



Digitalne vještine, smještaj i tehnološka pomoć za zapošljavanje:

Podržavanje uključivanja osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada



Skenirajte za čitanje pristupačnog PDF-a



Autori: Roberta Lulli, Filippo Sinicato, Álvaro Antonio Couceiro Farjas

Urednik: Haydn Hammersley

Grafički dizajn: Vizualno razmišljanje dk

Lektura: Zaklada Funka

Verzija za lako čitanje: Lila Sylviti

Zahvale: Zahvaljujemo našim nacionalnim stručnjacima za osobe s invaliditetom iz 27 europskih zemalja i tvrtki Human European Consultancy na pomoći u pronalaženju i kontaktiranju ovih stručnjaka. Također zahvaljujemo svim poslodavcima koji su odgovorili na anketu i svim organizacijama osoba s invaliditetom koje su pristale na intervju. Na kraju, želimo izraziti zahvalnost svima koji su nam pisali kako bi podijelili svoja osobna iskustva o uključivanju na tržište rada.



Avenija umjetnosti 7-8

1210 Bruxelles Belgija

info@edf-fehp.org

www.edf-fehp.org

Twitter: [@MyEDF](https://twitter.com/MyEDF)

Sadržaj

Pojmovi	5
Predgovori	8
Sažetak	12
Uvod	14
Objašnjenje istraživanja	14
Metodologija	16
O Europskom forumu osoba s invaliditetom	17
Glavni nalazi	18 godina
Zapošljavanje osoba s invaliditetom u EU	18 godina
Digitalne vještine	26
Pomoćne tehnologije za zapošljavanje	32
Pomoćne tehnologije i umjetna inteligencija	39
Razumna prilagodba	41
Zaključci	50
Preporuke	52
Digitalne vještine	52
Pomoćne tehnologije	54
Razumna prilagodba	56
Reference	58



Pojmovi

Pomoćni uređaji: vanjski uređaji koji su dizajnirani, izrađeni ili prilagođeni kako bi pomogli osobi u obavljanju određenog zadatka. Mnoge osobe s invaliditetom ovise o pomoćnim uređajima kako bi mogle obavljati svakodnevne aktivnosti te aktivno i produktivno sudjelovati u društvenom ili profesionalnom životu.

Pomoćna tehnologija: bilo koji predmet, dio opreme, usluga ili proizvodni sustav, uključujući softver, koji se koristi za povećanje, održavanje, zamjenu ili poboljšanje funkcionalnih sposobnosti osoba s invaliditetom ili za ublažavanje i kompenzaciju oštećenja, ograničenja aktivnosti ili ograničenja sudjelovanja.

Naknada za invaliditet: isplate koje osobe s invaliditetom mogu primati od države za pokrivanje osnovnih životnih troškova i usluga.

Diskriminacija: svako razlikovanje, isključenje ili ograničenje na temelju jedne ili više osnova (spol, rasa, invaliditet, seksualna orijentacija, rodni identitet itd.) koje šteti ili poništava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili bilo kojem drugom području, na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Europska unija (EU): jedinstvena ekonomska i politička unija između 27 europskih zemalja, kakva postoji u trenutku objave ovog izvješća.

Opći komentar: Opći komentar je tumačenje ugovornih odredbi o ljudskim pravima, tematskih pitanja ili metoda rada ugovornog tijela. Opći komentari često nastoje pojasniti obveze država stranaka u vezi s određenim ugovornim odredbama i predložiti pristupe provedbi tih odredbi.

Država(e) članica(e) (EU-a): EU se trenutno sastoji od 27 zemalja, koje se nazivaju i „države članice“. Svaka država članica stranka je osnivačkih ugovora Europske unije i stoga podliježe povlasticama i obvezama članstva. Za razliku od članica većine međunarodnih organizacija, države članice EU-a podliježu obvezujućim zakonima u zamjenu za svoju zastupljenost u zajedničkim zakonodavnim i pravosudnim institucijama.

6 Europski forum za osobe s invaliditetom

Otvoreno tržište rada: ovo se odnosi na rad u uobičajenom ili „redovnom“ okruženju zaposlenja, za razliku od okruženja koje je stvoreno posebno za zapošljavanje određene skupine zaposlenika, poput osoba s invaliditetom.

Postotni bodovi: ovaj izraz izražava aritmetičku razliku dva postotka, dok se postotak (%) odnosi na stopu promjene.

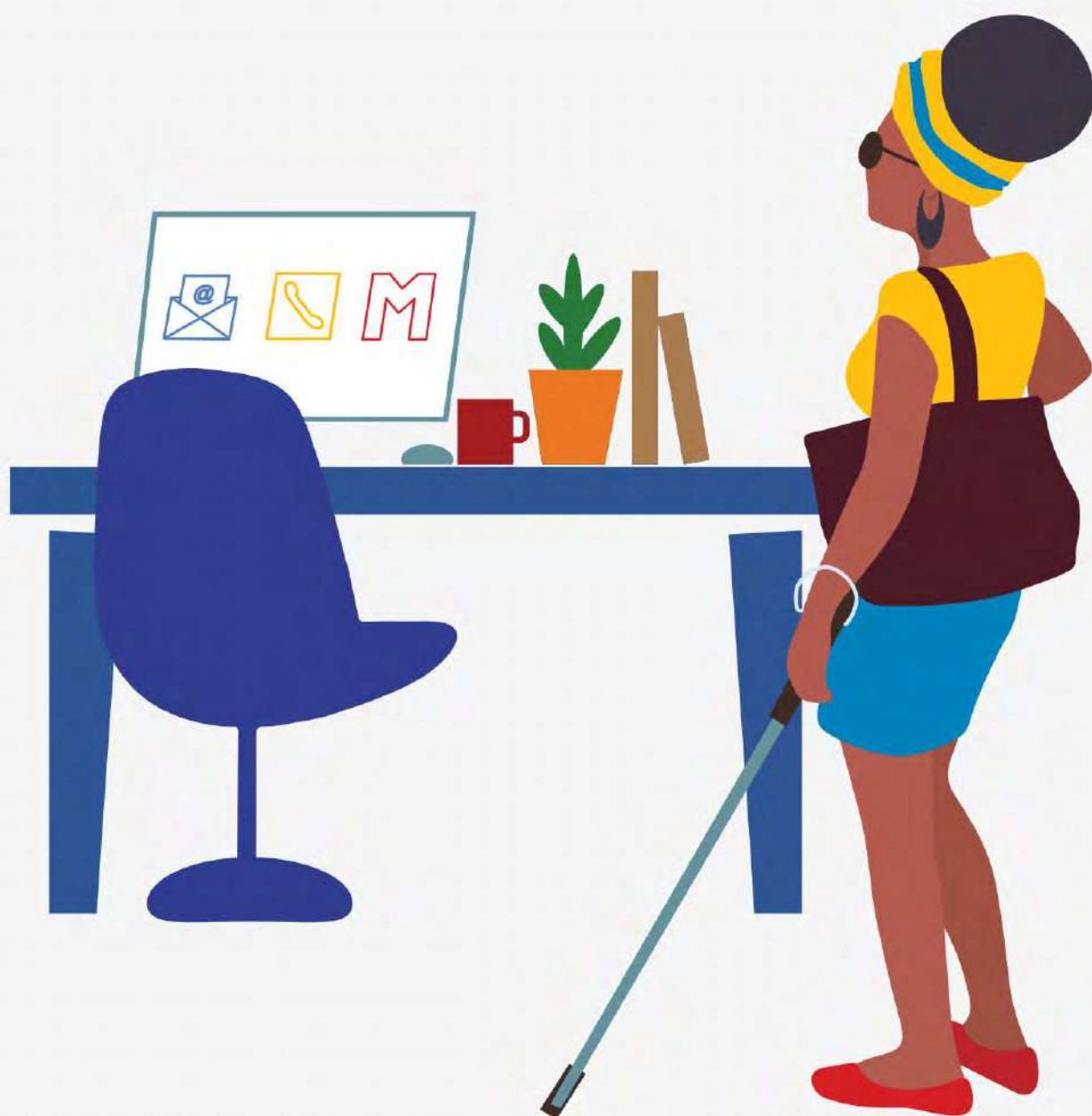
Na primjer, ako Zemlja A ima stopu zaposlenosti od 30%, a Zemlja B ima stopu zaposlenosti od 60%, stopa zaposlenosti Zemlje B je 30 postotnih bodova viša od Zemlje A, ali je također viša za 100%.

Osobe s invaliditetom: pojedinci koji imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja koja, u interakciji s raznim preprekama, mogu ometati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Razumna prilagodba: nužne i primjerene izmjene i prilagodbe, gdje je to potrebno u određenom slučaju, kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo uživanje ili ostvarivanje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima. Da bi bila „razumna“, prilagodba ne smije nametati nesrazmjerni ili prekomjerni teret. Uskraćivanje razumne prilagodbe oblik je diskriminacije.

Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom (CRPD): međunarodni ugovor o ljudskim pravima koji potvrđuje da sve osobe s invaliditetom moraju uživati sva ljudska prava i temeljne slobode. CRPD pojašnjava da sve osobe s invaliditetom imaju pravo sudjelovati u građanskom, političkom, gospodarskom, društvenom i kulturnom životu zajednice na isti način kao i svi ostali.





Predgovori

Rachael Bleakley

Google.org



U Google.org-u vjerujemo da tehnologija ima moć stvoriti uključiviji i pravedniji svijet za sve. Posvećeni smo podršci inicijativama koje osnažuju osobe s invaliditetom i omogućuju im potpuno sudjelovanje u digitalnom gospodarstvu.

Ponosni smo što smo podržali Europski forum za osobe s invaliditetom u provođenju ovog važnog istraživanja o preprekama s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom na europskom tržištu rada. Nalazi ovog izvješća naglašavaju hitnu potrebu za djelovanjem kako bi se riješio nedostatak digitalnih vještina, poboljšao pristup pomoćnim tehnologijama i osigurala razumna prilagodba na radnom mjestu.

U stvaranju uključivijeg i pristupačnijeg tržišta rada, svatko ima priliku napredovati i doprinijeti svojim jedinstvenim talentima i perspektivama. Nadamo se da će ovo izvješće poslužiti kao vrijedan resurs kreatorima politika, poslodavcima, organizacijama osoba s invaliditetom i tehnološkim tvrtkama, dok zajednički težimo izgradnji uključivije i pravednije budućnosti za sve.



Yannis Vardakastanis

Predsjednik Europskog foruma za osobe s invaliditetom



Na našem modernom, brzom tržištu rada, tehnologija i digitalne vještine mogu lako odrediti nečiji profesionalni uspjeh. Osobe s invaliditetom, koje se već suočavaju sa stigmom i drugim nedostacima kada je u pitanju pronalaženje posla, posebno su pogođene sve većim prostorom koji tehnologija zauzima u svijetu rada. Ne samo da osobe s invaliditetom imaju manje šanse razviti digitalne vještine koje zahtijeva otvoreno tržište rada, već im se prečesto uskraćuju postojeći pomoćni uređaji ili tehnologije koje su im potrebne za korištenje digitalnih alata na poslu.

To donekle objašnjava zašto je jaz u stopama zaposlenosti između osoba s invaliditetom i bez njega u Europi toliko velik i ostao nepromijenjen posljednjih godina. Trend zapošljavanja osoba s invaliditetom u nekvalitetnim poslovima s neadekvatnim plaćama također ne nestaje s našeg kontinenta.

Imajući to na umu, jasno je da potpuno uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada u našem sve digitaliziranijem društvu zahtijeva smjelije mjere. Međutim, snažni odgovori, općenito, nisu nešto čemu trenutno svjedočimo u djelovanju kreatora politika diljem Europe. Vlade ne uspijevaju integrirati digitalne vještine koje su poslodavcima potrebne u nastavne planove i programe svojih obrazovnih sustava. To mlade ljude priprema za gotovo neprobojan prijelaz na tržište rada, a to ne utječe samo na mlade osobe s invaliditetom.

Više od 10 godina nakon ratifikacije Konvencije UN-a o pravima osoba s invaliditetom, mnogim poslodavcima ideja zapošljavanja osoba s invaliditetom još uvijek se čini stranom.

Poslodavci se prečesto boje utjecaja koji će to imati na način rada njihovog tima. Među poslodavcima postoji očito nerazumijevanje koraka koje mogu poduzeti kako bi bolje uključili osobe s invaliditetom i kako dobiti pomoć od države u tome.

Međutim, nisu sve ove zabrinutosti neutemeljene. Kao što ova studija ističe, u mnogim zemljama ne nudi se dovoljna financijska pomoć za podupiranje troškova razumnih prilagodbi na radnom mjestu, uključujući kupnju pomoćnih uređaja i tehnologija. Birokracija s kojom se poslodavci moraju suočiti kako bi primili takve subvencije također je očito glavni destimulans za poslodavce koji žele zaposliti više osoba s invaliditetom.

Stvaranje uključivog tržišta rada trebalo bi biti ključni prioritet kako bi se osiguralo da su sve vrste radnika, a ne samo osobe s invaliditetom, dobrodošle na tržištu rada. Budući da osobe s invaliditetom predstavljaju najveću manjinu u Europi, koja čini otprilike 100 milijuna ljudi, neuspjeh u tome rezultirao bi društvenim i ekonomskim troškovima koje si naš kontinent jednostavno ne može priuštiti.

