

---

Beogradska defektološka škola –  
Belgrade School of Special Education  
and Rehabilitation  
Vol. 24, No. 2 (2018), str. 9-27

UDK 316.644:331.5-056.313  
376.1-056.313  
Originalni naučni rad – Empirical studies  
Primljen – Received: 19.2.2018.  
Prihvaćen – Accepted: 12.4.2018.

---

## Uticaj preferiranog modela zapošljavanja na stavove javnosti prema zapošljavanju osoba sa intelektualnim teškoćama

Milena NIKOLIĆ\*, Medina VANTIĆ-TANJIĆ, Hurma BEGIĆ-JAHIĆ  
Univerzitet u Tuzli – Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Bosna i Hercegovina

Shvatanje stavova javnosti prema zapošljavanju osoba sa intelektualnim teškoćama je veoma važan faktor za uspešnu socijalnu inkluziju ovih osoba u integrisanu radnu sredinu. Cilj istraživanja bio je utvrditi koji model zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama javnost preferira, te kakav uticaj preferirani model zapošljavanja ima na stavove javnosti prema zapošljavanju ovih osoba. Ispitan je i uticaj karakteristika ispitanika na percepciju najboljeg modela zapošljavanja. Uzorak je činilo 77 ispitanika. Stavovi javnosti prema zapošljavanju osoba sa intelektualnim teškoćama ispitani su modifikovanim Upitnikom za procenu stavova prema osobama sa intelektualnim teškoćama (Questionnaire of Attitudes toward Individuals with Intellectual Disabilities; Burge, Quелlette-Kuntz & Lysaght, 2007). Rezultati su pokazali da javnost ne preferira nijedan od modela zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama (segregacijski i/ili integracijski). Statistički značajne razlike između ispitanika koji su odabrali različite modele zapošljavanja utvrđene su na četiri varijable. Ispitanici koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama smatraju da bi ove osobe na radnom mestu stvarale više incidenata i narušavale sigurnost rada, kasnile bi ili izostajale sa posla više od drugih radnika, te da je prepreka njihovom zapošljavanju njihovo stanje. Ispitanici koji preferiraju integracijski model zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama smatraju da poslodavci misle da osobe sa intelektualnim teškoćama nemaju potrebne veštine za obavljanje posla. Karakteristike ispitanika (pol, hronološka dob, nivo obrazovanja, radni status, mesto stanovanja), kao i

---

\* Milena Nikolić, nmilena78@gmail.com

*percepcija težine intelektualnog oštećenja nisu imali uticaja na odabir najboljeg modela zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama.*

**Ključne reči:** *integracijski model zapošljavanja, prepreke zapošljavanju, segregacijski model zapošljavanja*

## Uvod

Rad za osobe sa intelektualnim teškoćama (u daljem tekstu: IT) ima isti značaj i iste blagodati kao i za osobe tipične populacije. Globalni razvoj društva, ekonomske promene i stil života, uslovili su da se čovek kroz rad ostvaruje i samopotvrđuje. Danas, provedemo jedan deo života pripremajući se za rad, a zatim veliki deo života u radu (Radić-Šestić & Milanović-Dobrota, 2011). Rad ima ekonomsku, socijalnu i psihološku vrednost za pojedinca, te značajno pridonosi socijalnoj uključenosti u zajednicu (Skočić Mihić & Kiš-Glavaš, 2009). Ostvarivanje radne uloge, za osobu sa IT, kao i za svaku drugu osobu važno je zbog ekonomske sigurnosti i nezavisnosti, socijalne interakcije, zajedničkog života i komunikacije sa drugim ljudima, ali i ostvarivanja društvenog statusa, te stvaranje pozitivne slike o sebi i vlastitoj vrednosti, što je izvor samopoštovanja i preduslov za samoaktuelizaciju (Bratković, 2002).

Istorijski gledano, osobe sa IT, kao i osobe sa mentalnim poremećajima, su u najvećem procentu nezaposlene ili, ako su se zapošljavale, radile su u zaštitnim radionicama (Austin & Lee, 2014). Sa druge strane, istraživanja pokazuju da osobe sa IT koje rade u integrisanoj radnoj sredini pokazuju veće zadovoljstvo kvalitetom života u odnosu na osobe koje rade u zaštitnim radionicama (Kober & Eggleton, 2005).

Stopa zaposlenosti osoba sa IT je veoma niska. U SAD, Kanadi i Velikoj Britaniji stopa zaposlenosti osoba sa IT se kreće od 9 do 28% u zavisnosti od lokacije, sastava uzorka i definicije „rada“ (Olney & Kennedy, 2001; Rose et al., 2005). Prema podacima iz 2002. godine evidentan je veoma slab pristup većine osoba sa IT inkluzivnom zapošljavanju u Evropi: 3% Bugarska, 12% Kipar, 0,5% Danska, 2% Grčka, 7% Mađarska, 8,62% Portugal, 1,24% Rumunija, oko 1% Njemačka i Ukrajina, 36% Irska uz uključeno i zaštićeno zapošljavanje (Duprè & Karjalainen, 2002; sve prema Radić-Šestić & Milanović-Dobrota, 2016). Podataka o zaposlenosti osoba sa IT, u bilo koji oblik zapošljavanja, za Bosnu i Hercegovinu nema.

