

## BARIJERE U ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INTELEKTUALNOM OMETENOŠĆU – PERCEPCIJA POSLODAVACA

Biljana MILANOVIĆ-DOBROTA<sup>1</sup>

Univerzitet u Beogradu

Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

*Istraživanje je sprovedeno sa ciljem utvrđivanja najučestalijih barijera u zapošljavanju osoba sa intelektualnom ometenošću (IO), percipiranih od privatnih poslodavaca i funkcionera u državnim preduzećima. Primenom Upitnika percepcije menadžera kadrovske službe o zapošljivosti osoba sa intelektualnom ometenošću (HPEM – HR professionals' perception of employability of persons with intellectual disability; Berry & Kymar, 2012) ispitan je prigodan uzorak od 117 ispitanika oba pola, koji su privatni poslodavci (82/50,4%) i rukovodioci u državnim preduzećima (35/29,9%). Analiza dobijenih rezultata pokazuje da nedostatak radnog iskustva osoba sa IO, nepodsticanje poslodavaca da zaposle osobe sa IO i potreba za adaptacijom radnog mesta predstavljaju najveće barijere. Razlike među ispitanicima nisu pronađene u odnosu na pol, delatnost, veličinu i vlasništvo preduzeća, ali su utvrđene u odnosu na prethodno ostvareni kontakt sa osobom sa IO i region zemlje u kojoj žive ispitanici. Dobijeni nalazi ukazuju na potrebu za daljim istraživanjima i dodatnim intervencijama stručnjaka u kreiranju budućih planova i programa zapošljavanja osoba sa IO u integrisanim uslovima rada.*

**Ključne reči:** zapošljavanje, poslodavci, barijere, osobe sa intelektualnom ometenošću

---

<sup>1</sup> E-mail: biljanamilanovicdobrota@gmail.com

## UVOD

Pravo na rad ili zaposlenje je osnovno, ali i poslednje pravo za koje su se izborile osobe sa ometenošću. Istraživanja pokazuju da zaposlenost omogućava osobama sa ometenošću veću autonomiju i finansijsku slobodu (Jahoda, Kemp, Riddell & Banks, 2008), viši nivo samopoštovanja i emocionalnog blagostanja (Stevens & Martin, 1999; Winn & Hay, 2009), bolji kvalitet života (Lemaire & Mallik, 2008; Martorell, Gutierrez-Recacha, Pereda & Ayuso-Mateos, 2008), društveni status i uspostavljanje socijalnih mreža, kako na poslu, tako i van njega (Grant, 2008; Jahoda et al., 2008, sve prema Trembath, Balandin, Stancliffe & Togher, 2010). Benefiti za zaposlene osobe sa intelektualnom ometenošću (IO) manifestuju se u osećaju produktivnosti, zauzetosti i ponosa, povezanosti sa kolegama, ostvarivanju prihoda i mogućnosti za kontinuirani rast i napredak (Cooney, 2002; Kober & Eggleton, 2005, prema Kirsh et al., 2009).

Međutim, u socijalnoj inkluziji zaposlenost je još uvek ključni cilj kome teže mnoge osobe sa intelektualnom ometenošću (Jahoda et al., 2008). Iz perspektive ljudskih prava koja se bave različitim vrstama diskriminacije, jedna od učestalijih je upravo prisustvo diskriminacije u procesu zapošljavanja. Studije o stavovima prema zapošljavanju osoba sa IO utvrdile su postojanje diskriminacije, bilo da se dovodi u pitanje njihova kompetentnost i samostalnost ili se pretpostavlja da imaju dosta potreba koje treba zadovoljiti, tako da mnoga preduzeća izbegavaju da ih zaposle (Radić Šestić i Milanović Dobrota, 2016; Radić Šestić, Milanović Dobrota i Radovanović, 2012; Kiš-Glavaš & Sokač, 2005; Kiš-Glavaš, 2003; Skočić Mihić, 2004, prema Skočić Mihić & Kiš-Glavaš, 2010).

U stranim studijama su navedeni različiti tipovi unutrašnjih i spoljašnjih barijera koje u velikoj meri utiču na zaposlenje osoba sa IO. Interne barijere uključuju nedostatak motivacije ili samopouzdanja i neadekvatno radno iskustvo (Winn & Hay, 2009), prisustvo nepoželjnog ponašanja (Lemaire &

Mallik, 2008; Martorell et al., 2008), probleme u razumevanju nepisanih pravila na radnom mestu (Jahoda et al., 2008) itd., dok od eksternih barijera na zaposlenje osobe sa IO utiče nedostatak mogućnosti za zapošljavanje (Grant, 2008), nedostatak odgovarajuće podrške (Shier et al., 2009), diskriminacija i stigmatizacija na radnom mestu (Butcher & Wilton, 2008; Winn & Hay, 2009, sve prema Shier, Graham & Jones, 2009). Usled toga osobe sa IO ostaju nedovoljno zastupljene na tržištu rada, što posledično umanjuje njihovo ekonomsko i socijalno blagostanje, kao i kvalitet života (Gilbride & Stensrud, 2008; Lindsay, 2010).

Precizne informacije o broju zaposlenih osoba sa IO u našoj zemlji nisu dostupne javnosti, već se konstantno navodi da je zaposleno od 13 do 15% osoba sa ometenošću. Po podacima Nacionalne službe za zapošljavanje upravo osobe sa IO čine najbrojniju grupu nezaposlenih osoba sa ometenošću i grupu koja najduže čeka posao, čak više od 10 godina, a da dugotrajna nezaposlenost, pored socijalne isključenosti i siromaštva, dovodi do opadanja profesionalnih znanja, veština, navika i motivacije (Milanović Dobrota i Radić Šestić, 2012a).

U svetu postoji širok spektar modela i submodela integrisanog zapošljavanja osoba sa ometenošću (kvotni, volonterski i mešoviti sistem zapošljavanja, podržano i prilagođeno zapošljavanje, samozapošljavanje, socijalno preduzetništvo), koji im omogućavaju da ostvare svoje pravo na rad. Kako bi se podstaklo zapošljavanje i unapredio kvalitet života osoba sa ometenošću, pa samim tim i osoba sa IO, Republika Srbija je učinila male pomake i donela nekoliko strateških dokumenata i zakona (npr. Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, 2006; Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, 2009; Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011–2020; Zakon o radu, 2015). Međutim, još uvek se najveći broj osoba sa IO zapošljava u segregacionom modelu, odnosno u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, takozvanim zaštitnim radionicama (Radić Šestić i Milanović Dobrota, 2016).

