

Društveno poduzetništvo s misijom pomoći gluhoslijepim i gluhim osobama

Filipović, Sara

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:211:852473>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported / Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerađivanja 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2023-02-09**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Organization and Informatics - Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
VARAŽDIN**

Sara Filipović

**DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO S
MISIJOM POMOĆI GLUHOSLIJEPIM I
GLUHIM OSOBAMA**

DIPLOMSKI RAD

Varaždin, 2019.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
V A R A Ž D I N

Sara Filipović

JMBAG: 0016111868

Studij: Ekonomika poduzetništva

DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO S MISIJOM POMOĆI
GLUHOSLIJEPIM I GLUHIM OSOBAMA

DIPLOMSKI RAD

Mentor/Mentorica:

Doc. dr. sc. Kristina Detelj

Varaždin, kolovoz 2019.

Sara Filipović

Izjava o izvornosti

Izjavljujem da je moj završni/diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istoga nisam koristio drugim izvorima osim onima koji su u njemu navedeni. Za izradu rada su korištene etički prikladne i prihvatljive metode i tehnike rada.

Autor/Autorica potvrdio/potvrdila prihvaćanjem odredbi u sustavu FOI-radovi

Sažetak

Svijet kakvog danas poznajemo pun je različitosti među ljudima, ali istovremeno nudi i mnoge mogućnosti. Unatoč tome, još uvijek se mogu pronaći ugrožene skupine ljudi koje su zbog svojih nedostataka ignorirane od strane poslodavaca, ali i državnih službi. Jedna od najugroženijih skupina ljudi su osobe s invaliditetom, a među njima i oni oštećena sluha i vida. Iako ih država nastoji zaštititi zakonima, i dalje smo na dnu ljestvice što se tiče njihovih prava i mogućnosti zaposlenja. Gluhe i gluhoslijepe osobe već pri samom upisu u srednju školu mogu odabrati samo određena zanimanja koja su već "predodređena" za njih, kao što su krojač, bravar, keramičar, ekonomist i slično. U Hrvatskoj se moraju boriti za sebe kako bi uspjeli steći fakultetsko obrazovanje, a pri traženju posla nailaze na mnogo osuda i stereotipa. Cilj ovoga rad je upoznati javnost s problemom gluhoslijepih i gluhih osoba, ali i njihovim mogućnostima te prilikama za njihovo zaposlenje. Ovim radom želi se prikazati stanje u Hrvatskoj te ono kroz što prolaze osobe oštećenog sluha (i vida) prilikom traženja posla. Koncept rada podijeljen je na dva dijela - teorijski i istraživački. Teorijski dio potkrijepljen je sekundarnim izvorima literature kao što su knjige, članci i internetske stranice. Ovaj dio odnosi se na upoznavanje javnosti s teorijskim aspektom gluhoslijepoće i gluhoće te načinima komunikacije s njima. Istraživački dio odnosi se na provedbu ankete i intervjua, ali i raznim člancima te internetskim stranicama kako bi se prikazalo stanje u Republici Hrvatskoj. Provedenim intervjuom i anketom pokazano je kako u Hrvatskoj postoji još jako puno prostora za napredak u tom polju, što je detaljnije objašnjeno u zadnje dijelu rada. Na kraju rada cijela tema je zaokružena zaključkom autorice u kojemu navodi prednosti i nedostatke sustava u zemlji, uspoređuje s drugim sustavima i navodi koje bi promjene bilo potrebno uvesti.

Ključne riječi: gluhe osobe, gluhoslijepe osobe, osobe s invaliditetom, zapošljavanje osoba s invaliditetom, zapošljavanje gluhoslijepih osoba, zapošljavanje gluhih osoba

Sadržaj

Sadržaj.....	iii
1. Uvod	1
1.1. Cilj i predmet istraživanja	1
1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja	1
1.3. Sadržaj i struktura rada.....	1
2. Oštećenje sluha i vida	3
2.1. Stupnjevi i vrste oštećenja sluha	3
2.1.1. Vrste oštećenja sluha	3
2.1.2. Stupnjevi oštećenja sluha	4
2.2. Komunikacija osoba s oštećenim sluhom	4
2.3. Oštećenja vida i načini komunikacije osoba oštećenoga vida	5
2.3.1. Vrste oštećenja vida	6
2.3.2. Načini komunikacije osoba oštećenoga vida.....	6
2.4. Gluhosljepoća	6
2.4.1. Načini komunikacije gluhoslijepih osoba	7
3. Društveno poduzetništvo u Republici Hrvatskoj.....	9
3.1. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom	9
3.2. Primjeri dobre prakse u Hrvatskoj.....	10
3.2.1. Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom.....	10
3.2.2. Silent Caffè.....	10
3.2.3. Socijalna zadruga Humana Nova Čakovec.....	11
4. Metodologija istraživanja	12
4.1. Ciljevi istraživanja.....	12
4.2. Uzorak ispitanika	12
4.3. Postupak provedbe istraživanja.....	13

5. Rezultati istraživanja i interpretacije	15
5.1. Obrada demografske strukture uzorka ispitanika.....	15
5.2. Obrada rezultata i interpretacija anketnog upitnika	16
5.2.1. Struktura gluhoslijepih, odnosno gluhih osoba na radnome mjestu.....	16
5.2.2. Korištenje i poznavanje znakovnog jezika	18
5.2.3. Stavovi ispitanika o gluhoslijepim, odnosno gluhim osobama i njihovom odnošenju prema njima	20
5.3. Obrada rezultata intervjua	24
5.4. Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir	24
5.5. Socijalna zadruga Humana Nova	25
5.5.1. Obrada rezultata ispitanika gluhoslijepa osobe	26
5.5.2. Obrada rezultata ispitanika gluhih osoba	26
5.5.3. Obrada rezultata ispitivanja Sanje Tarczay, predsjednice Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba	27
5.5.4. Obrada rezultata ispitivanja Ivana Božića, upravitelja socijalne zadruge Humana Nova Čakovec.....	28
6. Zaključak.....	30
7. Literatura.....	32
Popis grafikona, slika i tabela.....	35
Prilozi.....	36

1. Uvod

1.1. Cilj i predmet istraživanja

U Hrvatskoj postoje mnogi problemi vezani uz osobe s invaliditetom i njihovo zapošljavanje. Republika Hrvatska izdala je Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom kojim nastoji potaknuti poduzetnike za zapošljavanje ove skupine ljudi, ali mnogi poduzetnici radije plaćaju novčane naknade, nego ih zapošljavaju. To je veliki problem koji bi trebalo riješiti jer su oni radno sposobni i mogu na razne načine i na raznim pozicijama doprinijeti uspješnom poslovanju poduzeća. Cilj ovoga rada ukazati je na probleme s kojima se susreću gluhoslijepe i gluhe osobe u hrvatskom gospodarstvu.

Unatoč takvom stanju u državi, ipak postoji nada za poboljšanje jer postoji nekoliko poduzetnika koji su odlučili svoje poslovanje otvoriti osobama s invaliditetom, a isto tako i gluhoslijepim i gluhim osobama te im ponuditi zaposlenje i jednakost s ostalim zaposlenicima.

1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja

Ovaj rad podijeljen je na dva dijela: teorijski te praktični, odnosno istraživački dio rada. Za teorijski dio korišteni su sekundarni izvori podataka u svrhu lakšeg razumijevanja te upoznavanjem s osnovnim konceptima teme. Za istraživački dio rada korišteni su primarni i sekundarni izvori podataka. Od primarnih izvora korišteni su intervjui te anketni upitnik proveden na uzorku od 134 ispitanika. Isto kao i kod prvog dijela, za istraživački dio rada od sekundarnih podataka korišteni su razni stručni članci i knjige.

Prije nego što se u radu prikaže praktični, odnosno istraživački dio, potrebno je pojasniti osnovne pojmove i uvesti čitatelja u temu kako bi kasnije mogao sve razumjeti. U tu svrhu je ovdje korištena deduktivna metoda koja se zasniva na činjenicama. Osim ove metode, u radu je korištena još i deskriptivna metoda kojom je opisano stanje u Hrvatskoj vezano uz gluhoslijepe i gluhe osobe.

1.3. Sadržaj i struktura rada

Koncept ovoga rada podijeljen je na teorijski i istraživački dio, a uz uvod, zaključak i literaturu sastoji se od osam poglavlja. Na početku rada nalazi se poglavlje vezano uz oštećenja vida i sluha te gluhoslijepoću. Cilj ovoga poglavlja je ukratko upoznati i objasniti stupnjeve i vrste oštećenja vida i sluha. Isto tako, vezano je i uz načine na koje se može

komunicirati s osobama oštećenog vida i sluha. Zatim slijedi poglavlje vezano za društveno poduzetništvo u Republici Hrvatskoj unutar kojeg se nalazi Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom te primjeri dobre prakse u Hrvatskoj. Ovim poglavljem završava se teorijski dio i prelazi se na istraživački unutar kojega je prikazana metodologija istraživanja i samo istraživanje. Istraživanje je provedeno putem ankete i intervjua u razdoblju od travnja do lipnja 2019. godine.

2. Oštećenje sluha i vida

Sluh je jedno od pet ljudskih osjetila. Njime zamjećujemo zvuk i tumačimo njegovo značenje. Uho je organ koji prenosi zvuk, a sastoji se od pet glavnih dijelova: vanjsko, srednje, unutarnje uho, živčani putovi i središta u kori velikog mozga. Slušni sustav skuplja vibracije koje uzrokuju zvučni valovi, a putem živaca i živčanih putova u uhu vibracije iz okoline se pretvaraju u signale koji idu u mozak i na taj način primamo informacije putem zvuka. Kada slušni organ iz nekog razloga nije u mogućnosti primiti podražaje iz okoline, nastupa gluhoća. U tom slučaju je primarno osjetilo za primanje informacija iz okoline vid. [Bradarić-Jončić, S., 2016, str. 4-12]

Vid je također jedan od pet ljudskih osjetila kojemu je organ oko. Pomoću njega primjećujemo i razaznajemo boje, svjetlo, udaljenosti i oblike. Kada dođe do oštećenja unutar organa za vid, nastupa sljepoća. U tom slučaju primarno osjetilo za primanje informacija iz okoline jest sluh. [Benjak, T. i sur., 2013, str. 176]

2.1. Stupnjevi i vrste oštećenja sluha

Oštećenje sluha je veliki javnozdravstveni problem, a predstavlja najčešći senzorni poremećaj. Ono nepovoljno djeluje na razvoj govora i spoznajnih procesa, a može se pojaviti u bilo kojoj dobi života – od samoga rođenja do duboke starosti. Prevalencija raste s povećanjem dobi pa je pretpostavka da oko 50% osoba starijih od 80 godina ima problema sa sluhom. [Barišić, I. i sur., 2004., str. 123]

2.1.1. Vrste oštećenja sluha

Prema Bradarić-Jončić [2016, str. 13], kriteriji za klasifikaciju oštećenja sluha mogu biti različiti:

1. stupanj oštećenja sluha – određuje se na temelju prosječnog gubitka sluha, a dijeli se na gluhoću i naglušost. Gluhoća može biti praktična (sa sačuvanim ostacima sluha koji nisu dovoljni da bi se komunikacija učinkovito obavljala putem slušanja) i totalna (sluh je potpuno uništen)
2. vrijeme nastanka oštećenja sluha – može biti prenatalno (prije rođenja), perinatalno (tokom rođenja) i postnatalno oštećenje sluha (nakon rođenja)
3. klasifikacija prema etiologiji – može biti endogene (genetsko) i egzogene (uslijed djelovanja različitih čimbenika, ovisno o vremenu nastanka) etiologije

4. klasifikacija prema lokaciji oštećenja – postoje tri vrste oštećenja: konduktivna ili provodna oštećenja (pojavljuje se kada nešto priječi put zvuku, a do toga može doći nakupljanjem ušne masti, kada strani predmeti dospiju u uho, upalom srednjeg uha, udarcem u glavu te neprirodnim rastom kostiju u uhu), perceptivna oštećenja (nastaje oštećenjem tvorbi unutarnjeg uha, a najčešći uzrok je starenje te pretjerano izlaganje buci) te miješana oštećenja (kombinacija prethodnih dvaju oštećenja)
5. klasifikacija prema vrsti audiogramске krivulje (redukcije sluha) – mogu biti linearno i selektivno kontinuirane te selektivno diskontinuirane.
6. klasifikacija prema mogućnostima izgradnje govora – odnosi se na djecu s predgovornim oštećenjima sluha koja nemaju ugrađenu pužnicu

2.1.2. Stupnjevi oštećenja sluha

Postoji više podjela stupnjeva oštećenja sluha. Prema Radovančić [1995, str. 37], oštećenje sluha se dijeli na pet stupnjeva. Stupnjevi oštećenja sluha mjere se prema decibelima (dB – glasnoća zvuka):

1. blaga naglušost – oštećenje sluha od 21 do 40 dB
2. umjerena naglušost – oštećenje sluha od 41 do 60 dB
3. teška naglušost – oštećenje sluha od 61 do 90 dB
4. praktična gluhoća – oštećenje sluha od 91 dB
5. klinička (totalna) gluhoća – ne može se zabilježiti nikakva reakcija na zvuk

2.2. Komunikacija osoba s oštećenim sluhom

Prema Tarczay, S. (ur.) [2006a, str. 26] znakovni jezik je vrsta komunikacijskog sustava kojim dvije ili više osoba uspostavljaju komunikaciju i razmjenjuju informacije. Razlikuje se od zemlje do zemlje, stoga razlikujemo američki znakovni jezik (ASL), francuski znakovni jezik (LSF), hrvatski znakovni jezik (HZJ) i mnoge druge. Iako je još 2001. godine u Europi priznat od strane Parlamenta Europske Unije, mnogo zemalja ovu vrstu komunikacije još uvijek nije u potpunosti prihvatila. [Ristić i sur., 2015., str.8]