U duhu socijalnog modela i socijalne inkluzije jako je važno i mišljenje samih osoba sa IT o mestu gde žele raditi (integrisano zapošljavanje ili zaštitne radionice), koliko su motivisani za rad, kako procenjuju svoje radne sposobnosti, koliko su zainteresovani za zaposlenje i slično. Osobe sa IT preferiraju integracijski model zapošljavanja (Migliore, Manka, Grossi, & Rogan, 2007), a tri faktora utiču na njihovu motivisanost za zaposlenjem i to: finansijska dobit, društveni aspekt i kompetencije (Andrews & Rose, 2010). Osobe sa IT svoje radne sposobnosti procenjuju vrlo dobrom ocenom (Milanović-Dobrota & Radić-Šestić, 2012), ali ispoljavaju osrednju zainteresovanost za zaposlenjem (Radić-Šestić, Milanović-Dobrota, & Radovanović, 2013). Postavlja se pitanje zašto je to tako. Radić-Šestić i saradnici (2013) smatraju da je osrednja zainteresovanost ovih osoba za zaposlenjem posledica loše informisanosti o pravima, uslugama i podršci koja im po zakonu pripada, te što oblici socijalne pomoći i oblici zdravstvenog zbrinjavanja ne deluju stimulatивно za zaposlenje, već podstiču zavisnost i negativne stavove prema radu. Zanimljivo i opravdano mišljenje iznosi Kiš-Glavaš (2009a) koja smatra da osobe sa invaliditetom imaju iskrivljene percepcije u pogledu njihove uloge u traženju posla. Ona je došla do rezultata da ove osobe očekuju pomoć od drugih u pronalaženju vlastitog zaposlenja, ali s druge strane ne vide mnogo, kako objektivnih, tako ni subjektivnih prepreka svome aktiviranju pri traženju posla. Kiš-Glavaš (2009a) smatra da bi razlog iskrivljene percepcije osoba sa invaliditetom mogao biti taj što se u društvu još uvek ističu nemogućnosti umesto mogućnosti, nesposobnosti umesto sposobnosti, potreba za pomoći umesto pružanje podrške, nemoći umesto snaga i vrednosti.

Osrednje interesovanje osoba sa IT za zaposlenje, kao i niska stopa njihovog zaposlenja u društvu uopšte, posledica je upravo iskrivljenih percepcija koje unutar društva i dalje postoje. Da bi menjali iskrivljene percepcije društva vrlo je bitno analizirati kakve su to percepcije društva i kako se ispoljavaju. U ovom radu interesovanje je usmereno na analiziranje stavova javnosti prema zapošljavanju osoba sa IT. Istraživanja koja su se bavila ispitivanjima stavova javnosti prema zapošljavanju osoba sa IT je vrlo malo, te su se uglavnom radila istraživanja stavova prema ovim osobama uopšte. Istraživanja pokazuje da javnost ima generalno pozitivne stavove prema osobama sa IT, te da na iste utiče pol, dob, nivo obrazovanja i raniji kontakt sa ovim osobama, ali i kvalitet kontakta (Morin, Rivard, Crocker, Boursier, & Caron, 2013; Scior, 2011).

Istraživanja koja su se bavila ispitivanjem stavova javnosti prema zapošljavanju osoba sa IT provedena su u Republici Hrvatskoj i Kanadi. Tako su u Republici Hrvatskoj, Šafranko i Fraj Škrinjar (Šafranko & Fraj Škrinjar, 2003) ispitivale stavove društvene zajednice prema zapošljavanju osoba sa težim IT u redovim uslovima, te utvrdile da se isti razlikuju u odnosu na dob i stručnu spremu. Ispitanici srednje životne dobi imali su negativnije stavove, a najmlađi ispitanici pozitivniji stavove. Studenti i osobe sa viskom stručnom spremom su imale pozitivniji stav, ali s druge strane visoko obrazovani ispitanici su manje nego ostali spremni na neposredni kontakt i saradnju sa zaposlenom osobom koja ima umerene ili teže IT. Autori smatraju da je ovaj rezultat posebno važan, jer upravo osobe sa visokom stručnom spremom formiraju, predlažu i donose razne propise i zakonske akte koji regulišu status osoba sa težim IT.

Na području Kanade su ispitivani stavovi javnosti prema zapošljavanju osoba sa IT, a rezultati su pokazali da većina od 680 ispitanika veruje da je neka forma integrisanog zaposlenja najbolja za većinu osoba sa IT, te da zapošljavanje osoba sa IT neće negativno uticati na imidž radnog mesta. Također, smatraju da je nedostatak pripremljenih programa za osobe sa IT glavna prepreka većoj inkluziji ovih osoba u redovnu radnu sredinu (Burge, Quellette-Kuntz, & Lysaght, 2007).

Na temelju iznesenog nametnuo se i problem istraživanja ovog rada, a to je ispitivanje stavova javnosti u Bosni i Hercegovini prema zapošljavanju osoba sa IT. Istraživanja ovog tipa do sada nisu provedena na području Bosne i Hercegovine, a sa druge strane, Bosna i Hercegovina je zapošljavanju osoba sa invaliditetom dala značajno mesto u svojim strateškim dokumentima i zakonskoj regulativi.

Cilj istraživanja bio je utvrditi koji model zapošljavanja osoba sa IT javnost preferira, te kakav uticaj preferirani model zapošljavanja ima na stavove javnosti prema zapošljavanju ovih osoba. Pored navedenog ispitan je i uticaj karakteristika ispitanika na percepciju najboljeg modela zapošljavanja osoba sa IT.

## Metod rada

### Uzorak ispitanika

Uzorak ispitanika formiran je metodom slučajnog izbora i činilo ga je ukupno 82 ispitanika. O najboljem tipu zapošljavanja nije se izjasnilo dvoje ispitanika, a tri ispitanika su navela da osobe sa IT ne bi trebale raditi. Zbog navedenog u statističku obradu nisu uključeni odgovori ovih pet ispitanika (6,1% ukupnog uzorka).