## CILJ ISTRAŽIVANJA

Dosadašnja istraživanja iz oblasti zapošljavanja osoba sa IO u našoj zemlji su malobrojna i prevalentno bazirana na ispitivanju stavova prema zapošljavanju ovih osoba, tako da je cilj ovog rada usmeren na utvrđivanje konkretnih i najučestalijih barijera koje onemogućavaju uspešno integrisano zapošljavanje osoba sa IO, percipiranih od poslodavaca kao ključne karike u zasnivanju radnog odnosa.

## METOD RADA

### Uzorak

Uzorakom je obuhvaćeno 117 ispitanika oba pola, 59 (50,4%) muških i 58 (49,6%) ženskih ( $\chi^2=0,009$ ;  $df=1$ ,  $p=0,926$ ). Od ukupnog broja, 82 (70,1%) ispitanika su privatni poslodavci, dok je 35 ili 29,9% rukovodeći kadar u državnim preduzećima, odnosno menadžeri kadrovske službe ( $\chi^2=18,880$ ;  $df=1$ ,  $p=0,000$ ). Zastupljeno je 75 ili 64,1% ispitanika sa iskustvom kontakta sa osobom sa IO i 42 (35,9%) bez ostvarenog kontakta ( $\chi^2=9,308$ ;  $p=0,002$ ). Malim preduzećima (od 10 do 50 zaposlenih) rukovodi najveći broj ispitanika, njih 61 ili 62,1%, srednjim preduzećima (50–250 zaposlenih radnika) 30, tj. 25,6%, a velikim, sa preko 250 zaposlenih, 26 ili 22,2% ispitanika ( $\chi^2=18,821$ ;  $df=2$ ,  $p=0,000$ ). Prema delatnosti koju obavljaju preduzeća u kojima su ispitanici zaposleni izvršena je podela u četiri velika područja rada. Prva grupa ispitanika (25 ili 21,4%) obuhvata zaposlene u industrijskoj delatnosti (industrijska proizvodnja nameštaja, mesnih preradevina, hemijskih proizvoda itd.). U uslužnoj delatnosti (zanatske radnje, pekare, frizerski i kozmetički saloni, trgovinske radnje, ugostiteljski objekti) radi 73 ili 62,4% ispitanika. Treća grupa obuhvata zaposlene u obrazovanju (9, tj. 7,7%), dok 10 (8,5%) ispitanika radi u oblasti zdravstva ( $\chi^2=92,744$ ;  $df=3$ ,  $p=0,000$ ).

Ispitanici su prema mestu prebivališta grupisani u četiri regiona: Beograd, Zapadna Srbija, Jugoistočna Srbija i Vojvodina ( $\chi^2=39,479$ ;  $df=3$ ,  $p=0,000$ ).

Tabela 1 – Struktura uzorka

		Sa kontaktom		Bez kontakta		Ukupno	
		N	%	N	%	N	%
Pol	Muški	39	66,1	20	33,3	59	50,4
	Ženski	36	62,1	22	37,9	58	49,6
Vlasništvo preduzeća	Državno	28	80	7	20	35	29,9
	Privatno	47	57,3	35	42,7	82	70,1
Veličina preduzeća	Malo	33	44	28	66,7	61	62,1
	Srednje	22	29,3	8	19	30	25,6
	Veliko	20	26,7	6	14,3	26	22,2
Delatnost	Industrija	16	21,3	9	21,4	25	21,4
	Uslužna	40	53,3	33	78,6	73	62,4
	Obrazovanje	9	12	/	/	9	7,7
	Zdravstvo	10	13,3	/	/	10	8,5
Region	Beograd	38	50,7	20	47,6	58	49,6
	Zapadna Srbija	8	10,7	13	31	21	17,9
	Jugoistočna Srbija	20	26,7	4	9,5	24	20,5
	Vojvodina	9	12	5	11,9	14	12
Ukupno		75	64,1	42	35,9	117	100

## Instrument i procedura

Primenjeni instrument u istraživanju je Upitnik percepcije menadžera kadrovske službe o zapošljivosti osoba sa intelektualnom ometenošću (*HPEM – HR professionals' perception of employability of persons with intellectual disability*; Berry & Kymar, 2012). Nakon sprovedenog istraživanja vrednost koeficijenta relijabilnosti skale je  $\alpha=0,753$ . Upitnik je osmišljen za ispitivanje menadžera ljudskih resursa (eng. *Human resource – HR*) u velikim kompanijama, kako bi se unapredilo inkluzivno zapošljavanje osoba sa IO. Ovaj jednostavan upitnik sadrži deset tvrdnji koje se odnose na najčešće barijere u zapošljavanju osoba sa IO. Odgovori su distribuirani na petostepenoj Likertovoj skali i kreću se od 1 (nikada ne predstavlja barijeru)

do 5 (uvek je barijera), pri čemu više vrednosti ukazuju na jači otpor poslodavaca da zaposle osobu sa IO.

Istraživanje je sprovedeno od oktobra do decembra 2017. godine na teritoriji Republike Srbije. Inicijalni kontakt sa privatnim poslodavcima, direktorima i menadžerima kadrovske službe uspostavljen je telefonskim putem. Tom prilikom predocen im je cilj istraživanja, a sa onima koji su pristali da učestvuju u istraživanju dogovoren je termin. Osim autora, u prikupljanju podataka učestvovala je i grupa studenata završne godine studijskog programa Specijalna edukacija i rehabilitacija osoba sa teškoćama u mentalnom razvoju. Individualno anketiranje trajalo je od 5 do 15 minuta, u zavisnosti od potrebe poslodavaca za dodatnim objašnjenjima ili komentarima.