Unatoč tome što je Europa priznala znakovni jezik još 2001. godine, u Hrvatskoj je priznat tek 10. srpnja 2015. godine usvajanjem Zakona o hrvatskom znakovnom jeziku i ostalim sustavima komunikacije gluhih i gluhoslijepih osoba u Republici Hrvatskoj od strane Hrvatskog sabora. Prema Zakonu [2015., Članak 5], Hrvatski znakovni jezik je izvorni jezik zajednice gluhih i gluhoslijepih osoba u RH. Samostalni je jezični sustav koji ima vlastita gramatička pravila koja se kose s pravilima standardnog hrvatskog jezika te je potpuno

neovisan o jeziku čujućih osoba. Znakovi nastaju istodobnim emitiranjem lingvističkih informacija koji dolaze iz više izvora – djelovanjem ruku, lica, šaka, glave i trupa. Za gluhoslijepe osobe postoji prilagođeni znakovni jezik. Ovisno o trenutku kada su razini oštećenja vida i vremenu gubitka vida, gluhoslijepe osobe sporazumijevaju se vođenim, odnosno taktilnim hrvatskim znakovnim jezikom. [Udruga gluhih i nagluhih Međimurske županije Čakovec, 2015, str. 29]

Prema EU procjenama, oko 0,1% populacije u Hrvatskoj se koristi znakovnim jezikom. Gledajući u brojkama, to je oko 4.500 osoba – nisu ubrojena djeca gluhih roditelja, oni koji ga koriste iz profesionalnih razloga (posao prevoditelja, tumač znakovnog jezika...) te oni iz bliže okoline gluhih. Budući da u Hrvatskoj ne postoji studij na kojem je moguće opredijeliti se za prevođenje gluhoslijepim i gluhim osobama, registrirana je ustanova za obrazovanje odraslih koja u svojem programu ima program osposobljavanja za stručnog komunikacijskog posrednika u trajanju od jedne godine. U svakodnevnim životnim prilikama gluhe se osobe same snalaze, no ipak im je nužna pomoć nekoga tko će im pomoći pri komunikaciji s čujućim osobama. Iz tog razloga stručni komunikacijski suradnik treba dobro poznavati prevođenje na znakovni jezik i sa znakovnog jezika, održavati povjerljivost i profesionalnost te kompletno prenositi sve informacije. Tumač znakovnog jezika je osoba koja prati gluhu osobu, interpretira njene misli, ali i informira javnost o gluhim osobama i njihovim potrebama. [Ristić, M. i sur., 2015, str. 8-10] i [Feletar Tanacković, S. i sur., 2014, str. 182]

2.3. Oštećenja vida i načini komunikacije osoba oštećenoga vida

Postoji više podjela oštećenja vida, no za potrebe ovoga rada će biti prikazana klasifikacija oštećenja vida prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti te prema Zakonu o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom.

Osobe s oštećenjima vida, za razliku od gluhih osoba, mogu komunicirati govorom i osluškivati zvukove oko sebe. Unatoč tome, i njima se teško snalaziti u okolini, komunikaciji s ljudima te primanju informacija iz raznih medija. U nastavku će biti objašnjeni načini komunikacije osoba oštećenog vida.

2.3.1. Vrste oštećenja vida

Prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti i srodnih zdravstvenih problema [2010, str. 390] postoje četiri vrste oštećenja vidne funkcije: blago oštećenje vida ili uredan vid, umjereno oštećenje vida, teško oštećenje vida i sljepoća. Sljepoća se dijeli na četiri stupnja, ovisno o jačini oštećenja.

Prema Zakonu o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom [2001, Članak 4], oštećenja vida karakteriziraju se kao sljepoća i slabovidnost. Sljepoća se karakterizira od potpunog gubitka vida sve do koncentričnog suženja vidnog polja (tunelski vid), dok je slabovidnost karakterizirana gubljenjem vidne oštine, percepcije kretanja, osjećajem dubine prostora, razlikovanjem kontrasta i slično.

2.3.2. Načini komunikacije osoba oštećenoga vida

Glavno pomagalo koje osobe oštećenog vida koriste za snalaženje, odnosno kretanje u prostoru je bijeli štap koji je kroz godine postao njihov znak prepoznatljivosti. To je sredstvo koje je osmišljeno u svrhu olakšavanja mobilnosti osoba oštećenoga vida. Osim bijelim štapom, olakšava im se kretanje i obučavanjem pasa koji će im biti vodiči, videćim vodičima te elektroničkim pomagalima. [Runjić, T. i sur., 2009, str. 1]

Osim pomagala za olakšanu mobilnost slabovidnih i slijepih osoba, za njih je još 1825. godine osmišljeno i posebno pismo – Brailleovo pismo (dalje u tekstu: Brajica), koje se čita prstima. Osmišljeno je na vrlo logičan i na način da je po mjeri veličine jagodice. Za potrebe hrvatskog jezika je Brajica prilagođena na način da su iskorišteni slobodni znakovi za neka naša specifična slova (č, ć, đ, š, ž). Isto kao i znakovni jezik, niti Brajica nije univerzalno pismo, nego ga svaka država prilagođava svom govoru i pisanju. [Fajdetić, A., 2011, str. 93-95] i [Stančić, V., 1991, str. 174]

2.4. Gluhosljepoća

Osobe koje istodobno imaju oštećenje vida i sluha nazivamo gluhoslijepim osobama. Većinom te osobe imaju neke određene ostatke vida ili sluha, ali postoje i one koje su u potpunosti gluhe i slijepe. Kada osoba postaje gluhoslijepa? Prema Stančić, V. [1991, str. 104], gluhoslijepim osobama možemo smatrati one osobe kod kojih ta oštećenja predstavljaju problem pri socijalnoj integraciji te komunikaciji s okolinom. Prethodno je već navedeno da je moguće da gluhoća i sljepoća nastupe kod starijih ljudi, stoga je gluhosljepoća izraženija kod starije populacije, nego kod mlađe. Razlog tome je što one osobe koje su prethodno bile ili

gluhe ili slijepe dok dođu u određenu starosnu dob počinju gubiti i to drugo osjetilo i na taj način nastupi gluhoosljepoća. Naravno, to nije pravilo, ali je zabilježeno dosta takvih slučajeva.

Gluhoosljepim osobama nije dovoljan samo tumač znakovnog jezika, budući da one niti ne vide, niti ne čuju. Za njih postoji intervenor (službeni naziv za prevoditelja i pratitelja gluhoosljepoj osobi) koji gluhoosljepoj osobi pruža podršku u kretanju, informacije o okolini, objašnjava joj što se događa i nalazi oko nje te joj je kanal za prijenos informacija u komunikacijskom procesu. [Ristić, M. i sur., 2015, str. 8-10] i [Feletar Tanacković, S. i sur., 2014, str. 182]

2.4.1. Načini komunikacije gluhoosljepih osoba

Iako se možda čini nemoguće, postoje mnogi načini komunikacije s gluhoosljepim osobama kao što su:

- Taktilni hrvatski znakovni jezik – sustav taktilnih znakova gdje gluhoosljepice osobe dodirom primaju informacije iz okoline. Izvodi se na način da gluhoosljepica osoba stavi ruke na ruke sugovornika koji joj daje informacije znakovnim jezikom te na taj način gluhoosljepice osobe mogu dodirom osjećati pokrete ruku i oblike znakova [HSGSO Dodir, bez dat. a]
- Locirani hrvatski znakovni jezik – koristi se kada gluhoosljepica osoba ima tzv. tunelski vid, odnosno oštećenje perifernog vidnog polja. Sugovornik gluhoosljepice osobe komunicira znakovnim jezikom unutar odgovarajućeg vidnog polja gluhoosljepice osobe [HSGSO Dodir, bez dat. b]
- Vođeni hrvatski znakovni jezik - provodi se na način da gluhoosljepica osoba drži za zapešće čujuću osobu dok joj ista prenosi informacije iz okoline znakovnim jezikom [HSGSO Dodir, bez dat. c]
- Dvoručna abeceda – određenim položajima prstiju koristeći obje ruke oponaša velika tiskana slova hrvatske abecede. Gluhoosljepim osobama se prenose informacije dvoručnom abecedom na način da opipava ruke sugovornika i na taj način čita slova abecede [HSGSO Dodir, bez dat. d] i [Tarczay, S. (ur.), 2006a, str. 41]
- Jednoručna abeceda – hrvatska jednoručna abeceda jako je slična američkoj koja se koristi kao zajedničko sredstvo komunikacije na međunarodnim okupljanjima gluhih i gluhoosljepih osoba. Gluhoosljepice osobe primaju informacije putem nje na isti način kao i dvoručnu abecedu [Tarczay, S. (ur.), 2006b, str. 32]

- Pisanje na dlanu – koristi se na način da se na sredinu otvorenog dlana gluhoslijepe osobe vrškom prsta upisuju velika tiskana slova, ali jedno na drugo, a ne u nizu [HSGSO Dodir, bez dat. e]
- Lormova abeceda – u ovom načinu komunikacije svako slovo ima svoje mjesto na dlanu. Koristi se na način da se laganim dodirima po dlanu gluhoslijepe osobe na taj način „ispisuju“ slova [HSGSO Dodir, bez dat. f]
- Brajica – o ovom načinu pisanja već je pisano u poglavlju „*Načini komunikacije osoba oštećenoga vida*“. Na isti način koriste ju i gluhoslijepe osobe

3. Društveno poduzetništvo u Republici Hrvatskoj

Postoje razne predrasude o zanimanjima koja gluhe osobe mogu obavljati. Primjerice, tradicionalnim zanimanjima za gluhe osobe smatraju se zanimanja kao što su grafičari, krojači, kuhari, bravari, obučari i slična. Razlog tome je što takva zanimanja ne zahtijevaju inventivnost, nego spretnost i preciznost. Nažalost, kod nas su te predrasude jako istaknute. [Tarczay, S. (ur.), 2007, str. 238]

Stanje u Hrvatskoj što se tiče zapošljavanja gluhoslijepih i gluhih osoba nije nimalo bajno. Iako je posljednjih nekoliko godina zabilježen porast njihova zaposlenja, i dalje nije niti blizu zadovoljavajućeg. Unatoč takvome stanju, postoji nada da će se u Hrvatskoj ono znatno poboljšati zahvaljujući određenim poduzećima te upornosti raznih saveza i udruga te samih osoba oštećena sluha.

U ovome poglavlju će ukratko biti prikazan Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom te će biti navedeni primjeri dobre prakse zapošljavanja gluhoslijepih i gluhih osoba u Hrvatskoj.

3.1. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Prema Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom [2018, Članak 3], svi poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 zaposlenika obveznici su kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom (dalje u tekstu: OSI). Kvota se određuje u visini od 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih, a postoje i moguće zamjenske kvote. U kvotu se ubrajaju isključivo zaposlenici koji rade minimalno 20 sati u tjednu i koji su upisani u očevidnik zaposlenih OSI na Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje. [Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018, Članak 5-7]

Obveznici koji ne ispune kvotu dužni su prilikom obračuna plaća obračunati i uplatiti novčanu naknadu u iznosu od 30% minimalne plaće za svaki mjesec za koji ne ispune kvotu. Novčana naknada plaća se za svaku OSI koju je bio dužan zaposliti kako bi ispunio kvotu. Suprotno tome, oni poslodavci koji zapošljavaju manje od 20 zaposlenika, uključujući i OSI, imaju pravo na novčanu nagradu u iznosu od 30% minimalne plaće za svaki mjesec i svaku OSI koja predstavlja višak u odnosu na propisanu kvotu. Poslodavci koji zapošljavaju manje od 20 radnika imaju pravo na novčanu nagradu za razdoblje od najduže 12 mjeseci

kontinuirano. [Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018, Članak 14-16]

U Hrvatskoj tek svaki sedmi poslodavac ispunjava zadanu kvotu zapošljavanja OSI, što su vrlo poražavajući rezultati jer, gledajući u brojkama, samo 3.658 OSI je zaposleno od strane 1.270 poslodavaca. Kada se ti podaci usporede s brojem upisanih OSI u Očevidnik, tek svaka dvadeset i druga OSI je zaposlena. Iako su ovi podaci vrlo poražavajući, sadašnje stanje je znatno bolje nego prije nekoliko godina. [Galić, G., 2019]

3.2. Primjeri dobre prakse u Hrvatskoj

Da ipak nije sve tako sivo pokazuju neka poduzeća u Hrvatskoj koja zapošljavaju gluhoslijepe i gluhe osobe. U nastavku slijede opisi istih poduzeća i njihovih djelatnosti.

3.2.1. Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom

Ovo poduzeće osnovano je još davne 1949. godine pod nazivom Poduzeće za zapošljavanje invalida DES Split. DES predstavlja akronim za „defektni sluhom“ što govori da im je primarni cilj zapošljavanje osoba oštećenoga sluha. Na samom početku poslovanja brojalo je 20 zaposlenika i to većinom one oštećenoga sluha. Kroz godine je raslo i povećavalo broj zaposlenika.

Prije 16 godina promijenilo je naziv u ustanovu s punim nazivom Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, a osnivači su joj Grad Split i Splitsko-dalmatinska županija. Danas Ustanova broji preko 200 zaposlenih, od kojih je 117 osoba s invaliditetom. [Klanjčić, K., 2018.]

