

Biljana Milanović Dobrota<sup>1</sup>, Aleksandra Đurić Zdravković<sup>2</sup>  
Mirjana Japundža Milisavljević<sup>3</sup>, Sara Vidojković<sup>4</sup>  
Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Univerzitet u Beogradu

## Značaj obrazovnih intervencija u prevazilaženju barijera pri zapošljavanju osoba s intelektualnom ometenošću

**Apstrakt:** Uprkos zakonskim okvirima usmerenim na promociju i zaštitu prava na rad osoba sa ometenošću, one se još uvek suočavaju sa velikim teškoćama na tržištu rada. U posebno nepovoljnom položaju su osobe s intelektualnom ometenošću, prevashodno zbog negativnih stavova građanstva utemeljenih na nedostatku znanja i informacija o njihovim radnim potencijalima. Istraživanje je sprovedeno s ciljem da se utvrde najčešće barijere u zapošljavanju osoba s intelektualnom ometenošću, percipirane od zaposlenih osoba bez invaliditeta. Ispitan je prigodan uzorak od 269 ispitanika oba pola, različitog nivoa obrazovanja, koji su zaposleni u privatnom i državnom sektoru u Republici Srbiji. Analiza dobijenih rezultata upućuje na potrebu za određenom vrstom obrazovnih intervencija čijim bi se programima povećale informisanost i svest zaposlenih o pravu na rad osoba s intelektualnom ometenošću, promovisala različitost i kreirala inkluzivna radna sredina. Različiti vidovi obuke, reinterpretacije i transformacije prethodnih iskustava, informisanja i ostvarivanja pozitivnih kontakta sa osobama s intelektualnom ometenošću u realizaciji multidisciplinarnog tima stručnjaka obezbedilo bi stabilnu bazu za uklanjanje prepreka u procesu zapošljavanja.

**Ključne reči:** zapošljavanje, intelektualna ometenost, profesionalna priprema, barijere, građanstvo, obrazovna intervencija.

---

<sup>1</sup> Dr Biljana Milanović Dobrota je vanredna profesorka na Fakultetu za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju Univerziteta u Beogradu (biljana.m.dobrota@fasper.bg.ac.rs).

<sup>2</sup> Dr Aleksandra Đurić Zdravković je vanredna profesorka na Fakultetu za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju Univerziteta u Beogradu (aleksandra.djuric@fasper.bg.ac.rs).

<sup>3</sup> Dr Mirjana Japundža Milisavljević je redovna profesorka na Fakultetu za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju Univerziteta u Beogradu (mirjanajp@fasper.bg.ac.rs).

<sup>4</sup> MA Sara Vidojković je studentkinja doktorskih akademskih studija na Fakultetu za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju Univerziteta u Beogradu (saravidojkovic96@gmail.com).

## Uvod

Izveštaji Svetske zdravstvene organizacije govore da oko 15% svetske populacije ima neki oblik invaliditeta (WHO, 2011), a procenjuje se da je taj broj mnogo veći s obzirom na različite definicije invaliditeta<sup>5</sup> u međunarodnim i nacionalnim zakonima, deklaracijama i propisima. Iako globalna politika i servisi namenjeni osobama s ometenošću ističu značaj poštovanja prava i uklanjanja barijera kako bi se te osobe osnažile, uključile u društvenu zajednicu i bile što nezavisnije, one se još uvek suočavaju sa velikim problemima u svakodnevnom životu. Poslednje pravo za koje su se izborile osobe s ometenošću jeste pravo na rad ili zaposlenost (Jahoda et al., 2008), te ne iznenađuje to još uvek postoje veliki izazovi u toj oblasti.

Proces zapošljavanja tih osoba je dosta složena aktivnost koja zavisi od psiholoških i sociodemografskih karakteristika pojedinaca, kao i od socioekonomskih karakteristika društva i/ili tržišta rada, usled čega su u literaturi identifikovane socijalne, psihološke i fizičke barijere koje ometaju taj proces, bilo da su povezane sa samom osobom ili radnom sredinom (Radić Šestić i Milanović Dobrota, 2016). Od ličnih barijera osoba s ometenošću navode se različiti problemi u socijalnim veštinama, niska produktivnost, smetnje u verbalnoj i neverbalnoj komunikaciji, teškoće u promeni rutine itd., dok sredinski izazovi najčešće obuhvataju karakteristike radnog okruženja (vrsta preduzeća, veličina, lokacija), politiku zapošljavanja, uslove rada i slično (Khayatzadeh-Mahani et al., 2020). Ipak, osobe s ometenošću kao najveće izazove prilikom zapošljavanja navode pogrešne stereotipe i negativne stavove saradnika/kolega i poslodavaca, koji su posledica nedostatka znanja i informacija o kvalitetu prethodno sprovedenih obrazovnih intervencija, odnosno njihovoj ovladanosti opštim profesionalnim oblastima, radnim veštinama i socijalnim veštinama potrebnim za funkcionisanje u radnom okruženju (Bonaccio et al., 2020).

Pošto je u svetu prepoznata snažna potreba da se te osobe integrišu u radnu sredinu zbog doprinosa ekonomiji društva, kao cilj je navedeno kreiranje inkluzivnog tržišta rada u kojem svako može učestvovati bez obzira na tip i oblik ometenosti, nepovoljan položaj i nisku radnu produktivnost (Edzes, Rijnks & Van Dijk, 2013). U našoj sredini koncept inkluzije je relativno nov proces i prevažno je fokusiran na obrazovnu sferu, u čijim dokumentima su detaljnije opisane smernice za realizaciju rada sa decom sa smetnjama u razvoju. S druge strane, u oblasti zapošljavanja promene se svode na nekoliko zakona, deklaracija i propisa (npr. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invali-

<sup>5</sup> Sintagma osobe sa invaliditetom (OSI) u našoj zemlji se prevalentno koristi u pravnoj terminologiji, dok se u naučnoj oblasti specijalne edukacije i rehabilitacije upotrebljava termin osobe sa ometenošću, zbog čega će se naizmenično koristiti, zavisno od konteksta.

ditetom, 2009; Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011–2020; Zakon o zabrani diskriminacije, 2009; Zakon o radu, 2018), bez jasnih i konkretnih akcionih mera za integraciju osoba s ometenošću u radnu sredinu. Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (2009), postoji obaveza kvotnog zapošljavanja tih osoba, kojom je predviđeno da svaki poslodavac sa više od 20 zaposlenih u radnom odnosu ima i određeni broj osoba sa invaliditetom. U suprotnom, dužan je da uplati iznos od 50% prosečne zarade po zaposlenom za svaku osobu sa invaliditetom koju nije zaposlio, što se smatra ispunjavanjem obaveze. Međutim, time se nehotice podržava stereotip da osobe s ometenošću nisu konkurentne za rad na otvorenom tržištu rada, usled čega su i dalje prevalentno zaposlene u zaštitnim radionicama (Radić Šestić i Milanović Dobrota, 2016) koje od 2009. godine nose naziv preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. U našoj zemlji ne postoje empirijski dokumenti o broju zaposlenih osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada, što je potvrđeno i 2016. godine u izveštaju Komiteta za prava osoba sa invaliditetom Ujedinjenih nacija (CRPD/C/SRB/CO/1, 2016).

