i stručne rehabilitacije, zadržavanja posla i povratka na posao**, u Danskoj, osoba prima dodatak koji je jednak većem iznosu dnevnice i tijekom procesa rehabilitacije koji slijedi radni plan. U nekim drugim slučajevima, poslodavac prima veću subvenciju za stvaranje zaštićenih radnih mjesta i zaštitnih radionica, ako zaposli osobe s težim invaliditetom. Jako je težak prelazak iz zaštićenog radnog mjesta na otvoreno tržište rada.

U Austriji je moto na području socijalnog osiguranja „*rehabilitacija više nego umirovljivanje*".

Prema zakonima koji su na snazi, u Crnoj Gori je Zavod za zapošljavanje utemeljio Fond za profesionalnu rehabilitaciju i za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Sredstva Fonda dolaze od posebnih doprinosa koje plaćaju poslodavci koji su dio crnogorskog proračuna.

Kako bi poboljšali situaciju, članice organizacije Europske unije slijepih (eng. *EBU*) implementirali su neke radnje koje *EBU* smatra **primjerima najbolje prakse**. U nastavku ćemo istaknuti neke od tih mjera:

- U Ujedinjenom Kraljevstvu su razvili sveobuhvatan način za procjenu zapošljivosti, koji uvažava posebne potrebe tražitelja posla s oštećenjem vida. Tim načinom ciljaju dati podršku savjetnicima za zapošljavanje i njihovim klijentima pri stvaranju mjera opreza, kako bi pomogli klijentima na njihovom putu za zapošljavanje.
- U Francuskoj je uveden sustav čuvanja radnih mjesta te se koriste fondovi za zapošljavanje osoba s invaliditetom, koji su financirani penalima nametnutima poslodavcima, a investiraju se u poboljšavanje uvjeta pristupačnosti i promicanje mjera razumne prilagodbe.
- Također, u Francuskoj je dostupan kompenzacijski dodatak za invaliditet koji, bez obzira na primanja osobe ili njene obitelji, nadoknađuje dodatne troškove vezane uz invaliditet.
- *ESAT* (fr. *les établissements ou services d'aide par le travail* = hrv. ustanova ili usluge za pomoć pri radu) nisu, prema zakonima o radu, uobičajene francuske tvrtke, već su dio zaštićenog sektora, a nude podršku i promiču socijalnu integraciju. Podrška se nudi osobama s invaliditetom, koje službeno nemaju isti status kao i ostali zaposlenici (ne mogu se priključiti sindikatima i primati plaću od 5% do 35% minimalne plaće uz asistenciju na radnom mjestu, koju plaća država).
- Prilagođene tvrtke u Francuskoj su stvarne tvrtke, koje posluju u svakodnevnom sektoru, gdje zaposlenici uživaju jednaka prava kao i drugi zaposlenici.
- Postoje odgojno-obrazovni centri za osobe koje steknu oštećenje vida u odrasloj dobi. Nude tečajeve za prilagodbu, koji, ako je potrebno, omogućavaju učenje *Brailleovog* pisma, obuku mobilnosti te učenje i poboljšavanje vještina korištenja tiflotehničkih pomagala.

Trošak *CPR-a* (fr. *Caisse de Prévoyance et de retraite* = hrv. sigurnosni i mirovinski fond) financira se iz socijalnog sustava, koji također plaća troškove smještaja za studente.

- U Njemačkoj, program *iBoB* (njem. *Inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren* = hrv. inkluzivno školovanje bez prepreka) olakšava inkluzivno cjeloživotno obrazovanje za slijepe i slabovidne stručnjake.

Najvažniji alat ovog projekta je web stranica. Program nudi usmjeravanje i informiranje te predstavlja inkluzivno cjeloživotno obrazovanje. *iBob* je baziran na mentorskom pristupu.

- U Italiji je vlada regije Lacij razvila program koji ima za cilj stvoriti skoro 300 pripravničkih prilika za osobe s invaliditetom u tvrtkama. Talijanski savez za slijepe i slabovidne osobe (tal. *Unione Italiana dei Ciechi e Degli Ipovedenti*) pronašao je odgovarajuće slijepe i slabovidne osobe u regiji te ih kontaktirao i pronašo tvrtke gdje bi mogli raditi pripravnički staž. Projekt je imao pozitivan utjecaj na podizanje svijesti poslodavaca u regiji.
- Savez slijepih Crne Gore stvorio je portal pod nazivom zaposliosi.me s ciljem da spajaju poslodavce i tražitelje posla s invaliditetom i da se pobrinu da komunikacija između poslodavca i tražitelja posla s invaliditetom prođe glatko.
- Španjolski regulatorni okvir i zavod za zapošljavanje na državnoj razini (podružnice *ONCE*-a) su omogućili građanima s teškim oštećenjem vida da koriste unutarnju i stručnu službu zvanu Zavod za podršku pri zapošljavanju (eng. *Employment Support Service*), koji nudi, između ostalog, usmjeravanje pri zapošljavanju i inkluzivne programe, program usavršavanja pri zapošljavanju te program potpore pri samozapošljavanju.

UN-ova Komisija za prava osoba s invaliditetom istaknula je u zaključnim opažanjima sljedeće **posebne mjere** iz različitih europskih zemalja po pitanju zapošljavanja:

- trud država stranaka da prilagode svoj zakonodavni sustav odredbama iz Konvencije, kao politikama i mjerama koje su usvojile, kako bi osigurale ostvarivanje prava na zapošljavanje osobama s invaliditetom, navedenim u Konvenciji. Komisija opaža usvajanje nacionalnih planova koji promiču jednake mogućnosti za osobe s invaliditetom, a isti uključuju i mjere vezane uz zapošljavanje.;
- zakonska zabrana izravne i neizravne diskriminacije protiv osoba s invaliditetom po pitanju zapošljavanja, a uskraćivanje razumne prilagodbe se također smatra diskriminirajućim ponašanjem;
- produljenje obveze čuvanja radnih mjesta za osobe s invaliditetom;

- omogućavanje razumne prilagodbe i stvaranje više mogućnosti za inkluziju na regularnom tržištu rada s ciljem promicanja sveobuhvatnog i učinkovitog zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Ako promatramo istaknuto u zaključnim opažanjima, vidimo da se uglavnom poklapa s onim što je proizašlo iz analize sveukupnih podataka.

Prije svega, postoje problemi s pristupačnosti, i to sa sadržajem i brojem standarda za pristupačnost, koji se mogu primijeniti, između ostalog, na arhitektonski aspekt, informacijsko komunikacijske tehnologije, prijevoz, informacijske sustave u ruralnim i urbanim područjima, a to predstavlja jedan od najvećih problema kada govorimo o mogućnostima zapošljavanja.

Još jedan problem je ustrajan negativan stav, stereotipi i predrasude vezane uz osobe s invaliditetom, budući da ih se često smatra nekvalificiranima za rad i nesposobnima za izvršavanje radnih zadataka. Komisija ističe visoku stopu nezaposlenosti među osobama s invaliditetom, a ona je tim viša kada govorimo o ženama s invaliditetom, a ističe se i postojeći jaz u plaćama koji doživljavaju žene s invaliditetom.

Komisija žali zbog manjka raspodjele podataka o osobama s invaliditetom, a razlog tome je jako malo podataka o osobama s invaliditetom i zaposlenosti, a još je manje podataka o osobama s oštećenjem vida.

Jedan od najvećih problema, koji se ponavlja, u različitim europskim država je taj što velik broj ljudi radi u zaštitnim radionicama, van otvorenog tržišta rada te zarađuje jako niske plaće. Broj osoba s invaliditetom koji su zaposleni na standardnim poslovima je jako mal. Još jedan razlog za brigu je da poslodavci radije plaćaju penale, nego ispunjavaju zakonsku kvotu koja se od njih zahtjeva. Primjerice, u Belgiji se ne čuvaju radna mjesta u privatnom sektoru. Posebne afirmativne mjere i odredbe o razumnoj prilagodbi nisu dovoljne, kako bi se osigurao pristup osobama s invaliditetom na otvoreno tržište rada, unatoč Direktivi Vijeća 2000/78/EZ o jednakosti pri zapošljavanju.

Jako puno Komisijinih **preporuka** odnose se na ekonomske i regulatorne politike, koje bi trebale učinkovito generirati otvoreno i inkluzivno tržište rada, u skladu s Konvencijom. Izdane su preporuke kako bi se eliminirala diskriminacija osoba s težim invaliditetima pri pristupu na tržište rada, kao i preporuke kojima je cilj ohrabriti

korištenje poticajnih mjera i prilagođavanja u svrhu postizanja inkluzivnog zapošljavanja. Ostale preporuke:

- prikupljanje podataka o zaposlenosti osoba s invaliditetom koji su raspodijeljeni prema spolu, dobi i vrsti invaliditeta, kao i prikupljanje podataka o pristupačnosti radnih mjesta na regularnom tržištu radu;
- ukidanje zakona koji ograničavaju prava osoba s invaliditetom da se bave nekim poslom, samo zbog invaliditeta te jamčenje jednakih plaća za rad jednake vrijednosti za sve osobe s invaliditetom, bez obzira na stupanj invaliditeta;
- poboljšanje sustava za vještačenje radne sposobnosti, kako bi se iskorijenio medicinski pristup te kako bi se promicala inkluzija osoba s invaliditetom na regularnom tržištu rada;
- jamčenje da osoba s invaliditetom uživa učinkovitu zaštitu od diskriminacije, kao i dostupnost stručnog osposobljavanja, odgovarajuće razine pristupačnosti te razumne prilagodbe;
- promicanje zakonskih mjera koje omogućavaju učinkovite sankcije za poslodavce koji uskraćuju mogućnost razumne prilagodne na radnom mjestu;
- implementacija mjera pomoću kojih se želi smanjiti jaz u zapošljavanju i jaz u plaćama između spolova;
- znatno povećanje, i to što prije moguće, postotka osoba s invaliditetom koji su zaposleni na otvorenom tržištu rada. Kako bi se jamčila prava osoba s invaliditetom da rade na otvorenom tržištu rada, i u privatnom i u javnom sektoru, te da su im dostupni obrazovni sustav i sustavi stručnog osposobljavanja, trebaju se usvojiti sve potrebne regulatorne mjere, a poticaje se treba promicati.;
- osigurati potpunu pristupačnost za osobe s invaliditetom na svim radnim mjestima, u obrazovnim centrima i centrima za stručno osposobljavanje;
- stvaranje prilika za zapošljavanje na pristupačnim radnim mjestima, posebice za žene s invaliditetom;
- usklađivanje kvotnog sustava s ostalim mjerama, kako bi ohrabrili poslodavce da zapošljavaju osobe s invaliditetom. Treba analizirati zašto postoji osjetljivost zapošljavanja osoba s invaliditetom i treba je nadvladati.;

- razvijanje i implementacija akcijskog plana za promicanje zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada u suradnji s organizacijama osoba s invaliditetom;
- reguliranje i praćenje razumne prilagodbe, uključujući zapošljavanje s potporom u obliku osobne asistencije, kao i pristupačnosti na radnom mjestu;
- postupna eliminacija zaštitnih radionica razvijanjem primjenjivih strategija za eliminaciju istih, s vremenskim rokovima i poticajima koji ohrabruju privatni i javni sektor na zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada. Sukladno Konvenciji, treba pojačati mjere koje podržavaju prijelaz s rada u zaštitnim radionicama u rad na otvorenom tržištu rada.;
- promicanje prava osoba s invaliditetom da osnuju sindikat, u praksi;
- jamčenje da osobe s invaliditetom neće trpjeti financijske rezove po pitanju socijalne zaštite i mirovinskog osiguranja, jer su radili/rade u zaštitnim radionicama;
- promicanje društveno odgovornog poslovanja po pitanju zapošljavanja osoba s invaliditetom.[5]

[5] *European Blind Union* (hrv. Europska unija slijepih), 2021.: *„Report on the Situation of Blind and Partially Sighted Persons in Relation to Employment in Europe ten Years after the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Opportunities* (hrv. Izvještaj o situaciji slijepih i slabovidnih osoba u Europi po pitanju zaposlenosti deset godina nakon Konvencije o pravima osoba s invaliditetom: Izazovi i mogućnosti") https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/once_ebu_employment_report_en.pdf

DRUGO POGLAVLJE: ALATI I TEHNIKE ZA ULAZAK NA TRŽIŠTE RADA

Sada kada smo se upoznali s trenutnim podacima vezanima uz zapošljavanje osoba s invaliditetom u zemljama članicama EU-a koje ujedno sudjeluju na ovom projektu i članovi su konzorcija, ali i u nekim drugim europskim državama, sabrat ćemo niz izvora pomoću kojih bi OSI mogle poboljšati svoju zapošljivost i povećati svoje opcije za ulazak na tržište rada.

U tu svrhu neophodno je poznavati alate i tehnike koje koristiti da bi pristupili tržištu rada. Navest ćemo one koje smatramo krucijalnima za sve one koji traže posao, uzimajući u obzir osobitosti skupine osoba s oštećenjem vida, za koju je ovaj priručnik i namijenjen.

➢ ***INFORMACIJE O ZAVODIMA ZA ZAPOŠLJAVANJE***

Kada govorimo o početku učinkovitog traženja posla, zavodi za zapošljavanje imaju krucijalnu ulogu, jer nude resurse, podršku i usmjeravanje. Štoviše, poboljšavaju zapošljivost i doprinose jačanju tržišta rada. Zavodi pokrivaju aktivnosti poput:

- **informiranja i usmjeravanja**;

  Zavodi za zapošljavanje pružaju informacije o tržištu rada, trendovima u sektorima, vještinama u potražnji. Isto tako, pružaju pomoć pri pisanju učinkovitog životopisa, pripremaju za razgovore za posao te poboljšavaju poslovne vještine.

- **posredovanja pri zapošljavanju**;

  Posredovanjem olakšavaju spajanje poslodavca i tražitelja posla. To može biti u obliku objavljivanja upražnjenih radnih mjesta, organiziranje sajmova poslova, vođenje razgovora za posao te referiranje odgovarajućih kandidata tvrtkama.

- **obrazovanja i usavršavanja**;

Zavod za zapošljavanje omogućava obrazovanje i programe usavršavanja, kako bi tražitelji posla poboljšali svoje vještine i zapošljivost. Ti programi uključuju tečajeve profesionalnog usavršavanja, radionice komunikacije, timskog rada itd. te programe stalnog usavršavanja u svrhu prilagođavanja na promjenjive potrebe tržišta rada.

- **financijskih potpora**;

U nekim slučajevima, zavodi za zapošljavanje mogu pružiti financijsku potporu tražiteljima posla kroz naknade za nezaposlene, pripravništvo ili neki drugi oblik dodatka u svrhu olakšavanja prijelaznog razdoblja do trenutka zapošljavanja.

- **osobnog savjetovanja**.

Zavodi za zapošljavanje često pružaju tražiteljima posla osobna savjetovanja i daljnje individualizirano praćenje. To uključuje procjenu vještina, razvoj personaliziranog plana karijere te prate kako im napreduje traženja posla.

U **Hrvatskoj** su Zavodi za zapošljavanje strukturirani u više institucija i agencija koje zajedno surađuju, kako bi se bavile pitanjima zaposlenosti i nezaposlenosti u državi. Glavna i odgovorna institucija za koordiniranje i upravljanje je Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ). U nastavku slijedi osnovna struktura zavoda za zapošljavanje u Hrvatskoj.