3.2.2. Silent Caffè

Želeći pokazati da osobe oštećenoga sluha mogu raditi i s ljudima te im olakšati pristup tržištu rada, Savez gluhih i nagluhih Grada Zagreba 2017. godine pokrenuo je projekt otvaranja caffè bar-a u kojem će, osim čujućih, raditi i osobe oštećenoga sluha. Caffè bar se nalazi u Zagrebu i to je trenutno prvi i jedini takav kafić u Hrvatskoj. Zapošljava dvije čujuće i dvije gluhe osobe koje obavljaju posao konobara, a kako bi im se olakšalo obavljanje posla, na svakom stolu nalaze se tableti putem kojih posjetitelji kafića mogu naručiti piće. [M. R., 2017.]

Kafić je uređen na način da se na zidovima nalaze veliki televizijski ekrani na kojima razne osobe pričaju znakovnim jezikom. Njihov govor prate i *titlovi* za one koji ne znaju govoriti

znakovnim jezikom. Zaposleni gluhi konobari jako su zadovoljni poslom i ispunjava ih, sretni su što i oni sada mogu obavljati posao koji im prije nije bio omogućen jer je potrebno komunicirati s ljudima. [Pavić, S., 2018]

3.2.3. Socijalna zadruga Humana Nova Čakovec

Humana Nova osnovana je 2011. godine u sklopu projekta ESCO (Edukacija za socijalno zadrugarstvo) – nove mogućnosti za osobe za invaliditetom. Glavni cilj tog projekta bio je povećati mogućnosti zaposlenja osoba s invaliditetom u Međimurskoj županiji te podići razinu svijesti o mogućnostima njihovog zaposlenja na lokalnoj i nacionalnoj razini. Po završetku projekta, Humana Nova krenula je sa svojim radom, a danas zapošljava 50 osoba, od čega je 26 osoba s invaliditetom, jedanaest osoba starijih od 50 godina, jednu mladu dizajnericu tekstila kojoj je to prvo zaposlenje, deset osoba mlađih od 30 godina, četiri dugotrajno nezaposlene mlade majke, dva branitelja te upravitelja. [Humana Nova, bez dat. a]

Kasnije u tekstu biti će detaljnije opisana ova socijalna zadruga i prikazan provedeni intervju s upraviteljem.

4. Metodologija istraživanja

Istraživanje je provedeno u dva dijela: prvi dio istraživanja je anketa koja je bila upućena zaposlenim ljudima koji su u radnom okruženju s gluhoslijepim i gluhim osobama, dok drugi dio istraživanja čine intervjui s predsjednicom Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba, s gluhoslijepim i gluhim osobama te upraviteljem poduzeća koje zapošljava osobe s invaliditetom, među njima i gluhe. Sva anketna pitanja i pitanja za intervju prikazana su u poglavlju „Prilozi“.

4.1. Ciljevi istraživanja

Unatoč tome što je znakovni jezik u Hrvatskoj priznat 2015. godine i što zakon štiti osobe s invaliditetom, stanje u našoj državi i dalje je poražavajuće što se tiče gluhoslijepih i gluhih osoba, ali i ostalih osoba s invaliditetom. Stanovništvo, iako je čulo za gluhe osobe (rijetko i za gluhoslijepe), ne zna ništa o problemima s kojima se oni susreću, o njihovoj kulturi, načinu života i slično. Stoga je cilj ovog istraživanja bio upoznati se s položajem gluhoslijepih i gluhih osoba na njihovom radnom mjestu te s problemima kroz koje prolaze prilikom traženja posla. Isto tako, cilj je bio i otkriti kroz koje probleme s njima prolazi sam Savez i na koje načine im nastoji pomoći te kako ih njihovo radno okruženje doživljava. Velika želja je približiti „čujući svijet“ osobama oštećenog sluha (i vida) i upoznati ih s problemima kroz koje oni prolaze prilikom zaposlenja s nadom da će se to stanje, kada ljudi postanu svjesni tog problema, promijeniti na bolje.

4.2. Uzorak ispitanika

Provedbom ankete među osobama koje se nalaze u radnom okruženju gluhoslijepih i gluhih osoba, ispitane su 134 zaposlene osobe. Uzorak je odabran na način da je autorica istražila koja poduzeća u Hrvatskoj zapošljavaju gluhoslijepe i gluhe osobe, ali i kontaktiranjem sa samim Savezom u vezi poduzeća koja ih zapošljavaju. Autorica je poduzećima uputila e-mail s molbom ako mogu provesti anketu među svojim zaposlenicima koji su u radnom okruženju s gluhoslijepim i gluhim osobama. Zahvaljujući Savezu, ali i poznanstvima s nekim poduzećima, određena poduzeća u Varaždinskoj, Međimurskoj i Vukovarsko-srijemskoj županiji te Gradu Zagrebu prihvatila su zahtjev i uputila anketu svojim zaposlenicima. Unutar grada Varaždina postoji između šest i deset poduzeća koji zapošljavaju gluhoslijepe i gluhe osobe gdje je prosječno zaposleno od jedne do tri takve osobe, ali autorica je odabrala poduzeća iz različitih županija iz razloga što unutar svake postoje različitosti među ljudima,

vjerovanjima, običajima i slično. U anketu je uključeno bilo pet poduzeća unutar kojih je zaposlena 41 gluha i 6 gluhoslijepih osoba.

Prethodno je navedeno kako su provedene dvije vrste ispitivanja – putem ankete i putem intervjua. Shodno tome, uzorak ispitanika čine i intervjuirane osobe. Istraživanje putem intervjua provedeno je s jednom gluhoslijepom i dvije gluhe osobe, s predsjednicom Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba te s upraviteljem poduzeća koje zapošljava osobe s invaliditetom, među njima i gluhe osobe. Budući da je autorica rada volonter u udruzi gluhoslijepih osoba te ih i sama poznaje, sama je odabrala uzorak ispitanika za intervju.

4.3. Postupak provedbe istraživanja

Kao što je već prethodno navedeno, istraživanje je provedeno u dva oblika: putem ankete i putem intervjua. Anketa je provedena u razdoblju od 06. svibnja 2019. do 10. lipnja 2019. godine na način da je autorica rada uputila molbe putem e-maila poduzećima u kojima su zaposlene gluhoslijepice i gluhe osobe. Molba za provođenje ankete unutar poduzeća sastojala se od nekoliko dijelova. Prvi, uvodni dio, sadržavao je podatke o studentici, fakultetu na kojemu studira i razlogu provođenja takvog načina i vrste ankete. U idućem dijelu ukratko je opisana priroda diplomskog rada i što se želi postići navedenom anketom, dok se u posljednjem dijelu nalazi zamolba za ispunjavanjem anketnog upitnika Uz tekst je poslan i prilog s anketnim pitanjima.

Anketa je provedena na uzorku od 134 zaposlenika unutar četiri poduzeća u Republici Hrvatskoj, a sadržavala je šesnaest pitanja otvorenog i zatvorenog tipa. Prvi dio ankete odnosio se na demografske podatke o ispitaniku, kao što su dob, spol i stupanj obrazovanja. Ta pitanja su postavljena iz razloga što je autorica željela povezati rezultate ankete s gospodarskim stanjem u zemlji te strukturom stanovništva i zaposlenih. Postoje velike razlike u mišljenjima i stavovima različitih dobnih skupina, stoga su demografska pitanja itekako važna kod ovakve vrste ankete. Drugi dio ankete odnosio se na strukturu gluhoslijepih, odnosno gluhih osoba u radnom okruženju gdje su ispitanicima postavljena pitanja vezana uz broj gluhoslijepih i gluhih osoba na njihovom radnom mjestu. Treći dio ankete odnosio se na poznavanje znakovnog jezika i mogućnostima učenju istoga na radnome mjestu, dok se četvrti dio odnosio na mišljenja i stavove zaposlenika o pravima gluhoslijepih i gluhih osoba te njihovoj ravnopravnosti.

Istraživanje putem intervjua provedeno je u razdoblju od 15. travnja do 20. lipnja 2019. godine. Autorica rada je za intervju odabrala i kontaktirala nekoliko gluhoslijepih i gluhih osoba, predsjednicu Saveza gluhoslijepih osoba te upravitelja socijalne zadruge koja zapošljava

osobe s invaliditetom. Uz njihovu suglasnost, intervju je proveden individualno sa svakom od tih osoba. Proces intervjuiranja sastojao se od dva dijela. Prvi dio bio je formalni, tu su objašnjeni ciljevi intervjuja i što se želi postići samim intervjuiranjem te diplomskim radom. Svaki ispitanik bio je obvezan potpisati dokument "Izjava o suglasnosti za provođenje intervjuja i obradu prikupljenih podataka". U drugom dijelu intervjuja ispitanicima su postavljena pitanja vezana uz ovu temu, a sam intervju trajao je od 10 do 20 minuta. Budući da je znakovni jezik glavno komunikacijsko sredstvo gluhoslijepih i gluhih osoba, intervju s njima proveden je na istom.

5. Rezultati istraživanja i interpretacije

U ovome poglavlju nalaze se rezultati provedenih istraživanja i interpretacije istih. Prvo će biti opisano postojeće stanje kroz opis Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba Dodir i Socijalne zadruge Humana Nova, zatim slijedi obrada rezultata i interpretacija anketnog upitnika

5.1. Obrada demografske strukture uzorka ispitanika

Kao što je prethodno navedeno, uzorak je 134 ispitanika, od kojih je 96 muških (71,64%) i 38 ženskih osoba (28,36%). Znatno veći postotak muških ispitanika je iz tog razloga što većina gluhoslijepih i gluhih osoba radi na zanimanjima kao što je keramičar, radnik u pogonu, radnik na javnim radovima i slično. U Tablici 1 prikazana je struktura anketiranih osoba.

Tablica 1. Struktura anketiranih osoba

		N	%
Spol	Muški	96	71,64%
	Ženski	38	28,36%
Starost (dob)	18-30	2	1,49%
	31-40	18	13,43%
	41-50	38	28,36%
	51-60	53	39,56%
	Više od 60	23	17,16%
Stupanj obrazovanja	Nezavršena ili završena osnovna škola	0	0%
	Srednja škola	121	90,3%
	Viša stručna sprema	10	7,46%
	Visoka stručna sprema	3	2,24%
	Završen poslijediplomski studij ili doktorat	0	0%

(Izvor: Vlastito istraživanje)

Anketni upitnik ispunile su osobe različite životne dobi. Iz Tablice 1 moguće je vidjeti da je najveći udio ispitanika, njih 39,56%, starosti između 51 i 60 godina života. Prema Državnom zavodu za statistiku [2013, str. 11] iz izvješća „Popis stanovništva, kućanstava i stanova 2011. – Stanovništvo prema spolu i starosti“, u Hrvatskoj je najveći udio stanovništva dobi između 50 i 60 godina, stoga je najveći udio ispitanika u toj dobi očekivan. Najveći broj ispitanih osoba ima završenu srednju školu (90,3%), dok najmanji broj ima visoku stručnu sprema (2,24%). Niti jedan ispitanik nije bez osnovne škole ili sa završenim poslijediplomskim studijem ili doktoratom. Ovi podatci također nisu začuđujući s obzirom na to da najveći postotak

stanovništva ima završenu srednju školu, dok jako mali broj ima završenu visoku stručnu spremu i poslijediplomski studij. [Državni zavod za statistiku, 2016, str. 50]

5.2. Obrada rezultata i interpretacija anketnog upitnika

U ovome poglavlju nalaze se rezultati provedenog upitnika. Prethodno je prikazana demografska struktura uzorka ispitanika, dok će u ovom poglavlju biti prikazana struktura gluhoslijepih, odnosno gluhih osoba u njihovom okruženju te njihovo osobno stajalište po pitanju istih. Upitnik je sačinjen od pitanja otvorenog i zatvorenog tipa, ovisi o samoj prirodi pitanja.

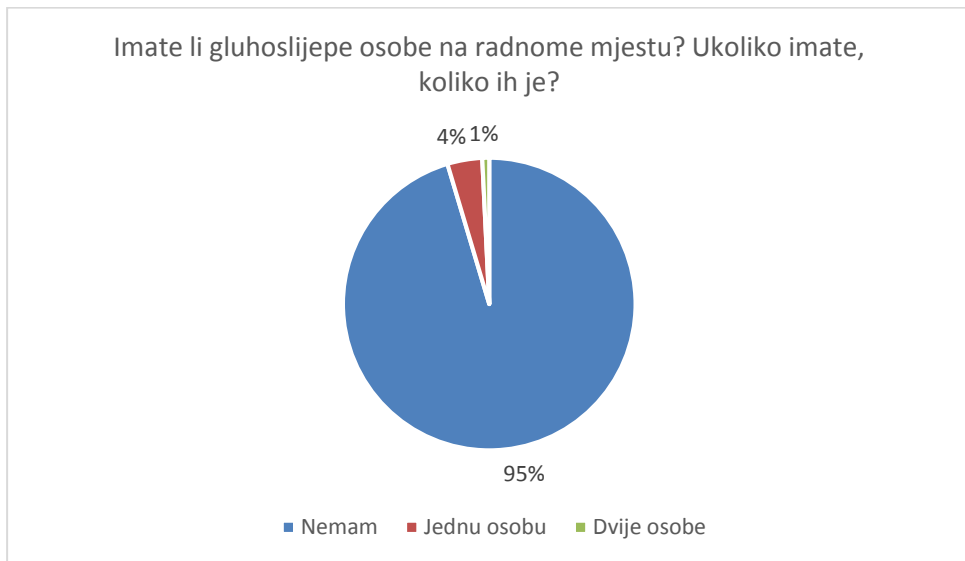
Poglavlje se sastoji od tri dijela. Prvi dio odnosi se na strukturu gluhoslijepih, odnosno gluhih osoba u radnom okruženju. Drugi dio odnosi se na poznavanje i korištenje znakovnog jezika na radnome mjestu te na mogućnost učenja znakovnog jezika, dok se treći dio odnosi na mišljenje zaposlenika o odnošenju prema gluhoslijepim, odnosno gluhim osobama te njihovim pravima.