Neophodno je istaći da se, od svih osoba s ometenošću, u izuzetno nepovoljnoj poziciji u oblasti zapošljavanja nalaze osobe s intelektualnom ometenošću (IO), koje su najbrojnije a najviše stigmatizovane i isključene iz društva (Ditchman et al., 2013). Da imaju najviše problema pri ulasku na tržište rada, potvrđuje i visok stepen nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti tih osoba u celom svetu (Braddock, Hemp & Rizzolo, 2008; Butterworth et al., 2009; Butterworth et al., 2011; Migliore & Butterworth, 2008; Milanović Dobrota i Radić Šestić, 2012; Skočić Mihić & Kiš-Glavaš, 2010; Simonsen, 2010; Unger, 2002; Weathers & Wittenburg, 2009, sve prema: Radić Šestić i Milanović Dobrota, 2016). U zaključcima brojnih studija kao najčešći razlozi za nezapošljavanje osoba s IO navode se predrasude i diskriminacija (Ahlborn, Panek & Jungers, 2008; McMahon et al., 2008; Siperstein et al., 2011), pa je tako u socijalnoj inkluziji zaposlenost još uvek ključni cilj kome teže mnoge osobe sa IO (Jahoda et al., 2008). Dosađajna iskustva evidentirana u literaturi o povećanju stope zaposlenosti i umanjenju stigmatizacije osoba sa IO preporučuju ciljanu edukaciju javnosti radi boljeg razumevanja osoba sa IO, s jedne strane, i adekvatnu profesionalnu pripremu tih osoba za prelazak iz školske u radnu sredinu, s druge strane. Osim sticanja radnih kompetencija, tokom obrazovanja osobe sa IO koordiniranim setom aktivnosti treba da steknu i mogućnost da diskutuju o svojim sposobnostima, potrebama, da koriste odgovarajuće socijalne veštine i slično, ali i da se upoznaju sa svojim pravima koja im mogu omogućiti zaštitu prilikom zapošljavanja i života u zajednici, što u našoj zemlji još uvek nije prepoznato.

Iako aktuelne socijalno-političke promene primoravaju društvo da preispita svoje stavove o osobama sa IO, većina radova koja se bavi problematikom zapošljavanja u svojim istraživanjima obuhvata poslodavce i menadžere (npr. Domzal, Houtenville, & Sharma, 2008; Ju, Roberts & Zhang, 2013; Schur, Kruse & Blanck, 2005). Oni jesu ključna determinanta u selekciji kandidata prilikom zapošljavanja, ali dobijeni rezultati tih studija pokazuju da je razlog nezapošljavanja osoba sa IO i njihova bojazan da na radnom mestu neće biti prihvaćeni od kolega/saradnika. Iz toga proizilazi potreba da se istraži i mišljenje građanstva o zapošljavanju osoba sa IO, čiji stavovi u velikoj meri mogu uticati na politiku zapošljavanja (Lee, 2016). Domaći autori smatraju da je u stvaranju demokratske kulture značajna sistemska mera uspostavljanje participativne kulture i stvarne društvene mogućnosti da svaki pojedinac bude učesnik i koautor u oblikovanju, planiranju i unapređenju društvenog života (Popović i Despotović, 2018). U skladu sa tim, pozitivna i negativna percepcija javnosti važan je aspekt na koji treba obratiti pažnju u efikasnoj izgradnji programa za participaciju osoba sa IO u oblasti rada i razvoja modela dobre prakse (Burge, Ouellette-Kuntz & Lysaght, 2007).

Shodno svemu navedenom, cilj ovog rada je usmeren na to da se utvrde najčešće barijere koje onemogućavaju uspešno integrisano zapošljavanje osoba sa IO, percipirane od građanstva, konkretno od zaposlenih osoba bez invaliditeta, sa posebnim osvrtom na mogućnosti različitih obrazovnih intervencija za poboljšanje njihovog položaja u radnoj sredini i zajednici.

## Metodologija istraživanja

### *Uzorak*

Prigodnim uzorkom je obuhvaćeno 269 ispitanika oba pola, starosti od 28 do 57 godina, različitih nivoa formalnog obrazovanja. U istraživanju su učestvovali zaposleni u privatnom i državnom sektoru koji rade u malim (do 50 zaposlenih), srednjim (od 50 do 250 zaposlenih) i velikim preduzećima (preko 250 zaposlenih). U skladu sa osnovnom delatnošću preduzeća u kojima su zaposleni ispitanici, uzorak je grupisan u četiri velika područja rada, dok su, prema mestu prebivališta, ispitanici grupisani u pet regiona naše zemlje. Od ukupnog broja ispitanika, 102 ili 37,9% nije imalo nikakav kontakt sa osobama sa IO, a 167 ili 62,1% je ostvarilo kontakte, ali ne u užem porodičnom okruženju i radnoj sredini.

Tabela 1. Struktura uzorka

		Sa kontaktom		Bez kontakta		Ukupno	
		N	%	N	%	N	%
Pol	Muški	61	54	52	46	113	42
	Ženski	106	67,9	50	32,1	156	58
Obrazovanje	Osnovno	3	37,5	5	62,5	8	3
	Srednje	88	51,8	82	48,2	170	63,2
	Visoko	76	83,5	15	16,5	91	33,8
Vlasništvo preduzeća	Državno/javno	81	77,9	23	22,1	104	38,7
	Privatno	86	52,1	79	47,9	165	61,3
Veličina preduzeća	Malo	50	56,8	38	43,2	88	32,7
	Srednje	71	63,4	41	36,6	112	41,6
	Veliko	46	66,7	23	33,3	69	25,7
Delatnost	Industrija	26	44,1	33	55,9	59	21,9
	Uslužna	75	58,6	53	41,4	128	47,6
	Obrazovna	38	82,6	8	17,4	46	17,1
	Zdravstvena	28	77,8	8	22,2	36	13,4
Region	Istočna Srbija	25	78,1	7	21,9	32	11,9
	Beograd	76	67,3	37	32,7	113	42
	Zapadna Srbija	19	52,8	17	47,2	36	13,4
	Južna Srbija	20	62,5	12	37,5	32	11,9
	Vojvodina	27	48,2	29	51,8	56	20,8
Ukupno		167	62,1	102	37,9	269	100

### *Instrument i procedura istraživanja*

U istraživanju je primenjen instrument Upitnik percepcije menadžera kadrovske službe o zapošljivosti osoba sa intelektualnom ometenošću (*HR professionals' perception of employability of persons with intellectual disability – HPEM*; Berry & Kymar, 2012). Upitnik se sastoji od deset tvrdnji u kojima se navode najčešće barijere u zapošljavanju osoba sa IO, a odgovori se kreću od 1 (ne predstavlja barijeru) do 5 (uvek je barijera), tako da viša vrednost u rezultatu ukazuje na percepciju većeg otpora u zapošljavanju osoba sa IO. Taj jednostavan upitnik je osmišljen za ispitivanje menadžera ljudskih resursa s ciljem da se unapredi inkluzivno zapošljavanje osoba sa IO. U našem istraživanju je izvršena jedna mala izmena u prvoj tvrdnji („Negativni stavovi kolega“) tako što je reč „kolega“ zamenjena rečju „poslodavac“. Nakon sprovedenog istraživanja, rezultat Kronbahovog koeficijenta  $\alpha$  unutrašnje konzistentnosti (*Cronbach's  $\alpha$* ) instrumenta je pouzdan i iznosi 0,824.

Za potrebe istraživanja kreiran je upitnik za prikupljanje opštih sociodemografskih podataka ispitanika (pol, uzrast, mesto boravka, nivo formalnog obrazovanja, vrsta delatnosti u kojoj rade, vlasništvo i veličina preduzeća) i podataka o kontaktu sa osobom/ama sa IO.

Istraživanje su sproveli autori rada od marta do juna 2019. godine na teritoriji Republike Srbije. Ispitanicima je predložen cilj istraživanja, a jedini kriterijum za selekciju ispitanika bila je njihova volja da učestvuju u istraživanju. Individualno anketiranje je trajalo od 5 do 15 minuta, zavisno od potreba ispitanika za dodatnim objašnjenjima ili komentarom. Prvobitno je anketirano 280 ispitanika, ali je pri unosu podataka isključeno 11 osoba koje u užem porodičnom okruženju imaju članove sa IO ili u radnoj sredini rade sa njima.