Tehnologija na radnom mjestu ima ogroman potencijal za preokret u pogledu katastrofalno niske stope zaposlenosti osoba s invaliditetom u Europi. Međutim, ako hitno ne poboljšamo pristup digitalnom svijetu, kako pružanjem pomoćnih uređaja i tehnologije na jednostavan i pristupačan način, tako i usavršavanjem vještina potrebnih osobama s invaliditetom za njihovo korištenje, sijemo sjeme za budućnost u kojoj će osobe s invaliditetom biti izoliranije nego ikad prije.

Vrijeme je za djelovanje. Tehnologija se brzo razvija i ne možemo si priuštiti da zaostanemo u svijetu koji sve više oblikuje digitalizacija. Pred nama je još mnogo izazova.

Međutim, zajedničkim radom možemo utrti put prema uključivijem tržištu rada za osobe s invaliditetom.

Ništa o nama bez nas!

Sažetak

Podaci na razini EU-a dosljedno pokazuju koliko je manja vjerojatnost da će osobe s invaliditetom biti zaposlene u odnosu na svoje vršnjake bez invaliditeta. Najnoviji podaci pokazuju da jaz u zaposlenosti, odnosno razlika u stopama zaposlenosti između osoba s invaliditetom i osoba bez njega, ostaje stabilan na oko 24 postotna boda, s još većim jazovima za žene i mlade osobe s invaliditetom.

Ovo izvješće istražuje kako nedostatak svijesti, pružanja pomoćne tehnologije, razumne prilagodbe i razvoja digitalnih vještina doprinose ovom velikom jazu.

To pokazuje da se, unatoč utvrđenim pravnim okvirima o razumnoj prilagodbi, oni u stvarnosti slabo primjenjuju u praksi. Među ključnim preprekama s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom su nedostatak svijesti poslodavaca o tome kako ponuditi razumnu prilagodbu, financijska ograničenja, nedovoljna podrška javnih vlasti i društveni stavovi.

Rezultati ističu da se osobe s invaliditetom suočavaju s ozbiljnim izazovima već u fazi zapošljavanja. Zapravo, poslodavci navode da, ako ih imaju, interne smjernice za ljudske resurse o zapošljavanju osoba s invaliditetom obično su prešutne, a ne temeljene na pisanim i kodificiranim internim protokolima.

Samo četvrtina poslodavaca koji su odgovorili na anketu ima internu HR politiku o zapošljavanju osoba s invaliditetom. To otežava njihovu sposobnost da ponude pristupačne postupke zapošljavanja i potkopava učinkovitost procesa zapošljavanja.

Osim toga, rezultati naše studije pokazuju da samo 1 od 4 poslodavca sudjeluje u programima, bilo javnim ili privatnim, usmjerenima na poboljšanje uključivosti osoba s invaliditetom u zapošljavanje. U tom kontekstu, Španjolska i Ujedinjeno Kraljevstvo ističu se kao jedine zemlje u kojima većina intervjuiranih poslodavaca – 82% odnosno 59% – sudjeluje u takvim programima. Uzimajući u obzir prosjek uzorka, ove posljednje brojke pokazuju koliko loše trenutno funkcioniraju potporni okviri drugih zemalja.

Nabava pomoćnih tehnologija još je jedan ključni izazov. 81% anketiranih poslodavaca nema uspostavljene politike za njihovo pružanje, a uz to, 75% ne zna ni koriste li njihovi zaposlenici pomoćnu tehnologiju.

Odjeljak Preporuke ovog izvješća pruža jasan put naprijed kreatorima politika, poslodavcima i tehnološkim tvrtkama. Izvješće, između ostalog, preporučuje sljedeće:

- Donositelji politika trebali bi se više usredotočiti na digitalne vještine koje se uče tijekom formalnog i neformalnog obrazovanja kako bi se osiguralo da osobe s invaliditetom ne budu zapostavljene. Poslodavci moraju nastaviti ovu obuku tijekom programa naukovanja i stažiranja.
- Poslodavci moraju ulagati u tehnologiju dostupnu svima zaposlenici, bez obzira na invaliditet. Ova ulaganja moraju biti podržana javnim sredstvima koja moraju biti lako dostupna.
- Vlade moraju povećati količinu dostupne državne pomoći i – jednako važno – široko objaviti kako joj pristupiti.

Osobe s invaliditetom zaslužuju jednak pristup tržištu rada, ali, kao što ovo izvješće pokazuje, potrebna su značajna poboljšanja kako bi se to postiglo. Ta poboljšanja moraju se provesti uz blisko sudjelovanje osoba s invaliditetom i njihovih predstavničkih organizacija.



Uvod

Objašnjenje istraživanja

Ovo istraživanje o digitalnim vještinama, prilagodbi i tehnološkoj pomoći za zapošljavanje proveo je Europski forum za osobe s invaliditetom (EDF) uz podršku Google.org. Cilj studije je istražiti situaciju osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, s posebnim naglaskom na potencijal osposobljavanja za digitalne vještine i korištenje pristupačnih i pomoćnih tehnologija za poticanje uključivanja na radnom mjestu.

Digitalne vještine predstavljaju bitnu komponentu kvalitetnog zaposlenja. Osobe s invaliditetom, za koje je statistički manje vjerojatno da će posjedovati te vještine, osjećaju da su njihovi rezultati zapošljavanja ozbiljno pogođeni time. Na razini EU-a samo 50,8% osoba s invaliditetom je zaposleno u usporedbi sa 74,8% osoba bez invaliditeta. Kada se uzme u obzir zaposlenje s punim radnim vremenom, brojke su još niže: samo 20% žena i 29% muškaraca s invaliditetom radi puno radno vrijeme¹.

Ograničena digitalna pismenost samo je jedan od razloga loših rezultata zapošljavanja osoba s invaliditetom. Nedovoljno osiguravanje razumne prilagodbe, pod čime mislimo na prilagodbe uloge osobe ili radnog vremena, uvođenje pomoćnih uređaja ili tehnologije ili promjene na radnom mjestu, igra značajnu ulogu. Ovaj problem dijelom nastaje zbog nerazumijevanja poslodavaca o tome kako osigurati razumnu prilagodbu. Pogoršava ga ograničena financijska potpora koju poslodavcima pružaju država i javne vlasti. Ciljevi izvješća su:

- analizirati razinu digitalnih i tehnoloških vještina osoba s invaliditetom u Europi i mogućnosti koje su im otvorene u trenutnom kontekstu;
- bolje razumjeti situaciju zaposlenika s invaliditetom u vezi s korištenjem pristupačnih i pomoćnih tehnologija;
- utvrditi prepreke u pružanju razumne prilagodbe iz perspektive poslodavaca, organizacija osoba s invaliditetom (OPD) i zaposlenika s invaliditetom;

- istaknuti dobre prakse i predložiti preporuke o kako poboljšati digitalne vještine osoba s invaliditetom i korištenje pristupačnih i pomoćnih tehnologija za poboljšanje rezultata zapošljavanja.

Ovo izvješće temelji se na istraživanju provedenom na europskoj i nacionalnoj razini. Analiziramo situaciju u 26 država članica Europske unije (sve osim Luksemburga), plus Ujedinjeno Kraljevstvo. U izvješću dijelimo osobna svjedočanstva koja su nam poslale osobe s invaliditetom iz cijele Europe, dajući jasniji uvid u to kako ti problemi utječu na ljude na individualnoj razini.

Studija također mapira postojeće politike koje potiču zapošljavanje osoba s invaliditetom u EU i Ujedinjenom Kraljevstvu. Izvješće zaključujemo predstavljanjem vlastitih preporuka kreatorima politika, poslodavcima, organizacijama osoba s invaliditetom i tehnološkim tvrtkama. Ovo istraživanje omogućit će EDF-u i njegovim europskim organizacijama članicama (uključujući Ujedinjeno Kraljevstvo) da bolje utječu na razvoj politika vezanih uz inkluzivno zapošljavanje i olakšaju provedbu praktičnih rješenja u svakom području.

Ovo izvješće predstavlja sve nalaze iz cijele Europe u sažetom obliku. Popraćeno je zasebnim, detaljnijim izvješćem koje sastavlja izvješća nacionalnih stručnjaka za sve zemlje uključene u ovu studiju. Ovo drugo izvješće može se konzultirati za detaljnije informacije specifične za pojedinu zemlju.



Metodologija

Izvešće je pripremio Tajništvo Europskog foruma za osobe s invaliditetom uz podršku stručnjaka iz svake države članice i Ujedinjenog Kraljevstva koji su prikupljali podatke na nacionalnoj razini i sastavljali nacionalna izvješća uključena u gore spomenutu priloženu publikaciju. Estonija je jedina zemlja za koju je izvješće napisao izravno EDF, koristeći nalaze koje su nam istraživači dobrovoljno dostavili.

Analizirali smo situaciju u Ujedinjenoj Kraljevini i sljedećim državama članicama EU: Austriji, Belgiji, Bugarskoj, Hrvatskoj, Republici Cipar, Češkoj, Danskoj, Estoniji, Finskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Grčkoj, Mađarskoj, Irskoj, Italiji, Latviji, Litvi, Malti, Nizozemskoj, Poljskoj, Portugalu, Rumunjskoj, Slovačkoj, Sloveniji, Španjolskoj i Švedskoj. Luksemburg je jedina država članica EU koja nije dio studije zbog poteškoća u pronalaženju odgovarajućih stručnjaka za tu temu.

EDF je pripremio upitnike za poslodavce i OPD-ove te ih podijelio sa svim nacionalnim stručnjacima koji su prikupljali podatke koristeći sljedeću metodologiju:

- Kvantitativna istraživanja koja uključuju primarne izvore kao što su upitnici za poslodavce i sekundarni izvori iz Eurostata, nacionalnih statističkih zavoda, Europske stručnosti o invaliditetu i drugih dostupnih studija EU i nacionalnih studija.
- Kvalitativna istraživanja koja uključuju primarne izvore kao što su ankete na razini zemalja provedene među nacionalnim organizacijama za invaliditet, subjektima povezanim s invaliditetom i javnim tijelima.
- Sekundarno istraživanje nacionalnog konteksta, korištenjem različitih nacionalnih skupova podataka.

Anketa je provedena između ožujka 2023. i rujna 2023.

Nacionalni stručnjaci prikupili su 565 ispunjenih upitnika od poslodavaca i proveli 82 intervjua s osobama koje obavljaju posao.

Kroz anketu i intervjue nacionalni stručnjaci istražili su:

- razumna prilagodba kao postupak ljudskih resursa (HR) od strane poslodavaca,

- mapiranje trendova u korištenju pristupačnih i pomoćnih tehnologije na radnom mjestu,
- glavna ograničenja s kojima se suočavaju zaposlenici s invaliditetom pri stjecanju pristupačne ili pomoćne tehnologije koja zadovoljava njihove potrebe,
- prepreke za osobe s invaliditetom povezane s digitalnim vještinama,
- dobre prakse i učinkovita rješenja za osobe s invaliditetom za stjecanje digitalnih vještina potrebnih za kvalitetno zapošljavanje.

EDF je također prikupio 64 svjedočanstva osoba s invaliditetom diljem Europa i Velika Britanija na:

- iskustva i ograničenja korištenja pristupačnih i pomoćne tehnologije na radnom mjestu,
- iskustva s preprekama pri zapošljavanju povezanim s nedostatkom digitalnih vještina,
- iskustva s pruženim razumnim smještajem ili odbio/la,
- dobre i loše prakse u vezi s razumnim prilagodbama na radnom mjestu.

O Europskom forumu osoba s invaliditetom

Europski forum osoba s invaliditetom (EDF) je neovisna organizacija osoba s invaliditetom koja brani interese više od 100 milijuna osoba s invaliditetom u Europi. Mi smo neovisna nevladina organizacija (NVO) koja okuplja predstavničke organizacije osoba s invaliditetom iz cijele Europe. Vode nas osobe s invaliditetom i njihove obitelji. Mi smo snažan ujedinjeni glas osoba s invaliditetom u Europi.

Glavni nalazi

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u EU

Stanje zaposlenosti osoba s invaliditetom na tržištima rada dobro je prikazano u izvješćima po zemljama (vidi priloženo izvješće koje sadrži sve nacionalne nalaze) i odgovorima na upitnike poslodavaca, uključenim u ovu studiju.

Države članice EU-a i Ujedinjeno Kraljevstvo imaju niz različitih pristupa promicanju zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Na primjer, gotovo sve države članice EU-a imaju uspostavljene sustave kvota. Oni se razlikuju od zemlje do zemlje s obzirom na postotak radnika s invaliditetom koje poslodavac treba zaposliti, odnosi li se na privatni ili samo na javni sektor, te s obzirom na veličinu tvrtki ili organizacija koje su obvezne pridržavati se sustava kvota.