5.2.1. Struktura gluhoslijepih, odnosno gluhih osoba na radnome mjestu

Od ukupno 134 ispitanika, njih 131 izjasnilo se da imaju gluhoslijepu, odnosno gluhe osobe u radnome okruženju, što čini 98% svih ispitanika. Na njihovim odgovorima temeljeni su ostali rezultati provedene ankete.

Sljedeće pitanje odnosi se na gluhoslijepu osobu. Odgovor na pitanje "Imate li gluhoslijepu osobu na radnome mjestu? Ukoliko imate, koliko ih je?" prikazan je na Grafikonu 1.

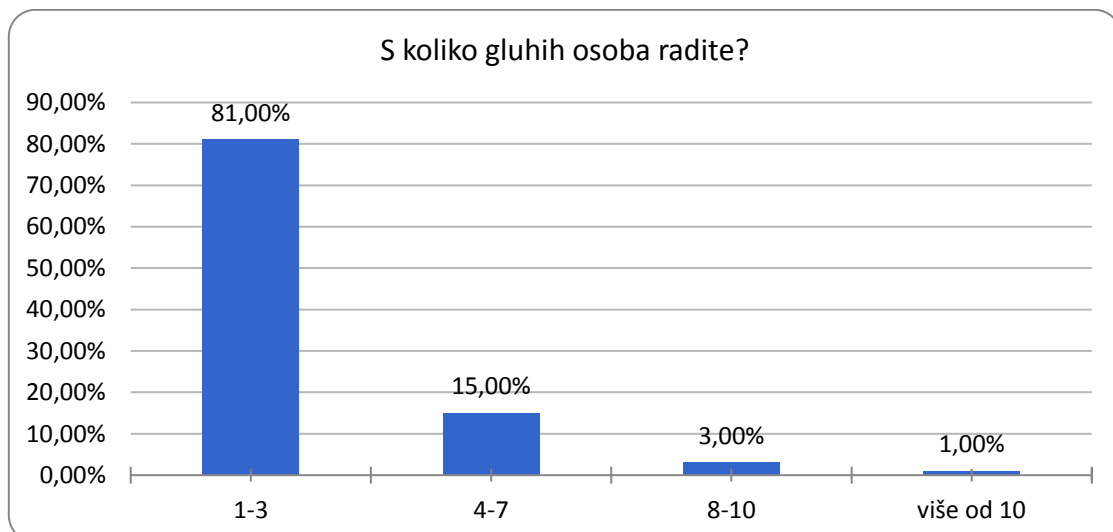
Grafikon 1. Imate li gluhoslijepe osobe na radnome mjestu? Ukoliko imate, koliko ih je?



Izvor: Vlastito istraživanje

Na Grafikonu 2. moguće je vidjeti odgovore na pitanje “S koliko gluhih osoba radite?”. Najveći postotak ispitanika (81%) radi u manjim poduzećima na pozicijama kao što su krojač i stolar, stoga ta brojka nije začuđujuća. Najmanji postotak ispitanika (1%) radi u velikom poduzeću u pogonu što ima smisla, budući da je samo 0,3% velikih poduzeća u realnom sektoru u Hrvatskoj.

Grafikon 2. S koliko gluhih osoba radite?



Izvor: Vlastito istraživanje

Sljedeće pitanje u anketi bilo je jesu li ispitanici bili u doticaju s gluhoslijepim, odnosno gluhim osobama na svom radnom mjestu na koje su se svi ispitanici izjasnili da su bili u doticaju s njima.

5.2.2. Korištenje i poznavanje znakovnog jezika

Prvo pitanje u ovom dijelu pitanja bilo je znaju li se ispitanici koristiti hrvatskim znakovnim jezikom. Odgovori su prikazani na Grafikonu 3.

Grafikon 3. Znete li se koristiti hrvatskim znakovnim jezikom?

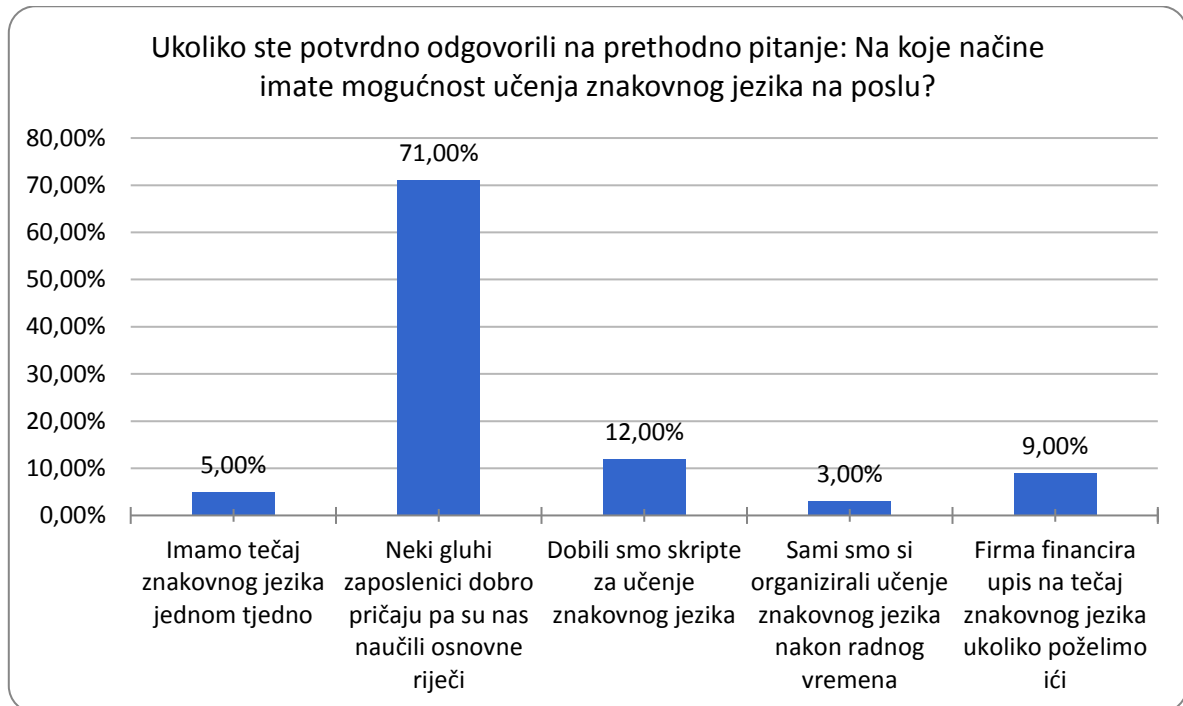


Izvor: Vlastito istraživanje

Na pitanje "Imate li na poslu mogućnost naučiti komunicirati znakovnim jezikom?", 36% ispitanika izjasnio se kako ima, dok je ostatak odgovorio kako nema tu mogućnost. Ova brojka je iznenađujuća, budući da se skoro polovica ispitanika izjasnila da imaju tu mogućnost, što je jako pozitivno za Hrvatsku jer se do nekoliko godina poslodavci nisu nimalo trudili olakšati osobama oštećena sluha njihov boravak na radnome mjestu.

Odgovori na pitanje "Ukoliko ste potvrdno odgovorili na prethodno pitanje: Na koje načine imate mogućnost učenja znakovnog jezika na poslu?" prikazani su na Grafikonu 4. Jedna od zanimljivih činjenica je da Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir održava tečajeve znakovnog jezika u dva stupnja – osnovni stupanj i stupanj za intervenora. Tečajevi se održavaju na nekoliko lokacija u Hrvatskoj gdje Dodir ima svoje podružnice: Zagreb, Osijek, Split, Varaždin, Vinkovci i Čakovec. Oba stupnja održavaju se u četiri semestra (dvije godine).

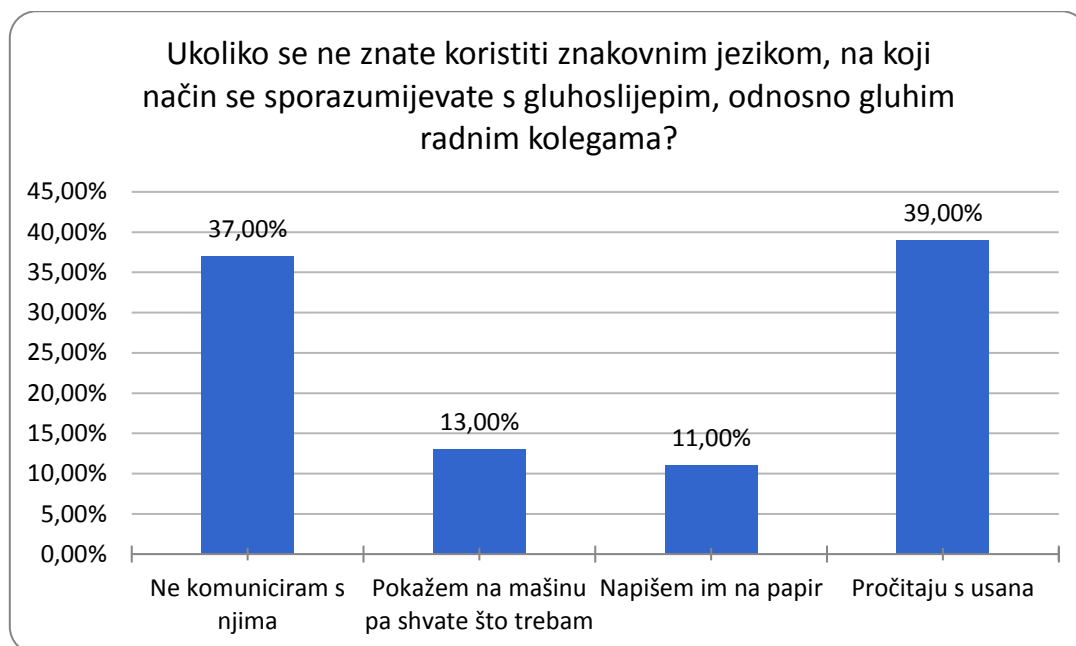
Grafikon 4. Ukoliko ste potvrdno odgovorili na prethodno pitanje: Na koje načine imate mogućnost učenja znakovnog jezika na poslu?



Izvor: Vlastito istraživanje

Posljednje pitanje ovoga dijela bilo je: “Ukoliko se ne znate koristiti znakovnim jezikom, na koji način se sporazumijevate s gluhoslijepim, odnosno gluhim radnim kolegama?”. Rezultate ovoga anketnoga pitanja moguće je vidjeti na Grafikonu 5. Iznenađujuće je koliko zaposlenika koji ne poznaju znakovni jezik ignoriraju gluhoslijepu i gluhe radne kolege s kojima bi zapravo trebali biti u komunikaciji. Ovo je jedan od glavnih razloga zašto bi trebalo provoditi edukacije u svim poduzećima o osobama oštećenoga sluha i vida.

Grafikon 5. Ukoliko se ne znate koristiti znakovnim jezikom, na koji način se sporazumijevate s gluhoslijepim, odnosno gluhim radnim kolegama?"

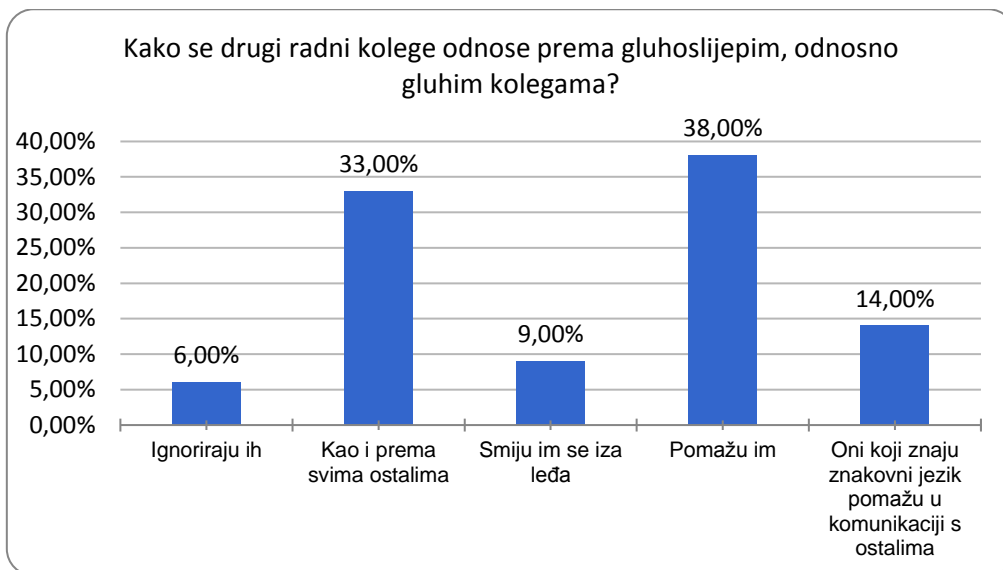


Izvor: Vlastito istraživanje

5.2.3. Stavovi ispitanika o gluhoslijepim, odnosno gluhim osobama i njihovom odnošenju prema njima

Na Grafikonu 6. prikazani su odgovori ispitanika na pitanje "Kako se drugi radni kolege odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim kolegama?". Jako mali broj ispitanika odgovorio je kako ih drugi ignoriraju, što je pozitivno, iako je u prethodnom pitanju izuzetno veliki broj odgovorio kako ne komuniciraju s gluhoslijepim/gluhim osobama. U ovom slučaju dolazi do kontradiktornih odgovora, ali to ne začuđuje pretjerano budući da zaposlenici većinom ne promatraju odnose radnih kolega prema drugima. Najveći broj ispitanika odgovorio je kako drugi kolege pomažu oštećenoj skupini. Ovaj rezultat nam pokazuje kako postoji nada da zaposlenici, unatoč lošoj organizaciji u vezi osoba s invaliditetom unutar poduzeća, ipak daju nadu gluhoslijepim i gluhim osobama da može bolje i da nisu sami

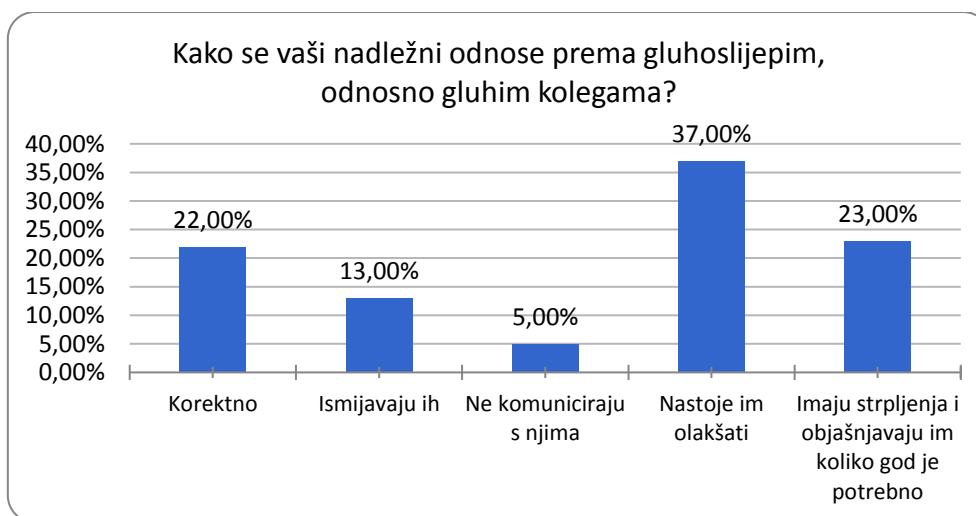
Grafikon 6. Kako se drugi radni kolege odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim kolegama?