### *Statistička obrada podataka*

U statističkoj obradi podataka korišćeni su osnovni statistički parametri (frekvencija, mera centralne tendencije, mera disperzije, raspon i procenat), univarijantna i multivarijantna metoda diskriminacijske analize, dvofaktorska analiza varijanse, hi-kvadrat test, t-test i relijabilna analiza.

### **Rezultati istraživanja sa diskusijom**

U literaturi se često navodi da prethodno ostvareni kontakt sa osobom s IO determiniše mišljenje i stavove koje osobe tipične populacije imaju prema toj društvenoj grupi (McManus, Feyes & Saucier, 2010; Scior et al., 2010), ali u našem uzorku iskustvo kontakta nije uticalo na razlike između ispitanika koji jesu i onih koji nisu ostvarili kontakt sa osobom s IO ( $Wilks' \lambda = 0,959$ ,  $\chi^2 = 10,914$ ,  $df_{10}$ ,  $p = 0,364$ ).

**Tabela 2.** Statistički parametri ispitanika u odnosu na kontakt sa osobom sa IO

Barijere	Ukupno		Kontakt		Bez kontakta		t	p
	AS	SD	AS	SD	AS	SD		
1. Negativni stavovi poslodavaca/ rukovodilaca	3,63	1,10	3,51	1,09	3,83	1,08	-2,373	0,018
2. Neadekvatno obrazovanje osoba sa IO	3,51	1,12	3,53	1,12	3,48	1,12	0,330	0,742
3. Nedostatak radnog iskustva osoba sa IO	3,93	0,98	3,85	1,03	4,05	0,88	-1,624	0,106
4. Nedostatak podrške (porodice, prijatelja, stručnjaka)	3,40	1,09	3,37	1,10	3,46	1,09	-0,694	0,488

Barijere	Ukupno		Kontakt		Bez kontakta		t	p
	AS	SD	AS	SD	AS	SD		
5. Nepodsticanje poslodavaca da zaposle osobu sa IO	3,95	1,00	3,90	0,99	4,04	1,03	-1,118	0,265
6. Potreba za adaptacijom radnog mesta	3,64	0,99	3,61	1,02	3,69	0,93	-0,607	0,544
7. Pridružene smetnje	3,75	0,92	3,78	0,91	3,71	0,93	0,680	0,497
8. Promena mišljenja o preduzeću	3,39	1,18	3,36	1,23	3,45	1,01	-0,615	0,359
9. Teškoće u pristupačnosti radnom mestu	3,74	1,02	3,69	1,08	3,44	1,17	-1,225	0,222
10. Balans između poslovnog i privatnog života	3,50	1,08	3,44	1,17	3,60	0,93	-1,249	0,213
Ukupno	36,26	6,59	35,92	6,86	36,82	6,10	-1,097	0,274

Zaključci ranijih istraživanja upućivali su na to da kontakt može pozitivno uticati na stavove jer smanjuje zabrinutost i strahove koje osobe mogu imati u interakciji sa osobama sa IO (Beh-Pajooch, 1991; Hudson-Allez & Barrett, 1996), ali je u narednim istraživanjima utvrđeno da samo pozitivni kontakti vode većoj spremnosti pojedinca za ostvarivanjem socijalnog kontakta (Hall & Minnes, 1999), a da negativna iskustva, posebno u detinjstvu, mogu uvećati socijalnu distancu (Narukawa, Maekawa & Umetani, 2005; Tachibana, 2005, sve prema: Scior, 2011). Domaći autori navode da se u detinjstvu, u procesu socijalizacije i kulturne asimilacije, kroz emocionalno obojene odnose u porodici, školi ili u vršnjačkoj grupi, stižu uglavnom nekritičke perspektive značenja (Mezirow, 1990; Jovanović, 2014), koje se u odrasloj dobi mogu transformisati (Jovanović i Popović, 2019). Napominjemo da naši ispitanici pripadaju generacijama koje su odrastale u društvenom sistemu koji je osobe sa IO posmatrao kroz prizmu medicinskog modela ometenosti, čije se primarno načelo zasnivalo na ograničenjima osobe, usled čega je većina tih osoba bila isključena iz socijalne sredine. Osobe s težim oblicima intelektualne ometenosti bile su institucionalizovane, a one sa lakšim su se obrazovale isključivo u segregacionim uslovima, u posebnim odeljenjima ili takozvanim specijalnim školama, a zapošljavale su se samo u zaštitnim radionicama. Zbog nepostojanja inkluzivne kulture, kontakti osoba tipične populacije sa osobama s IO uglavnom su bili ograničeni, zbog čega pretpostavljamo da naši ispitanici imaju iskustvo samo sa pojedinim osobama sa IO, ali ne i dovoljno znanja o karakteristikama te heterogene populacije. U jednom skorašnjem radu iz Hrvatske analizirane su posledice tradicionalnog obrazovanja i autori su prepoznali da je obrazovanje, kao oblast u kojoj se stapaju teorija i praksa, kultura i politika, istovremeno i domen u kome se odvija marginalizacija (Vrcelj, Kušić & Zovko, 2019). Međutim, ti autori naglašavaju da

obrazovanje poseduje i moć da umanja ili otkloni učinjenu nepravdu. S obzirom na to da je učenje i sticanje novih vrednosti, kao i obrazaca ponašanja proces koji traje tokom celog života (Marić, 2012), obezbeđivanje tačnih, pristupačnih i relevantnih informacija može biti moćan instrument za senzibilizaciju pitanja društvenog razvoja i poštovanja različitosti u radnoj sredini. Pozitivni efekti u promeni stavova tipične populacije prema osobama sa IO mogu se postići određenim obrazovnim intervencijama zasnovanim na direktnim ili indirektnim kontaktima sa osobama sa IO, poput gostovanja osobe sa IO, izloženosti slikama koje ruše stereotipe i predrasude (npr. slika osobe sa Daunovim sindromom u odelu koja sedi u kancelariji za računarom), prikazivanje filmova ili prezentacija itd. (Seewooruttun & Scior, 2014).

S druge strane, rezultati istraživanja koje je obuhvatilo poslodavce iz naše zemlje pokazali su da iskustvo kontakta utiče na percipirane barijere (Milanović Dobrota, 2018). U tom istraživanju su poslodavci koji nisu imali kontakt sa osobama s IO smatrali da upravo negativni stavovi kolega, tj. zaposlenih bez ometenosti mogu predstavljati prepreku uspešnom zapošljavanju osoba sa IO. Interesantno je da su poslodavci bili zabrinuti zbog negativnih stavova svojih zaposlenih, a da u našem istraživanju zaposlene osobe izražavaju zabrinutost zbog negativnih stavova poslodavaca. Iako recipročna zabrinutost deluje kao prebacivanje (moralne) odgovornosti za nezapošljavanje osoba sa IO, indikativno je da postoje predrasuda šire društvene zajednice. Tome u prilog govori i činjenica da bez obzira na to što u sumarnom rezultatu našeg istraživanja ne postoji razlika u odnosu na prethodno ostvareni kontakt sa osobama sa IO, jedina utvrđena razlika je u prvoj tvrdnji koja se odnosi na negativne stavove poslodavaca ( $t = -2,373$ ;  $p = 0,018$ ), pri čemu ispitanici bez kontakta imaju nepovoljnije mišljenje. Primetno je da je najveća srednja vrednost ( $AS = 4,05 \pm 0,88$ ) kod ispitanika koji nisu imali nikakve kontakte sa osobama sa IO pronađena u ajtemu koji se odnosi na nedostatak radnog iskustva osoba sa IO. Dobijeni podaci pokazuju da građanstvo nije informisano o postupku sticanja radnih kompetencija osoba sa IO. Naime, profesionalna priprema za rad osoba sa IO je dug i složen proces koji započinje profesionalnim informisanjem, prosvetavanjem i savetovanjem još u višim razredima osnovne škole. Nakon kompleksnog procesa profesionalne orijentacije koji vodi multidisciplinarni tim stručnjaka, osobe sa IO pristupaju profesionalnom osposobljavanju za rad, koje je koncipirano kao skup aktivnosti čiji je cilj da razvije znanja, veštine i stavove neophodne za efikasan rad u određenom obrazovnom profilu-zanimanju. Stoga, centralnu tačku njihovog srednjoškolskog obrazovanja čini stručna obuka, koja obuhvata savladavanje programskih sadržaja stručnih predmeta sa praktičnom nastavom, koju obavljaju tri