Karakteristike ispitanika (N=77) koje su uključene u analizu preferirajućeg modela zapošljavanja osoba sa IT bile su: pol, hronološka dob, nivo obrazovanja, radni status i mesto stanovanja. Preferirajući model zapošljavanja osoba sa IT analiziran je i u odnosu na percepciju težine intelektualnog oštećenja. U odnosu na pol, uzorak je činilo 33 (42,9%) ispitanika ženskog pola i 44 (57,1%) ispitanika muškog pola. Ispitanici su u odnosu na hronološku dob podeljeni u tri grupe i to: grupu od 18 do 24 godine N=40 (51,9%), grupu od 25 do 44 godine N=21 (27,3%) i grupu od 45 i iznad N=16 (20,8%). Kada je u pitanju nivo obrazovanja struktura ispitanika bila je sledeća: 29 (37,7%) je visoke stručne spreme, 43 (55,8%) srednje stručne spreme i 5 (6,5%) je niže stručne spreme. Zaposlenih ispitanika bilo je 27 (35,1%), a nezaposlenih 50 (64,9%). U gradu živi 40 (51,9%) ispitanika, a u selu 37 (48,1%) ispitanika. Kada je u pitanju percepcija težine intelektualnog oštećenja, 42 (55,3%) ispitanika smatra da većina osoba sa IT ima umereno oštećenje, a 34 (44,7%) smatra da većina ovih osoba ima lakše oštećenje.

### Merni instrument

Stavovi javnosti prema zapošljavanju osoba sa IT ispitani su modifikovanim Upitnikom za procenu stavova prema osobama sa IT (*Questionnaire of Attitudes toward Individuals with Intellectual Disabilities*; Burge, et al., 2007). Upitnik je podeljen u dva dela i to: opšti deo i anketna pitanja. Opštim delom Upitnika prikupljeni su podaci o polu, hronološkoj dobi, nivou obrazovanja, radnom statusu, mestu stanovanja, percepciji težine intelektualnog oštećenja i najboljem tipu zapošljavanja osoba sa IT. Anketni deo upitnika činilo je 12 tvrdnji na koje su ispitanici odgovarali sa „Da“ ili „Ne“. U cilju lakše analize stavova pitanja su grupisana u tri područja i to: *Uticaj osoba sa IT na radno mesto* (na primer „Radnici sa IT bi mogli imati negativan uticaj na imidž radnog mesta“); *Uticaj osoba sa IT na druge radnike* (na primer „Radnici sa IT bi više od

drugih radnika kasnili ili izostajali sa posla“); *Prepreke zapošljavanju osoba sa IT* (na primer „Osobe sa IT imaju prepreke u obavljanju posla zbog svog stanja“). U ovom istraživanju vrednost Kronbahovog  $\alpha$  koeficijenta iznosila je 0,681.

### *Način provođenja istraživanja*

Istraživanje je provedeno anketiranjem ispitanika slučajnim odabirom, a obuhvaćeno je područje Tuzlanskog kantona u Bosni i Hercegovini. Ispitanicima je objašnjena svrha istraživanja i anketirani su samo oni ispitanici koji su pristali učestvovati u istraživanju. Ispitanici su individualno popunjavali Upitnik, a dodatna pojašnjenja u vezi eventualnih nejasnoća dobili su od anketara.

### *Način obrade podataka*

Odgovori ispitanika predstavljeni su frekvencijama i procentima, a razlike ispitanika u pogledu stavova prema zapošljavanju osoba sa IT ispitane su  $\chi^2$  testom.

## *Rezultati*

Ispitanicima su ponuđena četiri odgovora u odnosu na najbolji tip zapošljavanja osoba sa IT, a rezultati su prikazani u Tabeli 1.

*Tabela 1. Najbolji tip zapošljavanja osoba sa intelektualnim teškoćama*

Tip zapošljavanja	N	Procenat
Kvalifikovani posao sa radnicima bez teškoća	36	43,9
Nekvalifikovani posao sa radnicima bez teškoća	9	11,0
Radionice sa prilagođenim uslovima rada	32	39,0
Osobe sa IT ne bi trebale raditi	3	3,7
Nedostajući odgovori	2	2,4
Ukupno	82	100,0

Najveći procenat ispitanika (43,9%) smatra da je najbolji tip zapošljavanja osoba sa IT kvalifikovani posao sa radnicima bez teškoća, dok ih 11% smatra da je najbolji tip zapošljavanja ovih osoba nekvalifikovani posao sa radnicima bez teškoća. Radionice sa prilagođenim uslovima rada kao

najbolji tip zapošljavanja osoba sa IT odabralo je 39,0%, a 3,7% ispitanika smatra da osobe sa IT ne bi trebale raditi (Tabela 1).

Odgovori ispitanika u pogledu najboljeg tipa zapošljavanja razvrstani su u dva modela, pa tako u daljoj obradi podataka govorimo o segregacijskom modelu zapošljavanja (radionice sa prilagođenim uslovima rada) i integracijskom modelu zapošljavanja (kvalifikovani i nekvalifikovani poslovi zajedno sa radnicima bez teškoća). Ispitanici koji su smatrali da osobe sa IT ne trebaju raditi isključeni su iz dalje analize rezultata. U dalju analizu uključeno je 77 ispitanika od kojih su 32 (39,0%) odabrala segregacijski model zapošljavanja, a 45 (54,9%) je odabralo integracijski model zapošljavanja.

U odnosu na preferirani model zapošljavanja osoba sa IT među ispitanicima ne postoje statistički značajne razlike ( $\chi^2=2,195$ ,  $p=0,138$ ). Ispitanici su ujednačeni u pogledu preferiranog zapošljavanja, te su podjednako njihova mišljenja raspoređena za segregacijski model i za integracijski model zapošljavanja osoba sa IT.