Izvor: Vlastito istraživanje

Grafikon 7 nam pokazuje odgovore na pitanje “Kako se vaši nadležni odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim kolegama?”. Kao i kod prethodnog pitanja, pozitivno je što se nadležni trude olakšati im obavljanje posla. Malo je potrebno da ih se pokrene i podigne, stoga je vrlo bitno pokazati im da nisu sami i da mogu računati na nekoga tko će im se više posvetiti i neće ih odmah odbaciti. Nadležni bi trebali biti u komunikaciji sa svim zaposlenika, posebice ako zaposlenicima nešto nije jasno i ukoliko imaju pitanja, stoga su ove brojke od 5% nadležnih koji ne komuniciraju s njima i 13% koji ih ismijavaju vrlo žalosne.

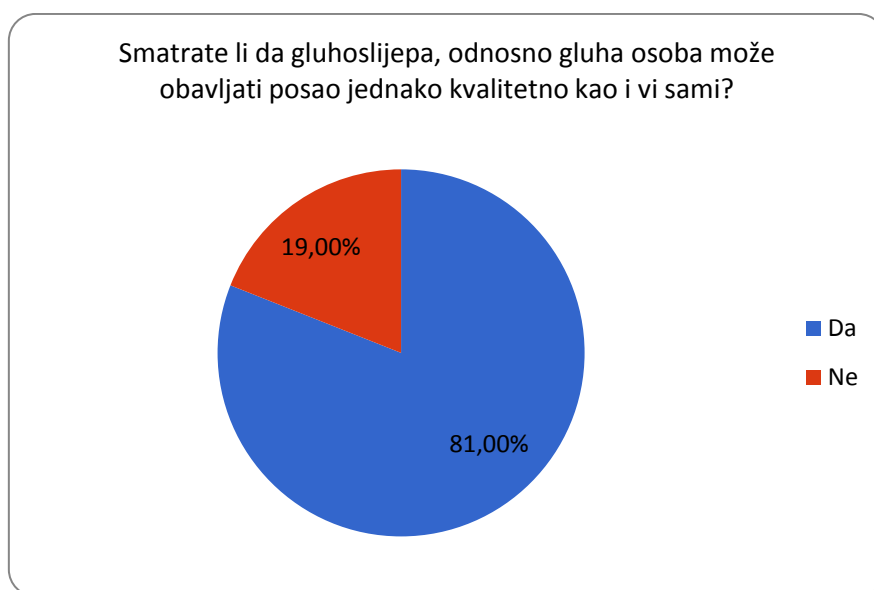
Grafikon 7. Kako se vaši nadležni odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim kolegama?



Izvor: Vlastito istraživanje

Sljedeća pitanja odnose se na mišljenja zaposlenika o pravima, mogućnostima i statusu gluhoslijepih, odnosno gluhih osoba. Na pitanje “Smatrate li da gluhoslijepa, odnosno gluha osoba može obavljati posao jednako kvalitetno kao i vi sami?”, 81% ispitanika odgovorio je potvrdno. Ovaj podatak vrlo je važan jer pokazuje da osobe koje rade s osobama oštećenoga sluha i same uviđaju kako su gluhoslijepi i gluhe osobe itekako sposobne obavljati razne poslove. Odnos odgovora ispitanika moguće je vidjeti na Grafikonu 8.

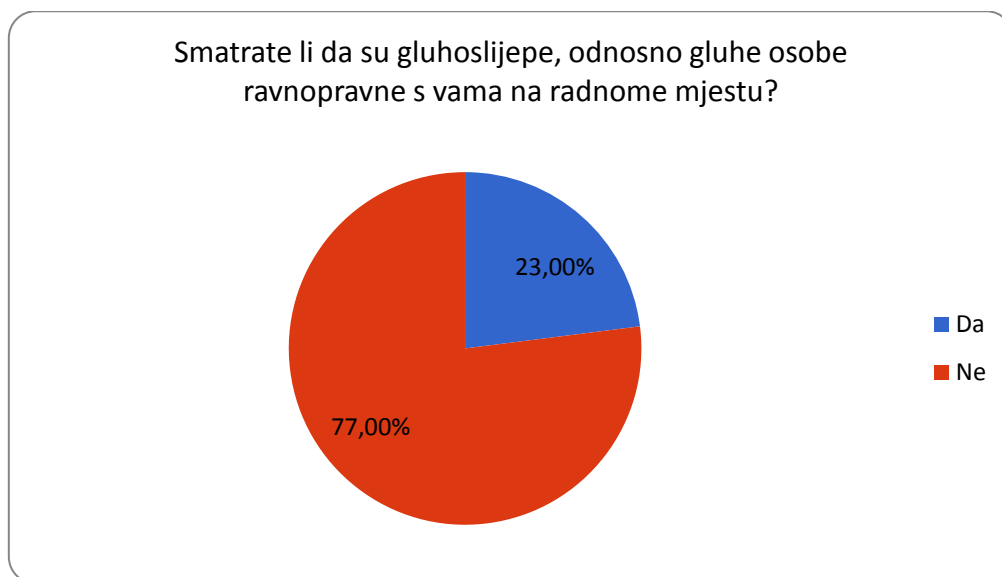
Grafikon 8. Smatrate li da gluhoslijepa, odnosno gluha osoba može obavljati posao jednako kvalitetno kao i vi sami?



Izvor: Vlastito istraživanje

Iduće pitanje odnosi se na ravnopravnost gluhoslijepih, odnosno gluhih osoba s čujućim osobama na istome radnome mjestu. Odgovore je moguće vidjeti na Grafikonu 9. Od ukupnog broja ispitanika, 77% su negativno odgovorile, što pokazuje kakvo je stanje u hrvatskim poduzećima što se tiče ravnopravnosti.

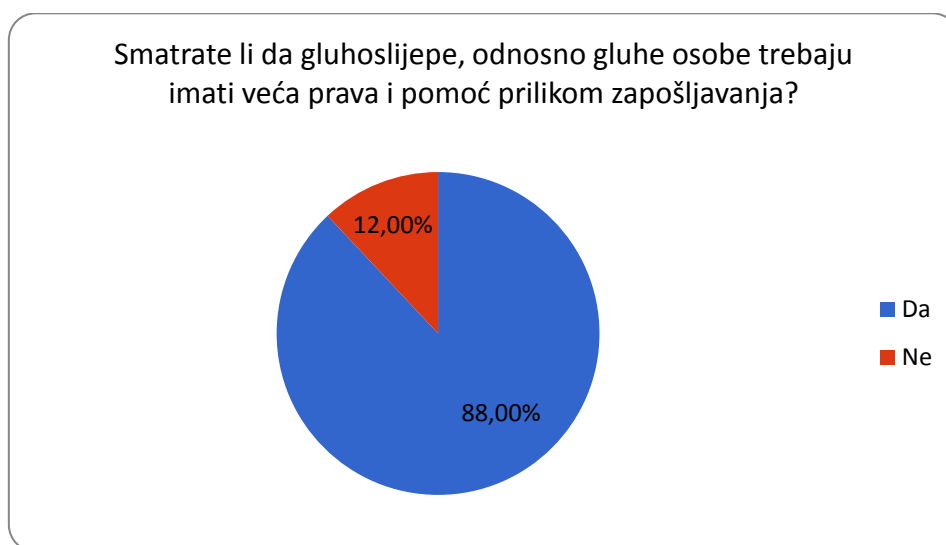
Grafikon 9. Smatrate li da su gluhoslijepe, odnosno gluhe osobe ravnopravne s vama na radnome mjestu?



Izvor: Vlastito istraživanje

Posljednje pitanje odnosi se na mišljenje zaposlenika o pravima gluhoslijepih i gluhih osoba prilikom zapošljavanja. Njih 88% izjasnilo se kako smatraju da bi gluhoslijepe i gluhe osobe trebale imati veća prava i pomoć prilikom zapošljavanja. To je moguće vidjeti na Grafikonu 10.

Grafikon 10. Smatrate li da gluhoslijepe, odnosno gluhe osobe trebaju imati veća prava i pomoć prilikom zapošljavanja?



Izvor: Vlastito istraživanje

5.3. Obrada rezultata intervjua

Intervju je proveden s jednom gluhoslijepom umirovljenom osobom, dvije gluhe osobe koje su u radnom odnosu, s predsjednicom Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba Dodir Sanjom Tarczay te s upraviteljem socijalne zadruge Humana Nova Čakovec Ivanom Božićem. Zbog zaštite podataka ostalim ispitanicima neće biti navedena imena. Poglavlje će biti strukturirano tako da će prvo biti prikazani odgovori gluhoslijepa osobe, zatim usporedni odgovori gluhih ispitanika, nakon toga odgovori predsjednice Saveza te na kraju upravitelja Humane Nove.

5.4. Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir

Prije 25 godina, točnije 1994. godine Sanja Tarczay, ponukana svojom gluhoslijepoćom i problemima kojima se susretala prilikom obrazovanja, osnovala je Udrugu gluhoslijepih osoba koja je kasnije prerasla u Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir. Danas Savez okuplja pet lokalnih organizacija gluhoslijepih osoba, ali u usporedbi s drugim savezima osoba s invaliditetom i nije velik ako se gleda po broju članova - registrirano je tek 360 gluhoslijepih osoba. Prema Tarczay [2004, str. 4-6], put osnivanja Udruge nije bio nimalo lagan, nego je bio bolan i mukotrpan. Nerijetko se susretala s osudama, mnogi oko nje nisu ju shvaćali. Sama se tokom svojega života susretala s puno predrasuda i prepreka, od samog upisivanja u srednju školu pa sve do osnivanja Udruge. Stoga je otišla u Švedsku gdje je odmah dobila prevoditelja, obrazovanje joj je bilo olakšano i tada je shvatila da ona to želi napraviti i u Hrvatskoj. Na Slici 1. nalazi se simbolični logo Saveza kojem se u lijevom kutu može vidjeti njihov znak – uho i oko unutar njega, što predstavlja gluhoslijepoću.



Slika 1. Logo Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir [HSGSO Dodir, bez dat. g]

„Naša je vizija ustrajanje u izvrsnosti u svemu što radimo i timskim naporima omogućujemo gluhoslijepim osobama ostvarenje njihovih osobnih potencijala vodeći se pri tome motom - da postignemo moguće, moramo učiniti nemoguće! Osnažujući naše članove u znanjima i vještinama osiguravamo njihovu učinkovitost u osobnom i profesionalnom razvoju te potičemo njihovo kvalitetnije življenje.“ [HSGSO Dodir, bez dat. g]

Misija Saveza je kroz projekte i programe pokriti svakodnevne potrebe gluhoslijepih osoba te kroz razne aktivnosti zadovoljiti njihove želje i potrebe. Osim misije i vizija, Savez također ima i vrijednosti kojima se vode [HGSO Dodir, bez dat. h]:

- Stvaranje mogućnosti – jedini u Hrvatskoj stvaraju mogućnosti gluhoslijepim osobama i njihovoj okolini
- Građenje mostova komunikacije – svi djelatnici, suradnici, članovi i volonteri poznaju načine komunikacije s gluhoslijepim osobama kako bi im olakšali razmjenu informacija i maknuli ih iz izolacije u kojoj se nalaze
- Kreiranje znanja – nastoje pronaći bolje i inovativnije pristupe i načine kako poboljšati kvalitetu života gluhoslijepim osobama
- Prenos znanja – osmislili su i pokrenuli individualne edukacijsko-rehabilitacijske programe za osposobljavanje i neovisno življenje, program dvogodišnjih tečajeva hrvatskog znakovnog jezika, program za izobrazbu intervenora, program za izobrazbu stručnih prevoditelja, Službu savjetodavne i psihološke podrške, Službu podrške Dodir i Centar za prevođenje hrvatskog znakovnog jezika
- Spajanje ljudi – snagu i vječnu motivaciju stvaraju im volonteri, suradnici, članovi obitelji i prijatelji koji odvajaju veliki dio svojega vremena kako bi omogućili kvalitetniji i sretniji život gluhoslijepim osobama
- Tim sa srcem – uče svoje osoblje moralnim i etičkim vrijednostima i surađuju s osobama koje imaju veliko srce

5.5. Socijalna zadruga Humana Nova

Ova Zadruga predstavljena je već u 4. poglavlju kao jedan od primjera dobre prakse u Hrvatskoj. Na Slici 2. nalazi se logo Socijalne Zadruga Humana Nova. Može se vidjeti kako je dio naziva – „nova“ zelene boje, što predstavlja brigu za okoliš.