dana nedeljno. U početnim razredima srednje škole praksu obavljaju u školskim radionicama, a potom radne veštine i iskustvo mogu sticati i u referentnim radionicama u otvorenoj privredi, na osnovu ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji (Radić Šestić i Milanović Dobrota, 2016). Uprkos tome što poseduju profesionalnu osposobljenost za rad, osobe sa IO su u odnosu na ostale tipove ometenosti u najnepovoljnijem položaju na domaćem tržištu rada (Milanović Dobrota i Radić Šestić, 2012). Referentna ustanova za oblast zapošljavanja, Nacionalna služba za zapošljavanje, organizuje edukativne radionice i seminare za osobe sa invaliditetom, kao vid podrške u sticanju dodatnog znanja, ali su one usmerene na interese poslodavaca, kojima se, uz to, omogućava finansijska podrška ako zaposle osobu sa invaliditetom. S obzirom na širok spektar različitih tipova invaliditeta/ometenosti koji u našem zakonodavstvu imaju status osobe sa invaliditetom, pretpostavljamo da im osobe sa IO najverovatnije nisu prioritet u zapošljavanju. Dodatno zabrinjava činjenica da, prema dostupnim podacima, u našoj zemlji ne postoje mere organizovane edukacije niti bilo koji drugi oblik informisanja poslodavaca o sposobnostima osoba sa ometenošću. Ukoliko bi se upoznali sa radnim potencijalima osoba sa IO, sigurni smo da bi promenili svoje ponašanje, bili dobar izvor informacija i reflektovali pozitivne socijalne signale, što bi trebalo da utiče na ostale članove kolektiva.

U jednoj domaćoj studiji, poslodavci su, kao najveću prepreku u zapošljavanju osoba sa IO, identifikovali to što država ne podstiče poslodavce da ih zaposle (Milanović Dobrota, 2018), baš kao što su to prepoznali i ispitanici u našem istraživanju ( $AS = 3,95 \pm 1,00$ ). S obzirom na to da u našoj zemlji više od deset godina postoje određene mere stimulacije zapošljavanja osoba sa ometenošću, očigledno je da različite subvencije države nisu dobro osmišljene i efikasne. Čak je i Komitet za prava osoba sa invaliditetom Ujedinjenih nacija u svom izveštaju iz 2016. godine (CRPD/C/SRB/CO/1, 2016) izrazio zabrinutost u vezi sa delotvornošću mera za podsticanje kvotnog modela zapošljavanja i preporučio, između ostalog, da se preispita praksa primene zakona i podstiče inkluzija u otvoreno tržište rada. U izveštaju je posebno naglašena potreba da se organizuje kampanja podizanja svesti opšte populacije, koja bi u pristupačnom formatu promovisala pozitivnu sliku tih osoba zasnovanu na njihovim veštinama i talentima. Kampanje podizanja svesti mogu se sprovesti putem različitih obuka, organizovanjem javnih događaja poput plesnih zabava, umetničkih takmičenja, „uličnih tezgi“ i slično, ali bi bilo značajno i da vladine ili nevladine organizacije organizuju informativne kampanje koje bi pružale adekvatne informacije o osobama sa IO ili o osobama bilo koje druge marginalizovane populacije (Fisher & Purcel, 2017). Osim toga, smatramo da bi

afirmativnim akcijama u našoj zemlji doprinela i određena vrsta neformalnog obrazovanja radno aktivnog građanstva o radnim mogućnostima osoba sa IO koja bi bila organizovana u saradnji stručnjaka različitih profila, uključujući andragoge, defektologe, menadžere i ostale profesionalce tangentialnih disciplina, s ciljem pozitivnije percepcije tih osoba u radnoj sredini koja bi bila dostupna i podržavajuća. Da bi svako, sa svog profesionalnog aspekta, doprineo promeni stavova, poželjno je da se još tokom studiranja osposobe da kritički promišljaju o stavovima prema osobama sa ometenošću, pa tako i prema osobama sa IO. Inostrani autori predlažu pisanje seminarskih radova o potencijalima osoba sa IO, grupne diskusije, igranje uloga, pozivanje gostujućih predavača, organizacije vežbi sa ciljem rešavanja problema. Članovi tima bi bile i osobe sa IO, što bi pomoglo u ostvarivanju interakcija, smanjivanju nelagodnosti i poboljšanju ili razvoju pozitivnih stavova prema njima (Loo, 2004). Jedan od primera koji potvrđuje uspešnost kritičko-refleksivne intervencije sproveden je na brazilskom univerzitetu sa akademskim i administrativnim osobljem tri različita koledža. Cilj istraživanja je bio da se utvrde efekti intervencije usmerene na senzibilizaciju uključivanja osoba sa ometenošću u radnu sredinu. Održano je pet sesija po 90 minuta koje su promovisale kritičko razmišljanje u grupnim diskusijama između instruktora i učesnika. Obuka je bila dizajnirana tako da podstakne učesnike da podele svoje viđenje ometenosti/invaliditeta, da diskutuju o konceptu ometenosti, da razmišljaju o prepoznavanju različitosti, opštim principima inkluzije i stvaranju inkluzivne sredine, kao i o zakonima kojima se regulišu inkluzija u radnoj sredini (Vilela & Leite, 2017). Rezultati pre i posle intervencije pokazuju da su učesnici stekli jasniju percepciju mogućnosti zapošljavanja osoba sa ometenošću i počeli su da posmatraju radno okruženje kao ključno za pojavu (ili ne) procesa inkluzije, dok je uporedo promovisan realniji pogled na njihove sposobnosti, povećano razumevanje potreba za podrškom ili prilagođavanjem radnog mesta i poštovanje zakonima i propisima.

Literatura iz razvijenih zemalja govori da formalno obrazovanje deluje na stavove prema osobama sa IO (Schwartz & Armony-Sivan, 2001; Gasteiger-Klicpera et al., 2013; Symons et al., 2014, prema: Benomir, Nicolson & Beail, 2016). Razmatrajući odnos formalnog obrazovanja naših ispitanika i percipiranih barijera u zapošljavanju osoba sa IO, utvrdili smo značajnost Vilksove lambde ( $Wilks'\lambda = 0,940$ ,  $\chi^2 = 8,437$ ;  $df_{(2,266)}$ ,  $p = 0,000$ ) i u tabeli 3 prikazali dobijene rezultate. U tvrdnjama u kojima je evidentirano postojanje statistički značajne razlike primenjeno je naknadno poređenje (Bonferroni test), a utvrđene statistički značajne razlike između grupa su na nivou  $p < 0,005$ .