1. **Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)**
    - To je državna agencija odgovorna za administraciju i upravljanje zavoda za zapošljavanje diljem države.
    - Upravlja područnim službama i područnim uredima koji pružaju izravne usluge nezaposlenima i poslodavcima.
    - Pružaju razne usluge što uključuje i evidentiranje nezaposlenosti, traženje posla, usavršavanje te obrazovne programe, naknade za nezaposlenost te ostale oblike potpore.
2. **Područne službe i područni uredi HZZ-a**
    - Ti uredi smješteni su u raznim županijama i gradovima u Hrvatskoj.
    - Pružaju izravne usluge nezaposlenima i poslodavcima.

- Bave se evidentiranjem nezaposlenih, karijernim savjetovanjem, pripravništvom, programima usavršavanja te ostalim poslovima vezanima uz zapošljavanje.

3. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI)

- Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom ovlašten je za razvoj i unaprjeđenje profesionalne rehabilitacije.
- Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije izvršavaju se kako bi osposobili osobe s invaliditetom za odgovarajući posao; točnije, kako bi osoba dobila posao, zadržala ga te napredovala i razvijala se u profesionalnom smislu.
- Ovlašteni pružatelji usluga profesionalne rehabilitacije u Hrvatskoj su područni uredi rehabilitacijskih centara u Zagrebu, Rijeci, Osijeku i Splitu.
- Zavod za profesionalnu rehabilitaciju ima standard koji uključuje 12 posebno osmišljenih usluga profesionalne rehabilitacije i isto tako je definiran način kako ih se implementira.
- Radi se o sljedećim uslugama:

1. Rehabilitacijska procjena razine radnih sposobnosti, znanja, vještina, radnih navika i profesionalnih interesa;
2. Pomoć u prevladavanju različitih poteškoća koje onemogućuju uključivanje u daljnje usluge profesionalne rehabilitacije;
3. Izrada perspektiva;
4. Analiza određenog radnog mjesta i radnog okruženja;
5. Stručna podrška i praćenje tijekom obrazovanja i osposobljavanja ili usavršavanja s obrazovnim programom;
6. Stručna podrška i praćenje na određenom radnom mjestu i radnom okruženju;
7. Jačanje radnih potencijala i profesionalnih kompetencija – radni centar;

8. Jačanje radnih potencijala i profesionalnih kompetencija – virtualne radionice;
9. Izrada plana prilagodbe radnog mjesta i radnog okoliša – (arhitektonska prilagodba) te potrebne prilagodbe opreme i sredstava za rad (tehnička prilagodba);
10. Procjena radne učinkovitosti;
11. Radno osposobljavanje na konkretnom radnom mjestu;
12. Obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje s kraćim obrazovnim programom.

4. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike

- To je glavno državno tijelo odgovorno za formuliranje politika zapošljavanja i zaštitnih socijalnih politika u Hrvatskoj.
- Djeluje u suradnji s HZZ-om i drugim relevantnim agencijama s ciljem razvijanja i implementiranja politika rada i programa zapošljavanja.

5. Ostale državne agencije

- Razne državne agencije su uključene u pružanje usluga zapošljavanja u određenim područjima, poput obrazovnog i stručnog usavršavanja, socijalnih usluga te ekonomskog razvoja.

6. Udruge poslodavaca i sindikati

- Udruge poslodavaca i sindikati imaju važnu ulogu u formuliranju politika rada i promicanje dobre prakse rada.
- Mogu surađivati s vladom i HZZ-om u stvaranju programa za zapošljavanje, usavršavanje i razvoj vještina.

Ukratko, kako bi se odgovorilo na potrebe zapošljavanja i nezaposlenosti u državi, struktura usluga zapošljavanja u Hrvatskoj podrazumijeva koordinaciju između Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, relevantnih državnih tijela, županijskih i područnih agencija, Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao i dionike privatnog sektora i sindikate.

S obzirom na mnoštvo organizacija civilnog društva, konkretno, onih koje predstavljaju osobe s invaliditetom općenito ili osobe s određenom vrstom

invaliditeta, jako je važno istaknuti njihov trud da poboljšaju zapošljivost svojih članova. Puno nevladinih organizacija provodi širok spektar aktivnosti i projekata te se na taj način suočavaju sa specifičnim izazovima svoje skupine, s ciljem da povećaju njihovu zapošljivost i da unaprijede njihove vještine. Često pružaju savjetovanje i potporu u području zapošljavanja te surađuju s ostalim javnim i privatnim institucijama, organiziraju kampanje i stvaraju nove mogućnosti za svoju ciljanu skupinu, kako bi upoznali potencijalne poslodavce i poboljšali svoje prezentacijske i komunikacijske vještine.

U **Španjolskoj** su zavodi za zapošljavanje uglavnom strukturirani na dvije razine: na državnoj razini, gdje ih predvodi Državni javni zavod za zapošljavanje (šp. *Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE)* te na razini autonomnih zajednica, gdje svaka autonomna zajednica može imati svoje zavode za zapošljavanje.

1. **Državni javni zavod za zapošljavanje (originalni naziv, šp. *Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE*)**
    - To je autonomno tijelo vezano za Ministarstvo rada i socijalne ekonomije (priginalni naziv, šp. *Ministerio de Trabajo y Economía Social*).
    - Glavni zadatak mu je da na državnoj razini upravlja aktivnim politikama zapošljavanja, kao i administracijom vezanom uz naknade za nezaposlene te druge srodne naknade.
    - Pruža posredničke usluge, informiranje i karijerno savjetovanje, stručno usavršavanje te rukovodi naknadama za nezaposlene.
2. **Regionalni zavodi za zapošljavanje**
    - Svaka od 17 autonomnih zajednica može imati svoj zavod za zapošljavanje, a od pokrajine do pokrajine, mogu se razlikovati strukturom i imenom.
    - Ti regionalni zavodi mogu nadopunjavati rad *SEPE*-a na regionalnoj razini te prilagoditi politike zapošljavanja posebnim potrebama određene pokrajine.

- Njihovi zadatci obično podrazumijevaju posredništvo između radnika i poslodavca, promicanje zapošljavanja, stručno osposobljavanje te podupiranje lokalnih programa zapošljavanja.

Pored tih glavnih struktura, tu su još i ostale institucije i tijela vezana uz zapošljavanje u Španjolskoj, poput sindikata i udruga poslodavaca, koji su uključeni u izradu politika rada i koji mogu pružiti usluge savjetovanja i podrške radnicima i poslodavcima.
Ukratko, struktura zavoda za zapošljavanje u Španjolskoj organizirana je na dvije razine: na državnoj razini, Državni javni zavod za zapošljavanje (šp. *Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE)* te na razini autonomnih zajednica, gdje svaka autonomna zajednica može imati svoje zavode za zapošljavanje koji su prilagođeni njihovim specifičnim potrebama.
SEPE pruža širok spektar usluga i poslodavcima i nezaposlenima, što uključuje:

1. posredništvo;
   Olakšava zapošljavanje nezaposlenih osoba na posao koji odgovara njihovim vještima i iskustvu, i isto tako pomaže tvrtkama naći kandidate za upražnjena radna mjesta.
2. informiranje i usmjeravanje;
   Pruža informacije vezane uz tržište rada, mogućnosti zapošljavanja, stručno osposobljavanje, programe zapošljavanja te ostala srodna pitanja.
3. stručno osposobljavanje;
   Nude programe osposobljavanje i prekvalifikacijske programe, kako bi nezaposlene osobe poboljšale svoje vještine i zapošljivost.
5. naknade za nezaposlene;
   Vodi računa o plaćanju naknada za nezaposlene radnike koji ispunjavaju određene kriterije, kao npr. da su platili dovoljno doprinosa za socijalno osiguranje.

U **Sloveniji** službe za zapošljavanje uglavnom predvodi Slovenski zavod za zapošljavanje (originalni naziv, sl. *Zavod Republike Slovenije za Zaposlovanje, ZRSZ*). Evo kratki prikaz kako funkcioniraju i kakva im je struktura.

1. **Slovenski zavod za zapošljavanje (sl. *ZRSZ*)**
    - To je državna agencija odgovorna za administraciju i koordiniranje zavoda za zapošljavanje diljem zemlje.
    - Pruža širok spektar usluga vezanih uz zapošljavanje kako za nezaposlene osobe, tako i za poslodavce.
    - Glavni zadatak je olakšati zapošljavanje nezaposlenih osoba na odgovarajuće poslove i podupirati razvoj tržišta rada.
2. **Regionalni i lokalni uredi *ZRSZ*-a**
    - *ZRSZ* djeluje preko mreže regionalnih i lokalnih ureda diljem Slovenije.
    - Ti uredi izravno pružaju usluge nezaposlenim osobama i poslodavcima na području svog djelovanja.
    - Pružaju usluge evidencije nezaposlenosti, karijernog savjetovanje, pomoći pri traženju posla, programe usavršavanja i obrazovne programe te naknade za nezaposlene.
3. **Ministarstvo rada, obitelji, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti (sl. *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*)**
    - To je glavno državno tijelo odgovorno za formuliranje politika rada, socijalnih politika te zaštitnih politika rada u Sloveniji.
    - Usko surađuje s *ZRSZ*-om i ostalim relevantnim državnim agencijama kako bi razvili učinkovite politike rada i socijalne politike.
4. **Ostale državne agencije i srodne organizacije**
    - Razne državne agencije mogu biti uključene u pružanje usluga vezanih uz zapošljavanje, stručno osposobljavanje, obrazovanje te ekonomski razvoj.
    - Nevladine organizacije i ostale institucije mogu surađivati s vladom i *ZRSZ*-om u implementaciji programa i projekata vezanih uz zapošljavanje i razvoj vještina.

5. **Udruge poslodavaca i sindikati**
    - Udruge poslodavca i sindikati imaju važnu ulogu u društvenom dijalogu i stvaranju politika rada u Sloveniji.
    - Surađuju s vladom i *ZRSZ*-om na promicanju pravednih uvjeta rada, poboljšanju zapošljivosti i stvaranju mogućnosti zapošljavanja.

Ukratko, službe za zapošljavanje u Sloveniji organizirane su kroz Slovenski zavod za zapošljavanje, koji surađuje s raznim državnim agencijama, organizacijama, dionicima iz privatnog sektora i sindikatima, kako bi odgovorili na potrebe zapošljavanja i nezaposlenosti u zemlji.

Kao što je bio slučaj u Hrvatskoj, tako je i u Sloveniji; treba istaknuti vrijedan doprinos organizacija koje predstavljaju osobe s invaliditetom i koje djeluju kao nevladine organizacije, kao i ostale dionike koji potiču integraciju osoba s invaliditetom na tržište rada. Svaka od tih organizacija podiže svijest javnosti po pitanju specifičnosti svake vrste invaliditeta, a s druge strane, ohrabruju da svaki pojedinac s invaliditetom zatraži ostvarenje svog prava na prilagodbu, kako bi mogao jednako izvršavati svoj posao na radnom mjestu kao i ostali zaposlenici. Također, veliki doprinos zapošljavanju osoba s invaliditetom daje kvotni sistem, koji obvezuje poslodavce da zaposle određeni broj osoba s invaliditetom, nudeći im u isto vrijeme poticaje poput nagrada za prekoračenu kvotu, izuzimanje od plaćanja mirovinskih doprinosa, invalidsko osiguranje, subvencije plaća, plaćeni troškovi prilagodbe radnog mjesta te plaćeni troškovi stručne podrške. Međutim, u Sloveniji posebne tvrtke koje zapošljavaju osobe s invaliditetom imaju ključnu ulogu u zapošljavanju OSI općenito. Problem je u tome što se te tvrtke često bave jednostavnim manualnim radom jako niske vrijednosti, pa stoga ne mogu ponuditi stimulativno radno okruženje za razvoj potencijala obrazovanim i visoko obrazovanim pojedincima.

➢ ***USLUGE USMJERAVANJA***

Jedna od najučinkovitijih metoda za tražitelje posla je usluga karijernog savjetovanja. Stručna podrška tijekom procesa traženja posla, za osobe s invaliditetom, često je ključna.
Ovu uslugu pruža zavod za zapošljavanje ili neka druga zasebna jedinica/organizacija koja se bavi nezaposlenim osoba, a posebice nezaposlenim osobama s invaliditetom.

Dobivanje podrške od stručnog karijernog savjetnika može znatno poboljšati izglede za zapošljavanje za aktivne tražitelje posla. Ti stručnjaci surađuju s korisnikom kako bi stvorili osobni integracijski plan, koji poboljšava kako osobne, tako i poslovne vještine. Kreirajući put skrojen prema korisniku, poboljšava se njegova zapošljivost. K tome, ti stručnjaci su dobro upoznati sa svim metodama i alatima za ulazak na tržište rada. U nekim slučajevima, usluga karijernog savjetovanja olakšava izravnu interakciju s tvrtkama te time povećava vjerojatnost uspješnog zapošljavanja za one koji traže pomoć.
Kada govorimo o usluzi karijernog savjetovanja za osobe s invaliditetom, stručnjaci imaju bitna saznanja i iskustva da skroje podršku po mjeri pojedinca, koji traži njihove usluge. Vješto se prilagođavaju jedinstvenim osobinama i situaciji svakog pojedinca i specifičnom invaliditetu koji predstavlja.
Zahvaljujući stručnim savjetnicima, moguće je doći do informacija o tržištu rada, dobiti podršku i savjet tijekom traženja posla. Metode su skrojene prema pojedincu, a na taj način pomažu sa zapošljavanjem i upravljanjem resursima. Stručni savjetnici mogu učinkovito upravljati resursima, koje ćemo navesti u nastavku, glatko vodeći postupak ulaska na tržište rada.

➢ ***PRIPREMA I PODNOŠENJE ŽIVOTOPISA TVRTKAMA***

Tijekom traženja posla jako je bitno imati prezentacijski alat koji sažima kako osobne, tako i poslovne informacije o nama kao kandidatima. Kako bismo to uradili, koristimo *Curriculum Vitae* (CV), latinski naziv za životopis, a taj izraz doslovno znači „kratak prikaz života".

Postoji niz različitih modela za pripremu životopisa, a ne postoji nikakav standard koji bi utvrdio koji je najbolji. Postoji serija osnovnih kriterija za izradu životopisa koje ćemo navesti i definirati.

1. Trebao bi biti **dovoljno jasan** kako bi poslodavci pohvatali najbitnije informacije. Budući da poslodavci često izbjegavaju čitanje životopisa duljeg od dvije stranice, krucijalno je povećati djelotvornost. Stoga se preporuča sastaviti dobro organiziran životopis jedinstvenog dizajna.

2. **Kratka prezentacija (eng. *elevator pitch*)**

Elevator pitch trebao bi trajati 30 sekunda – onoliko koliko treba ljudima da dizalom stignu s vrha do prizemlja zgrade. To znači da nema brbljanja ni nepotrebnih informacija – već samo najbitniji detalji.

Elevator pitchom ljudima ukratko predstavite tko ste vi, što vas izdvaja od ostalih i gdje želite biti. Obično ga pišete u životopisu nakon osobnih podataka. Tekst može biti u uokviren i centriran. To je ono što vas prodaje, vaša reklama. Dobro promislite o tome i upamtite da ga uvijek pojedinačno prilagodite svakom određenom radnom mjestu.

