



UNIVERZITET U BEOGRADU
FAKULTET ZA SPECIJALNU
EDUKACIJU I REHABILITACIJU

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF SPECIAL EDUCATION
AND REHABILITATION

11.

MEĐUNARODNI
NAUČNI SKUP
„SPECIJALNA
EDUKACIJA I
REHABILITACIJA
DANAS”

11th

INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
CONFERENCE
“SPECIAL
EDUCATION AND
REHABILITATION
TODAY”

ZBORNİK RADOVA

PROCEEDINGS

Beograd, Srbija
29-30. oktobar 2021.

Belgrade, Serbia
October, 29-30th, 2021



UNIVERZITET U BEOGRADU – FAKULTET ZA
SPECIJALNU EDUKACIJU I REHABILITACIJU

UNIVERSITY OF BELGRADE – FACULTY OF
SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION

11. MEĐUNARODNI NAUČNI SKUP
SPECIJALNA EDUKACIJA I REHABILITACIJA DANAS
Beograd, 29–30. oktobar 2021. godine

Zbornik radova

11th INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION TODAY
Belgrade, October, 29–30th, 2021

Proceedings

**11. MEĐUNARODNI NAUČNI SKUP
SPECIJALNA EDUKACIJA I REHABILITACIJA DANAS
Beograd, 29-30. oktobar 2021. godine
Zbornik radova**

**11th INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION TODAY
Belgrade, October, 29-30th, 2021
Proceedings**

IZDAVAČ / PUBLISHER

Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju
University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation

ZA IZDAVAČA / FOR PUBLISHER

Prof. dr Gordana Odović, v.d. dekana

GLAVNI I ODGOVORNI UREDNIK / EDITOR-IN-CHIEF

Prof. dr Branka Jablan

UREDNICI / EDITORS

Prof. dr Irena Stojković
Doc. dr Bojan Dučić
Doc. dr Ksenija Stanimirov

RECENZENTI / REVIEWERS

Prof. dr Sonja Alimović
Sveučilište u Zagrebu – Edukacijsko rehabilitacijski fakultet, Zagreb, Hrvatska
Doc. dr Ingrid Žolgar Jerković
Univerzitet u Ljubljani – Pedagoški fakultet Ljubljana, Slovenija
Prof. dr Vesna Vučinić, prof. dr Goran Jovanić, doc. dr Aleksandra Pavlović
Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

LEKTURA I KOREKTURA / PROOFREADING AND CORRECTION

Maja Ivančević Otanjac, predavač

DIZAJN I OBRADA / DESIGN AND PROCESSING

Biljana Krsić
Mr Boris Petrović
Zoran Jovanković

Zbornik radova biće publikovan u elektronskom obliku

Proceedings will be published in electronic format

Tiraž / Circulation: 200

ISBN 978-86-6203-150-1

MIŠLJENJE POSLODAVACA IZ OBLASTI USLUŽNIH DELATNOSTI O RADNOJ INKLUZIJU OSOBA SA INTELKTUALNOM OMETENOŠĆU

Sara Vidojković^{**},^{***}, Biljana Milanović-Dobrota, Aleksandra Đurić-Zdravković, Mirjana Japundža-Milisavljević

Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Beograd, Srbija

Uvod: *U socijalnoj inkluziji zaposlenost je još uvek ključni cilj kome teže mnoge osobe sa ometenošću, a najviše problema pri ulasku na tržište rada imaju osobe s intelektualnom ometenošću. Kao najčešći razlog za njihovo nezapošljavanje navode se predrasude poslodavaca koji su ključna karika u selekciji kandidata i donošenju odluke o zapošljavanju.*

Cilj: *Cilj ovog istraživanja je utvrditi mišljenje poslodavaca iz oblasti uslužnih delatnosti o radnoj inkluziji osoba sa intelektualnom ometenošću.*