## Statistička obrada podataka

U statističkoj obradi podataka korišćeni su osnovni statistički parametri (frekventnost, mera centralne tendencije, mera disperzije i raspon), univarijantna metoda diskriminacijske analize, dvofaktorska analiza varijanse,  $\chi^2$  test, t-test i relijabilna analiza.

## REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U okviru upitnika kroz 10 zatvorenih pitanja procenjene su barijere čiji su odgovori distribuirani od 1 do 5 tako da je mogući raspon zbirnog rezultata od 10 do 50. Raspon dobijenih skorova na celom uzorku istraživanja kreće se od 18 do 46, sa merom centralne tendencije i merom disperzije  $34,89 \pm 5,83$ .

*Tabela 2 – Distribucija rezultata za uzorak u celini*

Ajtemi	AS	SD
1. Negativni stavovi kolega/rukovodilaca	3,44	1,16
2. Neadekvatno obrazovanje osoba sa IO	3,57	1,11
3. Nedostatak radnog iskustva	3,83	0,98
4. Nedostatak podrške (porodice, prijatelja, stručnjaka)	3,05	1,14
5. Nepodsticanje poslodavaca da zaposle osobu sa IO	3,81	0,86
6. Potreba za adaptacijom radnog mesta	3,59	1,20
7. Pridružene smetnje (emocionalne, somatske) kod osoba sa IO	3,52	0,96
8. Promena stavova prema preduzeću u kome je zaposlena osoba sa IO	3,18	1,40
9. Teškoće u pristupačnosti radnom mestu	3,46	1,09
10. Teškoće u balansiranju između poslovnog i privatnog života	3,33	1,03
Ukupno	34,89	5,83

Analizirajući ukupan rezultat u odnosu na prethodno ostvareni kontakt sa osobama sa IO, utvrđena je statistički značajna razlika ( $t=1,895$ ;  $p=0,031$ ), zbog čega je primenjena multivarijantna metoda diskriminacijske analize koja pokazuje značajnost Vilksove Lambde ( $Wilks'\lambda=0,800$ ,  $\chi^2=24,548$ ;  $df_{10}$ ,  $p=0,006$ ), tako da su u Tabeli 3 prikazni osnovni statistički parametri ispitanih barijera kod ove dve grupe ispitanika, sa univarijantnom analizom varijanse po pojedinim varijablama.

Tabela 3 – Statistički parametri ispitanika u odnosu na kontakt sa osobom sa IO

	Barijere	Kontakt		Bez kontakta		F	p
		AS	SD	AS	SD		
1.	Negativni stavovi kolega/ rukovodilaca	3,17	1,16	3,93	1,02	12,478	0,001
2.	Neadekvatno obrazovanje osoba sa IO	3,51	1,16	3,69	1,02	0,738	0,392
3.	Nedostatak radnog iskustva	3,64	1,04	4,17	0,76	8,329	0,005
4.	Nedostatak podrške	3,07	1,22	3,02	0,98	0,038	0,846
5.	Nepodsticanje poslodavaca	3,73	0,93	3,95	0,70	1,757	0,188
6.	Potreba za adaptacijom radnog mesta	3,48	1,09	3,79	1,35	1,767	0,186
7.	Pridružene smetnje kod osoba sa IO	3,44	0,92	3,67	1,03	1,503	0,223
8.	Promena stavova prema preduzeću	3,37	1,38	2,83	1,38	4,115	0,045
9.	Teškoće u pristupačnosti radnom mestu	3,39	1,14	3,60	1,01	0,977	0,325
10.	Teškoće u balansiranju između poslovnog i privatnog života	3,24	1,05	3,50	0,99	1,713	0,193

Uvidom u Tabelu 3 uočava se najveća statistički značajna razlika ( $F=12,478$ ;  $p=0,001$ ) na tvrdnji koja se odnosi na negativne stavove kolega. Za poslodavce koji nisu imali kontakt sa osobama sa IO negativni stavovi kolega predstavljaju veću prepreku u uspešnom zapošljavanju osoba sa IO ( $AS=3,93\pm 1,02$ ) od poslodavaca koji su prethodno ostvarili kontakt ( $AS=3,17\pm 1,16$ ). Na tvrdnji o nedostatku radnog iskustva osoba sa IO ustanovljena je najveća srednja vrednost ( $AS=4,17\pm 0,76$ ) kod ispitanika koji nisu imali kontakt sa osobama sa IO. Vrednost centroida pokazuje da poslodavci/rukovodioci koji nisu imali kontakte sa osobama sa IO imaju pozitivan skor (0,663), odnosno da percipiraju više barijera pri zapošljavanju osoba sa IO, a oni koji su imali kontakte sa ovim osobama negativan skor na diskriminativnoj funkciji (-0,372), tj. za ovu grupu ispitanika navedene barijere predstavljaju manji problem pri razmatranju zapošljavanja ove populacije.



Tabela 4 – Rezultati t-testa na ukupnom skoru dihotomnih varijabli

		N	AS	SD	t	P
Pol	Muški	59	34,78	5,93	0,204	0,588
	Ženski	58	35,00	5,77		
Vlasništvo preduzeća	Državno	35	35,43	5,46	0,653	0,330
	Privatno	82	34,66	5,99		

Prema rezultatima prikazanim u Tabeli 4 razlike u ukupnim rezultatima između polova nisu pronađene, kao ni u odnosu na vlasništvo preduzeća u kome su ispitanici zaposleni. Primenom dvofaktorske analize varijanse, sa naknadnim poređenjem korišćenjem Sidakovog testa, na zbirnu vrednost skale posmatrana je interakcija pola i ostvarenog kontakta sa osobom sa IO i utvrđeno je da se entiteti statistički ne razlikuju ( $F=0,177$ ;  $p=0,674$ ), kao ni u situaciji kada je analiziran odnos kontakta i vlasništva preduzeća ( $F=0,646$ ;  $p=0,423$ ).