Redoslijed pisanja životopisa ustvari nije bitan; u većini slučajeva životopis započinje osobnim podacima, a potom, nakon *elevator pitcha*, preporučamo da se nabroji radno iskustvo. Postoje dva glavna razloga za ovakav pristup. Prvi je da tijekom postupka izbora kandidata, iskustvo u oglašenoj radnoj poziciji ili uloge slične onima koje se traže, nose visoku vrijednost. U nekim slučajevima se određene vještine mogu steći isključivo radnim iskustvom. Drugi razlog je taj da pri razmatranju profila pojedinaca s invaliditetom, često nailazimo na kandidate s ograničenim kvalifikacijama i niskom razinom obrazovanja. U takvim slučajevima, preporučeno je dati prednost njihovom praktičnom iskustvu, a ne manjku obrazovanja. Nakon osobnih podataka i radnog iskustva, nastavite s akademskim detaljima i detaljima o dodatnom usavršavanju. To podrazumijeva imenovanje titule po završenom obrazovanju ili usavršavanju, godinu kada je završeno, instituciju koja ga je pružila i ukupan broj sati.

U nekim zemljama, poput Španjolske, u životopisu OSI može se naći sekcija pod nazivom „traženo radno mjesto". Svrha ove sekcije je da olakša osobi koja odabire kandidate da zna koju poziciju ili funkciju kandidat može izvršavati, jer u velikom broju slučajeva, iskustvo navedeno u životopisu nije relevantno u datom trenutku, zbog bolesti ili nesreće koja je dovela do stjecanja invaliditeta, a što onda ograničava izvedbu na radnom mjestu gdje su radili do tog trenutka. Primjerice, čest je slučaj muškarca koji je imao karijeru u građevini, a nakon što se razbolio ili doživio nesreću, ima posljedice koje ga ograničavaju ili sprječavaju u izvršavanju tog posla, ali je zato sposoban raditi neke druge poslove. Stoga, u toj sekciji o traženim poslovima, može se navesti koje poslove osoba može raditi i koje vještine posjeduje.

PRIMJER ŽIVOTOPISA[6]

OSOBNI PODACI

Rita Shaw

rođena 4. ožujka 1991.

Adresa: Ulica Verde 347, 50 100 Firenca (Italija)

(0039) 0552781762

rita.shaw@gmail.com

Nedavno sam diplomirala s pripravničkim iskustvom u inozemstvu. Zainteresirana sam za posao administrativne asistentice. Posvećena sam radnica, želim doprinijeti ostvarenju ciljeva tvrtke te sam voljna preuzeti odgovornije zadatke.

OBRAZOVANJE

veljača, 2014.: Sveučilište u Bologni (Italija), Odjel za ekonomiju

Studij poslovanja i statistike

Diploma iz poslovne administracije i ekonomije, 105/110

Studijski predmeti: mikroekonomija, načela upravljanja, makroekonomija, zakonodavna načela, trgovačko pravo, računovodstvo, računalni alati, marketinške tehnike, financijska analiza, statistika, poslovne strategije.

RADNO ISKUSTVO

ožujak, 2014. – ožujak, 2016.: mlađi asistent u računovodstvu (odjel za plaće) i službi za korisnike

- SEMA COPIES, ulica Amarilla 46, 40 100 Bologna (Italija)

- praćenje aktivnosti obračuna plaća za više od 250 zaposlenika te slanje uplata prije kraja svakog mjeseca.

[6] *European Blind Union* (hrv. Europski savez slijepih), 2021.: „*Manual for Inexperienced Job Seekers with a Visual Impairment* (hrv. Priručnik za obuku mladih slijepih i slabovidnih tražitelja posla)": https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu_manual_for_inexperienced_job_seekers_with_a_visual_impairment.pdf

- odgovaranje na telefonske pozive (u prosjeku 60 dnevno) te rješavanje problema kako korisnika, tako i IT odjela za naplatu

- pomaganje u analizi svih tvrtkinih sustava za unos podataka i pripremanje preporuka za poboljšanje cjelokupnog sustava

srpanj, 2013. – prosinac, 2013.: uredski pomoćnik - pripravnik

- GAMMA CORPORATIONS, ulica 26 Garden, 30 012 Liverpool, Ujedinjeno Kraljevstvo

- pomaganje pri skeniranju dokumenata (100+ dnevno) te spremanje istih u interni IT sustav za buduće korištenje od strane ostalih internih odjela, kao i međunarodnih ureda tvrtke

- svakodnevno sastavljanje povjerljivih pisama i dostavljanje istih višim menadžerima

- snimanje, transkribiranje sastanaka, a zatim dijeljenje zapisnika

VOLONTIRANJE

2011. godine - : Dom mladih, volontiram kao računovođa

- praćenje dnevne evidencije prihoda i rashoda

- upravljanje računima organizacije

- pripremanje financijskih izvještaja

POZNAVANJE JEZIKA

- fluentna u engleskom jeziku, stekla sam prvi certifikat za poznavanje engleskog jezika 2013. godine od Sveučilište u Cambridgeu

- jako visoka razina španjolskog jezika u govoru i pismu, koju sam stekla tijekom devetomjesečnog Erasmus projekta na Sveučilištu u Barceloni 2012. godine

POZNAVANJE RADA NA RAČUNALU

- certifikat *ECDL,* izdala *AICA* 2011. godine (tal. *Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico* = hrv. Talijanska organizacija za informatiku i automatske izračune)

PRIMJER ŽIVOTOPISA[7]

OSOBNI PODACI

Sona Smith

rođena 05. lipnja 1983.

Adresa: Trg Giardino 26, 40 100, Bologna (Italija)

(0039) 051 3346182

Sona.Smith@gmail.com

Imam 2 godine iskustva kao trgovačka upraviteljica i tri godine kao administrativna asistentica. Završila sam magisterij ekonomije i poslovne administracije. S obzirom na to da imam jako puno iskustva u korištenju *SAP* sustava, voljela bih iskoristiti svoje znanje i iskustvo i raditi na poziciji voditelja prodaje u međunarodnoj tvrtki.

RADNO ISKUSTVO

- srpanj, 2014. godine - : Trgovački direktor u tvrtki Seat SPA, ulica London Street 56, 00187 Roma (Italija)

- organizacija i planiranje ključnih središnjih službi poput recepcije, osiguranja, pošte kao i svakodnevno održavanje

- odgovorna za osiguravanja točnog izvršavanja ugovora, pokrića osiguranja i sigurnosnih standarda

- odgovorna za 10 zaposlenika

- vođenje postupaka za sprječavanja gubitaka te stvaranje sigurnosnih mjera

- analiziranje rezultata od prodaje i previđanje budućeg opsega prodaje

- sudjelovanje u odabiru novih zaposlenika i u razgovorima za posao

- pisanje izvješća o uspješnosti zaposlenika i evaluacija učinkovitosti prema utvrđenim indikatorima

- studeni, 2011. godine – srpanj, 2014. godine: administrativni asistent u tvrtki REDFORD & SONS, ulica Walter Street 75, 20 183 Milan (Italija)

[7] *European Blind Union* (hrv. Europski savez slijepih), 2021.: „*Manual for Inexperienced Job Seekers with a Visual Impairment* (hrv. Priručnik za obuku mladih slijepih i slabovidnih tražitelja posla)": https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu_manual_for_inexperienced_job_seekers_with_a_visual_impairment.pdf

- zakazivanje i koordiniranje sastanaka, termina i putovanja za nadzornike i upravitelje

- vođenje izvještaja o putovanjima i troškovima za članove tima odjela

- obučavanje dva administrativna asistenta tijekom perioda širenja tvrtke

- razvijanje novih načina za arhiviranja i za organiziranje

- rujan, 2008. godine – rujan, 2011. godine: tajnica u tvrtki BRIGHT SRL, ulica Beverly Street 89, 20 018 Milan (Italija)

- odgovorna za dokumente kao što su korespondencija, obavijesti, memorandumi, elektronička pisma i za pripremu tri izvještaja tjedno za upravitelje

- čitanje, organiziranje i dijeljenje poruka i korespondencija

- nabavka i održavanje zaliha uredskog materijala, odgovorna držati se budžeta

- snimanje, transkribiranje sastanaka, a zatim dijeljenje zapisnika

OBRAZOVANJE

srpanj, 2008. godine: Sveučilište u Bologni, Odjel za ekonomiju

Studij poslovanja i statistike

Magistar ekonomije i poslovne administracije, Smjer poslovno upravljanje

Glavni studijski predmeti: računovodstvo i financijsko izvještavanje, poslovno planiranje, upravljanje i strategija, upravljanje troškovima, upravljanje računovodstvom i strateška kontrola, međunarodno upravljanje

POZNAVANJE JEZIKA

Stekla sam certifikat *CAE* iz engleskog jezika od Sveučilištu u Cambridgeu 2008. godine.

POZNAVANJE RAČUNALA

- vrlo dobro poznavanje *SAP FI-CO* modula za poslovnu administraciju i računovodstvo

- stručnjak za programe *Microsoft Officea*, posebice za korištenje *Excela*

OSTALE RELEVATNE INFORMACIJE

Voljna sam živjeti u inozemstvu ili van mjesta prebivališta unutar države u kojoj živim.

3. Trendovi po pitanju pisanja životopisa s vremenom su se promijenili. Ponekad se razgovara o „*blind*" (hrv. „slijepom") životopisu – točnije o životopisima koji ne sadržavaju osobne podatke o dobi ni osobnu fotografiju. Svrha toga je sprječavanje diskriminacije temeljene na dobi ili fizičkom izgledu. Međutim, česti su slučajevi gdje je uključivanje takvih podataka bitno. U stvarnosti je osobama koje vode postupak odabira novih zaposlenika lakše i djelotvornije zapamtiti kandidata po fotografiji. Ukratko, ako osoba vjeruje da fotografija može poboljšati njihov životopis, preporuča se da je uključe, s tim da to bude fotografija lica prikazana na neutralnoj pozadini.

Primjer europskog životopisa, koji je stekao popularnost posljednjih godina, često se koristi za visokokvalificirana radna mjesta te se često navodi kao obavezni format životopisa u oglasu za posao. Ipak, nije jako praktičan za obrtnička zanimanja i druga niskokvalificirana zanimanja.[8]

Dakle, preporuča se sastaviti jednostavan životopis s interaktivnim dizajnom te sa značajkama koje smo opisali u prethodnim paragrafima. *Europass* format treba se koristiti kada je to navedeno u oglasu za posao ili kada se prijavljujemo na oglas za posao u nekoj instituciji EU-a.
NAPOMENA: Bez obzira na verziju ili format životopisa koji odaberete, važno je da je vlastoručno potpisan.

Stanimo i razmislimo na trenutak: Trebamo li spomenuti invaliditet u životopisu?

Trebalo bi se raditi o osobnoj odluci.
Kada odlučujete o tome, promislite o čimbenicima kao što su vrsta posla na koji se prijavljujete i preferencijama tvrtke. Ako tvrtka izričito cilja na kandidate s invaliditetom, važno je da je ta informacija uočljiva u životopisu.

[8] https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=en

Na temelju tog detalja, agenti za zapošljavanje = „regruteri" mogu brzo uočiti odgovarajuće kandidate.
Međutim, ako oglas za posao ne navodi izričito određenu ciljnu skupinu, a vi želite naglasiti svoje radno iskustvo i kvalifikacije bez utjecaja drugih čimbenika, sasvim je u redu da izostavite podatak o invaliditetu u svom životopisu.
Nadalje, nije bitno specificirati vrstu invaliditeta. Ako to učinite, to može dovesti do diskriminacije, zbog postojećih predrasuda povezanih s određenim vrstama invaliditeta. To posljedično može ograničiti mogućnost sudjelovanja u postupku odabira. Slično tome, otkrivanje postotka invaliditeta može dovesti do izazova. Tvrtke mogu smatrati da su pojedinci s visokim postotkom invaliditeta nepodobni za neka radna mjesta, posebice kada ne razumiju kako invaliditet ustvari utječe na njihove sposobnosti.

➢ *SAMO-KANDIDATURA*

Kako bismo si osigurali zapošljavanje, bitno je poduzeti proaktivne korake u svrhu povećanja vjerojatnosti pronalaska posla. S vremena na vrijeme, ponuda za posao može biti manje nego što očekujemo ili priželjkujemo. Ipak, umjesto da pasivno čekate savršen spoj, razmislite o tome da aktivno pretražujete tvrtke koje se podudaraju s vašim interesima i koji imaju profil zaposlenika sličan vašem – čak i ako aktivno ne traže zaposlenike.
Pratite sljedeće korake kako biste se samo-kandidirali,

1. **Pretraživanje**
   Pretražujte tvrtke koje poslovno djeluju u području vaših interesa. Jednom kada odaberete tvrtke prema vašem interesu, pronađite podatak o broju zaposlenika, sjedištu, njihovom djelovanju, vrijednostima itd.
2. Pronađite **kontakt informacije** kako biste im poslali svoju zamolbu. U današnje vrijeme tvrtke na svojim internetskim stranicama imaju sekcije pod nazivom „Tražite posao?" ili slično. Preporučljivo je popuniti tražene informacije u toj sekciji, a u većini slučajeva, pitat će vas da priložite svoj

životopis. To bi trebalo biti dovoljno, ali ako ste jako zainteresirani za rad u nekoj određenoj tvrtki, pronađite način da pošaljete svoj životopis i zamolbu osobi koja je zadužena za ljudske resurse ili nekome bliskom toj osobi, primjerice, pokušavajući pronaći njihovu email adresu ili profil na poslovnim društvenim mrežama, kao što su LinkedIn, Instagram, Facebook itd.

3. **Napišite zamolbu za posao**. To je dokument, koji zajedno sa životopisom, daje konkretne informacije o vašem interesu da se pridružite toj tvrtki, naglašavajući svoje osobne i poslovne vještine, kao i to kako biste doprinijeli tvrtki.
4. Otvorite LinkedIn profil. Aplikacija LinkedIn, kao i internetska stranica pristupačne su za osobe s oštećenjem vida, posebice za one osobe koje koriste čitače ekrana. Smatra ga se digitalnim životopisom, koji može „živjeti i rasti" ako ulažemo svoje vrijeme i energiju da ažuriramo informacije i uspjehe te ih dijelimo s poslovnom zajednicom. Lako se koristi, pa vas ohrabrujemo da otvorite svoj digitalni profil te dodajte zaposlenike (posebice djelatnike ljudskih resursa) tvrtki u kojima želite raditi.

- ***PRILAGODITE SVOJ ŽIVOTOPIS RAZLIČITIM PONUDAMA POSLA***

Tijekom pisanja životopisa, bitno je nabrojati sve osobne i profesionalne podatke koje nude sveobuhvatan prikaz pojedinca koji podnosi životopis. Obično dolazi do prilagođavanja životopisa određenoj ponudi posla onda kada kandidat posjeduje veliko iskustvo i/ili kada se usavršavao u nekoliko različitih polja. Cilj je naglasiti podatke koji su relevantni za željenu poziciju.