Tabela 2. Razlike u preferirajućem modelu zapošljavanja osoba sa IT u odnosu na sociodemografske karakteristike ispitanika

Karakteristike ispitanika	Najbolji model zapošljavanja za većinu osoba sa IT		Razlike	
	Segregacija N (%)	Integracija N (%)		
Pol	Muški	12 (37,5)	21 (46,7)	$\chi^2=0,642$ df=1 p=0,423
	Ženski	20 (62,5)	24 (53,3)	
Hronološka dob	18-24 godine	17 (53,1)	23 (51,1)	$\chi^2=1,069$ df=2 p=0,586
	25-44 godine	7 (21,9)	14 (31,1)	
	45 i iznad	8 (25,0)	8 (17,8)	
Nivo obrazovanja	VSS	10 (31,3)	19 (42,2)	$\chi^2=3,642$ df=2 p=0,162
	SSS	18 (56,3)	25 (55,6)	
	NSS	4 (12,5)	1 (2,2)	
Radni status	Zaposlen	10 (31,3)	17 (37,8)	$\chi^2=0,350$ df=1 p=0,554
	Nezaposlen	22 (68,8)	28 (62,2)	
Mesto stanovanja	Urbano	15 (46,9)	25 (55,6)	$\chi^2=0,565$ df=1 p=0,452
	Ruralno	17 (53,1)	20 (44,4)	

Ispitanici koji su preferirali segregacijski model zapošljavanja ne razlikuju se od ispitanika koji preferiraju integracijski model zapošljavanja u pogledu analiziranih karakteristika. Rezultati prikazani u Tabeli 2 pokazuju da razlike ne postoje u pogledu pola ( $\chi^2=0,642$ ,  $p=0,423$ ), hronološke dobi ( $\chi^2=1,069$ ,  $p=0,586$ ), nivoa obrazovanja ( $\chi^2=3,642$ ,  $p=0,162$ ), radnog statusa ( $\chi^2=0,350$ ,  $p=0,554$ ) i mesta stanovanja ( $\chi^2=0,565$ ,  $p=0,452$ ).

Tabela 3. Razlike u preferirajućem modelu zapošljavanja osoba sa IT u odnosu na uočeni nivo oštećenja za većinu osoba sa IT

Percepcija težine intelektualnog oštećenja	Najbolji model zapošljavanja za većinu osoba sa IT		Razlike
	Segregacija N (%)	Integracija N (%)	
Lakše	14 (45,2)	20 (44,4)	$\chi^2=0,004$ df=1
Umereno/teže	17 (54,8)	25 (55,6)	$p=0,951$

Razlike među ispitanicima, koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja i onih koji preferiraju integracijski model zapošljavanja, ispitana je i u odnosu na percipiranu težinu intelektualnog oštećenja (Tabela 3), a statistički značajne razlike nisu pronađene ( $\chi^2=0,004$ ,  $p=0,951$ ).

Tabela 4. Razlike među ispitanicima u percepciji uticaja osoba sa IT na radno mesto u odnosu na najbolji model zapošljavanja osoba sa IT

Uticaj osoba sa IT na radno mesto		Najbolji model zapošljavanja za većinu osoba sa IT		Razlike
		Segregacija N (%)	Integracija N (%)	
Negativno bi uticali na imidž radnog mesta	Da	8 (25,0)	7 (15,6)	$\chi^2=1,063$ df=1
	Ne	24 (75,0)	38 (84,4)	$p=0,302$
Stvarali bi više incidenata i narušavali sigurnost rada	Da	9 (28,1)	3 (6,7)	$\chi^2=6,546$ df=1
	Ne	23 (71,9)	42 (93,3)	$p=0,011$
Imali bi nižu stopu produktivnosti	Da	13 (40,6)	15 (33,3)	$\chi^2=0,430$ df=1
	Ne	19 (59,4)	30 (66,7)	$p=0,512$
Imali bi negativan uticaj na radno okruženje	Da	2 (6,3)	2 (4,4)	$\chi^2=0,124$ df=1
	Ne	30 (93,8)	43 (95,6)	$p=0,725$

Rezultati ispitivanja razlika između ispitanika koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja osoba sa IT i ispitanika koji preferiraju integracijski model zapošljavanja, na varijablama koje se tiču uticaja osoba sa IT na radno mesto, pokazuju da statistički značajne razlike postoje samo na jednoj varijabli (Tabela 4). Razlike postoje na varijabli „Radnici sa IT bi stvarali više incidenata i narušavali bi sigurnost rada“ ( $\chi^2=6,546$ ,  $p=0,011$ ). Ispitanici koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja osoba sa IT u većem procentu se slažu sa ovom tvrdnjom (28,1%).