Tabela 5 – Rezultati na ukupnom skoru u odnosu na politomne varijable

Varijable		AS	SD	min	max	F	p
Veličina	Malo	35,56	5,54	19	46	1,154	0,319
	Srednje	34,73	5,85	22	44		
	Veliko	33,50	6,41	18	46		
Delatnost	Industrija	35,56	5,72	22	46	0,160	0,923
	Uslužna	35,10	5,96	18	46		
	Obrazovanje	35,22	6,32	24	43		
	Zdravstvo	33,90	5,38	23	41		
Region	Beograd	33,45	5,51	18	44	3,932	0,010
	Zapadna Srbija	34,29	6,45	19	41		
	Jugoistočna Srbija	37,33	4,56	28	46		
	Vojvodina	37,57	6,37	26	46		

Uvidom u Tabelu 5 zapaža se da statističke razlike u zbirnim rezultatima ne postoje u odnosu na delatnost preduzeća ( $F=0,160$ ;  $p=0,923$ ), kao ni u odnosu na veličinu preduzeća ( $F=1,154$ ;  $p=0,319$ ). U okviru analize barijera prema ispitanicima koji su zaposleni u preduzećima različitih veličina, jedina statistički značajna razlika prikazala se na tvrdnji o potrebi da se izvrši adaptacija radnog mesta ( $F=3,677$ ;  $p=0,028$ ). Kod ispitanika iz velikih preduzeća utvrđena je najniža srednja

vrednost ( $AS=3,08\pm 1,44$ ), nešto viša vrednost je kod ispitanika koji rade u preduzećima srednje veličine ( $AS=3,57\pm 1,25$ ), dok ispitanici iz malih preduzeća percipiraju ovu barijeru kao veći problem pri zapošljavanju osoba sa IO ( $AS=3,82\pm 0,99$ ). Kada je dvofaktorskom analizom varijanse sa dodatnim poređenjem posmatran uticaj veličine preduzeća i ostvarenog kontakta ispitanika sa osobom sa IO na varijablu o adaptaciji radnog mesta, ustanovljeno je postojanje razlike ( $F=5,664$ ;  $p=0,005$ ). Ispitanici iz malih preduzeća bez kontakta percipiraju je kao barijeru o kojoj se uvek razmišlja pre zapošljavanja osobe sa IO ( $AS=4,11\pm 0,79$ ). Interesantan je podatak da u rezultatima ispitanika velikih preduzeća, koji nisu imali kontakt sa osobom sa IO, ova barijera ima najnižu srednju vrednost ( $AS=2,00\pm 1,55$ ).

Prema podacima u Tabeli 5 uočava se statistički značajna razlika ( $F=3,932$ ;  $p=0,010$ ) u odnosu na region zemlje u kome ispitanici žive i rade. Vrednost centroida na diskriminativnoj funkciji najniža je za ispitanike iz Beograda ( $-0,256$ ), odnosno podaci dobijeni od ovih ispitanika upućuju da navedene barijere ne moraju predstavljati veliki problem u procesu zapošljavanja osoba sa IO. Za njima slede ispitanici iz Zapadne Srbije ( $-0,107$ ), potom Jugoistočne Srbije ( $0,435$ ) i najveća vrednost prikazuje se kod ispitanika iz Vojvodine ( $0,478$ ).

Tabela 6 – Univarijantna analiza varijanse u odnosu na region

	Beograd		Zapadna Srbija		Jugoistočna Srbija		Vojvodina		F <sub>(3,116)</sub>	p
	AS	SD	AS	SD	AS	SD	AS	SD		
Negativni stavovi kolega/ rukovodilaca	3,26	1,18	3,81	0,83	3,04	1,04	4,36	1,08	5,516	0,001
Neadekvatno obrazovanje	3,33	0,91	3,71	1,38	3,83	1,05	3,93	1,38	2,034	0,113
Nedostatak iskustva u radu	3,67	0,96	4,29	1,01	4,08	0,97	3,36	0,63	3,940	0,010
Nedostatak podrške	2,97	1,11	2,57	1,12	3,58	1,21	2,21	0,80	3,410	0,020
Nepodsticanje poslodavaca	3,74	0,76	3,76	1,04	3,96	1,00	3,93	0,73	0,465	0,708
Adaptacija radnog mesta	3,52	1,08	3,33	1,53	3,83	1,01	3,86	1,41	0,955	0,417
Pridružene smetnje	3,41	0,86	3,33	1,24	3,75	0,85	3,86	1,03	1,554	0,205
Promena mišljenja o preduzeću	2,88	1,30	2,81	1,44	3,88	1,33	3,79	1,37	4,626	0,004
Pristupačnost radnom mestu	3,38	0,99	3,43	1,44	3,58	1,18	3,64	0,93	0,336	0,799
Balans između poslovnog i privatnog života	3,26	0,87	3,24	1,41	3,42	0,93	3,64	1,22	0,624	0,601

Naknadnim poređenjem (*Tukey post hoc test*) utvrđene su razlike u barijeri koja se odnosi na negativne stavove kolega između ispitanika iz Vojvodine i Beograda ( $p=0,006$ ) i ispitanika Jugoistočne Srbije ( $p=0,003$ ). U pogledu barijere o promeni mišljenja prema preduzeću koje bi zaposlilo osobu sa IO razlike su utvrđene između ispitanika Jugoistočne Srbije i ispitanika iz Beograda ( $p=0,014$ ) i Zapadne Srbije ( $p=0,043$ ). Rezultati ispitanika iz Zapadne Srbije značajno se razlikuju od rezultata ispitanika iz Jugoistočne Srbije ( $p=0,014$ ) na tvrdnji o potrebnoj podršci značajnih osoba, kao i o nedostatku radnog iskustva osoba sa IO u odnosu na ispitanike iz Vojvodine ( $p=0,026$ ).

## DISKUSIJA

Jedna od osnovnih pretpostavki inkluzivne filozofije, koja je osnova napora da se poboljšaju stavovi prema osobama sa IO, jeste ostvareni kontakt (Cummins & Lau, 2003; Pettigrew & Tropp, 2006). Iako u ovom radu nismo ispitali kvalitet kontakta i učestalost interakcija ispitanika sa osobom/osobama sa IO, što predlažemo za naredna istraživanja, dobijeni rezultati na celom uzorku ispitanika ipak su utvrdili razlike između ispitanika koji imaju iskustvo kontakta sa osobom sa IO i onih koji ga nemaju.