➢ ***SASTAVLJANJE ZAMOLBE ZA POSAO***

Zamolba za posao je dokument u kojem kandidat opisuje svoje radno iskustvo, usavršavanje, vrijednosti i ostale relevantne informacije. To uključuje detalje koji nisu posve obuhvaćeni u životopisu, primjerice osobne karakteristike, interese te motivaciju zbog koje želimo raditi u toj određenoj tvrtki. Iako se zamolbe za posao obično šalju kada se samoinicijativno prijavljujemo za posao, također se mogu koristiti i kada se javljamo na oglas za posao, premda je to rjeđa praksa. Neki od portala za posao čak i traže kratku zamolbu za posao tijekom same registracije za neke određene ponude posla. Pri sastavljanju zamolbe za posao, koju ćemo koristiti unutar Europe, važno je da bude sažeta, profesionalna te kulturno prilagođena regijskim normama. Slijedi osnovna struktura koju možete pratiti.

1. **Zaglavlje**
   - Napišite svoje kontakt podatke (puno ime i prezime, adresu, broj telefona i email adresu) u gornjem lijevom kutu stranice.
2. **Podatci o primatelju**
   - Zatim, dodajte detalje o tvrtki koju adresirate. Napišite naziv tvrtke, ime primatelja (ako znate) i adresu tvrtke u gornjem desnom kutu. Ako znate, možete dodati i naziv funkcije koju izvršava primatelj.
3. **Uvodni pozdrav**
   - Prije sastavljanja glavnog dijela zamolbe, možete dodati naziv radnog mjesta na koji se prijavljujete u obliku naziva funkcije.
   - Koristite formalni pozdrav, poput „Poštovani/a [ime primatelja]" ili "Poštovani selekcijski time".
4. **Uvod**
   - U uvodnom djelu zamolbe se predstavite i opišite zašto im pišite. Navedite radno mjestu na koje se prijavljujete i gdje ste vidjeli oglas za posao. K tome, možete kratko spomenuti svoje radno iskustvo i svoje najbitnije kvalifikacije.

5. **Sadržaj zamolbe za posao**
    - U ovom paragrafu ili paragrafima naglasite svoje najvažnije vještine, iskustva i postignuća koja vas čine idealnim kandidatom za taj posao. Možete navesti konkretne primjere sa svog prijašnjeg posla, koji ukazuju na vaše sposobnosti i na to kako biste doprinijeli uspjehu tvrtke.
6. **Povezivanje s tvrtkom**
    - Pokažite interes za tu tvrtku i opišite zašto želite raditi baš tu. Možete spomenuti određene aspekte tvrtke, poput njene kulture, vrijednosti i najnovijih projekata te kako oni odgovaraju vašim ciljevima i vještinama.
7. **Zaključak**
    - U zadnjem djelu zamolbe izrazite svoj interes za razgovor za posao, kako biste mogli dalje razgovarati o vašem doprinosu njihovom timu. Zahvalite primatelju na njegovom vremenu i što vas razmatraju kao kandidata.
8. **Završni pozdrav**
    - Koristite formalni pozdrav poput „S poštovanjem" ili „Srdačan pozdrav", popraćen vašim punim imenom i prezimenom.
9. **Potpis**
    - Ako zamolbu šaljite poštom, nakon završnog pozdrava, ostavite dovoljno mjesta za vlastoručni potpis. Ako zamolbu šaljete emailom, vaše puno ime i prezime služit će kao vaš potpis.
10. Osim toga, **prilagodite sadržaj** specifičnostima posla i tvrtke gdje se prijavljujete.

Ne zaboravite provjeriti i pročitati još jednom svoju zamolbu za posao, kako biste bili sigurni da nema gramatičkih ili pravopisnih grešaka. Što je još važnije, budući da ste osoba s oštećenjem vida, pitajte videću osobu da još jednom provjeri zamolbu.

PRIMJER ZAMOLBE ZA POSAO

Kontakt podaci poslodavca

(Naziv tvrtke)
(Adresa)

Vaši kontakt podaci

(Ime i prezime)
(Adresa)
(Broj telefona)
(Broj mobitela)
(Email)

(Datum)

Željeno radno mjesto: **(Naziv pozicije za koju se prijavljujete)**

Poštovani **(G./Gđo. prezime)**,

Naišao sam na vaš oglas za posao na **(naziv web-stranice)** te bih se želio/željela prijaviti za posao **(radno mjesto)**.

Kao što ćete vidjeti u mom životopisu, trenutno radim u **(naziv tvrtke)** kao **(radno mjesto)**. Trenutno sam odgovoran/na za upravljanje svih **(trenutna zaduženja)**. Usko surađujem s **(naziv određenog odjela)** te znam prepoznati probleme prije nego oni uspiju utjecati na rezultate krajnjeg roka.

Htio/htjela bih se prijaviti za radno mjesto **(naziv radnog mjesta)**, jer vjerujem da imam odgovarajuće **(set vještina)** vještine. Tijekom prošle godine implementirao/la sam **(naziv konkretnih projekata)** u tvrtki. To podrazumijeva **(informacije o projektu)**, a dovelo je do postignuća **(rezultati projekta)**. Uspješno sam postigao/la **(osobna postignuća)**.

Sposoban/na sam održavati visoke standarde i istovremeno smanjivati troškove te smatram da bi pozitivno doprinio/jela rezultatima vaše tvrtke.

S poštovanjem,

(Vaš potpis)
(Vaše ime i prezime)

➢ ***SASTAVLJANJE POPISA TVRTKI***

Usko povezano s prethodnim odlomcima; sastavite popis tvrtki koje potražuju kandidate s profilima poput vašeg. Primarno pretražujte tvrtke koje vas zanimaju iz više razloga, kao npr. da si odgovarate po profilima poslodavac-kandidat, da nude konkurentne plaće ili posebne vrste ugovora te detaljno istražite gdje bi se potencijalno najbolje uklopili u tim organizacijama. Sakupite opće informacije o svakoj tvrtki.
Ako vaša pretraga urodi pozitivnim rezultatima, to upućuje na potencijalnu priliku. U datom trenutku im se javite slanjem dobro sastavljene zamolbe za posao i životopisa. Ponekad, uvodna poruka u tijelu vašeg emaila služi kao motivacijsko pismo.

➢ ***ANALIZIRAJTE OSOBITOSTI RAZLIČITIH ZANIMANJA***

Prvo i najbitnije, bitno je shvatiti da nije svatko za svako zanimanje. Svaki pojedinac posjeduje određene vještine i sposobnosti koje ga čine dobrim odabirom za pojedina zanimanja, dok za druga zanimanja, ne. Kako biste proveli učinkovitu analizu, preporuča se da potražite stručno savjetovanje. Ono vam može pomoći da shvatite i procijenite koje usavršavanje, iskustvo i tražene vještine treba imati za određene profesije, bez obzira na to ispunjavate li vi te uvjete. Ako ne ispunjavate sve uvjete, može vam pomoći da pronađete način da riješite taj problem.
Svrha cijelog tog postupka je da tražitelji posla s invaliditetom shvate da je priprema ključna. Kako biste bili konkurentni spram ostalih tražitelja posla, morate se naoružati potrebnim kvalifikacijama. Kako bi odredili zanimanje koje najbolje odgovara osobi s invaliditetom, uključujući osobe s oštećenjem vida, treba detaljno procijeniti vještine i sposobnosti pojedinca. Slijedi nekoliko koraka koji mogu pomoći tijekom tog procesa.

Samoprocjena vještina i interesa: OSI mogu započeti utvrđivanjem svojih vještina, interesa, prijašnjih radnih iskustava te ciljeva u karijeri. To se može učiniti unutarnjim promišljanjem, samoprocjenom vještina te određivanjem aktivnosti u kojima osoba uživa i smatra da ih može izvršiti.

Savjetovanje i usmjeravanje: Potražiti savjet i usmjeravanje stručnjaka, poput savjetnika za zapošljavanje osoba s invaliditetom, stručnjaka za obrazovanje i rehabilitaciju ili socijalnih radnika, može pružiti vanjsku perspektivu te pomoći pri identificiranju odgovarajućih opcija i mogućnosti za zapošljavanje.

Pretraživanje opcija za zapošljavanje: Istražite opcije za zapošljavanje na temelju svojih sposobnosti, interesa i izazova. To podrazumijeva istraživanje različitih industrija, sektora, vrsta posla i mogućnosti za zapošljavanje kako u javnom, tako i u privatnom sektoru.

Procjenjivanje zahtjevnosti i potrebe za razumnom prilagodbom: Procijenite zahtjevnost zanimanja koje razmatrate i odredite je li vam potrebna razumna prilagodba. To podrazumijeva istraživanje o mjerama jednakih mogućnosti, prilagodbi te dostupnoj ili potrebnoj asistivnoj tehnologiji za različita radna okruženja.

Pripravništvo i prijašnja iskustva: Razmislite o praksi, pripravništvu, stažiranju ili volontiranju na različitim funkcijama i u različitim okruženjima, kako biste stekli iskustvo te kako biste istražili opcije poslova. Takva iskustva mogu pomoći pojedincu da odluči koja vrsta posla mu najbolje odgovara i mogu pomoći u razvijanju važnih vještina.

Mreža potpore: Pristup osobnoj i profesionalnoj mreži potpore, uključujući obitelj, prijatelje, mentore te organizacije za potporu osoba s invaliditetom, može pružiti usmjeravanje, savjetovanje i mogućnosti umrežavanja, što može biti važno tijekom traženja posla.

Dugoročno planiranje: Kada birate zanimanje, razmislite o dugoročnim ciljevima i potencijalu poslovnog rasta. To podrazumijeva prepoznavanje mogućnosti za profesionalni razvoj, dodatno usavršavanje ili cjeloživotno obrazovanje, koje dugoročno može doprinijeti vašoj karijeri.

➢ ***UČINKOVITA PRIPREMA I VJEŽBANJE ZA RAZGOVOR ZA POSAO***

Tijekom traženja posla, priprema je ključna. Nije svakidašnja situacija, pa pojedinac mora vježbati da bi postigao cilj: biti odabran. Pored toga, OSI moraju razgovarati o svom invaliditetu tijekom razgovora za posao. Snažan vokabular, učinkovit govor tijela, znanje o tvrtki, vješto snalaženje s izazovnim pitanjima, važni su da bi proces rezultirao uspjehom.

Vježbe za razgovor za posao mogu se izvoditi individualno ili u grupi. Najbitnije je dobiti povratnu informaciju o tome koje dijelove treba samo ojačati, a koje treba i poboljšati. Kako bismo to postigli, uz savjetnika za zapošljavanje, video i audio snimke služe kao dobar alat. Time što omogućavaju pojedincu da vizualizira svoje ponašanje, čuje svoj glas i promotri svoje izražavanje tijekom razgovora za posao, pružaju najbolji uvid u jače i slabije strane. Analizirajući greške i uočavajući pozitivne aspekte, kandidati mogu poboljšati svoju izvedbu. I osoba s invaliditetom može pokazati videozapis videćoj osobi kako bi im oni ukazali koje ponašanje i geste trebaju poboljšati.

Kada razgovaramo o invaliditetu, bitno je naglasiti svoje sposobnosti i nastojati normalizirati situaciju. Fokus bi trebao biti na onome što se može postići, umjesto da se zadržavamo na ograničenjima.

Prije razgovora za posao, najbitnije je pobrinuti se o higijenskom aspektu; prikladnom odijevanju; korištenju verbalne i neverbalne komunikacije; poznavanju informacija o tvrtki; vlastitom životopisu; da istaknete svoje jače strane; da se dobro nosite s pitanjima o svom invaliditetu; da znate što biste smjeli reći, a što ne biste; da ste jasni po pitanju svoje dostupnosti, mobilnosti, rasporeda itd.

Međutim, bez obzira na to koliko dugo se osoba priprema, uvijek je pitanje osobe s kojom vodimo razgovor, a koja je uvijek različita. Ovisno o tome koliko oni znaju o invaliditetu, načinu na koji razgovaraju, njihovom stavu prema razgovoru za posao, njihovom strpljenju i pristupu prema razgovoru, kandidati mogu biti više ili manje uspješni tijekom selekcijskog procesa.

➢ ***PRONALAŽENJE PONUDA ZA POSAO PREKO WEB-STRANICA I DRUŠTVENIH MREŽA***

Ovaj odlomak govori o izvorima za aktivno traženje poslova na Internetu. Naime, u kratkom razdoblju se promijenio pristup traženju posla. Zakon o zaštiti podataka je smanjio praksu izravnog slanja životopisa različitim tvrtkama. Posljedično tome, Internet se izdigao kao najpristupačniji put za tražitelje posla.

Opći izvori zadovoljavaju potrebe nezaposlenih pojedinaca po pitanju aktivnog traženja posla. Kako osobe s invaliditetom ne bi smjele biti ograničene na poslovne prilike rezervirane isključivo za njihovu skupinu, spomenut ćemo izvore koji su jednako pristupačni i za osobe s invaliditetom. Opći izvori podrazumijevaju sljedeće:

- agencije za zapošljavanje;
- agencije za privremeno zapošljavanje;
- oglasnike za posao;
- objave o ponudama posla na društvenim mrežama…

S druge strane, posebni izvori ciljaju na osobe s invaliditetom, uključujući one s oštećenjem vida. Ti su izvori napravljeni na način da pomažu OSI u njihovoj potrazi za poslom. Posebni izvori podrazumijevaju:

- opće izvore kada nude posebne ponude za skupinu OSI;
- oglasnik za posao;
- ustanove za zapošljavanje OSI;
- zaklade;
- udruge…

TREĆE POGLAVLJE: STJECANJE VJEŠTINA KROZ ALATE EU-A ZA NEFORMALNO OBRAZOVANJE I OBRAZOVANJE ODRASLIH

➢ ***OBRAZOVANJE ODRASLIH I NEFORMALNO OBRAZOVANJE***

Razne organizacije rade na tome da legitimiziraju i omoguće zakonsku potporu za obrazovanje odraslih preko neformalnih kanala. Fokusiraju se na usavršavanje koje je osmišljeno prema potrebama ciljne skupine, kao način na koji građani, koji nemaju pristup formalnom obrazovanju ili trebaju određene vještine koje mogu steći neformalnim obrazovanjem, mogu poboljšati svoje kompetencije.

Prije nego prođemo kroz osnovne kompeticije koje pruža obrazovanje odraslih i neformalno obrazovanje, smatramo da je potrebno podijeliti rezultate istraživanje „Trendovi i problemi u obrazovanju odraslih u Europi (eng. *Adult Education Trends and Issues in Europe*)" koje je objavila Njemačka udruga za obrazovanje odraslih[9], a koji su preuzeli podatke od Europske udruge za obrazovanje odraslih.[10]

Naime, Europska udruga za obrazovanje odraslih analizirala je trendove u obrazovanju odraslih u zemljama članicama EU-a i u zemljama ostalih dijelova svijeta te došla do sljedećih zaključaka:

- Europsku dimenziju treba ojačati, a da pritom ne oslabe dugogodišnji različiti pogledi i tradicije svake pojedinačne zemlje. Duboke filozofske različitosti u vrijednostima i prioritetima ogledaju se u korištenju i konotaciji različitih termina, što onda otežava rasprave. Potrebno je oživjeti tradicionalne

[9] *Deutschen Volkshochschul-Verbandes, DVV* (hrv. Njemačka udruga za obrazovanje odraslih): https://www.dvv-international.de/en/

[10] *European Association for the Education of Adults* (hrv. Europska udruga za obrazovanje odraslih): https://eaea.org/

vrijednosti i principe, primijeniti ih na novi globalni kontekst rasprostranjenije EU. Raznolika povijest obrazovanja odraslih u Europi značajno se razlikuje od regije do regije i sadrži moćne elemente Prosvjetiteljstva, poput jednakosti i dostupnosti znanja. I dok je obrazovanje odraslih stjecalo sve veće priznanje sredinom 1990-ih, istovremeno se povećala tenzija između širokog i uskog funkcionalističkog shvaćanja.