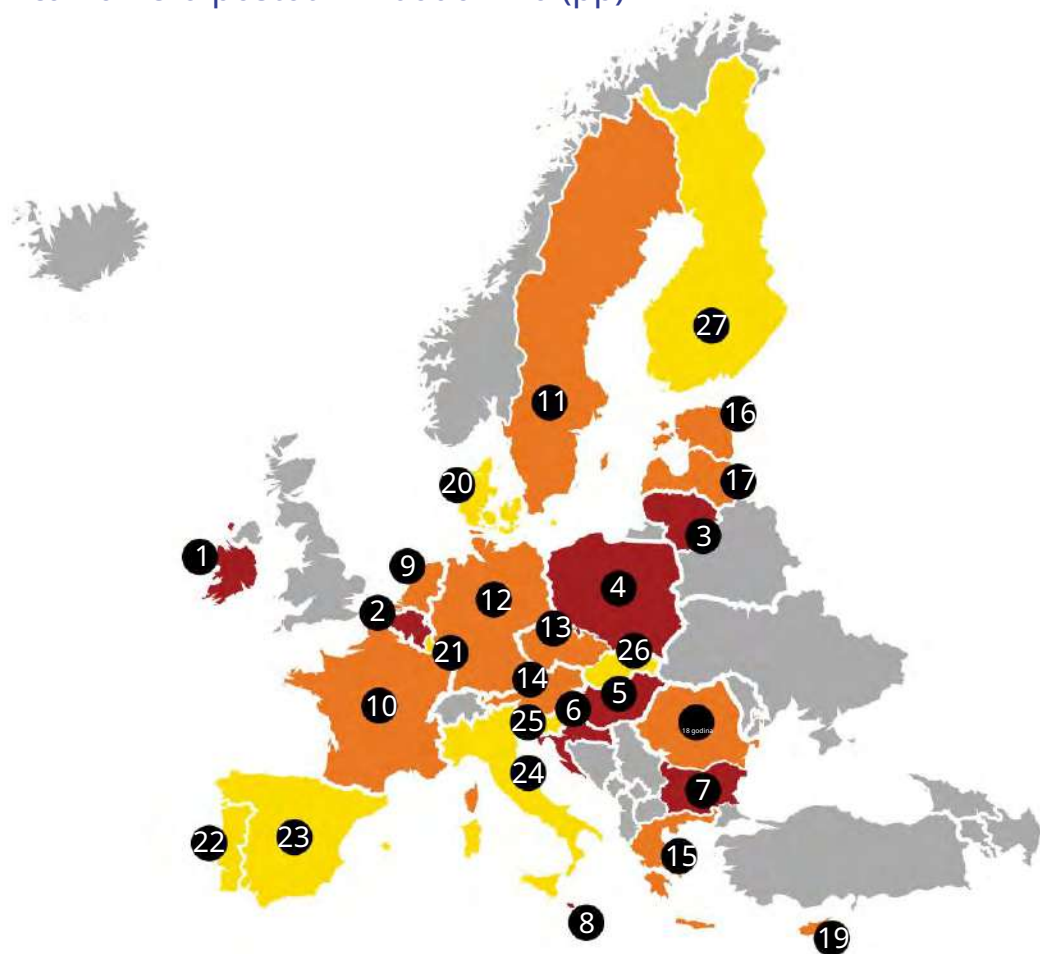
Osim toga, gotovo sve države članice EU-a i Ujedinjeno Kraljevstvo pružaju podršku za razumnu prilagodbu u obliku bespovratnih sredstava, poreznih olakšica ili izravne opskrbe opremom. Unatoč tome, pružanje razumne prilagodbe, koja bi osobama s invaliditetom omogućila obavljanje posla, ostaje jedna od ključnih prepreka s kojima se suočavaju. Razumna prilagodba zajamčena je kao pravo radnicima prema Direktivi EU-a o jednakosti u zapošljavanju (Direktiva Vijeća 2000/78/EZ²), ali se pokazala kao jedno od najtežih prava za provedbu u svim državama članicama.

Preliminarni rezultati pokazuju da se jaz u zapošljavanju osoba s invaliditetom kreće od 13 do 37 postotnih bodova, ovisno o dotičnoj zemlji. Dublja analiza pokazuje da društvene zablude i stereotipi i dalje igraju značajnu ulogu u ometanju napretka. Isto vrijedi i za financijska ograničenja u podršci koja se može ponuditi poslodavcima i zaposlenicima te nedostatak svijesti o programima osposobljavanja.

Nalazi ukazuju na to da ovi čimbenici imaju različit utjecaj ovisno o prirodi invaliditeta zaposlenika. Pretpostavlja se da osobe s oštećenjem vida imaju koristi od većeg broja mogućnosti i programa učenja od drugih podskupina. S druge strane, pokazalo se da su osobe s intelektualnim teškoćama najzanemarivnije kada je u pitanju podrška za pronalaženje i zadržavanje zaposlenja.



Razlika u zapošljavanju osoba s invaliditetom u različitim državama članicama EU u postotnim bodovima (pp)



Zemlje 30 pp i više (8)

- 1 Irska 37 Mađarska 32,4 Belgija 35 5 Hrvatska 36 Litva
2 35 Rumunjska 32 Poljska 31,3 Ma 6 30,1
3 7
4 8

Zemlje između 20 i 30 postotnih bodova (11)

- 9 Nizozemska 25,2 Francuska Češka 22,7 Austrija Latvija 20,8
11 20,8 Švedska 25,7 8 Grčka 25,9 10 Mađarska 29,5 Cipar
Njemačka 24,2 26,2 7
12

Zemlje ispod 20 postotnih bodova (8)

- Danska 9,9 Italija 14 24
Luksemburg 8,5 Slovenija 18,8 Portugal 13,1 Slovačka 21
21 Španjolska 14,6 Finska 19
22
23

Podaci za Ujedinjeno Kraljevstvo: <https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2022/employment-of-disabled-people-2022>

S obzirom na to da 75% intervjuiranih poslodavaca nema kodificiranu internu HR politiku o zapošljavanju osoba s invaliditetom, lako je zamisliti da se kandidati s invaliditetom suočavaju s ozbiljnim izazovima već tijekom zapošljavanja, gdje nedostatak relevantnih HR smjernica čini cijeli proces manje dostupnim i učinkovitim. Ipak, nekoliko zemalja u kojima poslodavci, čini se, češće imaju interne politike pokazuju značajne nedostatke u zapošljavanju osoba s invaliditetom. U Irskoj, na primjer, polovica poslodavaca koji su odgovorili na našu anketu ima internu HR politiku o invaliditetu, no Irska i dalje ima najveći nedostatak zaposlenosti u EU, sa zapanjujućih 37 postotnih bodova.

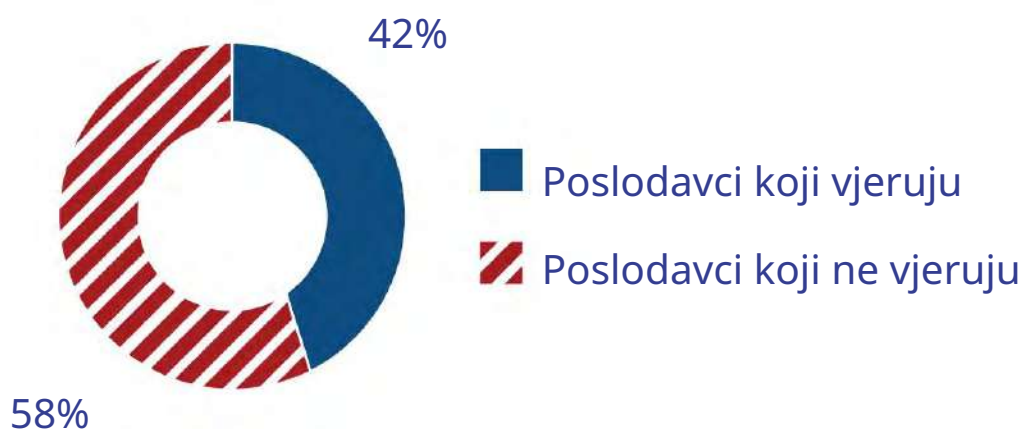
Mogućnosti zapošljavanja i osposobljavanja za potencijalne pripravnike još su gore od onih prikazanih za radna mjesta s punim radnim vremenom. Čak i ako je otprilike 75% poslodavaca razmatralo zapošljavanje pripravnika s invaliditetom, samo je polovica to zapravo i učinila. U praksi to ne samo da otežava pristup tržištu rada za osobe s invaliditetom, već i ugrožava buduće zadržavanje posla i karijerne perspektive.

Različita uska grla i dalje sprječavaju osobe s invaliditetom da dobiju prilike za stažiranje. U većini zemalja ugovori o stažiranju za osobe s invaliditetom nisu subvencionirani. Nedostatak financijske naknade obeshrabruje mnoge poslodavce da zapošljavaju osobe s invaliditetom. Nedostatak financijske potpore posebna je prepreka za poslodavce čiji prostori nisu pristupačni. Po njihovom mišljenju, ulaganje u prilagodbu radnog mjesta nesrazmjeran je teret s obzirom na kratko trajanje standardnih stažiranja. Vrijeme je također ključna prepreka.

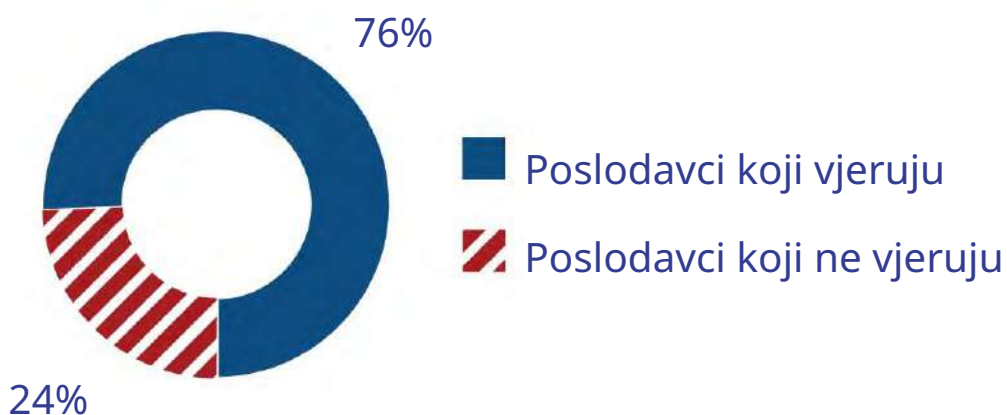
Brzo se mijenjajuće tržište rada, što znači da se pojavljuju slobodna radna mjesta i da se moraju brzo popuniti, ograničava vrijeme dostupno za zadovoljavanje potreba kandidata tijekom intervjua i znači da poslodavci žele rješenja za razumne prilagodbe čija provedba ne zahtijeva vrijeme. Konačno, nekoliko anketiranih poslodavaca izvještava da trebaju steći znanje i unaprijediti vještine osoblja, posebno onih koji rade u ljudskim resursima, kako bi razbili stereotipe i predrasude kada je u pitanju zapošljavanje pripravnika s invaliditetom.

Percepcije poslodavaca o pripravnicima s invaliditetom (1)

Poslodavci koji smatraju da je nedostatak digitalnih vještina prepreka pri zapošljavanju

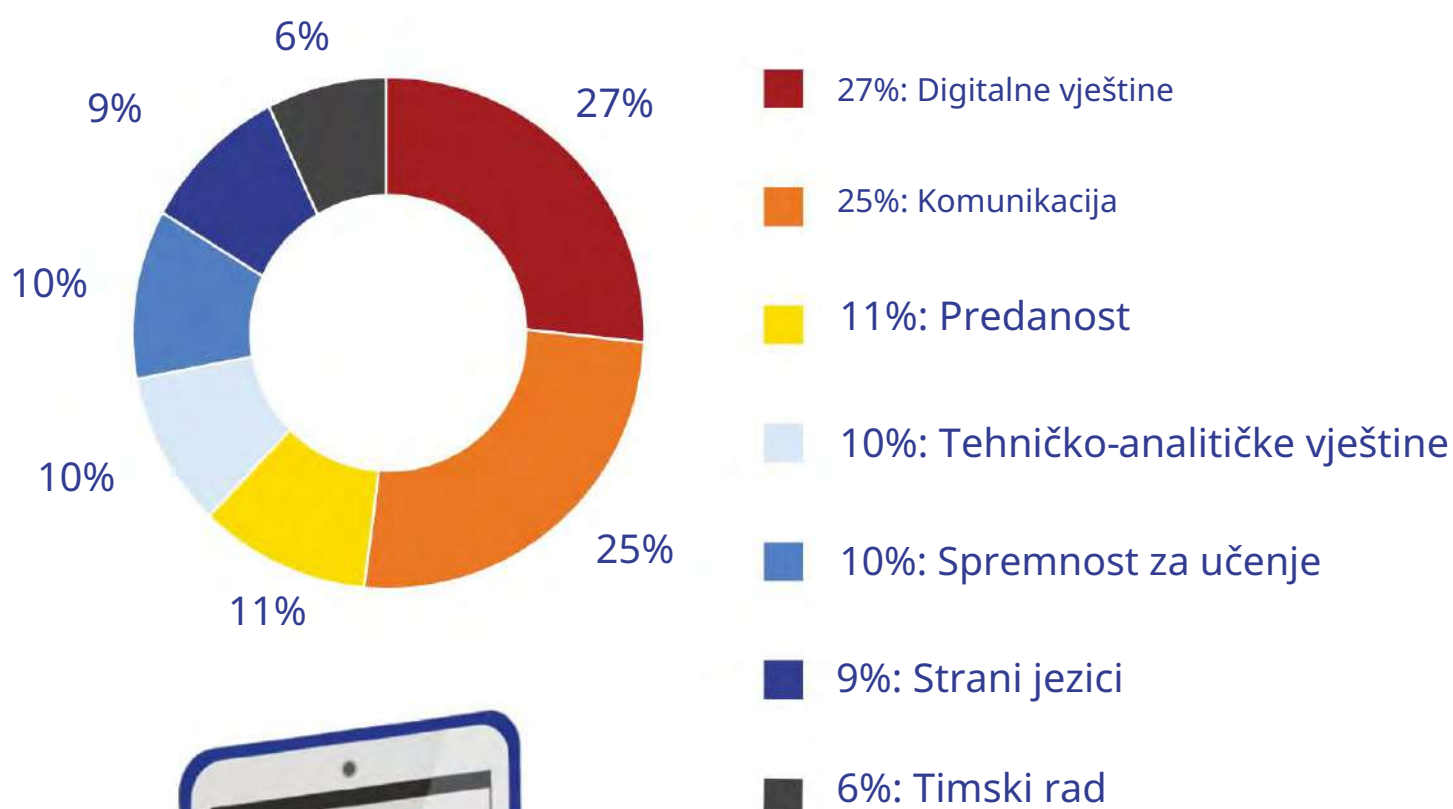


Postotak poslodavaca koji vjeruju da bi im pripravnici s invaliditetom pomogli u zapošljavanju s invaliditetom u kasnijoj fazi