U literaturi se navodi da većina poslodavaca deklarativno izražava spremnost da zaposli osobu sa IO, ali još uvek ističe zabrinutost u vezi sa reakcijama kolega, odnosno nelagodnom saradnika i supervizora, kao i da prisustvo osoba sa ometenošću ponekad utiče na moral i produktivnost kolega bez ometenosti (Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni, 2008; Louvet 2007; Nota, Santilli, Ginevra & Soresi, 2014). Među našim ispitanicima ustanovljena je najveća statistički značajna razlika upravo u barijeri koja se odnosi na negativne stavove kolega ( $F=12,478$ ;  $p=0,001$ ). Ispitanici koji nisu imali kontakt sa osobom sa IO smatraju da negativni stavovi kolega u većoj meri predstavljaju prepreku uspešnom zapošljavanju osoba sa IO

( $AS=3,93\pm 1,02$ ) od ispitanika koji su prethodno ostvarili kontakt ( $AS=3,17\pm 1,16$ ). Razlike u ovoj tvrdnji nisu pronađene između ispitanika privatnog i državnog sektora, ali raniji podaci govore kako privatni poslodavci smatraju da ne mogu uvek preuzimati ulogu društveno odgovornih kompanija koje, sem svojom privrednom delatnošću, moraju i drugim merama doprinositi razvoju društva (Milanović-Dobrota i Radić-Šestić, 2012b). Pojedini autori smatraju da su poslodavci u javnom/državnom sektoru predusretljiviji i prijatniji u interakciji sa osobama sa ometenošću, pre svega jer se povinuju zakonima, propisima i njihovom institucionalnom miljeu (Heera & Devi, 2016).

Rezervisan stav poslodavaca prema zapošljavanju osoba sa IO odnosi se i na produktivnost, jer su zabrinuti zbog neadekvatnih radnih veština i/ili nedovoljnog praktičnog (radnog) iskustva (Abdat, 2014; Domzal, Houtenville & Sharma, 2008; Henry, Petkauskos, Stanislawzyk & Voget, 2014; Komarinicki, 2014, prema Al Tarawneh, 2016; Skočić-Mihić, 2004). I u našem radu najveća srednja vrednost ( $AS=3,83\pm 0,98$ ) kod svih ispitanika prikazala se u barijeri koja se odnosi na nedostatak radnog iskustva osoba sa IO, a za koju ispitanici smatraju da u velikoj meri utiče na donošenje odluke o zapošljavanju osobe sa IO. Međutim, čini se da naši ispitanici nisu dovoljno informisani o radnim potencijalima osoba sa IO i načinu sticanja radnih kompetencija. Naime, fokus obrazovanja tokom profesionalnog osposobljavanja za rad učenika sa IO je na stručnoj obuci koja obuhvata savladavanje programskih sadržaja stručnih predmeta sa praktičnom nastavom. Za razliku od srednjih stručnih škola za učenike tipičnog razvoja, u kojima se praktična nastava obavlja jedan ili dva dana nedeljno, za učenike sa IO ona traje tri dana nedeljno (18 časova). Sem toga, praktična nastava se u početnim razredima srednje škole obavlja u školskim radionicama, u maloj grupi učenika, što radnim instruktorima omogućava kvalitetniji rad, da bi u završnim razredima učenici sa IO sticali radne veštine i iskustvo u referentnim radionicama u otvorenoj privredi, a na osnovu ugovora o

poslovno-tehničkoj saradnji sa školama (Milanović-Dobrota i Radić-Šestić, 2017).

Grupa ispitanika koja nije ostvarila kontakt sa osobom sa IO zabrinutija je oko njihovog radnog iskustva, za razliku od grupe koja jeste ( $F=8,329$ ;  $p=0,005$ ). U rezultatima inostranih istraživača ustanovljeno je da poslodavci koji su već imali iskustvo sa radnicima sa IO imaju pozitivne stavove prema njihovom zapošljavanju (Fillary & Pernice, 2006; Luecking, 2008; Morgan & Alexander, 2005; Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001), jer smatraju da su dobro obučeni, sigurni u obavljanju svog posla i izuzetno posvećeni radnici (Irvine & Lupart, 2008). Oni koji nemaju to iskustvo, najviše su uznemireni zbog bezbednosti na radu. U situacijama kada požele da angažuju osobu sa IO, plaše da će doći do povreda na poslu, zbog kojih će morati da isplaćuju visoke sume osiguranja. Otuda se odlučuju da zaposle radnike koji ne zahtevaju dodatnu obuku i superviziju da bi kvalitetno i sigurno obavljali radne zadatke (Burge, Ouellette-Kuntz & Lysaght, 2007; Graffam, Shinkfield, Smith & Polzin, 2002; Hernandez et al., 2008; Houtenville & Kalargyrou, 2012).

U ukupnim rezultatima naših ispitanika, druga pozicija sa visokim skorom ( $AS=3,81\pm 0,86$ ) pripada barijeri o nestimulisanju poslodavaca da zaposle osobu sa IO. Usled nedovoljno razvijene inkluzivne kulture u radnoj sredini, stiče se utisak da poslodavci prepoznaju samo nametnuto poštovanje zakonskih odredbi i da očekuju neku vrstu „nagrade” ukoliko zaposle osobu sa IO. Međutim, Nacionalna služba za zapošljavanje realizuje programe i mere aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom (npr. subvencije zarada, program refundacije troškova zarade lica angažovanom na pružanju podrške osobama sa invaliditetom na radnom mestu, program sticanja praktičnih znanja i veština kroz obavljanje konkretnih poslova itd.), dok Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (2009), pored obaveze kvotnog zapošljavanja, navodi i određene olakšice (npr. oslobađanje obaveza plaćanja dela poreza i pravo na refundaciju troškova prilagođavanja radnog mesta). Pretpostavljamo da ove mere stimulacije

poslodavaca nisu dovoljne, jer se nepovoljna dinamika tržišta rada, prevashodno zbog viška kvalifikovane radne snage, odražava i na odnos prema zapošljavanju osoba sa IO, što svakako može biti predmet narednih istraživanja.