- Obrazovanje odraslih je od velike važnosti za jačanje Europskog socijalnog modela i za stjecanje reputacije snažne Europe u globalno konkurentnom svijetu.

Obrazovanje odraslih je po pitanju zakonodavstva prepoznato i zaštićeno samo na najnižim razinama i k tome, na različite načine u različitim zemljama. Dosadašnji pokušaji EU-a da cjeloživotno obrazovanje promijeni svoj formalni karakter ili da se dodjeljuje više javnih sredstava u te svrhe, nisu bili dovoljni.

Cjeloživotno obrazovanje odraslih treba biti priznato i treba biti na listi prioriteta mnogih vlada.

Treba prihvatiti princip supsidijarnosti po pitanju zakona i pružanja financijske pomoći, a zemlje članice trebaju preuzeti glavne odgovornosti. Treba prepoznati neizravnu društvenu i neekonomsku korist, kao i izravni povrat investicije u obliku ljudskog kapitala na tržištu rada. Sufinanciranje mora postati uobičajen oblik potpore, kako bi različiti dionici profitirali i surađivali.

Po pitanju sudjelovanja u obrazovanju odraslih i dalje vlada velika nejednakost, odnosno najpotrebitiji sudjeluju najmanje. Pronalazak novih načina za motivaciju isključenih skupina i za njihovo sudjelovanje je politički, istraživački prioritet i prioritet po pitanju stvaranja fondova.

To zahtjeva promjenu s politika koje pokreće ponuda na politike koje pokreće potražnja, ali i fokus na raznoliku ponudu usluga koja će zadovoljiti potrebe različitih skupina i pojedinaca, a tim više, podupiranje lokalno orijentiranih mogućnosti za obrazovanje odraslih.

Obrazovanje odraslih igra važnu ulogu po pitanju doprinosa društvenom kapitalu, promicanja društvene inkluzije i truda da se smanji izravna i manje očigledna cijena koju plaćamo zbog društvene isključenosti.

U širem smislu, blagodati obrazovanja su velika društvena, kao i ekonomska vrijednost. Treba ih u potpunosti uzeti u obzir tijekom proračunskih i političkih kalkulacija, po osnovi potreba društva i pojedinaca.

Mnogo je dobrih primjera modernog pristupa rješavanju problema isključenosti i nepovoljnosti preko projekata obrazovanja odraslih. Trebalo bi ih proučiti i rasprostraniti pomoću potpore EU-a. Prvi korak je dobro senzibilizirati javnost o tim problemima, kao i poboljšati vidljivost obrazovanja odraslih kao načina da se riješe spomenuti problemi.

Rastuće demografske promjene, konkretno dobne i migracijske (u Europu i unutar Europe), postavljaju nove teške zahtjeve na državne i europske politike. Važno je da se obrazovanje odraslih prilagodi novonastalim potrebama i da doprinese odgovaranju na te potrebe.

Oni koji migriraju iz jedne države u drugu trebaju nove vještine i znanja. Zajednica koja je domaćin se treba prilagoditi i dati dobrodošlicu novim kulturološkim skupinama. U tom aspektu je međukulturalno učenje od velike važnosti.

Kulturološke promjene se mogu uočiti i kod starih i starijih osoba. Obrazovanje odraslih alat je koji je potreban da što duže ostanu aktivna radna snaga te da bi vodili dinamičan i ispunjen život kao angažirani umirovljenici.

Potreban je senzibilan pristup predvođen EU-om kako bi stvorili indikatore koji su primjenjivi diljem Unije i koji su prikladni za specifičnu prirodu obrazovanja odraslih.

Priznatost i validacija, posebice neformalnog i informalnog obrazovanja, važni su u smislu pravednosti, dostupnosti i samog tržišta rada. Neformalno obrazovanje najučinkovitiji je alat za mnoge društveno marginalizirane.

Osnovne vještine i ključne kompetencije sada su prepoznate kao temeljne, ali neodgovorene potrebe mnogih građana EU-a, kao i osoba koje žive u najsiromašnijim dijelovima svijeta. Minimalna razina usluga morala bi biti omogućena u svim državama članicama.

Sve se više gleda na aktivno građanstvo kao ključan instrument kako bi se oživjela demokracija, kojoj prijeti apatija, gubitak motivacije, duboki jaz između bogatih i siromašnih te progresivno smanjenje sigurnosti koje bi trebala pružiti vlada. Obrazovanje odraslih predstavlja važan oslonac za aktivno građanstvo i za europski socijalni model.

Trendovi koji idu u smjeru da se lokalne i regionalne samouprave u državama članicama decentralizaciju, trebali bi se ogledati na način da identificiraju potrebe lokalnog stanovništva i u pružanju programa obrazovanja odraslih.

Temelji za istraživanja o obrazovanju odraslih su slabi i rascjepkani. Navedena istraživanja trebalo bi snažno učvrstiti unutar okvira programa za EU istraživanja koja se trenutno razvijaju, a plodovi bi se trebali izravno koristiti u svrhu poboljšanja politika i promicanja dobrih praksi.

Marginalna, raznolika i rascjepkana priroda obrazovanja odraslih ogleda se u samom formiranju istog. Žurno treba udvostručiti napore na svim razinama u svrhu utvrđivanja potreba i jačanja profesionalnog razvoja djelatnika, a da se pritom izbjegne nesenzibilna standardizacija.

Na Europi je da mijenja globalnu sliku o cjeloživotnom obrazovanju i obrazovanju odraslih. U vlastitom interesu je da učine sve po tom pitanju.

- ***PREPORUKE***

1. **Holističko, integrirajuće, sistematično i sveobuhvatno shvaćanje i politički pristup obrazovanju odraslih koji se odražava u pruženom obrazovanju**

To podrazumijeva stvaranje zajedničkog europskog okvira za obrazovanje odraslih s ciljem da ga se konsolidira u Europi, nadovezujući se na raznolike nacionalne tradicije. To bi omogućilo da se europski partneri mogu uspoređivati, da mogu učiti jedni od drugih i da mogu učinkovitije pomagati jedni drugima, a samim time bi povećali kvalitetu i relevantnost obrazovanja odraslih. Kultura cjeloživotnog obrazovanja odraslih trebala bi prodrijeti do svih razmišljanja i aktivnosti u javnom i privatnom sektoru, kao i u tercijarnom sektoru. Mogućnosti obrazovanja trebale bi biti dostupne i pristupačne svim odraslim osobama tijekom njihovog života i u svim okolnostima.

2. **Osnovno javno financiranje, posebice za skupine u nepovoljnom položaju, sa stabilnom i održivom infrastrukturom na lokalnoj razini**

Javne vlasti i vlade trebale bi posebno obratiti pozornost na građane u nepovoljnom položaju, uključujući građane određenih dobnih skupina. Dostupnost obrazovanja odraslih je brz i fleksibilan način, koji je na svim razinama i u svim poljima cjeloživotnog obrazovanja važan. Bitno je da lokalna zajednica aktivno sudjeluje u identificiranju potreba i odgovaranju na te iste potrebe. Treba obratiti veću pozornost na trendove populacije koja stari i obrazovanja odraslih koji ide u korak s tim, umjesto da se koncentriramo na obrazovanje bazirano na zapošljavanju. Postizanje društvene kohezije, sudjelovanje građana i ekonomski rast, zahtjeva veliki proces interkulturalnog obrazovanja kako za izvorne Europljane, tako i za nove pridošlice.

3. **Visokokvalitetno pružanje usluge i visokokvalitetni djelatnici**

Visokokvalitetno obrazovanje odraslih uvelike ovisi o umrežavanju i surađivanju s javnim vlastima, društvenim pokretima, nevladinim organizacijama te društveno odgovornim tvrtkama. Obrazovanje odraslih zahtjeva da prvoklasni djelatnici preuzmu nove uloge i da

odgovore na nove zahtjeve. Posebno treba obratiti pozornost na njihovo usavršavanje, podršku koju dobivaju i na njihovu mobilnost.

4. **Priznavanje i akreditacija neformalnog, kao i informalnog obrazovanja i učenja za odrasle osobe**

Potrebno je osvijestiti javnost da je validacija, ne samo u interesu tržišta rada, a i da ne umanjuje autoritet formalnih institucija niti snižava kvalitetu obrazovanja i usavršavanja, već da doprinosi svim akterima, posebice većini odraslih koji čine obrazovnu zajednicu. Priznavanje institucionalizacije neformalnog učenja je ključni preduvjet za poboljšanje motivacije, dostupnosti, sudjelovanja i rezultata učenja.

5. **Korištenje jednostavnih ključnih indikatora te podržavanje korištenja učinkovitih istraživanja i alata za statističku analizu**

Jedini način da se postigne učinkovitost i pravičnost europskog socijalnog modela te da se smanje razlike unutar EU-a je da se ne nameću ograničenja na doprinose obrazovanja odraslih na postignuća europskog socijalnog modela. To zahtjeva, ne samo inkluzivan pristup svim oblicima obrazovanja odraslih, već i stvaranja referentnih vrijednosti i nadzornih sustava za planiranje razvoja obrazovanja odraslih, transparentno donošenje odluka te inkluzivna procjena kvalitete.

Te ključne poruke izvedene su iz predstavljenog rada, u prva dva dijela ove studije. Sadržaj je usko povezan s pravcem u kojem idu ključne poruke koje će se pojaviti u nadolazećoj Komunikaciji. Nadamo se da će potaknuti EU i ostale vlasti vođene Komunikacijom da je interpretiraju, podrže i implementiraju na najznačajniji i najodrživiji način.[11]

[11] *Deutschen Volkshochschul-Verbandes, DVV* (hrv. Njemačka udruga za obrazovanje odraslih) https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed

722009/documents/adult-education-trends-and-issues-in-europe

➢ ***KLJUČNA NAČELA (NEFORMALNOG) OBRAZOVANJA ODRASLIH***

- Obrazovanje odraslih je javno i opće dobro koje mijenja živote i društvo.
- Svi bi trebali imati pravo i priliku pristupiti visokokvalitetnom obrazovanju odraslih.
- Svi mogu naučiti bez obzira na dob i okolnosti.
- Povlači za sobom sudjelovanje svih učenika/ca, posebice onih kojima su osnovne vještine slabije.
- Ključni zadatak obrazovanja odraslih je uključiti i učenike/ce koji su u nepovoljnom položaju, kako bi pobili Matejev učinak (odnosi se na činjenicu da niže obrazovane osobe imaju manje prilika sudjelovati u obrazovanju odraslih).
- Učenik/ca je u središtu po pitanju razvoja, metodologije, procesa i rezultata pruženih edukacija.
- Uvođenje neformalnih metoda i metodologija znači korištenje kreativnosti, postojećih znanja i vještina učenika/ca, što omogućava inspirativna iskustva učenja.
- Potrebni su stručni instruktori, učitelji i djelatnici koji mogu primijeniti dobre metode te tako postići visokokvalitetno pružanje usluge i uspješno učenje.
- Potrebno je prilagoditi razvoj kapaciteta i inovacije u organizacijama koje pružaju uslugu obrazovanja odraslih te predvidjeti promjene do kojih dolazi tijekom učenja, predavanja i promjene potreba učenika/ca, ali i promjene u društvenom i ekonomskom razvoju.
- Ključna je suradnja (regionalna, europska, globalna i institucionalna) zbog vidljivosti i vršnjačkog učenja te razmjena inovacija.

Istraživanja su pokazala da što manje ljudi može uspješno oblikovati svoje živote, što je vještina koja se gradi i nadograđuje tijekom cijelog života, veći je rizik od isključenosti. Iz tog razloga su učenje i obrazovanje odraslih od ključne važnosti.

U širem smislu, koristi od obrazovanja odraslih, uz samo stjecanje vještina i kvalifikacija, postižu se kroz dva mehanizma:

1. Osobne karakteristike i vještine;

Obrazovanje i učenje odraslih jača razvoj ključnih osobnih vještina, sposobnosti, metoda te učvršćuje vjeru u vlastite sposobnosti da se osoba može nositi s vlastitom nepovoljnom situacijom.

2. Društvena interakcija.

Obrazovanje odraslih omogućava pristup ostalim pojedincima i grupama sličnih i različitih socioekonomskih pozadina, potiče društvenu koheziju i pruža mogućnost društvenog sudjelovanja.

➢ ***NAUKOVANJE I ZAPOŠLJAVANJE***

Pozitivna poveznica između učenja i rada je očigledna: radnici, zaposlenici, poduzetnici i volonteri koji uče su inovativniji i produktivniji, što tvrtke čini konkurentnijima i uspješnijima. Digitalizacija, institucionalizacija, orijentiranost prema uslugama, fleksibilnost, svi ti veliki trendovi na tržištu rada imaju jednu zajedničku stvar – poboljšavaju i mijenjaju vještine koje se zahtijevaju od zaposlenika.

Razvoj nije novost. Novost je da se zahtjevi mijenjaju i povećavaju brže nego ikada prije.

Ti trendovi rastu, a zaposlenici bi se trebali prilagoditi neprestanim promjenama i stjecati nove vještine u korak s tim rastom. Profesionalne vještine treba redovito dopunjavati, a meta vještine poput socijalnih i komunikacijskih vještina postaju esencijalne. Stoga je logično da skoro sve studije o razvoju tržišta rada i budućnosti rada dolaze do jednakog zaključka – kako bismo savladali neprekidne promjene, jednostavno je neophodno kontinuirano usavršavanje i učenje na poslu, i to svima, a ne samo niskokvalificiranim zaposlenicima/ama. Jednako tako, obrazovanje odraslih nezaposlenima poboljšava prilagodljivost i smanjuje učinak niskog samopouzdanja, koje se povezuje s nezaposlenosti u trajanju od tri mjeseca i više.

Osobe bez adekvatnih vještina jako su osjetljive po pitanju promjena na tržištu rada. To poziva na konstantna ulaganja u obrazovanje i usavršavanje. Stoga, Europska udruga za obrazovanje odraslih (eng. *EAEA*) naglašava važnost unaprjeđivanja i obnovljenja vještina te ističe da je svaka vrsta učenja dobra za zapošljavanje.

➢ ***INFORMALNO OBRAZOVANJE U EUROPI[12]***

Informalno obrazovanje u Europi obuhvaća širok spektar aktivnosti učenja, koje nije strukturirano prema tradicionalnom modelu formalnog obrazovanja. Te aktivnosti mogu se odvijati u raznolikim okruženjima, poput, između ostalog, lokalnih zajednica, nevladinih organizacija, grupacija s posebnim interesima, kulturnih i rekreativnih aktivnosti. Slijedi nekoliko karakteristika i primjera informalnog obrazovanja u Europi.