Slika 2. Logo Socijalne zadruga Humana Nova [Socijalna zadruga Humana Nova, bez dat. b]

Vizija Zadruga je biti lider društvenog poduzetništva, svojim djelovanjem doprinosti izgradnji društva tolerancije i suradnje te pomoći socijalno isključenim osobama i njihovim

obiteljima da izgrade i podignu svoje samopouzdanje i kvalitetu života. Vrijednosti kojima se vodi su zajedništvo, suradnja i uzajamnost, kvaliteta i profesionalnost, hrabrost, održivost, motivirajuće radno okruženje, liderstvo te stjecanje novih vještina. [Humana Nova, bez dat. b] Prema informacijama iz intervjua, kod njih su zaposlene dvije gluhe osobe.

5.5.1. Obrada rezultata ispitanika gluhoslijepe osobe

Ispitana gluhoslijepe osoba je ženskoga spola, starosti iznad 60 godina i umirovljena je. Za vrijeme svog radnog vijeka obavljala je posao krojačice i glačara u tekstilnoj industriji u Varaždinu. Na pitanje je li se susretala s teškoćama prilikom traženja posla navodi da se susretala s velikim problemima zbog njezina vida, više od četiri godine je intenzivno tražila posao, ali bez uspjela. Svi su ju odbijali kada su uvidjeli da uz gluhoću još i slabije vidi. Navodi da se nije išla prijavljivati na one poslove za koje je pretpostavljala da ju neće primiti i da nisu za nju, ali unatoč tome su ju uporno odbijali govoreći joj da ona nije u stanju obavljati tu vrstu posla.

Prilikom odlazaka na razgovore za posao nije imala osiguranog prevoditelja, nego joj je pomagala druga gluhoslijepe osoba koja je vidjela bolje od nje. Na pitanje da li je gluhoslijepe osoba predstavljala problem pri obavljanju posla navodi da je – prvo je radila kao krojačica, ali njen majstor nije bio zadovoljan njome jer nije mogla ispuniti normu pa su ju prebacili na mjesto glačara gdje je ostala do umirovljenja.

Gluhoslijepe ispitanica unatoč tome što je gluha, razumljivo govori pa navodi da u komunikaciji s ostalim zaposlenicima nije bilo problema jer su ju oni mogli razumjeti što je govorila, a kada su joj željeli nešto reći, trudili su se objasniti joj rukama i pokazujući objekte te pišući joj. Zadovoljna je njihovim odnosom prema njoj jer su svi bili čujuće osobe, ali su ju prihvatili i nastojali joj olakšati boravak na radnome mjestu. Nažalost, nitko nije znao govoriti znakovnim jezikom pa joj je komunikacija bila otežana i osjećala se usamljenom na radnome mjestu jer je vidjela da svi oko nje razgovaraju i smiju se, a ona nije znala o čemu se radi i osjećala se izostavljenom. Na pitanje kako su se direktori i rukovoditelji odnosili prema njoj navodi da su uglavnom bili pristojni i službeni, ali je ponekad imala osjećaj da joj se smiju iza leđa.

5.5.2. Obrada rezultata ispitanika gluhih osoba

Radi lakše kategorizacije i obrade podataka ovim dvama ispitanicima dodijeljen je broj: Ispitanik 1 (I1) te Ispitanik 2 (I2).

Jedan ispitanik je muškog (I1), dok je drugi ispitanik ženskog spola (I2). Prema dobnoj skupini, I1 spada u osobe starije od 51 godine, dok I2 spada u skupinu osoba starijih od 41 godine. Oba ispitanika su zaposlena.

I1 je prije obavljao posao drvodjelje a sada obavlja posao pečenja brtvi u privatnom poduzeću za proizvodnju vodomjera, dok I2 obavlja posao krojačice u tekstilnom poduzeću. Oba ispitanika navode da se nisu susretali s teškoćama prilikom traženja posla, da su ga iznenađujuće brzo pronašli te da nisu nailazili na odbijanja od strane poslodavaca samo zato što su gluhi. I1 navodi da je imao prevoditelja prilikom odlazaka na razgovore za posao, dok I2 navodi da nije imala prevoditelja, ali ona priča i čita s usana pa joj nije bio problem na razgovorima.

Na pitanje predstavlja li gluhoća problem pri obavljanju posla, I1 navodi da ne predstavlja, dok I2 navodi da je malo teško što ne čuje što se događa oko nje pa mora stalno dizati glavu, a budući da joj je glava spuštена prema mašini, ne može niti vidjeti dok ju zovu (osim ako joj ne daju svjetlosni signal paljenjem i gašenjem lampe). Oboje navode da se kolege i nadležni prema njima ponašaju potpuno korektno, a I2 navodi također i da im je odnos odličan i da svi komuniciraju s njome, neki zaposlenici se trude detaljno joj objasniti ili više puta ponoviti da shvati i slično.

Kod I1 neki kolege razumiju i pričaju osnove znakovnog jezika, dok kod I2 ne pričaju, ali navodi da su na početku imali osnovne tečajeve znakovnog jezika kako bi se drugi zaposlenici upoznali s jezikom i kulturom gluhih (nije jedina gluha osoba na radnome mjestu).

5.5.3. Obrada rezultata ispitivanja Sanje Tarczay, predsjednice Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba

Provedbom intervjua s gluhoslijepim i gluhim osobama, ali i predsjednicom Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba, očito je kako stanje u Hrvatskoj i dalje nije najbolje što se tiče mogućnosti njihovog zaposlenja i integracije, odnosno prihvaćanja u radno okruženje. Sama gospođa Tarczay navodi kako je i ona imala velikih problema prilikom traženja posla (i ona je gluhoslijepa osoba – na početku je bila samo gluha, no kasnije je to preraslo u gluhoslijepoću). Već za vrijeme obrazovanja je imala problema jer nije mogla upisati ono što je željela, nego je bila primorana upisati ekonomsku školu jer se to smatralo prikladnim zanimanjem za gluho dijete. Nakon završetka srednje škole pokušala je pronaći posao u struci, ali neuspješno jer čim su poslodavci shvatili da ne vidi dobro, nije niti ušla u uži izbor. Nakon niza neuspješnih pokušaja zaposlenja odlučila je upisati fakultet u Hrvatskoj, no morala je već nakon prve godine odustati jer nije bilo uvjeta za nastavak njenog obrazovanja (nije imala prevoditelja, predavanja nisu bila prilagođena njoj). Odlučila je probati u drugoj državi, stoga je otišla na doškolovanje

u Švedsku gdje ju je šokiralo kako je sve to uređeno i osmišljeno. Od prvoga dana imala je podršku u komunikaciji te je u dvije godine uspjela završiti i vratila se u Hrvatsku gdje je osnovala Udrugu gluhoslijepih osoba, sada već Savez.

Danas je ona jedina gluhoslijepa doktorica znanosti u Hrvatskoj, no to nažalost nije uspjela zahvaljujući hrvatskom sistemu, nego svojoj upornosti i odlasku u drugu zemlju. Na vlastitoj koži je vidjela kako je teško gluhoslijepoj osobi pronaći posao i uspjeti u životu, stoga sada nastoji na sve načine olakšati svojim članovima i izboriti se za njihova prava. Predsjednica navodi kako je teško pronaći zaposlenu gluhoslijepu osobu – zna ih samo nekoliko, npr. mladu gluhoslijepu edukatoricu zaposlenu u dječjem vrtiću, gluhoslijepog masera, krojačicu, keramičara, dok je veliki dio gluhoslijepih osoba korisnik invalidske mirovine. Navodi kako su imali nekoliko slučajeva gdje su njihovi članovi zatražili pomoć kod traženja poslova, pisanja zamolbi, kontaktiranja budućeg poslovanja te osiguravanja prevoditelja prilikom razgovora za posao. Nažalost, niti uz pomoć Saveza nisu ostvarili pozitivne rezultate prilikom traženja posla.

Unatoč tome što je samo nekolicina gluhoslijepih osoba koje ona poznaje zaposleno, navodi da je ipak zadovoljna kako se njihovi radni kolege odnose prema njima. Navodi kako imaju razumijevanja za njihove specifične potrebe za prilagodbom radnoga mjesta – obično im je potrebno kraće vrijeme za prilagodbu, a znalo se dogoditi i da su poslodavci kontaktirali Savez s molbom da održe kraću edukaciju o pristupu gluhoslijepim osobama i osnovama komunikacije s njima.

5.5.4. Obrada rezultata ispitivanja Ivana Božića, upravitelja socijalne zadruge Humana Nova Čakovec

Jako veliki pozitivni primjer iz Hrvatske daje nam socijalna zadruga Humana Nova iz Čakovca koja trenutno zapošljava 50 osoba, među kojima su i dvije gluhe osobe.

Na pitanje kako što ih je potaknulo na pokretanje takvog pothvata, gospodin Božić odgovara kako u Hrvatskoj postoji jako veliki broj osoba s invaliditetom koje su radno sposobne, kao što su gluhe osobe, i da je žalosno što nitko ne želi iskoristiti njihov potencijal jer su to osobe koje stvarno žele raditi. Navodi da je, nažalost, stanje u državi i drugim poduzećima takvo da svi imaju predrasude, pretpostavljaju da osoba čim ne čuje ne može niti obavljati iste stvari kao i ostale čujuće osobe.

Upravitelj navodi kako nemaju osiguranog prevoditelja za zaposlenike oštećena sluha, ali su prije par godina imali organizirane tečajeve znakovnoga jezika za sve zaposlenike i volontere gdje su naučili osnove, a i voditeljica proizvodnje se odlično koristi znakovnim

jezikom. Na radnome mjestu nastoje stvoriti sinergiju i zajedništvo, stoga je atmosfera i odnos među zaposlenicima dobar, prema gluha se svi odnose korektno i s poštovanjem, a na sastancima je uvijek prisutna i voditeljica koja im sve prevodi na znakovni jezik. Na pitanje smatra li da gluhe osobe nailaze na prepreke prilikom obavljanja posla u zadruzi odgovara da ne nailaze jer su osposobljene za rad, jedino se mali problem pojavljuje kod opisa posla jer prijenos obveza i procesa znakovnim jezikom traje duže nego uobičajenim govornim jezikom.

Smatra da se gluhe osobe, kao i sve ostale osobe s invaliditetom nalaze u podređenome položaju u Hrvatskoj. Unatoč tome, gaji velike nade u najnovije izmjene u pravilniku o zapošljavanju osoba s invaliditetom koje daju veće mogućnosti za zaposlenje i prilagodbe radnoga mjesta. Na pitanje što bi predložio da se poboljša položaj gluhih osoba u Hrvatskoj što se tiče zaposlenja odgovara da bi svakako trebalo zadržati status trenutnog pravilnika te raditi više edukacija poduzetnika kako bi gluhe osobe postale što ravnopravnije društvu i prilikom zaposlenja.

6. Zaključak

Na temelju cijeloga rada može se zaključiti kako je u Hrvatskoj moguće vidjeti napredak u odnosu na prije. Iz intervjua s predsjednicom Saveza može se vidjeti kako prije gluhoslijepe/gluhe osobe nisu imale pravo na prevoditelja prilikom obrazovanja, dok je sada to moguće. Isto tako, postoji veći broj fakultetski obrazovanih gluhoslijepih i gluhih osoba u odnosu na prije, a razlog tome je upravo mogućnost dobivanja prevoditelja prilikom obrazovanja.

Nadalje, država raznim zakonima i pravilnicima nastoji zaštititi osobe s invaliditetom, a među njima i gluhoslijepe i gluhe osobe. Shodno tome, daje poslodavcima poticaje i uvodi kvote zapošljavanja osoba s invaliditetom samo kako bi povećala njihov doprinos društvu i osjećaj pripadnosti i ravnopravnosti.

Unatoč poboljšanju u odnosu na prije, stanje u državi je i dalje izrazito loše. Intervjuirane gluhoslijepe i gluhe osobe nisu imale većih problema prilikom traženja posla i uvjeta na istome, ali predsjednica Saveza navodi kako veliki broj istih ima velikih problema prilikom zapošljavanja pa stoga neki radije biraju otići u invalidsku mirovinu, nego uzaludno pokušavati pronaći posao. Taj problem trebao bi se riješiti organiziranjem edukacija o traženju posla ili neke vrste pomoći gluhoslijepim i gluhim osobama prilikom traženja posla. Mnogi i dalje nemaju prevoditelja prilikom odlazaka na razgovore za posao, što bi im svakako trebalo omogućiti. Isto tako, trebale bi se provoditi i edukacije za poslodavce kako bi ih se upoznalo s mogućnostima gluhoslijepih i gluhih osoba te njihovoj kulturi. Potrebno je znati da iste osobe nisu nesposobne i da one mogu raditi sve kao i čujuće osobe.

Isto tako, unatoč poticajima i kvotama, mnogi poslodavci radije plaćaju novčanu naknadu za neispunjenje kvote, nego da zapošljavaju osobe s invaliditetom. Potrebno je povećati novčane naknade za zapošljavanje osoba s invaliditetom te prilagoditi kvote vrstama djelatnosti.