**Tabela 3.** Univarijantna analiza varijanse u odnosu na obrazovanje

	Osnovno <sup>a</sup>		Srednje <sup>b</sup>		Visoko <sup>c</sup>		F	p
	AS	SD	AS	SD	AS	SD		
1. Negativni stavovi poslodavaca/ rukovodilaca <sup>b, c</sup>	3,25	0,46	3,83	1,08	3,30	1,08	7,871	0,000
2. Neadekvatno obrazovanje osoba sa IO	3,38	1,41	3,61	1,12	3,34	1,09	1,725	0,180
3. Nedostatak radnog iskustva osoba sa IO	3,88	0,99	4,02	0,94	3,76	1,04	2,112	0,123
4. Nedostatak podrške (porodice, prijatelja, stručnjaka) <sup>a, b</sup>	2,63	1,06	3,50	1,14	3,29	0,97	3,269	0,040
5. Nepodsticanje poslodavaca da zaposle osobu sa IO	3,25	1,49	4,08	0,97	3,78	0,99	4,177	0,010
6. Potreba za adaptacijom radnog mesta	3,25	1,39	3,68	0,98	3,59	0,98	0,878	0,417
7. Pridružene smetnje	3,25	1,39	3,79	0,90	3,73	0,90	1,417	0,244
8. Promena mišljenja o preduzeću	3,00	1,07	3,48	1,20	3,26	1,16	1,470	0,232
9. Teškoće u pristupačnosti radnom mestu <sup>a, b</sup>	2,88	0,64	3,90	0,99	3,51	1,02	7,759	0,001
10. Balans između poslovnog i privatnog života <sup>b, c</sup>	2,88	0,83	3,66	1,04	3,25	1,13	5,709	0,004
Ukupno <sup>a, b, c</sup>	30,75	4,27	37,38	6,37	34,65	6,62	8,437	0,000

Viši stepen obrazovanja često se dovodi u vezu sa pozitivnijim stavovima prema osobama sa IO (Morin et al., 2013; Patka et al., 2013; Scior, 2011), što su naši rezultati donekle potvrdili. Ispitanici sa srednjom školskom spremom percipiraju najviše problema u zapošljavanju osoba sa IO, slede ispitanici sa visokim obrazovanjem i na kraju ispitanici sa završenom osnovnom školom. Detaljna analiza dobijenih rezultata pokazuje značajnu statističku razliku u polovini navedenih tvrdnji. Najveća razlika među ispitanicima ( $F = 7,871$ ;  $p = 0,000$ ) odnosi se na tvrdnju o negativnim stavovima poslodavaca/rukovodilaca, pri čemu je naknadnim poređenjem utvrđena značajna razlika između ispitanika sa visokom i srednjom stručnom spremom ( $p = 0,000$ ). Taj ajtem samo donekle potvrđuje da osobe sa višim stepenom obrazovanja imaju pozitivnije stavove (npr. MacDonald & MacIntyre 1999; Morin et al., 2013; Ouellette-Kuntz et al., 2010) jer naši ispitanici sa najmanje formalnog obrazovanja smatraju da negativni stavovi poslodavaca ne predstavljaju problem. Osim toga, za njih veliki problemi nisu obuhvaćeni ni u okviru ajtema koji se odnose na nepodsticanje poslodavaca da zaposle osobe sa IO, pristupačnost radnog mesta, probleme sa pridruženim smetnjama, nedostatak adekvatne podrške i mogućnosti da uspostave balans između poslovnog i privatnog života. Ipak, mali broj ispitanika koji su završili samo osnovnu školu limitira iznošenje relijabilnog zaključka. Jedno od mogućih tumačenja dobijenih rezultata je da se zbog niskog stepena obrazovanja i sami osećaju

marginalizovano, usled čega se na određeni način identifikuju s inferiornim položajem osoba sa IO u procesu zapošljavanja, te verujemo da bi dodatne obrazovne intervencije osnažile i tu populaciju zaposlenih.

Uprkos tome što zbirni rezultati pokazuju da povoljnije percepcije imaju osobe sa visokim stepenom obrazovanja u odnosu na ispitanike sa srednjim obrazovanjem, njihove srednje vrednosti na analiziranim ajetemima inkliniraju opažaju više teškoća u zapošljavanju osoba sa IO. Takvi nalazi govore da građanstvo, nezavisno od stepena obrazovanja, nije upoznato sa karakteristikama i potencijalima osoba sa intelektualnom ometenošću. Kao posledica nedostatka znanja i straha od nepoznatog javljaju se predrasude i zabrinutost u vezi sa njihovim zapošljavanjem, što dovodi do stigmatizacije i, dalje, do diskriminacije. Bez obzira na stepen obrazovanja građanstva, širom sveta postoje pozitivni primeri koji bi mogli da nam posluže kao inicijalni korak za adekvatne intervencije u kreiranju inkluzivne radne sredine. Tako je, na primer, Ministarstvo zdravlja Novog Zelanda od 2000. godine finansiralo program javnog obrazovanja čiji je osnovni zadatak smanjenje stigme i diskriminacije osoba sa bilo kojim vidom ometenosti. Program je obuhvatio različite aktivnosti poput radionica u zajednici, TV kampanja, obuka pružalaca usluga za osobe sa ometenošću i slično, a uspeh se ogledao u tome što su osobe tipične populacije mnogo češće nego ranije prihvatale osobe sa ometenošću kao zaposlene, kolege, komšije i slično (Fisher & Purcal, 2017). U Velikoj Britaniji su sprovedene obuke za podizanje svesti policijskih službenika kroz vežbe igranja uloga i sticanja znanja o osobama sa IO (Bailey et al., 2001), dok je u dve intervencije namenjene odraslim osobama bez IO korišćeno prikazivanje filmova u kojima se naglašavaju sličnosti osoba sa IO i osoba bez IO, kao i lična iskustva osoba sa IO koja su doživela nasilje javnosti (Walker & Scior, 2013, sve prema Werner & Scior, 2016).

Naša zemlja je 2020. godine donela *Strategiju unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine*, prevashodno zbog potrebe da usaglasi nacionalni pravni okvir sa standardima Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom i odredbama evropskog zakonodavstva. U njoj su predviđeni i posebni ciljevi koji se odnose na povećanu društvenu inkluziju osoba sa invaliditetom, obezbeđeno uživanje prava tih osoba na poslovnu sposobnost i sistemsko uvođenje perspektive invaliditeta u donošenje, sprovođenje i praćenje javne politike. Tome u prilog ide naš predlog o dodatnim edukativnim programima kojima bi se promenila perspektiva građanstva, povećala informisanost zaposlenih o osobama s ometenošću, promovisalo poštovanje različitosti i kreirala inkluzivna radna sredina u kojoj bi svi članovi kolektiva bili uvažavani. Uvereni smo da bi promenom stavova pojedinaca u društvu prema osobama sa IO, različitim vidovima treninga, reinterpretacije i transformacije prethodnih iskustava, informisanja, stvaranja pozitivnih slika i ostvarivanja pozitivnih kontakata sa njima, bila obezbeđena stabilna baza za uklanjanje prepreka u

procesu zapošljavanja. Osim promena na ličnom nivou, modifikacije bi se odrazile i na organizacioni nivo. Formiranje pozitivne organizacione kulture obezbedilo bi radnicima koji dođu u situaciju da tokom radnog veka steknu status osobe sa invaliditetom, zbog povreda na radu, pojave dijabetesa, multiple skleroze, srčanih smetnji, gubitka sluha ili vida itd., mogu lakše da prihvate svoj identitet i bez zabrinutosti od diskriminacije nastave da obavljaju svoj posao u istoj radnoj sredini.

U empirijskim istraživanjima se uglavnom pored stavovi kulture naroda iz različitih zemalja, ali na osnovu rezultata koje smo dobili možemo zaključiti da se oni mogu znatno razlikovati i u jednoj relativno maloj zemlji. Uzorak smo podelili u odnosu na regione u kojima osobe žive i rade i utvrdili statistički značajnu razliku među ispitanicima.