Tabela 5. Razlike među ispitanicima u percepciji uticaja osoba sa IT na druge radnike u odnosu na najbolji model zapošljavanja osoba sa IT

Uticaj osoba sa IT na druge radnike		Najbolji model zapošljavanja za većinu osoba sa IT		Razlike
		Segregacija N (%)	Integracija N (%)	
Kasnili bi ili izostajali sa posla više od drugih radnika	Da	16 (50,0)	9 (20,0)	$\chi^2=7,676$ df=1 $p=0,006$
	Ne	16 (50,0)	36 (80,0)	
Loše bi se slagali sa drugim radnicima	Da	5 (15,6)	4 (8,9)	$\chi^2=0,822$ df=1 $p=0,365$
	Ne	27 (84,4)	41 (91,1)	
Teško bi kontrolisali svoje emocije na radnom mestu	Da	20 (62,5)	20 (44,4)	$\chi^2=2,442$ df=1 $p=0,118$
	Ne	12 (37,5)	25 (55,6)	
Tražili bi više kontrole kako bi se rad uspešno obavio	Da	28 (87,5)	31 (68,9)	$\chi^2=3,616$ df=1 $p=0,057$
	Ne	4 (12,5)	14 (31,1)	

Razlike među ispitanicima u percepciji uticaja osoba sa IT na druge radnike pronađene su na jednoj od četiri varijable i to varijabli „Radnici sa IT bi kasnili ili izostajali sa posla više od drugih radnika“ ( $\chi^2=7,676$ ,  $p=0,006$ ). Ispitanici koji preferiraju integracijski model zapošljavanja u većem procentu negiraju ovu tvrdnju (njih 36 odnosno 80,0%), dok 16 (50,0%) ispitanika koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja osoba sa IT potvrđuje ovu tvrdnju (Tabela 5).

Tabela 6. Razlike među ispitanicima u percepciji prepreka za zapošljavanje osoba sa IT u odnosu na najbolji model zapošljavanja osoba sa IT

Prepreke zapošljavanju osoba sa IT	Najbolji model zapošljavanja za većinu osoba sa IT		Razlike
	Segregacija	Integracija	
	N.(%)	N.(%)	
Osobe sa IT imaju prepreke u obavljanju posla zbog svog stanja	Da	29 (90,6)	$\chi^2=5,136$ df=1 p=0,023
	Ne	3 (9,4)	
Poslodavci ispoljavaju negativne stavove prema osobama sa IT i ne prihvataju ih u radnu organizaciju	Da	27 (84,4)	$\chi^2=0,337$ df=1 p=0,561
	Ne	5 (15,6)	
Poslodavci misle da osobe sa IT nemaju potrebne veštine za obavljanje posla	Da	24 (75,0)	$\chi^2=6,993$ df=1 p=0,008
	Ne	8 (25,0)	
U zajednici ne postoji dovoljno programa koji bi osobe sa IT pripremili za rad	Da	27 (84,4)	$\chi^2=1,612$ df=1 p=0,204
	Ne	5 (15,6)	

Razlike među ispitanicima u percepciji prepreka za zapošljavanje osoba sa IT nađene su na dve varijable, od četiri (Tabela 6). Razlike su utvrđene na varijabli „Osobe sa IT imaju prepreke u obavljanju posla zbog svog stanja“ ( $\chi^2=5,136$ , p=0,023) gde se ispitanici koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja u većem procentu slažu sa ovom tvrdnjom (90,6%). Razlike postoje i na varijabli „Poslodavci misle da osobe sa IT nemaju potrebne veštine za obavljanje posla“ ( $\chi^2=6,993$ , p=0,008) gde veće slaganje ispoljavaju ispitanici koji preferiraju integracijski model zapošljavanja osoba sa IT (95,6%).

### Diskusija

Ispitivanje stavova javnosti prema zapošljavanju osoba sa IT do sada nije bilo predmet istraživanja na području Bosne i Hercegovine. Ispitivanje mišljenja javnosti, u pogledu preferiranog modela zapošljavanja osoba sa IT, od velikog je značaja jer može ukazati na društvene prepreke u zapošljavanju osoba sa IT. Također, može se utvrditi koji model zapošljavanja javnost više preferira (segregacijski ili integracijski model zapošljavanja), što može biti smernica za kreiranje javnih politika zapošljavanja osoba sa IT.

Rezultati istraživanja pokazuju da javnost podjednako preferira i segregacijski i integracijski model zapošljavanja osoba sa IT. Ispitanici u nešto

većem procentu (54,9%) preferiraju integracijski model zapošljavanja, ali se to mišljenje ne izdvaja kao statistički značajno. Dobijeni rezultati nisu u skladu s očekivanim, jer se očekivalo da će javnost više preferirati integracijski model zapošljavanja sa obzirom na postojanje Fonda za zapošljavanje osobe sa invaliditetom (uspostavljen 2010.) i činjenicu da se u „Izveštaju analize implementacije Strategije za izjednačavanje mogućnosti za osobe sa invaliditetom u Federaciji BiH 2011–2015. godine“ (Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, 2015) navodi da je najveći napredak učinjen u sektoru zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Moguće je da javnost još uvek nije upoznata sa Fondom i njegovom ulogom, te da Fond ne radi dovoljno na javnoj prezentaciji svoje uloge. Preferiranje integracijskog modela zapošljavanja osoba sa IT od strane javnosti utvrđeno je u istraživanju Burge i saradnika (Burge et al., 2007). Postoje i istraživanja koja pokazuju da javnost veruje da osobe sa IT trebaju raditi u zaštitnim radionicama (Siperstein, Sugumaran, Norins Bardon & Parker, 2004; Special Olympics, 2003), dok je istraživanje koje je provela Komisija za jednake mogućnosti (Equal Opportunities Commission – EOC, 2011) u Hong Kongu pokazalo da 84% ispitanika smatra da su za osobe sa IT najprikladniji jednostavni repetitivni poslovi.

Dobijene rezultate u ovom istraživanju, nepreferiranje niti jednog od modela zapošljavanja osoba sa IT, možemo objasniti i time da je javnost svesna činjenice da značajan broj odraslih osoba sa IT nikada neće moći biti zaposlen. Međutim, to ne znači da ove osobe ne mogu i ne trebaju raditi. Za njih je potrebno naći adekvatnu alternativu zapošljavanju (Butcher & Wilton, 2008, prema Trembath, Balandin, Stancliffe, & Togher, 2010). Trembat i saradnici (Trembath et al., 2010) navode volontiranje kao opciju koja može biti sa jedne strane značajna aktivnost kojom se ove osobe bave, a sa druge strane može pružiti mogućnost veće participacije u zajednici.