Anketni upitnik sa zaposlenicima koji su u radnom okruženju gluhoslijepih i gluhih osoba ukazao je na probleme s kojima se iste susreću na radnome mjestu glede samog poštovanja od strane nadležnih i radnih kolega, ali i ravnopravnosti na radnome mjestu. Isto tako, ukazao je i na svjesnost zaposlenika o problemima s kojima se susreću gluhoslijepe i gluhe osobe, što govori da veći dio okoline uviđa problem koji bi trebalo nastojati što učinkovitije riješiti.

Kao dugogodišnja volonterka udruge gluhoslijepih osoba mogu sa sigurnošću reći kako su gluhoslijepe i gluhe osobe svjesne svog "nedostatka" i naučile su živjeti s njime. Za

određene radnje i poslove im treba malo duže vremena, ponekad je potrebno malo više objašnjavanja da shvate što trebaju napraviti, ne mogu čuti (ni vidjeti) kada se nešto događa oko njih, ali ih to ne čini ništa manje sposobnima od čujućih osoba. Potrebno ih je integrirati u društvo i poslovni svijet jer oni mogu puno napraviti. Gluhoslijepe i gluhe osobe su jako srdačne i društvene te se rado uključuju u društvo, stoga se veliki broj njih osjeća frustrirano zbog problema s kojima se susreću na poslu ili u privatnom životu. Mnogi rade po dva, tri posla kako bi mogli prehraniti obitelj te financijski opstati i ti poslovi većinom nimalo nisu lagani (fizički radovi, radovi održavanja okoliša, krojački poslovi...). Nažalost, iz tog razloga je mnogima od njih puno lakše uzeti invalidsku mirovinu, nego nastaviti raditi.

7. Literatura

- Benjak, T., Runjić, T., Bilić Prčić, A. (2013). Prevalencija poremećaja vida u RH temeljem podataka Hrvatskog registra osoba s invaliditetom. *Hrvatski časopis za javno zdravstvo*. 1(35), 176-181.
- Bradarić Jončić, S., & Mohr Nemčić, R. (2016). Neka obilježja kulturnog identiteta gluhih i nagluhih osoba. *Logopedija*, 6(1), 24-37.
- Državni zavod za statistiku (DZS). (2013). *Popis stanovništva, kućanstava i stanova 2011. – Stanovništvo prema spolu i starosti*. Statistička izvješća 1468. ISSN 1333-1876. preuzeto 16.06.2019. s https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/SI-1468.pdf
- Državni zavod za statistiku (DZS). (2016). *Popis stanovništva, kućanstava i stanova 2011. – Stanovništvo prema spolu i starosti*. Statistička izvješća 1582. ISSN 1333-1876. preuzeto 04.09.2019. s https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1582.pdf
- Fajdetić, A. (2011). Osnove hrvatske brajice. *Napredak: časopis za pedagogijsku teoriju i praksu*. 152(1), 93-107.
- Feletar Tanacković, S., Plavšić, A., Stanarević Katavić, S. (2014). Informacijske potrebe i ponašanje gluhoslijepih osoba: pilot istraživanje. *Vjesnik bibliotekara Hrvatske*. 56(4), 179.-202.
- Galić, G. (2019). Tek svaki sedmi poslodavac ispunjava obvezu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom. *Faktograf*. preuzeto 10.06.2019. s: <https://faktograf.hr/2019/02/04/tek-svaki-sedmi-poslodavac-ispunjava-obavezu-kvotnog-zaposljavanja-osoba-s-invaliditetom/>
- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. a). *Taktilni hrvatski znakovni jezik*. preuzeto 01.06.2019. s <http://www.dodir.hr/thzj.php#.WwRwRSC3zIU>
- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. b). *Locirani hrvatski znakovni jezik*. preuzeto 01.06.2019. s <http://www.dodir.hr/LHZJ.php#.WwRxKSC3zIU>
- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. c). *Vođeni hrvatski znakovni jezik*. preuzeto 01.06.2019. s <http://www.dodir.hr/VHZJ.php>
- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. d). *Dvoručna abeceda*. preuzeto 01.06.2019. s <http://www.dodir.hr/dvorucna.php#.WzqByLi3zIU>
- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. e). *Pisanje na dlanu*. preuzeto 01.06.2019. s <http://www.dodir.hr/pisanjenadlanu.php#.Wzp887i3zIU>

- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. f). *Lormova abeceda*. preuzeto 01.06.2019. s <http://www.dodir.hr/lorm.php#.Wzp9cLi3zIU>
- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. g). *Vizija i misija*. preuzeto 13.06.2019. s <http://www.dodir.hr/vizija.php#.W3qynbi3zIU>
- Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir (HSGSO Dodir). (bez dat. h). *Vrijednosti*. preuzeto 13.06.2019. s <http://www.dodir.hr/vrijednosti.php#.W3qynbi3zIU>
- Humana Nova. (bez dat. a). *Socijalna zadruga Humana Nova i kako je sve počelo*. preuzeto 11.06.2019. s <http://www.humananova.org/hr/columns/0/7/socijalna-zadruga-humana-nova-i-kako-je-sve-pocelo/>
- Humana Nova. (bez dat. b). O nama. preuzeto 13.06.2019. s <http://www.humananova.org/hr/about/>
- Indeks.hr. (2017). Lijepa priča nedjeljom: U Zagrebu otvoren kafić koji zapošljava gluhe konobare. *Index HR*. preuzeto 10.06.2019. s: <https://www.index.hr/vijesti/clanak/lijepa-prica-nedjeljom-u-zagrebu-otvoren-kafic-koji-zaposljava-gluhe-konobare/1011413.aspx>
- Klanjčić, K. (2018). Split: Ustanova DES traži konfekcijskog radnika. *in PORTAL*. preuzeto 10.06.2019. s: <http://www.in-portal.hr/in-portal-news/in-posao/16110/split-ustanova-des-trazi-konfekcijskog-radnika>
- Međunarodna klasifikacija bolesti i srodnih zdravstvenih problema. (2010). preuzeto 23.05.2019. s https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44081/9789241547666_hrv.pdf;jsessionid=1B6AED0C1D194FDB34C7CEB80D5EEE8B?sequence=1
- Pavić, S. (2018). Silent Caffè: Posjetili smo jedini kafić u Hrvatskoj u kojem su konobari gluhi. I - super je, *novilist.hr*. preuzeto 10.06.2019. s: <http://www.novilist.hr/Zivot-i-stil/SILENT-CAFFE-Posjetili-smo-jedini-kafic-u-Hrvatskoj-u-kojem-su-konobari-gluhi.-I-super-je>
- Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom. (2018). preuzeto 10.06.2019. s <http://www.propisi.hr/print.php?id=12961>
- Radovančić, B. (1995). *Osnove rehabilitacije slušanja i govora*. Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu. Savez organizacija osoba oštećena sluha. Zagreb.
- Ristić, M., Baštijan, Z., Biškupić Andolšek, T. (ur.). (2015). *Hrvatski znakovni jezik – Drugo nepromijenjeno izdanje*. Hrvatski savez gluhih i nagluhih. Alfacommerce d.o.o. Zagreb.

- Runjić, T., Nikolić, B., Prčić, A. (2009). Povezanost tehnika videćeg vođača i samostalnog kretanja osoba oštećena vida. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*. 45(2), 1-10.
- Stančić, V. (1991). *Oštećenja vida: biopsihosocijalni aspekti*. Sveučilište u Zagrebu. Školska knjiga. Zagreb.
- Tarczay, S. (ur.). (2007). *Znak po znak 3 : udžbenik za učenje hrvatskoga znakovnog jezika*. Zagreb: Hrvatska udruga gluhoslijepih osoba Dodir.
- Tarczay, S. (ur.). (2006a). *Znak po znak 1 : udžbenik za učenje hrvatskoga znakovnog jezika*. Zagreb: Hrvatska udruga gluhoslijepih osoba Dodir.
- Tarczay, S. (ur.). (2006a). *Znak po znak 2 : udžbenik za učenje hrvatskoga znakovnog jezika*. Zagreb: Hrvatska udruga gluhoslijepih osoba Dodir.
- Tarczay, S. (2004). *10 godina s vama: 1994.-2004.: ime za izlazak iz tame i tišine*. Zagreb: Hrvatska udruga gluhoslijepih osoba Dodir.
- Udruga gluhih i nagluhih Međimurske županije Čakovec. (2015). *Olakšajmo komunikaciju osobama oštećena sluha*. Udruga gluhih i nagluhih Međimurske županije Čakovec. Letis d.o.o. Pretetinec.
- Zakon o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom NN 64/01. preuzeto 23.05.2019. s <https://www.zakon.hr/z/1293/Zakon-o-Hrvatskom-registru-o-osobama-s-invaliditetom>
- Zakon o Hrvatskom znakovnom jeziku i ostalim sustavima komunikacije gluhih i gluhoslijepih osoba u Republici Hrvatskoj NN 82/15. preuzeto 20.05.2019. s <https://www.zakon.hr/z/815/Zakon-o-hrvatskom-znakovnom-jeziku-i-ostalim-sustavima-komunikacije-gluhih-i-gluhoslijepih-osoba-u-Republici-Hrvatskoj>

Popis grafikona, slika i tabela

Grafikoni:

Grafikon 1. Imate li gluhoslijepe osobe na radnome mjestu? Ukoliko imate, koliko ih je? 17	
Grafikon 2. S koliko gluhih osoba radite?	17
Grafikon 3. Znete li se koristiti hrvatskim znakovnim jezikom?	18
Grafikon 4. Ukoliko ste potvrdno odgovorili na prethodno pitanje: Na koje načine imate mogućnost učenja znakovnog jezika na poslu?	19
Grafikon 5. Ukoliko se ne znate koristiti znakovnim jezikom, na koji način se sporazumijevate s gluhoslijepim, odnosno gluhim radnim kolegama?"	20
Grafikon 6. Kako se drugi radni kolege odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim kolegama?.....	21
Grafikon 7. Kako se vaši nadležni odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim kolegama?.....	21
Grafikon 8. Smatrate li da gluhoslijepa, odnosno gluha osoba može obavljati posao jednako kvalitetno kao i vi sami?	22
Grafikon 9. Smatrate li da su gluhoslijepe, odnosno gluhe osobe ravnopravne s vama na radnome mjestu?.....	23
Grafikon 10. Smatrate li da gluhoslijepe, odnosno gluhe osobe trebaju imati veća prava i pomoć prilikom zapošljavanja?	23

Slike:

Slika 1. Logo Hrvatski savez gluhoslijepih osoba Dodir [HSGSO Dodir, O nama, bez dat.].....	24
Slika 2. Logo Socijalne zadruge Humana Nova [Socijalna zadruga Humana Nova, O nama].....	25

Tablice:

Tablica 1. Struktura anketiranih osoba	15
--	----

Prilozi

1. Spol
 - a. Muški
 - b. Ženski
2. Starost (dob)
 - a. 18-30
 - b. 31-40
 - c. 41-50
 - d. 51-60
 - e. Više od 60
3. Stupanj obrazovanja
 - a. Nezavršena ili završena osnovna škola
 - b. Srednja škola
 - c. Viša stručna sprema
 - d. Visoka stručna sprema
 - e. Završen poslijediplomski studij ili doktorat
4. Imate li gluhoslijepe, odnosno gluhe osobe u svom radnom okruženju? Ukoliko nemate, ne morate nastaviti s anketom.
5. Imate li gluhoslijepe osobe na radnome mjestu? Ukoliko imate, koliko ih je?
6. S koliko gluhih osoba radite?
7. Jeste li bili u doticaju s gluhoslijepim, odnosno gluhim osobama na svom radnom mjestu?
8. Znete li se koristiti znakovnim jezikom?
9. Imate li na poslu mogućnost naučiti komunicirati znakovnim jezikom?
10. Ukoliko ste potvrdno odgovorili na prethodno pitanje: Na koje načine imate mogućnosti učenja znakovnog jezika na poslu?
11. Ukoliko se ne znate koristiti znakovnim jezikom, na koji način se sporazumijevate s gluhoslijepim, odnosno gluhim radnim kolegama?
12. Kako se drugi radni kolege odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim kolegama?
13. Kako se Vaši nadležni odnose prema gluhoslijepim, odnosno gluhim osobama?
14. Smatrate li da gluhoslijepa, odnosno gluha osoba može obavljati posao jednako kvalitetno kao i vi sami?
15. Smatrate li da su gluhoslijepe, odnosno gluhe osobe ravnopravne s Vama na radnome mjestu?

16. Smatrate li da gluhoslijepe, odnosno gluhe osobe trebaju imati veća prava i pomoć prilikom zapošljavanja?

Intervju s gluhim osobama

Poštovani,

Ja, Sara Filipović, studentica druge godine diplomskog studija Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu provodim istraživanje u sklopu diplomskog rada na temu „Društveno poduzetništvo s misijom pomoći gluhoslijepim i gluhim osobama“. Cilj istraživanja je ispitivanje mogućnosti društvenog poduzetništva da riješi uključivanje gluhoslijepih i gluhih osoba u redovite poslovne aktivnosti i na tržište rada. U tu svrhu želim provesti intervju s Vama, članom Udruge gluhoslijepih osoba Varaždinske županije kako bih se bolje upoznala s problemima, odnosno teškoćama kroz koje gluhoslijepe i gluhe osobe prolaze tražeći posao, uspijevaju li se uopće uključiti na tržište rada, sudjeluje li i sama Udruga u Vašem traženju posla, kako se prema Vama odnose radni kolege. Ukoliko ste umirovljeni, željela bih znati kako su se prema Vama odnosili radni kolege za vrijeme dok još niste radili i koliko Vam je teško bilo pronaći posao i prilagoditi se radnome mjestu.