1. Radionice i tečajevi

Mnoge zajednice u Europi nude radionice i tečajeve raznolikih tematika, poput, između ostalog, jezika, zanata, kuhanja, glazbe, plesa, umjetnosti, vrtlarstva. Te programe često organiziraju knjižnice, društveni centri, mjesne udruge i kulturne organizacije.

2. Klubovi i interesne skupine

Klubovi i posebne interesne skupine uobičajene su diljem Europe i pružaju prilike osobama da se sastaju i uče o njima određenim interesnim temama. To uključuje, između ostalog, književne klubove, planinarske grupe, lokalne povijesne klubove, astronomske grupe.

3. Volontiranje i rad u zajednici

Volontiranje i rad u zajednici pružaju prilike naučiti nove vještine i doprinijeti dobrobiti zajednice. Volonteri mogu sudjelovati, između ostalog, u projektima za očuvanje okoliša, humanitarne pomoći, pomaganja starijim osobama ili osobama s invaliditetom.

4. Kulturne aktivnosti i događaji

Europa je bogata kulturnim aktivnostima, poput festivala, izložbi, koncerata, kazališnih izvedbi i posjeta muzejima. Sudjelovanje u tim aktivnostima, ne samo da pruža priliku da cijenite lokalnu kulturu, već i da naučite o povijesti, umjetnosti i tradiciji.

[12] *European Association for the Education of Adults* (hrv. Europska udruga za obrazovanje odraslih), 2021.: *„Manifesto for Adult Learning in the 21st Century* (hrv. Manifest za obrazovanje odraslih u 21. stoljeću)": https://eaea.org/our-work/influencing-policy/manifesto-for-adult-learning-in-the-21st-century/

5. **Radionice informalnog učenja**

Mnoge odrasle osobe u Europi stječu vještine i znanja kroz radno iskustvo i usavršavanje na poslu. To podrazumijeva, između ostalog, nove tehnologije, poslovne postupke, komunikaciju i liderske vještine.

6. **Međugeneracijsko učenje**

Aktivnosti koje uključuju osobe različitih dobnih skupina, kao primjerice, programi mentorstva između mladih i starijih odraslih osoba, mogu pružiti vrijedne prilike za učenje i potaknuti prenošenje znanja i iskustava između različitih dobnih skupina,

Ukratko, informalno obrazovanje u Europi obuhvaća širok spektar aktivnosti učenja koje se odvijaju van formalnog okruženja obrazovanja. Te su aktivnosti ključne za promicanje cjeloživotnog obrazovanja, poticanje sudjelovanja zajednice i obogaćivanje kulturnog i društvenog života ljudi u Europi.

➢ ***OBRAZOVANJE ODRASLIH U EUROPI***

Obrazovanje odraslih u Europi integralni je dio obrazovnog sustava mnogih europskih zemalja. Usredotočeno je na pružanje mogućnosti učenja osobama iznad 18 godina, koje nisu završile formalno obrazovanje ili koje žele nastaviti učiti i stjecati nove vještine.

Neke od glavnih značajki obrazovanja odraslih u Europi su:

1. **programi formalnog obrazovanja;**
   Mnoge europske države nude programe obrazovanja odraslih unutar sustava formalnog obrazovanja. To mogu biti programi osnovnog obrazovanja, srednjeg obrazovanja ili tehničkog i strukovnog obrazovanja za odrasle koji žele poboljšati svoje vještine ili kvalifikacije.
2. **neformalno obrazovanje;**
   Uz samo formalno obrazovanje, postoje brojne mogućnosti neformalnog učenja za odrasle u Europi. To mogu biti, između ostalog, tečajevi jezika, radionice praktičnih vještina, programi digitalne pismenosti. Te inicijative često organiziraju obrazovne institucije, neprofitne organizacije te državne agencije.
3. **obrazovanje na daljinu i *online* obrazovanje;**
   S napretkom tehnologije, obrazovanje odraslih u Europi prilagodilo se metodama *online* rada i rada na daljinu. Mnoge institucije pružaju *online* tečajeve, koji omogućuju odraslima da uče vlastitim tempom i gdjegod se nalazili, a da imaju pristup Internetu.
4. **strukovno obrazovanje i usavršavanje;**
   Obrazovanje odraslih u Europi također se fokusira na pružanje određenih vještina i osposobljavanja za zapošljavanje. To može podrazumijevati programe stručnog osposobljavanja, tečajeve poboljšavanja vještina i prekvalifikacijske programe za odrasle koji žele promijeniti karijeru ili ponovno ući na tržište rada.
5. **mjere i financiranje;**
   Europske vlade često imaju posebne mjere i programe kojima promiču obrazovanje odraslih, kao i fondove putem kojih podržavaju te inicijative. To mogu biti potpore obrazovnim institucijama, stipendije za odrasle koji žele nastaviti svoje obrazovanje te fondovi za projekte razvoja vještina.

Uglavnom, obrazovanje odraslih u Europi je ključno za promicanje društvene inkluzije, jačanja zapošljivosti te ekonomskog razvoja, kao i promicanje cjeloživotnog obrazovanja. Ulažu se napori kako bi se osiguralo da sve osobe imaju mogućnost učenja, bez obzira na dob, razinu obrazovanja ili socioekonomsku situaciju.

➢ ***TEMELJNE KOMPETENCIJE***

Kada govorimo o stjecanju kompetencija, obrazovanje odraslih ima ključnu ulogu na raznim područjima. Te kompetencije mogu biti praktične vještine, kao i društveno-emocionalne i kognitivne vještine. Slijedi nekoliko načina na koje obrazovanje odraslih može olakšati stjecanje kompetencija.

1. **Osnovne vještine**

   Mnogi programi obrazovanja odraslih usredotočuju se na poboljšavanje osnovnih vještina, kao primjerice, pismenost, matematičke sposobnosti te savladavanje osnovnih komunikacijskih vještina. Navedene vještine su esencijalne za učinkovito funkcioniranje u društvu i na tržištu rada.

2. **Poslovne i strukovne vještine**

   Obrazovanje odraslih omogućava stjecanje specifičnih poslovnih vještina. To može biti osposobljavanje za informacijske tehnologije, tehničke i administrativne vještine, upravljačke i liderske vještine te osposobljavanje za određene sektore u raznim industrijama.

3. **Digitalne vještine**

   U sve više digitaliziranom svijetu, obrazovanje odraslih ima važnu ulogu u razvoju digitalnih vještina. To može uključivati učenje korištenja računala ili mobilnih uređaja, sigurno pretraživanje Interneta, korištenje softvera za produktivnost te razumijevanje osnovnih koncepata programiranja.

4. **Jezične i komunikacijske vještine**

   Programi obrazovanja odraslih, također, mogu pomoći u poboljšanju jezičnih i komunikacijskih vještina drugog ili materinskog jezika. To je osobito važno za

multikulturalna okruženja i za one koji žele poboljšati svoju zapošljivost na globaliziranom tržištu rada.

5. **Socijalne i emocionalne kompetencije**
   Obrazovanje odraslih ne služi samo za stjecanje praktičnih vještina, već i za razvijanje socijalnih i emocionalnih kompetencija. To uključuje: timski rad, rješavanje konflikata, empatiju, samosvijest te vladanje stresom.

6. **Životne vještine**
   Uz poslovne i socijalne vještine, obrazovanje odraslih može pomoći u stjecanju praktičnih životnih vještina, poput financijskih vještina, vještina donošenja odluka, vještina rješavanja problema, vještina planiranja i organizacijskih vještina.

Zaključno, obrazovanje odraslih omogućava okruženje u kojem pojedinci mogu steći širok spektar kompetencija koje su temeljne za njihov osobni, profesionalni i društveni razvoj. Te kompetencije ne samo da poboljšavaju zapošljivost, već i doprinose vlastitom obogaćivanju i kontinuiranom cjeloživotnom razvoju.

➢ ***NAČINI STJECANJA KOMPETENCIJA***

Informalno obrazovanje odnosi se na učenje koje se odvija van okruženja formalnog obrazovanja, kao što su škole i sveučilišta. Ova vrsta obrazovanja podrazumijeva svakidašnja iskustva, društvene interakcije, samoučenje te dodatne aktivnosti. Stjecanje vještina kroz informalno obrazovanje može biti jednako dragocjeno kao i formalno obrazovanje te isto tako, može pružiti razne dobrobiti. Slijedi nekoliko načina kako se mogu steći vještine kroz informalno obrazovanje.

1. **Iskustveno učenje**

   Praktično iskustvo i rješavanje problema u stvarnim situacijama može biti učinkovit način učenja. To može biti u obliku pripravništva, volonterskih projekata te sudjelovanje u aktivnostima zajednice.

2. **Mentorstvo**

Informalno obrazovanje često uključuje obučavanje i učenje od osoba s bogatim iskustvom u određenom polju. Mentorstvo pruža priliku dobivanja dragocjenog znanja, vještina i perspektive od nekoga tko je sve to već prošao.

3. **Samoučenje**

Aktivna potraga za znanjem kroz čitanje, *online* istraživanje, gledanje *tutoriala* te nezavisan rad, važne su komponente informalnog obrazovanja. Mnoge osobe stječu vještine same, kroz istraživanje i eksperimentiranje.

4. **Društveno i poslovno umrežavanje**

Sudjelovanje u online zajednicama ili društvenim događajima može pružiti prilike za učenje od drugih te za uspostavljanje značajnih veza. Interakcija s osobama koje imaju slične interese ili koji su stručni u određenom polju, može rezultirati obogaćivanjem i dijeljenjem znanja.

5. **Putovanja i kulturna iskustva**

Izlaganje različitim kulturama, bilo kroz putovanja, bilo kroz interakciju s ljudima iz različitih zajednica, može proširiti perspektivu i omogućiti dublje shvaćanje različitih stvarnosti i vještina.

6. **Razvoj mekih vještina**

Informalno obrazovanje često je usredotočeno na razvoj mekih vještina, kao što su učinkovita komunikacija, timski rad, rješavanje problema i prilagodljivost. Te vještine su ključne za svakodnevni život i u radnom okruženju.

Važno je naglasiti da informalno obrazovanje ne uključuje mogućnost formalnih kvalifikacija ili priznanja, ali pristup je fleksibilniji i skrojen je prema potrebama pojedinca. S obzirom na to da pruža širok spektar iskustava učenja i priprema pojedinca na sveobuhvatan način za život i poslovne izazove, kombinacija formalnog i informalnog obrazovanja može biti osobito moćna.

Nedostaje literature i izvora o obrazovanju odraslih i invaliditetu.

Postoje razne metode usavršavanja za odrasle osobe s invaliditetom koje žele steći nove vještine, poboljšati svoje obrazovanje ili se obučiti za zaposlenje. Slijedi nekoliko uobičajenih načina.

Posebni centri za obrazovanje i usavršavanja

Mnoge zajednice imaju posebne centre za obrazovanje i usavršavanje, koji nude programe skrojene prema potrebama osoba s invaliditetom. Ti centri pružaju, između ostalog, tečajeve osnovnog obrazovanja, obučavanje za rad, programe socijalnih vještina.

Programi obrazovanja na daljinu

Programi obrazovanja na daljinu mogu predstavljati fleksibilnu opciju za odrasle osobe s invaliditetom koje preferiraju učiti od kuće. Postoje brojne institucije i *online* platforme koje nude tečajeve o raznim područjima, od pismenosti do informacijske tehnologije.

Posebne usluge za obrazovanje

Posebne usluge za obrazovanje mogu uključivati tutorstvo, mentorstvo ili individualnu pomoć za odrasle osobe s invaliditetom koje trebaju dodatnu podršku tijekom učenja. Te usluge mogu pružati obrazovni ili rehabilitacijski stručnjaci, radni terapeuti ili socijalni radnici.

Programi strukovnog i tehničkog usavršavanja

Mnoge institucije nude programe strukovnog i tehničkog usavršavanja, skrojene prema potrebama osoba s invaliditetom. Ti programi mogu uključivati usavršavanje

određenih vještina vezanih uz određena područja poput, između ostalog, kompjuterskih vještina, poslovne administracije, korisničke podrške.

Neprofitne organizacije

Postoje brojne neprofitne organizacije posvećene tome da daju podršku osobama s invaliditetom tijekom obrazovanja i usavršavanja. Te organizacije mogu nuditi programe mentorstva, stipendije, obrazovno savjetovanje te resurse specifične za određeni invaliditet.

Programi poslovne inkluzije

Neke organizacije imaju programe poslovne inkluzije, koji kombiniraju iskustvo usavršavanja i rada za odrasle osobe s invaliditetom. Ti programi mogu pomoći sudionicima da steknu relevantne vještine za zapošljavanje te nude mogućnost za pripravništvo ili plaćeni posao.

***Online* izvori**

Postoje brojni *online* izvori stvoreni posebno za odrasle osobe s invaliditetom, a pružaju im informiranje, savjetovanje te alate koji im olakšavaju obrazovanje i usavršavanje. Ti izvori mogu biti web-stranice, videozapisi, *podcastovi* te materijali koji su dostupni za preuzimanje.

Bitno je pretražiti i istražiti dostupne izvore na svom području ili *online,* s ciljem pronalaska programa i usluga, koji najbolje odgovaraju obrazovnim potrebama i ciljevima pojedinca. Slijedi nekoliko organizacija koje mogu pomoći u pronalasku posla osobama s oštećenjem vida u Hrvatskoj, Španjolskoj i Sloveniji.

- **Hrvatska**

Hrvatski savez slijepih, HSS

To je državna krovna organizacija koja predstavlja slijepe osobe u Hrvatskoj, a okuplja 26 lokalnih udruga slijepih diljem teritorija Republike Hrvatske. HSS vas može usmjeriti na lokalnu udrugu slijepih. Kao nevladina organizacija implementira projekte koji često imaju za cilj poboljšati zapošljivost slijepih osoba.

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

- **Španjolska**

***Organización Nacional de Ciegos Españoles, ONCE* (hrv. Nacionalna organizacija slijepih Španjolaca)**

ONCE je jedna od vodećih organizacija u Španjolskoj koja pruža širok spektar usluga i programa za zapošljavanje osobama s oštećenjem vida, što uključuje programe usavršavanja, poslovnog usmjeravanja te zapošljavanja.

Fundación ONCE (hrv. Zaklada *ONCE*): Zaklada *ONCE* je partner *ONCE*-u, a također pruža usluge pri zapošljavanju i programe pronalaska posla za osobe s oštećenjem vida u Španjolskoj, što uključuje savjetovanje, obučavanje, te prilagodbu radnog mjesta.

Inserta empleo (hrv. Pronalazak posla) je ogranak Zaklade *ONCE* specijaliziran za pružanje usluge posredništva za zapošljavanje; zapošljavanja i razvijanje talentiranih osoba s invaliditetom te upravljanja zapošljavanjem, a sve to s ciljem postizanja integracije osoba s invaliditetom na tržište rada.

- **Slovenija**

Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije, ZDSSS **(hrv. Savez društava slijepih i slabovidnih Slovenije)**

To je udruga slijepih i slabovidnih osoba u Sloveniji, koja može pružiti usluge pri zapošljavanju i podršku osobama s oštećenjem vida, koje su u potrazi za poslom, strukovnim usavršavanjem te programima za zapošljavanje.