Statistički značajna razlika ( $F=4,115$ ;  $p=0,045$ ) između ispitanika sa ostvarenim kontaktom sa osobom sa IO i bez njege evidentirana je u tvrdnji koja se odnosi na promenu stavova prema preduzeću ukoliko zaposli osobu sa IO. Grupa ispitanika koja je imala kontakt sa osobom sa IO većom srednjom ocenom ( $AS=3,37\pm 1,38$ ) procenjuje negativan uticaj zapošljavanja osobe sa IO na ugled preduzeća, od druge grupe ispitanika ( $AS=2,83\pm 1,38$ ). Ovaj nalaz je interesantan jer se čini da postoji svest o legalnoj i moralnoj odgovornosti poslodavaca prema zapošljavanju ove populacije, dok bi s druge strane trebalo uzeti u obzir da su poslodavci često u zabludi, jer smatraju da ove osobe pripadaju jednoj grupi koja ima iste karakteristike (Ju, Zhang & Pacha, 2012), i ne razumeju da unutar populacije osoba sa IO postoje različiti nivoi potrebne podrške, sposobnosti, veština i sveukupnih profesionalnih interesovanja (Lysaght et al., 2012).

Rezultati stranih autora pokazuju da zapošljavanje osoba sa IO utiče na bolji javni imidž preduzeća i promovisanje različitosti u radnoj sredini (Olson et al., 2001), kao i da ne može nauditi postojećem imidžu, ali uz dodatnu napomenu da glavnu prepreku većoj inkluziji predstavlja nedostatak programa za zapošljavanje osoba sa IO (Burge et al., 2007). I u našoj zemlji programi namenjeni zapošljavanju osoba sa IO nisu dovoljno razvijeni, što iznova potvrđuje potrebu za uvođenjem sistemski organizovanog tranzicionog planiranja iz školske u radnu sredinu, prevashodno zbog izrade Individualnog plana zapošljavanja, kako bi se tokom profesionalnog osposobljavanja za rad učenika sa IO razvio prisniji odnos sa poslodavcem/ima i obezbedio adekvatan izbor radnog mesta (Milanović-Dobrota i Radić-Šestić, 2012a; Milanović-Dobrota, 2015).

Značajne razlike u zbirnim rezultatima nisu utvrđene u odnosu na veličinu preduzeća. Jedina varijabla kod koje je

pronađena razlika odnosi se na adaptaciju radnog mesta, koja je relativno nova oblast u sistemu profesionalne rehabilitacije osoba sa ometenošću. Ispitanici iz malih preduzeća smatraju da prilagođavanje radnog mesta skoro uvek predstavlja barijeru pri razmatranju zapošljavanja osobe sa IO. Najmanje o tome brinu ispitanici velikih preduzeća, odnosno preduzeća u kojima radi veliki broj radnika, što je saglasno rezultatima inostranih autora (Henry et al., 2014; Houtenville & Kalargyrou, 2012; Morgan & Alexander, 2005). Generalno posmatrano, poslodavci izražavaju veliku zabrinutost zbog visokih troškova adaptacije radnog mesta (npr. Kaye, Jans & Jones, 2011; Graffam, Smith, Shinkfield & Polzin, 2002; Henry et al., 2014; Hernandez, Keys & Balcazar, 2000). Međutim, kada se govori o osobama sa IO, istraživanja pokazuju da adaptacija radnog mesta za ove osobe u najvećem broju slučajeva ništa ne košta ili najviše do sto dolara (Schartz, Hendricks & Blanck 2006) i najčešće podrazumeva restrukturiranje posla, skraćeno ili fleksibilno radno vreme, modifikovani raspored rada (npr. više pauza i odmora), angažovanje ličnog asistenta u pružanju pomoći pri radnim aktivnostima i sl. (Radić Šestić i Milanović Dobrota, 2016).

U jednom većem preglednom radu koji se bavio analizom stavova prema zapošljavanju osoba sa ometenošću u odnosu na poslodavce iz različitih industrijskih sektora, nisu utvrđene jasne veze i dosledni rezultati (Unger, 2002). Dobijeni rezultati u domaćem istraživanju takođe nisu utvrdili razlike u stavovima zaposlenih radnika u oblasti ekonomije, uslužne delatnosti, zdravstva, obrazovanja i trgovine i zanatstva prema radnim sposobnostima osoba sa IO (Radić-Šestić, Gligorović i Milanović-Dobrota, 2010). Statistički značajne razlike u percepciji teškoća pri zapošljavanju osoba sa IO nisu utvrđene ni u istraživanju sprovedenom u Hrvatskoj na uzorku od 154 poslodavaca iz sekundarne delatnosti (prerađivačka industrija i građevinarstvo) i tercijarne (trgovina, ugostiteljstvo itd.) (Skočić Mihić, 2004). Ni u našem istraživanju nije pronađena distinkcija u odnosu na delatnost kojom se bave preduzeća u kojima rade ispitanici. Međutim, uzorkom je obuhvaćen mali



broj ispitanika iz oblasti obrazovanja i zdravstva, tako da u budućim istraživanjima preporučujemo ujednačavanje ispitanika iz različitih područja rada ili zanimanja. Literatura iz ove oblasti je limitirana, ali je zanimljiv nalaz dobijen iz uslužne delatnosti, u kome ispitanici zaposleni u maloprodajnim trgovinskim i ugostiteljskim objektima smatraju da osobe sa IO ne treba da rade u ovoj delatnosti jer ne poseduju zadovoljavajući fizički izgled i veštine samoprezentacije koje uslužna delatnost preferira (Nickson, Warhurst & Dutton, 2005).