**Tabela 4.** Univarijantna analiza varijanse u odnosu na region zemlje

	Istočna		Beograd		Zapadna		Južna		Vojvodina		F <sub>(4,268)</sub>	p
	AS	SD	AS	SD	AS	SD	AS	SD	AS	SD		
Negativni stavovi kolega/ rukovodilaca	3,25	0,95	3,27	1,10	4,03	0,97	3,50	1,22	4,20	0,88	8,386	0,000
Neadekvatno obrazovanje	3,13	1,10	3,50	1,02	4,11	0,92	3,59	1,29	3,32	1,22	4,159	0,003
Nedostatak radnog iskustva	3,50	0,80	3,83	1,03	4,33	0,79	4,16	1,17	3,96	0,83	3,972	0,004
Nedostatak podrške	3,03	0,86	3,20	1,11	3,58	0,97	3,84	1,25	3,64	1,03	4,280	0,002
Nepodsticanje poslodavaca	3,84	0,81	3,67	1,04	4,56	0,65	3,84	1,17	4,25	0,90	7,522	0,000
Potreba za adaptacijom radnog mesta	3,34	0,75	3,65	1,01	3,83	0,65	3,50	1,39	3,75	0,96	1,405	0,233
Pridružene smetnje	3,44	0,84	3,62	0,98	4,03	0,84	4,25	0,80	3,75	0,79	4,973	0,001
Promena mišljenja o preduzeću	3,06	1,24	3,35	1,08	3,53	1,03	2,97	1,45	3,82	1,16	3,776	0,005
Teškoće u pristupačnosti radnom mestu	2,88	1,01	3,62	0,94	4,42	0,69	4,00	0,98	3,88	1,01	12,816	0,000
Balans između poslovnog i privatnog života	3,06	0,88	3,27	1,02	4,39	0,77	3,34	1,12	3,73	1,14	10,871	0,000
Ukupno	32,31	4,72	35,03	6,58	40,53	3,98	36,63	7,73	38,05	6,28	9,859	0,000

Post-hock (Bonferroni) – statistički značajne razlike na nivou  $p < 0,005$ : 1. negativni stavovi ( $p_{Ist-Zap} = 0,023$ ); ( $p_{Ist-Voj} = 0,001$ ); ( $p_{Bg-Voj} = 0,000$ ); ( $p_{Bg-Zap} = 0,011$ ); ( $p_{Juž-Voj} = 0,028$ ); 2. neadekvatno obrazovanje ( $p_{Ist-Zap} = 0,003$ ); ( $p_{Bg-Zap} = 0,036$ ); ( $p_{Zap-Voj} = 0,009$ ); 3. nedostatak radnog iskustva

( $p_{Ist-Zap} = 0,004$ ); 4. nedostatak podrške ( $p_{Jug-Ist} = 0,026$ ); ( $p_{Jug-Bg} = 0,030$ ); 5. nepodsticanje poslodavaca ( $p_{Ist-Zap} = 0,025$ ); ( $p_{Bg-Zap} = 0,000$ ); ( $p_{Zap-Jug} = 0,025$ ); 7. pridružene smetnje ( $p_{Ist-Jug} = 0,003$ ); ( $p_{Bg-Jug} = 0,005$ ); 8. promena mišljenja ( $p_{Ist-Voj} = 0,035$ ); 9. pristupačnost ( $p_{Ist-Bg} = 0,001$ ); ( $p_{Ist-Zap} = 0,000$ ); ( $p_{Ist-Jug} = 0,000$ ); ( $p_{Ist-Voj} = 0,000$ ); ( $p_{Bg-Zap} = 0,000$ ); 10. balans ( $p_{Zap-Ist} = 0,000$ ); ( $p_{Zap-Bg} = 0,000$ ); ( $p_{Zap-Jug} = 0,026$ )

Na osnovu dobijenih podataka, ispitanici koji žive u Istočnoj Srbiji imaju najmanju srednju vrednost na ukupnom rezultatu, a ispitanici iz Zapadne Srbije najveću srednju vrednost, odnosno percipiraju najviše teškoća pri zapošljavanju osoba sa IO. Kao što se primećuje u tabeli 4, razlike postoje u procenjenim ajtemima, a naknadnim poređenjima su utvrđene preciznije distinkcije. U odnosu na zbirni rezultat, evidentirana je razlika između ispitanika iz Istočne i Zapadne Srbije ( $p = 0,000$ ), Istočne Srbije i Vojvodine ( $p = 0,000$ ), ispitanika iz Beograda i Zapadne Srbije ( $p = 0,000$ ), kao i ispitanika iz Vojvodine ( $p = 0,030$ ). Zanimljivo je da najviše razlika između ispitanika različitih regija postoji u tvrdnji koja se odnosi na negativne stavove poslodavaca i pristupačnost radnom mestu. Za nas pomalo neočekivano, utvrdili smo da negativni stavovi poslodavaca prema osobama sa IO predstavljaju najveću percipiranu barijeru za ispitanike iz Vojvodine. Takođe, ti ispitanici, za razliku od ostalih, prikazuju veću brigu za reputaciju preduzeća u kome bi se zaposlile osobe sa IO, dok ispitanici iz Južne Srbije smatraju da promena mišljenja o preduzeću najmanje brine poslodavce tokom procesa zapošljavanja. Polazeći od činjenice da koncept reputacije predstavlja ključni resurs za diferenciranje kompanije na tržištu te da je potrebno vreme da se formira, smatramo da su zbog razvijenije ekonomije ispitanici u severnom delu naše zemlje zabrinutiji zbog njenog mogućeg narušavanja. Međutim, inostrana istraživanja nude potpuno suprotne podatke, odnosno govore o tome da zapošljavanje osoba sa IO dovodi do unapređenja javnog imidža preduzeća (Burge et al., 2007; Hartnett et al., 2011). U skladu sa našim rezultatima možemo potvrditi da svaka kulturna grupa ima svoj način razmišljanja i osećanja, a time i delovanja i reagovanja (Benomir et al., 2016). Otuda i zastupamo ideju da u osmišljavanju određenih programa radionica i/ili seminara s ciljem da se radno stanovništvo informiše treba voditi računa o tome da programi budu zasnovani na prevalentnoj lokalnoj društvenoj kulturi.

U literaturi se mogu pronaći studije koje ukazuju na to da pozitivnije stavove prema osobama sa IO imaju osobe ženskog pola u odnosu na muški (MacDonald & MacIntyre 1999; Morin et al., 2013), dok pojedini istraživači nisu utvrdili razliku (Lau & Cheung, 1999; Wozencroft, Pate & Griffiths, 2015). Značajna statistička razlika nije pronađena ni među našim ispitanicima, kako u zbirnim vrednostima ( $t = -0,945$ ;  $p = 0,359$ ), tako ni u pojedinačnim tvrdnjama.

Potom su analizirani podaci u odnosu na veličinu preduzeća, uz pretpostavku da će imati uticaj na percepciju ispitanika, budući da se veličina preduzeća navodi kao bitan faktor u zapošljavanju osoba sa ometenošću (Erickson et al., 2014). Očekivali smo povoljnije nalaze od ispitanika koji rade u velikim preduzećima, zbog manje konkurentnosti i šireg spektra radnih operacija koje mogu obavljati osobe sa IO, ali dobijeni nalazi to nisu potvrdili, ni u zbirnom rezultatu ( $F_{2,266} = 0,006$ ;  $p = 0,994$ ) ni u analizi pojedinačnih tvrdnji primenjenog instrumenta. U ranijim istraživanjima navode se značaj faktora veličine preduzeća u organizaciji obrazovno-kulturnih aktivnosti i povezanost veličine i strukture organizacije (Alibabić, 2002). Stoga je naša preporuka da se u budućim studijama poveća uzorak ispitanika iz preduzeća različitih veličina i da se ova varijabla detaljnije ispita radi planiranja konkretnih obrazovnih intervencija u skladu sa organizacionom klimom i kulturom.