Employers' perceptions of interns with disabilities (2)

Vještine koje poslodavci smatraju najvažnijima kod pripravnika s invaliditetom



Unatoč ovom obeshrabrujućem okruženju, organizacije i vlasti u nekoliko zemalja razvile su prakse za poticanje kvalitetnog zapošljavanja osoba s invaliditetom. U kontekstu povezivanja poslova, Evenbreak³, nagrađivana organizacija sa sjedištem u Ujedinjenom Kraljevstvu, upravlja online oglasnom pločom za posao gdje se poslodavci i kandidati s invaliditetom mogu lakše pronaći⁴. Slično tome, na Malti, u okviru državne organizacije JobPlus, program Pristup zapošljavanju (A2E)⁵, sufinanciran od strane Europskog socijalnog fonda, nudi subvencije organizacijama za zapošljavanje osoba iz nepovoljnog položaja, s posebnom pažnjom prema osobama s invaliditetom. I u Ujedinjenom Kraljevstvu, vladini programi uključuju Program za poslodavce s povjerenjem u osobe s invaliditetom⁶, višerazinski certifikat kojim se procjenjuje uključivost poslodavaca, i Pristup radu, program bespovratnih sredstava koji pruža personaliziranu podršku osobama s invaliditetom, pokrivajući stvari poput uključivosti u proces zapošljavanja, kao i usluge podrške za mentalno zdravlje⁷.

U procesu zapošljavanja, vještine i kompetencije ponekad je teško procijeniti. DuoDay, prvi put pilotiran u Irskoj 2008. godine, a trenutno uspostavljen u nekoliko europskih zemalja, inicijativa je koja pomaže u olakšavanju ovog procesa putem sesija praćenja na radnom mjestu koje omogućuju regruterima da procijene sposobnosti kandidata⁸. Sveobuhvatne inicijative provode se i u Španjolskoj i Francuskoj, a predvode ih ONCE (InsertaEmpleo)⁹ odnosno Agefiph¹⁰. U ova posljednja dva primjera, kandidatima s invaliditetom pruža se prilagođena obuka i smjernice za posao, dok se poslodavcima nudi obuka o postupku zapošljavanja i podrška u provedbi relevantnih prilagodbi.

Specifični programi usmjereni na pripravnike s invaliditetom pružaju se putem sinergije između sveučilišta, organizacija za razvoj osoba s invaliditetom, privatnih organizacija i državne pomoći. U Španjolskoj, Fundación Universia¹¹ surađuje s tvrtkama kako bi osobama s invaliditetom ponudila mogućnosti pripravništva i programe mentorstva te sa sveučilištima kako bi dodijelila stipendije. U Danskoj, program IceBreaker pomaže novim diplomantima s invaliditetom da uđu na tržište rada pružajući im financijsku podršku do 12 mjeseci. DFN Project Search sa sjedištem u Ujedinjenom Kraljevstvu jednogodišnji je program pripravništva s podrškom za mlade osobe s teškoćama u učenju i/ili na autističnom spektru¹².



Digitalne vještine

Primjena novih tehnologija u zapošljavanju, digitalnih alata i metoda rada vođenih IKT-om iznimno je brzo transformirala tržišta rada diljem svijeta u posljednja dva desetljeća.

Tehnološke prilagodbe, sastavni dio ljudskog i društvenog razvoja, rastu brzinom kakva nikada prije nije viđena. Imaju ogroman utjecaj na način na koji komuniciramo, radimo i obavljammo svakodnevne zadatke¹³.

EU i njegove države članice, zajedno s Ujedinjenim Kraljevstvom, posljednjih su godina intenzivirale napore za povećanje digitalizacije kako bi poboljšale konkurentnost Europe na svjetskoj sceni. Ti naponi moraju ići ruku pod ruku s akcijama za smanjenje jaza u digitalnim vještinama koji trenutno vidimo u Europi. Europska komisija je, kao dio Strategije EU-a o pravima osoba s invaliditetom pokrenute 2021. godine, stoga pozvala države članice da „dodatno podrže suradnju između relevantnih dionika socijalnog gospodarstva, uključujući utvrđivanje potreba za digitalnim vještinama i primjenu pomoćne tehnologije za bolju z

Iako tehnološki razvoj može donijeti mnoge prednosti i otvoriti vrata uključivanju osoba koje su isključene s tržišta rada, on također nosi niz rizika i izazova koji mogu dodatno izolirati osobe s invaliditetom. U konačnici, mogućnosti koje donose ova nova rješenja otvorene su isključivo za zaposlenike i poslodavce koji se mogu prilagoditi novim tehnologijama koje se pojavljuju na tržištu i koji su ih voljni ili čak sposobni kupiti. Oni koji to ne mogu učiniti ostaju zapostavljeni. Ova je situacija, nažalost, najčešća kod osoba s invaliditetom, koje se nesrazmjerno bore da prate najnovija tehnološka dostignuća pri stjecanju digitalnih vještina i pristupu novim tehnologijama.

Prema nedavnom istraživanju¹⁵, čak 92% radnih mjesta na trenutnom tržištu rada zahtijeva digitalne vještine. Oni koji nemaju digitalne vještine koje se očekuju od modernih zaposlenika stoga ispunjavaju uvjete samo za sve manji udio dostupnih radnih mjesta. U prosjeku, osobe s invaliditetom već kreću iz nepovoljnog položaja kada pokušavaju ući na tržište rada zbog relativno niskog udjela radnih mjesta-

tražitelje s visokoškolskim kvalifikacijama. Samo 18% osoba s invaliditetom u EU završava visoko obrazovanje, u usporedbi s 39% opće populacije, prema Eurostatu¹⁶. Osobe s invaliditetom također imaju veću vjerojatnost da će napustiti obrazovanje prije završetka srednje škole.

Unatoč jasnoj vezi između digitalnih vještina i zapošljivosti, na razini EU-a još uvijek postoji malo istraživanja o digitalnim vještinama osoba s invaliditetom. Primjerice, iako postoje podaci koji sugeriraju da 53,92% ljudi u EU-u ima osnovne ili iznad osnovnih ukupnih digitalnih vještina¹⁷, ne postoje razvrstani podaci o udjelu osoba s invaliditetom koje posjeduju takve vještine. Stoga usporedba nije moguća. Međutim, kao pokazatelj u kojoj mjeri osobe s invaliditetom u prosjeku manje koriste uobičajene tehnologije u svakodnevnom životu, Strategija EU-a o pravima osoba s invaliditetom 2021.-2030. pokazuje da u EU-u samo 64,3% osoba s invaliditetom starijih od 16 godina ima internetsku vezu kod kuće, u usporedbi s 87,9% onih bez invaliditeta¹⁸. Nadalje, istraživanje iz Ujedinjenog Kraljevstva pokazuje da 25% osoba s invaliditetom u zemlji nikada nije koristilo internet¹⁹.

Iako ove statistike ne pokrivaju kapacitete povezane s radnom snagom, neizbježno je da dostupnost i pristupačnost tehnologija utječu na vjerojatnost da će osobe s invaliditetom steći digitalne vještine potrebne za većinu poslova. Stoga je neusklađenost u digitalnim vještinama između osoba s invaliditetom i ostatka stanovništva još jedna dodatna prepreka zapošljavanju s kojom se mnogi još uvijek suočavaju, a koja se povećava kako naše tržište rada postaje sve digitaliziranije.

Rezultati izvješća o zemljama i upitnika poslodavaca sugeriraju da je, čak i izvan područja zaposlenja, digitalna pismenost ključna za aktivno sudjelovanje ljudi u društvu. To se posebno odnosi na zemlje u kojima se mnoge usluge i procesi sada odvijaju online, kao što su Danska i Finska. Zapravo, u tim zemljama tehnologija sve više prožima svakodnevne aktivnosti, od kupovine namirnica do pristupa javnim uslugama, što dodatno pogoršava isključenost onih koji posjeduju nižu razinu digitalnih vještina.

Nedostatak digitalnih vještina samo djelomično objašnjava loše rezultate zapošljavanja i zadržavanja posla za osobe s invaliditetom. Kada su poslodavci, u sklopu naše studije, upitani hoće li ih niska digitalna pismenost kandidata odvratiti od zapošljavanja kandidata s invaliditetom, otprilike polovica intervjuiranih poslodavaca smatrala je to preprekom. Međutim, naglasili su da se to nije ograničeno samo na kandidate s invaliditetom.

Ipak, samo 52% poslodavaca izjavilo je da zaposlenicima pruža obuku za poboljšanje digitalnih vještina, a samo nekoliko ispitanika zapravo prilagođava tu obuku potrebama zaposlenika s invaliditetom.

Iako su na vrhu liste zahtjeva mnogih poslodavaca, digitalne vještine nisu jedine kompetencije koje poslodavci traže kod kandidata.

Prema većini intervjuiranih poslodavaca, motivacija, spremnost na učenje i komunikacijske vještine također su ključne osobine koje traže kod kandidata. Iskazivanje mekih vještina poput komunikacije u intervjuu može biti teško za osobe s određenim invaliditetom i time dodatno pogoršati njihove mogućnosti na tržištu rada. Mnogi poslodavci nemaju dosljedno iskustvo s kandidatima s invaliditetom, dok ih drugi jednostavno smatraju predodređenima za niskokvalificirane ili niskotehnološke uloge prije nego što su uopće provjerili njihove kvalifikacije. Ova situacija često je rezultat slabe svijesti poslodavaca o javnoj potpori koja im je dostupna za ulaganje u poboljšanje digitalnih vještina svojih zaposlenika s invaliditetom. Međutim, u drugim slučajevima zaista je slučaj da u određenoj zemlji ili regiji sredstva dostupna za osposobljavanje u takvim vještinama nisu dovoljna.

Konačno, naglasak na poboljšanju digitalnih vještina ne pada samo na osobe s invaliditetom. Kako bi pomoćna tehnologija ispravno funkcionirala i omogućila potpuni pristup osobama s invaliditetom, svi zaposlenici, bez obzira na njihov status invaliditeta, moraju biti osposobljeni za stvaranje pristupačnog sadržaja. To može uključivati osiguravanje da su svi digitalni materijali kompatibilni s čitačima zaslona i da se njima može navigirati pomoću tipkovnice umjesto miša, do osiguravanja boljeg kontrasta na web stranicama za osobe sa slabim vidom itd.



Osobno svjedočanstvo 1 – Pietro – Italija

Budući da sam slijepa osoba, izrada pristupačnih dokumenata je ključna, ali često se ne izrađuju u skladu sa zakonom, što sprječava njihovu čitljivost ili je barem komplicira. Provedba nepristupačnih tečajeva obuke glavna je prepreka, a alternativne strategije se ne provode uvijek. Digitalne platforme koje se koriste za provedbu radnih aktivnosti imaju nizak stupanj pristupačnosti, što usporava i komplicira moj rad. Razumne prilagodbe ograničene su na pružanje sinteze govora i uklanjanje nekih postupaka. Moj zahtjev za dodatne dane rada na daljinu nije prihvaćen. Općenito, prisutnost prepreka koje kompliciraju ili ograničavaju produktivnost dovodi do neizravne diskriminacije u karijeri i marginalizacije unutar radnog okruženja.



Osobno svjedočanstvo 2 – Lukas – Čeh Republika

Bio sam zaposlen u odjelu ministarstva gotovo godinu dana, rođen sam potpuno slijep (tj. svakodnevno sam koristio čitač zaslona). Trebao sam biti jedan od programera koji rade na infrastrukturi i pozadini intraneta koji se koristi u cijeloj organizaciji. Dobio sam čitač zaslona otvorenog koda NVDA koji mi je IT odjel instalirao na računalo, i to su bile sve digitalne prilagodbe potrebne u mom slučaju.

Očito je, radeći kao programer, računalo u uredu sa svim potrebnim softverom unaprijed bilo standardna oprema.

Problem je bio u tome što frontend (okruženje okrenuto korisniku) intraneta doslovno uopće nije bio dostupan čitačima zaslona, toliko da velika ključna područja funkcionalnosti koja se od zaposlenika očekivalo da koriste uopće nisu bila ni najavljena, tako da ako bih koristio frontend samo u pregledniku, bez gledanja njegovog izvornog koda, ne bih imao pojma da su uopće tamo.