Ispitanici koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja ne razlikuju se od ispitanika koji preferiraju integracijski model zapošljavanja u odnosu na pol, hronološku dob, nivo obrazovanja, radni status, mesto stanovanja, kao i u odnosu na percipiranu težinu intelektualnog oštećenja. Istraživanje Burge i saradnika (Burge et al., 2007) je sa druge strane pokazalo da su ispitanici koji preferiraju integracijski model zapošljavanja ženskog pola, životne dobi između 45 i 64 godine, srednjeg nivoa obrazovanja i zaposleni, te intelektualne teškoće percipiraju kao oštećenje lakšeg stepena. Istraživanje koje su proveli Šafranko i Frej Škrinjar (Šafranko & Fray Škrinjar, 2003) je pokazalo da najpozitivnije stavove prema zapošljavanju osoba sa težim IT u

redovnim uslovima ispoljavaju najmlađi ispitanici i to ispitanici koji su studenti i koji su visokoobrazovani.

Obe grupe ispitanika, oni koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja i oni koji preferiraju integracijski model zapošljavanja, slažu se da osobe sa IT ne bi narušile imidž radne organizacije, što je u skladu sa rezultatima do kojih su došli i Burge i saradnici (Burge et al., 2007). Istraživanje koje su proveli Siperstejn i saradnici (Siperstein et al., 2005), u kojem su ispitivali stavove potrošača prema kompanijama koje zapošljavaju osobe sa invaliditetom, pokazalo je da javnost gleda na zapošljavanje ovih osoba kao na socijalno odgovorno ponašanje, ali i kao korisnu poslovnu praksu. Zanimljivo je da isto smatraju i poslodavci, ističući da zapošljavanje osoba sa invaliditetom može čak poboljšati reputaciju i javni imidž organizacije (Gligorović, 2015; Olson, Cioffi, Yovanoff, & Mark, 2001; Unger, 2002).

Poredeći rezultate ispitanika koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja osoba sa IT i ispitanika koji preferiraju integracijski model zapošljavanja, značajne razlike među njihovim mišljenjem postoje na četiri varijable upitnika. Ispitanici koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja smatraju više verovatnim da bi osobe sa IT stvarale incidente i narušavale sigurnost rada, kasnile ili izostajale sa posla više od drugih radnika, te da je ključna prepreka njihovom zapošljavanju njihovo stanje. Moguće je da su zbog navedenih mišljenja ove osobe preferirale segregacijski model zapošljavanja osoba sa IT, te nas ovi rezultati upućuju na potrebu rušenja predrasuda javnosti u pogledu radnih sposobnosti i radnih navika osoba sa IT. Ispitanici koji preferiraju integracijski model zapošljavanja osoba sa IT smatraju da su glavna prepreka za zapošljavanje osoba sa IT poslodavci koji misle da ove osobe nemaju potrebne veštine za obavljanje posla. Dakle, oni smatraju da poslodavci ispoljavaju strahove i negativna očekivanja kada su u pitanju radne kompetencije osoba sa IT što istraživanja stavova poslodavaca i pokazuju. Poslodavci uglavnom ispoljavaju pozitivan stav prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom, ali ispoljavaju strahove u pogledu radnih kompetencija ovih osoba (Siperstein et al., 2005; Skočić Mihić & Kiš-Glavaš, 2009; Vučić, 2017) kao i u pogledu troškova za adaptaciju radnog mesta (Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000).

Dobijeni rezultati ukazuju na potrebu ispitivanja stavova poslodavaca u pogledu zapošljavanja osoba sa IT. Ovakvo istraživanje imalo bi dvostruku efekat. Pre svega stekao bi se uvid u stavove poslodavaca prema zapošljavanju osoba sa IT, a koji do sada nisu istraživani u Bosni i Hercegovini. Drugi

efekat ogledao bi se u rasvetljavanju mišljenja javnosti o poslodavcima i njihovim predrasudama, što bi moglo pomoći u planiranju kontinuiranog i aktivnog rušenja stereotipa i predrasuda javnosti o poslodavcima, kao mogućim preprekama za zapošljavanje osoba sa IT. Distančiranost poslodavca jedan je od suptilnih faktora okoline koji mogu sprečiti ili onemogućavati osobe sa invaliditetom da se zaposle iako državna politika svojom zakonskom regulativom podupire njihovu saradnju (Uršić, 2003, prema Skočić Mihić, 2004). Osobe sa invaliditetom susreću se sa mnogim izazovima prilikom integrisanja na tržište rada, a jedan od takvih izazova može biti prevazilaženje negativnih stavova saradnika i poslodavaca (Peaz & Arendt, 2014). Analizom studija koje su se bavile stavovima poslodavaca prema mogućnostima zapošljavanja osoba sa IT može se uočiti nekoliko varijabli koje utiču na formiranje pozitivnih stavova i to: raniji kontakt sa osobama sa IT i profesionalna saradnja sa njima (Unger, 2002), kvalitet socijalnih odnosa koje one uspostavljaju sa saradnicima u radnom okruženju i veličine kompanije u kojoj se zapošljavaju (McManus, Feyes, & Saucier, 2010).