Statistički značajna razlika utvrđena je u odnosu na regije u kojoj žive ispitanici, čime je potvrđen značaj kulturnog aspekta u društvenim istraživanjima. Povoljniji rezultati o percipiranim barijerama pri zapošljavanju osoba sa IO uočavaju se kod ispitanika iz Beograda i Zapadne Srbije, za razliku od ispitanika iz Jugoistočne Srbije i Vojvodine. U jednom ranijem istraživanju, kada su upoređivani stavovi prema zapošljavanju osoba sa IO između stanovnika Beograda i Užica, utvrđeno je da ispitanici iz Užica imaju povoljnije stavove od ispitanika iz Beograda (Radić-Šestić i sar., 2010). U ovom radu ispitanici iz Zapadne Srbije su u odnosu na ostale grupe najviše zabrinuti oko nedostatka radnog iskustva osoba sa IO, a slede ih ispitanici iz Jugoistočne Srbije. Najveće prepreke u zapošljavanju osoba sa IO za ispitanike iz Vojvodine predstavljaju negativni stavovi kolega i promena mišljenja o preduzeću, dok barijeru o potrebnoj podršci ne percipiraju kao problem ( $AS=2,21\pm 0,80$ ), za razliku od ispitanika iz Jugoistočne Srbije. Dobijeni nalazi impliciraju detaljniju analizu specifičnih barijera u zapošljavanju osoba sa IO u odnosu na različite regione zemlje, sa posebnim osvrtom na ispitivanje uticaja značajnih osoba (porodice, prijatelja, stručnjaka) u pružanju podrške osobama sa IO tokom procesa zapošljavanja. Naime, u literaturi se ističe da podrška porodice ima važan uticaj na sve odluke u vezi sa radom osobe sa IO, od izbora zanimanja (Radić-Šestić, Milanović-Dobrota i Radovanović, 2015) i modela zapošljavanja (Migliore, Mank, Grossi & Rogan, 2007; Timmons, Hall, Bose, Wolfe & Winsor, 2011), preko podrške u adaptaciji na radnu sredinu i razvoja uloge radnika (Gewurtz, Kirsh, Rappolt & Jacobson, 2006;



Vilà, Pallisera & Fullana, 2007, prema Kirsh et al., 2009; Petner-Arrey, Howell-Moneta & Lysaght, 2016), dok je podrška poslodavaca i ostalih zaposlenih na radnom mestu važna za zadržavanje na poslu (Butterworth, Hagner, Helm & Whelley, 2000). Zbog toga poslednjih godina stručna i naučna javnost sve više govori o kreiranju pozitivne organizacione kulture, u smislu promovisanja poštovanja različitosti i većem angažovanju kadrovskih službenika da primene inovativne modele upošljavanja osoba sa IO, poput programa identifikacije razumne adaptacije radnog mesta pre zaposlenja, povećanja svesti zaposlenih o osobama sa ometenošću, do organizacionog povezivanja i brige jednih o drugima kroz razmenu životnih iskustava (Meacham, Cavanagh, Shaw & Bartram, 2017; Ulrich, 2016).

## ZAKLJUČAK

Uzimajući u obzir veliku nezaposlenost osoba sa IO, sprovedeno je istraživanje sa ciljem utvrđivanja najučestalijih konkretnih barijera u njihovom zapošljavanju, percipiranih od privatnih poslodavaca i funkcionera u državnim preduzećima. Na osnovu analize dobijenih rezultata, nedostatak radnog iskustva osoba sa IO, nepodsticanje poslodavaca da zaposle osobu sa IO i potreba za adaptacijom radnog mesta identifikovane su kao najveće prepreke u zapošljavanju osoba sa IO.

U radu postoje i određena ograničenja u generalizaciji dobijenih rezultata, koja mogu ukazati na smernice za koncipiranje budućih sveobuhvatnijih istraživanja u ovoj fazi profesionalne rehabilitacije osoba sa IO. Usled relativno malog uzorka, preporučujemo formiranje većeg uzorka iz različitih delatnosti i veličine preduzeća, ujednačavanje broja ispitanika iz privatnih i državnih preduzeća, kao i uključivanje dodatnih varijabli, poput godina starosti, nivoa obrazovanja ispitanika, godina radnog iskustva na rukovodećoj poziciji itd.

Ključna razlika u dobijenim rezultatima uslovljena je prethodno ostvarenim kontaktom sa osobom sa IO, a u korist ispitanika koji su izvestili da poznaju osobu/e sa IO. U

ovom istraživanju nisu razmatrani širi aspekti kontakta (npr. direktan ili indirektan, kvalitet percipiranog odnosa, učestalost kontakta i slično), koji se u narednim istraživanjima mogu uključiti radi detaljnije analize i boljeg razumevanja razloga zbog kojih poslodavci izbegavaju da zaposle osobe sa IO.

Razlike među ispitanicima ne postoje u odnosu na pol, vlasništvo, veličinu i delatnost preduzeća. U odnosu na region zemlje, među ispitanicima su utvrđene statistički značajne razlike u pojedinim barijerama (npr. negativni stavovi kolega, podrška porodice, promena mišljenja o preduzeću koje zaposli osobu sa IO itd.). Stoga predlažemo da se na lokalnom nivou u Srbiji sprovedu detaljnija istraživanja, na osnovu čijih bi se rezultata organizovali programi edukacije za poslodavce i njihove zaposlene o karakteristikama i radnim potencijalima osoba sa IO.

Sumirajući dobijene rezultate možemo zaključiti da pojedine barijere i dalje ukazuju na prikrivene diskriminatorne stavove poslodavaca, kao i specifične društvene izazove koji impliciraju potrebu za daljim istraživanjima i dodatnim intervencijama stručnjaka-defektologa u kreiranju budućih planova i programa zapošljavanja osoba sa IO u integrisanim uslovima rada.

## LITERATURA

1. Al Tarawneh, R. K. I. (2016). Attitudes of Jordanians People toward Employment of Persons with Disabilities. *Open Journal of Social Sciences*, 4(09), 140-157. doi:10.4236/jss.2016.49013
2. 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.
3. 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.

4. Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D. T., & Whelley, T. A. (2000). Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults. *Mental Retardation*, 38(4), 342-353. doi:10.1352/0047-6765(2000)038<0342:wcsias>2.0.co;2
5. Cummins, R. A., & Lau, A. L. (2003). Community integration or community exposure? A review and discussion in relation to people with an intellectual disability. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 16(2), 145-157. doi:10.1046/j.1468-3148.2003.00157.x
6. Fillary, R., & Pernice, R. (2006). Social inclusion in workplaces where people with intellectual disabilities are employed: implications for supported employment professionals. *International Journal of Rehabilitation Research*, 29(1), 31-36. doi:10.1097/01.mrr.0000185952.87304.63
7. Gilbride, D., & Stensrud, R. (2008). Gray matter: Why won't they just do it?. *Rehabilitation Education*, 22(2), 125-132. doi:10.1891/088970108805059462
8. Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., & Polzin, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(3), 175-181.
9. Graffam, J., Smith, K., Shinkfield, A., & Polzin, U. (2002). Employer benefits and costs of employing a person with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(4), 251-263.
10. 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. doi:10.21002/seam.v10i1.5960
11. Henry, A. D., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., & Vogt, J. (2014). Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of vocational Rehabilitation*, 41(3), 237-248.
12. 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.
13. 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. doi:10.1007/s10672-008-9063-5
14. Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40-52. doi: 10.1177/1938965511424151
  15. Irvine, A., & Lupart, J. (2008). Into the Workforce: Employers' Perspectives of Inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin*, 36(1-2), 225-250.
  16. 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. doi:10.1111/j.1468-3148.2007.00365.x
  17. Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(1), 29-38. doi:10.1177/0885728811419167
  18. Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(4), 526-536. doi:10.1007/s10926-011-9302-8
  19. Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R., & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: what do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?. *Work*, 32(4), 391-405. doi:10.3233/WOR-2009-0851
  20. Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255-273. doi:10.1002/hrm.20211
  21. Lindsay, C. (2010). In a lonely place? Social networks, job seeking and the experience of long-term unemployment. *Social Policy and Society*, 9(1), 25-37. doi:10.1017/S1474746409990170
  22. Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, 52(3), 297-303. doi:10.1037/0090-5550.52.3.297

23. Luecking, R. G. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29(1), 3-13.
24. Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring workplace social support for workers with disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376-386. doi:10.1007/s10926-012-9357-1
25. Meacham, H., Cavanagh, J., Shaw, A., & Bartram, T. (2017). Innovation programs at the workplace for workers with an intellectual disability: Two case studies in large Australian organisations. *Personnel Review*, 46(7), 1381-1396. doi:10.1108/PR-08-2016-0214
26. Migliore, A., Mank, 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.
27. Milanović Dobrota, B., & Radić Šestić, M. (2012a). Sociodemografske karakteristike nezaposlenih osoba sa intelektualnom ometenošću, *Socijalna misao*, 19(3), 119-133.
28. Milanović Dobrota, B., & Radić Šestić, M. (2012b). Struktura nezaposlenih osoba sa ometenošću na tržištu rada u Republici Srbiji, U E. Šarić (ur). „*Interdisciplinarni pristup razvoja modela profesionalne rehabilitacije*”, (str. 131-150). Zbornik radova sa II međunarodne naučno-stručne konferencije. Tuzla: Centar za edukaciju i profesionalnu rehabilitaciju.
29. Milanović-Dobrota, B., & Radić-Šestić, M. (2017). Radna angažovanost srednjoškolaca na praktičnoj nastavi. *Nastava i vaspitanje*, 66(1), 67-82. doi: 10.5937/nasvas1701067M
30. Milanović-Dobrota, B., (2015). *Indikatori radne efikasnosti učenika sa lakom intelektualnom ometenošću*. Doktorska disertacija. Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
31. Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(1), 39-49.
32. Nickson, D., Warhurst, C., & Dutton, E. (2005). The importance of attitude and appearance in the service encounter in retail and

- hospitality. *Managing Service Quality: An International Journal*, 15(2), 195-208. doi:10.1108/09604520510585370
33. 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. doi:10.1111/jar.12081
  34. Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 125-133.
  35. Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A., & Lysaght, R. (2016). Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social networks. *Disability and rehabilitation*, 38(8), 789-795. doi: 10.3109/09638288.2015.1061605
  36. Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751-783. doi:10.1037/0022-3514.90.5.751
  37. 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.
  38. Radić-Šestić, M., Gligorović, M., & 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.
  39. Radić-Šestić, M., Milanović-Dobrota, B., & Radovanović, V. (2015). Poteškoće u donošenju profesionalnih odluka učenika sa lakom intelektualnom ometenošću i tipičnih vršnjaka. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 14(3), 383-407. doi:10.5937/specedreh14-9182.
  40. Radić-Šestić, M., Milanović-Dobrota, B., & Radovanović, V. (2012). Odnos društva prema osobama sa ometenošću. *Sociološki pregled*, 46(4), 561-582.
  41. 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. doi:10.1080/09687590802535485
42. Skočić Mihić, S., & Kiš-Glavaš, L. (2010). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 387-399.
43. Skočić Mihić, S. (2004). *Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca*. Magistarski rad. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
44. Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(4), 285-299. doi:10.1352/1934-9556-49.4.285
45. 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), 235-238. doi:10.1111/j.1741-1130.2010.00271.x
46. Ulrich, D. (2016). HR at a crossroads. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(2), 148-164. doi:10.1111/1744-7941.12104
47. 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. doi:10.1177/108835760201700101
48. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (2009). *Službeni glasnik RS*, br. 36/2009.



## **BARRIERS TO EMPLOYING PERSONS WITH INTELLECTUAL DISABILITY – EMPLOYERS' PERCEPTION**

Biljana Milanović-Dobrota

*University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation*

### ***Summary***

The research was conducted with the aim to determine the most common barriers to the employment of persons with intellectual disabilities (ID), perceived by private employers and officials in state-owned enterprises. By applying HPEM - HR professionals' perception of employability of persons with intellectual disability (Berry & Kymar, 2012) an appropriate sample of 117 respondents of both genders, who were private employers (82/50.4%) and managers of state-owned enterprises (35/29.9%) was examined. Analysis of the obtained results showed that major barriers were the lack of work experience of persons with ID, the lack of stimulus for employers to hire persons with ID, and the need for workplace accommodation. The differences among respondents were not found in relation to gender, business activity, size and ownership of the company, but they were determined according to previously achieved contact with persons with ID and region of the country in which the respondents lived. The obtained findings imply the need for further research and additional interventions by experts in creating future plans and programs of employment for persons with ID in integrated working conditions.

**Key words:** employment, employers, barriers, persons with intellectual disabilities

*Primljeno: 28.03.2018.*

*Prihvaćeno: 23.05.2018.*