Metod: *Uzorkom je obuhvaćeno 59 privatnih poslodavaca, oba pola, koji su podeljeni na dve uzrasne kategorije (mlađi – do 40 godina i stariji – preko 40 godina). U istraživanju je primenjen Upitnik o radu za osobe sa ometenošću (Work for people with disability) kojim se procenjuje mišljenje o radnim performansama i socijalnoj prihvaćenosti osoba sa ometenošću u radnoj sredini.*

Rezultati: *Dobijeni rezultati ukazuju da je mišljenje poslodavaca o radnoj inkluziji osoba sa intelektualnom ometenošću nedeterminisano, kako u domenu radnih performansi, tako i u domenu socijalne prihvaćenosti. Detaljnijom analizom dobijenih podataka utvrđena je statistički značajna razlika u odnosu na godine starosti ispitanika ($t=2,46$, $p=0,02$), pri čemu mlađi ispitanici, do 40 godina imaju pozitivnije mišljenje.*

Zaključak: *Dobijeni rezultati ukazuju na potrebu za sveobuhvatnijim istraživanjima iz ove oblasti i impliciraju neophodne intervencije u cilju podizanja svesti poslodavaca o radnoj inkluziji osoba sa intelektualnom ometenošću.*

Ključne reči: *intelektualna ometenost, radne performanse, socijalna prihvaćenost, poslodavci*

^{**} saravidojkovic96@gmail.com

^{***} student doktorskih studija

UVOD

Pravo na rad ili zaposlenje je jedno od osnovnih ljudskih prava, ali i poslednje pravo za koje su se izborile osobe sa ometenošću, zbog čega i ne čudi veliki broj nezaposlenih, kako u svetu, tako i u našoj zemlji (Milanović-Dobrota, 2018). Osobe sa intelektualnom ometenošću (IO) predstavljaju najbrojniju grupu među nezaposlenim osobama sa ometenošću koja je u posebno nepovoljnom radno-socijalnom položaju, s najviše teškoća pri ulasku na tržište rada (Burge et al., 2007; Meltzer et al., 2020; Milanović-Dobrota, 2018; Nikolić i sar., 2018). Stoga, oni shvataju zaposlenje i kao pravo koje može da im promeni položaj u društvu (Lukas et al., 2018).

Usled sve većeg prepoznavanja prava osoba sa IO da na tržištu rada budu jednaki sa osobama tipične populacije (Meltzer et al., 2020), radna inkluzija je postala jedno od važnijih pitanja u našem prividno modernom društvu (Nota et al., 2014). Međutim, uspešnost radne inkluzije osoba sa IO u najvećoj meri zavisi od mišljenja i spremnosti poslodavaca da zaposle osobe sa IO (Burge et al., 2007; Gilbride et al., 2003; Rimmerman, 1998), s obzirom na to da imaju ključnu ulogu u njihovom procesu zapošljavanja (Nikolić i sar., 2018). Mišljenje poslodavaca o radnoj inkluziji je uglavnom negativno ili nedeterminisano (Hernandez et al., 2000; Meltzer et al., 2020). Često su vođeni predrasudama i stereotipima (Shier et al., 2009), pa veruju da su radnici sa IO nepouzdan, neproductivni, da češće izostaju s posla, ugrožavaju bezbednost ostalih radnika (Radić-Šestić i sar., 2012), da nemaju adekvatne radne sposobnosti i iskustvo, kao i da njihovo zapošljavanje zahteva velika finansijska ulaganja (Erickson et al., 2014; Hernandez et al., 2000).

CILJ

Cilj ovog istraživanja je utvrditi mišljenje poslodavaca iz oblasti uslužnih delatnosti o radnoj inkluziji osoba sa IO.