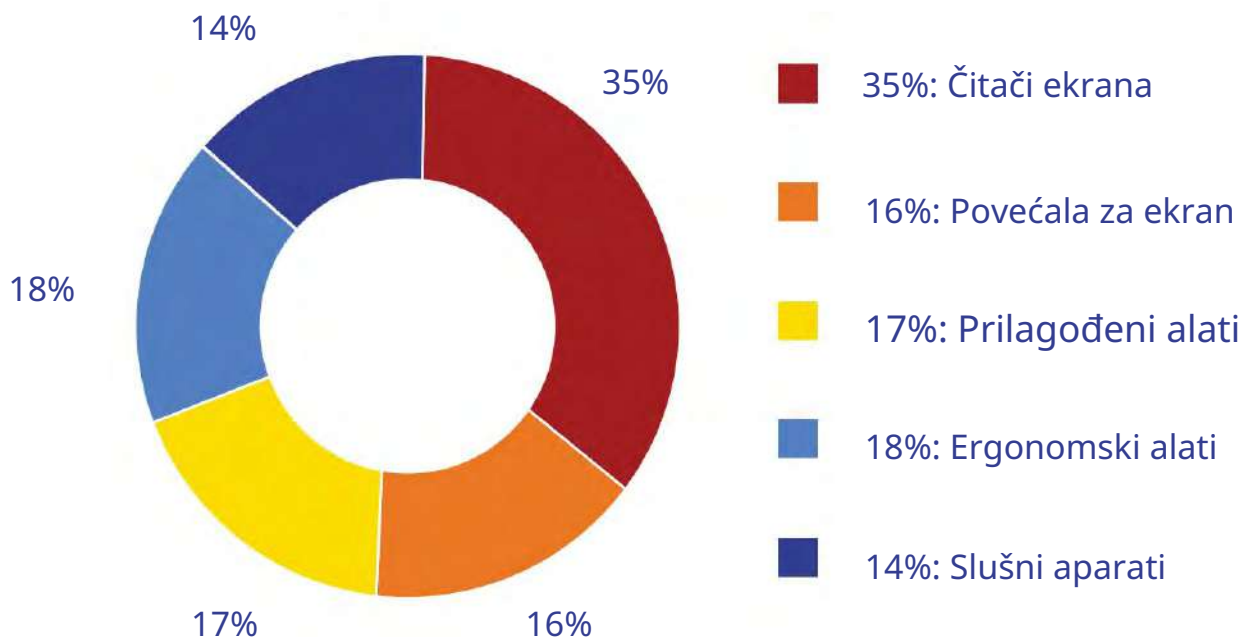
Stoga je moj prvi i jedini projekt na tom poslu, koji mi je trajao oko mjesec dana, bio upoznavanje s izvornim kodom i tehnologijama pomoću kojih je cijela struktura stvorena, kako bih potom mogao implementirati tehničke promjene koje bi poboljšale njezinu dostupnost. Cijelo vrijeme sam učio iz oskudnog i nedovoljnog dokumenta, a zatim pokušavao smisliti rješenje praktički samo metodom pokušaja i pogrešaka. Kad sam to učinio, dosegnuvši fazu u kojoj sam barem mogao obavljati sve rutinske svakodnevne zadatke zaposlenika na intranetu kako se očekivalo, moj je posao bio završen.

Doslovno nitko nije znao koji posao da mi da, i nitko se nije mogao sjetiti ničega preostalih 10-ak mjeseci. Iskreno sam osjećao da nisam dobrodošao, a od mene se čak nije ni očekivalo da radim bilo kakav stvarni posao.

S vremenom sam došao do zaključka da je jedina motivacija za moje zapošljavanje bila ta da institucija jednostavno može označiti kvačicu za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Najčešće vrste pomoćne tehnologije koje koriste zaposlenici s invaliditetom

Vrste asistivne tehnologije koje se najčešće koriste



Pomoćne tehnologije za zapošljavanje

„Pomoćne tehnologije“ odnose se na proizvode i robu koji mogu podržati osobe s invaliditetom uklanjanjem prepreka ili ograničenja s kojima se mogu susresti pri obavljanju određenih zadataka. S obzirom na ovo široko tumačenje, definicija i razumijevanje obično se razlikuju među ljudima, pružateljima usluga, organizacijama, tvrtkama, pa čak i državama članicama.

Prema članku 3. Direktive (EU) 2019/882 o zahtjevima za pristupačnost proizvoda i usluga, pomoćna tehnologija znači „bilo koji predmet, dio opreme, usluga ili sustav proizvoda, uključujući softver, koji se koristi za povećanje, održavanje, zamjenu ili poboljšanje funkcionalnih sposobnosti osoba s invaliditetom ili za ublažavanje i kompenzaciju oštećenja, ograničenja aktivnosti ili ograničenja sudjelovanja“²⁰. Stoga su uključene tehnologije one koje su posebno dizajnirane za tu svrhu, ali i sve druge koje mogu ispuniti tu ulogu.

Neki primjeri pomoćnih tehnologija i uređaja su:

- Pomagala za mobilnost, kao što su invalidska kolica i električni skuteri za osobe s oštećenjem pokretljivosti, hodalice i štapovi za one kojima je potrebna podrška tijekom hodanja, kao i protetski udovi i ortopedski uređaji za pomoć pri kretanju;
- Komunikacijska pomagala, kao što su augmentativna i alternativna Komunikacijski (AAC) uređaji za osobe s poteškoćama u govoru ili komunikaciji;
- Slušni aparati i kohlearni implantati za poboljšanje slušne percepcije kod osoba s oštećenjem sluha;
- Vizualna pomagala, kao što su povećala za ekran i pretvarači teksta u govor softver za osobe sa slabim vidom ili Brailleovi emboseri za izradu taktilnih dokumenata;
- Sustavi za kontrolu okoliša, što znači uređaji koji omogućuju osobama s ograničenom pokretljivošću kontrolu nad svojim okolišem, kao što su svjetla, uređaji i vrata;

- Pomoćni uređaji za slušanje, uglavnom uređaji za pojačavanje zvuka u raznim okruženjima za osobe s oštećenjem sluha;
- Alati za računalnu pristupačnost, kao što su čitači zaslona, softver za prepoznavanje govora i specijalizirane tipkovnice za osobe s invaliditetom;
- Prilagodljivi softver i aplikacije za mobilne uređaje, za pomoć osobe s kognitivnim, učnim ili motoričkim teškoćama u zadacima kao što su komunikacija, navigacija i organizacija;
- Uređaji za senzornu stimulaciju za osobe s poremećajima senzorne obrade;
- Modifikacije izgrađenog okoliša, kao što su rampe, hvataljke barovi i pristupačni sanitarni čvorovi, radi poboljšanja mobilnosti i sigurnosti;
- Uređaji za detekciju blizine i objekata koji upozoravaju osobe s oštećenjem vida na objekte ili prepreke u blizini;
- Tehnologija pametnog doma, koja integrira glasovne naredbe i automatizaciju za upravljanje raznim uređajima i zadacima unutar doma²¹.

Uz iznimku nekih od ovih tehnologija i uređaja koji su vrlo specifično dizajnirani za osobe s invaliditetom (npr. slušni aparati, Brailleovo pismo, protetski udovi), mnogi su razvijeni korištenjem načela univerzalnog dizajna. To se odnosi na razvoj tehnologija koje podržavaju osobe sa i bez invaliditeta i odgovaraju na potrebe povezane sa širim rasponom invaliditeta, a ne samo s jednim specifičnim oštećenjem. Pristup univerzalnog dizajna postaje sve češći. To je zbog općeg trenda razvoja pomoćnih tehnologija koje zamjenjuju ljudske zadatke, umjesto da ih podržavaju²².

U EU-u su ove tehnologije regulirane. Pravna osnova za to razlikuje se ovisno o njihovim karakteristikama i upotrebi. Europski zakon o pristupačnosti²³ iz 2019., na primjer, obuhvaća sljedeće proizvode i usluge s ciljem postavljanja minimalnih i usklađenih zahtjeva za pristupačnost diljem EU-a:

- računala i operativni sustavi
- Bankomati, automati za prodaju karata i prijavu
- pametni telefoni
- TV oprema povezana s uslugama digitalne televizije
- telefonske usluge i pripadajuća oprema
- pristup audiovizualnim medijskim uslugama kao što je televizija emitiranje i srodna potrošačka oprema
- usluge vezane uz zračni, autobusni, željeznički i vodeni prijevoz putnika prijevoz
- bankarske usluge
- e-knjige
- e-trgovina.

Europski zakon o pristupačnosti stoga potiče da glavne tehnologije ispunjavaju određene pomoćne uloge. Druge pomoćne tehnologije mogu se shvatiti kao medicinski uređaji i stoga biti obuhvaćene Uredbom o medicinskim uređajima iz 2017.²⁴ Iako je to dobro u smislu osiguranja kvalitete medicinskih uređaja i njihove upotrebe, često obuhvaća uređaje koji su skupi i teško dostupni većini osoba s invaliditetom za privatnu upotrebu, posebno ako država članica ne pokriva troškove kupnje²⁵.

Mnogi pomoćni uređaji i tehnologije nabavljaju se posebno za radne aktivnosti osoba s invaliditetom. Kao takvi, najčešće je poslodavac taj koji vrši kupnju. Jedan od ključnih razloga zašto uređaj ili tehnologije koje su zaposleniku potrebne možda neće biti nabavljene jest opći nedostatak svijesti poslodavaca o pomoćnim tehnologijama. Mnogim poslodavcima nedostaje znanja o raznolikom rasponu dostupnih opcija ili o tome kako ti uređaji i tehnologije zapravo mogu koristiti zaposlenicima s invaliditetom. To potvrđuju i nalazi našeg istraživanja, koje je pokazalo da oko 3 od 4 poslodavca u EU i Ujedinjenom Kraljevstvu ne znaju koriste li njihovi zaposlenici pomoćnu tehnologiju. Zanimljivo je da su drugi poslodavci anketirani u našoj studiji primijetili da pomoćne alate ne koriste samo njihovi zaposlenici s invaliditetom, već i oni bez invaliditeta. To je jasan znak koliko pomoćna tehnologija može biti korisna za sve.

Sveukupno, 81% anketiranih poslodavaca izjavilo je da nemaju uspostavljene politike za nabavu pomoćne tehnologije ili uređaja. To, u kombinaciji s nedostatkom poznavanja razumne prilagodbe i pomoćne tehnologije od strane poslodavaca, donekle objašnjava zašto toliko radnika s invaliditetom propušta podršku koja im je potrebna. Osim toga, 77% intervjuiranih poslodavaca nije svjesno javnog pravnog okvira koji podržava nabavu pomoćnih tehnologija za osobe s invaliditetom. Austrija je jedina zemlja u uzorku u kojoj se čini da je većina poslodavaca, 58%, svjesna ove mogućnosti.

Poslodavci također obično propuštaju prilike da se upoznaju s najnovijim tržišnim dostignućima i stoga razumiju koje bi nove tehnologije mogle poslužiti kao rješenje za njihove zaposlenike s invaliditetom. Međutim, poslodavci koji su razvili politike za olakšavanje razumne prilagodbe i korištenja pomoćnih tehnologija na radnom mjestu čini se da se redovitije povezuju sa stručnjacima i sudjeluju u radionicama na kojima se predstavljaju nove tehnologije. To također omogućuje poslodavcima i zaposlenicima da testiraju nove pomoćne tehnologije i uređaje prije kupnje.

Također postoji česta pritužba na nedostatak obuke za zaposlenike s invaliditetom o tome kako koristiti pomoćne tehnologije koje su im dostupne. Naše istraživanje pokazalo je da poslodavci možda ne pružaju potrebnu obuku, što zauzvrat potkopava potencijal za poboljšanje performansi koje tehnologija nudi. Osim obuke, nekoliko poslodavaca također navodi probleme s nekompatibilnošću i sinkronizacijom između svojih internih sustava i pomoćnog softvera kao ograničavajući faktor za produktivnost krajnjih korisnika.

Još jedna uobičajena prepreka proizlazi iz nedosljednih ili neadekvatnih politika vezanih uz pristupačnost radnog mjesta i pružanje pomoćnih uređaja diljem Europe. Iako je razumna prilagodba pravo svih zaposlenika prema Direktivi EU o jednakosti u zapošljavanju iz 2000. godine, shvaćanja razumne prilagodbe razlikuju se²⁶. U praksi, ono što se često razlikuje među državama članicama jest vrsta razumne prilagodbe koju će država subvencionirati, koji će udio troškova pokriti i koliko dugo poslodavci moraju čekati da bi primili financijsku potporu.

Konačno, naše istraživanje sugerira da dostupnost tehnologija ovisi o regiji i zemlji. Ljudi bi mogli imati poteškoća s pronalaženjem uređaja koji su im potrebni lokalno. To je češće u zemljama u razvoju izvan EU-a, ali se može dogoditi i unutar unutarnjeg tržišta EU-a kad god podrška za pomoćne tehnologije nije dobro razvijena²⁷.



Osobno svjedočanstvo 3 – Florian – Austrija

Slijep sam i još uvijek sam bez posla. Moje prethodno iskustvo s poslodavcima obično je rezultiralo sljedećim:

- Koriste jedan ili više softvera koji se ne mogu koristiti s pomoćnom tehnologijom. Pomoćna tehnologija je izvrsna, ali ako je softver dizajniran na način da čitač zaslona ništa ne prepoznaje, sve je to beskorisno.
- Još uvijek ima puno papirnatog posla. Digitalne i pomoćne stvari su divno, ali ako poslodavac (iz bilo kojeg razloga) i dalje puno radi s papirom, slijepa osoba nema šanse.
- Općenito, često je sve previše vizualno.
- Obično je potreban multitasking. Kao slijepa osoba možete koristiti mnoštvo pomoćnih stvari, ali nikada nećete moći obavljati bilo kakvu vrstu multitaskinga!
- Brzina: Kvalifikacije i pomoćne stvari nikada neće donijeti 100%-tnu kompenzaciju sljepoće. Stoga se suočavam sa situacijama kada moram priznati da sam sporiji od drugih.