Prije same provedbe intervjuja ćete dobiti primjerak „Izjave o suglasnosti za provođenje intervjuja i obradi prikupljenih podataka“ (dalje u tekstu: Izjava) kojega biste trebali pročitati i ispuniti. Svojim potpisom dajete suglasnost da se prikupljeni odgovori mogu koristiti u daljnjem istraživanju i pisanju diplomskog rada. Sva pitanja za provođenje intervjuja dobit ćete unaprijed kako biste mogli dobiti uvid u tijek i koncept intervjuja. Vaše ime neće biti navedeno u radu radi zaštite podataka temeljem „Opće uredbe o zaštiti podataka“. Predviđeno vremensko trajanje intervjuja je od 10 do 15 minuta.

U nastavku slijede pitanja koja će se koristiti pri provođenju intervjuja i kratak uvod u proces intervjuiranja.

Unaprijed Vam zahvaljujem na uloženom trudu i vremenu.

Pitanja za intervju

Vremensko trajanje intervjuja je od 10 do 15 minuta. Ispitaniku će na početku biti postavljena pitanja vezana uz demografske karakteristike, dok će nakon toga slijediti pitanja otvorenog tipa zbog prirode samog diplomskog rada.

1. Spol ispitanika
2. Dob ispitanika

3. Radni odnos ispitanika
 - a. U radnom odnosu
 - b. Trenutno nezaposlen
 - c. Umirovljenik
4. Jeste li gluhoslijepa ili gluha osoba?
5. Koje je radno mjesto/posao koji obavljate i koje ste obavljali tokom svog radnog vijeka?
6. Jeste li se susretali s teškoćama prilikom traženja posla i, ukoliko jeste, kakve su to teškoće bile?
7. Jeste li prilikom traženja posla nailazili na odbijanja samo zato što se gluhoslijepa/gluha osoba, iako ste bez ikakvih teškoća mogli obavljati taj posao?
8. Imate li osiguranog prevoditelja prilikom odlazaka na razgovore za posao?
9. Predstavlja li gluhosljepoća/gluhoća problem pri obavljanju Vašeg posla?
10. Kako se Vaši radni kolege odnose prema Vama?
11. Nailazite li na odbacivanja na radnome mjestu, samo zato što ste gluhoslijepa/gluha osoba?
12. Kako se Vaši rukovoditelji/direktori/nadležni odnose prema Vama?
13. Imate li/jeste li imali u poduzeću u kojem radite, ili u kojem ste radili, nekoga tko zna komunicirati znakovnim jezikom?

Intervju s gluhoslijepom osobom

Poštovani,

Ja, Sara Filipović, studentica druge godine diplomskog studija Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu provodim istraživanje u sklopu diplomskog rada na temu „Društveno poduzetništvo s misijom pomoći gluhoslijepim i gluhim osobama“. Cilj istraživanja je ispitivanje mogućnosti društvenog poduzetništva da riješi uključivanje gluhoslijepih i gluhih osoba u redovite poslovne aktivnosti i na tržište rada. U tu svrhu želim provesti intervju s Vama, članom Udruge gluhoslijepih osoba Varaždinske županije kako bih se bolje upoznala s problemima, odnosno teškoćama kroz koje gluhoslijepi i gluhe osobe prolaze tražeći posao, uspijevaju li se uopće uključiti na tržište rada, sudjeluje li i sama Udruga u Vašem traženju posla, kako se prema Vama odnose radni kolege. Ukoliko ste umirovljeni, željela bih znati kako su se prema Vama odnosili radni kolege za vrijeme dok još niste radili i koliko Vam je teško bilo pronaći posao i prilagoditi se radnome mjestu.

Prije same provedbe intervjua ćete dobiti primjerak „Izjave o suglasnosti za provođenje intervjua i obradi prikupljenih podataka“ (dalje u tekstu: Izjava) kojega biste trebali pročitati i ispuniti. Svojim potpisom dajete suglasnost da se prikupljeni odgovori mogu koristiti u daljnjem istraživanju i pisanju diplomskog rada. Sva pitanja za provođenje intervjua dobit ćete unaprijed kako biste mogli dobiti uvid u tijek i koncept intervjua. Vaše ime neće biti navedeno u radu radi zaštite podataka temeljem „Opće uredbe o zaštiti podataka“. Predviđeno vremensko trajanje intervjua je od 10 do 15 minuta.

U nastavku slijede pitanja koja će se koristiti pri provođenju intervjua i kratak uvod u proces intervjuiranja.

Unaprijed Vam zahvaljujem na uloženom trudu i vremenu.

Pitanja za intervju

Vremensko trajanje intervjua je od 10 do 15 minuta. Ispitaniku će na početku biti postavljena pitanja vezana uz demografske karakteristike, dok će nakon toga slijediti pitanja otvorenog tipa zbog prirode samog diplomskog rada.

1. Spol ispitanika
2. Dob ispitanika
3. Radni odnos ispitanika
 - a. U radnom odnosu
 - b. Trenutno nezaposlen
 - c. Umirovljenik
4. Jeste li gluhoslijepa ili gluha osoba?
5. Koji ste posao obavljali tokom svog radnog vijeka?
6. Jeste li se susretali s teškoćama prilikom traženja posla i, ukoliko jeste, kakve su to teškoće bile?
7. Jeste li prilikom traženja posla nailazili na odbijanja samo zato što se gluhoslijepa/gluha osoba, iako ste bez ikakvih teškoća mogli obavljati taj posao?
8. Jeste li imali osiguranog prevoditelja prilikom odlazaka na razgovore za posao?
9. Je li gluhoslijepoća/gluhoća predstavljala problem pri obavljanju Vašeg posla?
10. Kako su se Vaši radni kolege odnosili prema Vama?
11. Jeste li nailazili na odbacivanja na radnome mjestu, samo zato što ste gluhoslijepa/gluha osoba?
12. Kako su se Vaši rukovoditelji/direktori/nadležni odnosili prema Vama?
13. Jeste li imali u poduzeću u kojem ste radili nekoga tko je znao komunicirati znakovnim jezikom?

Intervju s predsjednicom Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba

Poštovana,

Ja, Sara Filipović, studentica druge godine diplomskog studija Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu provodim istraživanje u sklopu diplomskog rada na temu „Društveno poduzetništvo s misijom pomoći gluhoslijepim i gluhim osobama“. Cilj istraživanja je ispitivanje mogućnosti društvenog poduzetništva da riješi uključivanje gluhoslijepih i gluhih osoba u redovite poslovne aktivnosti i na tržište rada. U tu svrhu želim provesti intervju s Vama, predsjednicom Hrvatskog saveza gluhoslijepih osoba Dodir kako bih se bolje upoznala s problemima, odnosno teškoćama kroz koje gluhoslijepi osobe prolaze tražeći posao, uspijevaju li se uopće uključiti na tržište rada, sudjeluje li i sam Savez u njihovom traženju posla, znate li možda neka iskustva koja gluhoslijepi osobe doživljavaju pri traženju posla od poslodavaca i kako se prema njima odnose njihovi radni kolege. Isto tako, željela bih ispitati Vas i koliko se teško brinuti o tako nekom velikom Savezu i o svim njenim članovima, prolaziti kroz njihove prepreke putem zapošljavanja, ali i općenito njihovog života.

Prije same provedbe intervjuja ćete dobiti primjerak „Izjave o suglasnosti za provođenje intervjuja i obradi prikupljenih podataka“ (dalje u tekstu: Izjava) kojega biste trebali pročitati i ispuniti. Svojim potpisom dajete suglasnost da se prikupljeni odgovori mogu koristiti u daljnjem istraživanju i pisanju diplomskog rada. Sva pitanja za provođenje intervjuja dobit ćete unaprijed kako biste mogli dobiti uvid u tijek i koncept intervjuja. Vaše ime neće biti navedena u radu radi zaštite podataka temeljem „Opće uredbe o zaštiti podataka“. Predviđeno vremensko trajanje intervjuja je od 10 do 15 minuta.

U nastavku slijede pitanja koja će se koristiti pri provođenju intervjuja i kratak uvod u proces intervjuiranja.

Unaprijed Vam zahvaljujem na uloženom trudu i vremenu.

Pitanja za intervju

Vremensko trajanje intervjuja je od 10 do 15 minuta. Ispitaniku će biti postavljena pitanja otvorenog tipa zbog prirode samog diplomskog rada.

1. Za početak, možete li reći koliko udruga imate pri Savezu i koliko članova gluhoslijepih i gluhih osoba?
2. Savez Dodir je velik. Koliko teško je voditi brigu o tolikom Savezu, kako koordinirate svime time?
3. Vi ste zapravo doktorica znanosti. S kojim ste se sve problemima susretali tokom obrazovanja? Kako su se odnosili prema Vama Vaši kolege i profesori?
4. S kojim ste se Vi problemima nalazili kada ste počeli tražiti posao?

5. Na Internetu se mogu pronaći članci o tome kako postoji nekolicina gluhoslijepih osoba u Hrvatskoj koje neometano obavljaju svoje radne zadatke unatoč oštećenjima i sluha i vida. Ima li takvih slučajeva u Savezu Dodir i s kakvim se problemima gluhoslijepa osobe susreću prilikom traženja posla?
6. Kako se radni kolege i poslodavci odnose prema gluhoslijepim i gluhim osobama na radnome mjestu, jesu li zaštićeni tamo i imaju li oko sebe osobe s kojima mogu komunicirati znakovnim jezikom?
7. Prolazite li zajedno s Vašim članovima kroz prepreke prilikom pronalaska posla?
8. Imate li neka „poduzeća partnere“ koji redovno zapošljavaju članove Saveza?
9. Koji su najčešći poslovi na kojima gluhoslijepa i gluhe osobe rade?
10. Imaju li gluhoslijepa i gluhe osobe osigurane prevoditelje koji idu s njima na intervjue za posao?

Intervju s upraviteljem Socijalne zadruge Humana Nova

Poštovani,

Ja, Sara Filipović, studentica druge godine diplomskog studija Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu provodim istraživanje u sklopu diplomskog rada na temu „Društveno poduzetništvo s misijom pomoći gluhoslijepim i gluhim osobama“. Cilj istraživanja je ispitivanje mogućnosti društvenog poduzetništva da riješi uključivanje gluhoslijepih i gluhih osoba u redovite poslovne aktivnosti i na tržište rada. U tu svrhu želim provesti intervju s Vama, upraviteljem socijalne zadruge Humana Nova kako bih se bolje upoznala s pravima koje gluhe osobe imaju na radnome mjestu, kako se snalaze u radnom okruženju i kako se njihovi radni kolege odnose prema njima. Isto tako, željela bih Vas ispitati i kako ste se odlučili na taj pothvat, budući da zapošljavate osobe s invaliditetom te Vaše mišljenje o stanju u našoj zemlji što se tiče prava gluhoslijepih i gluhih osoba na njihovom radnom mjestu.

Prije same provedbe intervjuja ćete dobiti primjerak „Izjave o suglasnosti za provođenje intervjuja i obradi prikupljenih podataka“ (dalje u tekstu: Izjava) kojega biste trebali pročitati i ispuniti. Svojim potpisom dajete suglasnost da se prikupljeni odgovori mogu koristiti u daljnjem istraživanju i pisanju diplomskog rada. Sva pitanja za provođenje intervjuja dobit ćete unaprijed kako biste mogli dobiti uvid u tijek i koncept intervjuja. Vaše ime neće biti navedena u radu radi zaštite podataka temeljem „Opće uredbe o zaštiti podataka“. Predviđeno vremensko trajanje intervjuja je od 10 do 15 minuta.

U nastavku slijede pitanja koja će se koristiti pri provođenju intervjua i kratak uvod u proces intervjuiranja.

Unaprijed Vam zahvaljujem na uloženom trudu i vremenu.

Pitanja za intervju

Vremensko trajanje intervjua je od 10 do 15 minuta. Ispitaniku će biti postavljena pitanja otvorenog tipa zbog prirode samog diplomskog rada.

1. Jako veliki broj poduzeća u Hrvatskoj izbjegava zaposliti osobe s invaliditetom unatoč poticajima koje nudi država. Kako ste se Vi odlučili na taj pothvat i ima li nešto što Vas je potaknulo na samo pokretanje?
2. Ovaj diplomski rad odnosi se konkretno na gluhoslijepu i gluhe osobe. Koliko gluhih osoba trenutno imate zaposlenih? Imate li zaposlenu i koju gluhoslijepu osobu (gluha s osoba s oštećenjima vida)?
3. Imate li osiguranog prevoditelja za gluhe osobe putem kojeg se sporazumijevate s njima? Ukoliko nemate, kako se sporazumijevate?
4. Jeste li primijetili kakav je odnos ostalih zaposlenika prema gluhim? Jesu li gluhe osobe izolirane od ostalih na radnome mjestu?
5. Posao koji se kod Vas obavlja je pretežito šivanje. Mislite li da gluha osoba ima kakvih prepreka prilikom obavljanja tog posla? Jeste li primijetili da nailazi na neke teškoće prilikom obavljanja?
6. Jeste li primijetili da gluhe osobe koje su zaposlene kod Vas imaju kakve teškoće što se tiče same radne okoline? Ako jeste, koje su to?
7. Što mislite, kakav potencijal imaju gluhe osobe? Mogu li one sve isto što i čujuće osobe?
8. Što Vi mislite o pravima koje gluhe osobe, ali i druge osobe s invaliditetom imaju u Hrvatskoj što se tiče samog zaposlenja?
9. Što biste Vi predložili da se poboljša položaj gluhih osoba, ali i osoba s invaliditetom u Hrvatskoj?
10. Smatrate li da će se položaj gluhih osoba što se tiče zaposlenja i uvjeta na poslu u narednih nekoliko godina poboljšati?