Statistički značajne razlike u zbirnom rezultatu nisu utvrđene ni u odnosu na vlasništvo preduzeća ( $t = -0,971$ ;  $p = 0,333$ ). Detaljnija analiza pojedinačnih ajtema utvrdila je samo distinkciju ( $t = -2,979$ ;  $p = 0,003$ ) u tvrdnji koja se odnosi na negativne stavove poslodavaca, pri čemu je zaposleni kod privatnika smatraju većom preprekom u zapošljavanju osoba sa IO ( $AS=3,79 \pm 1,10$ ) od ispitanika koji rade u državnim preduzećima ( $AS = 3,38 \pm 1,05$ ). Ti nalazi su saglasni sa rezultatima jedne inostrane studije koja govori da državni sektor češće zapošljava osobe sa invaliditetom nego privatni sektor (Domzal et al., 2008) jer više uvažava postojeće zakone i propise (Heera & Devi, 2016). Zastupamo mišljenje da utvrđena kvota u zapošljavanju osoba sa invaliditetom ne bi trebalo da bude čin benevolentnosti poslodavca već pravo osobe kojoj su ti propisi potrebni da pristupi tržištu rada. Zbog toga i očekujemo da nalazi iz ovog istraživanja pokrenu proaktivne akcije usmerene ka transformaciji društva u celini.

Razlike u percipiranim barijerama nisu pronađene ni u odnosu na vrstu delatnosti preduzeća u kojima rade naši ispitanici ( $F_{(2,266)} = 0,700$ ;  $p = 0,553$ ), što je saglasno sa nalazima jednog ranijeg istraživanja iz naše zemlje (Radić Šestić, Gligorović i Milanović Dobrota, 2010). Jedina razlika u odnosu na delatnost preduzeća u kojima rade naši ispitanici utvrđena je u tvrdnji da se poslodavci ne podstiču da zaposle osobu sa IO ( $F_{(2,266)} = 3,030$ ;  $p = 0,030$ ), što za ispitanike zaposlene u industrijskom sektoru predstavlja najveći problem prilikom zapošljavanja osoba sa IO ( $AS = 4,15 \pm 0,89$ ). Ti podaci još jednom ukazuju na to da postojeće državne olakšice za zapošljavanje osoba sa invaliditetom nisu dovoljne da ih podstaknu i ohrabre da zaposle osobu sa IO, posebno u proizvodnim delatnostima. To nas opet vraća na činjenicu da još uvek ne postoji svest o inkluziji, posebno radnoj inkluziji osoba sa IO. Treba imati u vidu da su u sistemu vaspitanja i obrazovanja napravljene pozitivni pomaci u sprovođenju inkluzivne prakse, prevashodno investiranjem

u različite obrazovne aktivnosti, zbog čega smo uvereni da se i istorijski problemi isključenosti iz radne sredine osoba sa ometenošću, pa tako i osoba sa IO, mogu prevazići na isti ili sličan način. Nažalost, i u kontekstu celoživotnog učenja zaobilaze se ponude sadržaja iz sfere građanstva i kulture, zbog čega još jednom ističemo neophodnost organizovanih multidisciplinarnih edukativnih intervencija u radnoj sredini sa ciljem sticanja znanja koje se koristi za stvaranje novih vrednosti. Na taj način bi znanje i njegova svrsishodna primena u praksi predstavljali najefikasniji pokretač, instrument i nosač tehničko-tehnološkog, privrednog, kulturnog, socijalnog i svakog drugog civilizacijskog razvoja (Mijanović, 2017).

### Zaključak

U kontekstu savremenih društvenih promena, predočena je potreba poboljšanja sveukupnog društvenog i ekonomskog položaja osoba s invaliditetom. Analizom percepcije građanstva o najučestalijim barijerama u zapošljavanju osoba sa IO ukazano je na određene probleme u oblasti zapošljavanja tih osoba i na važna područja budućih obrazovnih inovacija i istraživanja za dublje razumevanje ključnih problema iz ove oblasti.

Dobijeni rezultati su nedvosmisleno indikativni za osmišljavanje obrazovnih intervencija čiji bi ciljevi bili usmereni ka transformaciji društva, emancipaciji građanskog potencijala i aktivaciji agencnosti (delatnog potencijala) jedinke kroz zajedničku akciju (Jovanović i Popović, 2019). U diskusiji smo ponudili potencijalne mogućnosti dodatnog sticanja znanja iz sfere građanstva i kulture zarad razumevanja inkluzivne politike zapošljavanja i prihvatanja osoba sa IO, koja je odgovornost više sektora za implementaciju. Smatramo da bi intervencije multidisciplinarnog tima stručnjaka putem inventivnih i kreativnih programa informisanja, obrazovanja, obuke i podizanja svesti o osobama sa IO, uz kampanje javnog obrazovanja koje direktno uključuju i osobe sa IO, podstakle kritičko promišljanje o konceptu ometenosti, poštovanju različitosti i značaju zabrane diskriminacije, kako u radnoj sredini, tako i u široj socijalnoj zajednici.

### Reference

- AHLBORN, L. J., PANEK, P. E., & JUNGERS, M. K. (2008). College students' perceptions of persons with intellectual disability at three different ages. *Research in developmental disabilities, 29*(1), 61–69.
- ALIBABIĆ, Š. (2002). *Teorija organizacije obrazovanja odraslih*. Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta.



- BENOMIR, A. M., NICOLSON, R. I., & BEAIL, N. (2016). Attitudes towards people with intellectual disability in the UK and Libya: A cross-cultural comparison. *Research in developmental disabilities, 51*, 1–9.
- BERRY, B. S., & KYMAR, K. R. (2012). Human Resource professionals' perception on disability related barriers to employment of Persons with intellectual disability. *The Indian Journal of Occupational Therapy, 44*(2), 21–29.
- BONACCIO, S., CONNELLY, C. E., GELLATLY, I. R., JETHA, A., & GINIS, K. A. M. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology, 35*(2), 135–158.
- BURGE, P., OUELLETTE-KUNTZ, H., & LYSAGHT, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*(1), 29–37.
- DITCHMAN, N., WERNER, S., KOSYLUK, K., JONES, N., ELG, B., & CORRIGAN, P. W. (2013). Stigma and intellectual disability: Potential application of mental illness research. *Rehabilitation Psychology, 58*(2), 206–216.
- DOMZAL, C., HOUTENVILLE, A., & SHARMA, R. (2008). *Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report*. Office of Disability Employment Policy, Department of Labor.
- EDZES, A. J., RIJNKS, R., & VAN DIJK, J. (2013). Spatial implications of using firm level quotas to employ low productive workers. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie, 104*(5), 621–629.
- ERICKSON, W. A., VON SCHRADER, S., BRUYÈRE, S. M., & VANLOOY, S. A. (2014). The employment environment: Employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 57*(4), 195–208.
- FISHER, K. R., & PURCAL, C. (2017). Policies to change attitudes to people with disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research, 19*(2), 161–174.
- HARTNETT, H. P., STUART, H., THURMAN, H., LOY, B., & BATISTE, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 34*(1), 17–23.
- HEERA, S., & DEVI, A. (2016). Employers' perspective towards people with disabilities: A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management, 10*(1), 54–74.
- JAHODA, A., KEMP, J., RIDDELL, S., & BANKS, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 21*(1), 1–18.
- JOVANOVIĆ, A., & POPOVIĆ, K. (2019). Potencijal za transformativno učenje u rekreativnim trkačkim timovima u Srbiji. *Andragoške studije, 1*(1), 87–110.
- JU, S., ROBERTS, E., & ZHANG, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation, 38*(2), 113–123.