Navest ću vam jedan primjer razgovora koji sam vodio s potencijalnim poslodavcem tijekom intervjua. Poslodavac: „Kako se nosite s e-mailovima?“ Primamo otprilike 100-200 mailova dnevno.

Ja: „Tko prvi uđe, prvi izađe, zar to nije normalan način postupanja s njima? Pomaknem se prema dolje do prvih mailova koji su stigli i pozabavim se njima.“

Poslodavac: „Ali kako ćete prepoznati je li nešto hitno i treba mu dati prednost?“

Ali onda smo oboje shvatili, OK, to je problem. Čak bi i pregledavanje popisa mailova i čitanje svih predmeta prvo oduzelo previše vremena. Netko s dva aktivna oka može preletjeti popis i puno brže pronaći hitne stvari. Samo jedan primjer problema koje potencijalni poslodavci imaju sa slijepim osobama.



Osobno svjedočanstvo 4 – Ibrahim – Belgija

Za različite poslove koje sam imao, obično sam pojednostavio stvari i predložio rad s vlastitim računalom. Na taj način nisam morao učiti koristiti novu tipkovnicu i tražiti dozvolu za instaliranje pomoćne tehnologije koju koristim. Čak i kada to nije bilo prihvaćeno, počeo bih koristiti svoje računalo dok nisu instalirali alate koji su mi potrebni na novo računalo koje je tvrtka osigurala.

Mislim da što više savladate alate, to više možete uvjeriti poslodavce da ste sposobni vrlo brzo obavljati stvari. Prvi put kada koristite alat, trebat će vam više vremena nego videćoj osobi da ga koristite, to je činjenica (kao i prvi put kada koristite Zoom). Zatim, kada naučite prečace, možete biti jednako brzi, pa čak i brži u njegovom korištenju. Ali ako tvrtka koristi alat koji nije dostupan, to zaista može biti problem. Srećom, za mnoge alate postoje alternative. Ali tvrtka mora biti otvorena za korištenje alternativnih alata kako biste mogli raditi stvari na svoj način, kako biste zadržali svoju autonomiju i kako ne biste morali stalno tražiti pomoć.

S Diversicomom (udrugom u Bruxellesu koja pomaže osobama s invaliditetom u pronalaženju posla) provodimo senzibilizaciju kada potpišem ugovor s tvrtkom. Pokazujemo im kako radim, što mogu s tim učiniti, koja su ograničenja i važnost pristupa alatima koje koristim u svakodnevnom životu.

Pomoćne tehnologije i umjetna Inteligencija

Korištenje umjetne inteligencije (UI) postaje sve dominantnije u kontekstu asistivne tehnologije. Sofisticirani i razvijeni algoritmi, interni postupni postupci softvera, mogu obraditi ogromnu količinu podataka kako bi pomogli u automatizaciji nekoliko zadataka. Temeljna pretpostavka je da su ovi sustavi dizajnirani za generiranje odgovora koji se vraćaju u model kako bi se nastavilo njegovo usavršavanje i poboljšanje, poboljšavajući ukupne performanse i pomažući korisnicima da rade brže, učinkovitije i efikasnije.

Korištenje takvih sustava moglo bi imati neposredan i pozitivan utjecaj na radne uvjete i produktivnost osoba s invaliditetom, posebno osoba s motoričkim invaliditetom kojima bi, zahvaljujući ovoj tehnologiji, vjerojatno trebalo manje pomoći i manje alata za obavljanje svojih radnih aktivnosti. Zapravo, unatoč tome što se još uvijek oslanjaju – barem djelomično – na neke uređaje koji već postoje, poput aplikacija za pretvaranje govora u tekst ili alata za vizualno otkrivanje i prepoznavanje objekata, ono što ove sustave razlikuje od onih koji su se do sada koristili je jedinstvena sposobnost prikupljanja podataka iz različitih izvora i u različitim formatima odjednom te stvaranja dosljednog rezultata. Također vrijedi napomenuti da je nekoliko ovih sustava lako i besplatno dostupno na mreži, što u nekim slučajevima rješava problem ograničenog pristupa pomoćnoj tehnologiji zbog proračunskih ograničenja. Unatoč tim pozitivnim stranama, niža prosječna digitalna pismenost osoba s invaliditetom može predstavljati daljnje poteškoće u njihovom pristupu ovoj novoj tehnologiji.

Sveukupno, algoritmi umjetne inteligencije nude izvrsnu priliku za poboljšanje rezultata zapošljavanja osoba s invaliditetom. Međutim, još nisu dizajnirani i u potpunosti dostupni osobama s intelektualnim teškoćama. Istraživači i programeri još uvijek rade na tome da podaci i ulazni skupovi budu lako upotrebljivi, budući da su još uvijek uvelike ovisni o snažnim kognitivnim sposobnostima krajnjih korisnika. Također postoji sve veća zabrinutost oko toga kako će se osobe s invaliditetom snaći jer se sustavi umjetne inteligencije sve više koriste kao alat za zapošljavanje, te dodatne prepreke zapošljavanju koje bi to moglo stvoriti.



Osobno svjedočanstvo 5 – Sarah – UK

Ujedinjeno Kraljevstvo ima dobar program za financiranje asistivne tehnologije na radnom mjestu (Pristup radu), ali ga ne promiče, a većina tvrtki, pa čak i osoba s invaliditetom, nije svjesna toga. Porast online i umjetno potpomognutog zapošljavanja stvara nove prepreke zapošljavanju osoba s invaliditetom. Nedostatak digitalnih vještina može uopće onemogućiti prijavu, a modeli umjetne inteligencije izgrađeni s pristupom prema invaliditetu mogu značiti da se kandidati s invaliditetom filtriraju prije nego što se uključe ljudska bića.



Razumna prilagodba

U Europskoj uniji pravo osoba s invaliditetom na rad zaštićeno je Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom i Direktivom o jednakosti u zapošljavanju²⁸. Ovi pravni okviri naglašavaju važnost osiguranja jednakog postupanja, pristupa i sudjelovanja osoba s invaliditetom u zapošljavanju, uključujući pružanje razumne prilagodbe na radnom mjestu.

Prema članku 2. o „Definicijama“ u CRPD-u, razumna prilagodba je „nužna i primjerena izmjena i prilagodba koja ne nameće nerazmjerni ili prekomjerni teret, gdje je to potrebno u određenom slučaju, kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo uživanje ili ostvarivanje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima“²⁹.

Razumna prilagodba obuhvaća nekoliko različitih uređaja, alata i opreme. Osim onih navedenih u odjeljku „Pomoćne tehnologije za zapošljavanje“ ovog izvješća, razumna prilagodba može uključivati i prilagodbe kao što su:

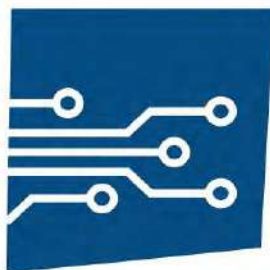
- preinaka zgrada
- planovi evakuacije
- taktilno popločavanje
- dodijeljene tihe sobe
- skraćeno radno vrijeme, fleksibilno radno vrijeme i dodatne pauze tijekom radnog dana itd.

Uz to, Direktiva EU o jednakosti u zapošljavanju zahtijeva pružanje razumne prilagodbe „kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup, sudjelovanje ili napredovanje u zaposlenju ili pohađanje osposobljavanja“. Ova direktiva utvrđuje razumnu prilagodbu kao pravo u svim državama članicama EU, što znači da su poslodavci obvezni poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se prilagodili potrebama zaposlenika ili kandidata za posao s invaliditetom, osim ako bi to nametnulo nesrazmjerni teret poslodavcu. Budući da je ovo Direktiva EU, to znači da su sve države članice EU bile obvezne

prenijeti ovo načelo u pravo EU-a, uključujući Ujedinjeno Kraljevstvo koje je bilo država članica u vrijeme donošenja Direktive i tijekom cijelog razdoblja prenošenja.

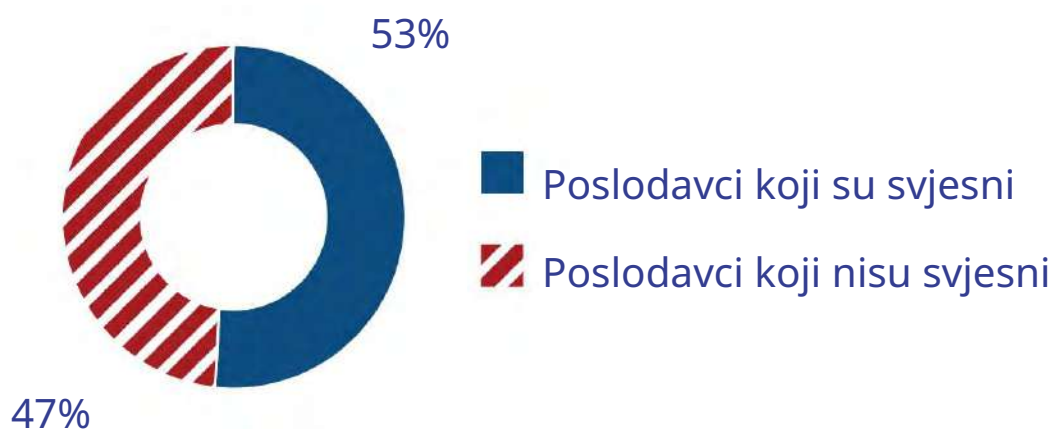
Rezultati iz izvješća o pojedinim zemljama pokazuju da poslodavci imaju nisku razinu informiranosti o važećem zakonodavstvu na nacionalnoj i europskoj razini. 76% poslodavaca nije svjesno javnih pravnih okvira koji bi ih mogli podržati. Unatoč tome što je Direktiva EU o jednakosti u zapošljavanju na snazi od 2000. godine, smjernice za razumnu prilagodbu ne postoje, pa čak i jednostavni zahtjevi poput prelaska na rad s nepunim radnim vremenom često se odbijaju. Poslodavci su naveli nedostatak znanja kao ključno ograničenje u pružanju razumne prilagodbe.

Mnogi poslodavci također nisu svjesni financijskih poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Samo 1 od 4 koristi državnu potporu, ali odgovori ističu da je pristup javnim sredstvima težak i ovisi o ispunjavanju strogih kriterija. Većinom su državne subvencije financijski neadekvatne i povezane s dugim birokratskim postupcima koji u praksi potom prisiljavaju osobe s invaliditetom da same osiguraju rješenja za razumne prilagodbe.

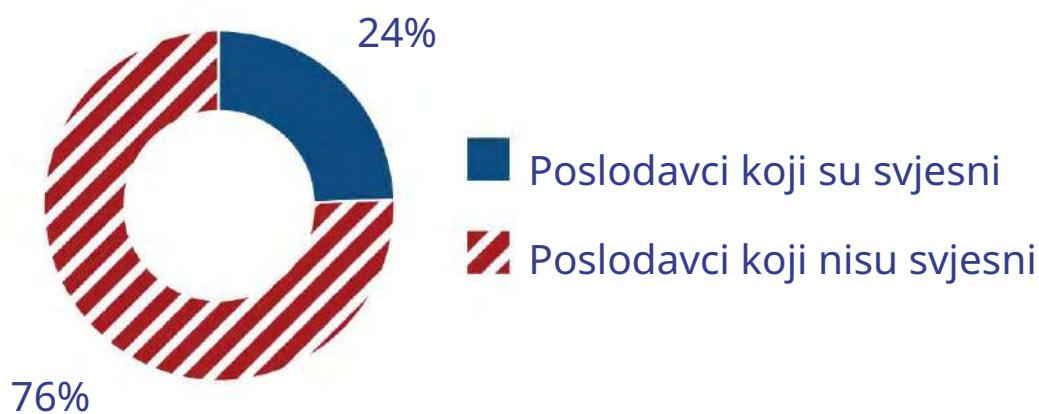


Javno financiranje uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada

Svijest poslodavaca o sustavima podrške za zapošljavanje osoba s invaliditetom



Upoznatost poslodavaca s politikama ili programima za podršku razumnoj prilagodbi u radno mjesto



Glavna ograničenja u pružanju razumnih prilagodbi, prema onima koje smo anketirali u našoj studiji, su:

- ograničeno financiranje i podrška
- pretjerana birokracija za pristup razumnim prilagodbama (teret i za poslodavce i za zaposlenike)
- ograničena dostupnost informacija o državnoj potpori.

Što se tiče HR politika za razumne prilagodbe, naše istraživanje pokazalo je da oko 7 od 10 njih nema standardizirane postupke za stjecanje razumne prilagodbe. Samo pet zemalja - Austrija, Estonija, Irska, Španjolska i Ujedinjeno Kraljevstvo - pokazuje pozitivnu ravnotežu. Uzimajući u obzir samo te zemlje, oko 60% intervjuiranih poslodavaca ima formalne HR politike o razumnoj prilagodbi, pri čemu Ujedinjeno Kraljevstvo prednjači sa 77%. Umjesto pisanih i kodificiranih smjernica, poslodavci se obično samo usmeno obvezuju kada dogovaraju razumnu prilagodbu za svoje zaposlenike. Još veći postotak poslodavaca, 3 od 4 iz upitnika, nema internu politiku u vezi s pristupačnošću procesa zapošljavanja. Neke tvrtke nemaju posebnu pisanu politiku, ali izražavaju spremnost na prilagodbe od slučaja do slučaja. Međutim, općenito, odgovori na anketu primljeni u okviru našeg istraživanja pokazuju da je provedba mjera razumne prilagodbe nedovoljna.