METOD

Uzorkom je obuhvaćeno 59 privatnih poslodavaca, iz oblasti uslužnih delatnosti (frizeri, ugostitelji i hotelijeri), oba pola, 23 (39%) muškarca i 36 (61%) žena ($\chi^2=2,84$, $df=1$, $p=0,09$). Ispitanici su podeljeni u dve uzrasne kategorije. Prva kategorija obuhvata 34 (57,6%) ispitanika do 40 godina, a druga 25 (42,4%) ispitanika starijih od 40 godina ($\chi^2=1,37$, $df=1$, $p=0,24$). Od ukupnog broja, 32 (54,2%) ispitanika nije imalo prethodni kontakt sa osobom sa IO, dok je 27 (45,8%) imalo prethodni kontakt sa osobom sa IO ($\chi^2=0,42$, $df=1$, $p=0,52$).

Za procenu mišljenja privatnih poslodavaca o radnoj inkluziji osoba sa IO je korišćen Upitnik o radu za osobe sa ometenošću (*Work for people with disability*, Nota et al., 2014). Upitnik se sastoji od deset ajtema, šest u pozitivnoj i četiri u negativnoj direkciji, koji su podeljeni na dve subskele. Subskala Radne performanse procenjuje mišljenje o radnim performansama osoba sa IO na radnom mestu i obuhvata sedam ajtema, a druga, Socijalna prihvaćenost, mišljenje o potencijalima osoba sa IO da budu

socijalno prihvaćene na radnom mestu i obuhvata samo tri ajtema. Za svaki od ajtema ispitanik treba da izrazi nivo slaganja birajući jedan od sedam mogućih odgovora (1 – uopšte nije moguće do 7 – veoma je moguće). Ukupni skorovi se dobijaju sabiranjem odgovora, pri čemu viši skorovi ukazuju na pozitivno mišljenje, a niži na negativno. Na subskali Radne performanse vrednost Kronbahovog alfa koeficijenta iznosi 0,86, na subskali Socijalna prihvaćenost 0,64, dok je na nivou celog instrumenta 0,85.

Istraživanje je sprovedeno u toku januara i februara 2021. godine na teritoriji Republike Srbije, putem digitalnih sredstava komunikacije. Ispitanicima koji su se odazvali pozivu objašnjen je cilj i način popunjavanja upitnika. Istraživanje je bilo anonimno, a vreme trajanja popunjavanja upitnika kretalo se između pet i deset minuta.

Za prikaz osnovnih statističkih parametara korišćene su mere deskriptivne statistike. U analizi odnosa mišljenja privatnih poslodavaca o radnoj inkluziji osoba sa IO i sociodemografskih varijabli korišćen je t-test za nezavisne uzorke.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA S DISKUSIJOM

Na nivou celog instrumenta teorijski raspon se kreće od 10 do 70 poena, na subskali Radne performanse od sedam do 49 poena, a na subskali Socijalna prihvaćenost od tri do 21 poen.

Tabela 1

Osnovne deskriptivne mere na nivou celog instrumenta i subskalama

	AS	SD	Min	Max
Upitnik o radu za osobe sa ometenošću	42,63	10,69	16	60
Subskala Radne performanse	27,32	8,41	7	42
Subskala Socijalna prihvaćenost	14,97	3,92	4	21

Uvidom u Tabelu 1 primećuje se da je mišljenje poslodavaca o radnoj inkluziji osoba sa IO nedeterminisano, baš kao i u jednom ranijem istraživanju sa ispitanicima iz iste oblasti (Paez & Arendt, 2014), što se može objasniti nedovoljnim znanjem poslodavaca o potencijalima i radnim kompetencijama osoba sa IO. Sagledavanjem maksimalnih mogućih skorova, u domenu Socijalne prihvaćenosti uočava se da su prosečni skorovi viši od procene Radnih performansi, kao što su dobili i italijanski istraživači (Nota et al., 2014). Ovakvi nalazi mogu se tumačiti kroz ljudsku tendenciju da pozitivnije vrednuju osobe sa IO u socijalnom kontekstu kako bi kompenzovali negativno vrednovanje njihovih radnih performansi i učinka (Louvet et al., 2009, prema Nota et al., 2014).