Center IRIS –Center za izobraževanje, rehabilitacijo, inkluzijo in svetovanje za slepe in slabovidne **(hrv. Centar IRIS – Centar za obrazovanje, rehabilitaciju, inkluziju i savjetovanje slijepih i slabovidnih osoba u Sloveniji)**

Ovaj centar u Sloveniji pruža usluge potpore i savjetovanja osobama s oštećenjem vida, što uključuje karijerno usmjeravanje, usavršavanje poslovnih vještina te programe za zapošljavanje.

To su neke od organizacija koje mogu pomoći osobama s oštećenjem vida u pronalasku posla u Hrvatskoj, Španjolskoj i Sloveniji. Važno je kontaktirati te organizacije za konkretne informacije o uslugama koje pružaju te na koji način pružaju podršku tijekom procesa traženja posla.

ČETVRTO POGLAVLJE: POBOLJŠAVANJE MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S OŠTEĆENJEM VIDA: TRADICIONALNA I MODERNA ZANIMANJA

Osobe s oštećenjem vida, kako slijepe, tako i slabovidne osobe, mogu raditi poslove u svim sektorima, kao primjerice, u marketingu, komunikaciji, ljudskim resursima, socijalnoj skrbi, turizmu, poslovnom upravljanju i administraciji, zdravstvu, pravu te agrikulturi. Naravno, postoje zanimanja, kao i konkretne funkcije u kojima je dobar vid preduvjet za kvalificiranje za taj određeni posao, poput zanimanja pilota, kirurga ili profesionalnog bejzbol igrača. Međutim, važno je ne podcjenjivati mogućnosti i prilike za zapošljavanje u sektorima poput, između ostaloga, prometa, medicine i sporta, imajući na umu da u svim sektorima postoje određene vrste posla koje osobe s oštećenjem vida mogu izvršavati, ako posjeduju razinu vještina, prilagodljivosti, učinkovitosti koja se zahtjeva te ako imaju razumnu prilagodbu i podršku.

Kako bismo razgovarali o stvarnoj inkluziji osoba s oštećenjem vida na tržište rada, ključno je shvatiti značenje pojma „razumna prilagodba". Naime, zahvaljujući prilagodbi, mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom značajno su se proširile.

- **„Razumna prilagodba" je svaka promjena poslovnog i radnog okruženja, koja je potrebna kako bi se osoba s invaliditetom prijavila na određeni oglas za posao, radila taj posao te napredovala na tom poslu ili kako bi se obučila za taj posao. Razumna prilagodba pravo je svakog zaposlenika s invaliditetom. Pravo na razumnu prilagodbu obuhvaća sve aktivnosti vezane uz rad, a koje su obuhvaćene zakonima EU-a, sve od postupka prijave za posao pa do prestanka radnog odnosa. Također obuhvaća radne uvjete i povlastice."**

Najvažnija vrsta razumne prilagodbe za zaposlenike s oštećenjem vida su tehnička rješenja, posebno ona u smislu asistivne tehnologije. Ipak, strogi opis posla i manjak

šire perspektive od strane poslodavca, često su ograničavajući. Unatoč tome, postoje mnogi nepoznati i neistraženi te stoga podcijenjeni načini korištenja IKT rješenja pomoću kojih bi se mogli prevladati izazovi s kojima se susreću kandidati s gubitkom vida, a vezani su uz izvršavanje posla. [13]

Popularni primjeri asistivne tehnologije su:

- postavke na tipkovnici (primjerice, uvećana tipkovnica ili tipkovnica s fizičkim slovima ili Brailleevim pismom);
- optički skeneri koji mogu pretvoriti printani dokument u dokument u elektroničkom obliku;
- vanjska povećala za kompjuterske ekrane;
- sustav za čitanje printanih materijala - televizije zatvorenog kruga (eng. *CCTV*);
- digitalni snimači, poput pretvarača govor u tekst ili softvera za transkripciju;
- softver koji čita informacije s kompjuterskog ekrana (kako ne bi smetali ostalim zaposlenicima, zaposlenik s invaliditetom mora imati slušalice na sebi);
- Brailleov zaslon ili terminal za slijepe osobe i osobe s oštećenjem voda, kako bi mogu komunicirati s kompjuterom;
- Brailleov štampač (poznat kao Brailleov printer) uređaj je koji utiskuje točkice na list papira, kako bi osoba koja koristi Brailleovo pismo mogla čitati prstima.

Uzimajući u obzir raznolikost sposobnosti, kvalifikacije, postotak gubitka vida, razinu na kojoj se osoba nosi s problemom gubitka vida i prilagodljivost pojedinca, ne postoji posebna vrsta kategorija zanimanja ili jedinstvena lista poslova koje slijepa osoba ili osoba s malim ostatkom vida može razmatrati, pa stoga i ne postoji jedinstven pristup za tražitelje posla s oštećenjem vida.[14]

---

[13] *Your Europe, "Reasonable Accommodation for Staff with Disabilities"* (hrv. Tvoja Europa, „Razumna prilagodba za djelatnike s invaliditetom"): https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_en.htm

[14] Preuzeto iz *EBU Guidelines on Reasonable Accommodation for visually impaired employees and applicants* (hrv. Priručnik Europske unije slijepih o razumnoj prilagodbi za zaposlenike s oštećenjem vida I za one koji se prijavljuju naposa): https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/EBU%20guidance%20on%20reasonable%20accommodation%20for%20visually%20impaired%20employees%20and%20applicants_Sept2023.pdf

„Ne postoje dvije slijepe osobe ili dvije osobe s malim ostatkom vida koje imaju identičnu razinu funkcionalnog vida ili jednak pristup izvršavanju radnih zadataka. Jedni koriste ostatak svog vida više od drugih, dok neki rade učinkovitije kada koriste ne-vizualne tehnike. Većina će se prilagođavati kako bi bili konkurentniji na poslu.“[15]

ZANIMANJA ZA OSOBE S OŠTEĆENJEM VIDA

- ***Hrvatska***

Osobe s oštećenjem vida suočavaju se s brojnim izazovima pri zapošljavanju; od nekonkurentnih zanimanja, za koje se slijepe osobe obrazuju, pa sve do predrasuda i stereotipa od strane radne okoline, poslodavaca i diskriminacije na poslu. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, osobe s oštećenjem vida rade kao telefonisti/ce u pozivnim centrima, maseri/ke i administrativni/e tajnici/e, a oni koji su stekli više obrazovanje često se zapošljavaju kao učitelji/ce, odvjetnici/e, fizioterapeuti/kinje i rade u posebnim ustanovama koje djeluju na polju obrazovanja, rehabilitacije ili neke druge službe za podršku slijepih osoba. Međutim, bitno je istaknuti pozitivan primjer iz Splitsko-dalmatinske županije gdje živi i radi prva turistička vodičica s oštećenjem vida. Unatoč tome, u Hrvatskoj postoji jedna jedina državna obrazovna ustanova za službeno obrazovanje slijepih osoba. Radi se o Centru za odgoj i obrazovanje Vinko Bek, koji se nalazi u glavnom gradu Zagrebu. Centar nudi programe osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja za mlade slijepe osobe te psihosocijalnu rehabilitaciju za odrasle slijepe osobe. Osnovnoškolsko obrazovanje traje jednako dugo kao obično osnovnoškolsko obrazovanje u Hrvatskoj, tj. 8 godina. Škola pruža smještaj i vodi brigu o učenicima koji dolaze iz drugih gradova. Što se tiče srednjoškolskog obrazovanja, trenutno su u Centru dostupna 3 programa:

1. poslovni/a tajnik/ca; (učenike/ce se obučava za izvršavanje svih administrativnih i tajničkih poslova u tvrtkama i državnim institucijama – komunikacija s klijentima, uporaba sredstava i pomagala uredskog

[15] Preuzeto iz *Association of Visually Impaired Women "You Can Do It"* (hrv. Udruga žena s oštećenjem vida, „Možeš ti to“): https://www.aviw-youcan.eu/en/?p=63

komuniciranja, posebno računala sa specifičnom opremom za slijepe i slabovidne)

2. telefonist/ice; (učenici/e stječu visokofunkcionalna znanja i vještine - znanja o prometu, položaju i ulozi telekomunikacija, upoznaju telekomunikacijske sustave i mreže, svladavaju vještine i tehnike telefoniranja i kompjutorsku daktilografiju te osnove rada u kontaktnim centrima.)
3. administrator/ica (se obrazuju za jednostavne uredske poslove).

- ***Španjolska***

U Španjolskoj je najpoznatije tradicionalno zanimanje ono *ONCE*-ova prodavača loto listića. Točnije, 1938. godine utemeljena je *ONCE*, Španjolska nacionalna organizacija slijepih Španjolaca, kako bi odgovorila na potrebe slijepih osoba te kako bi im pružila mogućnost dostojanstvenog posla kroz prodaju loto listića. Brojne slijepe osobe u Španjolskoj, koje su sada na važnim pozicijama, počele su prodavajući kupone.
Trenutačno oko 20 000 osoba s nekom vrstom invaliditeta su *ONCE*-ovi prodavači diljem Španjolske. Radi se o mreži prodaje koja zapošljava sve više i više žena.
Jedan od temeljnih ciljeva *ONCE*-a je postići inkluziju osoba koje su slijepe ili imaju gubitak vida na regularno tržište rada, što bi predstavljalo njihovu punu društvenu inkluziju. Kako bi postigli taj cilj, imaju Zavode za podršku pri zapošljavanju rasprostranjene u 22 centra diljem Španjolske, a zaduženi su za društvenu i profesionalnu integraciju svojih članova te da im pružaju potporu kako bi zadržali svoje poslove. U tu svrhu, pružaju personaliziranu i individualiziranu pažnju, na način da osobi pružaju profesionalne savjete koji im omogućavaju da, između ostaloga, utvrde karijerni put, postignu adekvatnu poslovnu obuku kroz profesionalno usavršavanje, kao i da upravljaju prijavama na odgovarajuće poslovne ponude te da im pomognu sa samozapošljavanje, kao što je već navedeno. Istovremeno, *ONCE* pruža savjete poslodavcima koji žele zaposliti slijepu osobu ili osobu s velikim gubitkom vida, a isto tako omogućuje prilagodbu koja je potrebna da bi izvršavali svoj posao u prikladnim uvjetima, besplatno i za tvrtku i za članove. Kao dodatnu sigurnost za zadržavanje posla, *ONCE* preko svojih stručnjaka za podršku pri zapošljavanju,

nudi svojih članovima aktivnosti koje imaju za cilj prevenciju isključivanja s tržišta rada.

S druge strane, vjera u talent i sposobnost osoba s invaliditetom, dovela je *ONCE* da ujedno promiče svoju grupu poduzeća koja proširuje mogućnosti zapošljavanja, ne samo za osobe s oštećenjem vida, već i s nekim drugim invaliditetima, pa je tako osnovala ILUNION, grupu društvenih poduzeća koja trenutačno ima 479 radnih centara i koja od 2014. godine dokazuje u raznim sektorima (zdravstvu, turizmu, savjetništvu itd.) da društvena i ekonomska profitabilnost jest moguća.

Nedavno se počela širiti međunarodno. *ONCE*, Zaklada *ONCE* te ILUNION na taj način oblikuju model društvene grupacije koja je jedinstvena u svijetu, a zalaže se za društvenu i poslovnu normalizaciju slijepih osoba i ostalih skupina s invaliditetom. Ističu se pod jedinstvenim pečatom *ONCE* društvene grupacije, koja unutar svoja tri ogranka zapošljava sveukupno 68 467 radnika, od čega je 38 780, odnosno 57%, osoba s invaliditetom.

Radna mjesta od najviše do najmanje popunjenosti su: telefonist/ica (38/32.76%), administrativni/e asistenti/ce (12/10.34%), djelatnici/e za informiranje i na recepciji (9/7.76%), komunalni/a radnik/ca (4/3.45%), socijalni/ radnik/ice (4/3.45%), ostali stručnjaci/kinje (4/3.45%), osnovnoškolsko obrazovanje (3/2.59%) te domari (3/2.59).

Model obrazovne intervencije, koji se provodi u Španjolskoj, prema slijepim studentima i onima s velikim oštećenjem vida je model koji omogućava njihovu potpunu akademsku i društvenu inkluziju. Temelji se na takozvanoj obrazovnoj inkluziji, pravilu koje je obuhvaćeno trenutnim školskim zakonodavstvom i trebaju ga se pridržavati sve obrazovne institucije (u Španjolskoj se obrazovanje prenosi na autonomne zajednice).

Iz tog razloga *ONCE* potpisuje sporazume o suradnji na temu obrazovanja sa svim obrazovnim institucijama autonomnih zajednica. Preko tih sporazuma studentima su dostupni svi resursi običnog sustava, a k tome, i posebni resursi *ONCE*-a preko *CRE*-a, *Centro de Recursos Educativos* (hrv. Centar za obrazovne resurse), koji se nalaze u Alicanteu, Barceloni, Madridu, Pontevedri i Sevilli, a pružaju izravnu skrb i dodatne usluge.

Trenutno više od 99% studenata s oštećenjem vida pohađa regularne škole u svojim gradovima, četvrtima, boravištima i prate službeni školski kurikulum.

Ti studenti dobivaju dodatnu pozornost ovisno o njihovim specifičnim potrebama vezanima uz oštećenje vida (između ostaloga učenje Brailleovog pisma, nove tehnologije, osobna samostalnost, orijentacija i mobilnost ili društvene kompetencije), a pružaju im ih profesionalni/e stručnjaci/kinje posebnog tima za obrazovnu skrb za osobe s oštećenjem vida.

Kako postići istinski inkluzivno obrazovanje?

Cilj je postići najveću moguću normalizaciju i inkluziju učenika/ca u obiteljskom, društvenom i obrazovnom okruženju. To se postiže kroz sljedeće aktivnosti:

dijagnostička procjena učenikovih sposobnosti i poteškoća;

prihvat i pratnja obitelji, ako je to potrebno;

stručno savjetovanje o potrebama djeteta i obitelji, ako iste postoje;

usmjeravanje na temu intervencije;

intervencija stručnih profesionalca koji formiraju poseban tim sastavljen od raznih stručnjaka (psihologa/inja, učitelja/ica, terapeuta/kinja, socijalnih radnika/ca, rehabilitacijskih tehničara/ki,…);

koordinacija s centrima, školama i zavodima koje je osoba pohađala u ranom djetinjstvu;

informiranje o postojećim resursima;

- Uz to, *ONCE* ima Sveučilišni programa za fizioterapiju za one koji žele pohađati taj studij, a posve je prilagođen njihovim potrebama i pruža stopostotnu mogućnost zapošljavanja i potonju zapošljivost.[16]

[16] *ONCE. "Educación inclusiva"* (hrv. već spomenuta organizacija *ONCE,* Inkluzivno obrazovanje): https://educacion.once.es/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english

- ***Slovenija***

U Sloveniji je najčešće tradicionalno zanimanje osoba s oštećenjem vida ono telefoniste/ice. U Sloveniji je integracija djece s oštećenjem vida u regularno osnovnoškolsko obrazovanje počela 1990-ih, a službeno 2000. godine. Više-manje sva djeca s oštećenjem vida, bez obzira na vrstu oštećenja koju imaju, upisivani su u osnovnu školu na Institut za mlade slijepe i slabovidne osobe u Ljubljani. Velika većina učenika/ca odlučila bi nastaviti svoje obrazovanje u *Center slepih, slabovidnih in starejših Škofja Loka* (hrv. Centru za slijepe, slabovidne i starije u Škofja Loki), gdje postoje programi usavršavanja za telefoniste/ice i radnike/ice u proizvodnji, kao i prvostupanjski studijski program za administrativnog/u djelatnika/cu. Stoga je velika većina slijepih i slabovidnih osoba bila obučena za zanimanje telefoniste/ice, ali s razvojem tehnologije i s rekonstrukcijom ekonomije 1990-ih, to zanimanje postalo je izuzetno suvišno, što dovodi do toga da su mogućnosti za zapošljavanje slijepih i slabovidnih osoba sve izazovnije. Prema nekim neslužbenim podacima, trenutačno je zaposleno oko 8% osoba s oštećenjem vida.