Ljudski resursi

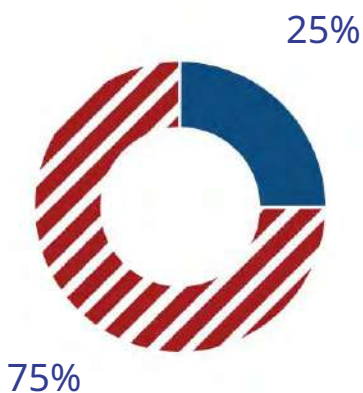
Prakse invaliditeta

Poslodavci u Europi

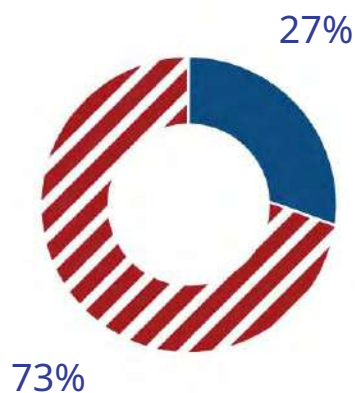
■ S pravilima

■ Nema pravila Nema pravila

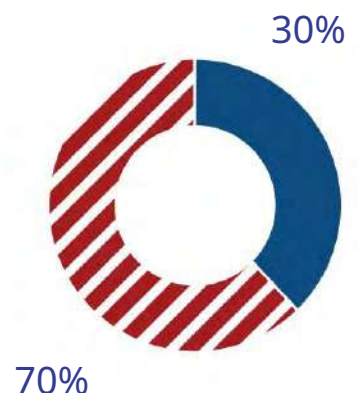
Poslodavci s
Smjernice za ljudske
resurse o
zapošljavanju
osoba s invaliditetom



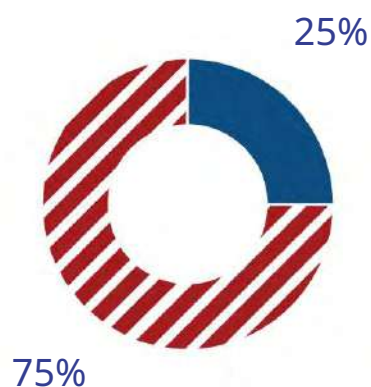
Poslodavci koji
sudjeluju u
programima
zapošljavanja osoba s
invaliditetom



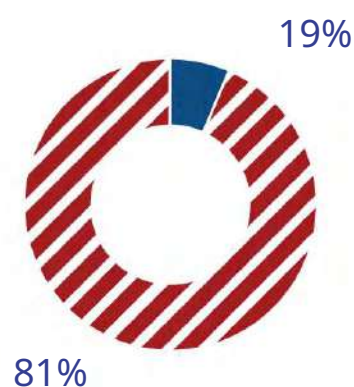
Poslodavci s
Smjernice za ljudske
resurse o
razumnoj prilagodbi



Poslodavci s
politikama o pristupačnim
procesima zapošljavanja



Poslodavci s pravilima o
nabavi pomoćnih uređaja
i tehnologije



Međutim, postoje strukturiraniji primjeri. Neki poslodavci koje smo upitali objasnili su da surađuju s vanjskim konzultantima kako bi uspostavili pristupačan proces zapošljavanja ili rade na tome, drugi su već prilagodili svoj sustav zapošljavanja³⁰. Web stranice organizacija postale su pristupačne, a opisi poslova prilagođeni su korištenjem pristupa „izrade poslova” – koji identificira zadatke koje zaposlenik ne može ili se ne osjeća sposobnim obavljati i zamjenjuje ih prikladnima – te uključuje pitanja o tome je li potrebna prilagodba u bilo kojoj fazi zapošljavanja. Razgovori za posao općenito se prilagođavaju s duljim pauzama i titlovima uživo kada se održavaju online. Zanimljivo je da je jedan poslodavac izvijestio o obuci osoblja koje radi u internoj kafeteriji za komunikaciju pomoću znakovnog jezika, kako bi se bolje uključili radnici koji koriste znakovni jezik.

Nedostatak smještaja može se pronaći i tijekom procesa zapošljavanja, gdje poslodavci često ne osiguravaju dostupnost intervjua, bilo fizičku ili neku drugu. Usluge pretvaranja govora u tekst ili prevođenje na znakovni jezik za gluhe osobe, na primjer, nisu obično predviđene, čak ni u zakonodavstvu.

Poslodavci navode troškove razumne prilagodbe kao zabrinutost i teret. Pokazalo se da nedostaje odgovarajućeg financiranja za prilagodbu radnog mjesta, a poslodavci često ne znaju dobro koja je državna potpora dostupna. Pružanje određenih prilagodbi, posebno onih koje uključuju strukturne promjene ili specijaliziranu opremu,



može biti skupo za poslodavce i organizacije, posebno one manje s ograničenim resursima. Nabava pomoćnih tehnologija može biti teška ne samo zbog troškova, već i zbog nedostupnosti određenih tehnologija ili nedostatka svijesti o tome kako dobiti državne subvencije za te kupnje. Međutim, unatoč zabrinutosti poslodavaca oko troškova, utvrđivanje stvarnih troškova razumne prilagodbe čini se izazovom za poslodavce koji odgovaraju na naš upitnik.

Osim ulaganja u prilagodbu prostora, poslodavci se uglavnom ne mogu sjetiti koji su glavni troškovi koje su imali, što u najboljem slučaju otežava praćenje njihovog ukupnog utjecaja. Danski poslodavac primjećuje da se, osim početnog financijskog ulaganja, stjecanje razumnih prilagodbi pokazalo korisnim ne samo za zaposlenike koji su ih tražili, već i za cijelu organizaciju, jer je potaknulo novi stav i uključivije radno okruženje.

Međutim, ispitanici su istaknuli da je nejasno što je „razumno“ i da poslodavci nemaju jasno razumijevanje što to za njih znači.

Poslodavci i pružatelji usluga također nemaju obuku o osvješćivanju o invaliditetu i o tome kako učinkovito pružiti prilagodbe, što dovodi do nesporazuma i neučinkovite podrške. Nadalje, zaposlenici mogu oklijevati otkriti svoj invaliditet zbog zabrinutosti za privatnost ili potencijalnu diskriminaciju, što može utjecati na proces prilagodbe.





Osobno svjedočanstvo 6 – Steven – Nizozemska

Stalno sam u invalidskim kolicima i imam kroničnu bolest, pa su mi najvažnije pristupačnost i malo fleksibilnosti. Prepreke na mom radnom mjestu, koje je obrazovna ustanova, su dvije vrste.

1. Fizičke barijere, kao što su nepristupačne prostorije / predavaonice, ili prostori u koje se može ući samo kroz vrata na stražnjoj strani zgrade, ili predavaonice u kojima možete sjediti samo sami, ispred redova stolova/ stolica gdje svi ostali sjede, pa se osjećate odvojeno. Ponekad odlučim ne ići na prezentaciju jer mrzim taj osjećaj.
2. Nedostatak razumijevanja invaliditeta i što on znači invalidi ili kronično bolesni. Ono što je uznemirujuće i bolno jest osjećaj odvojenosti od vršnjaka. To se može dogoditi zbog načina na koji je okruženje izgrađeno, ali i zbog činjenice da morate uložiti mnogo truda kako biste dobili smještaj ili fleksibilnost koja vam je potrebna.

Često se događa da, iako je prva stvar koju želite moći sudjelovati u aktivnostima baš kao i svi ostali, ipak se prema vama postupa kao prema posebnom slučaju, jer morate tražiti stvari, a to se smatra traženjem posebnog tretmana koji vam se nudi na temelju njihove najvelikodušnije prirode. Poslodavac mi je rekao da bih trebao biti zahvalniji na smještaju koji sam dobio i na činjenici da mi je dopušteno tamo raditi. Čak su rekli da bih bez njihove pomoći sjedio kod kuće, nezaposlen i nesposoban za rad. Zbog toga se osjećam isključenim nakon što sam 25 godina radio i davao sve od sebe na tom mjestu.



Osobno svjedočanstvo 7 – Jennifer – Irska

Kolegama i kolegama na radnom mjestu teško je razumjeti potrebe autističnog kolege. Očito su jednostavne stvari poput eksplicitne komunikacije, jasnih uputa i očekivanja te nedvosmislenog jezika ogromne prepreke. Prilagođavanje ili smještaj za radnika čini se vrlo izazovnim za menadžere i kolege.

Radna mjesta nisu spremna. Ljudi općenito nemaju kapacitet raditi stvari drugačije i prihvaćaju to kao nužno za uključivanje, a ne za poseban tretman. U najboljem slučaju, ljudi općenito lako infantiliziraju autističnu osobu, pokazujući suosjećanje i dobročinstvo, što je također prepreka. Nisam primijetio dobru praksu na radnom mjestu, osim u jednom slučaju, gdje je kolega djelovao kao mentor, a uprava ga je osnažila i podržala u tome.



Osobno svjedočanstvo 8 – Antonia – Grčka

Radim u javnom sektoru, u općini, i morao sam napustiti svoje radno mjesto posljednjih 5 godina jer sam bio potreban na drugom radnom mjestu u javnom sektoru. Svi su znali da se moram vratiti na svoju službenu poziciju nakon ovih pet godina, ali općina je promijenila mjesto rada: nova zgrada, novi namještaj i nova oprema. Rezultat je da nisam u mogućnosti dosegnuti visinu novog namještaja.

Ne mogu dohvatiti tipkovnice ni miševe, naravno da ne mogu dohvatiti ni pisače ni skenere. Najsmješnije je što moja invalidska kolica ne stanu u uski prostor gdje su tri stola. Možda više nisam dobrodošao. Dakle, tehnički se ne mogu vratiti na posao. Moj jedini izbor je umiroviti se u 43. godini.

Zaključci

Rezultati ovog istraživanja pokazuju koliko još zemlje Europske unije i Ujedinjeno Kraljevstvo moraju učiniti kako bi bolje uključile osobe s invaliditetom na otvoreno tržište rada. Samo 25% poslodavaca u proučavanim zemljama ima politiku ljudskih resursa o zapošljavanju osoba s invaliditetom ili čak sudjeluje u programima za poboljšanje uključivanja na radnom mjestu. Nalazi ističu da je najmanje strukturne podrške dostupno osobama s intelektualnim teškoćama.

Problem se proteže i na ljude koji traže pripravništva, koja su obično preduvjet za pronalaženje mjesta na tržištu rada. Iako se pokazalo da su poslodavci zainteresirani za zapošljavanje pripravnika s invaliditetom, samo polovica ih je ikada poduzela taj korak. Izgledi za pripravnike s invaliditetom još su tmurniji s obzirom na to koliko je malo državnog financiranja dostupno za podršku poslodavcima s bilo kakvim troškovima povezanim s potrebama njihovih pripravnika.

Postoji stalni problem kvalifikacija kandidata s invaliditetom, posebno kada su u pitanju digitalne vještine. To je posebno problematično jer se europsko tržište rada sve više digitalizira. Međutim, iako otprilike polovica poslodavaca koji su sudjelovali u studiji smatra nedostatak digitalnih vještina problemom, tvrdili su da se taj problem ne odnosi samo na kandidate s invaliditetom. Nadalje, samo polovica poslodavaca zapravo pruža obuku o digitalnim vještinama kako bi riješila ovaj problem, a vrlo malo njih to čini s posebnim naglaskom na zaposlenike s invaliditetom.

Osobe s invaliditetom prečesto bivaju odbijene za posao zbog straha poslodavaca od poteškoća u osiguravanju razumnih prilagodbi. Čak i ljudi koji uspiju osigurati posao često ostaju bez

prilagodbe koje su im potrebne. Kada je riječ o nabavi pomoćne tehnologije ili uređaja koji omogućuju osobi obavljanje posla, 81% poslodavaca nema uspostavljenu politiku kojom bi se utvrdilo kako se to radi, a otprilike 3 od 4 nemaju pojma kako njihovi trenutni zaposlenici koriste pomoćnu tehnologiju.

Većina poslodavaca nije svjesna da im država može pomoći u kupnji i uspostavljanju drugih oblika razumne prilagodbe, što donekle objašnjava zašto samo četvrtina poslodavaca koristi državne subvencije koje su im dostupne. Čak i kada poslodavci znaju za financijsku potporu na koju imaju pravo, neki odlučuju ne koristiti je jer je postupak za dobivanje naknade troškova vrlo birokratski i opterećujući.

Novo zakonodavstvo EU-a o minimalnim plaćama i o obvezama izvješćivanja za tvrtke o njihovim akcijama prema uključivosti, kao i planirane smjernice EU-a o razumnoj prilagodbi, trebali bi utrti put kvalitetnijem zapošljavanju općenito diljem EU-a, posebno za osobe s invaliditetom.

To će biti ključno jer se zajednica osoba s invaliditetom prilagođava stalno promjenjivom i sve više digitaliziranom tržištu rada, koje može donijeti i prilike i dodatne izazove za osobe s invaliditetom.