Razlike u odnosu na pol ispitanika nisu utvrđene na nivou instrumenta u celini ($t=-0,46$, $df=57$, $p=0,65$), kao ni u subskali Radnih performansi ($t=-0,52$, $df=57$, $p=0,61$), ni Socijalne prihvaćenosti ($t=0,39$, $df=57$, $p=0,70$), što je u saglasnosti s rezultatima pojedinih inostranih autora (Paez & Arendt, 2014; Rimmerman, 1998; Wozencroft et al., 2015). Ograničenje našeg istraživanja leži u odabiru uzorka koji je obuhvatio samo poslodavce uslužnih delatnosti, te je moguće da oni dele ista uverenja i vrednosti i da bi rezultati bili drugačiji ukoliko bi se obuhvatili i poslodavci iz drugih delatnosti, što preporučujemo budućim istraživačima.

Tabela 2*Razlike ispitanika u odnosu na uzrast*

	Mlađi		Stariji		t	p
	AS	SD	AS	SD		
Upitnik o radu za osobe sa ometenošću	45,44	9,20	38,80	11,54	2,46	0,02
Subskala radne performanse	30,29	6,76	23,28	8,85	3,31	0,002
Subskala Socijalna prihvaćenost	15,15	3,77	14,72	4,19	0,41	0,68

Uvidom u Tabelu 2 zaključujemo da mlađi poslodavci imaju pozitivnije mišljenje o radnoj inkluziji osoba sa IO generalno i u domenu Radnih performansi, dok statistički značajne razlike ne postoje u domenu Socijalne prihvaćenosti. Ovakve nalaze potvrđuju i ranija istraživanja na sličnu temu (Eiginboard & Retish, 1988, prema Rimmerman, 1998; Siperstein et al., 2014), što se objašnjava većim fokusom poslodavaca na radne performanse svojih zaposlenih (Luthans & Youssef, 2007). Dobijeni rezultati u našem istraživanju su donekle očekivani, ukoliko se uzme u obzir činjenica da su stariji poslodavci živeli u sistemu koji se fokusirao na ograničenja osoba sa IO, u kome su ove osobe bile diskriminirane, obrazovale su se u okviru specijalnog školstva i zapošljavale u zaštitnim radionicama, a često i bivale potpuno isključene iz društva.

Iako se smatra da je prethodni kontakt sa osobom sa IO faktor koji u velikoj mjeri može uticati na mišljenje poslodavaca o radnoj inkluziji osoba sa IO (Hernandez et al., 2008; McManus et al., 2011; Rimmerman, 1998), postoje istraživanja koja to negiraju (Nota et al., 2014). I u našem istraživanju nisu evidentirane statistički značajne razlike ($t=0,91$, $df=57$, $p=0,37$) između poslodavaca koji su imali prethodni kontakt sa osobom sa IO ($AS=44,00$, $SD=10,85$) i onih koji takav kontakt nisu ostvarili ($AS=41,47$, $SD=10,57$). Ipak, napominjemo da je naš uzorak relativno mali, zbog čega ne možemo generalizovati dobijene podatke. Osim toga, u literaturi se naglašava da je važno sagledati i druge aspekte prethodnog kontakta sa osobom sa IO, posebno kvalitet tog kontakta (Hernandez et al., 2008; McManus et al., 2011; Siperstein et al., 2006), što predlažemo budućim istraživačima.

ZAKLJUČAK

S obzirom na teškoće zapošljavanja osoba sa IO u otvorenoj privredi, sprovedeno je istraživanje s ciljem utvrđivanja mišljenja poslodavaca iz oblasti uslužnih delatnosti o radnoj inkluziji osoba sa IO. Rezultati istraživanja pokazuju da naši ispitanici imaju neodređeno mišljenje o radnoj inkluziji osoba sa IO. Razlike u mišljenju poslodavaca uočene su u odnosu na uzrast, ali ne i u odnosu na pol i prethodni kontakt sa osobom sa IO. Dobijeni nalazi ukazuju na potrebu za sveobuhvatnijim istraživanjima iz ove oblasti i impliciraju kreiranje i sprovođenje intervencija u cilju podizanja svesti poslodavaca o radnoj inkluziji osoba sa IO.