- KHAYATZADEH-MAHANI, A., WITTEVRONGEL, K., NICHOLAS, D. B., & ZWICKER, J. D. (2020). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and rehabilitation*, 42(19), 2696–2706.
- LAU, J. T. F., & CHEUNG, C. K. (1999). Discriminatory attitudes to people with intellectual disability or mental health difficulty. *International Social Work*, 42(4), 431–444.
- LEE, J. S. (2016). *The Effect of Interpersonal Contact on Attitudes Change Toward People with Intellectual or Developmental Disabilities* (Doctoral dissertation, UCLA).
- LOO, R. (2004). Attitudes toward employing persons with disabilities: A test of the sympathy-discomfort categories. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2200–2214.
- MACDONALD, J. D., & MACINTYRE, P. D. (1999). A rose is a rose: Effects of label change, education, and sex on attitudes toward mental disabilities. *Journal on Developmental Disabilities*, 6(2), 15–31.
- MARIĆ, M. (2012). Permanentno obrazovanje, opšte zadovoljstvo životom i psihičko blagostanje. *Andragoške studije*, 1, 81–98.
- MCMAHON, B. T., ROESSLER, R., RUMRILL, P. D., HURLEY, J. E., WEST, S. L., CHAN, F., & CARLSON, L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(2), 122–132.
- MCMANUS, J. L., FEYES, K. J., & SAUCIER, D. A., (2010). Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships*, 28(5), 579–590.
- MIJANOVIĆ, N. (2017). Cjeloživotno učenje i tržište rada. *Andragoške studije*, (1), 69–86.
- MILANOVIĆ DOBROTA, B., I RADIĆ ŠESTIĆ, M. (2012). Sociodemografske karakteristike nezaposlenih osoba sa intelektualnom ometenošću. *Socijalna misao*, 19(3), 119–133.
- MILANOVIĆ DOBROTA, B. (2018). Barijere u zapošljavanju osoba sa intelektualnom ometenošću – percepcija poslodavaca. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 17(2), 189–212.
- MORIN, D., RIVARD, M., CROCKER, A. G., BOURSIER, C. P., & CARON, J. (2013). Public attitudes towards intellectual disability: A multidimensional perspective. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(3), 279–292.
- OUELLETTE-KUNTZ, H., BURGE, P., BROWN, H. K., & ARSENAULT, E. (2010). Public attitudes towards individuals with intellectual disabilities as measured by the concept of social distance. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(2), 132–142.
- PATKA, M., KEYS, C. B., HENRY, D. B., & McDONALD, K. E. (2013). Attitudes of Pakistani community members and staff toward people with intellectual disability. *American journal on intellectual and developmental disabilities*, 118(1), 32–43.
- POPOVIĆ, K., I DESPOTOVIĆ, M. (2018). Od obrazovanja za demokratsko građanstvo ka obrazovanju za globalno građanstvo – o potrebi za promenom paradigme. *Andragoške studije*, (1), 29–45.

- RADIĆ ŠESTIĆ, M., I MILANOVIĆ DOBROTA, B. (2016). *Profesionalno i radno osposobljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću*. Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju – Izdavački centar (ICF).
- RADIĆ ŠESTIĆ, M., GLIGOROVIĆ, M., I MILANOVIĆ DOBROTA, B. (2010). Attitudes towards employment of people with intellectual disabilities in Serbia (стр. 477–483), *Науката, образованието и изкуството през 2-ви век*, Годишник, том IV, Благоевград: Съюз на учените в България.
- SCHUR, L., KRUSE, D., & BLANCK, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral sciences & the law*, 23(1), 3–20.
- SCIOR, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in developmental disabilities*, 32(6), 2164–2182.
- SCIOR, K., KAN, K. Y., MCLOUGHLIN, A., & SHERIDAN, J. (2010). Public attitudes toward people with intellectual disabilities: A cross-cultural study. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48(4), 278–289.
- SEEWORUTTUN, L., & SCIOR, K. (2014). Interventions aimed at increasing knowledge and improving attitudes towards people with intellectual disabilities among lay people. *Research in developmental disabilities*, 35(12), 3482–3495.
- SIPERSTEIN, G. N., PARKER, R. C., NORINS, J., & WIDAMAN, K. F. (2011). A national study of Chinese youths' attitudes towards students with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55(4), 370–384.
- SKOČIĆ MIHIĆ, S., & KIŠ-GLAVAŠ, L. (2010). Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 387–399.
- SLUŽBENI GLASNIK REPUBLIKE SRBIJE BR. 44/20. (2020). *Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine*.
- VILELA, L. O., & LEITE, L. P. (2017). Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 185–195.
- VRCELJ, S., KUŠIĆ, S., & ZOVKO, A. (2019). Neodrživost tradicionalnog obrazovanja u suzbijanju marginalizacije. *Život i škola*, LXV(1–2), 189–199.
- WERNER, S., & SCIOR, K. (2016). Interventions aimed at tackling intellectual disability stigma: What works and what still needs to be done. In *Intellectual disability and stigma* (pp. 129–147). Palgrave Macmillan, London.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2011). *World Report on Disability: Summary, 2011*. Geneva, Switzerland.
- WOZENCROFT, A. J., PATE, J. R., & GRIFFITHS, H. K. (2015). Experiential learning and its impact on students' attitudes toward youth with disabilities. *Journal of Experiential Education*, 38(2), 129–143.

Biljana Milanović Dobrota<sup>6</sup>, Aleksandra Đurić Zdravković<sup>7</sup>  
Mirjana Japundža Milisavljević<sup>8</sup>, Sara Vidojković<sup>9</sup>  
Faculty of Special Education and Rehabilitation, University of Belgrade

## The Importance of Educational Interventions for the Overcoming of Obstacles in the Employment of Intellectually Disabled Persons

**Abstract:** In spite of the legal framework intended for the promotion and protection of rights of the disabled, such persons are still facing significant difficulties in the labour market. Intellectually disabled persons are in a particularly difficult position, primarily due to the negative perceptions held by citizenry which stem from the lack of knowledge and information about their labour potentials. We conducted research in order to determine the most prevalent obstacles in the employment of intellectually disabled persons, as perceived by employed non-disabled persons. The research comprised a sample of 269 subjects of both sexes, of differing educational levels and employed in the private and public sector in the Republic of Serbia. The analysis of the attained results points to the need for certain kinds of educational interventions, whose programmes would improve the knowledge and awareness of employed persons regarding the right to work of intellectually disabled persons, promote diversity and create an inclusive working environment. The different modes of training, reinterpretation and transformation of previous experience, informing and establishing positive contacts with intellectually disabled persons, conducted by a multidisciplinary team of experts would establish a stable base for the removal of obstacles in the employment process.

**Key words:** employment, intellectual disability, professional preparation, obstacles, citizenry, educational intervention.

---

<sup>6</sup> Biljana Milanović Dobrota, PhD is Associate Professor at the Faculty of Special Education and Rehabilitation, University of Belgrade.

<sup>7</sup> Aleksandra Đurić Zdravković, PhD is Associate Professor at the Faculty of Special Education and Rehabilitation, University of Belgrade.

<sup>8</sup> Mirjana Japundža Milisavljević, PhD is Professor at the Faculty of Special Education and Rehabilitation, University of Belgrade.

<sup>9</sup> Sara Vidojković, MA is a PhD student at the Faculty of Special Education and Rehabilitation, University of Belgrade.