Gledajući u budućnost, umjetna inteligencija nam nudi određenu nadu da će se digitalna rješenja za podršku osobama s invaliditetom na radu poboljšati. Činjenica da su određene pomoćne tehnologije temeljene na umjetnoj inteligenciji besplatne za korištenje ili relativno jeftine također obećava koliko će ih poslodavci i pojedinci lako dobiti. S druge strane, mnogi alati umjetne inteligencije još uvijek nisu u potpunosti dostupni niti se mogu prilagoditi načinu na koji uče i razvijaju korisnicima s invaliditetom.

Preporuke

Digitalne vještine

1. **Donositeljima politika:** Povećajte fokus na digitalne vještine koje se podučavaju u školama. Obrazovni sustavi moraju bolje pripremiti mlade ljude za tržište rada koje ih očekuje. Trebao bi se povećati fokus na digitalne vještine koje zadovoljavaju potrebe poslodavaca. Poseban naglasak trebao bi biti na podršci učenicima s invaliditetom u poboljšanju njihove digitalne pismenosti.
2. **Poslodavcima i tehnološkim tvrtkama:**
Integrirajte obuke za digitalne vještine u programe naukovanja i stažiranja. Iskustvo koje naučnici i pripravnici stječu tijekom radnih praksi trebalo bi se usredotočiti na poboljšanje korištenja digitalnih alata koji se koriste na radnom mjestu. Za pripravnike i pripravnike s invaliditetom trebala bi postojati i podrška u razumijevanju načina funkcioniranja pomoćne tehnologije i uređaja koji su im dostupni te u navikavanje na njihovo korištenje u profesionalnom okruženju. Tvrtke koje proizvode ove tehnologije trebale bi biti na raspolaganju za podršku takvim obukama, koje će pomoći krajnjim korisnicima da shvate kako koristiti tehnologije koje proizvode.

3. **Javnim vlastima i poslodavcima:** Ulagati u pristupačne ICT sustave i obuku o digitalnim vještinama i pristupačnosti za sve zaposlenike, ne samo za osobe s invaliditetom. Kako bi pomoćni uređaji i tehnologije mogli pomoći onima koji ih koriste, svi ljudi moraju razumjeti kako stvoriti pristupačan digitalni sadržaj koji je kompatibilan s pomoćnim tehnologijama. Poslodavci bi to trebali vidjeti kao ulaganje koje će dugoročno uvelike pojednostavniti integraciju radnika kojima je potrebna pomoćna tehnologija na radno mjesto. Važno je da se nude programi koje financira država kako bi se pomoglo malim ili srednjim poduzećima s manje resursa za ponudu takvih obuka.



Pomoćne tehnologije

1. Tehnološkim tvrtkama i poslodavcima:

Olakšajte veze između pružatelja pomoćnih tehnologija i osoba odgovornih za ljudske resurse. Opći nedostatak znanja i brza transformacija ponuđenih proizvoda predstavljaju poteškoće za poslodavce. Optimalno je okupiti ljude koji rade u ljudskim resursima i tvrtke koje proizvode pomoćnu tehnologiju i uređaje kako bi se nova rješenja mogla jasno predstaviti i objasniti poslodavcima. Okupljanja poput sajмова asistivne tehnologije mogu pojasniti koja se rješenja nude, raspon različitih troškova i kako će konkretno asistivne tehnologije podržati zaposlenike.

2. Tehnološkim tvrtkama: Uključiti osobe s invaliditetom i organizacije koje ih predstavljaju u razvoj, dizajn i implementaciju pomoćnih alata. Posebnu pozornost treba posvetiti osiguravanju upotrebljivosti tehnologija od strane onih čiji su invaliditeti najzanemarivani i najstigmatizirani u društvu i na tržištu rada. Također je ključno da osobe s invaliditetom mogu dati svoj doprinos dizajnu svih glavnih tehnologija koje nisu dizajnirane sa specifičnom svrhom pomaganja osobama s invaliditetom, kako bi i one bile dostupne krajnjim korisnicima s invaliditetom, uključujući korisnike pomoćnih tehnologija.

3. **Poslodavcima:** ulažite u pristupačnu tehnologiju, bez obzira na invaliditet vaših zaposlenika.
Pristupačna tehnologija nije vezana samo uz osobe s invaliditetom. Ona može podržati i druge ljude. Može povećati ukupnu produktivnost; pomoći u učinkovitijem obavljanju zadataka i doprinijeti promjeni mentaliteta prema uključivijem radnom okruženju.
4. **Tvrtkama koje razvijaju alate umjetne inteligencije:** Osigurati da je razvoj pomoćnih tehnologija temeljenih na umjetnoj inteligenciji prilagodljiv osobama s invaliditetom. Način na koji alati umjetne inteligencije rade često se temelji na funkcioniranju osoba bez invaliditeta, što ih može učiniti manje učinkovitim za osobe s invaliditetom.
To je posebno slučaj kod osoba s intelektualnim teškoćama.
5. **Tehnološkim tvrtkama:** Usredotočite se na smanjenje trošak pomoćnih tehnologija. Fokus ne bi trebao biti samo na razvoju novih tehnologija, već i na poboljšanju pristupačnosti postojećih. To će otvoriti mogućnost nabave pomoćnih tehnologija i uređaja mnogo većem broju osoba s invaliditetom i poboljšati njihovu uključenost ne samo na radnom mjestu, već i u društvu u cjelini. Za tehnološke tvrtke to će otvoriti veće tržište potencijalnih klijenata za koje će sada biti isplativije kupiti takve tehnologije i uređaje.

Razumna prilagodba

1. **Javnim vlastima:** Povećati iznos državne pomoći dostupne poslodavcima za pokrivanje svih nastalih troškova.
Pobrinute se da su svi troškovi koje poslodavci snose prilikom pružanja razumne prilagodbe razumni i ne pretjerani. Nijedan poslodavac ne smije biti obeshrabreni od zapošljavanja osoba s invaliditetom isključivo zbog straha od utjecaja na njihov proračun.
2. **Javnim vlastima:** objaviti pomoć dostupnu poslodavcima i zaposlenicima. Pobrinuti se da poslodavci budu svjesni državne potpore koja im je na raspolaganju kada im je potrebna razumna prilagodba. Podići svijest o pravima radnika s invaliditetom i podršci od koje i oni mogu imati koristi pri ulasku na tržište rada.
3. **Javnim vlastima:** Smanjiti administrativne teret povezan sa zahtjevima za subvencije za razumnu prilagodbu. Nemojte odvrćati poslodavce od podnošenja zahtjeva za državne subvencije zbog dugotrajnosti i birokratskog karaktera postupka. Učinite ga jednostavnim i dostupnim svima koji ispunjavaju uvjete za njega.
4. **Javnim vlastima:** Osigurati potpore poslodavcima koji zapošljavaju pripravnike i naučnike s invaliditetom kako bi pokrili sve razumne troškove smještaja koji nisu podržani državnim subvencijama. Budući da su pripravništva i naukovanja uobičajeni preduvjet za ulazak na tržište rada, ključno je da osobe s invaliditetom ne budu isključene. Budući da je rijetkost da javni

vlasti subvencioniraju kupnje povezane s razumnim smještajem, važno je da se taj nedostatak financiranja popuni. Javne vlasti trebale bi razmotriti dodjelu bespovratnih sredstava poslodavcima koji zapošljavaju pripravnike ili naučnike s invaliditetom kako bi djelovale kao tampon za apsorpciju svih dodatnih troškova koji bi im mogli nastati.

5. **Poslodavcima:** usvojite pristup „dizajna za sve“ na radnom mjestu kako biste olakšali pružanje razumne prilagodbe kada se to zatraži. Činjenica da vaše radno mjesto i vaše radne prakse budu što pristupačniji od samog početka uštedjet će vam vrijeme i novac dugoročno. Stvaranje prostora i postupaka korištenjem pristupa „dizajna za sve“ znači da će svi zahtjevi za razumnu prilagodbu vjerojatno biti puno lakši, jeftiniji i brži za provedbu, a izbjeci će se i ometanje načina na koji su drugi kolege navikli raditi stvari.
6. **Poslodavcima:** promicati i ulagati u osposobljavanje za menadžeri i oni koji rade u ljudskim resursima. To bi trebalo uključivati obuku o tome kako zadovoljiti potrebe osoba s različitim invaliditetom i učiniti procese zapošljavanja pristupačnima. Organizacije osoba s invaliditetom mogu se konzultirati kako bi pružile stručnost o takvim temama. U konačnici, ključno je razumjeti važnost pružanja razumnih prilagodbi u fazi zapošljavanja kako bi se osiguralo da kandidati s invaliditetom ne propuštaju poslove za koje su kvalificirani i prikladni.

Reference

- 1 Hammersley, H. i Buchanan, J. (2023). Pravo na rad: Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Europi. Europski forum za osobe s invaliditetom. Str. 35. https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf
- 2 Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>
- 3 <https://www.evenbreak.co.uk/>
- 4 U Francuskoj i Belgiji, HelloHandicap i DiversiCom nude sličnu uslugu.
- 5 <https://jobsplus.gov.mt/funding-employer/access-to-employment-a2e-scheme-2021-2027>
- 6 <https://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign>
- 7 <https://www.gov.uk/access-to-work>
- 8 <https://www.duoday.fr/>
- 9 <https://www.insertaempleo.es/>
- 10 <https://www.agefiph.fr/>
- 11 <https://www.fundacionuniversia.net/es/index.html>
- 12 <https://www.dfnprojectsearch.org/>
- 13 OECD. (2019). Vektori digitalne transformacije. OECD Digital Economy Papers, 273. <https://doi.org/10.1787/5ade2bba-en>

14 Europska komisija i Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje. (2021). Unija jednakosti – Strategija za prava osoba s invaliditetom 2021.-2030.

Ured za publikacije. [https://](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en)

ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en

15 Bergson-Shilcock, A., Taylor, R. i Hodge, N. (2023). Smanjivanje jaza u digitalnim vještinama – koristi za radnike, poduzeća i gospodarstvo.

Nacionalna koalicija za vještine, Federalna rezervna banka Atlante. [https://](https://nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2023/02/NSC-DigitalDivide_report_Feb2023.pdf)

[nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2023/02/NSC-](https://nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2023/02/NSC-DigitalDivide_report_Feb2023.pdf)

[DigitalDivide_report_Feb2023.pdf](https://nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2023/02/NSC-DigitalDivide_report_Feb2023.pdf)

16 Eurostat. (2019). Statistika Europske unije o dohotku i životnim uvjetima.

[https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/](https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/statistika-europske-unije-o-dohotku-i-zivotnim-uvjetima)

[statistika-europske-unije-o-dohotku-i-životnim-uvjetima](https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/statistika-europske-unije-o-dohotku-i-zivotnim-uvjetima)

17 Eurostat. (2022.). Koliko je građana imalo osnovne digitalne vještine u

2021. godini? [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220330-1)

[ddn-20220330-1](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220330-1)

18 OECD (2019), op. cit., bilješka 13.

19 Zaklada Good Things. (2016). Digitalna inkluzija: Priručnik za osobe s

invaliditetom. [https://www.goodthingsfoundation.org/insights/](https://www.goodthingsfoundation.org/insights/prirucnik-o-digitalnoj-ukljucivosti-za-osobe-s-invaliditetom/)

[priručnik-o-digitalnoj-uključivosti-za-osobe-s-invaliditetom/](https://www.goodthingsfoundation.org/insights/prirucnik-o-digitalnoj-ukljucivosti-za-osobe-s-invaliditetom/)

20 Direktiva (EU) 2019/882 o zahtjevima za pristupačnost proizvoda i

usluga. [https://eur-lex.europa.eu/eli/](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj)

[dir/2019/882/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj)

21 Udruženje industrije pomoćne tehnologije. (2015). Što je AT? [https://](https://www.atia.org/home/at-resources/what-is-at/)

www.atia.org/home/at-resources/what-is-at/

22 Boucher, P. i Glavna uprava za parlamentarne istraživačke usluge.

(2018). Pomoćne tehnologije za osobe s invaliditetom. [https://](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA(2018)603218_EN.pdf)

[www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA(2018)603218_EN.pdf)

[IDAN/2018/603218/EPRS IDA\(2018\)603218_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA(2018)603218_EN.pdf)

23 Direktiva (EU) 2019/882, op. cit., [bilješka 20.](#)

24 Uredba (EU) 2017/746 o in vitro dijagnostičkim medicinskim proizvodima i stavljanju izvan snage Direktive 98/79/EZ i Odluke Komisije 2010/227/EU, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2017/746/oj>

25 Isto.

26 Direktiva Vijeća 2000/78/EZ, op. cit., [bilješka 2.](#)

27 Copley, J. i Ziviani, J. (2004). Prepreke korištenju pomoćne tehnologije za djecu s višestrukim invaliditetom. Occupational Therapy International, 11(4), 229–243. <https://doi.org/10.1002/oti.213>

28 Direktiva Vijeća 2000/78/EZ, op. cit., [bilješka 2.](#)

29 Ujedinjeni narodi. (2006.). Konvencija o pravima osoba s invaliditetom. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

30 To uključuje NEBA-u, austrijsku krovnu organizaciju koja nudi podršku objema stranama. Tražiteljima posla pruža osposobljavanje, a tvrtkama pomoć pri zapošljavanju tijekom procesa zapošljavanja.



Avenija umjetnosti 7-8

B-1210 Bruxelles

T. +32 2 329 00 59

info@edf-feph.org

www.edf-feph.org