LITERATURA

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.

- 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. <https://doi.org/10.1177%2F0034355213509841>
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130-137. <https://doi.org/10.1177%2F00343552030460030101>
- 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.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164.
- Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J., & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174-1185. <https://doi.org/10.1111/jar.12492>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177%2F0149206307300814>
- McManus, J. L., Feyes, K. J., & Saucier, D. A. (2011). Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships*, 28(5), 579-590. <https://doi.org/10.1177%2F0265407510385494>
- Meltzer, A., Robinson, S., & Fisher, K. R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy & Administration*, 54(1), 88-101. <https://doi.org/10.1111/spol.12523>
- Milanović-Dobrota, B. (2018). Barijere u zapošljavanju osoba sa intelektualnom ometenošću percepcija poslodavaca. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 17(2), 189-212. <https://doi.org/10.5937/specedreh17-16987>
- Nikolić, M., Vantić-Tanjić, M., i Begić Jahić, H. (2018). Stavovi javnosti prema zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama u odnosu na percipiranu težinu intelektualnog oštećenja. U M. Nikolić, i M. Vantić-Tanjić (Ur.), „Unapređenje kvalitete života djece i mladih“ tematski zbornik radova II dio sa IX Međunarodne naučno-stručne konferencije (str. 57-67). Udruženje za podršku i kreativni razvoj djece i mladih.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>
- Paez, P., & Arendt, S. W. (2014). Managers' attitudes towards people with disabilities in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(2), 172-190. <http://dx.doi.org/10.1080/15256480.2014.901065>
- Radić-Šestić, M., Milanović-Dobrota, B., i Radovanović, V. (2012). Odnos društva prema osobama sa ometenošću. *Sociološki pregled*, 46(4), 561-582. <https://doi.org/10.5937/socpreg1204561R>
- Rimmerman, A. (1998). Factors relating to attitudes of Israeli corporate executives toward the employability of persons with intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 23(3), 245-254. <https://doi.org/10.1080/13668259800033731>

- Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society, 24*(1), 63-75. <https://doi.org/10.1080/09687590802535485>
- Siperstein, G. N., Heyman, M., & Stokes, J. E. (2014). Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 41*(3), 165-178. <http://dx.doi.org/10.3233/JVR-140711>
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 24*(1), 3-9.
- 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. <https://doi.org/10.1177%2F1053825914524363>

OPINION OF EMPLOYERS IN THE FIELD OF SERVICE ACTIVITIES ON WORK INCLUSION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Sara Vidojković^{***}, Biljana Milanović-Dobrota, Aleksandra Đurić-Zdravković,
Mirjana Japundža-Milislavljević

University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation

Introduction: *In social inclusion, employment is still a key goal for many persons with disabilities and persons with intellectual disabilities have the most problems in entering the open labor market. The most common reason for their unemployment is the prejudice of employers as they select candidates for the job and make decisions on their employment.*

Objectives: *The main goal of this research is to determine the opinion of employers in service sector on work inclusion of persons with intellectual disabilities.*

Method: *The sample consisted 59 private employers, both genders, who are divided into two age categories (younger employers – up to 40 years and older – over 40 years). For the purpose of this research we applied Work for people with disabilities questionnaire, which assesses the opinion on the aspect of work performance and social acceptance of persons with disabilities in the work environment.*

Results: *The obtained results indicate that the opinion of employers on the work inclusion of persons with intellectual disabilities is indeterminate, in both domains of work performance and social acceptance. More detailed analysis of the obtained data revealed statistically significant differences in relation to the age of the employers ($t=2.46$, $p=.02$), with younger employers, up to 40 years, having more positive opinion.*

Conclusion: *The obtained results indicate the need for more comprehensive research in this area and imply the necessary interventions in order to raise the awareness of employers about the work inclusion of persons with intellectual disabilities.*

Key words: *intellectual disabilities, work performance, social acceptance, employers*

^{***} PhD student