Rezultate dobijene u ovom istraživanju treba uzeti sa određenim oprezom zbog ograničenja u vezi sa veličinom uzorka istraživanja i teritorijalnom obuhvaćenosti. Uzorak istraživanja nije bio u dovoljnoj meri reprezentativan u pogledu broja ispitanika uključenih u istraživanje, te postoji potreba istraživanje ponoviti na većem broju ispitanika i na celoj teritoriji Bosne i Hercegovine. Također, ograničavajući faktor može biti i merni instrument koji je kreiran za područje Kanade i možda ne obuhvata sve aspekte stavova koji su svojstveni našoj kulturi.

Dobijeni rezultati mogu biti pokazatelj kreatorima državne politike zapošljavanja da moraju pratiti savremene društvene trendove i ne zagovarati politiku „jedno rešenje odgovara svima“. Tako Baldwin i Džonson (Baldwin & Johnson, 1998; prema Cook & Burke, 2002) navode da se na tržištu rada mogu naći dve grupe osoba sa invaliditetom i da se javne politike koje bi trebale promovisati zapošljavanje osoba iz ove dve grupe moraju razlikovati. Prvu, manju grupu čine osobe kod kojih je invalidnost urođena ili se javila u razvojnom periodu i koje trebaju antidiskriminativne zakone i povećan pristup obrazovanju, treningu i zapošljavanju. Drugu, brojniju grupu čine osobe kod kojih se invalidnost javila u kasnijim periodima života i koje trebaju zakone i prilagođavanja koji će štititi njihovo pravo povratka na posao i osigurati odgovarajuća primanja tokom perioda ne sudelovanja na tržištu rada. Osobe sa IT spadaju u prvu grupu, međutim društvene mere kojima se potiče zapošljavanje ove grupe osoba sa invaliditetom često nisu efikasne za

populaciju osoba sa IT. Sličnog mišljenja je i Kiš-Glavaš (2009b) koja ističe da uobičajene mere kojima se potiče zapošljavanje osoba sa invaliditetom (kvotni sistem, podsticajne mere poslodavcima) nisu dovoljne u smislu podsticanja zapošljavanja osoba sa IT. Ona smatra da jedno od rešenja mogu biti kvalitetni tranzicijski programi, ali i model zapošljavanja uz podršku koji uz dobro organizovan trening na radnom mestu te kvalitetnu pripremu poslodavaca i saradnika, nude jedno od mogućih rešenja u povećanju zaposlenosti i zadržavanju posla osoba sa IT. Lisagt (Lysaght, 2010) smatra da je najznačajnija stvar koju smo naučili tokom dugogodišnjih istraživanja i prakse zapošljavanja osoba sa IT ta da trebamo kreativne i različite opcije i da jedno rešenje ne odgovara svim osobama sa IT.

Usvajanje državnih politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom uopšte, pa tako i osoba sa IT, nije dovoljan dokaz uspešnog uključivanja ovih osoba na tržište rada. Često ostvareni zakonodavni i institucionalni napredak u ovoj oblasti ne znači i poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada što pokazuju Babić i Leutar (2010) u svojoj analizi stanja u R. Hrvatskoj. Sve navedeno nas upućuje na zaključak da svi učesnici društvene zajednice moraju zajedničkim snagama delovati s ciljem poboljšanja položaja osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

## *Zaključak*

Rezultati istraživanja upućuju na zaključak da javnost ne preferira ni jedan od modela zapošljavanja (segregacijski i/ili integracijski) osoba sa IT, te su oba modela podjednako prepoznata od strane javnosti kao mogući modeli zapošljavanja osoba sa IT. U četiri varijable utvrđene su razlike u odnosu na preferirajući model zapošljavanja. Ispitanici koji preferiraju segregacijski model zapošljavanja osoba sa IT smatraju da bi ove osobe na radnom mestu stvarale više incidenata i narušavale sigurnost rada, kasnile bi ili izostajale sa posla više od drugih radnika, te da je prepreka njihovom zapošljavanju njihovo stanje. Ispitanici koji preferiraju integracijski model zapošljavanja osoba sa IT smatraju da poslodavci misle da osobe sa IT nemaju potrebne veštine za obavljanje posla. Karakteristike ispitanika (pol, hronološka dob, nivo obrazovanja, radni status, mesto stanovanja) nisu imali uticaja na odabir najboljeg modela zapošljavanja osoba sa IT. Percepcija težine intelektualnog oštećenja nije imala uticaja na odabir preferirajućeg modela zapošljavanja osoba sa IT. Zbog ograničenja ovog istraživanja (veličina uzorka, pitanje

primerenosti mernog instrumenta) postoji potreba za daljim proučavanjem ove problematike.

### *Literatura*

- Andrews, A., & Rose, J. L. (2010). A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239–244. DOI: 10.1111/j.1741-1130.2010.00272.x
- Austin, B. S., & Lee, C. L. (2014). A structural equation model of vocational rehabilitation services: predictors of employment outcomes for clients with intellectual and co-occurring psychiatric disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 80(3), 11–20.
- Babić, Z., & Leutar, Z. (2010). Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske. *Soijalna ekologija*, 19(2), 195–213.
- Bratković, D. (2002). *Kvaliteta življenja osoba s umjerenom i težom mentalnom retardacijom u obiteljskim i institucionalnim uvjetima života (Doktorska disertacija)*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
- Burge, P., Quелlette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 29–37.
- Cook, J.A., & Burke, J. (2002). Public policy and employment of people with disabilities: Exploring new paradigms. *Behavioral Sciences and the Law*, 20(6), 541–557. DOI: 10.1002/bsl.515.
- Equal Opportunities Commission [EOC] (2011). *Baseline Survey on Public Attitudes towards Persons with a Disability 2010* /online/. Retrieved on 25th January 2018 from [http://s3.amazonaws.com/zanran\\_storage/www.eoc.org.hk/ContentPages/2526808324.pdf](http://s3.amazonaws.com/zanran_storage/www.eoc.org.hk/ContentPages/2526808324.pdf).
- Federalno ministarstvo rada i socijalne politike (2015). *Izvještaj analize implementacije strategije za izjednačavanje mogućnosti za osobe sa invaliditetom u Federaciji BiH 2011.-2015. godine*. Sarajevo: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.
- Gligorović, M. (2015). *Procena radnih sposobnosti, sklonosti i veština osoba sa intelektualnom ometenošću*. Beograd: Univerzitet u Beogradu

- Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Izdavački centar (ICF).
- Habeck, R., Kregel, J., Head, C., & Yasuda, S. (2007). Salient and subtle aspects of demand side approaches for employment retention: Lessons for public policymakers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 21–27.
- Hernandez, B., Keys, C. & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ada employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4–16.
- Kiš-Glavaš, L. (2009a). Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45(1), 63–72.
- Kiš-Glavaš, L. (2009b). Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 16(3), 299–309.
- Kober, R., & Eggleton, I. R. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 756–760. DOI:10.1111/j.1365-2788.2005.00746.x
- Lysaght, R. (2010). Editorial: Employment as a path to inclusion. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 233–234.
- 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. DOI: 10.1177/0265407510385494.
- Migliore, A., Manka, D., Grossi T., & Rogan P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5–19.
- Milanović-Dobrota, B., & Radić-Šestić, M. (2012). Samoprocena radnih sposobnosti osoba sa intelektualnom ometenošću. *Beogradska defektološka škola*, 18(2), 275–286.
- 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. DOI: 10.1111/jir.12008

- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(1), 125–133.
- Paez, P., & Arendt, S. W. (2014). Managers' attitudes towards employees with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 15(2), 172–190. DOI:10.1080/15256480.2014.901065
- Radić-Šestić M., Milanović-Dobrota, B., & Radovanović, V. (2013). Zainteresovanost osoba sa lakom intelektualnom ometenošću za zaposlenje. *Beogradska defektološka škola*, 19(1), 171–182.
- Radić-Šestić, M., & Milanović-Dobrota, B. (2011). Evaluacija radne uspešnosti osoba sa ometenošću u zaštitnim radionicama. *Beogradska defektološka škola*, 17(1), 153–164.
- Radić-Šestić, M., & Milanović-Dobrota, B. (2016). *Profesionalno i radno osposobljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Izdavački centar (ICF).
- Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 32(6), 2164–2182. DOI:10.1016/j.ridd.2011.07.005
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker R. (2005). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(1), 1–7.
- Siperstein, G. N., Sugumaran, K., Norins Bardon, J., Parker, R. C. (2004). *Attitudes of the Public in India towards People with Intellectual Disabilities /online/*. Retrieved on 25th January 2018 from [https://media.specialolympics.org/soi/files/healthy-athletes/Research-Studies/India\\_FullReport.pdf](https://media.specialolympics.org/soi/files/healthy-athletes/Research-Studies/India_FullReport.pdf).
- Skočić Mihić, S. (2004). *Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca (Magistarski rad)*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
- Skočić Mihić, S., & Kiš-Glavaš, L. (2009). Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 387–399.

- Special Olympics (2003). *Multinational Study of Attitudes toward Individuals with Intellectual Disabilities - General Findings and Calls to Action*. Washington: Special Olympics.
- Šafranko, E., & Frey Škrinjar, J. (2003). Istraživanje stavova naše društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u redovim uvjetima. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 30(2), 157–168.
- Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R. J., & Togher, L. (2010). employment and volunteering for adults with intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 23 –238. DOI: 10.1111/j.1741-1130.2010.00271.x.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>.
- Vučić, M. (2017). *Jačanje društvene odgovornosti kroz uključivanje osoba s invaliditetom u radni proces (Diplomski rad)*. Varaždin: Sveučilište Sjever, Sveučilišni centar.

## INFLUENCE OF PREFERRED MODEL OF EMPLOYMENT ON PUBLIC ATTITUDES TOWARD EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH INTELLEKTUAL DISABILITIES

Milena Nikolić, Medina Vantić-Tanjić, & Hurma Begić Jahić  
*University of Tuzla – Faculty of Education and Rehabilitation,  
Bosnia i Herzegovina*

### Abstract

Understanding the views of the public toward employment of people with intellectual disabilities is an important factor for their successful inclusion integrated work environment. The aim of the research was to determine which model of employment of people with intellectual disabilities preferred the public, and what kind of influence the preferred model of employment has on public attitudes towards the employment of these persons. The influence of the characteristics of the respondents on the perception of the best model of employment was also examined. The sample consisted of 77 respondents. Public attitudes towards the employment of persons with intellectual disabilities were examined with a modified Questionnaire for Assessing Attitudes toward Persons with Intellectual Disabilities (Burge, Quелlette-Kuntz & Lysaght, 2007). The results showed that the public does not prefer any form of employment of people with intellectual disabilities (segregation and/or integration). Statistically significant differences between respondents who selected different employment models were determined on four variables. Respondents who prefer the segregation model for hiring people with intellectual disabilities consider that these people would create more incidents in the workplace and violate work safety, they would be late or absent from work more than other workers, and that their situation is an obstacle to their employment. Respondents who prefer an integration model for employment of people with intellectual disabilities consider that employers think that people with intellectual disabilities do not have the necessary skills to perform their jobs. The characteristics of the respondents (gender, chronological age, level of education, working status, place of residence), as well as the perception of the severity of intellectual disability did not have an impact on the selection of the best model of employment of persons with intellectual disabilities.

**Key words:** integration model of employment, employment barriers, segregation model of employment