Nakon usvajanja Zakona o smjernicama za djecu s posebnim potrebama (originalni naziv zakona: *Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami*) 2000. godine, kojim se odlučilo o integraciji slijepe i slabovidne djece u regularno obrazovanja, gore navedene dvije obrazovne institucije za slijepe i slabovidne osobe u Sloveniji, spojile su se u jedan *Center IRIS –Center za izobraževanje, rehabilitacijo, inkluzijo in svetovanje za slepe in slabovidne* (hrv. Centar IRIS – Centar za obrazovanje, rehabilitaciju, inkluziju i savjetovanje slijepih i slabovidnih osoba u Sloveniji), koji obuhvaća predškolsko, osnovnoškolsko, srednjoškolsko obrazovanje te strukovno obrazovanje.

I u Sloveniji i u Hrvatskoj sve se više ističu novi didaktički pristupi u obrazovnim programima za učitelje u regularnom školstvu. Centar *IRIS* se u budućnosti planira proširiti te tako postati Integracijski centar za slijepe i slabovidne osobe, koji ima za cilj postati moderan centar koji zadovoljava potrebe slijepe i slabovidne djece s višestrukim invaliditetima. S druge strane, Centar Vinko Bek u Hrvatskoj, s dvije podružnice u Splitu i Osijeku, već ispunjava tu misiju. S obzirom na to da se većina djece s oštećenjem vida upisuje u regularno školstvo, Centar *IRIS* (Slovenija), kao i Centar Vinko Bek (Hrvatska) pružaju im podršku i dodatne obrazovne aktivnosti.

Centar *IRIS* u sve većoj mjeri uključuje, pored djece s oštećenjem vida, i djecu čiji primarni invaliditet nije oštećenje vida, već poremećaji intelektualnog razvoja.

Osim predškolskog i osnovnoškolskog obrazovanja, Centar *IRIS* nudi i programe srednjoškolskog obrazovanja i strukovne programe:

- gastronomija i turizam (srednjoškolsko strukovno obrazovanje);
- ekonomski/a tehničar/ka (srednjoškolsko strukovno obrazovanje);
- ekonomski/a tehničar/ka (strukovno-tehničko usavršavanje);
- administrator/ica (srednjoškolsko strukovno obrazovanje);
- administrativni/a asistent/ica (niži stupanj strukovnog obrazovanja);
- asistent/ica za biotehnologiju i njegu (strukovno-tehničko usavršavanje).

Iskustva pokazuju da većina učenika/ca uspješno završi svoje obrazovanje. Nakon srednjoškolskog obrazovanja, većina njih upiše programe višeg obrazovanja. Nažalost, često se suočavaju s izazovima u pronalasku posla nakon uspješnog završetka studija.

Prilagođena računalna tehnologija za slijepe i slabovidne osobe, koja se u svijetu počela uvoditi 1980-ih, a u Sloveniji ranih 1990-ih, olakšava osobama s oštećenjem vida pristup informacijama, proširila je mogućnosti studiranja te omogućila da se brojna prije nedostupna zanimanja neovisno provode. Zbog toga je još bitnije razvijati načine podizanja svijesti među poslodavcima da adekvatnom prilagodbom, slijepe i slabovidne osobe mogu biti jednake kao i osobe bez nekakvih ograničenja na radnom mjestu. Potrebno je poticati i ohrabrivati osobe s oštećenjem vida da kroz poslovne inkubatore razvijaju svoje poslovne ideje i krenu na svoje poduzetničko putovanje.

Trima spomenutim državama zajedničko je da takozvane posebne škole za slijepe i slabovidne osobe postepeno postaju resursni centri. Naime, resursni centri diljem Europe imaju za cilj podržati proces integracije osoba s oštećenjem vida u regularne obrazovne institucije. To se odražava u raznolikim obrazovnim putevima koje osobe s oštećenjem vida odabiru, a posljedično i širokim spektrom kako tradicionalnih, tako i modernih poslova koje izvršavaju osobe s oštećenjem vida.

Slijedi prikaz tradicionalnih i modernih zanimanja za osobe s oštećenjem vida koji ukazuje na najčešća zanimanja kojima se bave osobe s oštećenjem vida unutar država troje projektnih partnera. S obzirom na kompleksnost karakteristika koje utječu na izbor i radna mjesta svake pojedinačne osobe s oštećenjem vida, popis nije finalan.

K tome, postoje zanimanja koja se čine tradicionalna, ali su i dalje jako popularna, a samim time se smatraju modernima.

- ***ZANIMANJA KOJIMA SE OSOBE S OŠTEĆENJEM VIDA TRADICIONALNO BAVE:***

- ADMINISTRATOR/ICA
- PEKAR/ICA
- IZRAĐIVAČ/ICA KOŠARA
- IZRAĐIVAČ/ICA KISTOVA
- POSLOVNI/A TAJNIK/ICA
- IZRAĐIVAČ/ICA SVIJEĆA
- IZRAĐIVAČ/ICA TEPIHA
- KERAMIČAR/KA
- SKLADATELJ/ICA
- SLUŽBENIK/ICA KORISNIČKE PODRŠKE
- IZRAĐIVAČ/ICA NAMJEŠTAJA
- ODVJETNIK/ICA
- GLAZBENIK/ICA
- ŠTIMER/ICA KLAVIRA
- LONČAR/KA
- PROFESOR/ICA
- RECEPCIONIST/KINJA
- KIPAR/ICA
- TELEKOMUNIKACIJSKI/A OPERATER/KA
- DAKTILOGRAF/KINJA

➢ ***NOVE PERPEKTIVE ZANIMANJA ZA OSOBE S OŠTEĆENJEM VIDA:***

- SAVJETNIK/CA ZA PRISTUPAČNOST
- AUDIO DESKRIPTOR/ICA
- RAČUNALNI/A PROGRAMER/KA
- OPERATER/KA U POZIVNOM CENTRU
- *CONTENT WRITER* (PISAC/KINJA RAZNO RAZNIH SADRŽAJA)
- RAZVOJNI/A INŽINJER/KA
- EDUKACIJSKI REHABILITATOR/ICA
- PODUZETNIK/ICA
- STRUČNJAK/INJA ZA ODNOSE S JAVNOŠĆU
- NOVINAR/KA
- MASER/KA
- FILOLOG/INJA
- FIZIOTERAPEUT/KINJA
- PSIHOLOG/INJA
- SOFTVER INŽINJER/KA
- INŽINJER/KA ZVUKA
- STRUČNJAK/INJA ZA TELEMARKETING
- TURISTIČKI VODIČ/ICA
- PREVODITELJ/ICA
- *VOICE-OVER* (SINKRONIZACIJA) (RADIO/PODCAST)

ZAKLJUČAK

U ovom posljednjem odlomku projektni konzorcij želi sumirati najrelevantnije informacije – najvažnije ideje o kojima se govorilo u ovom priručniku.

Započeli bismo na način da se prisjetimo cilja koji nas je doveo do provedbe ovog projekta. Približiti tržište rada osobama s oštećenjem vida, poboljšanje njihovu zapošljivosti, pružanje znanja i resursa kako bi poboljšali svoje poslovne vještine, glavni su ciljevi ovog rada.

U tu svrhu smo sastavili tri poglavlja s jako praktičnim i korisnim sadržajem.

Priručnik započinje s dostupnim podacima o stopama nezaposlenosti (vidi Prvo poglavlje), koje ukazuju na to da smo daleko od ostvarivanja društva jednakih mogućnosti, individualiziranih pristupa i principa univerzalnog dizajna, što bi se trebalo odražavati na svim područjima naših života.

Međutim, u današnje vrijeme kada je korištenje tehnologije neophodno za sudjelovanje u političkim, kulturnim i ekonomskim procesima; u slučaju osoba s invaliditetom, konkretno osoba s oštećenjem vida, tehnologija, posebice asistivna tehnologija, neophodna je za ulazak na tržište rada.

Posljedično tome, pozitivni aspekti vezani su uz sudjelovanje osoba s oštećenjem vida u poduzetništvu, društvenom poduzetništvu te posebnim ustanovama za zapošljavanje, kao i naknade vezane uz invaliditet i zaposlenost (vidi Drugo poglavlje).

Daljnja usavršavanja, neformalne i informalne mogućnosti učenja koje se nude u Europi kroz različite državne i međunarodne inicijative, programe i projekte, predstavljaju dodatne načine podrške za jačanje njihovih vještina, koje ujedno podižu i njihovu zapošljivost (vidi Treće poglavlje).

Moderna IKT zanimanja, između ostalih, u kombinaciji s korištenjem asistivne tehnologije, predstavljaju vrijedne mogućnosti za zapošljavanje osoba s oštećenjem vida (vidi Četvrto poglavlje).

S našim zadnjim, ali ne manje važnim doprinosom zaključujemo ovaj Priručnik - kratkim popisom savjeta za osobe s oštećenjem vida u potrazi za poslom, koji su jednako primjenjivi i za osobe s nekim drugim vrstama invaliditeta.

3 KLJUČNA SAVJETA

1. Napišite dva popisa: popis stvari/vještina koje biste htjeli ili mislite da treba poboljšati.
   - Neka se svaka stavka s vašeg popisa odnosi na jedan dio/primjer iz vašeg radnog/životnog iskustva.
   - Prvi popis možete koristiti kako bi popisali svoje jače strane te ga koristiti za pisanje životopisa ili zamolbe za posao (vidi Drugo poglavlje).
   - Drugi popis neka sadržava vaše slabije strane, koje možete ojačati sudjelovanjem na tečajevima/projektima/radionicama (vidi Treće poglavlje).

2. Pretražite sve informacije o tvrtki i samom objektu; razmislite ili isplanirajte kako ćete stići do tamo ili pronaći sjedište.
   - Uvijek uskladite informacije koje pružate u svom životopisu/zamolbi za posao s vještinama/kvalitetama koje posjedujete i onima koje se zahtijevaju u konkretnom oglasu za posao.
   - Pretvaranje i igra uloga kandidata i poslodavca je jako zabavna i korisna, a to biste trebali isprobati s prijateljem/icom, vježbajući sve moguće scenarije te teška i neugodna pitanja.

3. Zapamtite da ste vi ti koji nude rješenje, stoga naučite o prednostima koje stječe poslodavac koji zaposli OSI, kao i o vašim pravima i povlasticama kao zaposlenik s invaliditetom.
   - Zadržite pozitivan stav i pristup, imajući na umu da ljudi obično nemaju loše namjere, već često ne znaju ili ne razumiju, stoga ste vi tu da im pomognete.

KORISNI IZVORI I POVEZNICE

- Web-stranica projekta

https://erasmus-assistivetechnology.udrugaslijepih.hr/

- *European Blind Union, EBU* (hrv. Europska unija slijepih): objave, izvori i smjernice

https://www.euroblind.org/publications-and resources/guidelines

- Hrvatski savez slijepih, HSS

https://savez-slijepih.hr/

- e-Građani

https://gov.hr/hr/poticaji-pri-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom/1390

- Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, ZOSI

https://www.zosi.hr/novosti/zosi_news/poslodavci_ostvarite_poticaje_zosia_za_zaposlene_osobe_s_invaliditetom-1891/

- Hrvatski zavod za zapošljavanje, HZZ

https://mjere.hzz.hr/katalog-mjera/mjere-aktivnog-zaposljavanja/

- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom

https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-

- *ONCE, Organización Nacional de Ciegos Españoles* (hrv. Nacionalna organizacija slijepih Španjolaca)

https://www.once.es/otras-webs/english

- *Fundación ONCE* (Zaklada *ONCE*)

https://www.fundaciononce.es/en

- *ONCE*. *Formación Inclusiva* (hrv. Inkluzivno obrazovanje)

https://educacion.once.es/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english

- *Inserta Empleo* (Ustanova za zapošljavanje osoba s invaliditetom)

https://www.insertaempleo.es/

- *Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije – ZDSSS* (hrv. Slovenski savez slijepih)

https://www.zveza-slepih.si/

- *Center IRIS –Center za izobraževanje, rehabilitacijo, inkluzijo in svetovanje za slepe in slabovidne* (hrv. Centar IRIS – Centar za obrazovanje, rehabilitaciju, inkluziju i savjetovanje slijepih i slabovidnih osoba u Sloveniji)

https://center-iris.si/o-nas/center-iris-en/

- *Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije Soča, URI Soča* (hrv. Sveučilišni institut za rehabilitaciju Republike Slovenije - Soča)

https://www.uri-soca.si/en/

- *Zavod Republike Slovenije za Zaposlovanje, ZRSZ* (hrv. Slovenski zavod za zapošljavanje)

https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/programi-za-zaposlovanje/zaposlovanje-invalidov/

- *Nacionalni center za rehabilitacijo slepih in slabovidnih, NC CRSS* (hrv. Nacionalni centar za rehabilitaciju slijepih i slabovidnih osoba u Sloveniji)

https://www.registerslepih.si/institut

KONTAKTI

Hrvatska:

Županijska udruga slijepih Split (ŽUSS)

E-mail: split@udrugaslijepih.hr

Web-stranica: https://www.udrugaslijepih.hr/

Facebook: https://www.facebook.com/udrugaslijepihsplit

Španjolska:

La Brújula. Formación Inclusiva (hrv. La Brújula. Inkluzivno obrazovanje)

Email: labrujula@formacioninclusiva.es

Instagram:

https://www.instagram.com/labrujulaformacioninclusiva?igsh=Nm83dDZ2NDBhcGJr&utm_source=qr

Facebook: https://www.facebook.com/profile.php?id=100066406463769

Slovenija:

Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Kranj, MDSS Kranj (hrv. Regionalna udruga slijepih i slabovidnih Kranj)

E-mail: pisarna@mdsskr-drustvo.si

Web-stranica: https://www.mdsskr-drustvo.si

Facebook: https://www.facebook.com/MDSSKranj/

NEKA BUDE KRATKO I JASNO
UVOD U ASISTIVNU TEHNOLOGIJU ZA OSOBE OŠTEĆENA VIDA
ONLINE PRIRUČNIK O ZAPOŠLJAVANJU OSOBA OŠTEĆENA VIDA

Co-funded by the European Union

Financirano sredstvima Europske unije. Međutim, izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Hrvatske nacionalne agencije za Erasmus+ (AMPEU) i ne mogu se smatrati odgovornima za njih.